

**RODINA**

**Pardubické
rodinné centrum
Kulihrášek otevřelo
první mikrojesle**

čtete na straně 2

**ZAMĚSTNANOST**

**Loni absolvovalo
rekvalifikaci
hrazenou státem
přes 22 tisíc lidí**

čtete na straně 4

**ROZHOVOR**

**S Petrem Smrčkem
o nových podmínkách
a výhodách státní
služby**

čtete na straně 3

Slovo MINISTRYNĚ

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

jsem velice ráda, že se nám letos podařilo odeslat krajům včetně hlavního města Prahy zálohy na sociální služby v rekordním čase, a to již na začátku ledna. Doufám, že krajští zastupitelé budou jednat zodpovědně a zajistí, aby se dotace k poskytovatelům sociálních služeb dostaly včas. V předchozích letech se totiž kvůli opožděné výplatě finančních prostředků často potýkali s řadou problémů. Tyto organizace se starají o členy naší společnosti, kteří se pro svůj věk, nemoc, těžkou životní situaci či postižení neobejdou bez pomoci druhých, a jsou existenčně závislé na financích ze státního rozpočtu. Měli bychom tedy udělat maximum, aby jejich fungování nebylo ohroženo.

Další skvělou zprávou je úspěch dětských skupin. Zájem o dotace z poslední výzvy na vybudování a provozování dětských skupin byl opět enormní. Pokud bychom chtěli vyhovět všem zádatelům, museli bychom finanční prostředky určené pro tuto výzvu minimálně zdvojnásobit. Ministerstvu práce a sociálních věcí se dosud podařilo podpořit 400 zařízení péče o předškolní děti s celkovou kapacitou až 5,5 tisíce dětí a díky nové výzvě by jich mohlo vzniknout ještě dalších sto. Vždy jsem poukazovala na nedostatek zařízení péče pro předškolní děti a zároveň jsem se snažila upozornit na to, jak by dětské skupiny mohly tuto situaci pomoci vyřešit. A právě zájem nejen ze strany rodičů, ale i provozovatelů ukazuje, že si dětské skupiny právem našly své místo.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Žádosti o dotace na sociální služby byly zpracovány v rekordním čase

Ministerstvo práce a sociálních věcí splnilo slib. V historicky rekordním čase dokázalo zpracovat žádosti o dotace na sociální služby a odeslat peníze ze státního rozpočtu na účty krajů a hlavního města Prahy.

Je teď na krajích, zda poskytovatelé dostanou finanční prostředky v průběhu února, nebo až v následujících měsících, což jim může způsobit vážné problémy. „Vyzývám znovu všechny zástupce krajů a hlavního města Prahy, aby zajistili rychlou výplatu dotací poskytovatelům sociálních služeb. Neměli bychom připustit situaci, kdy bude ohroženo fungování organizací, které se starají o potřebné lidi,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „Krajští zastupitelé mají způsob, jak vše včas zařadit, mohou svolat mimořádná zasedání zastupitelstva,“ upozornila ministryně.

KRAJE MAJÍ FINANČNÍ PROSTŘEDKY

Již na konci roku 2016 se uskutčnilo hlasování dotační komise na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR a díky tomu byla v průběhu ledna krajům a Praze doručena rozhodnutí o poskytnutí dotace a zároveň i finanční prostředky. Byla

jim zaslána první splátka ve výši 60 procent z celkového objemu finančních prostředků, tedy 5,34 miliardy korun. Na svých účtech měly peníze nejpozději 12. ledna. Jde o první splátku, druhá splátka odejde v červnu. Celkový objem finančních prostředků určených pro kraje a hlavní město Prahu v rámci dotačního titulu na podporu sociálních služeb je letos 8,9 miliardy korun.

POMOHLA ZMĚNA PŘEDPISŮ

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) vyšlo včasnou výplatou dotace krajům vstřícně poskytovatelům sociálních služeb. Vzhledem k nastavení právních předpisů Ministerstva financí ČR nebylo možné v minulých letech zaslat finanční prostředky určené na dotace dříve, než bylo provedeno finanční vypořádání dotace z předešlého roku. Kvůli tomu byly finanční prostředky zasílány v průběhu března. K poskytovatelům sociálních služeb se finanční pro-



středky dostaly až v dubnu či květnu. MPSV na tento problém dlouhodobě upozorňovalo. V současnosti už lze

finanční prostředky posílat ihned po vydání rozhodnutí, nemusí se čekat na finanční vypořádání. (12)

V Bruselu se jednalo o evropském pilíři sociálních práv

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová se zúčastnila konference Evropské komise k problematice evropského pilíře sociálních práv, která se konala 23. ledna v Bruselu.

Ministryně Michaela Marksová na jednání uvedla, že ČR podporuje iniciativu Evropské komise na definování evropského pilíře sociálních práv a velmi oceňuje dosavadní transparentní a inkluzivní proces přípravy této iniciativy. „Mezi členskými státy budou vždy rozdíly v zaměstnanosti a v oblasti sociální ochrany, které vycházejí z odlišných historických, kulturních, ekonomických a sociálních podmínek a tradic. Evropská unie ale byla založena proto, aby se rozdíly co nejvíce vyrovnaly a aby

z velkých rozdílů mezi regiony už nikdy nevznikla válka. A evropský pilíř sociálních práv by tomuto vyrovnávání rozdílů měl pomoci,“ uvedla ministryně Michaela Marksová.

Podle ministryně musí pilíř občánům ukázat a dokázat, že evropská integrace má stále smysl, že není jen procesem zaměřeným na ekonomický růst či záchranu bank a podniků, ale že má i významnou a silnou lidskou dimenzi, bez níž nejsou splnitelné ani hospodářské cíle. Pilíř musí být otevřený pro

všechny členské státy EU. Opatření, která v rámci pilíře vzniknou – ať už ve formě směrnic, doporučení či jiných nástrojů – se musejí vztahovat na celou Evropskou unii. „V opačném případě by podle mého názoru docházelo k prohlubování nerovností a divergenci mezi státy. To je cesta, kterou dnes nechceme a nemůžeme jít,“ uvedla ministryně.

HLAVNÍ PRIORITY PRO ČESKO

Ministryně Marksová považuje za důležité rozvíjet sociální dimenzi EU v rámci evropského semestru, v němž je třeba správně posuzovat ekonomické, sociální a další cíle Unie a vzájemně je vyrovnávat.

V rámci pilíře ČR vnímá jako hlavní priority zvyšování kvalifikací, podporu inovací, zajišťování souladu vzdělávání s potřebami trhu práce a zvyšování flexibility pracovní síly v kontextu čtvrté průmyslové revoluce a digitální ekonomiky, dále snižování chudoby a vzrůstající příjmové nerovnosti a snižování dlouhodobé nezaměstnanosti. V kontextu demografických změn pak především zajištění přístupného bydlení, adekvátní dlouhodobé péče a dlouhodobé finanční udržitelnosti systému sociální ochrany. (12)

Více o evropském pilíři sociálních práv na straně 5

ČSSZ

Chystáte se do starobního důchodu? Nechte si poradit!

Stručný návod s dvaceti praktickými radami, který vydala Česká správa sociálního zabezpečení, shrnuje, jak žádat o starobní důchod – co udělat a nač nezapomenout.

Každý rok obdrží Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) v průměru 81 tisíc žádostí o starobní důchod a 33 tisíc žádostí o předčasný starobní důchod. Co se doporučuje udělat před samotným sepsáním žádosti, jaké doklady se k ní předkládají a na co by se měl novopečený důchodce zaměřit? Na tyto opakující se dotazy denně odpovídají odborníci na okresních (v Praze Pražské, v Brně Městské) správách sociálního zabezpečení.

NEŽ O DŮCHOD POŽÁDÁTE...

1. Je vhodné si ověřit, jaký je váš důchodový věk, kdy ho dosáhnete a jakou dobu pojištění musíte splnit. To zjistíte na webu ČSSZ pomocí dů-

chodové kalkulačky nebo se s dotazem můžete obrátit na okresní správu sociálního zabezpečení (OSSZ).

2. Doporučujeme vyžádat si od ČSSZ informativní osobní list důchodového pojištění/přehled evidovaných dob pojištění. To lze formou žádosti nebo prostřednictvím ePortálu ČSSZ.

3. Rychlejšímu vyřízení žádosti pomůže, když si připravíte/obstaráte doklady o dobách, které ČSSZ nemá v evidenci (zjistíte právě z přehledu dob pojištění):

- doklady o studiu, vojné a péči o děti se předkládají až k žádosti o důchod,
- chybě-li vám v evidenci ČSSZ období, kdy jste byli zaměstnáni, ob-

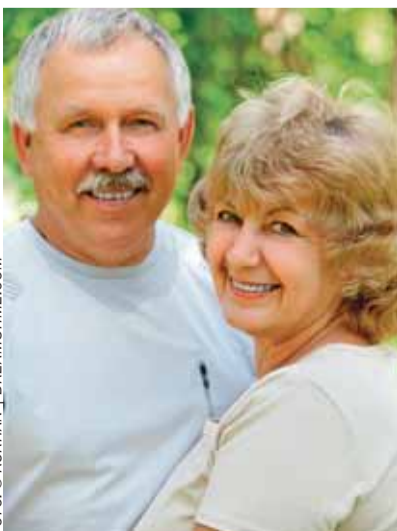


FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

raťte se na konkrétního zaměstnavatele, aby vyhotovil evidenční list důchodového pojištění, pokud zaměstnavatel nekomuniku-

je nebo již neexistuje, požádejte o pomoc odborníky OSSZ.

4. Je dobré si předem zvážit, od jakého data budete požadovat důchod. Nemusí to být totiž nutné datum dosažení důchodového věku. Termín, od něhož chcete důchod přiznat, si volíte sami. Budete-li pokračovat ve výdělečné činnosti po dosažení důchodového věku bez pobírání důchodu, navýšíte si tímto „přesluhováním“ procentní výši důchodu.
5. Zvažte, jakým způsobem budete chtít důchod vyplácet – na účet vedený na vaše jméno, příp. na účet manžela/manželky, k němuž máte dispoziční oprávnění (budete potřebovat potvrzení banky), nebo v hotovosti na poště (zpoplatněno částkou 21 Kč za každou výplatu důchodu).

Pokračování na straně 3

Nejvíce sto- a víceletých žije v Praze

Z údajů České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) vyplývá, že na konci loňského roku pobíralo důchod 491 žen a 76 mužů, kterým bylo sto a více let. Nejvíce jich žilo v Praze (103), dále v Jihomoravském kraji (87) a Středočeském kraji (53). V prosinci ČSSZ evidovala v Jihomoravském kraji a Kraji Vysočina dvě ženy, které v loňském roce oslavily 108. narozeniny. Starší z nich žila v Jihomoravském kraji a byla rovněž nejstarším českým důchodcem. Nejstarší muž, který od ČSSZ pobíral důchod, se narodil v roce 1910 a žil v Královéhradeckém kraji.

Ke stým narozeninám obdrží senioři rozhodnutí o trvalém zvýšení důchodu o 2 000 Kč a také osobní dopis ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové. Zvýšení důchodu je přiznáváno automaticky, není třeba o něj žádat. (12)

Zaměstnavatelé musejí dodržovat nařízení vlády, které zvýšilo minimální mzdy řidičům autobusů

Od ledna začalo platit nařízení vlády, které zvýšilo minimální mzdy řidičům ve veřejné autobusové dopravě. Ministerstvo upozorňuje, že zaměstnavatelé musejí respektovat právní předpisy a při odměňování řidičů je zohlednit.

Nejnižší zaručená mzda řidičů se od 1. ledna zvýšila ze 71,60 koruny za hodinu na 98,10 koruny za hodinu. Zavedl se také příplatek za ztížené pracovní prostředí ve výši nejméně deseti procent základní hodinové sazby minimální mzdy za každou hodinu práce odpracovanou v rozdělené směně nebo při rozděleném výkonu práce mimo směnu (např. práce přesčas), pokud přerušeni směny činí dohromady nejméně 90 minut a zaměstnanec tuto dobu tráví ve ztíženém pracovním prostředí – předtím nárok řidiči na takový příplatek neměli. Dále se navýšila částka odměny pro řidiče autobusu za dobu čekání mezi spoji, nově činí nejméně 90 procent hodinové sazby stanovené pro pátou skupinu prací (od 1. ledna 2017 je to minimálně 88,30 Kč za hodinu čekání – do té doby šlo o minimálně 50 Kč za hodinu čekání).

Složitá tripartitní jednání

V Poslanecké sněmovně se 17. ledna na toto téma uskutečnilo jednání předsedy vlády Bohuslava Sobotky s Asociací krajů ČR, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvem pro místní rozvoj ČR. „Tlak odborů na zvýšení nízkých mezd řidičů plyne zejména ze skutečnosti, že v minulosti byli často vybíráni dopravci ve veřejných zakázkách pouze podle nejnižší ceny a zadávací dokumentace nezahrnovaly jiné podmínky a kritéria včetně např. sociálních aspektů. Ministerstvo práce a sociálních věcí dohodou o zvýšení nejnižší zaručené mzdy řidičů zprostředkovalo při složitých tripartitních jednáních mezi dopravci, zástupci krajů a zaměstnavatelskými odbory poté, co předcházející jednání nevedla k reálnému výsledku,“ uvedl první náměstek ministryně práce a sociálních věcí Robert Baxa.



NA DODRŽOVÁNÍ SE ZAMĚŘÍ KONTROLY

Další jednání ředitele poradců Vladimíra Špidly k danému tématu se opět za účasti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva pro místní rozvoj ČR uskutečnilo 18. ledna na Úřadu vlády se zástupci Ústeckého kraje. „Jednání směřovalo k právně-technickému řešení, které si klade za cíl být v souladu se zákonem a s pravidly péče rádného hospodáře,“ řekl k dalšímu jednání první náměstek Robert Baxa. Na tomto jednání byla potvrzena dohoda ze setkání premiéra Sobotky s Asociací krajů, že kraje vyzvou dopravce k doložení podkladů, co jim uvedené nařízení vlády přináší. Jen na základě relevantních údajů od dopravců je totiž možné jednat o změně smlouvy mezi kraji a dopravci. „Nařízení vlády, které zvýšilo minimální mzdy řidičům ve veřejné autobusové dopravě, platí povinně pro všechny. Ministerstvo práce a sociálních věcí upozorňuje, že zaměstnavatelé musejí respektovat právní předpisy a při odměňování řidičů je zohlednit, a to již od ledna

2017. Na dodržování minimální a nejnižší zaručené mzdy, včetně řidičů autobusové dopravy, se tento rok při kontrolách zaměří i Státní úřad inspekce práce,“ dodal Robert Baxa.

ZOHLEDNĚNÍ SOCIÁLNÍHO ASPEKTU

Asociace krajů vytvoří vzorové smlouvy, aby se v budoucnu vyhnuly kraje právním nejasnostem a problémům. „V souladu s legislativou veřejných zakázek a podle principů odpovědného veřejného zadávání mohou kraje využívat i hodnotící kritéria a lépe hodnotit cenovou nabídku, která poskytuje férovější podmínky pro zaměstnance, resp. zajišťuje je v rozsahu větším, než je stanovené zákonné minimum. Může jít např. o lepší pracovní podmínky pro zaměstnance, vyšší odměny, přísnější podmínky BOZP na pracovištích atd.,“ uzavřel Robert Baxa. Zohlednění sociálního aspektu ve veřejných zakázkách doporučuje jak metodika Ministerstva pro místní rozvoj ČR, tak další materiály MPSV k sociálně odpovědnému veřejnému zadávání.

Vše, co potřebujete vědět o minimální mzdě

Minimální mzda se od 1. ledna 2017 zvýšila o 1 100 Kč. Ministerstvo o této novince informuje i prostřednictvím letáku.

Nové letáky jsou k dispozici na krajských pobočkách Úřadu práce ČR, oblastních inspektorátech práce, finančních či krajských úřadech. Leták je také ke stažení na internetových stránkách www.mpsv.cz (Média a veřejnost – Publikace MPSV).

Důvody postupného zvyšování

„Pracovat se musí vyplatit, a proto se snažíme postupně zvyšovat minimální mzdu,“ uvedla ministryně práce Michaela Marksová a zároveň dodala: „Postupným zvyšováním minimální mzdy chceme motivovat lidi k větší aktivitě, aby nemuseli být závislí na sociálních dávkách.“

Od začátku roku je minimální mzda 66 Kč pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou a pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou ve výši 11 000 Kč. V obou případech se předpokládá čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba. Zároveň se ruší zvláštní sazba minimální mzdy i zvláštní sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro za-

městnance s invalidním důchodem. Platí jedna sazba minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy pro všechny zaměstnance.

Se sjednocením minimální mzdy pro všechny souvisí také zvýšení příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to o 700 Kč.

HISTORIE MINIMÁLNÍ MZDY

Minimální mzda má ve světě více než stoletou historii. Česká republika patří k prvním zemím Evropy, kde se minimální mzda začala používat (od roku 1919) pro některé velmi málo placené profese. V době socialistického Československa byla spojována s prvními tarifními třídami mzdových stupnic. V letech 1950 a 1964 byly ratifikovány dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce týkající se minimálních mezd (Úmluva č. 26 a Úmluva č. 99). Obě byly po rozdělení Československa ratifikovány i Českou republikou. Všeobecně závazná zákonná úprava minimální mzdy byla v ČR zavedena od roku 1991.

■ Rodina

První mikrojesle otevřely v Pardubickém kraji

Ministerstvo práce a sociálních věcí umožnilo vznik 72 mikrojeslí, které během tohoto roku zahájí svoji činnost. První mikrojesle otevřelo začátkem ledna rodinné centrum Kulihrášek v Pardubicích.

Mikrojesle jsou podpořeny z Operačního programu Zaměstnanost a bylo na ně uvolněno více než 133 milionů korun. „Zájem obcí i široké veřejnosti o mikrojesle předčil veškerá očekávání, neboť opravdu znamenají podstatné rozšíření škály služeb péče o děti. Pomáhají rodičům lépe skloubit zaměstnání a rodinu. Je velkým úspěchem, že od podání žádostí do vzniku prvních mikrojeslí uplynulo pouze šest měsíců,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Pardubické rodinné centrum Kulihrášek provozuje miniškolkou Kuliklubičko a nově i mikrojesle Kuliklubičko. „Z otevření máme velkou radost, jelikož se podařilo jednak uspokojit poptávku rodičů, na kterou jsme reagovali, a také se přiblížit snu o snadnější adaptaci nejmenších dětí v malém, rodinném kolektivu,“ řekla Táňa Pipková, koordinátorka rodinného centra.

Kvalitní a dostupná služba

Mikrojesle jsou kvalitní a finančně dostupná služba určená pro rodiče nejmenších dětí. Jedna pečující osoba poskytuje kvalifikovanou péči dětem od šesti měsíců do čtyř let věku v kolektivu maximálně čtyř dětí. Je



FOTO: © BREBICA | DREAMSTIME.COM

tak zajištěn individuální přístup ke každému dítěti. Mikrojesle jsou nastaveny tak, aby byly finančně dostupné, v provozu jsou pět dní v týdnu minimálně osm hodin denně.

Zřizovateli mikrojeslí mohou být obec, příspěvková organizace obce, neziskové organizace a právnické osoby vykonávající činnost škol a školských zařízení v partnerství s obcí. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se zřizovateli spolupracuje a poskytuje jim podporu formou poradenství. Více informací najdete na mikrojesle.mpsv.cz.

FOTO NA STR. 1: © I. ALLENEN | DREAMSTIME.COM

Přebytek státního rozpočtu by měl být využit jako rezerva na důchody

Ministryně práce Michaela Marksová navrhuje, aby byl přebytek státního rozpočtu z roku 2016 převeden na speciální účet jako rezerva na důchody. Uspořených 62 miliard korun by tak mohlo být využito na výplatu a valorizaci důchodů v příštích letech.

„Máme možnost postupovat sociálně odpovědně a vytvořit rezervu na horší časy. Využití přebytku státního rozpočtu tímto způsobem by umožnilo, aby mohly být peníze valorizovány i v době, kdy ekonomika neprochází obdobím hospodářského růstu,“ uvedla ministryně Michaela Marksová.

Na tzv. důchodovém účtu je v současné době 22 miliard korun. Společně s přebytkem státního rozpočtu (62 miliard korun) by tak vznikla rezerva na důchody ve výši 84 miliard korun.

„Částka 62 miliard představuje zhruba 15 procent letošního rozpočtu na důchody a odpovídá výplatě důchodů na dva měsíce. Pro srovnání – výplata jednorázového na-

výšení důchodu o 1 200 korun v loňském roce si vyžádala výdaje v objemu 3,5 miliardy korun,“ dodala ministryně.

Pro správu a vedení vzniklé rezervy na budoucí důchody by mohl být využit tzv. zvláštní účet rezervy pro důchodovou reformu, na který Ministerstvo financí ČR za každý rok, v němž byly příjmy z pojistného vyšší než výdaje na důchody, převádí ze státního rozpočtu částku ve výši rozdílu těchto příjmů a výdajů. Peněžní prostředky tohoto účtu se používají na důchodovou reformu, a to na základě usnesení Poslanecké sněmovny na návrh vlády. Rezerva na tomto zvláštním účtu by tedy byla čistě vázaná výhradně na výplatu důchodů a ani budoucí vlády by ji nemohly využít jiným způsobem.

■ PORADNA

Co dělat při ztrátě či po ukončení zaměstnání v zemích EU, EHP a ve Švýcarsku?

Po ukončení zaměstnání se ujistěte, zda máte všechny potřebné dokumenty týkající se zaměstnání v zahraničí (pracovní smlouva, potvrzení o ukončení zaměstnání, výplatní pásky apod.). Tyto doklady jsou nezbytné pro registraci na úřadu práce v zahraničí a pro případnou žádost o dávky v nezaměstnanosti (pokud na ni v dané zemi vznikne nárok).

K výplatě dávek v nezaměstnanosti a dalším dávkám sociální pomoci je zpravidla kompetentní země posledního zaměstnání, kam by se měli zájemci o tuto podporu obrátit nejdříve. Registrace, vyřízení žádosti a výplata dávek se řídí zákony a zvyklostmi země, která o dávkách rozhoduje. Žádat a přijímat podporu v nezaměstnanosti ve dvou státech současně je protiprávní. V případě priznání podpory v nezaměstnanosti v zahraničí je možné po čtyřech týdnech evidence a součinnosti se zahraniční institucí v zemích EU, EHP a ve Švýcar-

sku požádat o transfer těchto dávek do ČR (a naopak), a to na základě formuláře U2 (či stále platné starší varianty E 303). Bližší informace o tomto transferu poskytne příslušná pobočka Úřadu práce ČR.

Výjimkou z pravidla nárokování dávek v nezaměstnanosti jsou:

- přeshraniční pracovníci (osoby, které pracují v jiné zemi, než bydlí, zároveň si v původním státě zachovaly bydliště – tzv. centrum zájmu – a na omezenou dobu se přesunuli za zaměstnáním do jiného státu) mohou žádat buď ve státě poslední výdělečné činnosti, nebo ve státě bydliště,
- příhraniční pracovníci – tzv. pendleři (osoby, které z jednoho státu pravidelně dojíždějí přes hranice do zaměstnání v jiném státě, přičemž se minimálně jednou týdně vracejí zpět do státu bydliště) – mohou žádat pouze ve státě bydliště.



FOTO: © FLYNT | DREAMSTIME.COM

Pro registraci na Úřadu práce ČR na základě zaměstnání v zemích EU, EHP a Švýcarska je nutné vyžádat od příslušné zahraniční instituce evropský formulář U1 (starší varianta E 301 je stále v platnosti). Tento formulář plní funkci potvrzení dob pojištění a zaměstnání. O vystavení

formuláře U1 (E 301) lze požádat osobně i korespondenčně z ČR, pro urychlení administrativního procesu je však výhodnější a časově rychlejší podat žádost ihned po ukončení zaměstnání v zahraničí.

Nezaměstnaní v evidenci Úřadu práce ČR na základě zaměstnání

v zemích EU, EHP a ve Švýcarsku mají nárok na českou podporu v nezaměstnanosti pouze v případě, kdy:

- předloží formulář U1 (E 301) potvrzující příslušnou zahraniční instituci,
- splňují zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání,
- získali zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu pojištění alespoň 12 měsíců za poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání,
- zachovali si během výdělečné činnosti v zahraničí tzv. centrum zájmu v ČR, které se vždy nemusí shodovat s trvalým či přechodným pobytem.

Rozhodnutí o zachování centra zájmu v ČR přísluší konkrétní pobočce Úřadu práce ČR.

Více informací najdete na Integrovaném portálu MPSV (portal.mpsv.cz) v sekci EURES. ZDROJ: PORTAL.MPSV.CZ

ROZHOVOR

Petr Smrček: Státní služba a posun v odměňování vytvářejí stabilnější podmínky pro zaměstnance

Podle ing. Petra Smrčka, státního tajemníka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, se díky novým podmínkám zvyšují prestiž i atraktivita státní služby. Přesto zastává názor, že je dále třeba posilovat motivační prvky na získání odborníků do služeb státu.

Tzv. služební zákon se v praxi aplikuje na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV) od 1. července 2015. Jaké změny přinesl zaměstnancům?

Zákon o státní službě především zavedl jednotná pravidla napříč státní správou, která se týká samotné organizace úřadů, procesu a podmínek výběru státních zaměstnanců, pravidel pro jejich hodnocení a vzdělávání a přesně definuje i jejich práva a povinnosti. Professionalizace státní správy je proces, který s sebou nese na jedné straně vyšší nároky na zaměstnance, ale na straně druhé i lepší podmínky například v oblasti odměňování, možnostech odborného růstu nebo uplatnění opravných prostředků podle správního řádu a také konkrétní stabilizační prvky. Mohu tedy shrnout, že pozitivita pro zaměstnance jednoznačně převažují a podmínky ve státní správě jsou podle mého názoru již dnes srovnatelné se soukromým sektorem.

Jednou z novinek, které státní služba přinesla, je také úřednická zkouška. Kdo ji musí absolvovat a z čeho se skládá?

Úspěšné vykonání úřednické zkoušky v příslušném oboru, případně oborech státní služby je povinností každého státního zaměstnance. Je nutné splnit ji do 12 měsíců od přijetí do služebního poměru. Do doby jejího vykonání je státní zaměstnanec přijat na dobu určitou. Úřednická zkouška se skládá z obecné části, která je písemná a je zaměřena na činnost veřejné správy, znalost právních předpisů, práv a povinností i pravidel etiky státních zaměstnanců. Následuje zvláštní část úřednické zkoušky, jejímž cílem je ověřit potřebnou znalost daného oboru služby. Tato část zkoušky se koná ústně před zkušební komisí. Systém úřednických zkoušek je celkově velmi dobře nastaven. Na stránkách Ministerstva vnitra ČR jsou pro každý obor služby připraveny soubor otázek a studijní materiály a pokyny, jak postupovat. Ten, kdo nepodcení přípravu, by měl úřednickou zkoušku zvládnout, což ostatně ukazuje i dosavadní praxe. V případě

zájmu o zaměstnání ve státní správě lze úřednickou zkoušku vykonat i v předstihu, a to za stanovený poplatek.

Jaké jsou největší výhody státní služby a v čem se liší od klasického pracovního poměru?

Za největší výhody státní služby oproti dřívějšímu období mohou označit zejména vyšší míru ochrany pro státní zaměstnance a možnosti uplatňování jejich práv. Projevují se například přesnými pravidly pro organizační změny v úřadu a větší mírou jistoty, pokud již takové změny nastanou, či možnost přecházet po absolvování výběrového řízení mezi jednotlivými úřady státní správy. Není možné opomenout ani významný posun v oblasti odměňování státních zaměstnanců.

Jak funguje systém hodnocení v souvislosti s odměňováním a vzděláváním?

Služební hodnocení je pro státní zaměstnance významné z několika hledisek. Jednak vzhledem ke stanovení osobního příplatku, jeho zvýšení nebo snížení, což lze učinit pouze v závislosti na výsledku služebního hodnocení, a dále tím, že státnímu zaměstnanci poskytuje konkrétní oficiální zpětnou vazbu o tom, jak státní službu vykonává. Je zde rovněž přímá souvislost s oblastí vzdělávání, jelikož součástí služebního hodnocení je stanovování osobních a rozvojových cílů státních zaměstnanců, na základě kterých se definuje jejich osobní plán vzdělávání. Hodnocení provádí v prvním čtvrtletí za uplynulý kalendářní rok podle předem daných a jasných kritérií bezprostředně nadřízený představený v součinnosti se mnou. Jedním z podkladů jsou také výstupy z průběžného hodnocení státního zaměstnance.

Je státní služba atraktivní pro mladé lidi a odborníky? Pokud ne, co nám pomůže tuto situaci změnit?

Je zřejmé, že se všemi uvedenými prvky stabilizace a profesionalizace se zvyšuje prestiž, a tím i atraktivita,



Ing. Petr Smrček se narodil v roce 1968 v Olomouci a vystudoval Ekonomickou fakultu Vysoké školy báňské v Ostravě, kde se specializoval také na obor management a řízení lidských zdrojů. Ve veřejné správě působil řadu let, nejprve v Havířově jako náměstek primátora pro hospodářský rozvoj města, dále ve Státním fondu rozvoje bydlení a poté jako náměstek pro územní rozvoj a bytovou politiku na Ministerstvu pro místní rozvoj ČR. Před svým jmenováním státním tajemníkem pracoval na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR jako ředitel personálního odboru. Zkušenosti má ale i ze soukromého sektoru. Řídil marketing akciové společnosti Omnitherm nebo podnikal jako OSVČ. FOTO: ARCHIV MPSV

státní služby. Není náhoda, že v realizovaném průzkumu za rok 2016, který přinesly Hospodářské noviny, patří podle studentů vysokoškolských hned několik ministerstev mezi dvěcet nejžádanějších zaměstnavatelů. Absolventi vysokých škol, kteří se rozhodnou pro působení ve státní službě, dnes vstupují do úplně jiných podmínek, jež považují za samozřejmé. Tím kromě jiného odpadá problém přijmout změny a přizpůsobit se jim, což je velká výhoda. Státní služba ale není jen hromada překážek, je to i o vytvořených podmínkách. Mladým lidem máme určitě co nabídnout, a to i v podobě zaměstnaneckých výhod, o nichž ještě bude řeč. U některých odborných profesí (např. z oblasti IT technologií, právní oblasti či zajištění specifických činností, jako je třeba lékařská posudková služba) je však potřeba dále posilovat motivační prvky pro získání odborníků. V tomto směru jsou připraveny konkrétní legislativní změny, jednou z nich je například zrušení ustanovení, kdy byl do doby vykonání úřednické zkoušky zaměstnanec zařazen do nejnižšího platového stupně bez ohledu na dosaženou praxi. Pro zlepšení celkové situace nově využíváme i nástroje z oblasti

personálního marketingu, zejména aktivní účast na personálních veletrzích, cílenou spolupráci s vybranými vysokými školami apod.

Velkým benefitem pro zaměstnance je také existence dětských skupin na MPSV. Jaké další nástroje jim pomáhají skloubit práci a rodinný život?

Státní zaměstnanci mohou kromě služby umístění dítěte v dětské skupině využít například pružnou služební dobu, práci z domova v dohodnutém rozsahu, možnost zkráceného služebního úvazku nebo pět dnů tzv. indispozičního volna. V budově ministerstva jsou k dispozici praktický a zubní lékař, dokonce i masérka. Mezi další benefity vyplývající přímo z legislativy patří poskytnutí dvou dnů placeného volna zaměstnanci, který je otcem dítěte, v období šesti týdnů po narození dítěte. Dále vždy po jednom dni volna k doprovodu dítěte v první den jeho povinné školní docházky, k účasti na promoci a k zařízení osobních záležitostí nebo šest dnů služebního volna určených k individuálním studijním účelům. Rád bych však při této příležitosti zmínil i ostatní zaměstnanecké výhody jako 25 dnů

dovolené, poukázky na stravování, každoročně stanovené osobní účty v rámci fondu kulturních a sociálních potřeb se širokým využitím včetně příspěvku na penzijní připojištění. Nakonec i samotné umístění našeho ministerstva v historické budově kousek od centra města s výbornou dopravní dostupností lze považovat za určitou výhodu, což ostatně platí i pro ostatní naše pracoviště.

Hlavním cílem zavedení služebního zákona bylo odpolitizování státní správy a její stabilizace. Věříte, že se to po volbách 2017 povede?

Musíme mít na paměti jednu zásadní věc, že jde o jednu z největších změn ve státní správě za posledních 27 let a že změny tohoto typu a jejich „usazení“ jsou dlouhodobou záležitostí. Už jen zavedení jednotných pravidel napříč státní správou je věc unikátní a nikdo nemůže zpochybnit, že zákon o státní službě významně změnil podmínky oproti minulému období, jelikož jeho celkové nastavení brání náhodným rozsáhlým změnám v úřadech. Na skutečně objektivní zhodnocení tohoto cíle si však podle mého názoru budeme muset ještě nějakou dobu počkat. (red)

ČSSZ

Chystáte se do starobního důchodu? Nechte si poradit!

Pokračování ze strany 1

Jak, kdy a kde se podává žádost o důchod?

1. Žádost o důchod sepišete na OSSZ podle místa trvalého bydliště (ve výjimečném případě je to možné i na jiné OSSZ).
2. Žádost o důchod podáváte osobně, případně k tomuto úkonu můžete zmocnit jinou osobu se na základě udělené plné moci. Žádost se žadatelem sepiše pracovník oddělení důchodového pojištění.
3. Žádost o důchod můžete podat nejdříve čtyři měsíce před požadovaným dnem přiznání důchodu. Později je to možné kdykoliv.
4. Podat žádost o důchod je možné kterýkoliv úřední den, není nutné se předem objednat. Ten, kdo si však chce sjednat konkrétní termín, má možnost využít službu on-line objednávání na webu ČSSZ.
5. Počítejte s tím, že sepsání žádosti zabere nějaký čas. Jde o časově náročný úkon, při němž je třeba uvést a ověřit mnoho údajů, například, zda jste pracovali v zahraničí, jestli máte exekuci či jste v insolventci nebo jestli pobíráte důchod od jiné instituce apod.

Doklady předkládané k žádosti o důchod

1. Při podání žádosti o důchod je nezbytné mít s sebou doklad totožnosti, tj. občanský průkaz, případně cestovní pas či povolení k pobytu.
2. Pro výplatu důchodu na účet je třeba předložit vyplněný a bankou potvrzený tiskopis Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet v České republice – majitel

účtu nebo Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet manželky (manželky) v České republice. Oba tyto tiskopisy jsou k dispozici na OSSZ a na webu ČSSZ.

3. K žádosti o důchod budete také potřebovat zejména:
 - doklady o studiu, popřípadě učení, i nedokončeném (ideálně potvrzení školy o délce studia nebo vysvědčení z jednotlivých ročníků či index),
 - mužů předkládají doklady o výkonu vojenské služby,
 - doklady prokazující výchovu dětí nebo péči o děti (rodné listy dětí nebo výpisy z matriky narození, popř. jiné doklady o době a rozsahu péče),
 - doklady o dobách pojištění nebo náhradních dobách, které nejsou uvedeny v informativním osobním listu důchodového pojištění nebo o nichž víte, že je ČSSZ nemá ve své evidenci.
4. Není naopak nutné předkládat doklady, které už ČSSZ ve své evidenci má od vašich zaměstnavatelů, nebo ty, jež jste již v minulosti předložili.
5. To, že některý z dokladů (kromě průkazu totožnosti) nemáte k dispozici, neznamená, že nemůžete podat žádost o důchod. Doklady (např. o zaměstnání, studiu apod.), které předložíte dodatečně, budou také následně posouzeny a zohledněny.

Když se stanete novopečným starobním důchodcem...

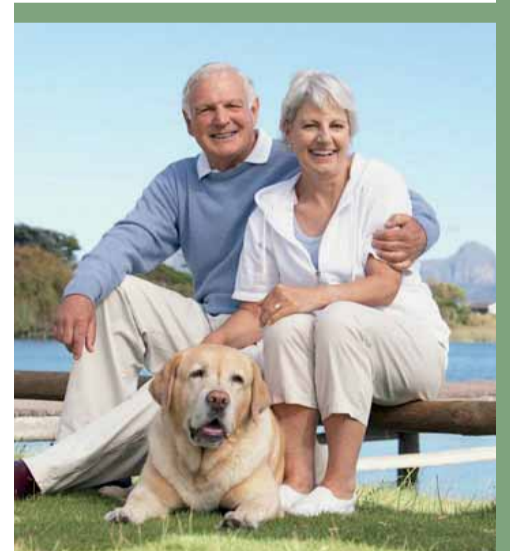
1. O přiznání důchodu obdržíte od ČSSZ písemné rozhodnutí. Žádný „průkaz důchodce“ ČSSZ nevydává. V případě potřeby můžete kdykoliv požádat OSSZ o vydání

potvrzení o pobírání důchodu či jeho aktuální výši.

2. To, že vám byl přiznán důchod, je třeba oznámit vaší zdravotní pojišťovně. Za důchodce, kteří při pobírání důchodu nejsou výdělečně činní, platí zdravotní pojištění stát.
3. Jako důchodce máte povinnost do osmi dnů sdělovat ČSSZ všechny skutečnosti, které mají vliv na důchod a jeho výplatu, tj. zejména změnu adresy, změnu čísla účtu pro zasílání důchodu a změnu kódu banky.
4. V případě, že při pobírání starobního důchodu vykonáváte výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění (platíte odvody na sociální zabezpečení), můžete po 360 kalendářních dnech této činnosti požádat o zvýšení důchodu. Žádost se podává prostřednictvím OSSZ, případně je možné ji zaslat přímo na ústředí ČSSZ.
5. Zdanění podléhá pravidelně vyplácený důchod, jen pokud v ročním součtu přesáhne 36násobek minimální mzdy. Daní se přitom pouze částka dosažená nad tímto limitem, nikoliv celý důchod. V roce 2017 podává daňové přiznání ten důchodce, který ve zdaňovacím období 2016 pobíral v úhrnu důchod vyšší než 356 400 Kč, tj. měsíčně důchod vyšší než 29 700 Kč. Ve zdaňovacím období 2017 (tj. daňové přiznání podáváné v roce 2018) bude daní podléhat částka důchodu vyplácená nad 396 000 Kč, tj. měsíčně důchod vyšší než 33 000 Kč. Jednorázové doplatky důchodů (např. při zpětném přiznání důchodu) daní z příjmů nepodléhají. Blíže informace týkající se daní a povinnosti podat daňové přiznání poskytnou finanční úřad.

ZDROJ: ČSSZ

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ
ČSSZ



Příručka budoucího důchodce

Důležité informace pro ty, kteří přemýšlejí o odchodu do starobního důchodu, shrnuje Příručka budoucího důchodce. Vysvětluje podmínky nároku na důchod, způsob jeho výpočtu a výplatu, postup při podání žádosti o důchod. Obsahuje také tabulku důchodového věku a doby pojištění potřebné pro starobní důchod. Nechybí v ní ani důležité kontakty. V její příloze jsou uvedeny konkrétní číselné údaje a příklady výpočtů důchodu pro rok 2017. Příručka je k dispozici v elektronické podobě na webových stránkách ČSSZ (www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/informacni-materialy/publikace.htm), v tištěné podobě bude brzy zdarma k dispozici na OSSZ.

APZ

Loni absolvovalo rekvalifikaci přes 22,5 tisíce lidí

V loňském roce se 12 847 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo některého ze široké nabídky zabezpečených rekvalifikačních kurzů, které hradil Úřad práce ČR. Dalších 9 701 lidí absolvovalo rekvalifikaci zvolenou.

Kurzy úspěšně ukončilo více než 80 procent účastníků. Za celý loňský rok poskytli Úřad práce ČR na rekvalifikaci 269 495 442 Kč. Tato částka zahrnuje i prostředky z Evropského sociálního fondu. Počet lidí, kteří během loňského roku absolvovali rekvalifikaci, je sice nižší než v roce 2015, ale vzhledem k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání, který v porovnání s předloňskými hodnotami klesl (jen ke konci prosince 2016 bylo v evidenci Úřadu práce ČR o téměř 72 tis. uchazečů o zaměstnání méně než v prosinci 2015), je poměr účastníků kurzů a nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce ČR srovnatelný.

Zvýšit šanci získat zaměstnání

Cílem rekvalifikačních kurzů je především odstranění bariér, které omezují určitou skupinu lidí ve vstupu na volný trh práce. Jednoduše řečeno – snahou Úřadu práce ČR je umožnit lidem, kterým hrozí, že přijdou o práci nebo už jsou nezaměstnaní, získání nové kvalifikace, a tím pádem i lepších vyhlídek na novou práci. „Celoživotní vzdělávání je jednou z cest, jak může člověk zvýšit své šance na získání zaměstnání. Úřad práce ČR v tom lidem pomáhá mimo jiné prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, které patří mezi nejdůležitější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. I jejich prostřednictvím se tak Úřad práce ČR snaží přispět ke sladění nabídky a poptávky na trhu práce,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková. „Aby rekvalifikační kurz skutečně splnil svůj účel, je třeba jeho náplň přizpůsobit konkrétnímu uchazeči. Jeho skladba a zaměření musejí odpovídat nejen požadavkům doby, ale také konkrétní situaci na regionálním trhu práce. Naši zaměstnanci průběžně komunikují se

zaměstnavateli i místními samosprávami, monitorují vývoj a potřeby trhu práce, tak aby rekvalifikační kurzy odrážely potřebu praxe,“ upozorňuje Kateřina Sadílková.

Jaké podmínky je nutné splnit?

Člověk, který má zájem o kurz hrazený ze strany Úřadu práce ČR, musí splnit několik podmínek. Je třeba, aby šlo o uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce ČR. Délka evidence přitom nehraje roli. Dotyčný musí mít také odpovídající předpoklady požadované v rámci konkrétního kurzu. Například stupeň vzdělání, určité dovednosti a znalosti, jako jsou třeba práce s počítačem, řidičský průkaz apod. Rekvalifikace musí být potřebná a také účelná. V neposlední řadě je nutné, aby byl zájemce zdravotně způsobilý, a to nejen pro absolvování kurzu, ale také pro výkon nové profese.

Mezi klienty je značný zájem o kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy a kurzy účetnictví. Pro změnu profese nebo další prohloubení znalostí se nejčastěji rozhodují lidé mezi 35–39, 40–44 a 50–54 lety. Z hlediska kvalifikace jsou mezi účastníky nejvíce zastoupeni uchazeči s vyučným listem, úplným středním vzděláním s maturitou a klienti se základním vzděláním.

Tři varianty rekvalifikací

Úřad práce ČR může financovat plně nebo částečně tři varianty rekvalifikací: ty, které zajišťuje sám, zvolené rekvalifikace a kurzy u zaměstnavatelů.

Pokud se člověk rozhodne absolvovat rekvalifikaci plně zabezpečenou Úřadem práce ČR, je třeba, aby tuto skutečnost sdělil příslušnému kontaktnímu pracovišti. O tom, zda



FOTO: © SYDA PRODUCTIONS | DREAMSTIME.COM

žadatele Úřad práce ČR do kurzu zařadí, rozhoduje na základě profesně poradenského pohovoru. Během něj zjišťuje pověřený zaměstnanec Úřadu práce ČR, zda absolvování vybraného kurzu skutečně zvýší šance dotyčného na získání nové práce. Podstatné je, jestli je po konkrétní profesní poptávce. Úřad práce ČR také zkoumá, zda uchazeč nebo zájemce o zaměstnání splňuje i ostatní podmínky. V případě kladného stanoviska pak uzavře se vzdělávacím zařízením i se samotným účastníkem písemnou dohodu. K podpisu musí dojít nejpozději v den zahájení kurzu. Úřad práce ČR pak uhradí za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání náklady na rekvalifikaci (kurzovné) a uchazeči o zaměstnání může poskytnout i příspěvek na výdaje s ní spojené, jako jsou například jízdné či pojištění pro případ škody. Na tyto příspěvky ale nevzniká automaticky nárok. Vše je otázkou individuální domluvy. Během doby, kdy probíhá rekvalifikace, kterou plně zabezpečuje Úřad práce ČR, pobírá uchazeč o zaměstnání 60 procent předchozího čistého měsíčního příjmu, max. 17 550 Kč měsíčně. Nej-

více lidí loni absolvovalo zabezpečený rekvalifikační kurz v Moravskoslezském (3 838), Zlínském (1 646) a Středočeském (1 517) kraji.

Postup při zvolené rekvalifikaci

Uchazeči/zájemci o zaměstnání si mohou najít vhodný kurz na zvýšení kvalifikace i sami. O svém zájmu o takovou rekvalifikaci pak informují svého zprostředkovatele na Úřadu práce ČR, vyplní patřičné formuláře a nejpozději 14 dní před zahájením kurzu je doloží příslušnému kontaktnímu pracovišti. Požadavek posoudí odborná komise Úřadu práce ČR podle podobných kritérií jako v předchozím případě včetně kvality požadovaného kurzu. Pokud jej schválí, vystaví klientovi potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace (kurzovné včetně zkoušky). Cena takto zvolené rekvalifikace nesmí v případě jednoho klienta přesáhnout v období tří let částku 50 000 Kč. Proplacení rekvalifikace není nárokové a je možné jen za dobu, kdy je člověk v evidenci Úřadu práce ČR. U zvolené rekva-

likace nevyplácí Úřad práce ČR podporu při rekvalifikaci ani vedlejší náklady spojené s její realizací.

V rámci zvolených rekvalifikací mají klienti největší zájem o kurzy, po jejichž absolvování získají řidičské a profesní průkazy, dále o svářečské kurzy a kurzy se zaměřením na péči o tělo, kosmetiku apod. Nejvíce lidí absolvovalo loni zvolenou rekvalifikaci v Praze (1 352), v Moravskoslezském kraji (1 097) a v Kraji Vysočina (979).

O příspěvek na získání nebo obnovení kvalifikace svých zaměstnanců mohou Úřad práce ČR požádat i zaměstnavatelé. Po důkladném posouzení a na základě písemné dohody jim Úřad práce ČR může poskytnout příspěvek na realizaci kurzu.

V případě, že člověk bez vážných důvodů (změna zdravotního stavu, rodinné důvody, stěhování apod.) na rekvalifikaci nenastoupí nebo ji předčasně ukončí, bude muset kurzovné, případně veškeré výdaje, zaplatit sám.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

FOTO NA STRANĚ 1: © HONGQI ZHANG (JAKA MICHAEL ZHANG) | DREAMSTIME.COM

Z REGIONU

Úspěšná firma nabízí v Bruntále nové pracovní příležitosti pro nezaměstnané

Až dvě stovky nezaměstnaných z Bruntálska, Krnovska, Rýmařovska, ale i vzdálenějších regionů mají šanci získat práci u významné české společnosti.

Pracovní příležitosti nabízí firma Hronovský, s. r. o., která zahájila svůj provoz v novém objektu v Bruntále v areálu Karla. Na mzdy všech takto zaměstnaných uchazečů poskytne příspěvek Úřad práce ČR.

S NÁBOREM POMÁHÁ ÚŘAD PRÁCE ČR

Okres Bruntál patří mezi regiony s nejvyšší nezaměstnaností v ČR. Ke konci roku činil podíl nezaměstnaných osob 9,5 procenta, a byl tak druhý nejvyšší v rámci Moravskoslezského kraje. V evidenci zdejšího kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR bylo 6 331 lidí. Zaměstnavatelé nabízeli prostřednictvím úřadu 809 volných pracovních míst. „Jsem velice ráda za jakoukoli pomoc v oblasti zaměstnávání lidí a o to více mě těší, když se najde významný zaměstnavatel, který nabídne práci mnoha lidem v regionu, kde je obecně velmi vysoká nezaměstnanost,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. S náborem nových zaměstnanců pomáhá Úřad práce ČR, který vytipovává vhodné uchazeče o zaměstnání na základě požadavků zaměstnavatele a každé pondělí a středu pořádá výběrová řízení přímo v provozovně společnosti.

NENÁROČNÉ KVALIFIKAČNÍ POŽADAVKY

„Většina pracovních míst, která vedení firmy plánuje obsadit, je určená nezaměstnaným s nedostatečnou kvalifikací nebo vzděláním. Právě ti tvoří v našem regionu přes 35 procent z celkového počtu evidovaných uchazečů. Proto vítáme tuto možnost a velmi úzce se zaměstnavatelem spolupracujeme,“ upozorňuje ředitel Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Bruntále Milan Horna.

Město Bruntál má výhodnou polohu ve středu okresu. Tím je značně rozšířen i možný výběr uchazečů o zaměstnání z Krnovska a Rýmařovska, kterým Úřad práce ČR při splnění podmínek poskytuje příspěvek na dojížděku. Zaměstnanec z Vrbenska, jež do společnosti nastoupili ještě před zavedením této podpory, sváží společnost na pracoviště na vlastní náklady.

Společenská odpovědnost firmy

Firma Hronovský, s. r. o., se zabývá především výrobou elektrických a elektromechanických autokomponentů a kabelových svazků pro automobilový průmysl. V roce



ILUSTRACI FOTOGRAFIE: © K. BIALASEWICZ | DREAMSTIME.COM

2015 si pronajala prostory v Karlovicích u Vrbna pod Pradědem, kde postupně zaměstnala 70 lidí. Na základě dobrých hospodářských výsledků se rozhodla provoz rozšířit a vytvořit dalších 200 pracovních míst. Po přesunu závodu i pracovníků do Bruntálu přijala dalších 78 uchazečů o zaměstnání. Zbývajících 122 zaměstnanců postupně nabírá. „Snažíme se postupovat v souladu s požadavky moderní doby. Mezi ně patří i společenská odpovědnost. Proto jsme se rozhodli nabídnout šanci nezaměstnaným a umožnit jim tak návrat na trh práce,“ uvádí majitel společnosti Josef Hronovský.

Podpora města i Moravskoslezského kraje

K úspěšnému startu firmy Hronovský, s. r. o., přispěl i Krajský úřad Moravskoslezského kraje. Vyčlenil 6,5 mil. korun na dobudování příjezdové cesty, cyklostezky a osvětlení. Město Bruntál zase prodloužilo autobusové linky až k areálu firmy. „Příchod této společnosti do Bruntálu je nejen pro naše město, ale celý okres velmi důležitý. Otevření závodu nabízí jedinečnou šanci na zaměstnání většího počtu lidí, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR, a tím pádem i na zvýšení zaměstnanosti v regionu,“ uzavírá starosta města Bruntál Petr Rys.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Zaměstnancům OKD je k dispozici mobilní poradenské středisko

Od 10. ledna mohou zaměstnanci OKD využít služby mobilního poradenského střediska Úřadu práce ČR přímo v prostorách zaměstnavatele.

Zaměstnancům OKD poradí specialisté Úřadu práce ČR, jak mají dále postupovat. K dispozici jim jsou v pondělí ve Staříči a v úterý a ve středu v Chlebovicích vždy mezi 7. a 15. hodinou. „Proberou s nimi jejich konkrétní situaci, seznámí je s nabídkou volných pracovních míst v regionu i v celé ČR, tak aby v ideálním případě vůbec nepřišli do evidence Úřadu práce ČR, ale nastoupili rovnou k novému zaměstnavateli,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

Poskytované informace a rady

V mobilním poradenském středisku Úřadu práce se zaměstnanci OKD mj. dozvědí, jaká rekvalifikace

pro ně bude nevhodnější, jaké jsou podmínky pro zavedení do evidence Úřadu práce ČR nebo informace o sociálních dávkách a zákonných podmínkách nutných pro jejich přiznání. Na pracovištích OKD budou zástupci Úřadu práce ČR do konce března. Jsou připraveni podat zájemcům podrobné informace o nástrojích a opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti – o podpoře v rámci společensky účelného pracovního místa nebo třeba o příspěvku na dojížděku či přestěhování. Odcházející zaměstnanci OKD se mohou obracet také na jakékoli kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Moravskoslezském kraji.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR



V mobilním poradenském středisku Úřadu práce ČR získají zaměstnanci OKD informace o nabídce volných pracovních míst, možnostech rekvalifikace a dalších nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti.

FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Aktuálně

V březnu předloží Evropská komise návrh evropského pilíře sociálních práv

V Bruselu se 23. ledna konala konference na vysoké úrovni, na níž více než 600 zástupců institucí členských států EU, orgánů EU, sociálních partnerů a občanské společnosti diskutovalo o výsledcích veřejné konzultace k evropskému pilíři sociálních práv.

Důsledky ekonomické a sociální krize jsou navzdory nedávnému oživení hospodářských podmínek dalekosáhlé. Svět práce i společnost se rychle mění a globalizace, digitální revoluce, měnící se pracovní vzorce i demografický vývoj přináší nové příležitosti i nové výzvy. Evropská komise si uvědomuje odpovědnost za větší prosperitu a za to, aby Evropa byla na budoucnost připravená a aby ekonomický a sociální vývoj šel ruku v ruce.

Výsledky veřejné konzultace

Od září 2015, kdy předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker oznámil záměr vytvořit evropský pilíř sociálních práv, se vedla rozsáhlá debata mezi orgány EU, členskými státy EU, sociálními partnery, občanskou společností i samotnými občany o tom, jakou náplň a roli by pilíř měl mít a jak v Evropě zajistit rovnost a sociální spravedlnost. Minulý rok uspořádala Evropská komise k sociálnímu pilíři veřejnou konzultaci, do níž bylo zasláno přes 16 000 příspěvků. Evropský parlament přijal usnesení v lednu letošního roku

stejně jako Evropský hospodářský a sociální výbor, Výbor regionů a sociální partneři z řad evropských i národních subjektů (zpráva organizace BusinessEurope, zpráva ETUC). Lednová konference na vysoké úrovni v Bruselu tento proces završila a na základě výsledků veřejné konzultace Evropská komise v březnu předloží návrh, jak bude pilíř vypadat.

Sociální summit v listopadu

Na lednové konferenci Jean-Claude Juncker také oznámil, že společně se švédským předsedou vlády Stefanem Löfvenem budou 17. listopadu tohoto roku v Göteborgu hostit sociální summit pro růst a spravedlivý pracovní trh. Předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker k tomu uvedl: „Od začátku svého mandátu dávám jasně najevo, že chci, aby Evropa byla více sociální. První důležité kroky už jsme udělali. Tento rok bude klíčový. Po rozsáhlé veřejné konzultaci je čas vytvořit evropský pilíř sociálních práv. Na sociálním summitu ve Švédsku využijeme fakt, že se věci daly do pohybu, a sociální



Proč vzniká evropský pilíř sociálních práv?

Jednou z klíčových priorit současné Evropské komise je vytvoření výrazně sociální a spravedlivější Evropy. Předseda Jean-Claude Juncker ve svém projevu o stavu EU v roce 2015 oznámil, že hodlá vytvořit evropský pilíř sociálních práv. Místopředseda Evropské komise Valdis Dombrovskis a evropská komisařka Marianne Thyssenová předložili 8. března 2016 první, předběžný návrh budoucí podoby této iniciativy. Pilíř bude definovat několik základních principů, na nichž bude stát dobře fungující a spravedlivý pracovní trh a sociální systém. Je koncipován jako referenční rámec pro analýzu výsledků členských států EU v oblasti zaměstnanosti a sociální oblasti, na podporu reforem na vnitrostátní úrovni a konkrétnější pak jako vodítko k novému procesu konvergence (tj. postupnému sblížení) v celé Evropě.

priority vyzdvihneme tam, kam patří – na čelní místo evropské agendy.“ Předseda vlády Švédska Stefan Löfven dodal: „V této nespokojené době musíme lidem ukázat, že jsme schop-

ni plnit své sliby a přinášet do jejich života pozitivní změny. Sociální Evropa, v níž platí rovné pracovní podmínky, kde jsou fungující pracovní trhy a kde se vede intenzivní sociální dia-

log, by pro nás všechny měla být prioritou. Věřím, že na sociálním summitu v listopadu se tomuto cíli opět o kus přiblížíme.“

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Finance

Díky Evropskému sociálnímu fondu si v letech 2007 až 2014 našlo práci téměř 10 milionů lidí

Z hodnotící zprávy Evropské komise o investicích v rámci Evropského sociálního fondu za roky 2007–2014 vyplývá, že si v uvedeném období s podporou z fondu našlo pracovní místo nejméně 9,4 milionu lidí a 8,7 milionu Evropanů získalo kvalifikaci nebo osvědčení.



V programovém období 2007–2013 využívalo Evropský sociální fond (ESF) všech 28 členských států EU, a to prostřednictvím 117 operačních programů. Tyto programy sledovaly různé cíle: 59 z nich bylo zaměřeno na cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, 42 na cíl Konvergence a 16 programů na cíle cílů. V rámci programu si členský stát EU mohl vybrat a vytvořit konkrétní projekty způsobem, který co nejlépe slouží potřebám jeho občanů. Prostředky, jež byly celkově přiděleny fondu na období 2007–2013, činily 115,6 miliardy eur, z nichž 76,8 miliardy bylo z rozpočtu EU, 35,1 miliardy ze vnitrostátních veřejných příspěvků a 3,7 miliardy ze soukromého financování. „Díky Evropskému sociálnímu fondu si za sedm let našly práci nebo získaly nové dovednosti a kvalifikace miliony Evropanů. Evropský sociální fond sehrál zásadní úlohu, pokud jde o fungování trhů práce ve všech členských státech EU, pomohl při modernizaci služeb zaměstnanosti, podpořil vzdělávací systémy a všeobecnou veřejnou

správu, jakož i nejvíce znevýhodněné osoby ve společnosti. Nyní bychom měli využít tyto zkušenosti a investovat do lidského kapitálu Evropy – pracujících, mladých lidí a všech těch, kteří si hledají práci,“ říká Valdis Dombrovskis, místopředseda Evropské komise pro euro a sociální dialog.

Významné finanční zdroje

Členské státy EU využily značné dodatečné finanční zdroje z Evropského sociálního fondu (ESF) k řešení výzev v oblasti zaměstnanosti a v sociální oblasti, pro které by jinak jen obtížně hledaly finanční podporu. Fond například poskytl více než 70 procent zdrojů na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v Bulharsku, Estonsku, Řecku, Lotyšsku, Litvě, na Maltě, v Rumunsku a na Slovensku a více než pět procent výdajů na vzdělávání a odbornou přípravu v Portugalsku a v České republice. ESF také podnítl nové způsoby práce a podpořil regionální inovace, které se následně prosadily na celostátní

úrovni. Mezi účastníky projektů ESF byly rovnoměrně zastoupeny osoby neaktivní (36 procent), zaměstnané (33 procent) a nezaměstnané (30 procent). Ke klíčovým cílovým skupinám patřily osoby s nízkou kvalifikací (40 procent), mladí lidé (30 procent) a znevýhodněné osoby (21 procent).

Nejlepší podoba solidarity

ESF sehrál důležitou roli při podpoře modernizace veřejných služeb zaměstnanosti. V méně rozvinutých regionech fond podpořil reformy vzdělávání, soudnictví a všeobecné veřejné správy, čímž dal pozitivní impuls podnikatelskému prostředí. Podle makroekonomických simulací měl fond rovněž pozitivní dopad na HDP EU-28 (nárůst o 0,25 procenta) a na produktivitu. V neposlední řadě hodnotící zpráva Evropské komise vyzdvihuje úlohu fondu při zmírňování negativních následků krize. Díky své flexibilitě mohl fond snadno a promptně reagovat na nové výzvy tím, že se nově zaměřil na opatření nejvíce zasažená krizí. „Hodnocení Evropské komise dokazuje, že Evropský sociální fond má pro životy Evropanů obrovský význam. Je naším hlavním nástrojem, kterým investujeme do lidského kapitálu. Díky evropské podpoře našly miliony lidí práci, zlepšily své dovednosti nebo se jim otevřela cesta z chudoby a sociálního vyloučení. Je to nejlepší podoba solidarity,“ uvedla Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Nejstarší fond Evropské unie

Evropský sociální fond (ESF) je nejstarším fondem EU, jenž byl zřízen Římskou smlouvou v roce 1957, a hlavním nástrojem EU pro investování do lidského kapitálu, jelikož podporuje zaměstnanost a sociální začlenění. Pomocí lidem najít si pracovní místo (nebo lepší pracovní uplatnění), integrovat znevýhodněné osoby ve společnosti a zajistit spravedlivější životní příležitosti pro všechny – to jsou priority fondu.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

FOTO NA STRANĚ 1: © FRANZ PFLUEGL

| DREAMSTIME.COM

Klíčová opatření, která mají zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví při práci v EU

Podle odhadů zemře každý rok kvůli nemoci související s povoláním asi 160 tisíc Evropanů. Evropská komise zahájila novou iniciativu, která podpoří bezpečnost a ochranu zdraví při práci v EU.

Od schválení první směrnice na úrovni EU pro oblast BOZP před 25 lety zajišťuje EU ty nejvyšší standardy ochrany bezpečnosti a zdraví při práci. Počet pracovníků, kteří zemřeli následkem pracovního úrazu, se od roku 2008 snížil takřka o čtvrtinu a podíl pracovníků v EU, kteří oznámili alespoň jeden zdravotní problém způsobený nebo zhoršený výkonem povolání, klesl téměř o deset procent. Stále však zůstává vyřešit závažné problémy. Cílem nové iniciativy Evropské komise, která navazuje na předchozí činnosti v této oblasti, je lépe chránit pracovníky před rakovinou jako nemocí z povolání, pomáhat organizacím – zejména malým a středním podnikům a mikropodnikům – při dodržování legislativního rámce a více se orientovat na výsledky a méně na papírování. „Evropská komise představuje srozumitelný akční plán pro vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti ve 21. století, jenž obsahuje přehledná a aktuální pravidla, efektivně uplatnitelná v praxi. Plníme také náš závazek bojovat proti rakovině jako nemoci z povolání, neboť se zabýváme expozicí dalším sedmi karcinogenním chemickým látkám. Mělo by to přispět k ochraně přibližně čtyř milionů pracovníků v celé Evropě. Společně se členskými státy EU a zainteresovanými stranami se snažíme, aby byla všechna pracoviště zdravotně nezávadná a bezpečná,“ říká Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Jaká opatření přijme Evropská komise?

Abyste Evropská komise naplnila svůj závazek soustavně zlepšovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, přijme následující klíčová opatření:

- **Stanovit limitní hodnoty expozice nebo jiná opatření pro dalších sedm karcinogenních chemických látek.** Tento návrh nejenže bude přísný pro zdraví pracovníků, ale současně vymezuje jasný úkol pro zaměstnavatele a donucovací orgány, tedy zabránit expozici.

- **Podpořit podniky, zejména malé a střední podniky, v jejich úsilí o dodržování předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.** Podle dostupných údajů třetina mikropodniků nevyhodnocuje rizika na pracovišti. Proto Evropská komise zveřejnila pokyny pro zaměstnavatele, které obsahují praktické tipy, jak lépe a účinněji posuzovat rizika. Jejich součástí jsou rady, jak řešit rapidní nárůst rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, např. psychosociálních, ergonomických či rizik spojených se stárnutím. Cílem je také zvýšit dostupnost bezplatných internetových nástrojů, které pomáhají malým podnikům a mikropodnikům při posuzování rizik.
- **Evropská komise bude se členskými státy EU a sociálními partnery spolupracovat na odstranění nebo aktualizaci zastaralých pravidel v průběhu příštích dvou let.** Záměrem je zjednodušit a snížit administrativní zátěž a současně zachovat ochranu pracovníků. Tato modernizace by měla být rovněž podpořena lepším prosazováním v praxi.

Revize právních předpisů EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a změny směrnice o karcinogenech a mutagenech zapadají do probíhající práce Evropské komise na vytvoření evropského pilíře sociálních práv, jehož účelem je uzpůsobit legislativu EU měnícím se pracovním modelům a změnám ve společnosti. Konzultace a debaty, které se uskutečnily v souvislosti s pilířem, potvrdily význam bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jako základního kamene právního řádu EU a zdůraznily důležitost prevence a prosazování pravidel. Přijaté sdělení Evropské komise také navazuje na široce pojeté hodnocení právních předpisů EU v rámci Programu pro účelnost a účinnost právních předpisů (REFIT), jehož záměrem je zjednodušit, zveřejnit a zefektivnit právní předpisy EU. Tento návrh a změny byly vypracovány v úzké spolupráci se zúčastněnými stranami na všech úrovních, zejména sociálními partnery.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

INSPEKCE PRÁCE

Čím se řídí vysílání zahraničních pracovníků na území ČR za účelem výkonu práce?

V rámci EU je vysílání pracovníků úzce propojeno se svobodou poskytování služeb a – v menší míře – s volným pohybem osob. Největší výhodou zaměstnavatelů při využívání vysílání pracovníků je to, že mají možnost poskytovat podnikatelskou činnost (služby) prostřednictvím svých zaměstnanců i v jiných zemích, aniž musejí v těchto zemích zakládat své pobočky a společnosti.

Základ pro regulaci vysílání pracovníků v rámci Evropské unie poskytují zakladatelské dokumenty Smlouva o Evropské unii a Smlouva o fungování Evropské unie. Jde zejména o směrnice, ale výjimečně nejsou ani nařízení.

MINIMÁLNÍ STANDARD OCHRANY VYSÍLANÝCH PRACOVNÍKŮ

Jedním z nejdůležitějších předpisů je směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. V rámci této směrnice stále větší počet podniků vysílá zaměstnance, aby dočasně pracovali na území jiného členského státu, než ve kterém svou práci vykonávají obvykle.

Směrnice dále z důvodu rozdílné dělčí úpravy pracovního práva v jednotlivých členských státech stanoví minimální standard ochrany vysílaných pracovníků. K tomuto standardu patří podmínky, které musejí být vysílajícímu pracovníku zaručeny podle práva státu, na jehož území byl vyslán. V České republice je vysílání pracovníků, jejichž zaměstnavatel má sídlo na území jiného členského státu Evropské unie, regulováno zákonem č. 262/2006 Sb. (zákoník práce) a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje podmínky výkonu práce cizinců na území České republiky.

POSTAVENÍ ZAHRAŇIČNÍHO ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNATELE

Na cizince ze třetích zemí, kteří jsou vysláni k výkonu práce na území ČR, se vztahuje povinnost mít platné povolení k zaměstnání, a to za stejných podmínek, které jsou po-

žadovány při zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, jejichž zaměstnavatelem je právnická nebo fyzická osoba se sídlem na území ČR (pravidla vydání povolení k pobytu cizincům na území ČR pak blíže upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky). Obstarání pracovního povolení se bude vztahovat na zaměstnance zejména ze států, které nejsou členy Evropské unie, tzv. cizince ze třetích zemí.

Vysílání zahraničních pracovníků na území ČR za účelem výkonu práce pak v praxi znamená to, že zahraniční zaměstnanec přichází na území ČR, aby zde dočasně vykonával práci na základě pracovní smlouvy uzavřené se svým zaměstnavatelem (tedy zahraničním zaměstnavatelem), který jej vyslal plnit úkoly vyplývající ze smlouvy uzavřené mezi tímto zahraničním zaměstnavatelem a tuzemskou právnickou nebo fyzickou osobou. Základní pracovní právní vztah (pracovní smlouva) pro vyslaného pracovníka je vztah mezi tímto pracovníkem a jeho zaměstnavatelem (zahraničním zaměstnavatelem). Dalším aspektem jsou i podmínky zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, které se řídí předpisy platnými v zemi sídla jeho zaměstnavatele.

POVINNOSTI ČESKÉHO PARTNERA ZAHRAŇIČNÍHO ZAMĚSTNATELE

Před uzavřením smlouvy se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě mají být cizí státní příslušníci vysláni pracovat v ČR, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba, která takovou smlouvu se zahraniční osobou uzavírá, povinna projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu

práce ČR počet pracovníků, kteří mají být vysláni na území ČR k této tuzemské osobě, profesi, resp. druh činnosti, již mají u této osoby vykonávat, a délku trvání jejich zaměstnání, resp. vyslání. Tuzemská osoba, která již uzavřela se zahraničním zaměstnavatelem smlouvu o vyslání zaměstnanců, je povinna oznámit příslušné pobočce Úřadu práce ČR, že takto vyslaní zaměstnanci začali vykonávat práci u této tuzemské osoby, a to nejpozději v den, kdy takové osoby začaly pro tuzemskou osobu pracovat (plnění této povinnosti je upraveno zákonem o zaměstnanosti). Tato tuzemská osoba je také odpovědná za to, že vyslaný cizinec (cizinec ze třetí země) má platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území ČR (pokud se u takové osoby vyžaduje), a to po celou dobu výkonu práce vyslaného zahraničního zaměstnance u tuzemské osoby.

KONTROLNÍ ÚLOHA INSPEKCE PRÁCE

Plnění oznamovací a evidenční povinnosti zaměstnavatele je kontrolováno inspektoráty práce, které v případě zjištěného porušení některé z těchto povinností mohou zaměstnavatele (fyzické nebo právnické osobě, k níž jsou cizinci vysláni zahraničním zaměstnavatelem) v rámci správního řízení uložit pokutu.

Hlavním důvodem kontroly je logický zájem státu být informován o pohybu cizinců na českém trhu práce. Nenastoupení do zaměstnání nebo jeho předčasné ukončení má totiž za následek i ukončení platnosti povolení k zaměstnání. S tím pak může souviset i ukončení oprávnění



k pobytu daného cizince, který by se bez splnění oznamovací povinnosti zaměstnavatele mohl začít na území České republiky pohybovat nelegálně.

V poslední době dochází ze strany tzv. fiktivních zahraničních zaměstnavatelů ke zneužívání výkladu směrnice č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb, a to zejména z důvodů legalizace výkonu práce cizinců (převážně občanů z Ukrajiny a Moldávie), kdy se implementací směrnice do českého

práva obchází proces povolení k zaměstnání cizinců zejména ve vztahu k ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Toto ustanovení zákona o zaměstnanosti umožňuje vysílat cizince na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU bez povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty.

Ing. TOMÁŠ PAZDERSKÝ
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHMOMORAVSKÝ KRAJ A ZLÍNSKÝ KRAJ SE SÍDLEM V BRNĚ

EU-OSHA

Bezpečnější a zdravější práce v každém věku v interaktivních přehledech

Projekt Bezpečnější a zdravější práce v každém věku zkoumá demografické trendy, problémy a využívané strategie a politiky v souvislosti s problematikou bezpečného a zdravého stárnutí při práci. Závěry projektu Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) jsou k dispozici on-line. Každý se s nimi může seznámit pomocí uživatelsky přívětivého, interaktivního nástroje pro vizualizaci dat na adrese <https://visualisation.osha.europa.eu>. Pět interaktivních přehledů s grafy, které zahrnují faktické a číselné údaje, umožňuje obeznámit se s klíčovými otázkami a porovnávat demografické údaje pro jednotlivé země a pro celou EU.

ZDROJ: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2017)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	částky životního minima	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
	částka existenčního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA * základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin	pro zaměstnance v pracovním poměru, jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance na DPP a DPČ	11 000 Kč za měsíc nebo 66,00 Kč za hodinu
NEJNIŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	66,00 Kč/hod. 11 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	72,90 Kč/hod. 12 200 Kč/měs.
	3. skupina prací:	80,50 Kč/hod. 13 400 Kč/měs.
	4. skupina prací:	88,80 Kč/hod. 14 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	98,10 Kč/hod. 16 400 Kč/měs.
	6. skupina prací:	108,30 Kč/hod. 18 100 Kč/měs.
	7. skupina prací:	119,60 Kč/hod. 19 900 Kč/měs.
	8. skupina prací:	132,00 Kč/hod. 22 000 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestou:	5–12 hod. 72 Kč–86 ¹⁾ Kč, 12–18 hod. 109 Kč–132 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 171 Kč–205 ¹⁾ Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spolřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopřevodná vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 29,50 Kč; benzin 98 oktanů 32,50 Kč; motorová nafta 28,60 Kč
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však do 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 164,85 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 164,85 Kč, nejvýše však do 247,10 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 247,10 Kč, nejvýše však do 494,20 Kč se započte 30 %; k částce nad 494,20 Kč se nepřihlíží
NEMOCENSKÉ *	60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2017	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	6,5 %
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměňovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.		
	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	průměr za rok 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, 2016: 5,6 %, prosinec 2016: 5,2 % leden 2017: 5,3 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 1. 2017	celkem:	389 416	
	z toho:	190 443 žen 54 975 osob se zdravotním postižením 15 909 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 1. 2017	hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR:	135 536	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2017: 2,9		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem ²⁾	září 2016: 11 456 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v 1. pololetí 2016) ***:	24 870	
	smrtelné úrazy (rok 2015)****:	132	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2016: 24 158		
DŮCHODY výdaje v 1. pol. 2016 (v tis. Kč)	celkem:	188 762 005	
	starobní	154 786 432	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	5 878 778	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	2 887 629	
	invalidní pro invaliditu III. stupně	12 221 226	
	vдовský	10 119 391	
	vдовcecký	1 273 434	
	sírotčí	1 595 115	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2014: celkem v národním hospodářství 25 768 Kč, PS 25 742 Kč, NS 25 884 Kč 2015: celkem v národním hospodářství 26 467 Kč, PS 26 387 Kč, NS 26 830 Kč 1.–3. čtvrtletí 2016: celkem v národním hospodářství 27 000 Kč, PS 27 022 Kč, NS 26 899 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. - 3. čtvrtletí 2016	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	43 400	5,5
	rozvody	19 156	2,4
	živé narození	85 448	10,8
	zemřelí	79 444	10,0
	celkový přírůstek	18 584	2,4
střední stav obyvatel	10 561 849	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	3. čtvrtletí 2015: 4 590 694 2. čtvrtletí 2016: 4 615 750 3. čtvrtletí 2016: 4 636 955	
	OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2015: 989 220 2. čtvrtletí 2016: 986 847 3. čtvrtletí 2016: 993 464	
		OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	3. čtvrtletí 2015: 685 769 2. čtvrtletí 2016: 678 285 3. čtvrtletí 2016: 685 349

* hodnoty stanovené zákonem, nařízením vlády nebo vyhláškou; ** pramen MPSV;

*** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP

¹⁾ pro veřejnou sféru; ²⁾ důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozůstalostního důchodu)

³⁾ podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

ILO

Podle Mezinárodní organizace práce se letos ve světě zvýší počet nezaměstnaných o 3,4 milionu

Jak vyplývá z nedávno zveřejněné prognózy Mezinárodní organizace práce (ILO), globální míra nezaměstnanosti vzroste v roce 2017 o 0,1 procenta (z 5,7 procenta v roce 2016 na 5,8 procenta v letošním roce), což představuje nárůst počtu lidí bez práce o 3,4 milionu.

Odhaduje se, že v letošním roce se celkový počet nezaměstnaných ve světě vyšplhá na něco málo přes 201 milionů. Tak to uvádí zpráva Mezinárodní organizace práce o výhledu a trendech v oblasti zaměstnanosti a sociálních věcí pro rok 2017 (ILO's World Employment and Social Outlook – Trends 2017). ILO také předvidá, že se ani v následujícím roce nebude vytvářet dostatek nových pracovních míst a počet nezaměstnaných se v roce 2018 zvýší o dalších 2,7 milionu. „Čelíme dvojí výzvě – nápravě škod způsobených celosvětovou hospodářskou a sociální krizí a vytváření kvalitních pracovních míst pro desítky milionů lidí, kteří každý rok nově vstupují na pracovní trh,“ říká generální ředitel Mezinárodní organizace práce Guy Ryder.

Vysoký podíl zranitelných forem zaměstnání

Podle Mezinárodní organizace práce je také znepokojující vysoký podíl forem zaměstnávání bez dostatečné právní ochrany pro pracovníky. Tyto zranitelné formy práce – například pomáhající rodinní příslušníci nebo zaměstnávání jako osoby samostatně výdělečně činné (tzv. švarcsystém) – tvoří v celkové zaměstnanosti více než 42 procent, což v roce 2017 představuje 1,4 miliardy lidí. „Ve skutečnosti pracuje v rozvíjejících se zemích

ve zranitelných formách zaměstnání skoro každý druhý, v rozvojových zemích jsou to dokonce čtyři z pěti pracovníků,“ uvádí Steven Tobin, hlavní ekonom ILO. Odhaduje se, že počet pracovníků, kteří si takto vydělávají na živobytí bez dostatečné právní ochrany, poroste ročně o 11 procent, nejvíce ve státech jižní Asie a subsaharské Afriky.

Kde je situace nejvíce problematická?

Zpráva také varuje, že s rostoucí nezaměstnaností se budou muset vypořádat hlavně v Latinské Americe a Karibiku, kde se jen těžko zacelují jizvy způsobené ekonomickou krizí. Podobně jsou na tom i státy subsaharské Afriky, které patří k zemím s nejnižším hospodářským růstem na světě už více než dvě desetiletí. V obou těchto oblastech značně roste počet lidí vstupujících na pracovní trh. Ve vyspělých zemích by měla míra nezaměstnanosti poklesnout v roce 2017 na 6,2 procenta (z 6,3 procenta). Tempo snižování se ale zpomaluje a objevují se náznaky strukturální nezaměstnanosti, tedy nesouladu mezi nabídkou pracovních míst a dovedností a znalostí lidí bez práce. V Evropě a Severní Americe zůstává problémem dlouhodobá nezaměstnanost. Počet lidí, kteří hledají práci déle než jeden rok, je stále vyšší ve srovnání s obdobím před krizí.

NEBEZPEČÍ MIGRACE A SOCIÁLNÍCH NEPOKOJŮ

Ve zprávě je zdůrazněn další klíčový trend – zpomaluje se snižování počtu chudých pracujících. To také ohrožuje vyhlídky na vymýcení chudoby a splnění Cílů udržitelného rozvoje OSN (SDGs). V rozvojových zemích by se měl během dvou let počet pracovníků vydělávajících méně než 3,10 dolaru za den dokonce zvýšit asi o pět milionů. Zpráva ILO obsahuje také varování, že globální nejistota a nedostatek důstojných pracovních míst ve spojení s dalšími faktory mohou podpořit sociální nepokoje a migraci v mnoha částech světa. Mezi roky 2009 a 2016 se počet obyvatel v produktivním věku, kteří jsou ochotni se stěhovat za lepšími vyhlídkami do zahraničí, zvýšil ve všech regionech světa s výjimkou jižní a jihovýchodní Asie a Tichomoří. K největšímu nárůstu lidí uvažujících o migraci došlo v Latinské Americe, Karibiku a v arabských státech.

VÝZVA K MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCI

Pokud jde o politická doporučení, autoři zprávy ILO odhadují, že poskytnutí odpovídajících finančních pobídek a zvýšení veřejných investic – při zohlednění fiskálních možností každé země – by mohla nastartovat



FOTO: © JEREG HACKMANN / DREAMSTIME.COM

globální ekonomiku tak, že by se navzdory prognózám mohl snížit počet nezaměstnaných v roce 2018 o téměř dva miliony. Nicméně aby

byla tato opatření efektivní, měla by být uskutečňována na základě mezinárodní spolupráce.

ZDROJ: WWW.ILO.ORG (tr)

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, zkr. ILO) byla založena v roce 1919 a roku 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN. Jejím hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. ILO formuluje mezinárodní politické přístupy a programy na zlepšení pracovních a životních podmínek, vytváří mezinárodní pracovní standardy, organizuje rozsáhlý program technické spolupráce a provozuje školicí, vzdělávací a výzkumné programy. V roce 1969, kdy ILO slavila 50 let od svého vzniku, jí byla udělena Nobelova cena míru. Česká republika je členem ILO od roku 1993. Na konci roku 2016 byla mezi ČR a ILO podepsána nová partnerská dohoda.



MIGRACE

Profesní certifikáty pomáhají syrským uprchlíkům získat v Jordánsku důstojnou práci

V Jordánském Ammánu byly 24. ledna předány syrským uprchlíkům, kteří absolvovali program Mezinárodní organizace práce, první certifikáty uznávající získané znalosti a dovednosti ve stavebnictví.

Certifikáty získalo 120 pracovníků nejen z řad syrských uprchlíků. Program Mezinárodní organizace práce (ILO) pomáhá i místním Jordáncům, kteří si chtějí zvýšit šanci na lepší uplatnění na pracovním trhu. „Vydávání stejných celostátně platných certifikátů uprchlíkům a také jordánským pracovníkům je bezprecedentní a doufáme, že to usnadní syrským emigrantům získat pracovní povolení a legálně a volně pracovat v Jordánsku,“ říká Maha Kattaa, koordinátorka ILO pro syrské uprchlíky v Jordánsku.

Program, který realizuje ILO ve spolupráci s Národní společností pro zaměstnanost a vzdělávání, dosud dokončilo asi 1 900 Syřanů a Jordánců. Součástí kurzů je jak teoretická, tak samozřejmě i praktická výuka pokládky podlah, malování, omítání a instalatérských prací. Na práci účastníků programu dohlíží zkušení odborníci, kteří přímo na místě hodnotí jejich práci a poskytují cenné rady a připomínky. Na závěr programu musí každý účastník absolvovat písemný test v jordánském Centru pro akreditaci a zajišťování kvality (CAQA).

Posílit sociální a hospodářskou stabilitu

Jako reakci na syrskou uprchlickou krizi přijala Mezinárodní organizace práce, která je specializovanou organizací OSN prosazující sociální spravedlnost a pracovní práva, plán na rozvoj a podporu zaměstnanosti v zemích, které hostí uprchlíky, s cílem posílit v těchto státech sociální a hospodářskou stabilitu. V Jordánsku, kde podle odhadů žije asi 1,3 milionu syrských emigrantů, má ILO zájem formalizovat postavení uprchlíků na pracovním trhu a zároveň nabídnout



místním možnost zlepšit si vyhlídky na získání lepšího pracovního místa.

FINANCE poskytly vládě NĚKOLIKA ZEMÍ

Prvních 120 účastníků získalo osvědčení díky programu financovanému z řádného rozpočtu doplňkového fondu Mezinárodní organizace práce (RBSA), na který přispívají vlády několika zemí. Patří k nim například Norsko. „Norsko prosazuje důstojnou práci pro všechny,“ říká zástupce Stálé mise Norska při OSN v Ženevě a dodává: „Jsme šťastní, že fond RBSA přispívá k udržitelnému rozvoji v Jordánsku. ILO hraje důležitou roli v prosazování pracovních práv a sociálního dialogu po celém světě.“ Dalších 2 500 zájemců se může programu zúčastnit v rámci projektu financovaného Velkou Británií.

ZDROJ: WWW.ILO.ORG (tr)

Jaké země nabízejí nejlepší pracovní podmínky a příležitosti?

Podle studie The Global Talent Competitiveness Index je nejatraktivnější zemí pro práci Švýcarsko následované Singapurem, Velkou Británií, USA a Švédskem.

Studii The Global Talent Competitiveness Index (GTCI) již počtvrté uskutečnila organizace The Business School for the World ve spolupráci s personální agenturou Adecco Group a Human Capital Leadership Institute. Hodnotí se v ní jednotlivé země z hlediska podmínek trhu, obchodu a jejich regulace, hospodářského růstu, vzdělávacího systému, politiky zaměstnanosti, provázanosti jednotlivých veřejných i soukromých institucí, životní úrovně a stylu a celkové atraktivitě země pro kvalifikované pracovníky. Nejatraktivnější země spojují mj. výrazné přírůstky ve vzdělávacím systému potřebám ekonomiky, vysoká mobilita a flexibilita práce a také velké množství příležitostí pro kariérní rozvoj.

Česko lepší než Francie

V žebříčku hodnotícím atraktivitu 118 zemí světa z hlediska pracovních podmínek a příležitostí předčila Česká republika nejen Polsko a Slovensko, ale také Francii, Itálii nebo Španělsko. V rámci jednotlivých kategorií dopadli Češi nejlépe v úrovni odborných a technických dovedností, kde obsadili dokonce pátou příčku. K dobrému umístění přispěly také aktuální síla tuzemské ekonomiky i rostoucí důraz na udržitelný rozvoj. Zároveň však studie poukázala na aspekty, které bude potřeba zlepšit, aby v Česku zůstávali kvalitní pracovníci a současně byla země atraktivní pro zahraniční odborníky. Česká republika by podle studie měla mj. výrazněji podporovat propojenost významných hráčů soukromého a státního sektoru, kteří by měli více kooperovat při vytváření politiky vzdělávacích systémů a pracovního trhu.

Ve studii byla letos poprvé sledována i některá světová města. Do první pětky se zařadily Kodaň, Curych, Helsinky, San Francisco a švédský

Göteborg. Z českých měst se na třiatřicáté příčce umístilo Brno. Do pilotního měření byla nicméně zapojena pouze města, která měla k dispozici data odpovídající vstupním požadavkům studie, a proto např. Praha letos nebyla hodnocena.

Trendy budoucnosti PRÁCE

Studie GTCI také přiblížila trendy budoucnosti práce, která bude čím dál více ovlivněna moderními technologiemi. Zatímco budou lidé v mnoha činnostech postupně nahrazováni stroji a technikou, budou to právě technologie, jež na druhé straně vytvoří nové pracovní příležitosti. Pro firmy i státy pak bude zásadní přizpůsobit pracovní prostředí technologickému vývoji a lidským dovednostem. Klíčem k úspěchu budou zejména technologické dovednosti zaměstnanců, flexi-

bilita práce, mobilita, kreativita a spolupráce. To vše na pozadí kvalitního vzdělávacího systému zaměřeného na celoživotní vzdělávání a vzájemné propojenosti státu a podnikání.

K ČEMU STUDIE SLOUŽÍ?

The Global Talent Competitiveness Index (GTCI), tedy Globální index konkurenceschopnosti talentů, je celosvětová studie, do níž se zapojuje více než stovka zemí včetně České republiky. Studie se zaměřuje na to, jaké mají tyto země předpoklady přilákat, vychovat a udržet nové talenty na pracovním trhu včetně formálního a celoživotního vzdělávání a přístupu k pracovním příležitostem. Ukazuje, jakým způsobem rozvíjet dovednosti u mladých lidí, aby v budoucnu odpovídaly potřebám firem, a jakou cestou se mají dát země, jež v indexu GTCI zatím zaostávají. Více informací je k dispozici na <http://global-indices.insead.edu/gtci>.

ZDROJ: WWW.BRNO.CZ

Žebříček zemí podle jejich atraktivity z hlediska pracovních podmínek a příležitosti (The Global Talent Competitiveness Index 2017)

1. Švýcarsko	16. Belgie
2. Singapur	17. Německo
3. Velká Británie	18. Rakousko
4. USA	19. Spojené arabské emiráty
5. Švédsko	20. Estonsko
6. Austrálie	21. Katar
7. Lucembursko	22. Japonsko
8. Dánsko	23. Česká republika
9. Finsko	24. Francie
10. Norsko	25. Izrael
11. Nizozemsko	26. Malta
12. Irsko	27. Slovinsko
13. Kanada	28. Malajsie
14. Nový Zéland	29. Jižní Korea
15. Island	30. Kypr