

**EY 2012****Zapojte se do Evropského roku aktivního stárnutí!**

čtete na straně 3

**TÉMA****Příspěvek na podporu zaměstnávání handicapovaných**

čtete na straně 4

**EURES****Nabídka pracovních příležitostí na veletrhu JOBS EXPO**

čtete na straně 8

Slovo ministra

V České republice je nyní půl milionu registrovaných nezaměstnaných a ani ekonomické výhledy pro nejbližší měsíce nejsou nikterak příznivé. Ministerstvo práce a sociálních věcí se proto rozhodlo zpřísnit vydávání pracovních povolení pro cizince. Cílem je dosáhnout toho, aby na volná pracovní místa nabízená firmami mohli nastoupit především tuzemští pracovníci, a naopak omezit, aby byla tato místa obsazována nekvalifikovanými cizinci. V dnešní době je více než kdy jindy třeba pečlivě vážit, jaká opatření či nástroje v oblasti realizace politiky zaměstnanosti a regulace trhu práce zvolit.

Vydávání pracovních povolení cizincům, které je dnes poměrně benevolentní, je důsledkem situace, jež byla na trhu práce před několika málo lety. Před nástupem finanční a následně ekonomické a hospodářské krize měly firmy v ČR nedostatek pracovních sil a potřebovaly rychle nabírat nové pracovníky. Zaměstnavatelé si tehdy naopak stěžovali na nedostatek pracovníků. To vedlo ve svém důsledku k rozvolnění pravidel pro získávání povolení k zaměstnání.

Nyní nastává situace opačná, počet nezaměstnaných výrazně převyšuje počet volných pracovních míst. V reakci na dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti resort zavádí opatření, kterým lépe ochrání pracovní trh. Od poloviny letošního roku nebudou moci cizinci ze zemí mimo Evropskou unii získat povolení k zaměstnání na volná pracovní místa, u nichž zaměstnavatelé požadují nižší stupeň kvalifikace, než je ukončené střední školské vzdělání s maturitou.

S ohledem na současnou ekonomickou situaci sepsalo MPSV v lednu pokyny pro krajské pobočky Úřadu práce ČR pro vydávání těchto povolení. Zdůrazňují, že omezení se týká pouze pracovníků z takzvaných třetích zemí, tedy ze zemí mimo EU. Na pracovníky ze zemí EU se pokyn nevztahuje, jelikož ti díky společnému pracovnímu trhu povolení nepotřebují.

Povolení k zaměstnání, která již byla vydána, mohou úřady práce prodlužovat pouze tehdy, pokud nelze pracovní místo obsadit evidovaným uchazečem o zaměstnání. Prodloužení je však vždy možné nejvýše na půl roku. Úřady by také neměly prodlužovat dobu platnosti povolení k zaměstnání cizincům, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce u firem na základě dohod uzavřených před 1. lednem 2012.

Zaměstnavatele, kteří tyto zaměstnance zaměstnávají, budou o těchto opatřeních krajské pobočky Úřadu práce ČR včas informovat a intenzivně s nimi spolupracovat při zajišťování vhodných pracovních sil na pracovních pozicích, na něž už od poloviny roku nebudou povolení k zaměstnání vydávána.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

V Česku žije nejméně lidí ohrožených chudobou

V Bruselu se 17. února konalo zasedání Rady EU ve složení ministrů práce a sociálních věcí (EPSCO). Hodnotila se hlavně situace v zaměstnanosti a sociální postavení občanů EU v kontextu Strategie Evropa 2020. ČR patří mezi státy EU s nejnižší mírou ohrožení chudobou.

Radě EPSCO byla předložena ke schválení hlavní poselství ze třetí zprávy Výboru pro sociální ochranu (SPC) o monitorování sociálních dopadů krize a pokračující fiskální konsolidaci. Tato i nedávná zpráva Evropské komise o situaci zaměstnanosti a sociální situaci v EU 2011 popisují vývoj chudoby a sociálního vyloučení v EU jako celku a jednotlivých členských zemích.

Chudoba a sociální vyloučení v EU a v ČR

V roce 2010 si EU stanovila cíl vymanit nejméně 20 milionů lidí z rizika ohrožení chudobou nebo sociálního vyloučení do roku 2020. Současně bylo dohodnuto monitorovat chudobu a sociální vyloučení podle tří indikátorů odrážejících mno-

hotvárnost chudoby a sociálního vyloučení. Těmito indikátory jsou:

- příjmová chudoba,
- materiální deprivace,
- populace žijící v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou.

Z dostupných mezinárodně srovnatelných údajů vyplývá, že v roce 2010 bylo v EU 115,5 milionu osob ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením, což představovalo 23,4 procenta populace. Příjmovou chudobou bylo ohroženo 16,4 procenta populace. Silná materiální deprivace dosáhla 8,1 procenta. Podíl osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby nebo s velmi nízkou pracovní intenzitou činil 9,9 procenta.

Pokračování na straně 2



FOTO: © XALANX | DREAMSTIME.COM

Evropská komise vydala Bílou knihu o důchodových systémech

Bílá kniha stručně hodnotí současný stav důchodových systémů v členských zemích Evropské unie a ukazuje očekávaný budoucí vývoj těchto systémů pod vlivem demografického vývoje a momentální nepříznivé ekonomické situace.

Pozornost je upřena především na vzájemně propojenou problematiku dlouhodobé udržitelnosti systémů a přiměřenosti vyplácených dávek. Při pohledu na doporučení obsažená v Bílé knize pro národní důchodové systémy je zřejmé, že česká důchodová reforma v podobě, ve které byla přijata v roce 2011, doporučení Evropské komise do značné míry respektuje. Tato skutečnost byla zaregistrována i tvůrci Bílé knihy a Česká republika je jako jedna z mála členských zemí v textu přímo zmíněna jako země, která provedla důchodovou reformu v souladu s těmito doporučeními.

EU v důchodových systémech respektuje princip subsidiarity, a tedy zodpovědnost za důchodové systémy bude nadále na jednotlivých člen-



FOTO: © FSTOCKFOTO | DREAMSTIME.COM

ských státech. EU však současně má k dispozici nástroje, které může využít k lepší koordinaci a podpoře důchodových reforem v členských státech. Současně může využít i existující struktury

k expertní podpoře a prostředky z evropských fondů k financování některých výdajů vyvolaných důchodovými reformami.

Bílá kniha obsahuje sadu doporučení, která vymezují oblasti, na něž by se měly členské státy při reformách důchodového systému zaměřit:

- svázat věk pro odchod do důchodu s očekávanou střední délkou života,
- omezit předčasné důchody a další cesty z trhu práce,
- podpořit delší pracovní kariéry zabezpečením lepšího přístupu k celoživotnímu vzdělávání, upravit pracovní prostředí specificky pro různorodé pracovníky, rozvíjet pracovní příležitosti pro starší osoby a podporovat aktivní a zdravé stárnutí,
- sjednotit věk pro odchod do důchodu mužů a žen,
- podpořit rozvoj doplňkového důchodového spoření a tím podpořit důchodové příjmy.

Pokračování na straně 2

Nominujte zaměstnavatele do soutěže Stejná šance!

V polovině února začal 5. ročník soutěže Stejná šance – Zaměstnavatel 2012, prestižní soutěže zaměstnavatelů, kteří lidem se znevýhodněním dávají na otevřeném pracovním trhu stejnou šanci jako ostatním, a tak aktivně přispívají k jejich začleňování do společnosti.

Občanské sdružení Rytmus už tradičně prostřednictvím soutěže Stejná šance oceňuje firmy, které se přihlásily ke konceptu společenské odpovědnosti firem tím, že lidem s postižením dávají šanci získat práci na otevřeném pracovním trhu.

Cílem soutěže je podpořit podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, poskytnout jim veřejné uznání a prostřednictvím pří-



FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

kladů jejich dobré praxe motivovat ostatní firmy, aby osoby se znevýhodněním zaměstnávaly.

NOMINACE SE PŘIJÍMAJÍ DO KONCE BŘEZNA

Sběr nominací do soutěže potrvá do 31. března 2012. Slavnostní vyhlášení vítězů proběhne v polovině května 2012 v jednotlivých krajích.

Nominovat zaměstnavatele v pátém ročníku soutěže může široká veřejnost vyplněním nominčního listu na portále www.stejnasance.cz. Nominace budou vyhodnoceny odbornou komisí.

Kdo všechno soutěž podpořil?

Soutěž vyhlásilo občanské sdružení Rytmus pro Prahu a Karlovarský kraj, Rytmus Benešov, o. p. s. pro

Středočeský kraj, Rytmus Chrudim, o. p. s. pro Pardubický kraj, a Rytmus Liberec, o. p. s. pro Liberecký kraj. Ve všech krajích je spolupřehlasovatelem Česká unie pro podporované zaměstnávání.

Akce se koná pod záštitou Hospodářské komory České republiky. V jednotlivých regionech pak převzali záštitu nad soutěží náměstek hejtmána Karlovarského kraje Miloslav Čermák, Ing. Pavel Šotola, člen rady Pardubického kraje a Pavel Petráček, člen rady Libereckého kraje. Ve Středočeském kraji poskytlo záštitu město Benešov.

Mediálními partnery letošního ročníku jsou Český rozhlas, Deník.cz, Radio Blaník, Radio Egrensis a týdeník Jiskra.

Jak chceme stárnout? aneb Nikdy není příliš pozdě

Cílem letošního Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity (EY 2012) je poukázat na přínos starších lidí pro společnost a na způsoby, jakými lze tento přínos podpořit.

EY 2012 má na všech úrovních zmobilizovat politické činitele i ostatní zúčastněné aktéry k čínorodému přístupu v zájmu vytvoření příznivého prostředí pro aktivní stárnutí a posílení mezigenerační solidarity.

Iniciativa usiluje o zvýšení povědomí o aktivním stárnutí zejména v oblastech zaměstnanosti, účasti na chodu společnosti a nezávislém životě seniorů. Evropský rok bude stimulovat zúčastněné strany a politické činitele k tomu, aby přijímali závazky pro výše uvedené oblasti a podnikali konkrétní kroky.

Jak se zapojit do Evropského roku?

Tyto závazky mohou mít různou podobu – od legislativních reforem (zaměřených například na odstraňování překážek bránících starším lidem zůstat v zaměstnání) přes analýzy, veřejné debaty, zvyšování povědomí o tématu až po stanovování priorit pro konkrétní kroky. Města se například mohou zapojit do programu Města přátelská seniorům Světové zdravotnické organizace. Firmy mohou zlepšovat pracovní podmínky pro starší zaměstnance. Občanské organizace mohou podporovat dobrovolnickou činnost seniorů. Internetové stránky iniciativy Evropský rok jsou místem, kde je možné takovéto závazky zveřejňovat a také se inspirovat tím, co se děje jinde. Na konci roku budou nejuspěšnější závazky oceněny jak na národní, tak celoevropské úrovni.



FOTO: © KURHAN I DREAMSTIME.COM

Klíčová data a události Evropského roku 2012

7. duben	Světový den zdraví zaměřený na zdraví a stárnutí
29. duben	Evropský den mezigenerační solidarity
4. červen	Konference v Bruselu na téma Řádná správa příznivá pro aktivní a zdravé stárnutí
19.–20. září	Ministerská konference Evropské hospodářské komise (UNECE) ve Vídni na téma stárnutí
1. říjen	Mezinárodní den seniorů
4. listopad	Evropské demografické fórum
listopad	Ceremonie udílení cen v Bruselu
prosinec	Závěrečná konference na Kypru

Vzkaz EVROPSKÉHO KOMISAŘE

László Andor, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění, říká: „Aktivní stárnutí je o tom pomáhat starším lidem, aby si udrželi zaměstnání a mohli se dělit o své zkušenosti, je také o pokračující aktivní účasti seniorů na chodu společnosti a o jejich zdravém, nezávislém a naplňujícím životě. Aktivní stárnutí je nezbytné k tomu, abychom v roce 2020 dosáhli našeho cíle 75procentní zaměstnanosti a dokázali pozdvihnout nejméně 20 milionů lidí z chudoby. Tento Evropský rok vyzývá k činům v různých oblastech, jako jsou zaměstnanost, sociální ochrana, vzdělávání a odborný vý-

cvik, zdravotnictví a sociální služby, bydlení a veřejná infrastruktura.“

EVROPA KAŽDÝM ROKEM STÁRNE

Populace Evropské unie stárne. Od roku 2012 se začne podíl evropské populace v produktivním věku snižovat, zatímco počet obyvatel ve věku 60 let a více se bude výrazně zvyšovat, a to přibližně o dva miliony ročně. Tento demografický posun je výsledkem toho, že velký počet lidí z generace tzv. poválečného „baby boomu“ nyní dosahuje důchodového věku. Průměrný věk v Evropské unii je nyní kolem 40 let, avšak kolem roku 2060 se zvýší na 47. Poměr populace v tzv. „evropské 27“ ve věku

55 let a více vzrostl z 25 procent v roce 1990 na 30 procent v roce 2010 a v roce 2060 se odhaduje jeho další zvýšení až na 40 procent. Avšak nejde pouze o to, že Evropané žijí déle. Jsou také zdravější než kdy předtím, což představuje významný potenciál pro evropskou společnost a ekonomiku.

SENIORŮ JSOU PRO SPOLEČNOST PŘÍNoseM

Tento Evropský rok je také jedinečnou příležitostí, jak společně ocenit a mobilizovat zkušenosti, moudrost a mnohé další kvality, které dělají ze starších lidí plnohodnotné členy společnosti, pro kterou jsou přínosem. Evropský rok má být výzvou

k tomu, abychom přestali vnímat seniory jako přítěž pro společnost a zdůrazňovali spíše jejich potenciál a možnosti než omezení a překážky. Jak pro naše dobro, tak i pro dobro naší společnosti jako celku je třeba si uvědomit, že máme potenciál a kapacitu pro aktivnější a plnější život v jakémkoli věku. Evropa stárne, ale zároveň vytváří nové příležitosti!

Tři ROZMĚRY AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ

Iniciativa Evropský rok 2012 zahrnuje tři rozměry aktivního stárnutí:

- 1. Aktivní stárnutí v zaměstnání.** Pro to, aby starší zaměstnanci mohli zůstat v zaměstnání, je nezbytné zlepšovat pracovní podmínky a přizpůsobovat je zdravotnímu stavu a potřebám starších zaměstnanců, zlepšovat dovednosti a kvalifikaci starších zaměstnanců poskytnutím lepšího přístupu k celoživotnímu vzdělávání a upravit systém daní a bonusů/státní podpory, aby zajišťoval účinnou stimulaci pro delší setrvání v zaměstnání.
- 2. Účast na chodu společnosti.** Zlepšování příležitostí a podmínek pro to, aby seniory mohli přispívat k chodu společnosti jako dobrovolní pracovníci nebo prostřednictvím rodinné péče. Tím bude zabráněno společenské izolaci seniorů a mnoha problémům a rizikům s ní souvisejícím.
- 3. Nezávislý život.** Podpora zdravého životního stylu a preventivní zdravotní péče prostřednictvím kroků, které maximalizují počet let zdravého života, a předcházejí tak závislosti seniorů, a také snaha o uzpůsobení prostředí (veřejných budov, infrastruktury, dopravy, výstavby) tak, aby bylo přátelštější seniorům a umožňovalo jim zůstat co nejdéle nezávislými.

ZDROJ: EUROPA.EU (TR)

KONFERENCE

České seniory čekají změny k lepšímu

Čeští seniory chtějí stárnout důstojně a pokud možno aktivně. A stát v součinnosti s různými neziskovými organizacemi udělá vše pro to, aby tuto možnost měli a aby se jejich společenské postavení zlepšilo. Tak lze shrnout závěry ze slavnostního zahájení Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity ČR, které se konalo 1. března.

Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 byl slavnostně zahájen první březnový den konferencí v Černínském paláci. Spolu s několika desítkami představitelů neziskových organizací a dalších subjektů věnujících se seniorům se zahájení zúčastnili i vysocí představitelé politické scény.

MINISTERSTVO PRÁCE PŘEVZALO ŠTAFETU

„Stárnutí není nemoc ani stigma, kterým by člověk měl trpět. Seniory chtějí být aktivní, chtějí být pro společnost přínosem, ne přítěží. A vyspělost společnosti se pozná právě podle toho, jaký způsob stárnutí svým seniorům umožní,“ připomněl ve svém úvodním projevu ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Náměstek ministerstva práce a sociálních věcí Jan Dobeš poté symbolicky převzal štafetu od náměstka ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Jana Kocourka – právě pod záštitou MŠMT totiž v loňském roce probíhal Evropský rok dobrovolnictví.

Kdo se stal PATRONEM Evropského roku?

Součástí konference bylo i představení patronů Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Jsou jimi například herečka Květa Fialová, Milan Klapetek z Institutu celoživotního vzdělávání, sociolog Ivo Možný, zakladatelka Linky bezpečí Zuzana Baudyšová či zmocněnkyně vlády pro lidská práva Monika Šimůnková.



MEMORANDUM k SITUACI SENIORŮ V ČR

V rámci konference předali zástupci zúčastněných organizací náměstkovi Dobešovi memorandum popisující konkrétní oblasti, v nichž lze situaci seniorů v ČR zlepšit. Konkrétně byla v memorandu zmíněna témata zaměstnávání starších osob, celoživotního učení, rozvoje dobrovolnictví starších osob a seniorů, posilování mezigeneračního dialogu, zdravého stárnutí a zlepšení kvality života seniorů. „Jde o velmi důležitý a cenný materiál. Už kvůli tomu, že se na jeho vzniku podíleli především zástupci nestátního sektoru. Uděláme vše pro to, abychom situaci seniorů ve jmenovaných oblastech výrazně zlepšili,“ reagoval Dobeš. Symbolem mezigenerační spolupráce byl i závěrečný koncert skupiny Please the Trees – spolu s kapelou vystoupil sbor seniorů ze sdružení Elpida.

(TZ)



V pražském Černínském paláci se 1. března konala zahajovací konference Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012.

FOTO: JOSEF RABARA



Náměstek MPSV Jan Dobeš převzal štafetu od náměstka ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Jana Kocourka. Pod záštitou MŠMT totiž loni probíhal Evropský rok dobrovolnictví.

FOTO: JOSEF RABARA



Kromě štafety dostal náměstek Jan Dobeš při konferenci také memorandum od zástupců zúčastněných organizací popisující konkrétní oblasti, v nichž lze situaci seniorů v ČR zlepšit.

FOTO: JOSEF RABARA



Konferenci zahájil ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek a připomněl, že vyspělost společnosti se pozná i podle toho, jaký způsob stárnutí svým seniorům umožní.

FOTO: JOSEF RABARA



Na konferenci byli představeni patroni Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity, ke kterým patří i herečka Květa Fialová.

FOTO: JOSEF RABARA



Závěr konference zpestřil společný koncert kapely Please The Trees a sboru seniorů ze sdružení Elpida, který měl symbolizovat mezigenerační spolupráci.

FOTO: JOSEF RABARA

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2012

Od 1. července 2012 se změnil podmínky poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem změn je zamezit nekalým praktikám ze strany některých zaměstnavatelů při zneužívání tohoto příspěvku.

Podle současné právní úpravy (tj. do 30. 6. 2012) náleží příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 procent osob se zdravotním postižením měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na každého zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč za měsíc.

Nekalé praktiky NĚKTERÝCH ZAMĚSTNAVATELŮ

V praxi se však množí případy, kdy někteří zaměstnavatelé uzavírají se zaměstnanci dohodu o srážkách ze mzdy podle § 327 zákoníku práce, například na úhradu nákladů spojených se školením zaměstnanců. Tato školení pořádají buď sami, nebo jejich konání zajišťují u jiného subjektu. Školení se buď nekonají vůbec, nebo jejich obsahová náplň neodpovídá ceně, kterou zaměstnavatel za zaměstnance uhradil a kterou mu zaměstnanci následně splácejí. Rovněž se množí případy, kdy zaměstnavatelé požadují na zaměstnancích, aby se například stali členy občanského sdružení, které sami založili nebo ve kterém se angažují. Následně pak požadují, aby s nimi zaměstnanci uzavřeli dohodu o srážkách ze mzdy na úhradu členských příspěvků v různé výši. Z obavy ze ztráty zaměstnání a příjmu zaměstnanci tyto dohody uzavírají. Tímto způsobem někteří zaměstnavatelé získávají pro sebe nebo jiný subjekt, ve kterém jsou zainteresováni, příjem.

ZMĚNY, KTERÉ ZAMEZÍ ZNEUŽÍVÁNÍ PŘÍSPĚVKU

S přihlédnutím k faktu, že mzda nebo plat zaměstnance jsou zaměstnavatelům plně nebo částečně refundovány příspěvkem poskytovaným Úřadem práce ČR z prostředků státního rozpočtu, je nutné těmto nežádoucím praktikám zaměstnavatelů zamezit. Proto se nově stanoví, aby příspěvek byl poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce ČR.

Dalším novým opatřením směřujícím k zamezení výše uvedených negativních jevů je stanovení výše příspěvku. S ohledem na nařízení komise (ES) č. 800/2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách), se měsíční výše příspěvku stanoví na 75 procent prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Finanční spoluúčast zaměstnavatele na prostředcích vynaložených na mzdy nebo platy je předpokladem pro zamezení zneužívání příspěvku.

Dále se nově stanoví, aby se částka odpovídající prostředkům vynaloženým na mzdy nebo platy

snížovala o částku srážek ze mzdy nebo platu prováděných podle § 327 zákoníku práce s tím, že jako výjimky jsou umožněny srážky ze mzdy nebo platu k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvek zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce.

Nově se rovněž stanoví, aby se prostředky vynaložené na mzdy nebo platy snižovaly o částku srážek ze mzdy nebo platu prováděných k uspokojení závazků zaměstnance, pokud uzavřená dohoda o srážkách ze mzdy nebo platu bude v rozporu s dobrými mravy.

Nezapočítávat do mzdových nákladů pro účely stanovení výše příspěvku náhrady mzdy nebo platu poskytované zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele vychází z potřeby zamezit zaměstnávání osob se zdravotním postižením za účelem získání příspěvku, aniž by

skytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

Doklady, které jsou třeba k žádosti o příspěvek

Součástí žádosti je:

- doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,
- jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměst-

nanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

pro ně měl zaměstnavatel práci. Z poznatků z praxe vyplývá, že i toto jednání je propojeno s prováděním srážek ze mzdy nebo platu.

ZABRÁNIT DVOJÍMU FINANCOVÁNÍ

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebude poskytován na ty zaměstnance se zdravotním postižením, kteří pracují na chráněných pracovních místech, na něž je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Cílem tohoto opatření je zajistit, aby provozní náklady zaměstnavatele nebyly financovány duplicitně.

Zaměstnavatelům s více než 50 procenty osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech je totiž garantováno zvýšení příspěvku o částku vynaložených dalších dodatečných nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, a to nejvýše o 2 000 Kč měsíčně. O zvýšení příspěvku bude moci zaměstnavatel požádat po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Tato podmínka bude moci být splněna i zápočetem doby před nabytím účinnosti této nové právní úpravy.

O příspěvek žádá PÍSEMNĚ ZAMĚSTNAVATEL

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce ČR doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se po-

Počet zaměstnavatelů žádajících v jednotlivých letech o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

2007	1 253
2008	1 385
2009	1 614
2010	1 846
2011	2 139

pojišťovny, prostředků vynaložených na mzdy nebo platy včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.

Když o příspěvek žádá VÍCE ZAMĚSTNAVATELŮ

Požádali o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal. V případě, že o příspěvek požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně nejvýše 8 000 Kč.

Pro účely stanovení výše příspěvku se prostředky skutečně vynaložené na mzdy nebo platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Prostředky vynaložené na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

2007	2 184 723 tis. Kč
2008	2 283 655 tis. Kč
2009	2 257 461 tis. Kč
2010	2 712 304 tis. Kč
2011	3 282 404 tis. Kč

Změny právní úpravy v zákoně o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti nově stanoví, že zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 procent osob se zdravotním postižením se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady prostředků vynaložených na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvkem jsou nahrazovány prostředky skutečně vynaložené na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 procent prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši:

- poskytnuté naturální mzdy,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo
- náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokazatelným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením:

- za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce ČR poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatelem starobního důchodu,
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo
- za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebyly v pracovní smlouvě sjednány jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

Událost

Sociálně zaměřené filmy na festivalu Jeden svět

Do 15. března se v Praze koná 14. ročník Mezinárodního festivalu dokumentárních filmů o lidských právech Jeden svět a během března a dubna budou filmy k vidění také v dalších 40 městech po celé republice. Regionální přehlídky se tak oproti loňskému roku nově představí v dalších sedmi městech.



Dokument Království pana Edhiho diváky seznámí s fascinujícím příběhem Abdula Sattara Edhiho a jeho ženy Bilquis z pákistánského Karáči, kteří v islámské zemi vybudovali síť sociálně-zdravotnických zařízení. FOTO: MFF JEDEN SVĚT

V rámci festivalu se divákům představí 106 dokumentů z více než čtyřiceti zemí celého světa, a to jak v současných, tak v tematických kategoriích.

Hlavní tematická kategorie letošního ročníku nazvaná Protesty Nepokoje Revolta poukazuje na neaktuálnější celosvětovou politickou situaci ovlivněnou protesty probíhajícími v různých částech světa od arabských zemí až po Španělsko či Řecko. „Filmy vybrané do této kategorie upozorňují, že klíčovou roli při protestech v těchto zemích hrají mladí lidé a jejich nespokojenost se stávajícím režimem či sociálně-ekonomickým systémem,“ říká ředitelka Jednoho světa Hana Kulháňková.

Biologický rodič vs. pěstouni

Další tematická kategorie letošního ročníku má název Spolu navzdory a je zaměřena sociálně. Vybrané filmy upozorňují na důležitost mezilidských vztahů, rodinného zázemí, sociální péče a různých podob lásky. Hlavním pojtkem filmů jsou mezilidské vztahy zprávaných či komplikované nejrůznějšími vlivy.

Mezi snímky zařazenými do této kategorie bude např. dokument Navždy vaše. Režisérce Mie Halme se podařilo přiblížit pouto mezi dítětem a biologickým rodičem, které se často

projevuje v melancholii, nebo dokonce úzkostných představách. Ukazuje ale také city pěstounů, kteří se mimo jiné snaží vyrovnat s touhou dětí po svých biologických rodičích.

Ukrajinská pěstounka 23 dětí

Hlavní postavou snímku Černobílý rodinný portrét je pěstounka Olga Neja, která vychovává na ukrajinském venkově dvacet tři dětí. Mnohé z nich



Dokumentární film Černobílý rodinný portrét vypráví o ukrajinské pěstounce Olze Neja, která vychovává dvacet tři dětí, většinou potomky afrických otců. FOTO: MFF JEDEN SVĚT

jsou potomky afrických otců, kteří na Ukrajině studovali, a vzhledem k barvě pleti tak děti nemají velkou šanci najít adoptivní rodiče. Všechny děti bez rozdílu navíc palčivě vnímají rasismus ukrajinské společnosti. Dokumentaristka Julia Ivanova dlouhodobě pozoruje vztahy uvnitř dynamické skupiny, ve které se pěstounka Olga o děti snaží pečlivě starat, ale neuznává individualitu dítěte. Film nenabízí jednoduché odpovědi, nýbrž vrstevnatý obraz složité situace.

Obětavý Pákistánec Edhi

Dokument Království pana Edhiho přináší fascinující příběh Abdula Sattara Edhiho a jeho ženy Bilquis z pákistánského Karáči, kteří v islámské zemi vybudovali síť sociálně-zdravotnických zařízení. Pomáhají všem, bez ohledu na vyznání, barvu pleti, národnost nebo kasty. S neutuchající energií se pouští dnes a denně do každodenního boje s větrnými mlýny v podobě předsudků a strnulosti patriarchální pákistánské společnosti. V azylových domech poskytuje nadace pana Edhiho přístřeší a podporu týraným a ostrakizovaným ženám, sirotkům, tělesně a mentálně handicapovaným, ale také bezdomovcům, žebrákům a drogově závislým. Tedy všem těm, kteří skončili v konzervativní zemi na okraji společnosti. Kompletní program a více informací o festivalu najdete na www.jedensvet.cz.

FILIP ŠEBEK, MFF JEDEN SVĚT/ČLOVĚK V TÍSNI

INTERNET

Portál Práce na dálku nabízí bezplatné webináře pro zaměstnavatele

Pracovní portál Práce na dálku (www.pracenaalku.cz) nabízí od ledna letošního roku bezplatné webináře pro zaměstnavatele, majitele a management firem s tématy Jak pracovat na dálku nebo Podpora sladování osobního a pracovního života.

Cílem webinářů je pomoci zaměstnavatelům s rozjezdem práce na dálku, zvýšit tím konkurenceschopnost podniků a ušetřit firmám náklady a čas. V nabídce je celkem 12 praktických webinářů, mimo jiné tyto:

- Manažerské dovednosti při práci na dálku,
- Rychlokurz počítačových dovedností,
- Pracovní pohovory a zaměstnávání na dálku,
- Efektivní vzdělávání na dálku,
- Právní aspekty flexibilních forem práce.

Co je PRÁCE NA DÁLKU?

Práce na dálku je práce mimo pracoviště zaměstnavatele, například u zákazníka, na služební cestě nebo z domova. Pro efektivní práci na dálku je nezbytné kvalitní počítačové vybavení s možností pořádání videokonference, mobilní internetové připojení, přístup k firemním datům a vnitřní chat nebo sociální síť.

Když SE ŘEKNE WEBINÁŘ

Webinář je on-line forma vzdělávání přes internet založená na videokonferenci. Lektor sdílí s účastníky vzdělávací materiály a díky obrazovce, webové kamery a chatu mohou všichni ve skupině navzájem komunikovat. Délka webinářů ani počet účastníků zpravidla není omezen.



FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

Hlavní výhodou webinářů je úspora času a nákladů za cestování a možnost vyškolení více účastníků, než je běžné u fyzických školení. Přihlašování na webináře je možné na adrese www.pracenaalku.cz/vzdelavani/webinare a videozáznamy webinářů jsou k dispozici zdarma na adrese www.pracenaalku.cz/vzdelavani/videozaznamy.

Projekt je spolufinancován z EU a státního rozpočtu ČR v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

ZDROJ: WWW.PRACENADALKU.CZ

Umíme po práci odpočívat?

Dotazování mezi 2 158 uživateli portálu Prace.cz potvrdilo, že Češi jsou nejen pracovití, ale umí i odpočívat. Alespoň pokud tomu podmínky přejí. Třetina respondentů (33 procent) uvedla, že si po příchodu ze zaměstnání vůbec nelámou hlavu s tím, co po zbytek dne dělat, a volí pasiv-

ní odpočinek či nicnedělání. Další pětina (19 procent) z oslovených se po práci věnuje aktivnímu odpočinku – sportu nebo pobytu v přírodě. Čtrnáct procent lidí volí pro chvíle volna společný rodinný program. Zbylá třetina (34 procent) se i po dni v zaměstnání věnuje další práci. ZDROJ: PRACE.CZ

Křížovka

Zavedení karty sociálních systémů představuje pro klienty rozšíření nabídky služeb a zvýšení komfortu. Tzv. sKarta usnadní příjemcům dávek jejich čerpání, zjednoduší administrativu a také... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. března. Jeden z vás získá publikaci *Doprovázení v pomáhajících profesích* od Soni Vávrové z produkce nakladatelství Portál. Kniha přináší nový sociologický pohled na význam doprovázení v životě člověka, a to v kontextu jeho životní dráhy. Jádro knihy tvoří koncept doprovázení – jeho součástí je typologie, v jejímž rámci nejprve členíme doprovázení na laické a na profesionální, které dále dělíme na výchovně-vzdělávací, sociální a zdravotnické doprovázení.



Tajenka z minulého čísla: „... potřebnou moderní technikou.“ Publikaci Jak komunikovat chytré autorů Marion Recknagel a Heike Rohmann-van Willen z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává P. Šurm z Ostravy. Gratulujeme.

POMŮCKA: OPS	DĚTSKÉ CITOSL. JIDLA	JAPONSKÁ SEBE-OBRAHA	PRÍMKY JDOUCÍ STŘEDEM	HOSPODÁŘSKÉ NOVINY ZKR.	VELKÁ MÍZNÍ ČEVA	ŘEŠETA	VYSOKÁ KARTA	INICIÁLY ZPĚVAČKY TURNEROVÉ	VTIŠTĚNÝ OTISK	GÁZA	ČÁST VOZU	KNAJPA	PŮLMĚSÍC
SPZ HRADCE KRÁLOVÉ		JEDNOTKA ELEKTRICKÉHO ODPORU			SADA			INIC. MODER. MORAVCE		ŘÍMSKÁ BOHYNĚ ÚRODY			
AUTORSKÝ ARCH ZKR.		1. DÍL TAJENKY						PATŘÍČÍ AJE		PŘÍPRAVEK NA NÁDOBÍ			
POHYBY VÍCEK		INIC. ZPĚV. STŘÍHAVKY		MÍSTO TOHO			LISTNATÝ STROM			INC. HERCE PLACHTY			
				HORKÝ ANGLICKY			POUZDRO NA PASTU			VÝPRAVNÉ BÁSNICTVÍ			
	AKCIOVÁ SPOLEČNOST		ZVOLÁNÍ				JEDOVATÝ JEHLIČNAN			HRANICE MN. Č.			
	NÁRODNÍ PODNIK ZKR.		TROPICKÉ OVOCE				ZENSKÉ JMÉNO			ČÁST JEVIŠTĚ			
BÝVALÁ JEDNOTKA JASU		KUJNÉ MATERIÁLY					VOJENSKÉ OPEVNĚNÍ			TLACH			
		PR. SPRÁVA SOC. ZABEZ.					HRA V MARIÁŠI			CHEM. ZN. SODÍKU			
KOSTKOVANÝ VZOREK						STAŘENA EXPR.				SPOJKA		ČESKÁ ZPĚVAČKA	TMAVÝ
						TRHAT				ZNAČKA MOUKY			
	HLASITÉ VOLÁNÍ	SOFTWARE ZKR.		POTOMEK					OSAHA				
		STARÁ ZN. ČES. AUT.		ČESKÝ AUTOMOBIL. ZÁVODNÍK					ČÁST ZVÍŘECÍ TLAMY				
CIZOKRAJ. STROM					UNIVERZITA T. BATI ZLÍN			ŠEVCOVSKÉ LEPIDLO		ZESÍLENÝ ZÁPOR			
					PLOŠNÉ MÍRY SLOV.			SNIŽENÝ TÓN D		NEJVYŠŠÍ KON. ÚŘAD			
ODDĚLENÍ NOŽEM			2. DÍL TAJENKY							STARÉ ČESKÉ ZAJMENO		NANOMETR	
			ŘÍMSKÁ 4						TOHLE			INICIÁLY HEREČKY ZEDNÍČKOVÉ	
OBYVATEL IRSKA		ZNAČKA ČESKÝCH HRAČEK									RODOVÝ SVAZ		
VÍTĚZSTVÍ V BOXU ZKR.		DEPILAČNÍ KRÉM					SÍŤ PRODEJEN NÁBYTKU				NEŠIROKÝ		

