



PENÍZE

Kdo může čerpat novou dávku dlouhodobé ošetrovné?

čtete na straně 2



PARAGRAFY

Za porušení zákona o zaměstnanosti hrozí firmám vysoké pokuty

čtete na straně 5



EU

Evropský sbor solidarity má pomáhat potřebným i po roce 2020

čtete na straně 8

Slovo ministra



Vážení a milí čtenáři,

léto už je v plném proudu a mnozí z vás se těší na krásné chvíle u vody nebo na zahrádce s rodinou. Proto vám chci poděkovat za čas, který věnujete těmto rádkům.

Na MPSV máme pro nejbližší období tři základní cíle. Jedním z nich je personální stabilizace ministerstva, zdá se mi totiž, že je v současné době hodně personálně poddimenzované.

Kromě toho bych se velmi rád věnoval dvěma důležitým tématům. Prvním je seniorský balíček. V něm nenaleznete pouze navýšení důchodů, které v senátních lavicích čeká na schválení, ale i další novinky týkající se dostupnějšího bydlení, možnosti kvalitněji trávit volný čas a lepších sociálních služeb.

Prosadit chceme také rodinný balíček. Ten bude zahrnovat postupné zvýšení rodičovského příspěvku z 220 000 na 300 000 korun nebo přijetí zákona o sociálním bydlení, na němž chceme spolupracovat s ministerstvem pro místní rozvoj.

To samozřejmě není všechno. Mezi naše další priority patří například navýšení platů zaměstnanců ve veřejné sféře o deset procent, protože i paní kuchařka v domově pro seniory nebo třeba zaměstnanec domova pro osoby se zdravotním postižením si za dobře odvedenou práci zaslouží důstojný plat. Také máme v plánu pracovat na sociálně zdravotním pomoci a zajistit zrušení karenční doby. Nechceme přece zaměstnance v 21. století trestat za to, že onemocní.

Pro začátek toho není málo, ale jde o naše priority, nebudeme proto ztrácet čas a vrháme se do práce. A vám přeju krásné léto.

Petr Krčál

ministr práce a sociálních věcí

Firmy snáze získají prostředky na vzdělávání svých zaměstnanců

V rámci třetí výzvy v projektu POVEZ II mohou firmy žádat o příspěvek na podporu odborného vzdělávání zaměstnanců podle upravených pravidel. Nabídka platí i pro osoby samostatně výdělečně činné.

Projekt POVEZ II realizuje Úřad práce ČR v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Prostřednictvím projektu mohou firmy získat finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností současných a budoucích zaměstnanců. Zapojit se do něj mohou také osoby samostatně výdělečně činné, a to jak se zaměstnanci, tak i bez nich. Žadosti o příspěvky se přijímají elektronicky prostřednictvím aplikace dostupné na webové stránce <http://povez.uradprace.cz>. V rámci třetí výzvy je k dispozici přes 1,1 mld. Kč.

Uvolnění podmínek projektu

Žadatel může nyní odeslat neomezený počet žádostí (za podmínky dodržení finančních limitů) v rámci celé České republiky.

Do vzdělávacích kurzů mohou být zařazeni lidé, jež dosud nebyli v pro-

jektu podpořeni, nebo zaměstnanci, kteří od začátku projektu neabsolvovali u současného zaměstnavatele v kraji, kde je podávána žádost, vzdělávání v součtu delší než 40 hodin. V odůvodněných případech je možné poskytnout příspěvek na vzdělávání už podpořených lidí v rozsahu nad 40 hodin. Takové rozhodnutí je pak plně v kompetenci příslušného kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR.

Zrušen byl také dokument Desatero pravidel pro zájemce o vstup do projektu POVEZ II a zároveň upraven požadavek k realizaci výběrových řízení na dodavatele vzdělávacích aktivit.

Úřad práce ČR zohledňuje, jestli poskytnutá podpora pomůže zlepšit situaci v konkrétním trhu práce nebo zda bude mít vzdělávání pozitivní dopad na podnik i samotného zaměstnance.

Zdroj: Úřad práce ČR



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMTIME.COM

Publikace

Úsporná kuchařka nabízí tipy a triky, jak šetřit peněženku i planetu

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo Úspornou kuchařku, která má lidem bez domova nebo třeba matkám v azylových domech ukázat, jak z rozdávaných potravin připravit co nejpestřejší škálu pokrmů a zároveň suroviny hospodárně využít.

Ministerstvo dlouhodobě podporuje lidi v nouzi dodávkami potravin a základních hygienických potřeb. V rámci projektů Potravinová a materiální pomoc nejchudším osobám I a II, financovaných z EU, byla rozdána pomoc za téměř 200 mil. Kč. Nápad na vznik Úsporné kuchařky vzešel od těch, kteří pomoc potřebným rozdávají. Kuchařka, která vyšla v nákladu 3 300 kusů, obsahuje recepty na polévky, hlavní jídla, sladká jídla i pomazánky. Najdete v ní také nejrůznější tipy a triky, třeba na to, jak skladovat zeleninu či ovoce, aby co nejdéle vydrželo,

nebo jaké suroviny ukládat do horních pater ledničky a které naopak dolů. Na tvorbě kuchařky se podíleli Slezská diakonie, Institut cirkulární ekonomiky, Sekce výživy a nutriční péče i lidé z iniciativy Zachraň jídlo.

ZDARMA PŘI ODBĚRU POTRAVIN

Příjemci potravinové pomoci jsou často maminky s dětmi v azylových domech nebo lidé bez domova. Kuchařku dostanou zdarma při odběru potravin v charitativních organizacích. Ministerstvo kromě Slezské diakonie v této oblasti spolupracuje

s Charitou ČR, Nadějí, Diakonií SKP ČCE, Diakonií Církve bratrské, 11 potravinovými bankami a městem Jindřichův Hradec. Lidé v nouzi dostávají základní potraviny (masové konzervy, těstoviny, rýži, cukr, olej, mouku, kojenecké výživy či přesnídávky pro děti apod.), hygienické potřeby (zubní kartáčky, pasty, šampóny, mýdla atd.), domácí potřeby (nádoby) či ošacení (šály a čepice v zimě apod.).

POTRAVINOVÁ A MATERIÁLNÍ POMOC

Ministerstvo v rámci projektů Potravinová a materiální pomoc nejchudším osobám I a II dosud rozdalo 1 652 tun potravin za 103 miliony korun, hygienické potřeby v hodnotě 52 milionů korun, domácí potřeby za osm mi-

lionů korun a textil za přibližně 12 milionů korun. Kuchařka stála 75 tis. Kč. Projekty jsou financované z Fondu evropské pomoci nejchudším osobám a ze státního rozpočtu. Jsou zaměřeny na osoby bez domova, osoby ohrožené ztrátou bydlení, materiálně deprivované rodiny s dětmi, neúplné rodiny s nízkou pracovní intenzitou a další osoby ve vážné sociální nouzi. Fond evropské pomoci nejchudším osobám (zkr. FEAD), ze kterého čerpají členské státy EU prostředky na pomoc těm nejohroženějším, byl zřízen v roce 2014. Bez uspokojení základních lidských potřeb nejsou lidé v nouzi schopni využívat dalších nástrojů pomoci (sociální služby, aktivizační a vzdělávací programy, sociální bydlení aj.), a prolomit tak začarovaný kruh chudoby a strádání. (12)

Ani v létě nemusejí lidé čekat ve frontách na Úřadu práce ČR

Osobní návštěva kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR není vždy nutná. Vyplněné žádosti je možné podávat i jinými způsoby – přes podatelnu Úřadu práce ČR, poštou nebo prostřednictvím datové schránky.

Stejně jako každý rok i letos v červenci je třeba podat novou žádost o příspěvek na bydlení. Tentokrát na období od 1. 7. 2018 do 30. 6. 2019. Zároveň je nutné podle platné legislativy doložit příjmy a uhrazené náklady za druhé čtvrtletí letošního roku. Příjemci dávky pak musejí každé čtvrtletí dokladovat příjmy a náklady související s bydlením, aby jim nárok na ni nezanikl. Doložit potřebné doklady budou muset v nadcházejících měsících také ti, kteří pobírají přídatky na dítě.

S podáním žádosti NENÍ TŘEBA SPĚCHAT

Žadatelé ale nemusejí trávit hodiny čekáním ve frontách. Žádosti lze podat přes podatelnu Úřadu práce ČR,

poslat poštou nebo prostřednictvím datové schránky. Pokud bude třeba cokoli doplnit nebo upravit, zaměstnanci úřadu už pak žadatele sami zkontaktují prostřednictvím písemné Výzvy k doložení náležitostí nezbytných pro přiznání nároku na dávku. Doloží-li člověk podklady pro nárok na dávku ve stanoveném termínu, na dané čtvrtletí o ni nepřijde. Na vyřízení tak má delší dobu než jen prvních několik dní na začátku kvartálu. „Doporučujeme klientům nespěchat na Úřad práce ČR hned v prvních dnech nového čtvrtletí. Požádat o příspěvek na bydlení nebo doložit potřebné podklady pro výplatu přídatku na dítě je možné až tři měsíce zpětně. Na Úřad práce ČR je tedy možné dostavit se nejen v průběhu červen-

ce, ale i srpna a září,“ upozornila generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

FORMULÁŘE NAJDETE NA PORTÁLU MPSV

Potřebné formuláře pro vyřízení jednotlivých dávek státní sociální podpory jsou k dispozici na Integrovaném portálu MPSV (<http://portal.mpsv.cz/forms>), odkud je možné si je stáhnout a v klidu domova vyplnit. „Abychom klientům ještě více usnadnili a urychlili vyřizování žádostí o dávky státní sociální podpory, umístili jsme na webové stránce Úřadu práce ČR (<http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/vzory-vyplnenych-formularu>) také vzory vyplněných formulářů. Ty jsou samozřejmě k dispozici i na všech kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR,“ doplnila ředitelka odboru pro sociální věci Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Zdeňka Cibulková.

NECHTE ČEKAT? Objednejte se!

V rámci proklientského přístupu nabízí Úřad práce ČR také možnost objednat se na určitý termín. Na některých pracovištích je možné tak učinit on-line. Další variantou je sjednat si termín návštěvy telefonicky. Bližší informace a kontakty na příslušné zaměstnance jsou dostupné na webových stránkách jednotlivých pracovišť Úřadu práce ČR (www.uradprace.cz). „V případě rodičů s malými dětmi, těhotných žen nebo osob se zdravotním postižením apod. pomáhají s jejich rychlejším odbavením pracovních informací center či asistenti prevence kriminality,“ shrnula Kateřina Sadílková.

POMOC S VYPLNĚNÍM ŽÁDOSTI

Na některých kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR fungují informační centra. I jejich pracovníci

pomohou klientům s vyplněním žádosti. A žadatelům poradí v případě nejistoty při vyplňování i specialisté Úřadu práce ČR, ke kterým si přišli podat žádost.

V neposlední řadě se pak lidé mohou obracet s obecnými dotazy, nebo pokud si nevědí rady s vyplněním konkrétního formuláře, na Call centrum Úřadu práce ČR. Jeho operátoři jsou zájemcům k dispozici v pondělí a ve středu od 8 do 17 hodin, v úterý a ve čtvrtek od 8 do 15 hodin a v pátek od 8 do 13 hodin na telefonním čísle 844 844 803. Dotazy lze posílat také elektronickou cestou na e-mail kontaktni.centrum@mpsv.cz nebo callcentrum@mpsv.cz.

Lidé mohou do Call centra Úřadu práce ČR psát a volat i v případě, že budou potřebovat radu týkající se zprostředkování zaměstnání, evidence na Úřadu práce ČR, podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikace.

Zdroj: Úřad práce ČR

Kdo může čerpat novou dávku dlouhodobé ošetrovné?

Od začátku června je možné žádat o novou dávku nemocenského pojištění – dlouhodobé ošetrovné. Aby na ni vznikl nárok, musejí být splněny zákonem dané podmínky.



FOTO: © KATARZYNA BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM (FOTO NA STR. 1: © MARTIN LIZAL | DREAMSTIME.COM)

Dávka dlouhodobé ošetrovné umožňuje lidem zůstat doma v situaci, kdy pečují o člena rodiny, který byl hospitalizován po dobu nejméně sedmi dní a u něhož ošetřující lékař zdravotnického zařízení poskytujícího lůžkovou péči (zpravidla nemocnice) rozhodl, že jeho zdravotní stav vyžaduje po propuštění z hospitalizace domácí celodenní péči po dobu nejméně 30 dní. „Vzhledem k tomu, že lékař nemůže rozhodnout o potřebě dlouhodobé péče vydat zpětně, doporučuje se požádat o ně při propuštění z hospitalizace, která trvala nejméně sedm dní, vždy když lékař usoudí, že zdravotní stav ošetřované osoby bude vyžadovat celodenní péči alespoň dalších 30 kalendářních dnů,“ uvedl zastupující ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení Pavel Krejčí. Platí to i v případě, kdy má péči v domácím prostředí poskytovat prvotně ošetřující osoba, které se nebudou dlouhodobé ošetrovné vyplácet (např. z důvodu, že není zaměstnána). V budoucnu však může dojít k vystřídaní pečujících osob a bez vystaveného rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče by další střídající osoby nemohly na dávku uplatnit nárok.

Rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče

V jakých situacích lékař vystaví rozhodnutí o potřebě dlouhodobé péče? V případě závažného zhoršení zdravotního stavu z důvodu vážné a nadále nemoci nebo úrazu, po němž následovala hospitalizace ve zdravotnickém zařízení, která trvala alespoň sedm kalendářních dnů po sobě jdoucích, a současně ošetřující lékař zdravotnického zařízení poskytujícího lůžkovou péči usoudil, že zdravotní stav propouštěné osoby do domácího prostředí bude nezbytně vyžadovat poskytování celodenní péče alespoň po dobu následujících 30 kalendářních dnů. Smyslem dlouhodobé ošetrovné je usnadnit péči o vážně nemocné a zdravotně postižené osoby, u kterých nastalo závažné akutní zhoršení zdravotního stavu. Není primárně určeno pro situace, kdy dochází ke kolísavému zhoršování chronického nepříznivého zdravotního stavu nebo je např. zahájena rekonvalescence po plánovaných výkonech (jako např. výměna kloubu, transplantace apod.).

Podmínky nároku na dávku

Aby mohla být dávka ošetrovné osobě vyplácena, je základní podmínkou její účast na nemocenském pojištění, tj. např. trvání zaměstnání, které založilo účast na pojištění v době nástupu na tuto dávku (z příjmu ze zaměstnání je odváděno pojistné na sociální zabezpečení). Přitom platí, že před začátkem čerpání dávky trvala účast na nemocenském pojištění u zaměstnance alespoň po dobu 90 kalendářních dnů v posledních čtyřech měsících. U osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) musí být pro nárok na dávku splněna podmínka dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ alespoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na dlouhodobé ošetrovné. OSVČ nesmí v době pobírání této dávky vykonávat osobně samostatnou výdělečnou činnost.

Specifickou podmínkou pro nárok na dlouhodobé ošetrovné je, že ošetřovaná osoba udělila souhlas s poskytováním dlouhodobé péče ošetřující osobě, a to na tiskopise žádosti o dávku. U nezletilých osob, jež nenabývaly plné svéprávnosti, se udělení souhlasu s poskytováním dlouhodobé péče nevyžaduje.

Komu se vyplácí dlouhodobé ošetrovné?

Okruh osob, které mohou brát dlouhodobé ošetrovné z důvodu poskytování dlouhodobé péče, je poměrně široký. Mohou jimi být příbuzní (např. manželka, dospělý potomek, tchyně, švagr, neter nebo snacha apod.) osoby vyžadující dlouhodobou péči. Také to může být druh nebo družka ošetřované osoby anebo osoba žijící s ošetřovanou osobou v domácnosti. U osob bez přímého příbuzenského vztahu je zákonem stanovena podmínka společného místa trvalého pobytu s osobou, které je poskytována celodenní péče.

Nárok na dlouhodobé ošetrovné se uplatňuje prostřednictvím několika předepsaných tiskopisů, některé vystavuje pouze ošetřující lékař zdra-

votnického zařízení lůžkové či ambulanci péče, jiné vyplní žadatel o dávku spolu s osobou, o níž bude pečovat. OSVČ doklady předávají přímo „své“ OSSZ, u které jsou registrovány, zaměstnanec je OSSZ předá prostřednictvím svého zaměstnavatele.

OMLUVENÍ NEPŘÍTOMNOSTI V ZAMĚSTNÁNÍ

Podle zákoníku práce uděluje zaměstnavatel zaměstnanci souhlas s nepřítomností v práci k poskytování dlouhodobé péče. Zpravidla tak učiní na základě předloženého tiskopisu Žádost o dlouhodobé ošetrovné. Zaměstnavatel není povinen tento souhlas udělit jen v případě, že tomu brání vážné provozní problémy. Neudělení souhlasu zaměstnavatel oznámí a zdůvodní zaměstnanci písemně. Pokud zaměstnanec bude mít za to, že zaměstnavatelem uvedené provozní důvody by udělení souhlasu neměly bránit, má možnost obrátit se na oblastní inspektorát práce.

Dávka se poskytuje maximálně 90 kalendářních dnů ode dne vzniku potřeby dlouhodobé péče, tj. nejdříve od sedmého dne hospitalizace. V případě, že je ošetřovaná osoba opětovně hospitalizována, nebude ošetřující osobě za dobu hospitalizace (s výjimkou prvního a posledního dne hospitalizace) dlouhodobé ošetrovné vypláceno. Během čerpání dlouhodobé ošetrovné je možné se vystřídat např. s jiným členem rodiny, avšak vždy pouze po celých dnech a se souhlasem osoby, které je péče poskytována. V případě pravidelného střídání ošetřující osob k žádosti o dávku přiloží rozpis (harmonogram), v jakých dnech bude poskytována péči. I na rozpisu musí být uveden souhlas ošetřované osoby.

Ošetřující osobě může další nárok na dlouhodobé ošetrovné (u téhož či jiného člena rodiny) vzniknout nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, za který měla naposledy vypláceno dlouhodobé ošetrovné.

Zdroj: ČSSZ

Příklady výše dlouhodobého ošetrovného

Hrubý příjem ¹⁾	Výše dávky ²⁾			Denní výše dávky ³⁾
	za 30 dnů péče	za 60 dnů péče	za 90 dnů péče	
8 000 Kč	4 290 Kč	8 580 Kč	12 870 Kč	143 Kč
10 000 Kč	5 340 Kč	10 680 Kč	16 020 Kč	178 Kč
12 000 Kč	6 420 Kč	12 840 Kč	19 260 Kč	214 Kč
14 000 Kč	7 470 Kč	14 940 Kč	22 410 Kč	249 Kč
16 000 Kč	8 550 Kč	17 100 Kč	25 650 Kč	285 Kč
18 000 Kč	9 600 Kč	19 200 Kč	28 800 Kč	320 Kč
20 000 Kč	10 680 Kč	21 360 Kč	32 040 Kč	356 Kč
25 000 Kč	13 320 Kč	26 640 Kč	39 960 Kč	444 Kč
30 000 Kč	15 990 Kč	31 980 Kč	47 970 Kč	533 Kč
35 000 Kč	17 850 Kč	35 700 Kč	53 550 Kč	595 Kč
40 000 Kč	19 620 Kč	39 240 Kč	58 860 Kč	654 Kč
od 91 078 Kč	29 700 Kč ⁴⁾	59 400 Kč ⁴⁾	89 100 Kč ⁴⁾	990 Kč ⁴⁾

¹⁾ plat/mzda + odměny, příplatky, tedy veškeré příjmy, z nichž se odvádí pojistné na sociální zabezpečení

³⁾ 60 % redukováného denního vyměřovacího základu

²⁾ maximální délka podpůrné doby je 90 dnů

⁴⁾ maximální výše dávky

ČSSZ

Kontroly lidí na tzv. neschopence se konají i o víkendech a svátcích

Za první tři měsíce letošního roku uskutečnili pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení 37 728 kontrol dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce a udělili 961 postihů.

Lidé, jimž lékař vystavil tzv. neschopenku a pobírají nemocenské, mají povinnost dodržovat režim dočasné práce neschopného pojištěnce a umožnit kontrolu jeho dodržování. Jsou mj. povinni sdělit ošetřujícímu lékaři platnou adresu místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, označit byt a zvonek jménem, prokázat se při kontrole průkazem totožnosti, předložit rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti a dodržovat vycházky určené ošetřujícím lékařem. Ty mohou být povoleny zpravidla nejvýše v celkovém rozsahu šesti hodin denně, a to v době od 7 do 19 hodin.

Kdo dává podnět ke kontrole?

Kontroly dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce, jejichž smyslem je zajistit, aby čerpání nemocenského nebylo zneužíváno a byla dodržována pravidla, která stanovuje zákon, provádějí pověřeni zaměstnanci okresních správ sociálního zabezpečení (OSSZ) na základě plánu kontrol podle vlastního výběru, z podnětu ošetřujícího lékaře nebo zaměstnavatele. V případě, že pracovníci OSSZ práce neschopného pojištěnce nezastihnou na uvedené adrese, vyzvou ho písemným oznámením, aby kontaktoval OSSZ. Pokud se prokáže porušení režimu, zahájí OSSZ správní řízení, jehož výsledkem může být rozhodnutí o krácení nebo odnětí nemocenského. Kontrola může být provedena opakovaně, případně i v pozdních hodinách včetně víkendů či svátku.

Zdroj: ČSSZ



Foto: © Redbaron | Dreamstime.com

Statistika

Loni stát vyplatil na nemocenském přes 18 miliard korun

Podle údajů Českého statistického úřadu strávili Češi v loňském roce na neschopence 72,7 milionu dní a stát vyplatil svým občanům na nemocenském 18,3 miliardy korun.

Kvůli pracovní neschopnosti chybělo v loňském roce denně na svých pracovištích 199 tisíc pojištěnců. Ženy prostonaly 39,6 milionu dní, což je o 6,5 milionu více než muži. Nejvíce případů pracovní neschopnosti v přepočtu na sto pojištěnců bylo v Libereckém a Plzeňském kraji. Naopak relativně nejméně neschopenek vystavovali lékaři pracujícím v Praze, Olomouckém a Jihomo-

ravském kraji. Statistická data dále ukazují, že průměrná pracovní neschopnost trvá skoro 43 dní. Pracovní neschopnost je většinou zaviněna nemocí. Jen v necelých třech procentech případů byl vloni příčinou pracovní úraz a v devíti procentech úraz nepracovního rázu.

„Nejvýznamnějším zlomem za posledních třicet let byl rapidní pokles nemocností mezi roky 2007 a 2009.

Byla to reakce na legislativní změny v oblasti nemocenského pojištění. V posledních pěti letech se nemocnost zase postupně zvyšuje. Může to být dáno tím, že si pracující zvykají na přísnější podmínky čerpání nemocenských dávek. Z důvodu neplacených prvních tří dnů pracovní neschopnosti často řeší lehčí formy onemocnění např. pomocí tzv. sick days, které jako benefit nabízí řada zaměstnavatelů,“ uvedla Jana Kostková z odboru statistik rozvoje společnosti Českého statistického úřadu.

Zdroj: ČSÚ

MPSV a Úřad práce ČR podporují zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

Na konci června skončilo přechodné období, během něhož se firmy zaměstnávající osoby se zdravotním postižením mohly připravit na přechod od vymezování či zřizování chráněného pracovního místa k Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Chtěli-li zaměstnavatelé – i po změně zákona o zaměstnanosti – žádat o příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) na chráněném trhu práce, musejí mít s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání za zaměstnavatele osob se zdravotním postižením (dohoda o uznání). Stejně jako noví zaměstnavatelé OZP, kteří příspěvek nepobírali a hodlají o něj teprve požádat.

Podmínky pro uzavření dohody o uznání

Splnění podmínek pro uzavření dohody o uznání ověřuje Úřad práce ČR, a to i místním šetřením přímo na pracovištích zaměstnavatele. Jednou z těchto podmínek je bezhotovostní výplata mzdy nebo platu 80 procentům zaměstnancům se zdravotním postižením. Tato podmínka platí od roku 2012. Změna právní úpravy od 1. 1. 2018 vymezila období, v němž se splnění této podmínky sleduje, a to na 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání.

Protože podle legislativy účinné do 31. 12. 2017 byla stejná podmínka sledována pro vymezení či zřízení chráněného pracovního místa v období jednoho měsíce předcházejícího dni podání žádosti o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa, někteří zaměstnavatelé OZP tuto podmínku podle nové metodiky Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřadu práce ČR nesplňovali. MPSV proto zpřesnilo dosavadní metodický postup. Úřad práce ČR bude posuzovat podmínku bezhotovostní výplaty

zvlášť za jednotlivé měsíce v průběhu sledovaného období, tedy v průběhu 12 měsíců, které předcházejí dni, kdy zaměstnavatel podal žádost o uzavření dohody o uznání. Dohodu o uznání pak Úřad práce ČR uzavře se zaměstnavatelem na dobu tří let.

O změně byli zaměstnavatelé informováni

Přesto však není možné vyloučit, že některý ze zaměstnavatelů ani na základě takto upravené metodiky předběžnou podmínku nesplní. O změně legislativy informovalo MPSV v průběhu loňského roku prostřednictvím tematicky zaměřených seminářů, které organizovala Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. Zároveň byli zástupci zaměstnavatelů a organizace zastupující OZP členy pracovní skupiny podílející se na přípravě této legislativní změny.

Od začátku letošního roku do 20. 6. 2018 přijal Úřad práce ČR 235 žádostí o uzavření dohody o uznání. Na trhu práce aktuálně působí 3 210 zaměstnavatelů, kteří požádali o příspěvek na zaměstnávání OZP.

OZP patří mezi skupiny uchazečů o zaměstnání ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Proto jim stát, potažmo Úřad práce ČR, věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jen během uplynulého roku podpořil v rámci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti 8 552 osob se zdravotním postižením. Na podporu jejich zaměstnanosti poskytl v roce 2017 5,72 mld. Kč.

(12)

Ve společnosti stále přetrvává řada mýtů o seniorech

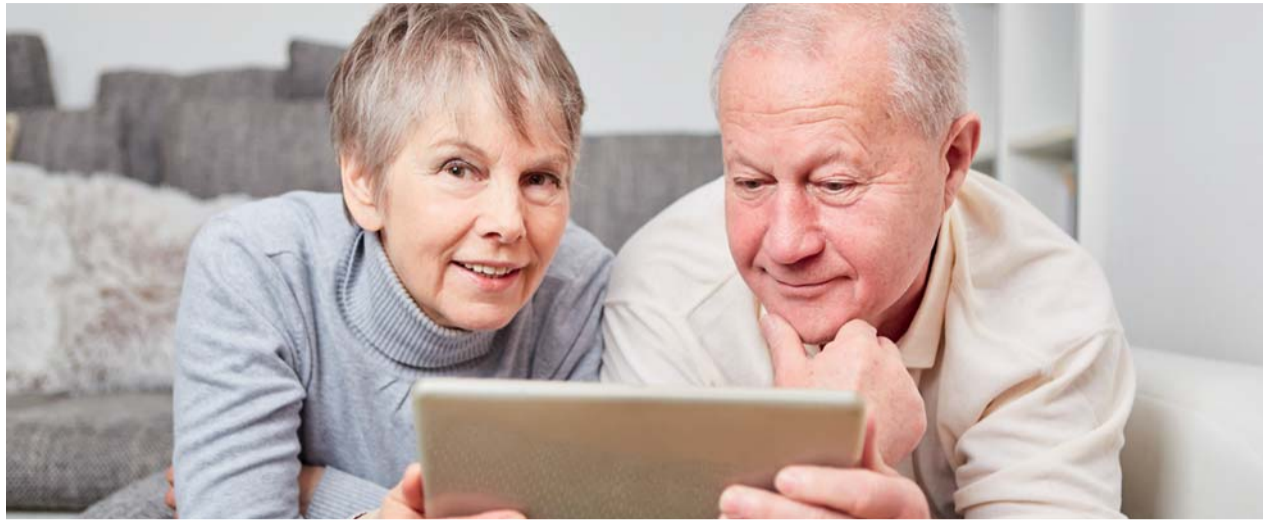


FOTO: © ROBERT KNEŠCHKE | DREAMSTIME.COM

O seniorech koluje řada mýtů a předsudků, které ale často neplatí. Lidé vyššího věku jsou vnímáni jako skupina lidí, kteří nejsou dostatečně aktivní, nejdou s dobou plnou moderních technologií a nemají již pracovní ani společenské uplatnění.

MÝTUS Č. 1: SENIOŘI NEJSOU AKTIVNÍ

Škatulkování seniorů do jedné nemohoucí skupiny je nejčastějším předsudkem ve společnosti. Přitom v seniorském věku začíná sice zasloužilý odpočinek od práce, který ale nesouvisí s ukončením dalších aktivit. Naopak. Čeští seniři dnešního věku se už dávno přiblížili Západu a možnosti, jak aktivně trávit volný čas, je nespočet. Rádi se vzdělávají, jsou politicky aktivní a zajímají se o věci veřejné, sportují, věnují se nejrůznějším koníčkům a velmi rádi také cestují. Řada cestovních kanceláří potvrzuje, že jejich klientela se v této věkové kategorii rok od roku rozšiřuje a ak-

tuálně tvoří přibližně čtvrtinu jejich zákazníků.

MÝTUS Č. 2: CHYTRÝ TELEFON NENÍ PRO „STARÝ“

Opak je pravdou. Málokdo si tak váží kontaktu se svými blízkými jako babička a děda. A chytré telefony se Skypem a sociálními sítěmi typu WhatsApp na sdílení zpráv, fotek a videí jsou k tomu ideální. Navíc existují také smartphony určené především pro seniory, které disponují řadou speciálních funkcí. Kromě tlačítka pomoci jsou to také upravené sluchátka se seniorskému sluchu přizpůsobeným zvukem či ovládání telefonu a jeho nastavení na dálku někým z rodiny, pokud je třeba.

MÝTUS Č. 3: SENIOŘI UŽ SE NECHTĚJÍ UČIT NIC NOVÉHO

Další omyl. Řada lidí s nástupem do penze začíná novou etapu života, kdy mají konečně čas na své vzdělávání. Univerzity třetího věku v České republice navštěvuje 35 000 seniorů a tuto formu studia najdeme téměř na všech vysokých školách. A nejen to – mnoho lidí se v důchodu intenzivně věnuje svým zálibám a koníčkům

a v oborech svého zájmu se vzdělávají: navštěvují jazykové kurzy, školy fotografie, kurzy tradičních řemesel, kvůli komunikaci s vnoučaty se doplňují IT dovednosti nebo se začnou učit hrát na nějaký hudební nástroj.

MÝTUS Č. 4: SENIOŘI JSOU V PENZI A NEPRACUJÍ

Současný trh práce přehodnocuje svůj vztah k lidem v seniorském věku. Zkušných pracovníků se nedostává a většina společností nabízí místa i starším lidem, u nichž dokážou ocenit jejich celoživotní zkušenosti. Není tak pravda, že v dnešní uspěchané době jsou seniři pomalí a neschopní. Celý svůj život tvrdě pracovali, a pokud chtějí předávat své zkušenosti dál, jsou ve firmách často vítáni. Mohou totiž zaškolit i méně zkušené mladší pracovníky.

„Na trhu práce je v posledních letech patrná změna trendu v zaměstnávání seniorů. Populace stárne a nejlepším způsobem řešení otázky, jak vydělat na důchody, je vytvořit vhodné podmínky pro ty starší, kteří mohou a chtějí pracovat. Navíc jsou díky svým zkušenostem pro pracovní kolektivy často přínosem,“ uvedl Michal Novák z pracovního portálu Profesia.cz.

Zdroj: Profesia.cz a Doro

PRŮZKUM

Jaké jsou hlavní důvody fluktuace zaměstnanců?

Nízká nezaměstnanost nahřává vyšší fluktuaci. Co jsou však hlavní důvody, kvůli kterým pracovníci opouštějí své zaměstnavatele a hledají nové, zjišťoval průzkum zaměstnaneckých preferencí Randstad Employer Brand Research.

Příliš nízká odměna, nedostatek uznání a omezený kariérní růst. To jsou nejčastější důvody, proč Češi mění zaměstnavatele. Naopak jistota zaměstnání, finanční zdraví zaměstnavatele, odpovídající finanční ohodnocení a zajímavý obsah práce jsou přednosti, kvůli kterým pracovníci zůstanou k současnému zaměstnavateli loajální.

ROVNOVÁHA MEZI PRACÍ A RODINOU

„Stále důležitějším faktorem se pro české zaměstnance stává rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Svědčí o tom i skutečnost, že více než čtvrtina respondentů našeho průzkumu, kteří uvedli, že v minulém roce změnili práci nebo ji plánují změnit v příštím roce, kvůli ní opustila svého zaměstnavatele a hledala nového, který by ji umožnil,“ vysvětlila Alžběta Honsová, marketingová manažerka personálně poradenské společnosti Randstad, a dodala: „Zajímavé je pozorovat i rozdíly mezi preferencemi mužů a žen. Například výše mzdy je důležitějším faktorem pro muže než pro ženy. V případě příliš nízké mzdy v porovnání s konkurencí odchází od zaměstnavatele 57 procent mužů. Naopak pro ženy

je výrazným faktorem doba dojíždění do práce. Čtvrtina žen odejde od svého zaměstnavatele, pokud je doba dojíždění do práce příliš dlouhá.“

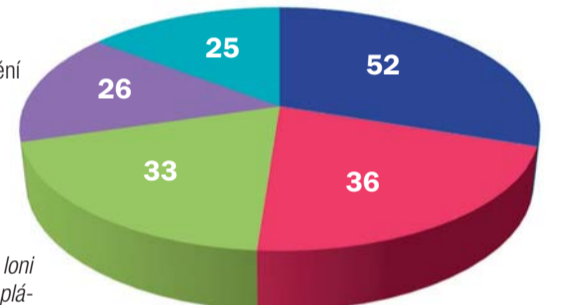
ROZDÍLY MEZI VĚKOVÝMI SKUPINAMI

Jak pro udržení současných zaměstnanců, tak i pro nábor nových lidí musejí zaměstnavatelé pochopit, co Češi považují za důležité. Rozdíly lze zaznamenat i v případě různých věkových skupin. Například mladší pracující ve věku od 18 do 24 let odchází od zaměstnavatele častěji v případě, že postrádají možnost kariérního postupu, pracovníci ve věku 25–44 let zase častěji odejdou z důvodu absence uznání nebo odměny než pracovníci mladší 25 let. Věková skupina 45–64 let se zase častěji rozhodne zaměstnavatele opustit kvůli vyšší mzdě, pokud je nižší než u jiných firem. Respondenti s vyšším vzděláním častěji odejdou od zaměstnavatele, pokud postrádají možnosti kariérního postupu, pracující se středním vzděláním z důvodu absence uznání nebo odměny a zaměstnanci s nízkým vzděláním, pokud je doba dojíždění do práce příliš dlouhá.

Zdroj: Randstad

Top 5 důvodů, proč Češi mění zaměstnavatele**

- příliš nízká odměna
- nedostatek uznání/ocenění
- omezený kariérní růst
- work-life balance
- špatné vedení



**respondenti, kteří uvedli, že loni změnili zaměstnavatele nebo ho plánují změnit v tomto roce

Zdroj: Randstad Employer Brand Research

PORADNA

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ SE STANOVENOU VÝŠÍ PLATU

Ve svém zaměstnání končím a budu si shánět zaměstnání pomocí Úřadu práce ČR. Chtěl bych, aby mi úřad zprostředkoval zaměstnání aspoň s takovou výší platy, jakou mám dosud. Mám právo na zprostředkování takového zaměstnání?

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, máte právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, jímž je takové zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 procent stanovené týdenní pracovní doby, jež je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. Na zprostředkování zaměstnání s vámi požadovanou výší platy nemáte nárok.

UCHAZEČEM O ZAMĚSTNÁNÍ V JINÉM ÚZEMNÍM OBLASTI

Jsem veden v evidenci uchazečů o zaměstnání u příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu mám trvalý pobyt, té jsem také povinen poskytovat součinnost při zprostředkování zaměstnání. Bohužel musím z rodinných důvodů pobývat v jiném územním obvodu. Mohl bych požádat Úřad práce ČR, aby mi zprostředkovala zaměstnání ta krajská pobočka Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu se převážně zdržuji?

Jako uchazeč o zaměstnání můžete požádat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržujete. Dohodnou-li se krajské pobočky Úřadu práce ČR do deseti kalendářních dnů ode dne podání žádosti, bude vám zprostředkovávat zaměstnání a vykonávat další práva a povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce ČR, v jejímž územním



FOTO: © YURI ARCURI | DREAMSTIME.COM

obvodu jako uchazeč o zaměstnání skutečně pobýváte.

VÝKON ZAMĚSTNÁNÍ SE ZDRAVOTNÍM OMEZENÍM

Při výkonu zaměstnání mě do určité míry omezuje můj zdravotní stav. Současně se ale obávám, že toto mé zdravotní omezení by mě mohlo ztěžovat hledání nového zaměstnání. Proto bych zajímal, zda jsem povinen Úřad práce ČR informovat o svých zdravotních potížích?

Krajské pobočce Úřadu práce ČR, která vám poskytuje služby podle zákona o zaměstnanosti, jste povinen sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání. Uplatňujete-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, jste povinen je doložit lékařským posudkem registrujícího poskytovatele zdravotních služeb v oboru všeobecné praktické lékařství. Pokud budete uvádět zdravotní důvody, které vám brání v plnění povinnosti uchazeče o zaměstnání, jste povinen za účelem posouzení vašeho zdravotního stavu a vydání lékařského posudku se na žádost krajské pobočky Úřadu práce ČR podrobit vyšetření u smluvního poskytovatele zdravotních služeb určeného krajskou pobočkou Úřadu práce ČR.

NEMOC UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ

Pokud jsem onemocněl v době, kdy jsem byl zaměstnán, navštívil jsem svého obvodního lékaře a ten mi vystavil neschopenku. Tu jsem předložil svému zaměstnavateli a byl jsem povinen dodržovat režim práceneschopného zaměstnance. Chtěl bych vědět, jak bych měl postupovat, pokud onemocním v době, kdy budu evidován jako uchazeč o zaměstnání?

Zákon o zaměstnanosti pro tento případ stanoví, že uchazeči o zaměstnání, který dočasně není schopen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu, je-li to důvodné, vydá registrující poskytovatel nebo jiný poskytovatel zdravotních služeb, jenž poskytuje uchazeči o zaměstnání zdravotní péči v případě této nemoci nebo úrazu, na jeho žádost potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu. V tomto potvrzení se uvedou místo vašeho pobytu v době dočasné neschopnosti plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, rozsah a doba povolených vycházek a další požadované údaje a vy budete povinen dodržovat režim dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z dů-

vodu nemoci nebo úrazu. Režimem dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu se rozumí povinnost uchazeče o zaměstnání se zdržovat v místě pobytu uvedeném v potvrzení o dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání z důvodu nemoci nebo úrazu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek.

PROJEDNÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ VE LHŮTĚ STANOVENÉ ÚŘADEM PRÁCE ČR

Krajská pobočka Úřadu práce ČR mi určila, který den a v kolik hodin se mám dostavit k projednání doporučeného zaměstnání u zaměstnavatele. Určený den návštěvy jsem zaspal. K zaměstnavateli jsem se sice dostavil, ale ne ráno, ale až na poledne, kde mi sdělili, že odpovědný zaměstnanec, který se mnou může můj případný nástup do zaměstnání dojednat, už není přítomen, že musím přijít v jiném dohodnutém termínu. Zajímalo by mne, když jsem se k zaměstnavateli určený den dostavil, zda mě může Úřad práce ČR v tomto případě nějak postihnout?

Krajská pobočka Úřadu práce ČR vás může postihnout, protože jste se dopustil maření součinnosti při zprostředkování zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti totiž stanoví, že uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, jestliže např. uchazeč o zaměstnání neprojednává doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce ČR nebo jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání. Krajská pobočka Úřadu práce ČR rozhodnutím vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, a to, že jste zaspal, není určité vážné důvod. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy došlo k maření součinnosti. Do evidence uchazečů můžete být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby šesti měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Zpracovala Olga Bičáková



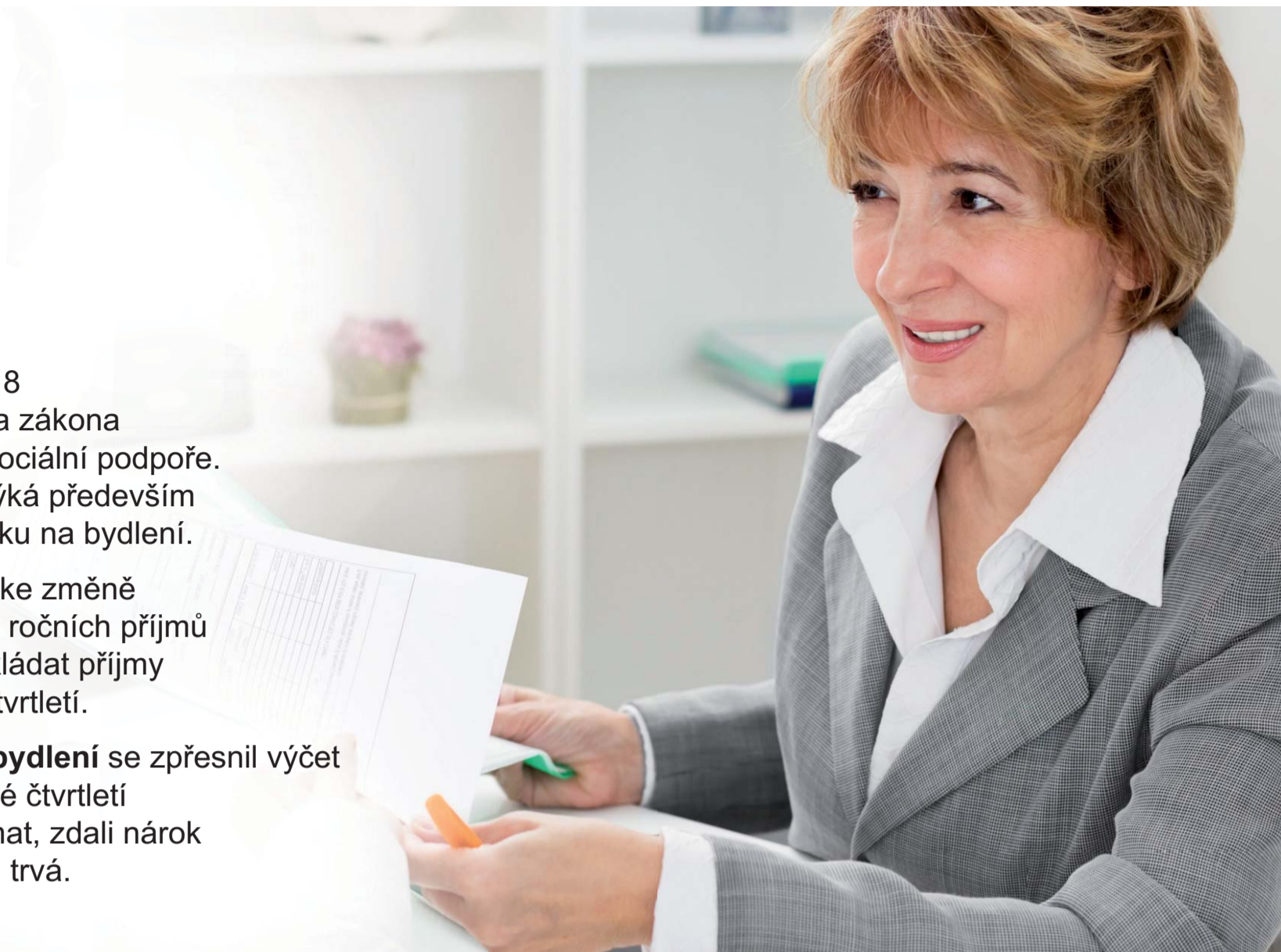
Úřad práce ČR

K 1. 10. 2017 a k 1. 1. 2018

vstoupila v účinnost novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Změna právní úpravy se týká především přídatku na dítě a příspěvku na bydlení.

U přídatku na dítě došlo ke změně rozhodného období. Místo ročních příjmů je třeba každé čtvrtletí dokládat příjmy za předchozí kalendářní čtvrtletí.

V případě příspěvku na bydlení se zpřesnil výčet nákladů na bydlení a každé čtvrtletí tak ÚP ČR musí přezkoumat, zdali nárok na dávku či výši příspěvku trvá.



Neradi čekáte ve frontách? Přinášíme několik tipů, jak se jim na ÚP ČR vyhnout:

- Není třeba chodit na ÚP ČR hned první týden na začátku nového čtvrtletí. Příslušné pracoviště můžete navštívit v průběhu celého měsíce.
- Tiskopisy žádostí je možné si stáhnout z Integrovaného portálu MPSV (<http://portal.mpsv.cz/forms>) a vyplnit podle vzoru v klidu doma.
- Vzory vyplněných formulářů jsou dostupné jak na <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/vzory-vyplnenych-formularu>, tak i v prostorách kontaktních pracovišť ÚP ČR.
- Žádosti je možné podávat též na podatelkách kontaktních pracovišť ÚP ČR nebo zaslat poštou.
- Na některých pracovištích je možné objednat se on-line. Bližší informace jsou na stránkách příslušného kontaktního pracoviště (www.uradprace.cz).
- Na konkrétní termín návštěvy je možné domluvit se předem.
- V případě rodičů s malými dětmi, těhotných žen nebo osob se zdravotním postižením apod. pomáhají s jejich rychlejším odbavením pracovníci informačních center nebo asistenti prevence kriminality.
- Klientům pomůže i Call centrum ÚP ČR. Operátoři poskytnou obecné informace k jednotlivým dávkám a také základní poradenství při vyplňování žádostí.



Pracovníci Call centra ÚP ČR jsou Vám k dispozici na telefonním čísle **844 844 803**, a to denně:

pondělí, středa 8 - 17 hodin

úterý, čtvrtek 8 - 15 hodin

pátek 8 - 13 hodin

Dotazy je možné posílat též elektronicky na e-mail:

kontaktni.centrum@mpsv.cz nebo **callcentrum@mpsv.cz**.

Jaké pokuty hrozí firmám za porušení zákona o zaměstnanosti?

Zákon o zaměstnanosti stanoví firmám a podnikatelům řadu povinností. Přestupky podle zákona o zaměstnanosti projednávají Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty inspekce práce a mohou uložit i milionové pokuty.

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) zakotvuje povinnosti fyzickým osobám, právnickým osobám, podnikajícím fyzickým osobám, zaměstnavatelům a poskytovatelům zdravotních služeb. V případě porušení těchto povinností stanoví negativní následek v podobě sankce, kterou je vždy pokuta. V § 139 a 140 zákon upravuje skutkové podstaty přestupků a zároveň stanovuje výši pokut, kterou lze uložit za jejich porušení.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že fyzická osoba, právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, za což lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti zakotvuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, ve které se stanoví, že účastníci právních vztahů podle tohoto zákona jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. A současně zakazuje při uplatňování práva na zaměstnání jakoukoliv diskriminaci s odkazem na antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb.).

Zákon o zaměstnanosti výslovně zakazuje účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona činit nabídky zaměstnání, jež mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy nebo odporují dobrým mrávům. Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem, dále informace, které odporují dobrým mrávům, a osobní údaje, jež neslouží k plnění povinnosti zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje a hlediska pro výběr zaměstnanců musejí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám ucházejícím se o zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti zároveň stanoví, že za zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání sdělovacími prostředky nebo prostřednictvím elektronických médií v případech, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami, které se o práci ucházejí. V kontextu s dalšími ustanoveními zákona, která uvádějí, že účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona je zakázáno činit nabídky zaměstnání, jež mají diskriminační charakter, lze vyvodit závěr, že i za inzerci, která má diskriminační charakter, lze uložit pokutu, i když nejde o zprostředkování zaměstnání ve smyslu tohoto zákona.

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ BEZ POVOLENÍ

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení, a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání zákon o zaměstnanosti nebo dobré mravy, za což jim lze



uložit pokutu do 2 000 000 Kč. Podle zákona o zaměstnanosti zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (tzv. agentury práce).

Podmínky pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce upravuje hlava IV (ustanovení § 58–66) zákona o zaměstnanosti. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává Generální ředitelství Úřadu práce ČR na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby. Agentury práce mohou zprostředkovávat zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce poskytovat bezplatně nebo za úhradu včetně úhrady, při níž je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada. Ve prospěch agentury práce nebo uživatele jsou při zprostředkování zaměstnání za úhradu rovněž zakázány jakékoliv srážky ze mzdy nebo z jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci.

VÝKON NELEGÁLNÍ PRÁCE

Fyzické osobě, která se dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci, lze uložit pokutu do 100 000 Kč.

Pro účely zákona o zaměstnanosti se rozumí nelegální prací:

- závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah,
- práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet, to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, nebo
- práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.

UMOŽNĚNÍ VÝKONU NELEGÁLNÍ PRÁCE

Fyzické osobě, která se dopustí přestupku tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1, 2 nebo 3, lze uložit pokutu do 5 000 000 Kč.

Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1, 2 nebo 3, za což jim lze uložit pokutu do 10 000 000 Kč, nejméně však ve výši 50 000 Kč.

NEsplnění oznamovací povinnosti podle § 87

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že nesplní oznamovací povinnost podle § 87, za což jí lze uložit pokutu do 100 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zaměstnavatel je povinen vést evidenci občanů Evropské unie, jejich rodinných příslušníků a rodinných příslušníků občana České republiky uvedených v § 3 odst. 3 a evidenci cizinců, které zaměstnává. Stejnou povinnost má právnická nebo fyzická osoba, jež uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly osoby uvedené v § 87 odst. 1 vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy.

Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník, rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až s) a v § 98a, u něhož se nevžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžadují povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, jež uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce ČR, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na jejímž základě již cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu, kartu vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartu nepotřebuje, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do deseti kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje. Písemná informace obsahuje údaje vedené v evidenci, kterou je zaměstnavatel povinen vést podle § 102 odst. 2. Každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, jež uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy povinen nahlásit nejpozději do deseti kalendářních dnů ode dne, kdy změna nastala nebo kdy se o ní dověděl.

Osoba, která koná práci a neprokáže svou totožnost

Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako osoba, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby a koná práci, neprokáže svou totožnost podle § 132, a za to jí může být uložena pokuta do 200 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti stanoví povinnost fyzické osoby, která se zdržuje na pracovišti kontrolované osoby

a koná práci, prokázat orgánu kontroly svou totožnost občanským průkazem nebo cestovním dokladem.

AGENTURA PRÁCE nedoloží doklad o sjednání pojištění

Fyzická osoba a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že nedoloží ve stanovené lhůtě ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání Generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR doklad o sjednání pojištění podle § 58a odst. 2, za což jim může být uložena pokuta do 20 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti stanoví povinnost agentury práce, které bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), sjednat pojištění záruky pro případ svého úpadku, na základě něhož vzniká dočasně přidělenému zaměstnanci právo na plnění v případě, kdy mu agentura práce z důvodu svého úpadku nevyplatila mzdu. Agentura práce je povinna sjednat toto pojištění ve výši zajišťující výplatu mzdy nejméně do výše trojnásobku průměrného měsíčního čistého výdělku všech svých zaměstnanců, jež dočasně přiděluje nebo které bude dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele. Sjednaní pojištění je agentura práce povinna doložit generálnímu ředitelství Úřadu práce ČR do dvou měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

ZASTŘENÉ zprostředkování zaměstnání

Fyzické osobě, která se dopustí přestupku tím, že zastřené zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g), může být uložena pokuta do 5 000 000 Kč. Právnické nebo podnikající fyzické osobě se stejným přestupkem lze uložit pokutu až do 10 000 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že pro účely tohoto zákona se zastřeným zprostředkováním zaměstnání rozumí činnost právnické osoby nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž jsou dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b), v němž zákon o zaměstnanosti stanoví, že zprostředkováním zaměstnání se rozumí mj. zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, jež práci přiděluje a dohlíží na její provedení.

NEVIDOVÁNÍ ZAMĚSTNÁVANÝCH osob se zdravotním postižením

Fyzická osoba a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel v rozporu s § 80 nevede evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením nebo evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením, a za to jim může být uložena pokuta do 1 000 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením, která obsahuje údaje o důvodu, na jehož základě byla osoba uznána osobou se zdravotním postižením, a evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby.

NEsplnění povinnosti zaměstnat osoby se zdravotním postižením

Fyzická osoba a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu stanovenou v § 81, a za to jim může být uložena pokuta do 1 000 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti stanoví zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí čtyři procenta. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b) se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, jež jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

NEVYKÁZÁNÍ DLUŽNÝCH mzdových nároků zaměstnanců

Fyzická osoba a právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel ve stanovené lhůtě písemně nevykáže dlužné mzdové nároky zaměstnanců pro účely zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně dalších zákonů, a za to jim lze uložit pokutu do 500 000 Kč.

Zákon č. 118/2000 Sb. stanoví, že krajská pobočka Úřadu práce ČR místně příslušná podle § 4 odst. 2 tohoto zákona neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do sedmi dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně prokázat krajské pobočce Úřadu práce ČR, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů.

ZAMĚSTNAVATEL NEMÁ kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu

Fyzická osoba a právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že jako zaměstnavatel nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2, a za to jim může být uložena pokuta do 500 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti stanoví povinnost právnické nebo fyzické osobě jako zaměstnavateli mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění této povinnosti se nevyžaduje, splnil-li zaměstnavatel povinnost oznámit okresní správně sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.

NEprovedení vyšetření zdravotního stavu

Poskytovatel zdravotních služeb se dopustí přestupku tím, že neprovede vyšetření zdravotního stavu podle § 9 odst. 1 nebo je neprovede ve lhůtě stanovené v § 9 odst. 1, a za to mu lze uložit pokutu do 50 000 Kč.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že poskytovatel zdravotních služeb jsou povinni za úhradu na žádost krajských poboček Úřadu práce do 15 dnů ode dne, kdy obdrželi žádost, provést vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby.

Řešení BOZP v mikropodnicích a malých podnicích je často nedostatečné

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) zveřejnila závěrečnou analýzu projektu, který se zabýval BOZP v mikropodnicích a malých podnicích. V ní jsou zmíněny nejen hlavní faktory ovlivňující BOZP v těchto firmách, ale také doporučení a osvědčené postupy.

Cílem projektu agentury EU-OSHA v oblasti posuzování BOZP v mikropodnicích a malých podnicích je podpořit rozvoj efektivnějších politik a zásahů založených na důkazech, které umožní mikropodnikům a malým podnikům dosáhnout zlepšení v oblasti BOZP.

Zapojit všechny klíčové instituce

Jedním z hlavních doporučení je zapojit všechny klíčové zainteresované subjekty – včetně regulačních orgánů, odborových organizací a organizací zaměstnavatelů – a zajistit, aby jejich úsilí mělo co možná největší odezvu ze strany mikropodniků a malých podniků a došlo k vypracování řešení, která jsou použitelná, udržitelná a přenosná. „Agentura EU-OSHA má díky své tripartitní povaze skvělou pozici pro poskytování podpory v této oblasti. Vynikajícím příkladem této podpory je nástroj pro on-line interaktivní hodnocení rizik OIRA, jelikož zapojuje různé zainteresované subjekty na úrovni EU i na vnitrostátní úrovni,“ uvedla Christa Sedlatscheková, ředitelka agentury EU-OSHA.

Příklady osvědčených postupů

V celé Evropě existuje mnoho dalších příkladů osvědčených postupů, jejichž cílem je zlepšit BOZP v mikropodnicích a malých podnicích. Patří mezi ně „tradičnější“ řešení, jako jsou například kontrolní seznamy hodnoce-

ní rizik pro jednotlivá odvětví vypracované sociálními partnery ve Švédsku. On-line nástroje uzpůsobené potřebám malých podniků ve více než 60 odvětvích jsou bezplatně k dispozici a usnadňují společnostem plnění regulačních požadavků. V Dánsku se sdružení zaměstnavatelů a odborové organizace společně podílely na vytvoření volně dostupné poradenské služby v oblasti BOZP s názvem BAM-BUS, která se konkrétně zaměřuje na odvětví stavebnictví, v němž mikropodniky a malé podniky převažují.

Zdroj: EU-OSHA



FOTO: © A. KOSEV | DREAMSTIME.COM

OCENĚNÍ

V Opavě byla předána další osvědčení Bezpečný podnik

Dalším šesti společnostem bylo v Opavě předáno osvědčení Bezpečný podnik. Všechny organizace přebíraly ocenění již poněkud, a systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci tak mají zaveden již několik let.

Zástupcům společností předali osvědčení Bezpečný podnik náměstek ministryně práce a sociálních věcí Doc. JUDr. Petr Hůrka a generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn. Splněním všech požadavků programu ocenění společností naplňují zásadu dát při řízení právního subjektu stejnou prio-

ritu jak hlediskům ekonomickým, tak i bezpečnosti práce, ochraně zdraví a ochraně životního prostředí. V České republice se v současné době prokazuje platným osvědčením Bezpečný podnik 80 společností, které přispívají zavedením a důsledným uplatňováním systémového pojetí řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ke snižová-

ní pracovní úrazovosti i nemocnosti svých zaměstnanců na minimum.

Kdo získal OCENĚNÍ Bezpečný podnik?

V Opavě obdržely osvědčení Bezpečný podnik tyto společnosti: ENERGETIKA TRINEC, a. s., MBTech Bohemia, s. r. o., Metrostav, a. s., MP Krásno, a. s., provozovna Valašské Meziříčí, OEZ, s. r. o., VODÁRNA PLZEŇ, a. s.

(tz)

INSPEKCE PRÁCE

Kolik pracovních úrazů se stalo za první pololetí letošního roku?

Státní úřad inspekce práce eviduje v informačním systému za období leden až červen 2018 celkem 52 smrtelných (z toho jedna žena), 479 závažných (77 žen) a 15 705 ostatních (5 183 žen) pracovních úrazů.

Zaměříme-li se na odvětví průmyslu, kde nalezneme nejvyšší podíl smrtelných a závažných pracovních úrazů, lze konstatovat, že podle informačního systému Státního úřadu inspekce práce jde nejvíce o zpracovatelský průmysl (osm smrtelných a 156 závažných pracovních úrazů) a činnosti spojené s manipulací a skladováním (11 smrtelných a 48 závažných pracovních úrazů).

Příčiny PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Nejčastější příčinou smrtelných a závažných pracovních úrazů v těchto oborech jsou špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko a používání nebezpečných postupů či způsobů práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazu, prodlévání v ohroženém prostoru. Další příčinou smrtelných a pracovních úrazů ve zpracovatelském průmyslu a při manipulaci a skladování jsou také nedostatky

osobních předpokladů k řádnému pracovnímu výkonu, tedy chybějící tělesné předpoklady, smyslové nedostatky, nepříznivé osobní vlastnosti a okamžité psychofyziologické stavy.

BEZ ÚČINNÉHO ŘÍZENÍ BOZP

V zásadě je třeba říci, že v případě pracovních úrazů (smrtelných, závažných a ostatních) zaměstnavatelé na základě vyhledaných rizik nestanovili účinný systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Navážeme-li dále, pak z pohledu kontrolních zjištění šlo o porušení obecného právního předpisu, kterým je zákoník práce, ale také dalších platných právních předpisů, např. zákona č. 309/2006 Sb., nařízení vlády č. 378/2001 Sb., nařízení vlády č. 101/2005 Sb.

Ing. Jiří Kysela

metodik zdvihacích zařízení,

manipulace s materiálem a skladování

Státní úřad inspekce práce

Pro řízení psychosociálních rizik na pracovišti jsou klíčové angažovanost vedení a zapojení zaměstnanců

Nová zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví (EU-OSHA) při práci se podrobně zabývá zjištěními analýzy nejnovějšího průzkumu ESENER-2, které se týkají psychosociálních rizik.

Zpráva zkoumá překážky a hnací síly při řízení psychosociálních rizik na pracovišti a to, jak jsou ovlivněny odlišným vnitrostátním kontextem a různými podmínkami v jednotlivých podnicích.

Pracovníci jsou psychosociálními rizikům vystavováni ve stále větší míře. Úroveň rizik a účinnost jejich řízení se však v jednotlivých odvětvích a zemích liší. Ze zjištění kvantitativní analýzy údajů z průzkumu ESENER-2 v kombinaci s dalšími údaji pro jednotlivé země vyplývá,

že vnitrostátní kontext – kultura, hospodářství a iniciativy sociálních partnerů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – má souvislost s úrovní řízení psychosociálních rizik na pracovišti. Rovněž se ukazuje, že angažovanost vedení a zapojení zaměstnanců jsou na úrovni podniků při řízení psychosociálních rizik pravděpodobně neúčinnějšími hnacími silami, a to bez ohledu na vnitrostátní kontext.

Zdroj: EU-OSHA,

Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2018)

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	12 200 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu		
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	73,20 Kč/hod.	12 200 Kč/měs.
	2. skupina prací:	80,80 Kč/hod.	13 500 Kč/měs.
	3. skupina prací:	89,20 Kč/hod.	14 900 Kč/měs.
	4. skupina prací:	98,50 Kč/hod.	16 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	108,80 Kč/hod.	18 100 Kč/měs.
	6. skupina prací:	120,10 Kč/hod.	20 000 Kč/měs.
	7. skupina prací:	132,80 Kč/hod.	22 100 Kč/měs.
	8. skupina prací:	146,40 Kč/hod.	24 400 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5–12 hod. 78 Kč–93 ¹⁾ Kč, 12–18 hod. 119 Kč–143 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 186 Kč–223 ¹⁾ Kč	
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoosobá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,00 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzín 95 oktanů 30,50 Kč; benzín 98 oktanů 32,80 Kč; motorová nafta 29,80 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdříve však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).		
NEMOCENSKÉ *	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcí v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 1 000 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 1 700 Kč, nejvýše však do 2 623,33 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 2 623,33 Kč, nejvýše však do 524,65 Kč se započte 30 %; k částce nad 524,65 Kč se nepřihlíží		
	60 % z DVZ od 15. do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) 66 % z DVZ od 31. do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) 72 % z DVZ od 61. 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		
DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE (otcovská) *	od 1. kalendářního dne nástupu na tzv. otcovskou 70 % z DVZ po dobu maximálně 7 kalendářních dnů		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2018	Denní vyměrovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměrovacího základu po jeho redukcí provedené následujícím způsobem: z částky do výše 1 000 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 1 000 Kč, nejvýše však do 1 499 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 499 Kč, nejvýše však do 2 998 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 998 Kč se nepřihlíží		
	Sazby pojistného z vyměrovacího základu:		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměrovacích základů zaměstnanců účastných NP z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
	zaměstnanec:	6,5 %	
důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	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: Rodičovský příspěvek náleží při péči o nejmladší dítě/děti v rodině do doby, kdy je vyčerpána maximální možná částka 220 000 Kč (případně 330 000 Kč, jsou-li nejmladšími dětmi v rodině dvojčata nebo vícččata), nejdříve však do 4 let věku dítěte/děti. Možnost volit výši rodičovského příspěvku závisí na možnosti stanovit ke dni narození dítěte alespoň jednomu z rodičů denní vyměrovací základ (DVZ) pro PPM nebo nemocenské poskytnované v souvislosti s porodem. Maximální výše měsíčního čerpání rodičovského příspěvku je dána hranicí 70 % 30násobku DVZ (v případě, že rodič pečuje o dvojčata nebo vícččata, zvyšuje se horní hranice měsíčního čerpání na 1,5násobek 70 % 30násobku DVZ). Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce. V případech, kdy ani jednomu z rodičů nelze stanovit DVZ, nebo je-li 70 % 30násobku DVZ nižší než 7 600 Kč, si rodič volí výši příspěvku až do výše 7 600 Kč měsíčně (v případě dvou a více současně narozených dětí až do výše 1,5 násobku 7 600 Kč, tj. do výše 11 400 Kč).		
	průměr za rok 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, 2016: 5,6 %, 2017: 4,3 %	květen 2018: 3,00 %	červen 2018: 2,9 %
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	celkem: 223 786		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 6. 2018	119 112 žen		
	z toho: 40 894 osob se zdravotním postižením 7 683 absolventů škol a mladistvých		
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 6. 2018	hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR: 301 516		
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2018: 0,7		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem ²⁾	březen 2018: 12 363 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v roce 2017) ***: 47 491		
	smrtelné úrazy (rok 2017) ****: 95		
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v roce 2017: 46 870		
DŮCHODY výdaje v r. 2017 (v mil. Kč)	celkem:	404 360,4	
	starobní	333 603,5	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	12 445,5	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	6 259,2	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2016: celkem v národním hospodářství 27 764 Kč, PS 27 465 Kč, NS 28 078 Kč		
	2017: celkem v národním hospodářství 29 496 Kč		
	1. čtvrtletí 2018: celkem v národním hospodářství 30 265 Kč		
	absolutní údaje	relativní údaje	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. čtvrtletí 2018	sňatky	3 368	1,3
	rozvody	5 629	2,2
	živě narození	26 976	10,3
	zemřelí	31 557	12,1
	celkový přírůstek	3 295	1,3
	střední stav obyvatel	10 612 497	x
	zaměstnaní celkem	1. čtvrtletí 2017	4 664 021
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	4. čtvrtletí 2017	4 821 287	
	1. čtvrtletí 2018	4 780 339	
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2017	970 163
	4. čtvrtletí 2017	997 304	
	1. čtvrtletí 2018	986 371	
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod, poj.	1. čtvrtletí 2017	663 238
	4. čtvrtletí 2017	690 570	
1. čtvrtletí 2018	675 066		

* 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 %

■ Rozpočet EU

Evropská komise navrhla 1,26 miliardy eur na posílení Evropského sboru solidarity

V rámci dlouhodobého rozpočtu EU na období 2021–2027 předložila Evropská komise nový program Evropského sboru solidarity po roce 2020. V něm vyhrazuje 1,26 miliardy eur na rozšíření příležitostí, které sbor nabízí.

Nový program Evropského sboru solidarity umožní v letech 2021 až 2027 nejméně 350 000 mladých Evropanů vykonávat dobrovolnickou činnost, stáže nebo placenou práci pro komunitu, které to potřebují. Návrh přijatý Evropskou komisí je krokem ke konsolidaci Evropského sboru solidarity pro příští rozpočtové období. „Solidarita je jednou z hlavních hodnot Evropské unie a úspěch Evropského sboru solidarity ukazuje, že mladí lidé mají o solidární aktivity enormní zájem. A právě proto jsme v rámci příštího rozpočtu EU prostředky na Evropský sbor solidarity významně navýšili,“ prohlásil Günther H. Oettinger, evropský komisař pro rozpočet a lidské zdroje.

Co je cílem Evropského sboru solidarity?

„Nejochotněji solidaritu ukazuje ve stavu nouze. Když hořely portugalské hory, hasila plameny italská letadla. Když záplavy v Rumunsku přerušily dodávky elektřiny, rozsvítily světla švédské generátory. Když do Řecka připluly tisíce uprchlíků, našly přístřeší pod slovenskými stany. Ve stejném duchu Evropská komise navrhla zřídit Evropský sbor solidarity,“ uvedl předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker v projevu o stavu EU v roce 2016, v němž zřízení Evropského sboru solidarity oznámil. Evropský sbor solidarity nabízí mladým lidem příležitost zapojit se do řady solidárních činností, jejichž cílem je řešit náročné situace v celé EU i za jejími hranicemi, prostřednictvím dobrovolnické činnosti, stáží a práce. Účast ve sboru je přínosná nejen pro osobní rozvoj těchto

mladých lidí, jejich aktivní zapojení do společnosti a zaměstnatelnost, ale pomáhá také komunitám, které to potřebují, nevládním organizacím, veřejným orgánům a podnikům při řešení společenských problémů i dalších nenaplněných potřeb.

Jednotné kontaktní místo pro mladé Evropany

Podle nového návrhu se Evropský sbor solidarity stane jednotným kontaktním místem pro mladé lidi, kteří se chtějí zapojit do solidárních činností, neboť dojde k jeho integraci s iniciativou Humanitární dobrovolníci EU. Tento program přinese nové příležitosti k dobrovolnické činnosti na podporu operací humanitární pomoci ve třetích zemích, v nichž se uskutečňují činnosti a operace humanitární pomoci. Tím se vytvoří skutečné jednotné kontaktní místo pro mladé lidi, kteří se chtějí zapojit do solidárních činností v EU či mimo ni.

Kritéria pro registraci zůstanou stejná

Kritéria, která musejí mladí lidé splňovat, aby se mohli zaregistrovat do Evropského sboru solidarity, zůstávají stejná: věkové rozmezí 17 až 30 let, státní příslušnost zúčastněné země nebo legální pobyt na jejím území. Minimální věk pro účast na jedné z činností sboru je 18 let.

Mladí lidé, kteří se zaregistrují do Evropského sboru solidarity, budou muset podepsat programové prohlášení Evropského sboru solidarity a jeho zásady. Registrovat se lze jednoduše na zvláštní internetové stránce prostřednictvím Evropského



FOTO: © KATARZYNA BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM (FOTO NA STR. 1: © ANIRAM | DREAMSTIME.COM)

portálu pro mládež (<http://europa.eu/youth/solidarity>). Případní státní příslušníci zemí mimo EU nemusejí mít nutně všechna práva nebo povolení nezbytná k pobytu v členském státě EU, aby se mohli činností sboru zúčastnit. Zúčastněné organizace jsou povinny zajistit, aby osoby, jež se chtějí do jedné z jeho činností zapojit, tato práva a povolení měly.

Kde budou činnosti sboru probíhat?

Evropský sbor solidarity působí po celé Evropské unii. Dobrovolnické činnosti se rovněž rozšíří do dalších zemí, které jsou členy Evropského hospodářského prostoru, a do zemí usilujících o přistoupení a sousedních zemí.

Pro rozpočtové období 2021–2027 Evropská komise navrhuje rozšířit zeměpisnou oblast pro dobrovolnickou činnost a doprovodná opatření,

a to i pro dobrovolnickou činnost na podporu operací humanitární pomoci. K tomu dojde v zemích mimo EU, které jsou příjemci oficiální rozvojové pomoci. Mladí lidé se nebudou zapojovat do profesionální pomoci při mimořádných událostech nebo do nebezpečných úkolů a nebudou se účastnit činností v zemích postižených ozbrojeným konfliktem.

Postup obsazování míst vhodnými uchazeči

Když se mladí lidé zaregistrují do Evropského sboru solidarity prostřednictvím Evropského portálu pro mládež, budou mít kromě uvedení informací o svém vzdělání a pracovních zkušenostech a osobních zájmech rovněž možnost poskytnout další informace: typ činnosti, do níž by si přáli být zapojeni, země, do které by si přáli odejít, a kdy budou k dis-

pozici. Mohou si vybrat z různých druhů činností a mohou uvést, o jaké konkrétní oblasti týkající se solidarity by měli zájem.

Při registraci mohou mladí lidé dále uvést konkrétní zkušenosti a vědomosti, které by mohly být pro Evropský sbor solidarity přínosné, např. práce s uprchlíky, dětmi, staršími osobami nebo lidmi s postižením, výuka, práce v oblasti médií, hudby, umění, stavebnictví, technických oborů, projektového managementu či v jiných oborech.

Organizace budou mít možnost vybrat si takového kandidáta, jehož motivace, zájmy a dovednosti nejlépe odpovídají jejich potřebám. Na Evropském portálu pro mládež mohou účastníci sledovat oznámení o volných místech a reagovat na ně a jakoukoli nabídku ze strany organizací pak mohou přijmout, nebo zamítnout.

Co bude dobrovolníkům hrazeno?

Dobrovolníkovi budou hrazeny životní náklady, jako jsou strava, ubytování a kapesné v maximální výši 155 eur měsíčně a také cestovní náklady a pojištění. Pracovní zařazení budou založena na pracovní smlouvě a mzda bude stanovena v souladu s příslušnými národními zákony, předpisy a kolektivními smlouvami platnými v zemi, v níž je práce prováděna. Stáže budou založeny na písemné dohodě o stáži a odměnu bude hradit hostitelská organizace. Pro znevýhodněné mladé lidi je k dispozici doplňkové financování na pokrytí všech nezbytných dodatečných nákladů.

Zdroj: ec.europa.eu

Členské státy EU se dohodly na klíčových dokumentech pro sociálněji Evropu

Na zasedání Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a spotřebitele 21. června se členské státy EU dohodly na třech legislativních návrzích, jež jsou základem pro budování silnější sociální Evropy.

Členské země EU se domluvily na revizi pravidel koordinace sociálního zabezpečení, na nové směrnici o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a směrnici o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách. „Rada dospěla k dohodě na třech návrzích Evropské komise na ochranu evropských občanů v souladu s Evropským pilířem sociálních práv ve světě měnící se sociální a ekonomické reality. Tyto texty podstatně zkvalitní život našich občanů. Rada nejenže oficiálně stvrdila shodu na pravidlech pro vysílání pracovníků, která zajistí stejnou mzdu za stejnou práci na stejném místě, ale shodla se i na revizi pravidel koordinace sociálního zabezpečení, která mobilním pracovníkům i orgánům členských států přinese větší spravedlnost a přehlednost,“ uvedla evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu Marianne Thyssenová.

REVIZE PRAVIDEL KOORDINACE SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Evropská unie stanoví pravidla koordinace systémů sociálního zabezpečení, která určují, pod jaký systém mobilní pracovník spadá. Tato pravidla zamezují v přeshranicích situacích případům, kdy by občan zůstal bez sociální ochrany, nebo kdy by byl naopak zabezpečen dvěma systémy. Komise 13. prosince 2016 navrhla aktualizaci příslušné legislativy s cílem usnadnit volný pohyb pracovníků a ochránit jejich práva a současně posílit nástroje,

jejichž vnitrostátní orgány bojují proti riziku zneužívání nebo podvodů. Návrh vytváří užší vazbu mezi místem, kde se odvádějí příspěvky, a místem, kde jsou nárokovány dávky, což zajišťuje spravedlivé rozdělení finanční zátěže mezi členské státy. Návrh Evropské komise zřídí Evropský orgán pro pracovní záležitosti doplní a usnadní provádění pravidel koordinace sociálního zabezpečení s cílem zajistit spravedlivou mobilitu pracovních sil.

V souladu s Evropským pilířem sociálních práv

Návrh nové směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečovateli předložila Evropská komise 26. dubna 2017. Tato iniciativa, která je jedním z klíčových výstupů Evropského pilíře sociálních práv, stanoví řadu nových nebo vyšších minimálních standardů pro rodičovskou, otcovskou nebo pečovatelskou dovolenou.

Také návrh nové směrnice o transparentnějších a předvídatelnějších pracovních podmínkách v celé EU, který byl přijat 21. prosince 2017, vychází z Evropského pilíře sociálních práv. Tento návrh doplňuje a modernizuje současnou povinnost informovat všechny pracovníky o jejich pracovních podmínkách. Návrh navíc zavádí nové minimální standardy, které mají zajistit, aby pracovní podmínky všech pracovníků, i těch s atypickými pracovními smlouvami, byly stanoveny předvídatelněji a jasněji.

Zdroj: ec.europa.eu

■ Událost

Speciální autobusy kampaně proti chudobě projely 32 evropských zemí

V Bruselu 28. června zakončily cestu dva speciální autobusy kampaně Evropské sítě proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Na svém putování po 32 zemích Evropy uspořádaly jejich posádky za pomoci tisíce dobrovolníků kolem 120 akcí na podporu zajištění důstojného minimálního příjmu.

Kampaň Evropské sítě proti chudobě a sociálnímu vyloučení odstartovala 24. dubna v Bruselu, ze kterého vyjely dva speciální autobusy na 64denní tour s cílem upozornit na důležitost zakotvení důstojného minimálního příjmu do sociálního systému každého státu. Autobusy navštívily 32 evropských zemí, v nichž realizovaly více než 120 akcí s programy pro veřejnost. Na nich se lidé mohli ptát, radit se a diskutovat s odborníky problémy v oblasti důhů nebo třeba sociálních dávek.

Zajistit každému důstojný příjem

„Považuji za obrovský úspěch, že autobusy navštívily tolik evropských zemí. Díky tomu se otevřela debata nad zajištěním důstojného minimálního příjmu pro všechny obyvatele Evropské unie, kteří jsou sociálně slabší. V Evropské unii žije téměř 119 milionů lidí na hranici chudoby a sociálního vyloučení, což je necelých 24 procent všech obyvatel Unie, a s tím by představitelé států měli něco dělat. My jsme touto cestou chtěli téma otevřít a umožnit lidem se ptát a radit s odborníky, jak svoji těžkou finanční a sociální situaci řešit,“ popsal záměr kampaně předseda Evropské sítě proti chudobě a sociálnímu vyloučení Karel Schwarz.

Díky kampani se také otevřela diskuze i s politiky a zákonodárci, kteří tuto situaci mohou změnit. „Představili jsme konkrétní opatření, která by měla garantovat snadno dostupný systém podpory pro každého, kdo



Speciální autobusy kampaně Evropské sítě proti chudobě měly v Česku zastávky v Ostravě, v Praze a na hradě Hartenberg na Sokolovsku. Foto: archiv EAPN

se ocitne v problémech. Podpora by měla zajistit důstojný příjem, který lidem umožní stále plnohodnotně žít. Samozřejmě to neznamená, že jen tak obdrží nějakou částku, ale jde nám o to, aby jim zajistila pokrytí jejich životních nákladů,“ dodal Karel Schwarz.

VYMANIT SE ZE ZÁVISLOSTI NA DÁVKÁCH

V České republice kampaň probíhala v Praze, Ostravě a na hradě Hartenberg na Sokolovsku, kde navštívila projekt podporující lidi s nízkými příjmy. Akce pořádané v souvislosti s příjezdem informačních autobusů navštívilo v Česku několik tisíc lidí, kteří využili možnosti

individuálních konzultací, poraden a prezentací sociálních služeb. Evropská síť proti chudobě a sociálnímu vyloučení (EAPN) kampaní v Česku také poukázala na nefungující systém sociálního bydlení a mezery v novele zákona o pomoci v hmotné nouzi, která vstoupila v platnost loňský rok. Podle EAPN neřeší problém lidí ohrožených chudobou. Novela je tlačí do situace, aby si co nejrychleji našli třeba i nedůstojnou práci. To v konečném důsledku znamená, že se lidé opět vracejí do stavu, kdy jsou závislí na dávkách od státu. Tyto závěry vyplývají z nejnovější studie, kterou EAPN nechala pro kampaň zpracovat.

Zdroj: Evropská síť proti chudobě a sociálnímu vyloučení (EAPN)