

**RODINA****V Kutné Hoře  
měli mikrojesle  
už před 50 lety**

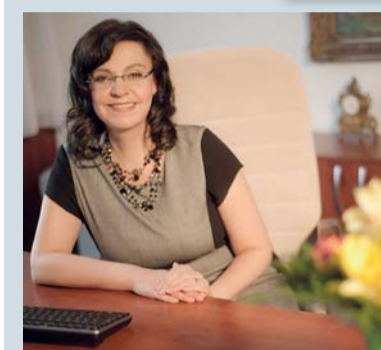
čtete na straně 4

**INSPEKCE PRÁCE****Kdy dochází  
na pracovišti  
k diskriminaci?**

čtete na straně 7

**MY A EU****Investice do znalostí  
a dovedností  
se vyplatí**

čtete na straně 8

**Slovo MINISTRYNĚ**

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, jsem velice ráda, že vláda schválila novelu zákona o státní sociální podpoře. Rodiče se budou moci nově sami rozhodnout, jak dlouho budou čerpat rodičovský příspěvek. Vnímám to jako další podstatný krok v procesu sladování rodinného a profesního života. Tato změna přináší nové možnosti nejen pro ženy s vyššími příjmy, ale měla by být především motivací pro otce, aby se více zapojili do výchovy a péče a své potomky. Nejčastějším důvodem, proč zůstávají doma s dětmi ženy, je finanční situace. Zrušením horní hranice čerpání dávky a možností čerpat vyšší částku, byť na kratší dobu, se tato situace výrazně zlepšila. Přestože u nás zatím převládá stereotypní vnímání rolí v rodině, je třeba si uvědomit, že rodičovství se netýká jen matky, ale i otce. Také zájem mužů, kteří by rádi zůstávali se svými dětmi, roste. Je tedy důležité tento zájem podporovat. Většina mužů, kteří již mají tuto zkušenost za sebou, ji vnímají jako velice pozitivní a předchází obavy z nové role považují za zbytečné. Zvládají péči o své děti bez sebemenších problémů a ve výchově bývají v mnoha ohledech i kreativnější než ženy. Zkušenosti, které muži během aktivní výchovy svých dětí získávají, vedou také k lepšímu pochopení partnerky a žen obecně.

Doufám, že počet mužů, jež nebudou brát aktivní otcovství jako ztrátu svého mužství, ale budou ho vnímat jako přirozenou součást svého života, jen poroste. Myslím si, že muž, který umí dát najevo lásku ke svému dítěti, je pro řadu žen přitažlivý a obdivují ho, protože otcovství je sexy.

Přeji vám krásné léto.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ  
MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

## Rodičovský příspěvek bude možné čerpat rychleji

Vláda schválila novelu zákona o státní sociální podpoře, která má přispět k lepšímu sladění práce a rodinného života. Rodiny s dětmi budou mít více možností, jak vyčerpat rodičovský příspěvek.

Flexibilnější úprava umožní rodičům zvolit výši a délku čerpání podle jejich aktuální situace. V případě zájmu se tak mohou vrátit dříve zpět do zaměstnání. Změna by měla přinést novou možnost nejen pro ženy s vyššími příjmy, ale také motivovat otce, aby se ještě více zapojovali do péče o dítě. „U rodičovského příspěvku jsou dnes tři rychlosti čerpání, my zavádíme čtvrtou pro ty, kdo o ni mají zájem. Pomůže rodičům, kteří se chtějí co nejdříve vrátit do práce,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. „Rušíme také diskriminační omezení pro nevýdělečné činné občany, jako jsou například studenti nebo OSVČ neplatící si sociální pojištění,“ dodala ministryně.

**VÍCE MOŽNOSTÍ  
ČERPÁNÍ PŘÍSPĚVKU**

Rodiče dětí se budou moci rozhodnout o tom, v jaké výši, a tedy po jakou dobu budou čerpat rodi-

čovský příspěvek. Horní hranice čerpání dávky, která je nyní omezena částkou 11 500 Kč měsíčně, bude zrušena, a rodič bude moci čerpat příspěvek až do výše odpovídající peněžité pomoci v mateřství, tj. až do 32 640 Kč měsíčně. Celá částka rodičovského příspěvku (220 000 Kč) tedy bude moci být vyčerpána za kratší dobu než v současnosti, v případě nejvyšší možné měsíční výše příspěvku již v šesti měsících.

**Novinky i pro  
STUDENTY NEBO OSVČ**

V současné době rovněž platí, že pokud nelze žádnému z rodičů stanovit k datu narození dítěte denní vyměřovací základ, náleží jim rodičovský příspěvek bez možnosti volby v pevně stanovených částkách do čtyř let věku dítěte. Týká se to nejčastěji studentů, nezaměstna-



ných nebo OSVČ, kteří si nehradí nemocenské pojištění. Návrh novely zákona o státní sociální podpoře ruší

toto omezení a umožní těmto rodičům volit měsíční výši až do 7 600 Kč.

Pokračování na straně 2

## Ministerstvo poskytne firmám na vzdělávání zaměstnanců 1,5 miliardy korun

Firmy i OSVČ se mohou ucházet o příspěvek od 500 tisíc až do 10 milionů korun na úhradu nákladů spojených s rozvojem lidských zdrojů.

Příspěvek je možné získat na jazykové vzdělávání, obecné a specializované IT kurzy, tzv. měkké a manažerské dovednosti, účetní, ekonomické a právní kurzy a také na technické a jiné odborné vzdělávání. Podporováno bude i vzdělávání prostřednictvím interních lektorů. Zvýhodnění budou menší zaměstnavatelé. „Malé a střední podniky jsou často nositeli zaměstnanosti v konkrétním regionu, a proto si zaslouží naši podporu,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Bodové zvýhodnění získá i žadatel, jehož firma sídlí v některém

z 57 měst, které vláda definovala ve svém usnesení č. 344/2013 jako hospodářsky problémové regiony. Úspěšný žadatel musí dosáhnout minimálně 60 bodů z celkem 100 možných. Žádosti budou seřazeny sestupně od nejlépe po nejhůře hodnocenou. Podpořeny budou všechny úspěšné žádosti až do vyčerpání alokace.

Větší šanci získat podporu bude mít projekt, díky němuž zaměstnanec absolvuje alespoň 40 hodin prezenního vzdělávání. Lépe hodnoceny budou také projekty zaměřené na zaměstnance starší 54 let.

**JEDNODUCHÁ ADMINISTRACE  
PROJEKTŮ**

O příspěvek na vzdělávání je možné žádat v rámci výzvy Podnikové vzdělávání zaměstnanců (č. 043), kterou vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci Operačního programu Zaměstnanost (OPZ). „Tato výzva je v mnoha ohledech inovativní. Nejenže si žadatel může předem zjistit, jestli má jeho projekt vůbec šanci uspět, mnohem jednodušší bude i jeho samotná administrace. Díky jednotkovým

nákladům, kdy u každé oblasti vzdělávání řídicí orgán OPZ stanovil pevnou částku odpovídající nákladům na jednu hodinu vzdělávání za jednoho zaměstnance, odpadne nutnost dokládat účetní doklady, přehledové tabulky, pracovní výkazy, výpisy z bankovních účtů apod.,“ vysvětluje náměstkyně ministryně pro ekonomiku a evropské fondy Martin Kučera. „U podpořených projektů se zaměříme na kontrolu průběhu aktivit na rozdíl od opakované kontroly účetních dokladů,“ dodal.

Žádosti o podporu je možné podávat prostřednictvím monitorovacího systému MS2014+ do 31. srpna 2016.

(tz)

**ANALÝZA**

## Politiky nulové tolerance v sociálně vyloučených lokalitách řešení nepřinášejí

Podle výsledků analýzy, kterou si nechala zpracovat Agentura pro sociální začleňování, místní represivní politiky nepomáhají řešit zhoršující se sociální situaci.

Analýza, za níž stojí autorský tým ze SPOT – Centra pro společenské otázky a která byla realizována v Litvínově a Duchcově, je jedním z prvních výzkumů tohoto druhu v České republice. Zadáním výzkumu reagovala vládní Agentura pro sociální začleňování na nárůst zavádění politik nulové tolerance na obecní úrovni v lokalitách, v nichž v posledních několika letech působí

vykly zaměřují na symptomy a už ne tolik na příčiny. Místo sociální práce jsou sociální pracovníci stále častěji zapojováni do kontrol. Paradoxně to vede k tomu, že místo posilování prevence dochází k jejímu prudkému omezení a nahrazení represí bez žádoucích účinků. „Nulová tolerance má dlouhodobý dopad na vzájemné vztahy. Dělení společnosti na tzv. slušné a tzv. nepřizpůsobivé přispívá k posílení etnické a sociální polarizace společnosti, což vidím jako velice problematické,“ vysvětluje Lucie Trlifajová, členka autorského týmu ze SPOT – Centra pro společenské otázky.

**Vliv TRANSFORMACE EKONOMIKY**

Zavedení nulové tolerance je v Litvínově i Duchcově spojováno s konkrétními lokálními konflikty. Politiky nulové tolerance nicméně nevznikají na základě jednorázové změny, ale odrážejí dlouhodobější trendy utváření sociálních vztahů v regionu. Duchcov a Litvínov se nacházejí v regionu, který byl silně ovlivněn ekonomickými změnami postsocialistické transformace. Mezi ty nejvýznamnější patřil útlum těžby a omezování počtu zaměstnanců v chemickém a dalším průmyslu. Po roce 2008 byl region silně zasažen ekonomickou krizí a v obou městech vzrostla dlouhodobá nezaměstnanost, a to hlavně u lidí s nižším stupněm vzdělání.

**Co je NULOVÁ TOLERANCE?**

Pojem nulové tolerance je původně spojován s restriktivními bezpečnostními politikami aplikovanými v New Yorku na konci 90. let, které se snažily snížit kriminalitu prostřednictvím tvrdého postihu kriminality. V Česku se s tímto pojmem v posledních letech setkáváme v lokálních politikách hledajících odpovědi na problémy v sociální oblasti, na otázky bezpečnosti a zajišťování veřejného pořádku. Podle Agentury pro sociální začleňování jedinečnost litvínovského přístupu spočívá v rozpracování souboru opatření, který je prezentován jako svého druhu manuál pro celkové řešení zhoršující se sociální situace a problémů v soužití.

ZDROJ: AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ

## Audit Operačního programu Zaměstnanost skončil bez výhrad

Operační program Zaměstnanost prošel jako první operační program tzv. auditem designace. Auditní orgán Ministerstva financí ČR vydal 22. června výrok „Bez výhrad“, který je nezbytným předpokladem pro certifikaci výdajů a jejich refundaci z Evropské komise. Tento výrok spolu s určením Ministerstva práce a sociálních věcí ČR řídicím orgánem Operačního programu Zaměstnanost nyní ministerstvo pro místní rozvoj (Národní orgán pro koordinaci) postoupí Evropské komisi. Poté již bude možné předložit Evropské komisi první žádost o průběžnou platbu. Operační program Zaměstnanost se zaměřuje na podporu zaměstnanosti, rovné příležitosti, sociální začleňování a modernizaci veřejné správy. Jeho alokace činí 70,2 mld. Kč.

(tz)



## Z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se podařilo vyčerpat bezmála 60 miliard korun

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR úspěšně ukončilo administraci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) z minulého programovacího období 2007–2013. Z programu se podařilo vyčerpat 59,64 mld. korun, což představuje 102 procenta celkové alokace.

Česká republika tak nebude vracet zpět do Bruselu žádné nevyužité finanční prostředky z OP LZZ. „Rozpočet programu ve výši 58,3 miliardy korun byl vyčerpan beze zbytku. Díky efektivnímu čerpání mohlo ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím operačního programu významně podpořit lidi znevýhodněné na trhu práce,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

### NA POMOC NEZAMĚSTNANÝM

Peníze z Evropského sociálního fondu byly rozděleny mezi firmy, neziskové organizace, vzdělávací instituce a subjekty veřejné správy. „Bylo vyhlášeno celkem 124 výzev pro předkládání projektových žádostí. Podpořili jsme 5 567 projektů a podařilo se nám vytvořit přes 63 tisíc nových pracovních míst. Do projektů se zapojilo více než 2,7 milionu lidí,“ upřesnil náměstek pro ekonomiku a evropské fondy Martin Kučera. Nejvíce peněz z rozpočtu OP LZZ (25,2 mld. Kč) směřovalo na pomoc nezaměstnaným. V letech 2008–2015 bylo v této oblasti realizováno 517 projektů. Například projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let pomohl 11 tisícům mladých lidí získat první pracovní zkušenosti prostřednictvím mzdových příspěvků pro jejich zaměstnavatele.

### KAM JEŠTĚ SMĚROVALY PENÍZE?

Vzdělávání zaměstnanců bylo podpořeno částkou 13,5 mld. Kč. Peníze byly rozděleny mezi 2 301 projektů. Jen díky projektu POVEZ se zvýšilo kvalifikací skoro 44 tisíc lidí. Průzkum mezi zapojenými zaměstnavateli navíc ukázal, že 95 procent z nich bylo s projektem spokojeno. Takřka



### Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost v číslech:

- 124 výzev pro předkládání projektů v celkové výši 81 mld. Kč,
- 5,5 tis. projektů v celkovém objemu téměř 72 mld. Kč,
- kurzy absolvovalo více než 2,7 mil. osob,
- vytvořeno více než 63 tis. nových pracovních míst,
- vzniklo i 36 zařízení péče o děti předškolního věku pro téměř 650 dětí.

všichni také uvedli, že alespoň z části dosáhli vzdělávacích cílů, které si předem vytyčili. Skoro polovina pak splnila všechny stanovené cíle.

V oblasti sociální integrace a rovných příležitostí, kde jsou častými příjemci dotace neziskové organizace, dosáhlo na podporu 1 837 projektů v objemu 13,2 mld. Kč. Na modernizaci veřejné správy putovalo 3,5 mld. Kč (657 projektů). Přenos zkušeností a dobré praxe ze zahraničí byl podpořen 1 mld. Kč (222 projektů). Zbytek prostředků byl použit na provoz programu.

### Výzvy pro předkládání dalších projektů

Na OP LZZ plynule navázal Operační program Zaměstnanost (OPZ), který schválila Evropská komise loni v květnu jako jeden z prvních tří operačních programů v ČR. Alokační OPZ činí 70,2 mld. Kč a projekty je možné realizovat až do roku 2023. Ministerstvo práce vyhlásilo již 62 výzev v hodnotě 53,6 mld. Kč a vydalo právní akty v hodnotě 23,4 mld. Kč.

## Rodičovský příspěvek bude možné čerpat rychleji

Pokračování ze strany 1

Co dalšího návrh novely zákona o státní sociální podpoře obsahuje?

- Úplné zrušení podmínky sledování docházky dítěte do předškolních zařízení.
- Zrušení možnosti čerpání rodičovského příspěvku osobám v evidenci z titulu péče o dítě svěřené do pěstounské péče na přechodnou dobu.
- Vypuštění nadbytečné podmínky souhlasu druhého rodiče se zpracováním osobních údajů, který již upravuje jiné zákonné ustanovení.
- Speciální úpravu rodičovského příspěvku v případě dítěte svěřené do střídavé péče rodičů.
- Doplnění možnosti zastoupení oprávněné osoby zastupujícím členem domácnosti, pokud o této formě zastoupení bylo soudem rozhodnuto.
- Upřesnění pojmu studium za trvání služebního poměru pro účely posuzování nezaopatřenosti dítěte, upřesnění posuzování soustavné přípravy dítěte na budoucí povolání při studiu na středních nebo vysokých školách v cizině.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR počítá s účinností novelizovaného zákona od 1. ledna 2017. (tz)

## Ministryně se zúčastnila kulatého chodníku k zákonu o sociálním bydlení



Veřejného setkání, tzv. kulatého chodníku, na němž se diskutovalo o důležitosti a obsahu zákona o sociálním bydlení, se zúčastnila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Akci na pražském Andělu uspořádali lidé, kteří jsou v bytové nouzi. „Podle odhadů sociálních pracovníků obcí je v ČR bez domova téměř 69 tisíc lidí, dalších 119 tisíc je ohroženo ztrátou bydlení. Zákon o sociálním bydlení, na kterém pracujeme, by měl těmto lidem pomoci,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. Kulatý chodník zorganizovali lidé ze skupiny Chceme bydlet!, Hnutí za nové bydlení a Kruh naděje. Ti popsali své zkušenosti s nebydlením a co by pro ně nový domov znamenal. Ministryně Michaela Marksová od nich převzala prohlášení o sociálním bydlení, jímž si přejí vstoupit do diskuze o podobě zákona. Na místě se podávalo občerstvení, které přichystaly kuchařky bez domova z občanského sdružení Jako doma, a připraven byl i hudební program. (tz)

## Jaký byl první rok programu Restart@Siemens?

V rámci programu Restart nabízí společnost Siemens vybraným osobám, které přišly o svůj domov bez vlastního zavinění a mají ty nejlepší předpoklady vrátit se do běžného života, zaměstnání a po dobu jednoho roku hradí také náklady na bydlení. S výsledky prvního roku fungování tohoto unikátního programu, který se jako vůbec první v České republice systematicky věnuje zaměstnávání osob bez domova, se seznámila ministryně Michaela Marksová 24. června při své návštěvě výrobních závodů Siemens v Mohelnici. „Dobře vím, že na životní sešup

někdy stačí velmi málo, a proto si vážím firem, které si dají tu práci a pomohou lidem zase se zvednout, protože to bývá právě to nejtěžší,“ uvedla ministryně. Během jednoho roku zaměstnal český Siemens šest osob bez domova, zajistil jim bydlení a plnou podporu. Za pomoci odborných dobrovolníků vyřešil Siemens dluhovou past jednoho z účastníků programu, na řešení dalších pracuje. Siemens také získal první místo v soutěži Top Odpovědná firma 2015 za tento sociálně prospěšný projekt. (tz)

### POZVÁNKA

## Hradecké dny sociální práce se zaměří na péči v rodinném prostředí

Tématem letošní mezinárodní vědecké konference XIII. Hradecké dny sociální práce, která se uskuteční 23. a 24. září, je podpora člověka v jeho přirozeném prostředí.

Mezinárodní vědeckou konferenci XIII. Hradecké dny sociální práce pořádá Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Ústavem sociální práce Univerzity Hradec Králové. „Každý člověk chce být mezi svými blízkými, v prostředí, které zná a které si může uzpůsobit podle svých představ. Ministerstvo práce a sociálních věcí se proto snaží umožnit žít doma i lidem s tím nejtěžším postižením. Připravovaná konference má dát prostor odborníkům, aby diskutovali o tom, jak to udělat nejlépe,“ vysvětlila zaměření konference ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

### TRANSFORMACE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Na konferenci se bude diskutovat především o transformaci sociálních služeb, jejímž cílem je navrácení uživatelů pobytových sociálních služeb do společnosti. Odborné příspěvky se budou věnovat správnému nastavení sociálních služeb a jejich přeměny, významu rodiny v péči o člověka s postižením, problematice péče o lidi s duševním onemocněním i vzdělávání a kvalifikaci sociálních pracovníků. Prezentovat svou práci v jedné z devíti připravovaných sek-

cí mohou nejrůznější zájemci z řad odborníků. „Přihlásit se k aktivní účasti na konferenci může každý, a to až do 20. července. Poté budou garantí jednotlivých sekcí vybírat ty nevhodnější příspěvky,“ uvádí za organizační výbor Jan Vrbický.

### KDE NAJDETE PŘIHLÁŠKU NA KONFERENCI?

Letošní setkání odborníků navazuje na tradici mezinárodních vědeckých konferencí Hradeckých dnů sociální práce pořádaných Ústavem sociální práce Univerzity Hradec Králové. „Letošní konference bude úžejí zaměřena. Přesto i toto téma otevře jistě nejednu diskuzi o etice, správném přístupu k lidem, jež potřebují podporu, i o lidech, kteří tuto podporu poskytují,“ uvádí ředitelka Ústavu sociální práce Zuzana Truhlářová.

Konference bude realizována díky projektu Život jako každý jiný, jenž je financován z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost. Více informací o konferenci a také přihlášku k účasti najdete na <http://hradeckednyusp.usp-uhk.cz/>.

(tz)

### MPSV a transformace sociálních služeb

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) podporuje transformaci sociálních služeb dlouhodobě. Od roku 2007 do letošního května bylo v rámci transformace zcela uzavřeno třináct ústavních zařízení. Zatímco v roce 2007 žilo v ČR v domovech pro osoby se zdravotním postižením 16 638 lidí (včetně dětí), loni to bylo 12 612 lidí a jejich počet se i nadále postupně snižuje. Díky projektům MPSV přešlo z ústavních zařízení 1 563 lidí se zdravotním postižením do běžného prostředí, z toho 255 do rodiny nebo vlastních domácností a dalších 1 308 do sociálních služeb komunitního charakteru.

V současnosti předložilo 12 organizací své projekty do Operačního programu Zaměstnanost, aby začalo nebo pokračovalo s transformací. Do výzvy č. 37 bylo předloženo 21 projektů, do výběrové komise jich prošlo 12 a všechny byly schváleny v celkové výši téměř 44 milionů Kč.

### ÚŘAD PRÁCE ČR

## V Královéhradeckém kraji selepší spolupráce mezi všemi partnery na trhu práce

Intenzivní a koordinovaná spolupráce všech partnerů v oblasti trhu práce a zaměstnanosti, rozvoj ekonomiky a konkurenceschopnosti Královéhradeckého kraje. To jsou hlavní cíle Paktu zaměstnanosti, který 24. června podepsalo sedm zakládajících členů včetně Úřadu práce ČR.

Pakty zaměstnanosti mezi sebou uzavírají kraje, krajské hospodářské komory a další subjekty činné na trhu práce. V jejich rámci se signatáři zaměřují na komplexní a systémové řešení regionálních problémů. Mezi hlavní výzvy královéhradeckého Paktu zaměstnanosti paradoxně nepatří vysoká nezaměstnanost, ale naopak nedostatek zejména kvalifikované pracovní síly, nesoulad nabídky a poptávky na trhu práce, rostoucí regionální rozdíly či problematika sociálně vyloučených lokalit. „V tomto ohledu vnímám roli Úřadu práce ČR jako zásadní. V rámci uzavřené dohody bude působit jako hlavní koordinátor aktivit na trhu práce a výkonný článek, který by měl zajistit nejen

intenzivní spolupráci všech partnerů, ale také její strategické plánování. Tak aby veškeré kroky, které v této oblasti společně přijmeme, pomohly zvýšit konkurenceschopnost kraje jako celku,“ říká ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Hradci Králové Martin Horák.

Pakt umožní řešit situaci na trhu práce v kontextu regionálního rozvoje, ekonomického vývoje, dopravy, bytové politiky nebo třeba školství. A to především prostřednictvím koordinovaných aktivit jednotlivých partnerů včetně projektů Evropského sociálního fondu, které realizuje zejména Úřad práce ČR, ale i další subjekty.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR



Pakt zaměstnanosti Královéhradeckého kraje podepsal za Krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Hradci Králové její ředitel Mgr. Martin Horák (první zleva).

FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR



# Každý třetí senior se loni rozhodl pro předčasný starobní důchod

V roce 2015 evidovala Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) zhruba 29,5 tisíce nově přiznaných předčasných starobních důchodů. Podíl předčasných starobních důchodů na celkovém počtu nově přiznaných starobních důchodů byl přibližně 30 procent.

S důvody, které vedou k volbě předčasně starobního důchodu, se lidé obvykle svěřují během sepsání žádosti o důchod, popř. když potřebují poradit, jak se nejlépe rozhodnout. Často uvádějí ztrátu zaměstnání nebo delší nezaměstnanost v předdůchodovém věku bez vyhlídky na získání nové práce. Stejnou cestu volí také lidé, jimž se blíží důchodový věk a už jim ubývá energie či přibývají zdravotní komplikace. Výjimkou nejsou ani ti, kteří se musejí postarat o své nemocné blízké nebo se chtějí radovat z vnoučat, a proto zvolí odchod do předčasně starobního důchodu. Co je třeba si uvědomit a zvážit, shrnuje desatero důležitých informací o předčasném starobním důchodu.

## 1. Požádat o předčasný starobní důchod je vždy individuální rozhodnutí

Vždy je nutné zvážit konkrétní životní situaci a důkladně si promyslet, zda a případně o jak dlouhou dobu chcete jít do důchodu dříve. Rozhodnutí požádat o předčasný starobní důchod je vždy na uvážení konkrétního jedince. To, co je pro jednoho vhodným řešením, může být pro jiného zcela nepřijatelné. Je důležité vědět, že jakmile je vám přiznán předčasný starobní důchod, bude trvale krácen a nedosáhne výše řádného starobního důchodu (více v bodech 4 a 5).

## 2. Pro nárok na předčasný starobní důchod je třeba získat stejnou dobu důchodového pojištění, jaká je stanovena pro nárok na řádný starobní důchod

Rozhodně neplatí, že čím dříve chci odejít do důchodu, o to méně budu muset tzv. odpracovat. Do předčasně starobního důchodu nemůže odejít ten, kdo nezískal dobu pojištění stanovenou pro řádný starobní důchod. Např. člověk, který dosáhne důchodového věku v roce 2019 a chce odejít do předčasně starobního důchodu o tři roky dříve, tedy letos, musí získat takovou dobu pojištění, která je stanovena pro odchod do důchodu v roce 2019, tedy alespoň 35 let pojištění. Nikoliv tedy pouze 32 let, které jsou stanoveny pro ty, kteří dosáhnou důchodového věku letos.

## 3. Maximální doba, o níž je možné odejít do důchodu dříve, se z nynějších tří let postupně prodlužuje na pět let

Je-li zákonem stanovený důchodový věk nižší než 63 let, může být předčasný starobní důchod přiznán nejvýše o tři roky dříve před dosažením důchodového věku. Je-li zákonem stanovený důchodový věk alespoň 63 let, může být předčasný starobní důchod přiznán až

o pět let dříve, ale ne dříve než od dosažení 60 let věku. To v praxi znamená, že doba, o kterou je možné jít do důchodu dříve, se prodlužuje postupně. Je-li váš důchodový věk např. 63 let a šest měsíců, můžete jít do důchodu dříve nejvýše o tři roky a šest měsíců, pokud je váš důchodový věk např. 64 let a dva měsíce, můžete jít do důchodu dříve nejvýše o čtyři roky a dva měsíce atd. Teprve ti, jejichž důchodový

ním důchodového věku, bude srážka činit 1,8 procenta, odejdete-li dříve o celé tři roky, bude 15,9 procenta, a při odchodu do důchodu o pět let dříve 27,9 procenta. Částka, o niž přijmete, může činit řádově stovky až tisíce korun.

Pokud se rozhodnete pro odchod do předčasně starobního důchodu, doporučujeme poradit se s pracovníky okresní, v Praze Pražské a v Brně Městské správy sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) o stanovení vhodného data přiznání důchodu s ohledem na ucelené 90denní úseky. V některých případech může jeden či několik málo dní znamenat srážku za další započatý úsek.

## Počet nově přiznaných starobních důchodů za posledních 10 let

Rok	Předčasně starobní důchody			Celkem starobní důchody
	Muži	Ženy	Celkem	
2015	15 673	13 770	29 443	107 521
2014	15 735	14 631	30 366	92 020
2013	14 742	13 175	27 917	83 398
2012	10 559	10 256	20 815	71 401
2011 <sup>1)</sup>	39 269	37 294	76 563	147 614
2010	15 697	14 391	30 088	107 553
2009	22 864	25 758	48 622	118 711
2008	15 790	18 624	34 414	100 011
2007	15 393	15 819	31 212	97 042
2006	16 853	17 812	34 665	97 584
2005	12 301	16 188	28 489	86 913

<sup>1)</sup> Dopad tzv. malé důchodové reformy ZDROJ: ČSSZ

věk je 65 let a vyšší (tj. v zásadě muži narození v roce 1965 a později a mladší ženy podle počtu vychovaných dětí), budou moci mít předčasný starobní důchod přiznaný o celých pět let dříve před dosažením důchodového věku. Přesné datum odchodu do předčasně starobního důchodu spočítá důchodová kalkulačka ČSSZ (dostupná na [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz) v sekci Důchodové pojištění).

## 4. Dřívější odchod do důchodu znamená nižší příjem

Výše krácení (srážky) je závislá na délce doby, která chybí od přiznání předčasně starobního důchodu do dosažení důchodového věku. Procentní výměra důchodu se snižuje za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne přiznání důchodu do dosažení důchodového věku.

Za první čtyři 90denní úseky o 0,9 procenta, za druhé čtyři o 1,2 procenta a od devátého úseku o 1,5 procenta. Čím dříve odejdete do předčasně starobního důchodu, o to větší bude tedy krácení důchodu. Pro představu: Odejdete-li do důchodu např. pět měsíců před dosaže-

## 5. Krácení důchodu (srážka) je natrvalo

Krácení za předčasný odchod do důchodu je trvalé. Není tedy možné po dosažení důchodového věku žádat přepočítání výše důchodu podle pravidel pro výpočet řádného starobního důchodu, tzn., že předčasný starobní důchod zůstává krácen i po dosažení důchodového věku.

## 6. Pobírání předčasně starobního důchodu je možné přerušit z důvodu výkonu zaměstnání

Pokud pobíráte předčasný starobní důchod a ještě před dosažením důchodového věku si najdete zaměstnání, je možné jeho výplatu přerušit. Nastoupíte-li do zaměstnání, které bude zakládat účast na pojištění, musíte tuto skutečnost nejpozději do osmi dnů oznámit ČSSZ a ta výplatu předčasně starobního důchodu zastaví (stanovuje to zákon o důchodovém pojištění). Po ukončení zaměstnání nebo při dosažení důchodového věku je třeba si o obnově výplaty důchodu požádat. Procentní výměra předčasně starobního důchodu pak může být zvýšena s ohledem na dobu, kterou jste po přiznání předčasně starobního důchodu odpracova-

li. Stále však jde o důchod předčasně starobní. Přiznání řádného starobního důchodu již není možné.

## 7. Při pobírání předčasně starobního důchodu je možné si v omezeném rozsahu přivydělat

Přestože při výplatě předčasně starobního důchodu není možné až do data dosažení důchodového věku vykonávat výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění, je možné si přivydělat. A to buď formou tzv. zaměstnání malého rozsahu (rozhodný příjem nedosahuje 2 500 Kč měsíčně), nebo prostřednictvím činnosti vykonávané na základě dohody o provedení práce, pokud výše započitatelného příjmu v měsíci nepřesahuje částku 10 000 Kč, popř. lze vykonávat samostatnou výdělečnou činnost v rozsahu, jenž nezaloží v daném kalendářním roce účast na pojištění (což je v roce 2016 do výše ročního příjmu 64 813 Kč).

## 8. Ani po dosažení důchodového věku se předčasný důchod nezmění na řádný starobní

Je důležité zdůraznit, že přiznání předčasně starobního důchodu vylučuje nárok na řádný starobní důchod (viz bod 4). Ovšem od dosažení důchodového věku se na příjemce předčasně starobního důchodu vztahují stejná pravidla jako na řádného důchodce. Může vykonávat bez omezení (uvedených v bodě 6) výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění, tj. podnikat či pracovat, a to v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou i neurčitou. Za 360 dní výdělečné činnosti zakládající účast na pojištění vykonávané po vzniku nároku na důchod při jeho současném pobírání se důchod zvýší o 0,4 procenta výpočtového základu. O toto zvýšení je však třeba si požádat.

## 9. Předčasný starobní důchod nelze přiznat zpětně

Žádost o předčasný starobní důchod se podává osobně na OSSZ příslušné podle místa trvalého pobytu a přiznává se nejdříve ode dne podání žádosti. Předčasný starobní důchod je tak jediným druhem důchodu, který není možné přiznat zpětně.

## 10. Předčasný starobní důchod není totéž co předdůchod

Neplette si předdůchod s předčasným důchodem – jde o zcela odlišné pojmy. Zatímco předčasný starobní důchod je dávkou poskytovanou státem ze systému důchodového pojištění a nárok na něj vzniká za splnění podmínek zákona o důchodovém pojištění, předdůchod je produktem doplňkového penzijního spoření (dříve penzijního připojištění), který poskytují penzijní společnosti. Informace o podmínkách předdůchodu podávají výhradně penzijní společnosti.

ZDROJ: ČSSZ

## Tip

## Nový leták informuje studenty o sociálním zabezpečení

V novém letáku shrnuje Česká správa sociálního zabezpečení základní informace pro studenty o nemocenském pojištění a důchodech, právech a povinnostech v oblasti sociálního zabezpečení a nárocích na dávky.

Studenti i jejich rodiče najdou v letáku s názvem Sociální zabezpečení – informace pro studenty, který si lze zdarma stáhnout z webových stránek [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz), odpovědi například na tyto otázky:

- Musím po skončení studia platit sociální pojištění?
- Jaké mám povinnosti, když při studiu pracuji nebo podnikám?
- Mám ohlásit správě sociálního zabezpečení, že odjíždím na stáž do zahraničí?

- Jsem po vážném úrazu, mohu i jako studující dostávat nemocenské nebo invalidní důchod?
- Během studia jsem porodila, budu mít nárok na mateřskou?

## Důchod NENÍ JEN OTÁZKOU STÁŘÍ

Zejména mladí lidé pojem důchod či důchodové pojištění často spojují se stářím a považují ho za velmi vzdálené. Důchod však není jen a výhradně otázkou stáří. Mezi důchodové dávky patří kromě starobního důchodu i důchody invalidní a důchody pozůstalostní. Ty jsou spojeny se situacemi, jako jsou vážná nemoc, těžký úraz nebo úmrtí blízké osoby, k nimž může dojít v jakémkoliv věku. I nárok na tyto důchody je ve většině případů podmíněn získáním určité doby důchodového pojištění.

ZDROJ: ČSSZ

## V prvním ročníku soutěže eOSOBNOST EGOVERNMENTU uspěla ČSSZ

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) byla oceněna v soutěži eOSOBNOST EGOVERNMENTU, a to v kategorii eOSOBNOST centrálních úřadů/institucí. Za projekt ePortál ČSSZ získal 3. místo ing. Karel Chod, zástupce ústředního ředitele ČSSZ.

Od prosince 2013 usnadňuje ePortál ČSSZ veřejnosti komunikaci s úřadem. Karel Chod se zasloužil o technickou realizaci ePortálu ČSSZ, vedl tým, který tento projekt realizoval, a ePortál ČSSZ také neúnavně propagoval. ePortál ČSSZ zvyšuje výrazně produktivitu zpracování agendy na straně státu a zároveň usnadňuje plnění zákonných povinností veřejnosti. „ePortál ČSSZ je společným dílem týmu odborníků. Poděkování a ocenění patří samozřejmě i jím. Jen formulářů bylo přes ePortál ČSSZ přijato 19 milionů za celý loňský rok. Náš ePortál chceme dále rozšiřovat, abychom veřejnos-

ti mohli nabídnout kvalitní veřejnou službu. Rádi bychom co nejdříve chtěli začít vydávat vlastní přístupové údaje k ePortálu ČSSZ,“ uvedl ve svém poděkování Karel Chod.

ePortál ČSSZ nabízí širokou škálu služeb užitečných jak pro občany, tak podnikatele či zaměstnavatele. Největší zájem je o náhled na informační osobní list důchodového pojištění a přehled dob důchodového pojištění. Přes ePortál ČSSZ lze také zjistit informace o stavu a průběhu vyřizování žádosti o dávku nemocenského pojištění nebo třeba informace o stavu pohledávek na pojistném.

ZDROJ: ČSSZ



Při převzetí ocenění 2. června v Náchodě poděkoval Karel Chod celému svému týmu, bez jehož usilovné práce by ePortál ČSSZ nevznikl.

FOTO: ARCHIV ČSSZ

## Poradna

Co mám dělat, když jsem zjistil, že zaměstnavatel neposlal České správě sociálního zabezpečení evidenční list důchodového pojištění?

K povinností zaměstnavatele patří vést záznamy pro účely důchodového pojištění. Zaměstnavatelé vedou a předkládají evidenční listy důchodového pojištění (ELDP) za každého zaměstnance vždy za příslušný kalendářní rok (případně za část roku, pokud došlo k zahájení zaměstnání nebo k jeho ukončení v průběhu kalendářního roku). Zaměstnavatel vyhotoví dva stejnopisy ELDP, kdy jeden předá zaměstnanci a druhý, podepsaný zaměstnancem, si ponechá ve své evidenci. Originál ELDP odešle prostřednictvím příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) v zákonem stanovené lhůtě České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ). Zaměstnavatel je povinen předložit evidenční list za příslušný kalendářní rok nejpozději do konce května následujícího kalendářního roku (zápis do ELDP musí být proveden nejpozději do 30. dubna a do 30 dnů ode dne zápisu údajů musí být předložen ČSSZ). Pokud zaměstnavatel zanikne, je povinen předložit ELDP do 30 dnů ode dne svého zániku.

Na evidenčním listu je uvedena doba účasti na důchodovém pojištění, vyměřovací základ (v zásadě hrubý příjem zaměstnance, ze kterého bylo odvedeno pojištění) a tzv. vyloučené doby (doby trvání omluvných důvodů – nejčastěji doby dočasné pracovní neschopnosti). Na základě těchto údajů rozhoduje ČSSZ o tom, zda vznikne nárok na důchod starobní nebo pozůstalostní či invalidní. Lidé si mohou sami několika způso-



FOTO: R. RIDO / DREAMTIME.COM

by ověřit, zda má ČSSZ v evidenci všechny ELDP – on-line prostřednictvím ePortálu ČSSZ nebo z informačního osobního listu důchodového pojištění, o který lze jednou ročně zdarma ČSSZ požádat.

Zjistí-li zaměstnanec, že jeho zaměstnavatel nepředložil ČSSZ některý z evidenčních listů, je třeba kontaktovat dotyčného zaměstnavatele (případně jeho právního nástupce či likvidátora) a vyzvat jej k dodatečnému splnění jeho povinnosti. Pokud zaměstnavatel nekomunikuje nebo již neexistuje, je vhodné se obrátit na OSSZ. Ta existujícího zaměstnavatele vyzve k dodatečnému doložení ELDP. V případě zaniklého zaměstnavatele OSSZ poradí, jakým dalším způsobem je možné chybějící dobu zaměstnání prokázat.

Jestliže zaměstnanec zjistí nesoulad v údajích uvedených v ELDP, např. určitě období jeho zaměstnání není evidováno jako doba pojištění, požádá zaměstnavatele o opravu. V případě, že by mu zaměstnavatel nevyhovl, může se obrátit na OSSZ, aby spor mezi ním a zaměstnavatelem vyřešila. Ta následně rozhodne o správnosti údajů.

ZDROJ: ČSSZ



■ Vzpomínáme

# První mikrojesle byly otevřeny v Kutné Hoře před 50 lety

Při hledání té správné cesty často čerpáme inspiraci v zahraničí. Přitom nás málokdy napadne, že cenný zdroj zkušeností můžeme nalézt u nás. V oblasti prarodinné politiky a péče o malé děti je tím místem Kutná Hora. Řeč je o zapomenuté slávě kutnohorských mikrojeslí.

Sladit profesní a rodinný život, tak aby ztráty na obou stranách byly co nejmenší, není problém pouze pro dnešní generaci. Jednou z možností, jak pomoci rodinám a zvýšit zaměstnanost, je poskytnout kvalitní a dostupnou službu péče o děti. Dříve fungující jesle, které zajišťovaly péči pro ty nejmenší, dnes téměř nejsou. Právě tuto mezeru na trhu by měly zaplnit již zmíněné mikrojesle, které v České republice existovaly už před rokem 1989.

## Odvážný nápad, který zaujal

Mikrojesle v Kutné Hoře vznikly díky odvážnému nápadu doktora Růžičky, který se tímto způsobem snažil vytvořit alternativu k přeplněným jeslím. Historický ráz města ze stavebního hlediska neumožňoval výstavbu nových jeslí. Bylo tedy potřeba poradit si jinak. V roce 1966 schválila zdravotní komise společně s Okresním ústavem národního zdraví netradiční formu mimorodinné péče o děti a již 1. září 1966 byly otevřeny první čtyři mikrojesle s kapacitou 12 dětí.

Jednu z těchto prvních skupin vedla Marie Lehká. „Začínala jsem už v roce 1966, když se tady mikrojesle otvíraly. S nápadem přišel pan doktor Růžička, gynekolog. Zpočátku jsem měla jen tři děti. Později ale začal jejich počet rychle narůstat,“ vzpomíná po letech. Pečovatelky v mikrojeslích byly buď vystudované zdravotní sestřičky, nebo ženy, které si doplnily zdravotní minimum, tzv. sanitární kurz. Ten trval tři měsíce. Poté následovala praxe v místních jeslích, jež byla komplexní přípravou pro budoucí pečovatelky.

## Výhoda domácího prostředí

Největším kladem mikrojeslí bylo domácí prostředí, které dobře psychicky působilo především na malé děti a pomáhalo k jejich přirozenému rozvoji. Počet dětí v jedné skupině byl určen velikostí bytu nebo domu pečovatelky. „Než samotné mikrojesle vznikly, tak si byt či dům prohlédla hygiena a určila, kolik dětí v něm může dohromady být. Pokud byly prostory menší, mohly tam být jen čtyři děti. Ve velkém domě pak mohlo být umístěno i šest dětí. Většinou bylo pět dětí na jednu pečovatelku,“ vysvětluje Eva Pešková, která jako pečovatelka pracovala celých 26 let. „Nejčastěji jsme se staraly o děti ve věku od půl roku a zůstávaly u nás do tří let. Pak začaly chodit do školky. Ženy byly většinou na mateřské půl roku, pak se vracely do práce, protože tak dlouho se jim drželo jejich původní místo. Kdo se tedy chtěl vrátit na svoji pozici, musel už v půlroce dát dítě do jeslí. Některé maminky se rozhodly, že zůstanou

s dětmi doma, udělaly si kurz a staly se z nich pečovatelky,“ doplňuje.

## Jaký byl systém umísťování dětí?

Velkou výhodou byl také systém umísťování dětí do jednotlivých skupin. Tím, že byly mikrojesle rozloženy po celém městě, dávaly se děti co nejlépe k jejich bydlišti. To vedlo k velké úspoře času a pohodlí jak pro rodiče, tak pro dítě. Celý proces popsala pečovatelka Jana Pazourová: „Rodiče, kteří měli o mikrojesle zá-

Od každé organizace se pak čtvrtletně fasovaly toaletní papír, čisticí prostředky, povlečení, postýlky nebo třeba oblečky pro děti. Dávaly se také příspěvky na vodu, topení a elektřinu,“ vypočítává Marie Lehká. Podle jejích slov záleželo hlavně na tom, jaké organizaci ty které mikrojesle patřily. Když jich bylo v jednom podniku víc, muselo se také víc šetřit. „Některé podniky na tom byly třeba ekonomicky lépe a byly v příspěvcích šetřivější. To se samozřejmě nelíbilo ostatním. Nakonec jsem pak byla jako vedoucí požádána, abych

Kontroly se prováděly jednou za měsíc, byly neohlášené a vykonávala je většinou vedoucí mikrojeslí s obvodní lékařkou a zdravotní sestrou. Občas na kontrolu chodil také primář dětského oddělení místní nemocnice, který měl celé fungování mikrojeslí na starosti.

## Vzorky jídel se uchovávaly dva dny

Zvláštní důraz se kladl především na jídlo pro děti. „Stejně jako v jeslích nebo mateřských školkách se jídlo vař-

držuje. Každá pečovatelka také musela schovávat vzorky jídel. Dávaly jsme to do malých skleniček od přesnídávky. Dva dny to muselo být v lednici. Třetí den je nahradil zase nový vzorek z toho dne,“ říká paní Lehká a dodává: „Možná se to dnes zdá zbytečné, ale pro tu pečovatelku to byla spíš ochrana. Kdyby se vyskytly nějaké problémy, jídlo by bylo to první, co by se kontrolovalo.“

## Klasický den v mikrojeslích

A jak vypadal takový klasický den v mikrojeslích? „Ráno většinou přicházeli rodiče s dětmi tak na sedmou hodinu. Jak děti přicházely, tak jsem si je postupně převlékala a mezitím jsem začínala připravovat oběd. Do toho bylo potřeba udělat ranní filtr – tedy prohlédnout, jestli jsou děti zdravé, nemají třeba vyrážku, teplotu a tak. Děti dostaly svačinku a potom si chvilku hrály, já jsem mezitím dovařila oběd. Pak jsem děti převlékla do erárního a šlo se ven,“ připomíná další z kolegyně pečovatelek, Miloslava Rýznarová. „Chodila jsem s dětmi buď na vycházky do přírody nebo na hřiště. Když se dorazilo domů, všechny děti si musely postupně umýt ručičky a začalo se obědovat. Po jídle opět do koupelny, umýt se a pak se šlo do postýlek. Většinou děti spinkaly do tří hodin. Pak dostaly připravenou svačinku a postupně si pro ně přicházeli rodiče,“ popisuje běžný den Miloslava Rýznarová. „Když se začaly mikrojesle na začátku devadesátých let zavírat, mrzelo mě to. Byl to opravdu velice dobře promyšlený systém, všechno skvěle fungovalo. Když jsem se dozvěděla, že se budou mikrojesle obnovovat, byla jsem moc ráda. Věřím, že budou stejně oblíbené jako kdysi,“ dodává na závěr.

Mgr. VERONIKA PRAUSOVÁ



Bývalé pečovatelky kutnohorských mikrojeslí, zleva: Jana Pazourová, Marie Lehká, Eva Pešková, Miloslava Rýznarová, Marcela Bartlová.

FOTO: VERONIKA PRAUSOVÁ

jem, museli nejprve kontaktovat organizaci, pod kterou ty dané mikrojesle patřily. Tehdy tu bylo 36 skupin. Tam pak podali žádost. Nové děti nastupovaly většinou od září. Před začátkem nového školního roku se na školském odboru Městského úřadu Kutné Hory sešli zástupci mikrojeslí a podle žádostí děti umísťovali. Pokaždé se snažili děti dávat do těch skupin tak, aby děti byly co nejlépe k domovu. Bylo to opravdu skvěle propracované.“ Větší počet skupin blízko u sebe dokázal také rychle vyřešit řadu problémů, jako například náhlou indispozici či nemoc pečovatelky. Děti se pak rovnoměrně rozděly do kolektivů v okolí.

## Mikrojesle financovaly podniky

Financování mikrojeslí zajišťovaly podniky, pod které spadaly. Rodiče hradili pouze stravu. „Rodiče platili osm korun denně na jídlo. Všechny ostatní náklady platila organizace, jež dané mikrojesle patřily. Na rok nám pak dávaly určitou částku na vybavení. Dostávaly jsme taky peníze na hračky, ale to nebylo všude stejné. Někde na to přispívali i rodiče.

udělala rozpis, co je na ten čtvrtrok potřeba, aby měli všichni stejně. Později se ani nerozlišovalo, jestli je to rodinný domek, nebo bytovka,“ dodává bývalá vedoucí mikrojeslí.

## Co měly na starosti pečovatelky?

Povolání pečovatelky neznamenovalo jen hlídání a hraní si s dětmi, ale také spoustu dalších povinností a pravidel, které se musely dodržovat. Co všechno měly ženy na starost, popisuje Marcela Bartlová: „Naše práce nebyla jen o vaření a hlídání. Člověk se musel o dětem hlavně věnovat. Učily jsme je mluvit, zpívat, říkat básničky. Chodily jsme na procházky, cvičily jsme s nimi. Ven se s dětmi chodilo do deseti stupňů pod nulou. Pravidelně jsme je také musely vozit přes celé město do střediska na vážení a měření. Každé dítě mělo svoji složku, psychomotorický záznam, kam se psalo, co všechno už umí. Byly to předepsané archy. Musely jsme vyplňovat, jak dítě ovládá jemnou a hrubou motoriku, jak se začlenilo do kolektivu a spoustu dalších údajů. Tyto záznamy se pak kontrolovaly.“

lo podle jídelníčků. Každá pečovatelka si mohla napsat jídelníček podle sebe, ale vedoucí jí to musela schválit. Pak chodily kontroly, jestli se jídelníček do-

## Co jsou mikrojesle?

Mikrojesle jsou koncipovány jako veřejná služba péče o děti, která nabízí pravidelnou profesionální péči o děti od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí. Požadovaný provoz mikrojeslí je pět dní v týdnu minimálně osm hodin denně. Rozsah umístění dítěte závisí na dohodě mezi rodičem a poskytovatelem služby. Mikrojesle nejsou povinné, jde o alternativu umožňující rodičům, kteří se tak rozhodnou, rychlejší návrat do práce. Výhodou mikrojeslí je, že nabízejí kvalitní službu péče o děti, poskytovanou kvalifikovaným personálem v malém kolektivu, který kopíruje rodinné prostředí a zaručuje individuální přístup ke každému dítěti. Může je zřídit i ten, kdo v nich bude pečovat o vlastní děti (pokud má nebo získá patřičnou kvalifikaci). První mikrojesle vzniknou pravděpodobně koncem tohoto roku. Na jejich zřízení a provoz je z Evropského sociálního fondu připraveno 140 milionů korun. Zájem o podporu je téměř dvojnásobný.



■ Rádce

# Senior ombudsman: Babi, dědo, nenechte se okrást!

V rámci kampaně nazvané Senior ombudsman poskytuje Sdružení českých spotřebitelů seniorům rady a informační servis týkající se lidských a ekonomických práv, zejména v oblasti ochrany spotřebitelských zájmů.

Záměrem Sdružení českých spotřebitelů (SČS) je posilovat postavení spotřebitelů na trhu zlepšováním jejich informovanosti a zvyšováním znalostí s důrazem na zásadu jejich osobní odpovědnosti za své konání. Specifická pozornost je věnována zvláště zranitelným spotřebitelům, kteří se hůře dokážou sami ochránit. Jednou ze skupin, na niž se v rámci preventivně-osvětových kampaní SČS řadu let zaměřujeme, jsou seniori, kteří patří mezi výrazně citlivou a zranitelnou skupinu spotřebitelů. Pro ně SČS vytvořilo speciální webové stránky Senior ombudsman, které jsou dostupné na adrese [www.seniormbudsman.cz](http://www.seniormbudsman.cz), a také vydává publikace, v nichž seniori upozorňuje na hlavní rizika, s nimiž se lze v běžném životě setkat, jak se jim vyvarovat a kde najít pomoc.

## Průvodce pro spotřebitele – seniory

Za podpory Ministerstva práce a sociálních věcí ČR vydalo v červnu SČS aktualizované vydání publikací z edice Průvodce pro spotřebitele – seniory. Brožury zaměřené na specifická témata „šmejdi“ a on-line nakupování připravily Kateřina Mázdrová a Lenka Bergmannová.

Novela zákona na ochranu spotřebitele platná od roku 2014 sice umožňuje větší kontrolu nad praktikami při předváděcích akcích, pro jejichž aktéry se již neodmyslitelně vžil nechalve pojmenování „šmejdi“, ovšem jejich vynalézavost nezná hranic – převlékají kabáty a vymýšlejí jiné způsoby, jak seniory oklamat a okrást. K tomu, jak se v jejich nových prakti-



kách zorientovat, může seniorům posloužit publikace Babi, dědo! Nenechte se okrást aneb Jak nenaletět novým trikům podvodných prodejců.

Druhá publikace s názvem Jak nenakupovat zájce v pytlí obsahuje rady



a tipy pro bezpečný nákup na internetu v tzv. e-shopech. Poskytuje řadu užitečných informací, jak správně nakupovat on-line, jak se vyvarovat podvodným prodejcům na internetu či jak vrátit anebo reklamovat zboží koupe-

né toto cestou. Dozvíte se, jakým on-line pastem od tzv. kyberšmejdu je třeba se vyvarovat.

Na obou příručkách nechybějí kontaktní informace, na koho se obrátit v případě, že byl senior podveden.

## Brožury jsou dostupné NA INTERNETU

Publikace jsou k dispozici v tištěné i elektronické podobě a jsou šířeny prostřednictvím kontaktních míst Sdružení českých spotřebitelů, seniorských organizací či na seminářích finančního vzdělávání, které se pro seniory za podpory Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pořádají v regionech.

Nové brožury napomáhají naplňovat strategii Sdružení českých spotřebitelů vyjádřenou sloganem: Jen poučený spotřebitel se může účinně bránit. Publikace jsou volně dostupné v elektronické podobě na internetových stránkách SČS ([www.konzument.cz](http://www.konzument.cz) nebo [www.seniormbudsman.cz](http://www.seniormbudsman.cz)).

ZDROJ: SDRUŽENÍ ČESKÝCH SPOTŘEBITELŮ



# Jak podpořit sociální podnikání (nejen) v Pardubickém kraji?

Odpověď na tuto otázku hledali účastníci mezinárodní konference, která se konala 21. června v Pardubicích. Mezi nimi nechyběli zástupci francouzského Centre-Val de Loire, partnerského regionu Pardubického kraje.



FOTO: © MARKO VOLKMAR | DREAMSTIME.COM

„Sociální podnikání má několik přidaných hodnot – sociální, ekonomickou i environmentální. Pracuje s lidmi znevýhodněnými na trhu práce, kteří musejí tvořit alespoň 30 procent všech zaměstnanců podniku, generuje zisk, který z velké části znovu investuje do rozvoje podniku a svých zaměstnanců, a využívá místní zdroje, to znamená, že je i šetrné k životnímu prostředí,“ vysvětluje Pavel Šotola, radní Pardubického kraje, který se touto problematikou začal zabývat v roce 2013. „Přelomová pro nás byla studijní cesta do Francie, kde jsme se seznámili s tím, jak může sociální podnikání fungovat. Od té doby se snažíme inspiraci získanou v našem partnerském regionu uplatnit i v našich podmínkách,“ konstatoval Pavel Šotola.

## Krajská podpora sociálního podnikání

Vzhledem k tomu, že Česká republika ještě nezakotvila sociální podnikání legislativně (je vypracován věcný záměr zákona), hledá Pardubický kraj zatím jako jeden z prvních v naší republice vlastní cestu. Ta začala nejprve semináři o sociálním podnikání a odpovědném zadávání veřejných zakázek ve všech částech tohoto regionu. Pracovníci odboru sociálních věcí se setkávali s prvními podnikateli, kteří zareagovali na výzvy z evropských programů podporujících lidské zdroje a zaměstnanost v sociálním podnikání, a ptali se jich, jak jim mohou pomoci na regionální úrovni. Na základě tohoto průzkumu byl v roce 2015 vyhlášen první krajský dotační

program na podporu a rozvoj sociálního podnikání. V prvním roce pomohl dvaceti projektům a letos na jaře bylo ve druhém ročníku vybráno dalších sedmáct. „Jde o efektivní nástroj, díky němuž dokážou sociální podniky získat s nízkou administrativní zátěží potřebné prostředky, a to ve výši 10 tisíc až 200 tisíc korun za jeden projekt. Firmy je většinou využívají jako podporu pro rozjezd podnikání a přípravu na čerpání evropských dotací. Díky krajské podpoře zpracovávají byznys plán, který je základem všeho, a také si dovozbaví potřebné zařízení,“ říká radní Pavel Šotola. Takto bylo například podpořeno vybavení Centra praktické výuky v Dřevovýrobě Otradov nebo v Hlinsku podpořen vznik cukrárny Ludmilk.

## FRANCOUZI CHTĚJÍ SPOLUPRACOVAT NA PROJEKTECH

To sociální podnikání ve Francii má díky legislativní opoře nejenom dlouhou historii, ale zaznamenává také dynamický vývoj. „Je to vynikající nástroj pro podporu zaměstnanosti, což se nám osvědčilo i v době hospodářské krize, kdy bylo tímto způsobem vytvořeno na 40 000 nových pracovních míst,“ uvedl Charles Fournier, radní regionu Centre-Val de Loire. Zástupci francouzské delegace v souvislosti s tématem sociálního podnikání vidí potenciál pro spolupráci jak mezi partnerskými regiony, tak mezi zastřešujícími organizacemi z komerčního i neziskového sektoru, například formou výměnných stáží a dalších společných projektů.

ZDROJ: KRAJSKÝ ÚŘAD PARDUBICKÉHO KRAJE

# Ministerstvo se zabývá krizovou situací dětí v Chrastavě

Situaci dětí umístěných v dětském domově se školou a výchovném ústavu Chrastava se Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zabývá z hlediska podmínek péče o děti, zajištění jejich bezpečí a také přemístěním dětí z důvodu plánovaného ukončení provozu výchovného ústavu.

„Ze zjištění Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) vyplývá, že důvodem umístění velké části dětí, které vyrůstají v dětských domovech se školou nebo výchovných ústavech, jsou předchozí problémy ve škole, například záškoláctví nebo nerespektování učitele, nebo doma, kdy si rodiče s chováním dítěte nevědí rady či dítě zanedbávají. Některé děti byly samy obětí trestného činu. Ze 34 dětí jsou nyní v Chrastavě pouze tři, které mají nařízenou tzv. ochrannou výchovu, tedy se dopustily trestného činu,“ upozornila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Systém nepřirozeného kolektivního zařízení, zejména pokud používá metody tvrdé represe a soustavného porušování práv, neumožňuje dětem osvojit si základní sociální dovednosti pro mezilidské vztahy a fungování v běžné společnosti. Děti prakticky nedostanou příležitost osvojit si „správné“ chování v uzavřeném areálu, kde bydlí, chodí do vlastní školy, stýkají se stále se stejnými lidmi (personálem) a často ani nevědí, jak a co mají udělat, aby se mohly vrátit domů. V atmosféře strachu a nejistoty potom může logicky vzniknout přetlak, který mnohdy vyústí v útok dítěte vůči sobě (sebepoškozování) nebo vůči druhé osobě – aniž dítě takové sklonky běžně má.

Problémy některých dětí by navíc bylo možné řešit tak, aby zůstaly doma a např. ambulantně navštěvo-

valy poradnu. Tento typ služeb však z důvodu nedostatku financí chybí, přičemž péče v zařízení typu dětský domov se školou a výchovný ústav je nákladná (cena za provoz areálů a odborné pracovníky), jde o cca 40–60 tis. na měsíc na jedno dítě včetně doby, kdy je dítě na útěku.

Situaci dětí v zařízení je třeba urychleně řešit, MPSV bude ve spolupráci s příslušnými orgány sociálně-právní ochrany dětí hledat nejhodnější možnost přemístění dětí, ať už zpátky do rodin nebo do jiných zařízení. Aktuální prioritou do doby přemístění dětí je zajistit jejich bezpečnost v zařízení. „Je třeba udělat všechno pro to, aby děti v ústavech vůbec nekončily, a když už tam jsou, aby se jim dostalo odpovídající odborné pomoci a péče a rodinám, aby byla poskytnuta sociální práce, tak aby se děti v co nejkratší době mohly do svých rodin vrátit,“ dodala ministryně Michaela Marksová.

Pracovníci a pracovníce orgánů sociálně-právní ochrany dětí přehodnotí situaci a individuální plán ochrany každého dítěte. Na základě výsledku rozhodnou o dalším postupu, buď budou podány návrhy soudu na zrušení ústavní výchovy, nebo na přemístění dítěte do jiného ústavu. V tomto kontextu bude MPSV ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR usilovat o systémové řešení pojetí služeb pro ohrožené rodiny a děti.

(12)

## Nové odborné publikace zdarma ke stažení

I letos vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí několik zajímavých publikací. Monografie s názvem Děti, rodiče a domácí násilí od Jany Barvíkové a Jany Paloncyové shrnuje poznatky z výzkumu, který se uskutečnil v rámci projektu Tři pilíře bezpečí a jehož cílem bylo posouzení vlivu domácího násilí na psychosociální vývoj dítěte. Odhad nákladů

veřejných rozpočtů vynakládaných na jednoho nezaměstnaného – tak se jmenuje publikace Roberta Jahody a Jany Godarové, která – jak už její název napovídá – komplexně posuzuje dopad nezaměstnanosti na stav příjmové a výdajové strany veřejných rozpočtů. Publikace jsou ke stažení na [www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz).

ZDROJ: WWW.VUPSV.CZ

## ■ PŘEDSTAVUJEME

### Crowdfunding – dobrý pocit z cílené pomoci

Stali jste se obětí podvodu nebo agrese? Znáte někoho, kdo potřebuje podat pomocnou ruku? Nadační fond pomoci K. Janečka otevřel crowdfundingové sbírky pro ty, kteří opravdu pomoc potřebují.

Filip, Toník, Anička a František byly vždy velmi pozorné děti, které moc dobře věděly, čím se chtějí stát. Měly své dětské sny a přání. Život jim bohužel nadělal jednu z nejhorších lekcí – připravil je o oba rodiče. Maminku Marii zasáhla velmi závažná forma rakoviny. Léčba nepomohla a na následky onemocnění zemřela. Za 26 dní po Mariině smrti umírá i její manžel Jan. Jeho tělo nevydrželo fyzicky a psychický nápor posledních dvou let, kdy jeho žena bojovala o život. Kolem rodiny se semkla skupina přátel, kteří chtěli ulehčit situaci nejen dětem, ale i jejich babičce, která všechny čtyři dostala do péče. Chtěli oslovit někoho, kdo by jim pomohl jejich nápad zaštitit a podpořit.

„Jsme rádi, že jsme zvolili Nadační fond pomoci Karla Janečka, který dal celé svěřené punc důvěryhodnosti,“ vysvětluje volbu Lukáš Svoboda, organizátor sbírky. Jejich projektu se po celou dobu výjimečně dařilo, příběh osudem zkoušené rodiny dokázal zaujmout veřejnost a vybralo se více než 1,5 milionu korun. To je zatím nejvíce, co se komu v České republice povedlo v on-line charitativních projektech. Všem čtyřem dětem se tak mohou plnit jejich životní sny, jít na vysokou školu a zažít snad alespoň trochu normální život.

## Lidé v Česku chtějí pomáhat

Nadační fond pomoci pomáhá pod vedením, obětím násilí či bezpráví a otevřel crowdfundingové sbírky. Tyto sbírky ale nejsou jen platformou, kam lidé posílají peníze. Angažuje se v nich i sám Karel Janeček, který každý příspěvek násobí částkou 1,618, tedy tzv. zlatým řezem. „Na tomto principu si opravdu zakládáme, protože jsme jedinou organizací, která tímto způsobem podporuje právě charitativní projekty. Ani v zahraničí není takováto forma podpory zatím dostupná,“ říká Čestmír Horký z Nadačního fondu pomoci K. Janečka. Zatímco u dalších crowdfundingových webů, kdy se na projekty také skládá veřejnost, si lze za příspěvou částku vybrat jednu z nabízených odměn, Nadační fond pomoci funguje jinak. „V Nadačním fondu pomoci lidé nedostávají za příspěvek odměny, jako je to u podobných serverů. Kupují si vlastně dobrý pocit, že někomu pomohli. Ten je ale mnohdy lepší než jakékoli jiné věci,“ říká Čestmír Horký. „Na už uskutečněných projektech jsme se přesvědčili, že lidé o podobné sbírky a projekty zájem mají, jenom se jim musejí podat moderní a neokoukanou formou, která je zaujme. To si myslím, že naprosto splňujeme, a jsme tím zároveň i jedineční,“ dodává.

ZDROJ: WWW.NFPOMOCI.CZ

## ■ STALO SE...

### Na burze práce v Brně bylo z čeho vybírat

Volná pracovní místa v obchodě, ve službách a ve výrobě nabývala ve středu 8. června v prostorách Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Brně desítky významných zaměstnavatelů z Brněnska. Burza práce se setkala s kladným ohlasem jak na straně firem, tak i veřejnosti. Už od osmé hodiny ranní se scházeli první zájemci o volná místa prodavačů, skladníků, pekařů, pracovníků textilní či elektrotechnické výroby a dalších profesí. Návštěvníkům byli k dispozici také zaměstnanci Úřadu práce ČR, kteří poskytovali kompletní informace a poradenství v oblasti zaměstnanosti. Pozvánku na burzu práce obdrželo více než šest tisíc osob z evidence kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR Brno-město a Brno-venkov. Podle odhadů akcí navštívilo 600–700 uchazečů o zaměstnání a téměř stovka z nich opouštěla burzu s konkrétní nabídkou na zaměstnání.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR



FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

### V Rokycanech radili, jak se stát dobrovolníkem



FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Historicky první setkání dobrovolnických organizací pod názvem NEMUSÍME, CHCEME se uskutečnilo 7. června v prostorách TRIANY Městského úřadu v Rokycanech. Na akci, kterou spolupořádalo Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Rokycanech, se měli zájemci možnost dozvědět, jak nezištně pomáhat druhým a jaké programy nabízejí v této oblasti neziskové organizace. „Impulz k uspořádání setkání vznikl na základě zájmu klientů se zdravotním postižením. Právě oni projevili v rámci širšího dotazníkového šetření ochotu pomáhat druhým bez nároku na honorář. Věříme, že společnými silami přispějeme ke vzájemnému propojení světa dobrovolnictví a osobního potenciálu nezaměstnaných se zdravotním postižením, kteří mají na základě svých vlastních zkušeností reálnou představu o nezbytnosti této pomoci,“ uvedla ředitelka Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Rokycanech Iveta Šimanová.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR



# JOBfest aneb Pro práci do obchodního centra

Už vás nebaví posílat životopis a čekat na odpověď? Přijďte rovnou za zaměstnavateli a nabídněte se. Kam? Navštívit můžete například prezentační veletrhy pracovních příležitostí JOBfest.



Veletrhy JOBfest nabízejí možnost setkat se s personalisty firem, kteří nabízejí v daném regionu zaměstnání, ve známém a nestresujícím prostředí obchodních center.

FOTO: ARCHIV ADVEY SERVICES, s. r. o.

Prezentační veletrhy pracovních příležitostí JOBfest vznikly před dvěma lety jako reakce na potřebu zorganizovat setkání zájemců o práci se zástupci významných zaměstnavatelů z daného regionu v nestresujícím, známém prostředí. K pořádání veletrhů byla proto vybrána obchodního centra. Zájemce o práci má tak možnost setkat se na často navštěvovaném místě přímo s personalistou (bez účasti zprostředkovatelů práce), získat naprosto přesné informace tzv. z první ruky, prezentovat životopis a konzultovat možnosti, požadavky a varianty jednotlivých pracovních pozic, které firma nabízí. JOBfest poskytuje benefity i firmám: jednak mohou prezentovat své zaměření a produkty a zviditelnit se jako významný a atraktivní zaměstnavatel v hojně vyhledávaném prostoru, jednak získají životopisy a možnost alespoň krátkého úvodního rozhovoru s konkrétním zájemcem o pracovní pozici.

## Jaké firmy se účastní veletrhů?

Zaměstnavatelé s celorepublikovou působností vystavují na veletrzích JOBfest ve více městech. Jeden ze stálých partnerů je společ-

nost O2. Podle slov zástupců této firmy vždy na JOBfestu našli nové zaměstnance. Další stálý vystavovatel – společnost TESCO – nabízí na veletrzích zpravidla pozice prodáváčů, skladníků a pokladních. I tato firma vnímá JOBfest jako vynikající možnost prezentace a její zástupci mají zkušenost, že na základě účasti na veletrhu ji zájemci o zaměstnání kontaktují i později. Není výjimkou, když se na stáncích vystavovatelů ptají rodiče na zaměstnání pro své děti. K tradičním vystavovatelům na prezentačních veletrzích pracovních příležitostí JOBfest patří rovněž společnosti TATRA Trucks, ŠKODA, Hyundai Mobis, KFC, ale i Policie ČR nebo dopravní podniky.

Největší zájem a poptávka po konání veletrhů JOBfest je v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Mimo tyto regiony se veletrhy konaly v Praze, Plzni nebo Liberci. Nově se připravuje veletrh v Brně a Hradci Králové. Na základě pozitivního ohlasu z České republiky se první veletrh tohoto typu uskuteční také v Bratislavě. Více informací a termíny konání veletrhů najdete na [www.jobfest.cz](http://www.jobfest.cz).

ZDROJ: ADVEY SERVICES, s. r. o.

## OCENĚNÍ

# Znáte obětavého pečovatele nebo pečovatelku? Navrhněte je na cenu!

Diakonie ČCE a Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR vyhlásily Národní cenu sociálních služeb – Pečovatel/ka roku 2016. Návrhy na ocenění je možné posílat do konce září.

Cílem tradiční Národní ceny sociálních služeb – Pečovatel/ka roku je podpořit pracovníce a pracovníky, jejichž každodenním úkolem je pečovat o druhé a pomáhat potřebným. Patronkou je opět herečka Hana Maciuchová.

## CENY PRO TŘI KATEGORIE

Oceněny budou tři kategorie: pracovník v sociálních službách (terénní, ambulantní a pobytové sociální služby), sociální pracovník a manažer sociálních služeb. Návrhy na jednotlivá ocenění mohou zasílat uživatelé služeb, jejich rodiny a přátelé, spolupracovníci a vedoucí výše

jmenovaných služeb a zařízení do 30. září. Na jednotlivá ocenění mají být navrhováni mimořádně kvalitně pracující, obětaví a zodpovědní pracovníci a pracovníce sociálních služeb. Návrhy vyhodnotí komise složená z odborníků v oblasti sociálních služeb. Zapojit se bude moci i veřejnost. Na internetových stránkách [www.pecovatelkaroku.cz](http://www.pecovatelkaroku.cz) může každý od 15. do 30. října hlasovat pro své favority a favority v samostatné kategorii Cena veřejnosti.

## OCENĚNÍ JAKO PODĚKOVÁNÍ

Výsledky Národní ceny budou vyhlášeny na pražské Novoměstské radnici 15. listopadu. Slavnostním

odpolednem budou provázet patronka ceny Hana Maciuchová a herec, recitátor a hudebník Alfred Strejček. „Oceňování nejlepších pracovníků v sociálních službách, pečovatelek, pečovatelů či sociálních pracovníků se stalo již tradicí a naprostou samozřejmostí jako vyjádření poděkování poskytovatelů sociálních služeb. Je nutné stále dokola upozorňovat širokou veřejnost na tyto profese, jejich náročnost, ale i na odhodlání a nasazení každého jednotlivého pracovníka při dennodenní práci s těmi, kdož potřebují naši pomoc a podporu. Národní cena – Pečovatel/ka roku tak opět představí ty nejlepší příběhy pracovníků, kteří tvoří hlavní pilíř každé sociální služby,“ říká Jiří Hořecký, prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.

ZDROJ: APSS ČR

# V Praze bude pomáhat bezdomovcům více terénních pracovníků

Odbornou pomoc lidem bez přístřeší bude v pražských ulicích nabízet více terénních pracovníků. Praha tím chce ještě více zefektivnit pomoc lidem, kteří se – mnohdy ne vlastní vinou – ocitli na ulici.

Až trojnásobně by se měl navýšit počet terénních pracovníků v rámci příspěvkové organizace Centrum sociálních služeb Praha. „Posílení terénních programů je v souvislosti s řešením problematiky lidí bez přístřeší velmi důležité. Určitě budeme moci lépe monitorovat lokality po celé Praze a navazovat kontakty s klienty. A tím i poskytovat efektivnější pomoc. Jen za minulý rok naši pracovníci realizovali téměř 18 000 kontaktů,“ vysvětlila zástupkyně ředitele Centra sociálních služeb Ludmila Tomešová. V rámci Koncepce řešení problematiky bezdomovectví v Praze pro období 2013–2020 hodlá Praha podporovat navýšování terénních pracovníků i u neziskových organizací realizujících se řešením problematiky bezdomovectví.

## NÍZKOPRAHOVÁ CENTRA PRO LIDI BEZ PŘÍSTŘEŠÍ

Radní hlavního města Prahy pro sociální oblast Daniel Hodek vidí možnosti řešení také ve vytváření nízkokapacitních nízkoprahových cen-



FOTO: © OLEG KOZLOV | DREAMSTIME.COM

ter na území hlavního města, nejlépe v lokalitách s vyšším výskytem lidí bez přístřeší. „Záměrem je poskytovat pomoc těmto lidem na více místech, kde se nejčastěji pohybují, a omezit tím jejich přemísťování či zvyšování jejich koncentrace v rámci ostatních lokalit a současných zařízení,“ upřesnil radní Daniel Hodek. Zároveň se chce zaměřit na poskytovatele služeb v souvislosti s provozováním zařízení, aby více dbali

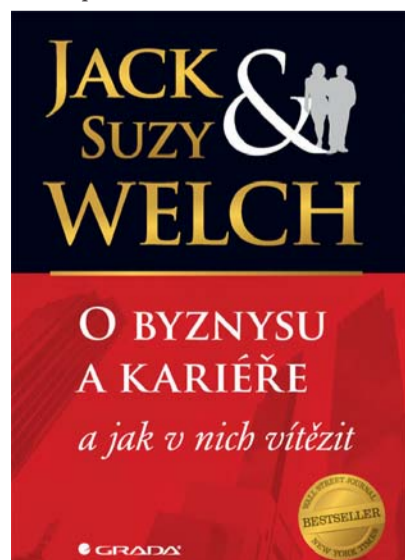
na práci s klienty i v okolí těchto objektů. „Není možné, aby klienti těchto zařízení nadměrně zatěžovali okolí a komplikovali život ostatním lidem. Jsem přesvědčený, že navýšením terénních pracovníků a zvýšenou starostlivostí o své klienty kolem zařízení poskytujících pomoc se dají eliminovat z větší části problémy, jako je tomu třeba u Bulhara,“ doplnil radní Hodek.

ZDROJ: MHMP

## Křížovka

Od začátku příštího roku budou moci novopečení tátové využít po narození potomka týdenní otcovskou dovolenou. Nebudou tak ochuzeni o čas strávený s dítětem krátce po porodu a péče o novorozence se rozdělí... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte do 22. srpna 2016 na e-mail [info@pressgroup.cz](mailto:info@pressgroup.cz). Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *O byznysu a kariéře a jak v nich vítězit* od Jacka a Suzy Welch z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Jde o moderního průvodce pro každého, kdo chce uspět v podnikání a vybudovat si úspěšnou kariéru. Světznámí autoři a uznávaní podnikatelé v něm radí, jak posílit výkony, nastartovat růst, sestavovat úžasná týmy a budovat naplňující kariéru – a zároveň se při tom všem skvěle bavit.



Tajenka z minulého čísla: „... standardní formu bydlení.“ Publikaci Jak prokounout druhé podle výrazu tváře z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává I. Bartošová z Hořovic.

POMŮCKA: ABV, AGAR, PIE	DĚLITI	UMLUVIT HOVOR.	ORIENTÁLNÍ POKRYVKA HLAVY	TROJICE MN. Č.	TEN, KDO PROSÍ O PENÍZE	ŽENSKÉ JMÉNO 8. 4.	INICIÁLY REŽISERKY POLEDŇÁKOVÉ	ZNAČKA ČESKÝCH NÁKLADNÍCH AUT	RODOVÝ ZNAK	INICIÁLY SPISOVATELE LUSTIGA	AMERICKÝ KEŘ	NÁSTRAHA PYTLÁKA	PLACATÉ	UHLOVODÍK S OSMI UHLÍKY
VZDUCH HOVOR.				DRUH PEČIVA					JAKO SLOVENSKY			CHEM. ZN. POLONIA		
ŽLUTOHNĚDÉ BARVIVO SLOVEN.				UMĚLECKÝ SLOH ODDĚLENÍ ZKR.					HLT VESNICE MN. Č.			INIC. HER. KRBOVÉ POROTA ODBORNÍKŮ		
1. DÍL TAJENKY							AUSTRALSKÁ TV STANICE OBRÁCENÉ			ŠELMA SLED JÍDEL PŘI HOSTINĚ				
INICIÁLY ZPĚVAČKY CSAKOVÉ			ÚDAJ NA DOPISE ZKR. PRASÁTKO			MPZ NOVÉHO ZĚLANDU PAMLSEK		SPZ SEMIL DODATEK V DOPISE ZKR.				DRŽADLA KELTSKÝ KNĚZ		
VÝZVA K ZAHÁJENÍ SOUBOJE				VZNEŠENÁ PANÍ ŘÍM. KRUTOVLÁDCE					KOLAČ ANGLICKY HROM. NÁ-SILNÁ AKCE		TRATIVOD PRODEJNY			
I TENTO				NĚMECKÝ POKRM VKLADNÍ KNIŽ. ZKR.						DOUPATA CITOSLOVCE ODPORU			OKRES ČR	GANGRÉNY SLOVENSKY
	NETKANÁ LÁTKA ZE SRSTI	ZNAMENÍ ZVĚROKRUHU PODSTAVEC			SWAZ POŽ. OCHRANY A PODOBNÉ ZKR.			CITOSLOVCE STRAŠENÍ VÝHRA V LOTERII					INIC. HERCE SOMRA ŽENSKÁ OZDUBKA	
DRUH TRÁVY						ROSOLOVITÁ HMOTA ČÁSTI VOZŮ				LÉK PROTI MALÁRII POVRCHOVÁ VODA				
SÍDLO V ZAIRU				JÍDLO INICIÁLY MODERÁT. ONDRÁČKA						2. DÍL TAJENKY VYSOKÁ ŠKOLA ZKR.				
KÓD BÝV. SLOVENSKÉ KORUNY				SPOLEČENSTVÍ HMYZU			ÚZEMNÍ ČÁST					LOKAT		
DREVĚNÝ STROP				PŘEDLOŽKA			TORNY					SPOJKA		



INSPEKCE PRÁCE

# Kdy na pracovišti dochází k nerovnému zacházení a diskriminaci?

Dnešní doba je uspěchaná. V práci trávíme mnohem více času než dříve, a korektní vztahy a dobrá atmosféra na pracovišti by proto pro zaměstnavatele měly být prioritou. Ovšem není tomu tak vždy.

Každý se může cítit kráčen na svých právech, nebo se dokonce stát obětí diskriminace a nerovného zacházení.

## DEFINICE POJMU DISKRIMINACE

Diskriminace je takové znevýhodnění, které je založeno na zakázaném důvodu a zároveň se odehrává v oblasti právních vztahů, kde je zakázáno. O diskriminaci jde tedy pouze tehdy, kdy je s někým zacházeno rozdílně, a to:

1. v některé z oblastí, kde to zákon zakazuje:
  - zaměstnávání, povolání, služební poměr,
  - přístup k povolání a podnikání,
  - vzdělání,
  - sociální zabezpečení,
  - zdravotní péče,
  - členství v profesních komorách a v odborech,
  - zboží a služby včetně bydlení;
2. z některého z důvodů, který zákon zakazuje:
  - rasa, etnický původ, národnost,
  - pohlaví, sexuální orientace,
  - věk,
  - zdravotní postižení,
  - náboženské vyznání, víra, světový názor.

Za diskriminaci lze považovat i obtěžování (např. vytvoření ponižujícího a nepřátelského prostředí) včetně sexuálního pronásledování, pokynu a navádění k diskriminaci.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, ve svém ustanovení § 16 odst. 2 stanoví, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

## POJEM ROVNÉHO ZACHÁZENÍ

Zásada rovnosti je nedílnou součástí každé právní kultury od dob starověkého Řecka, kdy byla determinována aristotelovským heslem „stejněmu stejně“, a právo na rovné

zacházení patří mezi základní lidská práva zajišťující důstojnost každého člověka.

Zákoník práce ve svém ustanovení uvádí povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

## OBTÍŽNOST PROKAZOVÁNÍ V PRAXI

Rovné zacházení a diskriminace je velice citlivou oblastí zejména v pracovněprávních vztazích a prokazatelnost správného deliktu kontrolními pracovníky inspektorátů práce je velice obtížná.

Ke kontrolám rovného zacházení a zákazu diskriminace je vždy přístupováno důsledně a kontrolní pracovníci nejčastěji využívají svého oprávnění daného zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, dotazovat se za

městnanců bez přítomnosti dalších osob na záležitosti související s vykonávanou kontrolou.

## POČET PODNĚTŮ V TĚTO OBLASTI NARŮSTÁ

Stále více podnětů se týká oblasti rovného zacházení a diskriminace ve veřejné správě, přičemž nejčastějšími odvětvími jsou školská zařízení. Oblastní inspektorát práce se sídlem v Brně uskutečnil na území Jihomoravského kraje a Zlínského kraje v roce 2015 celkem 14 kontrol ve veřejné správě se zaměřením na oblast nerovného zacházení a diskriminace. Do dubna 2016 uskutečnil šest kontrol ve veřejné správě, a lze tedy usuzovat, že na konci roku bude tento počet vyšší než loni.

Velice zajímavý je fakt, že při poradenské činnosti se inspektoři setkávají nejvíce se situací, kdy vedoucí zaměstnanec/zaměstnankyně je odvolán/a, poté pracuje na nižší pracovní pozici a je se situací nespokojen/a, cítí, že je s ním/ní nerovně zacházeno, a je diskriminován/a svým nástupcem/nástupkyní ve vedoucí pozici.

BC. ANTONÍN VOJTA,  
VEDOUcí ODDĚLENÍ INSPEKCE PVP  
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHMORAVSKÝ  
KRAJ A ZLÍNSKÝ KRAJ



FOTO: © MINERVA STUDIO | DREAMSTIME.COM

EU-OSHA

# Ke kampani Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku se připojilo více než sto partnerů z celé EU

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) potvrdila první vlnu oficiálních a mediálních partnerů, kteří se připojí k celoevropské kampani na období 2016–2017 s názvem Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku.

Kampaň Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku se zaměřuje na udržitelný pracovní život v souvislosti se stárnutím pracovní síly v Evropě. Hlavním poselstvím je prevence po celý pracovní život, přičemž základem prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání je provádění hodnocení rizik, dále rehabilitace, návrat do práce a celoživotní vzdělávání. „Dvacet sedm procent zaměstnanců v EU se domnívá, že nebudou schopni vykonávat stejnou práci do věku 60 let. Musíme zlepšit pracovní život všech generací zaměstnanců tím, že budeme podporovat udržitelnou práci a zdravé stárnutí. A základem je prevence rizik. Připojením ke kampani na období 2016–2017 mohou organizace jít příkladem a stát v čele při realizaci praktických řešení řízení věku na pracovišti,“ vysvětluje význam partnerů kampaně Christa Sedlatscheková, ředitelka agentury EU-OSHA.

prevenci u všech pracovníků bez rozdílu věku a na všech pracovištích, a o nutnosti přijmout opatření na legislativní úrovni pro zlepšení pracovních podmínek v Evropě.“ Markus J. Beyrer, generální ředitel organizace BUSINESSEUROPE, k účasti své organizace v kampani uvedl: „Musíme se zaměřit na to, jak zajistit, aby zaměstnanci mohli pracovat déle a zůstat zdraví a produktivní po celý pracovní život. Zároveň bychom se měli vyvarovat zobecňování a stereotypů podle věku. Doufáme, že kampaň pomůže zaměstnavatelům tím, že jim v tomto ohledu poskytne užitečné informace a nástroje.“

K mediálními partnery kampaně patří novináři a redaktori z celé Evropy, kteří se zabývají tématem BOZP. Pomocí tištěných médií, internetových kanálů a sociálních sítí pomáhají propagovat kampaň a její poselství a také zahrnují materiály kampaně do různých vzdělávacích kurzů.

## CO PARTNEŘI OD KAMPANĚ OČEKÁVÁJÍ?

První vlnu oficiálních partnerů kampaně tvoří převážně organizace, které obnovily svůj závazek po úspěšné účasti v kampani Zdravé pracoviště zvládně i stres na období 2014–2015. Mohou těžit z mnoha výhod, které jim partnerství nabízí včetně většího zviditelnění, nástrojů a materiálů kampaně, navazování kontaktů a výměny poznatků. Na otázku, co od kampaně jako oficiální partner očekává, uvedl Luca Visentini, generální tajemník Evropské konfederace odborových svazů (EKOS): „EKOS věří, že kampaň zvýší povědomí o nutnosti zapojit pracovníky a bezpečnostní výbory, aby bylo možné zlepšit

## STAŇTE SE PARTNEREM KAMPANĚ!

Oficiální partneři kampaně se mohou účastnit řady akcí a aktivit a také soutěžit ve zvláštní kategorii pro partnery kampaně v Evropských cenách za správnou praxi. Akce zaměřené na výměnu příkladů správné praxe organizované samotnými partnery se budou konat pravidelně po celou dobu kampaně. Jsou příležitostmi pro organizace diskutovat a učit se od sebe navzájem o úspěšném řízení BOZP v souvislosti se stárnutím pracovní silou. Druhá vlna partnerů, kteří se přidají ke kampani, se předpokládá na podzim roku 2016. Agentura EU-OSHA vyzývá všechny, kdo mají zájem, aby se přihlásili on-line do konce září.

ZDROJ: EU-OSHA

# Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2016)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	částky životního minima	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč																								
	částka existenčního minima	2 200 Kč																								
MINIMÁLNÍ MZDA * základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin	pro zaměstnance v pracovním poměru, jejich mzda je sledována v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance na DPP a DPČ:	9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu																								
	pro zaměstnance, který je požívatelem invalidního důchodu:	9 300 Kč za měsíc nebo 55,10 Kč za hodinu																								
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	pro zaměstnance v pracovním poměru, jejich mzda je sledována v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance na DPP a DPČ:	<table border="1"> <tr><td>1. skupina prací:</td><td>58,70 Kč/hod.</td><td>9 900 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>2. skupina prací:</td><td>64,80 Kč/hod.</td><td>10 900 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>3. skupina prací:</td><td>71,60 Kč/hod.</td><td>12 100 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>4. skupina prací:</td><td>79,00 Kč/hod.</td><td>13 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>5. skupina prací:</td><td>87,20 Kč/hod.</td><td>14 700 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>6. skupina prací:</td><td>96,30 Kč/hod.</td><td>16 200 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>7. skupina prací:</td><td>106,30 Kč/hod.</td><td>17 900 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>8. skupina prací:</td><td>117,40 Kč/hod.</td><td>19 800 Kč/měs.</td></tr> </table>	1. skupina prací:	58,70 Kč/hod.	9 900 Kč/měs.	2. skupina prací:	64,80 Kč/hod.	10 900 Kč/měs.	3. skupina prací:	71,60 Kč/hod.	12 100 Kč/měs.	4. skupina prací:	79,00 Kč/hod.	13 300 Kč/měs.	5. skupina prací:	87,20 Kč/hod.	14 700 Kč/měs.	6. skupina prací:	96,30 Kč/hod.	16 200 Kč/měs.	7. skupina prací:	106,30 Kč/hod.	17 900 Kč/měs.	8. skupina prací:	117,40 Kč/hod.	19 800 Kč/měs.
	1. skupina prací:	58,70 Kč/hod.	9 900 Kč/měs.																							
2. skupina prací:	64,80 Kč/hod.	10 900 Kč/měs.																								
3. skupina prací:	71,60 Kč/hod.	12 100 Kč/měs.																								
4. skupina prací:	79,00 Kč/hod.	13 300 Kč/měs.																								
5. skupina prací:	87,20 Kč/hod.	14 700 Kč/měs.																								
6. skupina prací:	96,30 Kč/hod.	16 200 Kč/měs.																								
7. skupina prací:	106,30 Kč/hod.	17 900 Kč/měs.																								
8. skupina prací:	117,40 Kč/hod.	19 800 Kč/měs.																								
pro zaměstnance, který je požívatelem invalidního důchodu:	<table border="1"> <tr><td>1. skupina prací:</td><td>55,10 Kč/hod.</td><td>9 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>2. skupina prací:</td><td>60,90 Kč/hod.</td><td>10 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>3. skupina prací:</td><td>67,20 Kč/hod.</td><td>11 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>4. skupina prací:</td><td>74,20 Kč/hod.</td><td>12 500 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>5. skupina prací:</td><td>81,90 Kč/hod.</td><td>13 800 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>6. skupina prací:</td><td>90,50 Kč/hod.</td><td>15 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>7. skupina prací:</td><td>99,90 Kč/hod.</td><td>16 800 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>8. skupina prací:</td><td>110,30 Kč/hod.</td><td>18 600 Kč/měs.</td></tr> </table>	1. skupina prací:	55,10 Kč/hod.	9 300 Kč/měs.	2. skupina prací:	60,90 Kč/hod.	10 300 Kč/měs.	3. skupina prací:	67,20 Kč/hod.	11 300 Kč/měs.	4. skupina prací:	74,20 Kč/hod.	12 500 Kč/měs.	5. skupina prací:	81,90 Kč/hod.	13 800 Kč/měs.	6. skupina prací:	90,50 Kč/hod.	15 300 Kč/měs.	7. skupina prací:	99,90 Kč/hod.	16 800 Kč/měs.	8. skupina prací:	110,30 Kč/hod.	18 600 Kč/měs.	
1. skupina prací:	55,10 Kč/hod.	9 300 Kč/měs.																								
2. skupina prací:	60,90 Kč/hod.	10 300 Kč/měs.																								
3. skupina prací:	67,20 Kč/hod.	11 300 Kč/měs.																								
4. skupina prací:	74,20 Kč/hod.	12 500 Kč/měs.																								
5. skupina prací:	81,90 Kč/hod.	13 800 Kč/měs.																								
6. skupina prací:	90,50 Kč/hod.	15 300 Kč/měs.																								
7. skupina prací:	99,90 Kč/hod.	16 800 Kč/měs.																								
8. skupina prací:	110,30 Kč/hod.	18 600 Kč/měs.																								
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5–12 hod. 70 Kč–83 <sup>3)</sup> Kč, více než 12 hod.–18 hod. 106 Kč–127 <sup>3)</sup> Kč, déle než 18 hod. 166 Kč–198 <sup>3)</sup> Kč																								
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoposta vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč																								
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 29,70 Kč; benzin 98 oktanů 33,00 Kč; motorová nafta 29,50 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), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).																									
	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 157,68 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 157,68 Kč, nejvýše však do 236,43 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 236,43 Kč, nejvýše však do 472,86 Kč se započte 30 %; k částce nad 472,86 Kč se nepřihlíží																									
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)																									
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ																									
OŠETROVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ																									
POJIŠTNĚ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2016	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměňovacího základu 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: Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměňovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce. Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte																		
	PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	průměr za rok 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 % květen 2016: 5,4 % červen 2016: 5,2 %																	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 6. 2016	celkem:	384 328																	
	z toho:	201 945 žen																	
		55 689 osob se zdravotním postižením																	
		14 618 absolventů škol a mladistvých																	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 6. 2016	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:	133 939																	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2016:	2,9																	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem <sup>2)</sup>	červen 2016:	11 437 Kč																	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v r. 2015) ***:	46 331																	
	smrtelné úrazy (rok 2015)****:	132																	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v r. 2015:	45 621																	
DŮCHODY výdaje v r. 2015 (v tis. Kč)	celkem:	386 519 643																	
	v tom:	<table border="1"> <tr><td>starobní</td><td>314 872 161</td></tr> <tr><td>invalidní pro invaliditu I. stupně</td><td>11 735 556</td></tr> <tr><td>invalidní pro invaliditu II. stupně</td><td>5 772 889</td></tr> <tr><td>invalidní pro invaliditu III. stupně</td><td>26 504 730</td></tr> <tr><td>vlovský</td><td>21 951 136</td></tr> <tr><td>vlovceový</td><td>2 584 244</td></tr> <tr><td>sirotčí</td><td>3 098 927</td></tr> </table>	starobní	314 872 161	invalidní pro invaliditu I. stupně	11 735 556	invalidní pro invaliditu II. stupně	5 772 889	invalidní pro invaliditu III. stupně	26 504 730	vlovský	21 951 136	vlovceový	2 584 244	sirotčí	3 098 927			
starobní	314 872 161																		
invalidní pro invaliditu I. stupně	11 735 556																		
invalidní pro invaliditu II. stupně	5 772 889																		
invalidní pro invaliditu III. stupně	26 504 730																		
vlovský	21 951 136																		
vlovceový	2 584 244																		
sirotčí	3 098 927																		
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2014: celkem v národním hospodářství 25 768 Kč, PS 25 742 Kč, NS 25 884 Kč 2015: celkem v národním hospodářství 26 467 Kč, PS 26 387 Kč, NS 26 830 Kč 1. čtvrtletí 2016: celkem v národním hospodářství 26 480 Kč, PS 26 609 Kč, NS 25 891 Kč																		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. čtvrtletí 2016	absolutní údaje	relativní údaje																	
	<table border="1"> <tr><td>sňatky</td><td>3 253</td><td>1,2</td></tr> <tr><td>rozvody</td><td>6 265</td><td>2,4</td></tr> <tr><td>živé narození</td><td>27 137</td><td>10,3</td></tr> <tr><td>zemřelí</td><td>27 996</td><td>10,7</td></tr> <tr><td>celkový přírůstek</td><td>4 681</td><td>1,8</td></tr> <tr><td>střední stav obyvatel</td><td>10 556 087</td><td>x</td></tr> </table>	sňatky	3 253	1,2	rozvody	6 265	2,4	živé narození	27 137	10,3	zemřelí	27 996	10,7	celkový přírůstek	4 681	1,8	střední stav obyvatel	10 556 087	x
sňatky	3 253	1,2																	
rozvody	6 265	2,4																	
živé narození	27 137	10,3																	
zemřelí	27 996	10,7																	
celkový přírůstek	4 681	1,8																	
střední stav obyvatel	10 556 087	x																	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	<table border="1"> <tr><td>1. čtvrtletí 2015</td><td>4 514 891</td></tr> <tr><td>4. čtvrtletí 2015</td><td>4 639 665</td></tr> <tr><td>1. čtvrtletí 2016</td><td>4 588 650</td></tr> </table>	1. čtvrtletí 2015	4 514 891	4. čtvrtletí 2015	4 639 665	1. čtvrtletí 2016	4 588 650											
	1. čtvrtletí 2015	4 514 891																	
4. čtvrtletí 2015	4 639 665																		
1. čtvrtletí 2016	4 588 650																		
OSVČ vykonávající činnost	<table border="1"> <tr><td>1. čtvrtletí 2015</td><td>961 484</td></tr> <tr><td>4. čtvrtletí 2015</td><td>985 215</td></tr> <tr><td>1. čtvrtletí 2016</td><td>966 406</td></tr> <tr><td>1. čtvrtletí 2015</td><td>661 510</td></tr> <tr><td>4. čtvrtletí 2015</td><td>682 541</td></tr> <tr><td>1. čtvrtletí 2016</td><td>662 482</td></tr> </table>	1. čtvrtletí 2015	961 484	4. čtvrtletí 2015	985 215	1. čtvrtletí 2016	966 406	1. čtvrtletí 2015	661 510	4. čtvrtletí 2015	682 541	1. čtvrtletí 2016	662 482						
1. čtvrtletí 2015	961 484																		
4. čtvrtletí 2015	985 215																		
1. čtvrtletí 2016	966 406																		
1. čtvrtletí 2015	661 510																		
4. čtvrtletí 2015	682 541																		
1. čtvrtletí 2016	662 482																		

\* 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 současně vypláceného 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 %



Evropská komise

# Deset opatření, která pomohou lidem v EU k lepším znalostem a dovednostem

V červnu přijala Evropská komise novou agendu znalostí a dovedností pro EU. Jejím cílem je dát lidem možnost rozvíjet už od mládí širokou škálu znalostí a dovedností a využít lidského kapitálu EU, aby se zvýšila zaměstnatelnost a konkurenceschopnost Evropy.

Evropská komise chce novou agendou znalostí a dovedností pro EU členské státy motivovat, aby usilovaly o zdokonalení profesních schopností svých obyvatel, a podpořily tak jejich uplatnitelnost na trhu práce. Podle průzkumů 70 milionů Evropanů dostatečně neovládá čtení a psaní, daleko více jich neumí počítat, o schopnosti používat digitální technologie nemluví. Tyto osoby jsou vystaveny vysokému riziku nezaměstnanosti, chudoby a sociálního vyloučení. Na druhé straně mnoho Evropanů, zejména vysoce kvalifikovaných mladých lidí, pracuje na pozicích, které neodpovídají jejich nadání a ambicím. Zároveň 40 procent zaměstnavatelů v EU těžko hledá kvalifikované pracovníky. A konečně: Příliš málo Evropanů má podnikatelského ducha a schopnosti potřebné k tomu, aby mohli založit vlastní podnik. Zdokonalování znalostí a dovedností, podpora průřezových dovedností a nalezení způsobů, jak lépe předvídat potřeby trhu práce – to jsou zásadní podmínky, jak zlepšit životní vyhlídky mnoha Evropanů a podpořit spravedlivý a udržitelný hospodářský růst.

## Posílit konkurenceschopnost EU

Situaci v oblasti znalostí a dovedností v EU by měla zlepšit deset opatření nové agendy Evropské komise.

„V tomto rychle se měnícím světě potřebujeme investovat do největšího evropského jmění – našich lidí. Lidé potřebují širokou škálu znalostí a dovedností, aby mohli využít svého potenciálu v práci i v životě. Znalosti a dovednosti mají pro prosperitu, zaměstnanost, růst a udržitelný blahobyt zásadní význam. Cílem naší nové agendy znalostí a dovedností je zajistit, že nebude nikdo opomenut a že Evropa bude podporovat špičkové znalosti a dovednosti, které povedou ke konkurenceschopnosti a inovacím,“ říká místopředseda Evropské komise pro pracovní místa, růst, investice a konkurenceschopnost Jyrki Katainen.

## INVESTICE DO ZNALOSTÍ A DOVEDNOSTÍ

Nová agenda dovedností pro Evropu zahajuje řadu opatření, která mají zajistit, aby byla lidem v Evropské unii dostupná správná odborná příprava, odpovídající dovednosti a dostatečná podpora. Jejím cílem bude lépe využívat znalostí a dovedností, které jsou k dispozici, a vybavit lidi novými schopnostmi, jež jsou zapotřebí, což jim pomůže najít dobrá pracovní místa a zlepšit své životní vyhlídky. „Je třeba, abychom do znalostí a dovedností v Evropě investovali více. Nejvíce konkurenceschopnými zeměmi v EU a ve světě jsou ty, které nejvíce investují do dovedností,



FOTO: ANIRAM | DREAMSTIME.COM

a 70 milionů Evropanů je vystaveno riziku, že zůstanou pozadu. Větší investice do znalostí a dovedností jsou klíčové pro posílení konkurenceschopnosti a pro podporu růstu. A především je důležité pomáhat lidem při uskutečňování jejich profesních snů a cílů a rozvíjení jejich potenciálu. Vyzývám členské státy, sociální partnery a podniky ke spolupráci, abychom společně dovedli novou agendu dovedností pro Evropu k úspěchu,“ uvedla evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu Marianne Thyssenová.

## KONKRÉTNÍ OPATŘENÍ PRO PŘÍŠTÍ DVA ROKY

Evropská komise navrhuje těchto deset opatření, která mají být uskutečněna během dvou let. K zavedení některých z nich už se přistoupilo:

- **Záruka k získání dovedností** na

pomoc dospělým s nízkou kvalifikační úrovní určitou minimální úroveň schopnosti číst a psát, matematické gramotnosti a digitálních dovedností a postoupit směrem k vyššímu sekundárnímu vzdělávání.

- **Přezkum evropského rámce kvalifikací** pro lepší porozumění kvalifikacím a lepší využití všech dostupných znalostí a dovedností na evropském trhu práce.
- **Koalice pro digitální znalosti a dovednosti a pracovní místa**, sdružující členské státy EU a zúčastněné strany z oblastí vzdělávání, zaměstnanosti a průmyslu, pro významné rozšíření zdrojů digitálního talentu a zajištění toho, že pracovní síla v Evropě bude vybavena potřebnými digitálními znalostmi a dovednostmi.
- **Plán pro odvětvovou spolupráci** v oblasti znalostí a dovedností s cílem zlepšit poznatky o znalostech a dovednostech a odstranit

znalostní a dovednostní nedostatky v konkrétních hospodářských odvětvích.

Další opatření budou zahájena v průběhu tohoto roku nebo v roce 2017:

- **Nástroj pro vytvoření dovednostního profilu státních příslušníků třetích zemí** s cílem podpořit včasné zjištění a vytvoření znalostního/dovednostního a kvalifikačního profilu žadatelů o azyl, uprchlíků a dalších migrantů.
- **Revize rámce Europass**, jež nabídne lidem lepší a uživatelsky přívětivější nástroje pro prezentaci jejich znalostí a dovedností a získání aktuálních a užitečných informací o potřebných znalostech a dovednostech, což jim pomůže při výběru profesních a vzdělávacích možností.
- **Dosažení toho, aby se odborné vzdělávání a příprava staly hlavní volbou**, díky posílení příležitostí pro studující v této oblasti získat zkušenost s učením se prací a podpoře většího zviditelnění dobrých výsledků odborného vzdělávání a přípravy na trhu práce.
- **Přezkum doporučení o klíčových schopnostech** s cílem pomoci více lidem osvojit si soubor základních dovedností nezbytných k tomu, aby mohli pracovat a žít ve 21. století, se zvláštním zaměřením na podporu podnikatelského a inovativního ducha a dovedností.
- **Iniciativa v oblasti sledování absolventů** s cílem získat lepší informace o tom, jak jsou absolventi úspěšní na trhu práce.
- **Návrh dále analyzovat a vyměňovat si osvědčené postupy** ohledně účinných způsobů, jak řešit odliv mozků.

ZDROJ: EVROPSKÁ KOMISE

EURES

## Odjíždíte za prací do zahraničí? Nechte si poradit!

Tisíce lidí každoročně vyráží za sezonní prací do zahraničí – za vyššími výděly, ale také za zkušenostmi. Právě ty totiž mohou skvěle záručit po návratu domů.

V současné době nabízejí evropští zaměstnavatelé nejvíce volných míst v zemědělství, turistickém ruchu, hotelnictví nebo gastronomii. Češi nejčastěji odjíždějí na zkušenou do Německa, Rakouska, Velké Británie, Španělska či Itálie. Do zahraničí vyjíždějí za prací nejvíce mladí lidé, ale rozhodují se pro ni i dříve narození. „Vyjet za prací do zahraničí je obrovská zkušenost a člověk z ní může čerpat po celý život, a to jak osobní, tak hlavně ten profesní,“ zdůrazňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

### Jak se vyznat v pravidlech?

Možností, jak získat práci v cizině, je několik – buď si ji člověk najde sám, přes známé, agenturu, či se spolehně na štěstí a hledá práci až na místě. Nebo využije služeb EURES. V každém případě je třeba být před odjezdem do zahraničí obezřetný

a nezapomínat, že uzavíráte pracovní poměr v jiné zemi a že se s tím pojí též řada povinností. Tak v první řadě musíte jako nový zaměstnanec získat číslo sociálního pojištění (např. v Itálii, Nizozemsku nebo Španělsku) a nahlásit svůj pobyt. Pokud si najdete brigádu v Rakousku, je třeba nahlásit adresu pobytu, a to nejpozději třetí den po příjezdu. V Německu je zase nutné v případě pracovního poměru trvajícího déle než tři měsíce získat povolení k pobytu, který uděluje tamní cizinecký úřad. Zákonů a nařízení je celá řada a vyznat se v nich pomůže zájemcům už zmíněná celoevropská síť EURES, která funguje na Úřadu práce ČR i v Česku.

### PROVĚŘENÁ PRACOVNÍ MÍSTA

V rámci svých služeb nabízí EURES volná místa, která jsou prověřená, a poskytuje poradenství o životních a pracovních podmínkách ve 32 zemích EU, EHP a ve Švýcarsku. Její poradci vám sdělí, co je třeba zařídit před odjezdem do zahraničí. Dozvíte se podrobnosti o povinných registracích nebo mzdách v cílové zemi. Věděli jste například, že od 1. dubna se ve Velké Británii zvýšila minimální hodinová mzda pro pracovníky starší 25 let na 7,20 libry? Od 1. července vzrostla minimální mzda i v Nizozemsku. A vyšší výdělek dostanou také ti, kteří podepsali pracovní smlouvu před výše uvedenými daty.

### Služby AGENTUR PRÁCE

Na EURES poradce se můžete obrátit i tehdy, když se rozhodnete využít služeb agentury práce. Pokud člověk zvolí právě tento způsob, měl by si v první řadě ověřit, jestli má agentura povolení Úřadu práce ČR

ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí. Další podmínkou je, že taková agentura musí mít sjednané pojištění proti úpadku. V tom případě pak má zaměstnanec jistotu, že pokud nedostane v zahraničí domluvenou mzdu, může se obrátit na pojišťovnu. Neméně důležité je, aby si klient hned na začátku ujasnil, s kým vlastně uzavírá pracovní právní vztah, tedy kdo bude jeho zaměstnavatel – zda agentura nebo firma v zahraničí, pro niž bude pracovat. Agentura si v žádném případě nesmí říct o jakýkoli finanční obnos za zprostředkování a nesmí požadovat procenta z domluvené mzdy. Výjimku tvoří uhrazení výdajů spojených s cestou (jízděnky, letenky apod.) či ubytováním.

### POZOR NA PODVODNÉ INZERÁTY!

V neposlední řadě si dávejte pozor na podvodné inzeráty s pracovními nabídkami. Ty se objevují nejčastěji v souvislosti s prací ve Velké Británii. Podvodníkům jde nejen o peníze, ale také o získání osobních údajů, bankovních informací apod. Obvykle nabízejí velmi dobře placené pracovní příležitosti, přestože jde často o pomocné práce a není nutné ovládat cizí jazyk. Nabídky bývají psané s gramatickými chybami, inzerované místo nelze dohledat v databázích firem ani jinde na internetu, stejně tak nelze obvykle najít bližší informace o zaměstnavateli. Podvodníci vyžadují vyplnění a podpis řady dokumentů, úhradu za vyřízení povolení k pobytu, služby advokáta při sepsání smlouvy nebo otevření bankovního účtu v zahraničí.

Navštívit poradce EURES se tedy vyplatí, i když už máte práci zajištěnou. Užitečné informace a seznam poradců najdete na [www.eures.cz](http://www.eures.cz).

ZDROJ: EURES ČR



## S jazykovými znalostmi jste na pracovním trhu ve výhodě

Dobrá znalost alespoň jednoho cizího jazyka je předpokladem pro získání dobře placené zaměstnání. Nejčastěji firmy požadují angličtinu, vzhledem k našim jižním a západním sousedům je vítána také němčina.

Řada zahraničních investorů hledá zaměstnance s dobrou znalostí jejich rodného jazyka, některé nadnárodní firmy v České republice navíc budoují centra pro podporu svých aktivit v dalších zemích. „Podle našich zkušeností tři čtvrtiny pracovních nabídek obsahují požadavky na znalost cizího jazyka. Kromě manažerských pozic je vyžadována většinou také u administrativních pracovníků a specialistů na podporu zákazníků, není ale výjimkou ani u kvalifikovaných dělnických profesí a některých typů služeb,“ říká Zuzana Lincová, ředitelka Profesia.cz. „Pro uchazeče o zaměstnání jsou dobré jazykové znalosti vždy výhodou. Je ale třeba zdůraznit, že ve svém životopise by si rozhodně neměli vymýšlet a nadsazovat je. Dají se velmi jednoduše ověřit a personálisté to také často dělají,“ dodává.

### ČR pod PRŮMĚREM EVROPSKÉ UNIE

Podle dat Českého statistického úřadu se v České republice domluví alespoň jedním cizím jazykem dvě třetiny lidí, což je pod průměrem EU. Kromě angličtiny, jejíž znalost ve svých životopisech na pracovním portálu Profesia.cz deklaruje 69 procent uchazečů o práci, u nás lidé nejčastěji umějí německy (40 procent), rusky (16 procent), francouzsky a španělsky (shodně 4 procenta). Nejlepší jazykovou vybavenost uvádějí mladí lidé do 25 let. U mladších ročníků je patrná lepší znalost angličtiny, ostatní jazyky jsou více zastoupeny u starších ročníků – zejména němčina a ruština. Znalost jednoho cizího jazyka uvedlo ve svých životopisech 36 procent lidí, dvou jazyků 35 procent, tří 10 procent; žádnými



FOTO: DENISIMAGLOV | DREAMSTIME.COM

jazykovými znalostmi se nemohlo pochlubit 17 procent zájemců o práci.

### FIRMY CHTĚJÍ ANGLIČTINU A NĚMČINU

Jaké jazykové znalosti nejčastěji požadují zaměstnavatelé? Opět dominuje angličtina (37 procent), často je podmínkou přijetí znalost němčiny (13 procent). Ostatní jazyky jsou vyžadovány v méně než jednom procentu nabídek. Jde zejména o francouzštinu, ruštinu, maďarštinu, holandsčinu a italštinu. Nejvíce jsou požadavky na jazykovou vybavenost zastoupeny u firem působících v Praze, Jihomoravském a Olomouckém kraji. Ruštinu nejčastěji v podmínkách pro přijetí uvádějí zaměstnavatelé v Karlovarském kraji, kde je frekventovaným požadavkem také znalost němčiny – stejně jako Plzeňským, Královéhradeckým a Olomouckým kraji. Poměrně zřídka zaměstnavatelé požadují znalost neevropských jazyků včetně vietnamštiny.

ZDROJ: PROFESIA.CZ



FOTO: ISABEL POULIN | DREAMSTIME.COM