



## SENIORI

**Jak postupovat, pokud chcete letos požádat o důchod?**

čtete na straně 3



## ČSSZ

**OSVČ si mohou zálohy na sociální zabezpečení dodatečně zvýšit**

čtete na straně 3



## MY V EVROPĚ

**EURES poradí, jak se ucházet o zaměstnání v zahraničí**

čtete na straně 8

## Slovo ministra



V rámci Sociální reformy I. je od ledna letošního roku organizování veřejné služby převedeno do kompetence Úřadu práce ČR, jak upravuje novela zákona o pomoci v hmotné nouzi a novela zákona o zaměstnanosti. Zároveň se rozšířil okruh lidí, pro které bude určena. Zatímco dosud ji vykonávaly pouze osoby v hmotné nouzi, v novém pojetí se veřejná služba chápe jako jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti cílený především na dlouhodobě nezaměstnané.

Veřejná služba byla zavedena v květnu 2009, do konce loňského roku ji organizovalo několik stovek obcí a vykonávalo asi 16 tisíc klientů. Od ledna se zaměřuje také na osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání a ambicí MPSV je postupně během letošního roku zvýšit počet zapojených lidí až na 50 tisíc.

Konkrétní zkušenosti z praxe v jednotlivých obcích dokazují, že zájem o veřejnou službu roste. Podle prvních výsledků realizace veřejné služby za letošní rok bylo ke konci ledna zatím uzavřeno více než 700 nových smluv se subjekty, které budou veřejnou službu zprostředkovávat. Těmito subjekty jsou například obce, technické služby, knihovny, nemocnice, školy a další organizace působící ve veřejném zájmu.

Přesun této agendy na Úřad práce ČR se v převážné většině obcí zvládl velmi dobře, obce navázaly s krajskými pobočkami Úřadu práce ČR při realizaci veřejné služby dobrou spolupráci. Výsledkem je, že například v Chomutově bylo do výpomoci při sněhové kalamitě a odklizení veřejných prostranství zapojeno přibližně 120 lidí.

Přínos veřejné služby má dvě stránky. Jednak má smysl práce ve veřejném zájmu, ale také může přinést značný individuální efekt u klienta. Člověku zapojenému do veřejné služby se obnovují pracovní návyky, lépe se začlení do společnosti, v ideálním případě se pak navrácí na pracovní trh.

V žádném případě není cílem veřejnou službu omezit na úklid veřejných prostranství. Rozšířit by se měla o širokou paletu činností v nejrůznějších organizacích v oblasti kultury, sportu, sociálních služeb, školství či zdravotnictví. MPSV tak usiluje o to, aby byla překonána předsudečná představa o veřejné službě jako o práci na ulici s oranžovou vestou, smetákem a lopatou.

Úřad práce ČR postupně uzavírá další rámcové smlouvy se subjekty, u nichž klienti veřejnou službu vykonávají. Veřejná služba se netýká všech uchazečů. Výběr klientů provádí Úřad práce ČR v souladu se zákonem a podle dalších kritérií při zachování rovného přístupu ke klientům. Podle své metodiky se zaměřuje na dlouhodobě nezaměstnané, zejména ty, kteří jsou v evidenci déle než rok. Lidem dlouhodobě zařazeným v systému sociální pomoci často chybí pracovní návyky a jejich děti nemají vzory, neboť rodiny dlouhodobě pobírají sociální dávky.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK  
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

## Nová sKarta zjednoduší kontakt s úřady

**Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR uzavřelo koncem ledna smlouvu s Českou spořitelnou, a. s., o zajištění administrace výplat nepojistných dávek a dávek z oblasti státní politiky zaměstnanosti a provozování karty sociálních systémů – tzv. sKarty. Spořitelna zvítězila v obchodní veřejné soutěži.**

Zavedením sKaret se podle ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka ušetří na provozních nákladech na 20 milionů korun měsíčně, tedy přibližně čtvrt miliardy korun ročně.

### DO KONCE ROKU NA MILION SKARET

„Zavedení karty znamená pro klienty rozšíření nabídky služeb a zvýšení komfortu. Klienty ani státní rozpočet to nebude stát ani korunu. Zahájení vydávání karty sociálních systémů předpokládáme nejpozději do poloviny letošního roku,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Přejít na nový způsob výplat dávek přes karty bude postupný během několika měsíců. Česká spořitelna chce vydávat cca 7 000 až 10 000 karet denně, do konce roku by jich měl být zhruba milion. „Peníze budou klientům připsány na účet vždy v den výplaty dávky,“ uvedl mí-

stopředseda představenstva a první náměstek generálního ředitele České spořitelny Dušan Baran.

### VĚŠÍ POKOHLÍ PRO KLIENTY I ÚŘEDNÍKY

Karta bude mít tři základní funkce: identifikační, autentizační a platební. Příjemcům dávek usnadní jejich čerpání, zjednoduší administrativu a sníží náklady státu. Bude možné s ní platit v obchodě, vybrat dávky z bankomatu nebo přeposílat peníze na soukromý účet. Řešení bezpečnosti je podle banky standardní, karta bude mít čip s certifikací bezpečnosti. Karta umožní přesunout sociální dávky do bezhotovostního styku, takže oprávněný úředník bude moci okamžitě zjistit, které dávky pobírá jeden konkrétní člověk. Karty ulehčí práci i zaměstnancům Úřadu práce ČR, sníží jejich zatížení v osobním kontaktu s klienty.

Pokračování na straně 2



FOTO: © JONATHAN ROSS | DREAMSTIME.COM

## Ministerstvo práce úspěšně a smysluplně čerpá evropské peníze

**Audit Evropské komise potvrdil, že systém čerpání evropských prostředků z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je dobře nastaven a peníze tečou správným směrem na smysluplné projekty.**

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) obdrželo na konci roku 2011 závěrečnou zprávu z auditu Evropské komise, který na OP LZZ během roku 2011 probíhal. OP LZZ obdržel známku 2, což je nejvyšší běžně užívané hodnocení pro operační program. Znamku 1 auditori prakticky nepoužívají.

Auditoři Evropské komise prověřili zavedené systémy a vybrané projekty a konstatovali, že řídicí a kontrolní systémy fungují účinně

a v souladu s příslušnými nařízeními. Zjištěné dílčí nedostatky mají podle jejich názoru jen mírný dopad na fungování klíčových požadavků i systému.

MPSV, které v období 2007–2013 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost řídí, přidělilo již 75 procent prostředků na konkrétní projekty a zbývající prostředky rozdělí nejpozději do konce roku 2015. V rámci OP LZZ bylo také do konce roku 2011 vyčerpáno – tedy certifi-



FOTO: © JANIS SMITS | DREAMSTIME.COM

kováno Ministerstvem financí ČR a vyžádáno na Evropské komisi – 23 procent přidělených prostředků. To

je cca 12,4 mld. Kč z celkových cca 55 mld. Kč. Program jako celek tak s velkým časovým předstihem překročil limit stanovený pro rok 2011. Podle něj měl do konce roku 2011 vyčerpat okolo 2,9 mld. Kč, aby nepřišel o přidělené evropské prostředky.

V závěru roku 2011 také došlo ze strany Evropské komise k finálnímu uzavření tří programů v gesci MPSV z období 2004–2006 (Operační program Rozvoj lidských zdrojů, Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS II hl. m. Praha a Iniciativa Společenství EQUAL). Všechny tyto programy vyčerpaly celých 100 procent evropských prostředků. (TZ)

## Rodina

## Vláda schválila Národní strategii ochrany práv dětí

**Cílem Národní strategie ochrany práv dětí, kterou vláda schválila 8. ledna, je vytvoření takového systému, který zajistí důslednou ochranu práv všech dětí v naší zemi. Česká republika má v tomto ohledu řadu rezerv a také kritiků z mezinárodních organizací.**

Strategie si klade za cíl nedostatky odstranit do roku 2018. Ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek na tiskové konferenci po jednání vlády zdůraznil, že se koncepce zaměřuje i na deinstitucionalizaci systému péče o ohrožené děti: „V první řadě je třeba vykonat maximum možného, aby dítě mohlo zůstat ve své původní rodině. Pokud to skutečně není možné, pak vláda svým dnešním rozhodnutím potvrdila, že upřednostňuje pro takové dítě individuální péči před péčí ústavní.“ Ministr také připomněl, že jen v roce 2010 prošlo kojeneckými ústavy více než 2 000 dětí do tří let věku.

### ZÁKLADNÍ PRINCIPY OCHRANY PRÁV DĚTÍ

Strategie definuje základní principy ochrany práv dětí a péče o ohrože-

né děti. Obsahuje konkrétní záměry, cíle a aktivity včetně harmonogramu, stanovení odpovědnosti jednotlivých resortů a způsobu monitoringu a hodnocení. Předpokládá se, že národní strategie bude naplněna v úzké spolupráci vlády, územních samospráv, nestátního neziskového sektoru a občanských iniciativ. Všechny děti si zaslouží příležitost k dosažení svého plného rozvoje. Všechny děti mají právo na dětství.

### Nový systém ochrany dětí by měl fungovat na základě těchto hlavních principů:

- Je plně zaměřen na dítě.
- Respektuje potřeby a vývoj dítěte.
- Sleduje dlouhodobý zájem dítěte, podporuje jeho jedinečnost a vývoj.
- Umožňuje rovné příležitosti pro

všechny děti bez ohledu na jejich pohlaví, schopnosti, rasu, etnikum, zdravotní postižení, okolnosti nebo věk.

- Zahrnuje do řešení situace děti a rodiny i celé jejich sociální okolí.
- Staví na silných stránkách dětí a rodin a identifikuje problémová místa.
- Funguje integrovaně a ve spolupráci všech zúčastněných subjektů.
- Je trvalým a interaktivním procesem.
- Poskytuje a reviduje opatření a poskytované služby.
- Je založen na objektivně zjištěných skutečnostech a důkazech.

Hlavního cíle Národní strategie ochrany práv dětí bude dosaženo do roku 2018 realizací dílčích cílů v následujících čtyřech prioritách: účast dítěte na rozhodovacích procesech, odstranění diskriminace a nerovného přístupu vůči dětem, právo na rodinnou péči a zajištění kvality života pro děti a rodiny.

Pokračování na straně 5



FOTO: © ARTHURPOSTER | DREAMSTIME.COM



# Nová sKarta zjednoduší kontakt s úřady

Pokračování ze strany 1

Nad rámec zadávacích podmínek uvedených v obchodní soutěži bude zřízen informační portál pro podporu platebních funkcí sKarty, který oprávněným osobám zdarma poskytne detailní informace o stavu účtu a umožní sledování uskutečněných obrátů. Člověk tak nebude muset chodit osobně na úřad – například když bude chtít dávku přeměrovat na jiný účet, bude to moci vyřídit on-line a bezplatně. Dnes to musí vyřídit na přepážce. Pro zvýšení komfortu oprávněných osob byla také prodloužena doba platnosti sKarty na čtyři roky.

## Stát uspoří značné prostředky

Výplatou prostřednictvím sKaret ušetří resort ročně asi čtvrt miliardy korun na administrativě. Další tři čtvrtě miliardy ušetří díky zavedení jednotného výplatního místa, tedy tím, že všechny dávky již vyplácí Úřad práce ČR. Resort bude přes sKartu vyplácet na dávkách a podporách asi 80 miliard korun ročně.

Platnost smlouvy se spořitelnou na provozování systému je omezena na 12 let. Česká spořitelna nabídla v tendru podle hodnotící zprávy asi



1 300 bankomatů a více než 25 tisíc platebních terminálů. Výběrové řízení na zřízení a provozování karet probíhalo od 30. června 2011, předběžným opatřením ho však přerušil Úřad na ochranu hospodářské soutěže. V prosinci pak konstatoval, že bylo v souladu se zákonem. Veškeré informace o výběrovém řízení i kom-

pletní znění smlouvy jsou zveřejněny na webu MPSV (pod záložkou Obchodní veřejná soutěž).

## Handicapovaným nahradí karta průkaz

Karta bude sloužit i jako průkaz osob se zdravotním postižením (TP,

## Základní informace o sKartě

- sKartu bude vydávat Úřad práce ČR.
- Informaci o tom, že si sKartu může vyzvednout, zašle klientovi Úřad práce ČR dopisem.
- Dostane ji každý, kdo bere některou ze sociálních dávek (kromě důchodů a nemocenského).
- Klient ji bude předkládat při každé návštěvě Úřadu práce ČR.
- Vydání karty i vedení účtu je zdarma.
- Ke každé sociální dávce je možný jeden výběr z bankomatu ČS zdarma nebo jeden bezhotovostní převod zdarma.
- Platba sKartou v obchodě a možnost zjistit zůstatek účtu v bankomatu ČS budou také zdarma.
- Fungovat bude jako normální platební karta, ale platit s ní budou muset povinně jen lidé, u nichž je podezření na zneužívání sociálních dávek.
- S sKartou nebude možné platit v baru nebo herně (neumožní to jejich terminály, které nebudou autorizované ministerstvem práce).
- Na sKartě bude uvedeno její číslo, jméno a příjmení držitele, identifikační číslo v systému ministerstva a platnost karty. V případě speciální karty, která bude sloužit jako průkaz osoby zdravotně postižené, zde bude navíc fotografie držitele, stupeň zdravotního postižení a datum narození.

ZTP a ZTP/P). S ní budou moci čerpat stejné výhody jako dnes při předložení papírového průkazu. Původní papírové průkazy zůstanou v platnosti do data uvedeného na zadní straně průkazky včetně výhod, které se na ně vztahují, ale nejdéle do 31. prosince

2015. A to i tehdy, pokud mají vyznačenou platnost „trvale – bez omezení“. Po datu platnosti průkazky uvedeném na zadní straně je nutné se podrobit novému lékařskému posouzení zdravotního stavu, který se ovšem posuzuje již podle nových kritérií. (RED)

## Poradna

# Co jste možná nevěděli o sKartě

## Odkdy a komu se budou sociální karty vydávat?

Česká spořitelna začne vydávat sKarty od konce června letošního roku, do konce letošního roku vyrobí nejvýše jeden milion sKaret. Karty mají postupně dostat všichni příjemci nepojistných dávek a dávek z oblasti státní politiky zaměstnanosti.

## Kde se budou sKarty vydávat?

Karty si budou moci občané vyzvednout na příslušném pracovišti Úřadu práce ČR. Primárním kontaktem pro příjemce dávek budou tedy kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR. Ta budou karty sjednávat a zároveň předávat oprávněným osobám. Veškeré změny, např. změny osobních údajů, žádost o znovuzaslání PIN ke kartě apod., se budou provádět také pouze prostřednictvím kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR.

## Kolik bude sKarta stát a kolik bude stát výběr z bankomatu?

Vydání sKarty jedenkrát za její čtyřletou platnost bude pro držitele zdarma. Držitel karty má v rámci standardních služeb nárok na jeden



výběr z bankomatu ČS nebo provedení bezhotovostního příkazu měsíčně zdarma. Každý další výběr z bankomatů ČS bude zpoplatněn 6 Kč. Výběr z bankomatu jiné banky bude zpoplatněn 40 Kč. Oba poplatky jsou standardními poplatky pro klienty ČS.

## Co bude na kartě uvedeno?

Na kartě bude uvedeno její číslo,

jméno a příjmení držitele, identifikační číslo v systému MPSV a platnost karty. V případě speciální karty, která bude sloužit jako průkaz osoby zdravotně postižené, zde bude navíc fotografie držitele, stupeň zdravotního postižení a datum narození. Rodné číslo na sKartě uvedeno nebude.

## Jaké jsou vůbec výhody sKarty pro její uživatele?

- Dostupnost a pohodlí – klienti nemusí pro dávky na poštu nebo na úřad. Mohou je využít prostřednictvím karty v kterémkoli bankomatu nebo platebním terminálu v obchodech.
- Bezpečí – klienti nemusí mít obavu o ztrátu hotovosti. Pokud ztratí kartu, stačí, když ji zablokuje.

## Co mám dělat, když kartu ztratím? Kde dostanu novou kartu?

Veškeré požadavky budou vyřizovat kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR. Karta půjde zablokovat na bezplatné lince, která bude uvedena na kartě. (RED)

## Loni se provedlo na 167 tisíc kontrol zaměřených na nelegální práci

V loňském roce pokračovaly kontrolní orgány v působnosti MPSV v provádění společných kontrol v oblasti dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů v oblasti zaměstnanosti. V součtu bylo loni provedeno 166 756 kontrol, na nichž se podílel Státní úřad inspekce práce, ČSSZ a Úřad práce ČR.

Probíhaly také tzv. koordinované kontroly (resort je realizuje již od září 2010), na nichž se podílejí výše vyjmenované organizace resortu s Policií ČR, Celní správou a dalšími složkami státní správy. Cílem kontrol je zlepšení vymahatelnosti práva zejména ve vztahu k nelegální práci, nedodržování pracovněprávních předpisů a obcházení placení odvodů na sociální a zdravotní pojištění. Od května 2011 koordinace těchto kontrol přešla na Státní úřad inspekce práce.

## Ani letos nebude o kontroly nouze

„Kontroly zaměřené na oblast nelegálního zaměstnávání budou pokračovat i v letošním roce. Na území ČR bude provedeno minimálně šest mimořádných kontrolních akcí zaměřených na oblasti podnikání (trhu práce), kde je reálný předpoklad nebo již existující signály výkonu nelegální práce. V rámci šesti mimořádných kontrolních akcí bude provedeno 15 000 kontrol,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek.

Chystá se i 20 000 kontrol zaměstnavatelů, u nichž je podezření na možnost nelegální práce. Část těchto kontrol bude provedena společně s ČSSZ a dalšími orgány. Při výběru konkrétních subjektů pro kontrolu se bude vycházet ze všech dostupných informací (z poradenství, z kontrolní činnosti inspekce práce, z podnětů a informací od jiných institucí).

Celkem MPSV letos plánuje provést na 200 tisíc resortních kontrol, tedy všech kontrol v gesci Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) a ČSSZ. Legislativa platná od ledna 2012 také zpřísňuje postih výkonu nelegálního zaměstnání (tedy pro „zaměstnanec“) na 100 tisíc Kč a zaměstnavatelé za umožnění takového výkonu je možné uložit pokutu ve výši 250 000 až 10 milionů Kč.

## Příklad úspěšné koordinované kontroly

Při kontrole v jedné ze dvou provozoven zaměstnavatele v oblasti maloobchodu v Moravskoslezském kraji bylo zjištěno, že jednatelka společnosti vykonávala práci prodavačky bez pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy. Následnou kontrolou dokladů bylo zjištěno, že se jedná o uchazečku o zaměstnání. Dále bylo podle zápisu v obchodním rejstříku zjištěno, že společnost zastupu-



je i druhá jednatelka, která je rovněž uchazečkou o zaměstnání, a postupným dokazováním se zjistilo, že také pracovala v druhé provozovně jako prodavačka bez uzavření pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy (měla však uzavřenu dohodu o provedení práce na jinou profesi – uklízečka). Situace byla vyhodnocena jako výkon nelegální práce, neboť ani jednatelky společnosti nemohou vykonávat závislou práci pro společnost bez sjednání pracovněprávního vztahu.

## Výsledky kontrol za IV. čtvrtletí 2011

Celkem bylo v posledním čtvrtletí provedeno 38 198 kontrol. Zároveň bylo uloženo 1 486 pokut v celkové výši 28 592 064 Kč. Při kontrolách se potvrdila skutečnost, že stále existují na trhu práce zaměstnavatelé, kteří s pracovníky uzavírají pouze dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména dohody o provedení práce, přestože se jedná o práci, jejíž pravidelný výkon by měli zaměstnavatelé zajišťovat zaměstnanci v pracovním poměru.

Část kontrolovaných zaměstnavatelů pozitivně hodnotí, že kontrolní orgány provádějí kontrolu společně, takže nemusí tytéž doklady předkládat opakovaně.

Co se týká výkonu nelegální práce, kontroly prokázaly, že se nejedná pouze o nelegální zaměstnávání cizinců. Bez pracovní smlouvy nebo dohody pracují i občané ČR. Kontroly v posledním kvartálu roku mj. odhalily, že bylo zaměstnáno tzv. „načerno“ 540 uchazečů o zaměstnání. (RED)

## Seniři

# Spočítejte si, jaký budete mít důchod!

Na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR si mohou zájemci spočítat orientační výši důchodu, kterou lze očekávat při odchodu do důchodu v letech 2013 až 2015. Nově upravenou důchodovou kalkulačku najdete na <http://www.mpsv.cz/cs/2435>.

Pro stanovení výše důchodu příznaného po roce 2012 nejsou ještě k dispozici potřebné statistické údaje o vývoji výše průměrné měsíční mzdy po roce 2010, a nelze proto stanovit výši důchodu na základě platných údajů. Pro orientační představu o možné výši důchodu příznaného po roce 2012 je nutné vycházet z odhadu vývoje průměrné měsíční mzdy a také z očekávaného vývoje vlastních „hrubých výdělků“, tedy z výše dosaženého vyměřovacího základu v příslušných letech. Výpočet orientační výše důchodu příznaného po roce 2012 bude tedy ovlivněn nejen očekávanými vlastními výděly, ale i očekávaným vývojem průměrné mzdy. Pro důchody příznané v letech 2013 až 2015 umožňuje nová důchodová kalkulačka nastavit si vývoj průměrné mzdy po roce 2010 podle vlastního uvážení, případně si



vyzkoušet, jaký vliv bude mít různý mzdový vývoj na výši důchodu.

## O výši důchodu rozhoduje i statistika

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, určuje obecně platný způsob výpočtu výše důchodu, ale pro stanovení výše důchodu příznaného v konkrétním kalendářním roce je třeba vycházet navíc ještě ze statistických údajů zjištěných Českým statistickým úřadem o vývoji výše

průměrné měsíční mzdy v letech předcházejících roku přiznání důchodu. Na základě těchto statistických údajů vydá MPSV vyhlášku o výši všeobecného vyměřovacího základu, o výši přeprůběhového koeficientu pro úpravu tohoto všeobecného vyměřovacího základu, o výši redukčních hranic pro stanovení výpočtového základu a o výši základní výměry důchodu. Následy byly hodnoty těchto nezbytných parametrů výpočtu důchodu stanoveny vyhláškou č. 286/2011 Sb. pro důchody příznané v roce 2012. (RED)



# Jak postupovat, pokud chcete letos požádat o důchod?

**Občané, kteří v letošním roce dosáhnou důchodového věku a získají potřebnou dobu pojištění alespoň 28 let, mohou podat žádost o starobní důchod. Rozhodnutí, zda odejít do starobního důchodu, záleží na samotném občanovi. Jedná se o jeho právo volby, a nikoliv o povinnost.**

Nejdříve čtyři měsíce před požadovaným dnem přiznání starobního důchodu sepsuje osobně budoucí důchodce žádost o důchod, a to na okresní (v Praze Pražské, v Brně Městské) správě sociálního zabezpečení (OSSZ/PSSZ/MSSZ) příslušné podle místa trvalého pobytu občana nebo místa hlášeného pobytu v České republice, jde-li o cizince.

## Doklady, které je třeba předložit

Při podávání žádosti o starobní (invalidní důchod) se předkládá zejména:

- občanský průkaz, u cizinců pas či povolení k pobytu,
- doklady o studiu, popřípadě učení (i nedokončeném),
- muži předkládají doklady o výkonu vojenské služby,
- doklady prokazující výchovu dětí nebo péči o děti (rodné listy dětí, popř. rozhodnutí o době a rozsahu péče),
- doklady prokazující péči o osobu závislou, dříve bezmocnou (rozhodnutí o době a rozsahu péče),
- potvrzení zaměstnavatele o vyplácených náhradách za ztrátu na výdělků po skončení pracovní neschopnosti náležející za pracovní úraz (nemoc z povolání),
- potvrzení zaměstnavatele o zvláštním příspěvku horníkům, vypláceném před rokem 1996,
- doklady prokazující zaměstnání v cizině,
- chybí-li některé doby pojištění,

předkládají se náhradní doklady, které prokazují výdělečnou činnost – potvrzení zaměstnavatele, pracovní smlouvy, svědecká prohlášení aj.,

- evidenční list důchodového pojištění z posledního zaměstnání předkládá zaměstnavatel, a to na vyžádání OSSZ/PSSZ/MSSZ.

## Délka vyřízení žádosti o důchod

ČSSZ rozhoduje o přiznání důchodu ve lhůtě do 90 dnů od podání žádosti. Délka vyřízení však závisí na tom, zda jsou v evidenci ČSSZ všechny podklady, či nikoliv. V případě, kdy chybí doby pojištění, např. protože zaměstnavatelé dříve nesplnili svou zákonnou povinnost a nezaslali potřebné dokumenty ČSSZ, provádí se došetřování a o tuto dobu se prodlužuje lhůta pro vydání rozhodnutí. ČSSZ o důchodu rozhoduje teprve poté, co je evidence kompletní. V případech, kdy žádost nelze definitivně vyřídit z důvodu nezbytného šetření, avšak nárok na důchod je prokázán, poskytuje ČSSZ žadateli před vydáním rozhodnutí o důchodu zálohu.

## Zvolíte si formu výplaty důchodu

Důchod se vyplácí v hotovosti prostřednictvím České pošty na adresu trvalého nebo přechodného bydliště nebo bezhotovostním převodem na bankovní účet. Formu výplaty si



Podrobné informace o důchodovém pojištění získáte na webu ČSSZ na adrese [www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni](http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni), při osobní návštěvě OSSZ/PSSZ/MSSZ, zavoláním na call centrum pro důchodové pojištění na tel. 257 062 860 nebo v Klientském centru pro důchodové pojištění ČSSZ v Praze.

při podání žádosti o důchod volí sám žadatel. Pokud občan požaduje důchod vyplácet na účet v peněžního ústavu, musí k žádosti přiložit vyplněný a bankou potvrzený tiskopis Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet. ČSSZ zajišťuje také výplaty důchodů do ústavů sociální péče s celoročním pobytem.

## Lhůta 30 dnů pro námitky

Proti rozhodnutí ČSSZ ve všech věcech důchodového pojištění (např. klient nesouhlasí s výší důchodu nebo mu nebyla započítána určitá doba pojištění) lze podat písemnou námitku do 30 dnů ode dne jeho oznámení účastníku řízení. Námitku přijímá ČSSZ nebo kterákoliv OSSZ/MSSZ/PSSZ. Podání námitky je řád-

ný opravný prostředek ve správním řízení. Absolvování námitkového řízení je nezbytným předpokladem k tomu, aby se věci mohl zabývat soud při uplatnění správní žaloby.

Do 30 dnů ode dne oznámení rozhodnutí ČSSZ může klient písemně požádat o změnu data přiznání důchodu nebo jeho výplaty (takovou žádost může podat nejvýše dvakrát v případě přiznání téhož důchodu). V praxi se může jednat o situace, kdy žadatel o starobní důchod z obdrženého rozhodnutí zjistil, že mu do získání dalšího celého kalendářního roku pojištění chybí 10 dnů. V tomto případě má žadatel možnost v 30denní lhůtě požádat ČSSZ o posunutí data přiznání starobního důchodu tak, aby mu byl zhodnocen i další celý kalendářní rok pojištění.

## Když žádost

### NEMŮŽETE PODAT OSOBNĚ

Na základě plné moci může kromě oprávněného občana podat žádost o důchod i jeho zmocněnec. Z plné moci musí být zřejmé, že byla udělena k podání žádosti o důchod. Zmocněnec totiž musí za žadatele uvést a podepsat některá zásadní prohlášení a sdělení (například o výchově nezletilých dětí, o dobách odpracovaných od ukončení povinné školní docházky), které nemusí detailně znát. Proto je vhodné, aby se žadatel o důchod nechal při sepsávání žádosti zastupovat pouze výjimečně. Pokud nemůže budoucí důchodce žádost podat sám z důvodu nepříznivého zdravotního stavu, může ji za něj sepsat jeho rodinný příslušník. Ten plnou moc nepředkládá. Dokládá však souhlas budoucího důchodce (člena rodiny) s podáním žádosti o dávku a potvrzení lékaře, že jeho zdravotní stav pro svou závažnost neumožňuje žádost o dávku sepsat.

## Žádost o pozůstalostní dávku

Při podávání žádosti o pozůstalostní dávku (důchod vdovský, vdovecký a sirotčí), pokud již zemřelá osoba pobírala důchod, se předkládá zejména:

- občanský průkaz, u cizinců pas či povolení k pobytu,
  - úmrtí list zesnulého,
  - oddací list při žádosti o vdovský/vdovecký důchod,
  - rodné listy dětí,
  - potvrzení o studiu při žádosti o sirotčí důchod, jestliže dítě již dokončilo povinnou školní docházku.
- Pokud osoba, po které se žádá o pozůstalostní dávku, dosud nepobírala vlastní důchod, předkládá pozůstalá osoba ještě veškeré doklady týkající se zesnulého/ho, které se předkládají k žádosti o starobní, případně invalidní důchod.

ZDROJ: ČSSZ

## FINANCE

# Pracující důchodci mají nárok na zvýšení důchodu

**Důchodci, kteří pobírají starobní důchod v plné výši a současně vykonávají výdělečnou činnost (jsou zaměstnaní nebo podnikají), mají možnost zažádat si o zvýšení důchodu. To činí za každých 360 kalendářních dnů získaných výdělečnou činností 0,4 procenta z procentní výměry starobního důchodu. Možnost zvýšit si důchod se týká i seniorů v předčasném důchodu, pokud již dosáhli důchodového věku.**

Podmínkou je, aby důchodce skutečně odpracoval alespoň 360 kalendářních dnů. Nárok na zvýšení procentní výměry důchodu mu vznikne buď vždy až po dvou letech nepřetržitého výkonu výdělečné činnosti, nebo po jejím skončení. Tato výdělečná činnost musí zakládat účast na důchodovém pojištění. Pro zvýšení důchodu se hodnotí doba odpracovaná až po 31. 12. 2009. Výdělečnou činnost, kterou důchodce vykonával v období do 31. 12. 2009, do nároku na zvýšení důchodu zhodnotit nelze. Dále za výkon výdělečné činnosti nelze pro účely zvýšení procentní výměry starobního důchodu považovat dobu dočasně pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny a dobu neplaceného volna.



FOTO: © YURI ARCOURS | DREAMSTIME.COM

ria (tj. zaměstnání, OSVČ, DPČ). Jestliže důchodce přerušil výdělečnou činnost a nestačí získat 360 kalendářních dnů, neznamená to, že by takové období bylo „ztraceno“. Pokud důchodce začne opět pracovat nebo podnikat, tyto odpracované dny se mu načítají až k součtu 360 dnů. Počet přerušení výdělečné činnosti ani doba trvání přerušování není omezena. Za nepřetržitě trvání výdělečné činnosti se považuje i situace, kdy v jednom dni skončí výdělečná činnost a bezprostředně druhý den navazuje výkon další výdělečné činnosti.

ZDROJ: ČSSZ

## Modelové příklady pracujících starobních důchodců:

### Příklad 1:

Důchodce pobírá starobní důchod a stále pracuje již od 1. 11. 2009. Jeho zaměstnání trvá od 1. 1. 2010 nepřetržitě dva roky, a má tak skutečně odpracováno 720 kalendářních dnů (doba 1. 11.–31. 12. 2009 se nezapočítává). Může tedy podat žádost o zvýšení důchodu. Starobní důchod činí 12 150 Kč (tj. 2 270 Kč základní výměra a 9 880 Kč procentní výměra). Důchod se mu navýší za každých 360 dnů o 0,4 procenta z procentní výměry, tedy celkem o 0,8 procenta, což představuje částku 80 Kč (zaokrouhлено na celé koruny nahoru). Nově bude dostávat důchod ve výši 12 230 Kč.

### Příklad 2:

Důchodce pobírá starobní důchod a stále pracuje od 1. 12. 2010. Má již odpracováno 360 kalendářních dnů, ale jeho zaměstnání netrvá nepřetržitě dva roky. Druhou podmínkou pro nárok na zvýšení, tj. nepřetržitě trvání výdělečné činnosti po dobu dvou let, tak zatím nesplnil. O navýšení důchodu bude moci zažádat až ve chvíli, kdy jeho zaměstnání skončí, nebo až uplyne nepřetržitá dvouletá doba výdělečné činnosti.

### Příklad 3:

Důchodce pobírá starobní důchod a pracoval 1. 6. 2010–31. 5. 2011. Má skutečně odpracováno 360 kalendářních dnů. Jeho výdělečná činnost skončila a požádal si od 1. 6. 2011 o zvýšení důchodu. Starobní důchod činil 12 110 Kč (tj. 2 230 Kč základní výměra v roce 2011 a 9 880 Kč procentní výměra). Důchod se mu navýšil o 0,4 procenta z procentní výměry, tedy o částku 40 Kč (zaokrouhлено na celé koruny nahoru). Jeho důchod nově činí 12 150 Kč.

### Příklad 4:

Důchodce pobírá starobní důchod a pracuje k 10. 2. 2012. K tomuto datu má již odpracováno 330 kalendářních dnů, které získal výdělečnou činností v průběhu období od 1. 1. 2011. Podmínkou pro nárok na zvýšení, tj. získání 360 dnů výdělečné činnosti, zatím nesplnil. O navýšení důchodu bude moci zažádat až ve chvíli, kdy získá zbývajících 30 dnů a současně jeho zaměstnání skončí.

## O ZVÝŠENÍ JE NUTNO POŽÁDAT

Žádost o úpravu (zvýšení) starobního důchodu podává důchodce prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení příslušné podle místa jeho trvalého bydliště (v Praze na jakémkoliv územním pracovišti Pražské správy sociálního zabezpečení, v Brně u Městské správy sociálního zabezpečení). S podáním žádosti o zvýšení starobního důchodu je vhodné vyčkat až do doby, kdy bude důchodce vědět, že má podmínky nároku na zvýšení důchodu splněny (viz výše). Úpravu důchodu neprovádí ČSSZ automaticky, vždy je třeba o ni požádat.

Splnění podmínek jako získání potřebného počtu dnů výdělečné činnosti, ukončení výdělečné činnosti, nepřetržitě dvouleté trvání výdělečné činnosti nebo případně odečítané doby se prokazuje evidenčním listem důchodového pojištění, který si okresní správa sociálního zabezpečení vyžádá od zaměstnavatele. U OSVČ vede potřebné údaje místně příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

## PŘERUŠENÍ VÝDĚLEČNÉ ČINNOSTI

Hodnotí se každý den výdělečné činnosti, která splňuje zákonná kritéria

## Změna termínů výplaty důchodů v roce 2012

V roce 2012 se mění některé výplatní termíny důchodů. Mění se kvůli státním svátkům, dnům pracovního klidu a svátkům, které stanovuje zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích.

Výše uvedená změna výplatních termínů se týká pouze dávek důchodového pojištění, tedy důchodů starobních, invalidních a pozůstalostních.

ČSSZ k 31. 12. 2011 vyplatila prostřednictvím České pošty 1 466 175 důchodů a provedla 1 337 605 výplat důchodů na osobní účty klientů.

ZDROJ: ČSSZ

## Změna se týká následujících výplatních termínů:

Důchody splatné	Budou v roce 2012 splatné:
6. 4.	5. 4. 2012
8. 4.	6. 4. 2012
8. 5.	9. 5. 2012
4. 7.	3. 7. 2012
6. 7.	4. 7. 2012
20. 12.	19. 12. 2012
22. 12.	20. 12. 2012
24. 12.	21. 12. 2012

## POJISTNÉ

# Zálohy na sociální zabezpečení může OSVČ dodatečně zvýšit



FOTO: © PELFOPHOTO | DREAMSTIME.COM

Od 1. ledna 2012 může osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) zálohu na pojistné na důchodové pojištění, kterou uhradí v období splatnosti, ve stejném období dodatečně zvýšit. Doba splatnosti zálohy na pojistné na důchodové pojištění platná právní úprava stanovuje od 1. do 20. dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, k němuž se záloha vztahuje. V praxi to bude znamenat, že všechny zálohy na pojistné na důchodové pojištění, které budou na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení připsány do 20. dne následujícího kalendářního měsíce, budou považovány za zálohu na kalendářní měsíc předchozí.

Rovněž splatnost pojistného na nemocenské pojištění je platnou právní úpravou stanovena od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Od 1. 1. 2012 může OSVČ svůj měsíční základ, který si zvolila, dodatečně zvýšit v období splatnosti pojistného na nemocenské pojištění obdobně jako v případě důchodového pojištění.

Poprvé se bude tímto způsobem postupovat u záloh na pojistné na důchodové a pojistné na nemocenské pojištění za leden 2012. To znamená, že platby připsané na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení do 20. 2. 2012 budou použity na úhradu zálohy a pojistného na leden 2012.

ZDROJ: ČSSZ



■ NÁZOR

# K reflexi ekonomie nezaměstnanosti v legislativě ČR

Začátkem letošního roku vstoupila v účinnost zásadní novela pracovního kodexu a zákonů souvisejících. Přináší mnohé pozitivní změny, které sledují naplnění prioritního cíle: zvýšení účinnosti politiky zaměstnanosti. Přes očekávaná a nepochybná pozitiva je však zásadní střet dle mého názoru stále před námi.

Příčiny spočívají v třech polohách. Za prvé jde o nedostatečnou provázanost právního a ekonomického pohledu na problematiku. Na jedné straně je viditelná snaha o minimalizaci nákladů na řešení příčin a důsledků nezaměstnanosti a celkové zjednodušení organizace a řízení politiky zaměstnanosti, a na straně druhé úsilí o často přehnanou až zavádějící právní detailizaci jednotlivých forem, metod a přístupů. Za druhé jde o ideologickou deformaci, neúnosné zpolitizování politiky zaměstnanosti projevující se v tom, že se stala významným nástrojem v rukou různých nátlakových a zájmových skupin a součástí politického cyklu. Za třetí jde o odtrženost logiky i cílů politiky zaměstnanosti a jejích konkrétních opatření od podstaty rozporů na trhu práce a nezaměstnanosti sui generis. Absence širšího průniku teorie nezaměstnanosti do politiky zaměstnanosti znamená, že jsou přednostně řešeny její důsledky na úkor aktivního odstraňování jejích příčin.

## Podstata deformace trhu práce

Trh práce, tj. koupě a prodej pracovní síly, jejíž cenou je mzda, je jevem specifickým, plynoucím z toho, že práce je funkcí pracovní síly a tím spojena s osobností člověka. Podstata deformace trhu práce, nalézající své vyjádření mj. v rigidní reglementaci pracovního zákonodárství, spočívá právě v redukování fungování standardních tržních mechanismů. Z regulativů, které jsou většinou formulovány a vyvozovány z často uměle nastolovaných sociálních důsledků nezaměstnanosti a právně kodifikovány s malou či nicotnou ekonomickou determinací, lze uvést zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, s mnohdy až „monopolistickým“ vystupováním odborů překračujícím meze sociální koheze, legislativu regulující propouštění a nařizující kompenzační platby, odlišné preference poptávajících a nabízejících, spojené s řadou sociálních imperativů (včetně velmi negativních vlivů „sociálního dumpingu“, opírajícího se zejména o legislativu Evropské unie) apod.

## Specifické rysy nezaměstnanosti

Selhání trhu práce, tedy nezaměstnanost, pokládají mnozí za druhé největší makroekonomické zlo (vedle inflace) s nedozírnými a dosud nedocenenými sociálními, právními i mravními důsledky. Zásadní rozdíl mezi nimi spočívá v tom, že nezaměstnanost postihuje svými negativními důsledky pouze některé skupiny obyvatelstva a regiony, navíc s odlišnou intenzitou. Svoji významnou úlohu se zvláštním důrazem na metody a formy politiky zaměstnanosti pak má tzv. typologie nezaměstnanosti a její příčiny. Třetím syntetizujícím aspektem studia nezaměstnanosti podstatným pro volbu cílů a opatření politiky zaměstnanosti je vzájemná souvislost mezi vznikem a dynamikou jednotlivých typů nezaměstnanosti a hospodářskými cykly (opět s rozdílnou korelací podle zdrojů) a typů agregátní poptávky či nabídky). Mimořádný význam má především důsledné odělování dobrovolné a nedobrovolné nezaměstnanosti, přirozené míry nezaměstnanosti ve vazbě na ekonomicky aktivní část populace, analýza a strukturalizace základních typů nezaměstnanosti co do příčin vzniku, form projevu a metod překonávání. To vše vytváří mimořádně pestrou škálu variant, na kterou současná politika zaměstnanosti bohužel zatím nereačuje dostatečně pružně.



## Jak se mění struktura nezaměstnaných?

Kvantitativních ukazatelů situace na trhu práce a jeho vývoje je relativně dostatečné množství, nicméně jejich konkrétní kvalitativní rozbor naráží na některé dosud statisticky ani legislativně neřešené bloky, vycházející mj. i ze subjektivního pohledu a neochoty většiny především nedobrovolně nezaměstnaných o svém osudu hovořit a reálně ho analyzovat. Prvním limitujícím prvkem především prvonezaměstnaných je, že svůj stav pokládají za dočasný a za určitý projev osobního selhání. Druhým prvkem je to, že ani statistiky úřadů práce nepřipouštějí zpětné závěry o osobách, a tedy vylučují případnou extrapolaci přístupů, příčin i důsledků. Za třetí je zapotřebí za globálními čísly vidět opakovaný vstup a výstup na trh práce určitých sociálních i profesních skupin, a to, že se struktura nezaměstnaných mění nejen podle profesí, věku i regionů, ale i podle jednotlivých životních fází.

## Analýza financování politiky zaměstnanosti

Pro volbu opatření ke zkvalitnění a zefektivnění politiky zaměstnanosti je významná i analýza financování jejích aktivit (především z účelově vytvářených fondů na základě pojištění v zaměstnanosti a ze státního rozpočtu). Tyto výdaje jsou určitou dotací placenou z daní nebo z pojistného, která v rostoucí míře zatěžuje jak jejich plátce, tak vede k růstu ceny práce. Jde o značné a trvale rostoucí finanční prostředky, jejichž vynakládání však není vždy, a pravděpodobně ani většinou, efektivní. Zejména prostředky vynakládané na pasivní politiku zaměstnanosti obsahují demotivační přístup a konzervují selhání na stát. Jaké závěry lze vyvodit pro zkvalitnění činnosti v dané oblasti:

Za prvotní podmínku pokládám důsledné rozlišování příčin nezaměstnanosti a jejich typologii. Sociální zákonodárství musí diferencovat mezi dobrovolně a nedobrovolně nezaměstnanými, včetně odvodů za „státní pojištěnce“. Dokáže-li zákoník práce nově rozlišovat např. mezi výši finančních kompenzací v případě rozvázání pracovního poměru dohodou a výpovědí, resp. zrušit přivýdělek při podpoře v nezaměstnanosti, neměl by být problém tuto diferenciaci provést již na vstupu mezi uchazeče o zaměstnání a podle toho rozhodovat o přiznání výše a charakteru dávky.

Nezbytně nutné je změnit tok a poměr prostředků vynakládaných na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti ve prospěch aktivních opatření například diferenciací délky podpůrné doby a výše podpory v nezaměstnanosti jejich snížením v pří-

padě dobrovolně nezaměstnaných. Uvolněné prostředky převést do fondů aktivní podpory, a tak redukovat „zákonně plýtvání“ poskytováním podpor lidem, kteří odmítají zapojení do trhu práce, stejně jako těm, kteří si práci aktivně hledají.

Posílení vyžaduje kontrolní funkce pracovišť úřadu práce. Legislativně by měla být více sankcionována častá praxe, kdy mnozí nezaměstnaní

vstupují na trh práce pouze na krátkou dobu a účelově. To platí i pro rekvalifikační kurzy, kdy řada jejich absolventů jimi prochází opakovaně, přičemž nelze vyloučit spekulativní účast z titulu zvýhodnění při poskytování podpor. Návrhy na určitou míru participace účastníků rekvalifikačních kurzů jsou zcela oprávněně zejména v případech, kdy jde o určitý „nadstandard“.

inzerce

## PROBLEMATIKA PRACUJÍCÍCH STAROBNÍCH DŮCHODCŮ

Na závěr pokládám za nezbytné připomenout dosud ne vždy přijímanou úzkou souvislost komplexního řešení institutu nezaměstnanosti s důchodovou politikou včetně jejího propojení se státní politikou zaměstnanosti. Nejde jen o otázku tzv. předčasných důchodů, ta je v zásadě srozumitelně formulována a legislativně upravena. Mnohem větší otázkou je z ekonomického pohledu, tak základních principů sociální koheze vyvolává pokračování pracovního poměru po dosažení rozhodného věku a splnění dalších podmínek pro přiznání starobního důchodu. V tržním hospodářství je svobodným rozhodnutím vlastníka, koho zaměstná. Nicméně dosavadní právní úprava starobních důchodů viditelně preferuje určité kategorie pracujících, výrazně zlepšuje jejich sociální podmínky, a to s důsledkem zvýšeného zatížení státního rozpočtu. Proti tomu stojí velké množství převážně plně kvalifikovaných nezaměstnaných (s vysokým podílem mladých absolventů středních i vysokých škol), kteří marně hledají uplatnění na trhu práce. Výsledkem je celkové zvyšování podílu mandatorních výdajů na výdajové stránce státního rozpočtu. Přitom ekonomicky efektivním a sociálně spravedlivým opatřením by bylo minimálně upravit § 37 zákona o důchodovém pojištění řešící souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti tak, aby omezil předmětné zvýhodnění (pokud by nebyl tento souběh ze zákona vyloučen).

Mgr. Ing. LADISLAV ŠAFRÁNEK, CSc., PORADCE

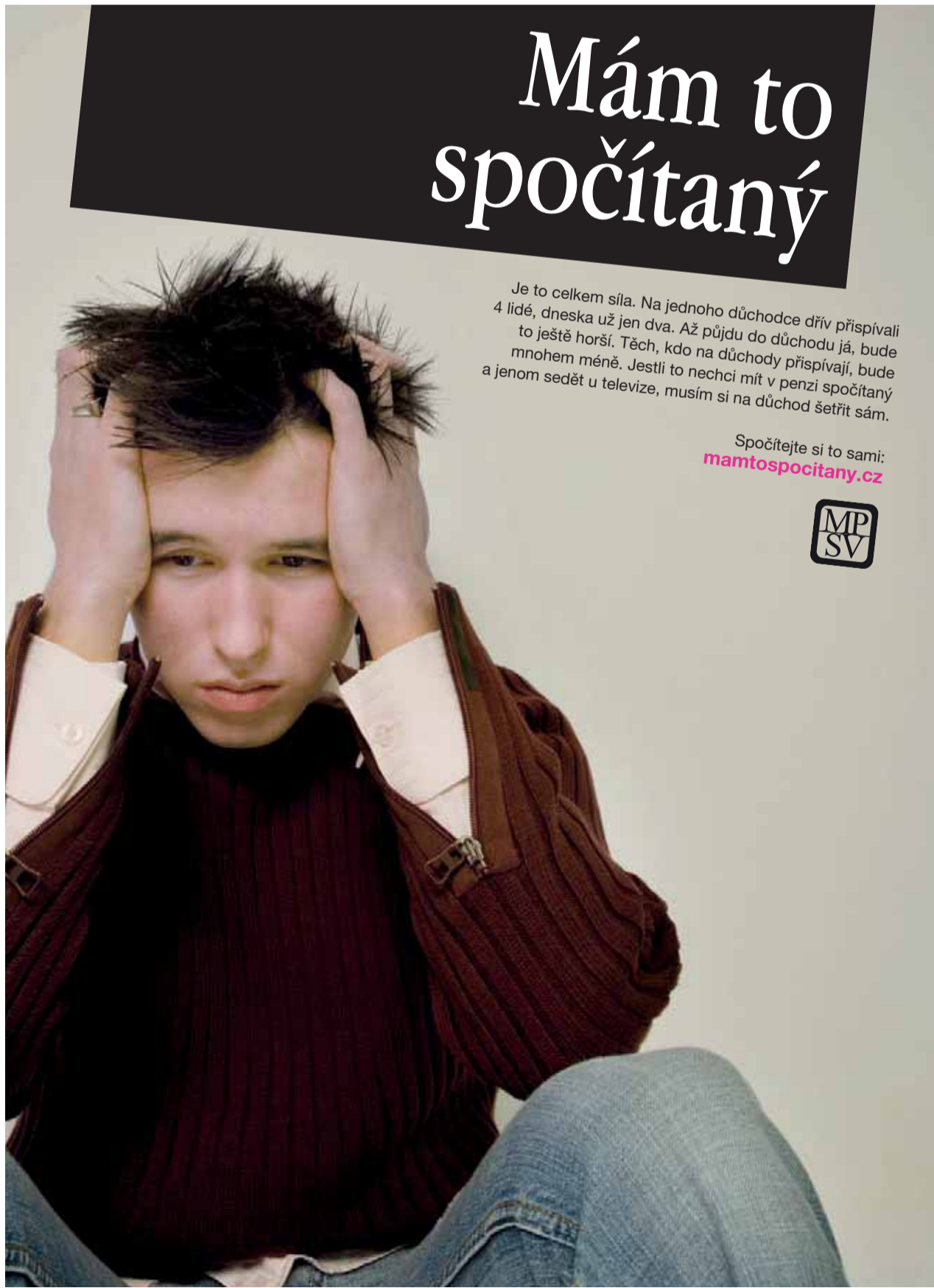
## Máte jiný názor?

Podělte se s ostatními o svůj názor na zlepšení sociální politiky a politiky zaměstnanosti! Přínosné příspěvky rádi uveřejníme.

# Mám to spočítaný

Je to celkem síla. Na jednoho důchodce dřív přispívali 4 lidé, dneska už jen dva. Až půjdu do důchodu já, bude to ještě horší. Těch, kdo na důchody přispívají, bude mnohem méně. Jestli to nechci mít v penzi spočítaný a jenom sedět u televize, musím si na důchod šetřit sám.

Spočítejte si to sami:  
[mamtospcitany.cz](http://mamtospcitany.cz)





## Rodina

# Vláda schválila Národní strategii ochrany práv dětí

Pokračování ze strany 1

Hlavním cílem Národní strategie ochrany práv dětí je funkční systém zajišťující důslednou ochranu všech práv dětí a naplnování jejich potřeb, který vychází z těchto základních principů:

## • Je plně zaměřen na dítě

Dítě je v centru dění celého systému. Dítě a jeho prosperita je prvořadým zájmem všech odpovědných účastníků systému a veškeré jejich úsilí je zaměřeno na efektivní řešení situace každého jednotlivého dítěte. Dítě je partnerem při řešení situace své i svojí rodiny. S dítětem je potřeba mluvit, je nezbytné mu naslouchat, zjišťovat jeho přání a potřeby, brát je v úvahu (přiměřeně jeho věku a rozumové vyspělosti) a poskytovat na jejich základě nejvhodnější pomoc a podporu.

## • Respektuje potřeby a vývoj dítěte

Všichni v systému znají vývojové potřeby dětí a vědí, jaký význam má kvalita péče na zdraví a vývoj dětí. Ochrana a podpora všestranného rozvoje možností dětí je založena na komplexním posouzení vývoje dítěte a identifikování oblastí podpory a rozvoje. Přijímaná opatření jsou včasným řešením a jsou vždy přiměřená vzhledem k věku a vývojové fázi dítěte.

## • Sleduje dlouhodobý zájem dítěte, podporuje jeho jedinečnost a vývoj

Opatření přijímaná na ochranu dětí jsou součástí individuálního plánu vytvořeného pro každé dítě a jeho rodinu. Tento plán vychází z posouzení vývojových potřeb dítěte a schopností rodičů či jiných pečovatelů reagovat na tyto potřeby. Ochrana dítěte se zaměřuje na určení výstupů pro každé dítě, které zajistí jeho bezpečí a rozvoj. Pokrok v situaci dítěte je pravidelně hodnocen a revidován. Účelem všech intervencí je dosažení nejlepších možných výsledků pro každé dítě, přičemž je nezbytné brát v úvahu jedinečnost každého dítěte.



FOTO: © TATYANA GLADSKIKH | DREAMSTIME.COM

• **Zahrnuje do řešení situace děti a rodiny, stejně tak jako celé jejich sociální okolí**  
Všichni v systému chápou dítě v kontextu celé jeho rodiny (rodičů nebo pečovatelů a širší rodiny) a sociálního prostředí (komunita a kultura, ve které vyrůstá). Interakce mezi vývojovými potřebami dítěte, schopnostmi rodičů nebo pečovatelů na tyto potřeby vhodně reagovat, dopadem faktorů širší rodiny na dítě a na schopnosti rodičů vyžaduje během hodnocení pečlivé zkoumání. Hlavním cílem je pochopit souvislosti mezi vývojovými potřebami dítěte a schopnostmi a možnostmi rodičů nebo pečovatelů tyto potřeby uspokojovat. Dalším základním úkolem ochrany dítěte je poskytovat dětem a rodinám příslušníky služby, které na dané potřeby reagují. V případech dětí vyrůstajících mimo vlastní rodinu je posuzování potřeb dítěte a zdrojů pro jejich naplnění ještě komplexnější.

## • Umožňuje rovné příležitosti pro všechny děti bez ohledu na jejich pohlaví, schopnosti, rasu, etnikum, zdravotní postižení, okolnosti nebo věk

Rovnost příležitostí znamená, že děti mají zaručenu příležitost dosáhnout nejlepších možných vývojových výsledků bez jakýchkoli předsudků či překážek vzhledem k jejich pohlaví, schopnostem, rase, etniku, zdravotnímu postižení, okolnostem či věku. Děti jsou podporovány z dlouhodobého hlediska a je jim věnována zvýšená pozornost zejména ve vztahu k jejich vzdělávacím a zdravotním potřebám.

## • Staví na silných stránkách dětí a rodin a identifikuje problémová místa

Při ochraně dětí a rodin je zásadní správné identifikování silných stránek a problémových míst v celkové situaci daného dítěte, jeho rodiny a prostředí, ve kterém tyto osoby žijí. Vždy je důležité posoudit, jaký dopad má celá situace na zdraví a vývoj dítěte. Je nutné uplatňovat vyvážený přístup k dětem a rodinám a nezaměřovat se výhradně na deficitní model práce s rodinami, ale sledovat i oblasti pozitivních kapacit v rámci rodiny, ze kterých je možno vycházet v případě intervencí. Práce se silnými stránkami dítěte a jeho rodiny je důležitou součástí plánu pro řešení situace ohrožení dítěte.

## • Funguje integrovaně a ve spolupráci všech zúčastněných subjektů

Od narození se v životě dítěte a jeho rozvoji angažuje celá řada různých

úřadů a služeb v rámci komunity (zejména v oblasti zdraví a vzdělávání). Mezioborová spolupráce ve věci ochrany a podpory prosperity dítěte začíná, jakmile je zjištěno, že dítě nebo rodinní příslušníci mají dodatečné potřeby vyžadující podporu či služby nad rámec běžné využívaných služeb.

## • Je trvalým a interaktivním procesem

Ochrana dítěte vyžaduje nutnost pochopit, čím ohrožené dítě v kontextu své rodiny a místní komunity prochází. Přijímání vhodných opatření představuje trvalý a interaktivní proces, jehož hodnocení pokračuje i během intervencí a realizace daných opatření.

## • Zajišťuje a reviduje opatření a poskytované služby

Opatření a služby jsou realizovány a poskytovány na základě identifikovaných potřeb dítěte a rodin s paralelně probíhajícím hodnocením. Součástí ochrany je řešení okamžitých a praktických potřeb, stejně jako potřeb komplexnějších a dlouhodobějších. Dopad poskytovaných služeb na vývoj a situaci dítěte je pravidelně přezkoumáván.

## • Je založen na objektivně zjištěných skutečnostech a důkazech

Efektivní praktická práce s dětmi a rodinami je založena na důkladných odborných úsudcích, které jsou podloženy důkazy a které vycházejí ze znalostí a zkušeností daného odborníka. Rozhodnutí založená na těchto úsudcích jsou přezkoumávána, přičemž je nezbytné brát v úvahu jakékoliv nové informace získané v průběhu další práce s dítětem a rodinou. (RED)

## OP LZZ

## Podpora služeb sociální prevence prostřednictvím individuálních projektů až do roku 2014

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v minulých měsících intenzivně hledalo možnosti další podpory služeb sociální prevence prostřednictvím individuálních projektů. Tento proces byl dokončen a navýšení finančních prostředků pro oblast podpory 3.1 a v této souvislosti i navýšení alokace na výzvu č. 5 OP LZZ o 1,1 mld. Kč Evropská komise schválila.

Ministerstvo připravilo revizi výzvy č. 5, která umožní podporu služeb sociální prevence až do roku 2014. Přídělné finanční prostředky byly rozděleny na jednotlivé kraje podle počtu obyvatel a možné doby trvání dalšího projektu. Jejich výše je uvedena přímo ve výzvě. Finanční podpora bude poskytována pouze na neinvestiční aktivity. Rozsah podporovaných služeb sociální prevence uvedený v původní výzvě zůstal nezměněn a jejich podpora v rámci dalšího individuálního projektu bude plně v kompetenci krajů.

### Důvody k revizi výzvy č. 5 OP LZZ

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR tak dokončilo proces, kdy v únoru 2011 byla v rámci revize výzvy č. 5 OP LZZ dočasně pozastavena podpora vybraných druhů služeb sociální preven-



ce. Tato revize byla provedena z důvodu značného čerpání přidělené alokace na tuto výzvu a nemožnosti podpořit další individuální projekty na podporu sociálních služeb ve všech 13 krajích.

### DŮRAZ NA UDRŽITELNOST SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

U individuálních projektů s podporou sociálních služeb předkládaných do obnovené výzvy bude důraz položen na udržitelnost těchto služeb. Udržitelnost se bude vztahovat k druhům sociálních služeb a cílovým skupinám uvedeným v podpořeném projektu. Následné poskytování služeb musí být po ukončení projektu zajištěno po dobu

### Co je OP LZZ?

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který umožňuje čerpání prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF), je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

24 měsíců minimálně v 50procentní výši průměrné roční hodnoty příslušného indikátoru vykázaného v monitorovacích zprávách během realizace projektu.

### Kde najdete více informací?

Dalším důležitým bodem v rámci revize výzvy č. 5 je vypuštění aktivity Podpora vzdělávání zadavatelů a poskytovatelů v oblasti sociálních služeb a sociálního začleňování. V roce 2011 byl zaznamenán malý zájem o realizaci tohoto typu projektů, a proto tato činnost byla vypuštěna. Revize výzvy č. 5 byla schválena Řídicím orgánem OP LZZ a 10. ledna 2012 zveřejněna na internetových stránkách www.esfcr.cz. ZDROJ: ESF

## Mateřská centra fungují v ČR už 20 let

Síť mateřských center letos slaví 20. výročí vzniku mateřských center v ČR a 10. výročí založení Sítě mateřských center, o. s. V lednu se konaly dvě ze série akcí připravených na rok 2012.

Ve vestibulu budovy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Na Poříčním právu č. 1 v Praze 2 se 9. ledna konala vernisáž výstavy „kazuistik“ a na ni v zasedací síni MPSV na Karlově náměstí č. 1 navázala diskuse u kulatého stolu na téma Přínos mateřských center rodině a společnosti.

Myšlenka mateřských center byla importovaná do České republiky po sametové revoluci jako zcela nový fenomén občanské společnosti a mateřská centra během dvaceti let svého působení přerostla v komunitní centra svépomoci pro všechny generace. Rodiče vnímají přítomnost i budoucnost očima svých dětí, a proto se snaží zlepšovat podmínky života pro své i ostatní děti a jejich rodiny.

„Metody sociální práce v mateřských centrech staví na principu svépomoci. Efekt takové práce nebývá vždy patričně doceněn a přínos mateřských center je dokonce někdy znevažován. Naším záměrem je upozornit na přínos mateřských center, která se ocitají kvůli ekonomickému vývoji ve velkém ohrožení, a hledat



FOTO: © NAGY-BAGOLY ILONA | DREAMSTIME.COM

cesty k jejich udržitelnosti. Dopustit rozpad podpůrné sociální sítě, kterou jsme dvacet let budovali, by bylo fatální chybou,“ říká zakladatelka hnutí mateřských center v ČR Rut Kolínská. ZDROJ: SMC ČR

## Projekt

## OP LZZ podporuje vzdělávání špičkových vědců



Peníze z programu OP LZZ Evropského sociálního fondu pomáhají i na takovém špičkovém pracovišti, jakým je Ústav jaderného výzkumu v Řeži. FOTO: ARCHIV MPSV



V rámci projektu vzdělávání zaměstnanců pozitronové emisní tomografie vznikla velmi užitečná metodika pro školení nových pracovníků. FOTO: ARCHIV MPSV

Areál Ústavu jaderného výzkumu v Řeži působí dojmem, že tady mezi vědeckou elitou nebude pro peníze

z programů Evropského sociálního fondu (ESF) rozdělovaných v Operačním programu Lidské zdroje a za-

městnanost (OP LZZ) místo. Nejsou tu ani lidé se zdravotním postižením, ani vyloučené komunity, nikdo,

u koho byste na první pohled čekali podporu z ESF. Přesto zde tato forma podpory našla uplatnění. Tady, stejně jako na mnoha jiných místech, kde pomáhají lidem, je rozhodně není možné označit za „sociální případy“.

V Řeži je jedno ze dvou míst v ČR, kde se vyrábějí radiofarmaka – léčiva, která dokážou bezbolestným a velmi efektivním způsobem nacházet v těle nádory. Pracovat v tomto velmi specializovaném oboru vyžaduje znalosti, preciznost a neustálé vzdělávání. A právě na něj přispěly prostředky z OP LZZ. Vzniklo zde něco, co by se parafrázou na stavbu Národního divadla dalo nazvat „vědcí sobě“.

Prvním krokem byly vzájemné kurzy mezi jednotlivými pracovišti, která na sebe při výrobě radiofarmak navazují. Následně, na základě získaných zkušeností, vznikla metodika umožňující školení nových pracovníků. Informace a zkušenosti, které tu vždy byly, jsou nyní na papíře a díky komunikaci neustále doplňované a zdokonalované.

Projekt vzdělávání zaměstnanců pozitronové emisní tomografie neskončí po vyčerpání dotací OP LZZ. Nabyté znalosti budou používány nadále a podstata projektu zůstane. OP LZZ se stal startovacím motorem, který umožnil, aby se mohli vzdělávat i ti nejlepší ve svém oboru. (TZ)





## INTERNET

## Více než polovina studentů by nepřijala práci bez svobodného přístupu k internetu

Společnost Cisco zveřejnila výsledky druhé části své studie Connected World Technology Report, podle které jsou mladí lidé ochotni přistoupit na nižší plat, pokud jim zaměstnavatel umožní volný přístup k internetu a sociálním sítím nebo používání mobilních zařízení k práci.



FOTO: © VGSTUDIO | DREAMSTIME.COM

Takovéto pracovní podmínky jsou pro ně také jedním z hledisek ovlivňujících výběr zaměstnání, jejich spokojenost na pracovní pozici a i efektivitu práce. „Výsledky studie ukazují, jak se proměňuje přístup mladé generace k informacím a práci s moderními technologiemi. Tato zjištění jsou zajímavá nejen pro IT oddělení, ale především pro pracovníky v oblasti lidských zdrojů. Potřeby a preference nové generace zaměstnanců ovlivní vývoj pracovního trhu – to, jak se jednotlivé společnosti těmto trendům přizpůsobí, ovlivní v budoucnu jejich konkurenceschopnost v boji o kvalifikované zaměstnance,“ řekl k výsledkům studie Jiří Devát, generální ředitel společnosti Cisco.

### PLAT JE AŽ NA DRUHÉM MÍSTĚ

Podle studie upřednostňuje každý třetí vysokoškolský student a mladý zaměstnanec do třiceti let svobodu ve využívání sociálních sítí a možnost práce odkudkoliv a na jakémkoliv zařízení před platovými

podmínkami. Více než dvě pětiny dotázaných pak tvrdí, že by přijali nižší plat výměnou za svobodu ve využívání informačních technologií. Přes polovinu (56 procent) studentů by odmítlo zaměstnání, kde by neměli svobodný přístup k internetu, případně by nabídku přijali, ale hledali by způsob, jak toto nařízení obejít. Téměř dvě třetiny z nich plánují při osobním pohovoru u budoucího zaměstnavatele zeptat se na pravidla využívání sociálních sítí. Celkem 41 procent zaměstnanců potom uvádí, že jejich firma změnila politiku využívání sociálních sítí, aby pro ně bylo pracovní místo zajímavé. Pro necelou třetinu zaměstnanců pak byly podmínky využívání informačních technologií jedním z důvodů k nastupu na současnou pozici.

### MOBILITA A MOŽNOST PRÁCE Z DOMOVA

Více než čtvrtina (29 procent) zaměstnanců říká, že absence možnosti práce odkudkoliv ovlivňuje dobu,

po kterou by na takovém místě zůstali, a nemotivovalo by je to k vyšším výkonům. Důležitost mobilních zařízení dokládá fakt, že 49 procent dotázaných by raději ztratilo peněženku nebo kabelku než smartphone. Většina zaměstnanců (77 procent) přitom využívá více než jedno zařízení, jako jsou různé telefony, počítače nebo tablety. Dokonce 71 procent studentů zastává názor, že zařízení, která dostanou k dispozici od zaměstnavatele, by mělo být možné vzhledem k prolínání osobního a pracovního života využívat také pro osobní účely.

Průzkum rovněž ukázal, že 70 procent studentů nepovažuje za nutnou fyzickou přítomnost v kanceláři, aby odváděli dobrou práci. Naopak každý čtvrtý si myslí, že by jeho produktivita při práci z domova vzrostla. Aby firmy tyto talentované pracovníky získaly a udržely, budou muset změnit svůj zaběhnutý přístup. V konečném důsledku na tom však budou profitovat všichni.

ZDROJ: CISCO SYSTEMS ČR

## HR

## Jak se využívá zpětná vazba na adaptaci nových zaměstnanců?

Přestože 88 procent společností uvádí, že má formálně zpracovaný adaptační proces, který používá, třetina z nich nezískává zpětné informace a reakce od jeho účastníků, tedy nových zaměstnanců.

Cílem průzkumu společnosti DMC management consulting realizovaného v říjnu a listopadu 2011 bylo zmapovat úroveň adaptačních procesů v různě orientovaných společnostech. Dotazování se zúčastnilo 88 firem z oblasti výroby (74 procent), obchodu (18 procent) a služeb (8 procent). Z průzkumu vyplynulo, že ačkoliv má 88 procent těchto firem adaptační proces formálně zpracován a 60 procent jej plně využívá, třetina z nich nezískává žádnou zpětnou vazbu na to, jak tento adaptační proces vnímají noví zaměstnanci.

### ADAPTAČNÍ PROCES JAKO FORMALITA

Polovina společností, které uvedly, že mají a využívají adaptační proces, vede o průběhu adaptačního procesu každého zaměstnance písemný záznam. Další 40 procent firem systém evidence má, ale plně ho nevyužívá. „Evidence průběhu zaškolení zaměstnanců je dle naší praxe obvykle formální, vyplněná ve spěchu. Tím však ztrácí svůj význam,“ komentuje Jitka Tejnorová, partnerka společnosti DMC management consulting. Dvě třetiny společností pak vytváří pro každého nového zaměstnance individuální adaptační plán, který, pokud je správně využit, posiluje motivaci nového zaměstnance a snižuje fluktuaci. Cíle adaptačního procesu v písemné podobě nastavuje 72 procent společností, avšak jen polovina je plně využívá.

### ZKUŠEBNÍ „KOLEČKO“ PO CELÉ SPOLEČNOSTI

Pouze 24 procent společností plně využívá v rámci adaptace zkušební „kolečko“ po celé společnosti a to je škoda. „Kolečko“ dokáže nového zaměstnance nejen rychle zorientovat ve struktuře společnosti, interních procesech a návaznosti procesů, ale sít se lépe a rychleji s firemní kulturou. Jen necelá třetina společností využívá v rámci adaptačního procesu nějaké speciální metody a způsoby, nejčastěji jsou to mentoring a koučování. Většina společností pak využívá jen základní nástroje zaškolování, nejčastěji praktický zácvik. V 81 procentech společností se nový zaměstnanec setká s „přivodcem“, který mu pomáhá při začleňování do organizace.

### ZPĚTNÁ VAZBA JAKO HNAČÍ MOTOR ÚSPĚCHU

I přes relativně pozitivní výsledky průzkumu lze říci, že adaptační procesy jsou ve většině společností sice nastaveny, avšak nedostatečně využívány a řízeny. Třetina dotazovaných společností například nemá zpětnou vazbu od nových zaměstnanců a žádným způsobem od účastníků nezjišťuje jejich spokojenost s průběhem adaptačního procesu. Pokud již společnosti zpětnou vazbu mají, je toto zjišťování vedeno více méně formální cestou, rozhovory nebo dotazníkovou metodou. S využitím externího hodnocení například formou mystery programu nemají společnosti žádnou zkušenost. ZDROJ: STANCE COMMUNICATIONS

### MÁ A VYUŽIVÁ VAŠE SPOLEČNOST ADAPTAČNÍ PROCES NOVÝCH ZAMĚSTNANCŮ?



ZDROJ: DMC MANAGEMENT CONSULTING

## Křížovka

V letošním roce se Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ještě více zaměří na kontroly nelegální práce. Plánuje provést na 200 tisíc kontrol. Kontroly bude vykonávat 400 inspektorů Státního úřadu inspekce práce, kteří budou díky 180 mobilním kancelářím vybaveni veškerou... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. února. Jeden z vás získá publikaci *Jak komunikovat chytře* autorů Marion Recknagel a Heike Rohmann-van Willen z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Křížovka je určena všem, kdo se v práci či v soukromí stýkají s lidmi, s nimiž se jim obtížně komunikuje. Dozvíte se konkrétní tipy a příklady, jak konstruktivně reagovat na typické „nesnesitelné“ vzorce chování a jak chytře a uvolněně komunikovat i s problematickými lidmi.



Tajenka z minulého čísla: „... rehabilitace a dlouhodobé péče.“ Publikaci *Jak sladit práci a osobní život* autorů Lothar J. Seiwert a Brian Tracy z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává P. Trnavský z Ostravy. Gratulujeme.

POMŮCKA: OTKA, UOI	STÁTNÍ PODNIK ZKR.	KUTÁ	KONĚ KNÍŽNĚ	CHEM. ZN. NEONU	BRÁNĚNÍ MN. Č.	BAJNÝ PTAK	PSYCHOLOG C. G. ???	CITOSLOVCE PŘITAKÁNÍ	ITALSKÁ HEREČKA SOPHIA ???	RÁJ	MPZ CHORVATSKA	JEDINÝ EXEMPLÁŘ	BYLINY PODOBNÉ TRÁVĚ
SPORTOVNÍ KLUB ZKR.		OSOBNÍ ZÁJMENO				INIC. ZPĚVAČKY JONES	VIDA			ČÍRKEVNÍ REFORMÁTOR			
1. DÍL TAJENKY						ČÁST NOHY				ZÁVYŠKUTNÍ			
	VESNICE			ČÁST LODI							INC. HERCE TROJANA		
	ZNAČKA OHYBANÉHO NÁBYTKU			VÝRŮSTEK NA HLAVĚ JELENA				VÍŘENÍ			CHEM. ZN. SAMARIA		
INICIÁLY EDISONA			GOLFOVÝ VÝRAZ			GOLFOVÉ HRÍŠTĚ					LYŽE ANGL.		
			PES ANGL.			KLEŠTĚNEC					PRŮZOR VE ZDI		
INIC. HERCE NOVÉHO			ITALSKÝ BÁSNÍK				ZNAČKA KANCELÁŘ. POTŘEB			ARABSKÝ STÁT			
			MODRÁ PLANETA				NEVĚDĚT			PŘEDLOŽKA			
POHLEDY NA VĚC						JIRÁSKŮV ROMÁN				ZÁVODNÍ KLUB ZKR.		ZÁJMENO	
						MASTNÉ TEKUTINY				LEHKÉ TOP. OLEJE ZKR.		OSTRÉ PŘÍZVUKY MN. Č.	
	PODSTŘEŠÍ ZASTAR.	OSOBNOST			TAMTEN					SILNÉ PROVAZY			RUSKÉ POHOŘÍ
		ŠKRABÁK K PLUHU			ČÁSTICE HMOTY					SPISY			BÝVALÝ POKRMOVÝ TUK
POVRCHOVÝ DŮL			VĚTEV					ZNAČKA ASTATU		POŠKOZENÍ ZVĚŘÍ			
			HUDEBNÍ NÁSTROJ					MPZ IRSKA		SPZ ÚSTÍ NAD ORL.			
OTŘENÍ												BOJOVÝ POKŘÍK	
												DATOVÝ NOSIČ	
PRAŽSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA ZKR.		POVZDECHNUTÍ				ARTUR DOMÁCKY			ZÁBAL NA OTOKY				
PŘITAKÁNÍ		KLÁVESNA NA POČÍTAČI				DŘEVĚNÉ STROPY			KLIDNÁ SKLADBA				



INSPEKCE PRÁCE

# Rizika bezpečnosti práce ve strojírenství



**Obsluha obráběcích a tvářecích strojů představuje oblast, kde se výrazně kumulují rizika spojená se zvýšenou úrazovostí. Vzniklé úrazy pak mají z hlediska své závažnosti často trvalé následky.**

Z výše uvedeného důvodu Oblastní inspektorát práce pro Jiho-moravský kraj a Zlínský kraj provedl 66 kontrol strojirenských provozů. Při kontrolní činnosti bylo zjištěno 340 závad jak v systému zabezpečovacího a ochranného zařízení, tak v nedostatečném technickém stavu strojního zařízení.

ních zařízeních bez adekvátního ochranného zabezpečení. Předložená rizika nebyla mnohdy aktualizována v souladu se současným strojním parkem.

Přidělování osobních ochranných pracovních prostředků (OOPP) je realizováno v rozsahu kompetencí. Zodpovědná osoba (mistr, jednatel atd.) přiděluje a kontroluje používání

ni OOPP. Při kontrole inspektorem inspekce práce však bylo zjištěno, že ne vždy je tato kontrola prováděná zaměstnavatelem důsledná. Zaměstnanci často při broušení či soustružení přidělené OOPP nepoužívali.

Mgr. Bc. JAROMÍR VLČEK, INSPEKTOR OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHO-MORAVSKÝ KRAJ A ZLÍNSKÝ KRAJ

## CHARAKTER

### nejzávažnějších prohrěšků

Zaměstnavatelé nemají důsledně zpracovanou provozní dokumentaci ke strojním zařízením. Návod k obsluze starších strojních zařízení mnohdy chyběl. Nebyly přitom ani nahrazeny žádným místním provozním bezpečnostním předpisem. Obsluha moderních strojních zařízení měla často k dispozici návod k obsluze, který nebyl vypracován v úředním jazyce státu, v němž je zařízení provozováno.

Kontrolované subjekty předkládaly ke kontrole vyhledaná a vyhodnocená rizika, avšak tato rizika často neodpovídala konkrétním podmínkám pracovního prostředí a pracoviště. Nebylo přihlédnuto ke specifickým výrobních procesů, jež se realizují na starších stroj-

### K nejčastěji zjištěným nedostatkům patřily tyto skutečnosti:

- nevyhovující technický stav strojního zařízení,
- strojní zařízení nebylo vybaveno předepsanou provozní dokumentací,
- nedostatečné seznámení zaměstnanců s riziky,
- chybějící bezpečnostní značky a značení, které poskytují informace nebo instrukce týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- nepoužívání přidělených osobních ochranných pracovních prostředků.

### Jaké závěry z kontrolní činnosti vyplynuly?

Kontrolní činnost v oblasti strojírenství prokázala nedostatečné zajištění podmínek pro bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracoviště. Zaměstnavatelé jsou si vědomi nutnosti plnit podmínky bezpečnosti práce, vyplývající z právních předpisů, avšak prioritně jsou vedení spíše vědomím naplnění dílčího zákona a nikoli potřebou ochrany zdraví a života osob. Tato skutečnost často vede pouze k dílčím opatřením v prevenci rizik, což má za následek nedostatečné zajištění podmínek pro vytváření bezpečného a zdravé neohrožujícího pracovního prostředí. Realizace bezpečnostních předpisů na pracovišti často naráží na nedostatek finančních prostředků a ekonomickou nejistotu, vyplývající z negativního vývoje tržního hospodářství. Poradenská činnost a posílení kontrolní činnosti ze strany oblastních inspektorátů práce vytváří prostor pro zkvalitnění podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

KRÁTCE

## Evropský parlament schválil zprávu o hodnocení strategie EU pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (2007–2012) v polovině období

Zpráva EP zdůrazňuje potřebu chránit ženy, mladé lidi, stárnoucí a migrující pracovníky na pracovištích po celé Evropě. Za nejproblematičtější oblasti z hlediska BOZP zpráva označuje muskuloskeletální poruchy a stres při práci. Ve zprávě se také uvádí, že je důležité pomáhat malým a středním podnikům při zavádění politik prevence rizik, zdůrazňuje se pozitivní role jednoduchých, bezplatných a cílených iniciativ, jako je OiRA, a za další klíčový faktor v rámci úspěšného řízení BOZP se považuje (na základě průzkumu ESENER) zapojení zaměstnanců.



## EU-OSHA: Průvodce k programům ekonomických pobídek v oblasti BOZP



Na webových stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (osha.europa.eu) si můžete zdarma stáhnout Průvodce k programům ekonomických pobídek (ve formátu pdf). Slouží jako praktický a uživatelsky přívětivý návod, který poskytovatelům ekonomických pobídek usnadní tvorbu a optimalizaci jejich vlastních programů. Programy pobídek by neměly být pouze odměnou za dobré výsledky v rámci řízení BOZP dosažené v minulosti (např. nízkou úrazovostí), nýbrž také za konkrétní úsilí v oblasti prevence, které se zaměřuje na snížení počtu úrazů a poškození zdraví v budoucnosti.

## Francouzský EUROGIP bude hostit konferenci o nemocech z povolání v Evropě

Konference EUROGIP zaměřená na nemoci z povolání v Evropě se bude konat 15. března 2012 v Paříži. O nemocech z povolání budou rokovat odborníci z Německa, Belgie, Dánska, Španělska, Francie, Itálie, Nizozemska a Švédska. Předají si zkušenosti s touto problematikou, zejména s odhalováním příčin, které vedou k těmto onemocněním. Předmětem zájmu budou hlavně multifaktoriální onemocnění, jako je rakovina, kardiovaskulární choroby a duševní nemoci. Diskuse se zaměří také na usnadnění výměny informací a zkušeností na evropské úrovni.



## Mezinárodní organizace práce (ILO) radí, jak předcházet stresu na pracovišti

Stres negativně ovlivňuje zdraví člověka. Vytváří nejen psychické problémy, ale neblaze působí i na oběhové a zažívací ústrojí. To má samozřejmě vliv i na pracovní výkon a na výskyt nehod a úrazů. Manuál, který vydala Mezinárodní organizace práce (ILO) a který si můžete zdarma stáhnout na jejich webových stránkách (www.ilo.org), pomáhá identifikovat stresory na pracovištích a zmírnit jejich škodlivé účinky. Rovněž poskytuje návod, jak propojit proces hodnocení rizik na pracovišti s odhalováním případných stresujících faktorů v zaměstnání. Publikace obsahuje celou řadu rad a tipů a bude přínosná pro každého, kdo se zajímá o to, jak v pracovním procesu předcházet stresujícím situacím.

# Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2012)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	částka 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 *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 64 Kč-76 <sup>1)</sup> Kč, více než 12 hod.-18 hod. 96 Kč-116 <sup>1)</sup> Kč, déle než 18 hod. 151 Kč-181 <sup>1)</sup> Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoposá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 34,90 Kč; benzin 98 oktanů 36,80 Kč; motorová nafta 34,70 Kč
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. nepracované 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 146,65 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 146,65 Kč, nejvýše však do 219,98 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 219,98 Kč, nejvýše však do 439,95 Kč se započte 30 %, k částce nad 439,95 Kč se nepřihlíží	
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOČ V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Denní vyměňovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoci v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcii provedené následujícím způsobem: z částky do výše 838 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 % u PPM 100 %, z částky přesahující 838 Kč, nejvýše však do 1 257 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 1 257 Kč, nejvýše však do 2 514 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 514 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	26 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a tuto skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí)
důchodové (DP) a nemocenské pojistění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	zaměstnanec:	6,5 %
	OSVC:	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 výčerpána 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.	

RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK *	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		
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, 2010: 9,0 %, 2011: 8,6 % prosinec 2011: 8,6 % leden 2012: 9,1 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 1. 2012	celkem:	534 089	
	z toho:	256 372 žen	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 1. 2012	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:	34 471	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2012:	15,5	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem <sup>2)</sup>	prosinec 2011:	10 567 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (1. pololetí 2011)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	12 743	
	smrtelné úrazy:	59	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem) v 1. pololetí 2011:	celkem:	23 388	
		359 233 999	
DŮCHODY výdaje v roce 2011 (v tis. Kč)	starobní	284 614 254	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	12 830 883	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	5 115 528	
	invalidní pro invaliditu III. stupně	29 504 406	
	v tom: vdovský 2 148 292 vdovecký 2 385 077 sirotčí 3 300 560		
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2009: celkem v národním hospodářství 23 344 Kč, PS 23 104 Kč, NS 24 411 Kč		
	2010: celkem v národním hospodářství 23 797 Kč, PS 23 689 Kč, NS 24 265 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1.-3. čtvrtletí 2011	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	37 635	4,8
	rozvody	20 537	2,6
	živé narození	83 296	10,6
	zemřelí	78 406	9,9
	celkový přírůstek	15 757	2,0
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	střední stav obyvat.	10 539 924	x
	zaměstnanci celkem	4. čtvrtletí 2010	4 529 577
		3. čtvrtletí 2011	4 533 698
		4. čtvrtletí 2011	4 558 572
		4. čtvrtletí 2010	997 618
	OSVC vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2011	1 011 611
		4. čtvrtletí 2011	1 010 656
		4. čtvrtletí 2010	741 943
3. čtvrtletí 2011		751 945	
OSVC povinné platit zálohy na důchod. poj.	4. čtvrtletí 2011	749 421	

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády  
 \*\* pramen MPSV; \*\*\* pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; \*\*\*\* pramen ČSSZ  
 1) pro veřejnou sféru  
 2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)



## EUROBAROMETR

## Nový průzkum: Evropané jsou připraveni na aktivní stárnutí

U příležitosti zahájení Evropského roku aktivního stárnutí a solidarity generací 2012 zveřejnila Evropská komise výsledky nového průzkumu Eurobarometru, z něhož vyplývá, že 71 procent Evropanů si uvědomuje, že evropská populace stárne, ale jen 42 procent je tímto vývojem znepokojeno.

Podle většiny Evropanů lidé ve věku 55 a více let hrají důležitou úlohu v klíčových oblastech společnosti. Více než 60 procent si také myslí, že lidé by měli mít možnost pokračovat v práci i po dosažení důchodového věku, a třetina dokonce chce této možnosti využít. Překvapující je, že takové názory jsou častější u těch, kteří mají blíže k odchodu do důchodu, než u mladší generace.

Průzkum Eurobarometru o aktivním stárnutí, jehož výsledky byly zveřejněny v lednu letošního roku, zahrnuje názory lidí na pět oblastí: demografické trendy, zaměstnanost, přínos seniorů pro společnost, vnímání starých a mladých a přízpůsobení se stárnutí.

## Kdy v Evropě končí mládí a začíná stáří?

Průzkum ukazuje, že definování toho, kdo je „mladý“ a kdo „starý“, se výrazně liší v jednotlivých zemích. Zatímco na Maltě, v Portugalsku a Švédsku jsou lidé považováni za mladé do 37 let, na Kypru a v Řecku jste mladí do 50 let. Pokud ale vezmeme odpovědi z celého našeho kontinentu, tak průměrný Evropan se považuje za starého v necelých 64 letech a mládí mu končí v 41,8 roku. Názory se také liší podle věku a pohlaví. Třeba ženy se domnívají, že stáří začíná o něco později (65,0 roku), než si myslí muži (62,7 roku).

## Třetina Evropanů chce v důchodu pracovat

Ačkoliv se za typický důchodový věk považuje 65 let, v roce 2009 byl průměrný věk odchodu do důchodu 61,5 roku. Necelá polovina Evropanů (42 procent) se domnívá, že bude



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

schopna dělat svoji práci i po dosažení věku 65 let, naopak 17 procent si myslí, že zvládnou pracovat maximálně do 60 let věku. Třetina Evropanů by ráda pracovala i po dosažení důchodového věku. A téměř dvě třetiny lidí by raději pobíraly částečný důchod, pokud by si mohli přivydělat na částečný úvazek, než si nechat vyplácet celý důchod.

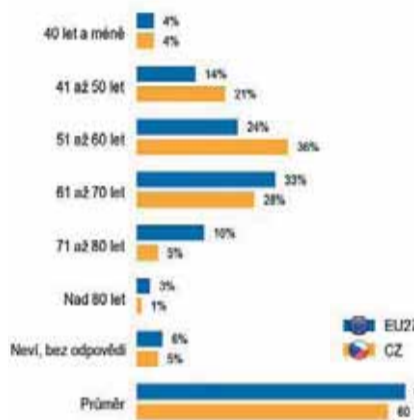
## PRÁCE PRO CHARITU A DOBROVOLNICKÉ ORGANIZACE

Aktivní stárnutí není jen o uplatnění na pracovním trhu. Přibližně jedna čtvrtina Evropanů (včetně těch, kterým je více než 55 let) tvrdí, že se podílejí na dobrovolné práci. V zemích, kde není tradice dobrovolnictví tak zakořeněna, je vyšší podíl těch, kteří tvrdí, že pomohli nebo poskytl podporu lidem ve svém okolí. Přes třetinu Evropanů nad 55 let (36 procent) poskytlo takovou pomoc, 15 procent

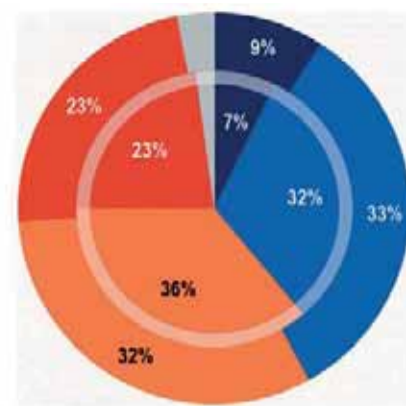
respondentů starších 55 let se stará o staršího příbuzného a 42 procent tak činilo v minulosti.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

**Vnímání starých a mladých:** Když se zamyslete nad věkem, kdy člověk začne být považován za starého, v jakém věku k tomu podle vás dochází?



**Demografické trendy:** Někteří lidé jsou přesvědčeni, že obyvatelstvo stárne. Jak hodně vás osobně znepokojuje možné zvýšení podílu lidí od 65 let výše v Evropě/České republice? Rekl(a) byste, že vás to...?



● velmi znepokojuje  
● spíše znepokojuje  
● spíše neznepekokuje  
● vůbec neznepekokuje  
● Neví, bez odpovědi

EU27 Vnější koláčový graf

CZ Vnitřní koláčový graf

**Zaměstnanost:** Chtěl(a) byste pokračovat v práci i po dosažení věku, kdy budete mít nárok na důchod?

	Ano	EU27	CZ
<b>CELKEM</b>		33%	31%
<b>Podle zaměstnání</b>			
Samostatně výdělečně činný(á)	46%	42%	
Vedoucí pracovník	37%	44%	
Duševně pracující	29%	29%	
Manuálně pracující	28%	21%	

## ILO

## Svět potřebuje více než 600 milionů pracovních míst

Mezinárodní organizace práce (ILO) vydala v lednu výroční zprávu **Globální trendy zaměstnanosti 2012**. V ní se uvádí, že během následujících deseti let bude potřeba vytvořit na 600 milionů produktivních pracovních míst.

Po třech letech nepřetržité krize na trzích práce po celém světě a při perspektivě dalšího zhoršení ekonomické situace zpráva ILO upozorňuje na neřešenou nezaměstnanost 200 milionů lidí. ILO také zdůrazňuje, že během následujících dekád bude potřeba vytvořit dalších více než 400 milionů pracovních míst. Každý rok se totiž na trzích práce objeví 40 milionů nových pracovníků.

## PRIORITY: TVORBA NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST

Podle zprávy **Global Employment Trends 2012** je dalším vážným problémem asi 900 milionů lidí, kteří se svými rodinami žijí pod hranicí chudoby s příjmem menším než 2 USD na den. I přes usilovnou snahu vlád zemí po celém světě hospodářská krize pokračuje a počet nezaměstnaných a lidí žijících v chudobě je podle odhadů 1,1 miliardy. Vytváření nových pracovních míst, která lidem nabídnou důstojnou možnost výděleku, se tak stává prioritou. Fakt, že se jich nevytváří potřebný počet, se odráží v zaměstnanosti populace (tj. v podílu obyvatel v produktivním věku v zaměstnání). Ta utrpěla největší pokles v historii mezi roky 2007 (61,2 procenta) a 2010 (60,2 procenta).

## Mladí lidé patří mezi nejohroženější

K nejvíce ohroženým vážným nedostatkem volných pracovních míst patří mladí lidé. Podle zprávy ILO se ani nedá očekávat, že se situace v dohledné době výrazně zlepší. Jak se v Globálních trendech zaměstnanosti 2012 uvádí, v roce 2011 bylo nezaměstna-



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

ných mladých lidí ve věku 15–24 let 74,8 milionu, což od roku 2007 představuje nárůst o více než 4 miliony. Mladým lidem hrozí nezaměstnanost třikrát více, než je tomu u starší populace. Globální míra nezaměstnanosti mladých lidí (12,7 procenta) je o celý procentní bod vyšší, než byla před hospodářskou krizí.

## Jak pomoci oživit pracovní trh?

Zpráva ILO vyzývá k cíleným opatřením na podporu vytváření nových pracovních míst a zároveň varuje, že podpora z veřejných prostředků sama o sobě nebude stačit k udržitelnému oživení. Politici musí jednat rozhodně a koordinovaně, aby zmírnil strach a nejistotu, která brání větší aktivitě soukromých investorů. Právě privátní sektor by se měl znovu stát hlavním globálním motorem tvorby nových pracovních míst.

Celou zprávu **Global Employment Trends 2012** si můžete zdarma stáhnout ve formátu pdf na webových stránkách Mezinárodní organizace práce (ILO) na adrese [www.ilo.org](http://www.ilo.org) (Publications – Books and reports – Global Employment Trends). ZDROJ: ILO

## EURES poradí, jak se ucházet o práci v zahraničí

Lidem, kteří by rádi získali pracovní uplatnění v zahraničí, poradí EURES – Evropské služby za zaměstnanosti. Zájemci mohou využít jeho služeb buď on-line, nebo v krajských městech na pobočkách Úřadu práce ČR, kde sídlí poradci EURES. Poradí zájemcům o brigádu na léto i uchazečům o dlouhodobější práci v zahraničí.

Zájemcům o práci poradci poskytují informace o pracovních podmínkách, přesunu a registraci, ale také o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění. Pomohou také v případě, když například některý zájemce nemá napsaný životopis nebo dodatečné doklady ke kvalifikaci. Na webu [www.eures.cz](http://www.eures.cz) je aplikace pro vytvoření životopisu a k dispozici jsou také vzory životopisů v různých jazykových mutacích.

## Kvalifikace a jazykové znalosti

Uchazeči o zaměstnání v zahraničí by měli především ovládat cizí jazyk, přesné podmínky se však liší v závislosti na konkrétním zaměstnavateli. U některých pozic jsou podstatně především technické znalosti. Prvním krokem při hledání práce je sestavení životopisu, který by měl uchazeč poslat zaměstnavateli spolu s průvodním dopisem (obojí je třeba přeložit do požadovaného jazyka). Často je potřeba také úředně ověřená kopie ukončeného vzdělání. U specializovaných oborů je nutné uznání kvalifikace, typickým příkladem jsou profese jako třeba medicína.

## Jak EURES pomáhá konkrétně?

EURES předem ověřuje, zda je každé zveřejněné volné místo platné a zda odpovídá evropským postupům zaměstnávání v rámci Evropské unie. Zajišťuje spolupráci s místními úřady práce i EURES poradci, zabezpečuje pronájem místností na výběrová řízení a napomáhá zaměstnavateli k získání prvotních kontaktů ze strany uchazečů o práci. Pro zaměstnavatele a pracovní agentury EURES zajišťuje rovněž inzerci a podle jejich přání také výběrové řízení. „Je



třeba zdůraznit, že kandidáti jednájí a uzavírají pracovní poměr přímo se zaměstnavatelem nebo agenturou, říká manažer sítě EURES ČR Miroslav Chytil.

## Když se řekne EURES-TriRegio

Sít EURES funguje v zemích Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska. Její součástí je také přeshraniční partnerství EURES-TriRegio. Působí v pohraničí České republiky, Německa a Polska a skládá se ze zástupců veřejných služeb zaměstnanosti, odborů a svazů zaměstnavatelů z Čech, Saska a Dolního Slezska. Jeho cílem je podporovat a rozvíjet společný trh práce při současném dodržování pracovních a sociálních standardů platných v jednotlivých státech.

Poradkyně a poradci EURES v pohraničí, tedy na území EURES-TriRegio, jsou speciálně vyškoleni v přeshraniční problematice. Přímou v regionu poskytnou zájemcům informace, poradenství a nabídky volných míst. Tito poradci zajišťují také individuální poradenství, realizaci informačních akcí a burz pracovních příležitostí. Více informací pro zaměstnavatele, zájemce o zaměstnání

a zaměstnavatele je na stránce [www.eures-triregio.eu](http://www.eures-triregio.eu). Najdete zde aktuální informace o možnostech přeshraniční mobility, otázkách pracovního práva, sociálního zabezpečení, zdanění a mnoho dalšího.

## Odborné vzdělání v Německu

V Německu je nedostatek učňů, a to ve všech řemeslnických profesích. Mladí Němci nemají tak velký zájem o vyučení, proto školy hledají zájemce i mezi mladými Čechy. Důležitým znakem duálního systému odborného vzdělávání je spolupráce převážně soukromých firem na jedné straně a veřejných škol na straně druhé. Mladí se učí jak ve firmě, tak v učilišti. Výuka probíhá podle druhu profese 2, 3 nebo 3,5 roku. Náklady na výuku a mzdy pro učně hradí daná firma. Výše odměny je závislá na řemeslu, ve kterém se dotyčný chce vyučit. Učni k měsíčnímu platu (250–978 eur dle druhu profese) mohou získat pomoc zaměstnavatele s ubytováním, podporu při vyřizování potřebných dokumentů a možnost jazykového kurzu. Ucelená nabídka míst pro učně je k dispozici na stránkách Agentury fůr Arbeit: [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) (Jobbörse – Sie suchen Ausbildung).

ZDROJ: EURES