

**KRIZE**

Úlevy pro plátce pojistného na sociální zabezpečení

čtěte na straně 3

**REKVALIFIKACE**

Změňte profesi a staňte se atraktivní na trhu práce

čtěte na straně 4

**PRÁCE V EU**

Jak získat zaměstnání v jiných zemích EU?

čtěte na straně 8

Slovo ministra

Cíle českého předsednictví Rady Evropy v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky se pomalu začínají naplňovat, což vybízí k malé rekapitulaci v poloce. Během předsednictví chtěla česká strana dosáhnout výraznější liberalizaci pohybu pracovníků v rámci EU. Omezení volného pohybu pracovníků brání totiž rozvoji jednotného vnitřního trhu i plnému využití reálného potenciálu členských států i Unie jako celku. Mohu prohlásit, že se již blýská na lepší časy a Evropa bez bariér na sebe nenechá dlouho čekat.

Lednové neformální setkání ministrů práce v Luhačovicích bylo v tomto ohledu apelem, který většina států EU akceptovala. Výsledkem je, že v květnu se našim lidem otevírá pracovní trh Dánska a zřejmě i Belgie. Zůstává pouze Německo a Rakousko, dva státy, které chtějí otevřít své trhy až v roce 2011. Tlak ostatních, aby tak učinily dříve, nebude slábnout.

V Luhačovicích jsme se shodli též na transparentním uznávání kvalifikace mezi zeměmi, a to nejen u vysokoškolských diplomů, ale i u nižších stupňů vzdělání a především na započítávání odborné práce migrujících pracovníků. Česká republika jako předsednický stát usiluje také o dokončení práce na modernizaci právní úpravy v oblasti koordinace sociálního zabezpečení migrujících pracovníků.

Nepochybuji o tom, že mobilita pracovních sil sehraje pozitivní roli především poté, co se evropská ekonomika odrazí k vyšším výkonom a nastane opět hlad po pracovních silách. EU bude na tuto situaci připravena.

Velmi přínosné bylo i únorové setkání ministrů zemí EU pro rodinu. I když se můžeme lišit v pohledu na procento batolat, jimž má být umožněno navštěvovat je, na jednom jsme se rozhodně shodli: výchozím prvkem při jakémkoli legislativním rozhodování o rodině musí být nejlepší zájem dítěte. Všechny státy EU si přejí posilovat prestiž rodičovství, rovnováhu adekvátního ohodnocení péče o děti a práce v domácnosti a rozvoj nových forem ke sladění pracovního, rodinného a osobního života. Návrh balíčku prorodinných opatření, který prosazujeme, je dokladem, že Česká republika nezůstává pozadu.

Optimální řešení pro návrat lidí na trh práce v současné nepříznivé ekonomické situaci jsme spolu se zástupci členských států EU a jejich sociálních partnerů hledali na březnové konferenci o zásadách flexijistoty. Jde o propojení pružného trhu práce s motivujícím sociálním systémem. Sociální jistoty ano, ale takové, které nebudou působit demotivačně. Pravidla musejí být nastavena vyváženě. Pojem flexijistota se stává synonymem moderní politiky zaměstnanosti.

PETR NEČAS
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY
A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Stát přijal účinná opatření na udržení zaměstnanosti

Až 70 tisíc pracovních míst může zachránit protikrizový plán vlády, který zmírňuje dopady složité ekonomické situace. Jeho součástí jsou i projekty vzdělávání zaměstnanců, které by jinak firmy musely pro nedostatek zakázek propustit. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas uvedl, že na tyto projekty budou vyčleněny více než tři miliardy korun z Evropského sociálního fondu. Zaměstnavatelům tak budou hrazeny náklady na školení a mzdu pracovníků, kteří si budou zvyšovat kvalifikaci.

O podporu mohou požádat jak velké firmy, tak i malí živnostníci. Zaplacené vzdělávání zaměstnanců je další snahou státu přimět firmy, aby nepropouštěly pracovníky, pro které právě nemají práci. Během školení budou moci lidé měsíčně pobírat až trojnásobek minimální mzdy, tedy 24 tisíc korun.



na školení, a to až do 100 % celkových nákladů podle typu veřejné podpory, způsobu vzdělávání a velikosti podniku (přesné podmínky a výše podpory na www.mpsv.cz a www.esfcr.cz).

- Zaměstnavatelé musí mít pracoviště nebo provozovnu (nikoli sídlo) mimo hlavní město Prahu.
- Všechny připravované aktivity směřují ke zmírnění dopadů ekonomické krize a udržení zaměstnanosti i v období poklesu výroby a odbytu. Realizované projekty přispějí k odbornému rozvoji zaměstnanců, zvýšení kvality vzdělávání a současně k udržitelnosti pracovních míst. Jedná se o dva projekty: globální grant – výzva Školení je šance a individuální projekt Vzdělávejte se!

Podpora podnikům ve výši 3,3 miliardy korun z Evropského sociálního fondu

- Ministerstvo práce a sociálních věcí podpoří v rámci programů Evropského sociálního fondu podniky, které čelí současné nepříznivé ekonomické situaci.
- Zaměstnavatelé budou dostávat peníze na realizaci vzdělávacích kurzů pro své zaměstnance.
- Finanční prostředky bude možné získat jak na školení zaměstnanců, tak i na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti

Výzva Školení je šance

- Žádosti mohou zaměstnavatelé podávat formou grantových projektů na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR od 23. března 2009.
- Žádost je přístupná pro vyplnění



FOTO: © LISAFIX | DREAMSTIME.COM

on-line přímo na internetových stránkách www.eu-zadost.cz nebo www.eu-zadost.eu.

- Na výzvu je vyčleněno celkem 1,8 mld. Kč a projekty je možno předkládat průběžně až do konce roku 2009.
- Dílčí uzávěrky příjmu projektů jsou každé tři týdny, první uzávěrka 14. dubna 2009.

Projekt Vzdělávejte se!

- Žádosti o zapojení do projektu mohou zaměstnavatelé předkládat na úřadech práce podle místa výkonu práce (nikoli podle sídla zaměstnavatele) od 23. března 2009.
- Na projekt je vyčleněno celkem

1,5 mld. Kč a žádosti o zapojení do projektu mohou zaměstnavatelé podávat až do 30. června 2011.

- Žádosti jsou na úřadech práce posuzovány a schvalovány průběžně. Potenciální zájemci se s nimi mohou seznámit a zvážit, která forma – zda prostřednictvím žádosti na úřadu práce nebo prostřednictvím grantového projektu předloženého na MPSV – je pro ně vhodnější. Jednotlivé výzvy a projekty jsou formulovány tak, aby se vzájemně doplňovaly a pokrývaly různé situace, v jakých se nacházejí zaměstnavatelé i zaměstnanci v současných nepříznivých hospodářských podmínkách, a aby byl také dán prostor pro různé formy řešení těchto situací.

Pokračování na straně 2

Událost

Strategie flexijistoty je více než aktuální

Implementace strategie flexijistoty v členských státech Evropské unie v době krize – konference s tímto názvem se uskutečnila v rámci českého předsednictví 25.–26. března v pražském hotelu Crowne Plaza Prague. Zaměřila se na aplikaci principů flexijistoty jako celku ve vazbě na současnou krizi. Na konferenci navázalo dvoudenní zasedání Výboru pro zaměstnanost (EMCO).



FOTO: EU2009.CZ

Na konferenci o flexijistotě navázalo 26. a 27. března zasedání Výboru pro zaměstnanost (EMCO), který je poradním orgánem Rady. Jednání se zaměřilo na finanční a ekonomickou krizi a její vliv na zaměstnanost. Diskutováno bylo i téma kvalifikace a mobility.

Hlavním cílem konference, která se uskutečnila v rámci českého předsednictví, bylo upozornit na aktuálnost strategie flexijistoty ve změně hospodářském kontextu, zdůraznit krátkodobé i dlouhodobé přínosy této strategie.

Strategie flexijistoty a její společné principy jsou aktuální i v době současné hospodářské krize. Její uplatnění se může zdát obtížnější, ale krátkodobé i dlouhodobé přínosy z hlediska udržení zaměstnanosti, zvyšování produktivity práce a konkurenceschopnosti tento přístup zdůvodňuje.

Jak na konferenci uvedl ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas, při řešení krize není efektivní uměle chránit konkrétní pracovní místa v zaostávajících odvětvích. Naopak provádění principů flexijistoty je správnou odpovědí: zvyšovat zaměstnatelnost a adaptabilitu pracovníků, připravit je na budoucí potřeby trhu práce a podporovat jejich mobilitu směrem k novým a lepším pracovním místům.

Jen zahraniční investice a plný hospodářský růst mohou přispět k udržení a tvorbě nových pracovních míst v Evropě a jen lepší geografická a pro-

fesní mobilita, flexibilita a kvalifikace lidí odpovídající potřebám trhu práce mohou Evropě udržet místo ve světové hospodářské soutěži. Zvyšování konkurenceschopnosti, zlepšování podnikatelského prostředí, uplatňování principů flexijistoty, snižování

administrativní zátěže a modernizace sociálních systémů, to všechno dohromady jsou nezbytné předpoklady oživení, ze kterých budou mít prospěch jak zaměstnavatelé, tak i zaměstnanci.

(TZ)



Co je to EMCO?

Jde o zkratku Employment Committee, tedy Výboru pro zaměstnanost (EMCO), ve kterém se projednávají dokumenty Evropské strategie zaměstnanosti. Byl založen v roce 1999 na základě článku 130 Amsterdamské smlouvy s cílem koordinovat politiky zaměstnanosti jednotlivých členských států a vytvoření jednotné komunitární strategie zaměstnanosti.

Je složený ze dvou zástupců každého členského státu a jeho zasedání se účastní i další vybraní experti. Výbor pro zaměstnanost (EMCO) má dva podvýbory: podvýbor pro indikátory a ad hoc pracovní skupinu EMCO.

Když se řekne... flexijistota

Evropská komise definuje flexijistotu jako integrovanou strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce. Jsou vymezeny čtyři zásadní předpoklady (pilíře) této strategie:

- ochrana ve smluvních ujednáních;
- celoživotní učení;
- aktivní politika zaměstnanosti;
- moderní systém sociálního zabezpečení.

Neexistuje jeden model flexijistoty, členské státy musí přizpůsobovat politiku flexijistoty svým specifickým podmínkám a potřebám. Měla by přispět k otevření trhu práce, překonávání jeho segmentace a usnadnění pracovní mobility.

Stát přijal účinná opatření na udržení zaměstnanosti

Pokračování ze strany 1

V obou aktivitách je možno získat finanční prostředky jak na školení zaměstnanců, tak i na náhradu mzdových nákladů zaměstnanců po dobu jejich účasti na školení, a to v určitých případech až do 100 % celkových nákladů; při omezení z důvodu veřejné podpory v rozsahu od 60 % do 80 % u obecného vzdělávání, případně 25 % až 55 % u tzv. specifického vzdělávání (v případě výzvy Školení je šance). Stanovení míry podpory závisí jednak na typu vzdělávání (obecné/specifické), na velikosti podniku a také na režimu veřejné podpory.

U obou aktivit jsou oprávněnými žadateli zaměstnavatelé – podnikatelské subjekty, jejich postavení je však vzájemně vymezeno, aby nedocházelo k souběžnému, případně duplicitnímu financování stejných aktivit či subjektů:

- Ve výzvě Školení je šance mohou na MPSV předložit projektovou žádost ti zaměstnavatelé, kteří v době podání projektové žádosti neaplikují ustanovení § 209 zákona práce a ani nepodalí na úřadu práce žádost o příspěvek v rámci projektu Vzdělávejte se!

- V projektu Vzdělávejte se! mohou u úřadu práce požádat o příspěvek ti zaměstnavatelé, kteří museli přistoupit k omezení výroby ve svých provozech a jejichž zaměstnancům náleží snížená náhrada mzdy podle § 209 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, případně ti zaměstnavatelé, kterým počet jejich výrobních zakázek začíná vlivem celosvětové finanční krize klesat, nechtějí však ještě aplikovat ustanovení § 209 zákoníku práce.

Typ vzdělávání

Za **obecné vzdělávání** se považuje vzdělávání zahrnující výuku, která se nevztahuje pouze nebo zásadně na současné nebo budoucí postavení zaměstnanců v podniku, ale která poskytuje kvalifikace ve větší míře přenositelné do ostatních podniků nebo pracovních oborů (např. jazykové vzdělávání, IT dovednosti, komunikační dovednosti, ale i oborové vzdělávání uplatnitelné u více zaměstnavatelů v jednom oboru, např. účetnictví, stavební práce, svářečské zkoušky atd.).

Za **specifické vzdělávání** se považuje vzdělávání, které zahrnuje výuku

s přímým a zásadním vztahem k současnému nebo budoucímu postavení zaměstnanců v podniku a poskytuje kvalifikace, které jsou nepřenositelné nebo přenositelné pouze v omezeném rozsahu do dalších podniků a pracovních oborů (např. školení na práci se specifickým softwarem či technologií výroby, které byly vyvinuty pouze pro daný podnik).

Velikost podniku

Zařazení do kategorie podniků dle jejich velikosti upravuje Příloha I nařízení č. 800/2008.

Z hlediska počtu zaměstnanců

- velký podnik má 250 a více zaměstnanců,
- střední podnik má 50 a více a zároveň méně než 250 zaměstnanců,
- malý podnik má méně než 50 zaměstnanců.

Z hlediska ročního obrátu a aktiv podniku

- velký podnik je také podnik, který sice zaměstnává méně než 250 zaměstnanců, jehož roční obrát však dosahuje alespoň 50 milionů eur a současně má aktiva nejméně ve výši 43 mil. eur;

- střední podnik je také podnik, který sice zaměstnává méně než 50 zaměstnanců, jehož roční obrát i jeho aktiva jsou však vyšší než 10 milionů eur;
- malý podnik je také podnik, který zaměstnává méně než 50 zaměstnanců a zároveň jeho roční obrát nebo aktiva nepřesahují 10 mil. eur.

Režimy veřejné podpory

- V režimu **podpory de minimis** je možné podniku, bez ohledu na jeho velikost, hradit až 100 % nákladů projektu za předpokladu, že s ostatními přijatými podporami de minimis nepřesáhne celková částka podpory 200 tis. eur za poslední tři účetní období.
- V případě **blokové výjimky na vzdělávání** podle nařízení Komise (ES) č. 800/2008 je možné poskytnout příspěvek v závislosti na velikosti podniku v souladu s limity pro poskytnutí veřejné podpory na vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatelé se budou podílet na úhradě nákladů na vzdělávání, na náhradu mzdy a sociálního a zdravotního příspěvku určitou procentní částí svými finančními prostředky.

- Podle tzv. **dočasného rámce podpory** je možné podniku, bez ohledu na jeho velikost, hradit až 100 % nákladů. Částka podpory jednomu podniku přitom nesmí spolu s podporou de minimis poskytnutou v období od 1. 1. 2008 do 31. 12. 2010 přesáhnout hodnotu 500 000 eur. Podpora podle dočasného rámce bude možné podnikům poskytovat až po schválení odpovídajícího režimu podpory Evropskou komisí (předpokládaný termín schválení EK je květen až červen 2009).

FINANCOVÁNÍ PROJEKTŮ

Úhrady způsobilých výdajů projektu mohou probíhat dvěma základními způsoby:

- **Standardním způsobem** – tento způsob bude aplikován u projektů, ve kterých příjemci, kteří jsou podnikatelskými subjekty, alespoň částečně spolufinancují způsobilé výdaje projektu z vlastních prostředků;
- **Předfinancováním** – tento způsob bude aplikován u projektů realizovaných podnikatelskými subjekty, u kterých příjemce nespolufinancuje způsobilé výdaje projektu z vlastních prostředků.

Výzva Školení je šance

VÝZVA JE REALIZOVÁNA FORMOU GRANTOVÝCH PROJEKTŮ

Zaměstnavatelé – podnikatelské subjekty mohou předkládat od 23. března 2009 projektové žádosti prostřednictvím webové aplikace Benefit7. Žádost bude přístupná pro vyplnění on-line přímo na internetových stránkách www.eu-zadost.cz nebo www.eu-zadost.eu. Na těchto internetových stránkách jsou k dispozici Pokyny Řídícího orgánu, které slouží žadateli jako postup při registraci do aplikace Benefit7 a rovněž jako pomůcka pro vyplnění žádosti o finanční podporu v rámci konkrétní výzvy. Po vyplnění je třeba žádost vytisknout a zaslat také v listinné podobě na MPSV – Řídící orgán.

Pro žadatele je zřízena hotline adresa benefit7@mpsv.cz, na kterou mohou posílat případné dotazy technického rázu.

Projekty je možné předkládat průběžně až do konce roku 2009. Dílčí uzávěrky příjmu projektů a jejich hodnocení a výběr probíhá v třítydenních intervalech tak, aby finanční prostředky bylo možné přidělit a čerpat v nejkratších možných termínech. První uzávěrka je 14. dubna 2009.

Kromě nákladů na realizaci vzdělávání mohou být zaměstnavatelům hrazeny i náklady na náhradu mzdy, včetně sociálního a zdravotního pojištění, a to po celou dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávacích kurzů. Výše podpory může být v určitých případech až 100 % celkových nákladů; při omezení z důvodu pravidel veřejné podpory se zaměstnavatelé budou podílet určitou procentní částí svými finančními prostředky. Stanovení míry podpory závisí jednak na typu vzdělávání (obecné/specifické), na velikosti podniků a také na režimu veřejné podpory.

V rámci této výzvy bude podpora poskytnuta v souladu s pravidly poskytování veřejné podpory, buď v režimu de minimis, dle blokové výjimky na vzdělávání v souladu s nařízením ES č. 800/2008 nebo dle tzv. „dočasného rámce podpory“.

Maximální intenzita veřejné podpory dle blokové výjimky na vzdělávání

Subjekty	Specifické vzdělávání	Obecné vzdělávání
Velké podniky v ČR	25 %	60 %
Střední podniky	35 %	70 %
Malé podniky (včetně mikropodniků)	45 %	80 %

Maximální intenzita veřejné podpory dle blokové výjimky na vzdělávání zdravotně postižených a znevýhodněných pracovníků

Subjekty	Specifické vzdělávání	Obecné vzdělávání
Velké podniky v ČR	35 %	70 %
Střední podniky	45 %	80 %
Malé podniky (včetně mikropodniků)	55 %	80 %

Příklad:

Tabulka uvádějící výpočet úhrady osobních nákladů na zaměstnance za dobu strávenou na školení (příklad při výši mzdových nákladů 15 000 Kč/měsíc, včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění); zaměstnavatel: střední nebo malý podnik, různé formy režimu veřejné podpory.

	Veřejná podpora pro střední podnik			Veřejná podpora pro malý podnik		
	Intenzita podpory (%)	Náklady hrazené z OP LZZ	Náklady hrazené podnikem	Intenzita podpory (%)	Náklady hrazené z OP LZZ	Náklady hrazené podnikem
Podpora de minimis	100	15 000,00	0,00	100	15 000,00	0,00
Obecné vzdělávání	70	10 500,00	4 500,00	80	12 000,00	3 000,00
Obecné vzdělávání pro znevýhodněné	80	12 000,00	3 000,00	80	12 000,00	3 000,00
Specifické vzdělávání	35	5 250,00	9 750,00	45	6 750,00	8 250,00
Specifické vzdělávání pro znevýhodněné	45	6 750,00	8 250,00	55	8 250,00	6 750,00
Podpora dle dočasného rámce	100	15 000,00	0,00	100	15 000,00	0,00

Celková výše prostředků

Na výzvu bylo vyčleněno celkem 1,8 mld. Kč, výše podpory pro jednotlivé projekty byla stanovena následovně:

- **Projekty regionální:**
 - Minimální výše podpory na jeden projekt: 1 mil. Kč
 - Maximální výše podpory na jeden projekt: 7 mil. Kč
- **Projekty nadregionální (realizované ve dvou a více regionech ČR):**
 - Minimální výše podpory na jeden projekt: 2 mil. Kč
 - Maximální výše podpory na jeden projekt: 15 mil. Kč

Projekt Vzdělávejte se!

Zaměstnavatelé podají žádost o zapojení do projektu na příslušném úřadu práce (podle místa výkonu práce, nikoli podle sídla zaměstnavatele). Žádost bude obsahovat relevantní důvody o zapojení se zaměstnavatele do projektu, seznam zaměstnanců účastníků se odborného rozvoje, vzdělávací kurzy a vybrané vzdělávací instituce, které budou odborný rozvoj zajišťovat. Součástí bude i kalkulace nákladů na vzdělávání (jednotlivé kurzy). Cena vzdělávání nesmí přesáhnout cenu v daném regionu obvyklou a kalkulované ceny uvedené zaměstnavatelem v žádosti budou cenou maximální.

Zaměstnavatelé dostanou příspěvek na úhradu nákladů na vzdělávání zaměstnanců a na náhradu mzdy, včetně sociálního a zdravotního pojištění a cestovních náhrad, a to po dobu, kdy se jejich zaměstnanci účastní vzdělávání. Příspěvek bude poskytnut v souladu s pravidly poskytování veřejné podpory – buď v režimu de minimis nebo dle blokové výjimky v souladu s nařízením ES č. 800/2008. V případě blokové výjimky je možné poskytnout příspěvek v závislosti na velikosti podniku v souladu s limity pro poskytnutí veřejné podpory na obecné vzdělávání zaměstnanců. Zaměstnavatelé se budou podílet na úhradě nákladů na vzdělávání, na náhradu mzdy a sociálního a zdravotního příspěvku určitou procentní částí svými finančními prostředky.

Maximální intenzita veřejné podpory dle blokové výjimky na vzdělávání

Subjekty	Obecné vzdělávání
Velké podniky v ČR	60 %
Střední podniky	70 %
Malé podniky (včetně mikropodniků)	80 %

Maximální intenzita veřejné podpory dle blokové výjimky na vzdělávání zdravotně postižených a znevýhodněných pracovníků

Subjekty	Obecné vzdělávání
Velké podniky v ČR	70 %
Střední podniky	80 %
Malé podniky (včetně mikropodniků)	80 %

Příklad:

Zaměstnavatel předloží žádost s kalkulací a následně i vyúčtování ve výši:

- na vzdělávání – 3 000 000 Kč,
 - počet zapojených zaměstnanců – 100 zaměstnanců,
 - počet hodin trvání vzdělávací aktivity – 100 hodin,
 - kalkulace náhrad mzdových nákladů/mezd – 600 000 (při 60 Kč/hod.)
1. Pokud tento zaměstnavatel v posledních třech účetních obdobích nečerpal podporu de minimis, může z projektu obdržet příspěvek ve výši až 100 %, přičemž výše podpory nesmí překročit 200 tis. eur (tj. dnes cca 5 600 000 Kč). Vzhledem k tomu, že výše uvedené náklady nepřesáhnou 3 600 000 Kč, může tento zaměstnavatel, protože nečerpal podporu v režimu de minimis v posledních třech letech, obdržet podporu v plné výši nákladů, tj. 3 600 000 Kč.
 2. Pokud zaměstnavatel čerpá podle blokové výjimky:
 - obdrží velký podnik 60 % z prokázaných nákladů, tj. 2 160 000 Kč (v případě ZP 70 %, tj. 2 520 000 Kč)
 - obdrží střední podnik 70 % z prokázaných nákladů, tj. 2 520 000 Kč (v případě ZP 80 %, tj. 2 880 000 Kč)
 - obdrží malý podnik 80 % z prokázaných nákladů, tj. 2 880 000 Kč, u malých podniků je stejné procento i pro ZP.

Celková výše prostředků

Projekt bude realizován ve dvou fázích. Přednostně budou čerpány prostředky Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů – výzva bude vyhlášena na částku 500 mil. Kč (uznatelnost výdajů končí 30. 6. 2009). Ve druhé fázi bude projekt realizován v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost – vyčleněna částka 1 mld. Kč. Předpokládaná doba trvání do 30. června 2011. Druhá fáze by měla plýnout navázat na fázi první.



Návrh úlev pro plátce sociálního pojištění by mohl zmírnit dopady hospodářské krize

Návrh spočívá zejména v citlivém přístupu orgánů sociálního zabezpečení k plátcům pojistného na sociální zabezpečení v přechodném období krizového stavu v těch oblastech, v nichž v mezích zákonných ustanovení mohou postupovat s ohledem na dopady krize podle konkrétní situace plátce pojistného.

SPLÁCENÍ DLUHU NA POJISTNÉM A PENÁLE VE SPLÁTKÁCH

Právní úprava neumožňuje povolání odkladu placení pojistného. V kompetenci okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) je na žádost dlužníka povolit splátky na dlužné pojistné a penále, pokud pojistné není zapláceno vůbec nebo v nižší částce.

Význam pro dlužníka má toto opatření zejména v tom, že dluh ve splátkovém režimu není vymáhán, zejména není dlužníkovi obstarán účet, má nadále prostředky k podnikání.

Citlivost přístupu OSSZ má spočívat v tom, že:

- nebude splátky rušit z důvodu, že nebylo zapláceno ve správné výši běžné pojistné nebo splátka,

- stanoví na začátek období nízkou výši splátek,
- bude využívat možnost rozložit splátky na celé období 36 měsíců, které stanoví zákon o pojistném jako maximální dobu pro splacení dluhu ve splátkovém režimu.

PROMÍJENÍ PENÁLE

V kompetenci orgánů sociálního zabezpečení (okresní správy sociálního zabezpečení, České správy sociálního zabezpečení, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR) je i promíjení penále.

Všechny tyto orgány budou postupovat jednotně při promíjení penále, které naběhlo z pojistného dlužného z důvodu nepříznivého dopadu na plátce pojistného; takové penále bude prominuto.

Vzhledem k tomu, že penále, které bylo prominuto, je veřejnou podporou, lze prominout penále podle pravidel EU jen do výše 200 000 eur v posledních třech letech (pro některá odvětví platí výjimka, kdy veřejnou podporu nelze vůbec poskytnout, například podniku v obtížích, nebo v mnohem nižší částce, například v zemědělství).

Úřad na ochranu hospodářské soutěže, v souladu s opatřením EU, připravuje opatření, podle něhož bude možno poskytnout podniku, který se dostal do obtíží po 30. 6. 2008, veřejnou podporu až 500 000 eur.

Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR bude o promíjení penále rozhodovat Komise pro promíjení penále. Komise rozhoduje v případech, činí-li dluh na penále více než 1 milion Kč. Tato komise bude postupovat při rozhodování o prominutí penále obdobně, jako budou postupovat OSSZ. Penále naběhlé z důvodu krizového vývoje bude promíjeno zcela.

Postup podle insolvenčního zákona

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas uložil ředitelce ČSSZ vydat příkaz, podle něhož OSSZ a ČSSZ realizují výše uvedené přístupy k plátcům pojistného, a zároveň se ukládá v souvislosti s postupem podle insolvenčního zákona:

- nepodávat iniciativně návrhy na zahájení insolvenčního řízení,
- vydat vždy souhlas s návrhem soudu na moratorium,



FOTO: © MACPHERSONPHOTO | DREAMSTIME.COM

- postupovat v jednotlivých případech při řešení úpadku reorganizační tak, že OSSZ budou tyto případy vždy konzultovat s ČSSZ,
- aby s vymáháním pohledávek exekutorem byl vždy vyžádán souhlas ČSSZ.

(RED)

Publikace

Příručka OSVČ pro oblast sociálního zabezpečení v roce 2009

Česká správa sociálního zabezpečení vydala pro podnikatele (osoby samostatně výdělečně činné – OSVČ) Příručku OSVČ pro oblast sociálního zabezpečení v roce 2009, která se jim může stát dobrým rádcem.

Co se v ní dozvíte? Například jak je to s přihlašovací a odhlašovací povinností, s platbou pojistného a jak se vypočítá, kdy vzniká OSVČ účast na důchodovém pojištění či nárok na dávky nemocenského pojištění, kdy a proč se podává Přehled o příjmech a výdajích OSVČ a spousta dalších důležitých informací.

Pro ilustraci doplňují publikaci konkrétní příklady a neschází ani přehled důležitých zákonů a předpisů. Na 36 stranách tak přináší praktické informace a reaguje na nej-

častější dotazy z oblasti sociálního zabezpečení OSVČ. Záměrem příručky je usnadnit OSVČ podnikatelský život, ušetřit jejich čas a srozumitelnou formou je provést světem sociálního zabezpečení.

Kde ji získáte?

Publikace vyšla v nákladu 50 000 kusů (náklad na jeden výtisk činil 3 Kč). Příručka je zdarma k dispozici na všech pracovištích ČSSZ a je možné si ji ve formátu pdf stáhnout

z webových stránek ČSSZ z adresy: <http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/publikace.htm>.

NĚKTERÉ Z PŘÍKLADŮ, KTERÉ NAJDETE V PŘÍRUČCE:

Výpočet zálohy na pojistné na důchodové pojištění

OSVČ vykonávala po celý rok 2008 hlavní SVČ. Příjmy měla 400 000 Kč a výdaje 210 000 Kč. Příjmy po odpočtu výdajů tak byly 190 000 Kč. Nejdříve se vypočítá měsíční vyměřovací základ: $(190\ 000\text{ Kč} \times 0,5) : 12 = 7\ 916,66\text{ Kč}$, který se zaokrouhlí směrem nahoru. Z něj se vypočítá minimální výše zálohy na pojistné: $7\ 917\text{ Kč} \times 0,292 = 2\ 311,76\text{ Kč}$ (zaokrouhleno na celé Kč nahoru, tj. 2 312 Kč). Po podání přehledu za rok 2008 bude OSVČ vykonávající SVČ hlavní platit měsíční zálohu na pojistné na důchodové pojištění ve výši 2 312 Kč.

2009 se rozhodne až v roce 2010 při podání přehledu za rok 2009. Pokud daňový základ, eventuálně příjmy po odpočtu výdajů za rok 2009 nedosáhnou rozhodné částky stanovené pro tento rok, a důvod pro vedlejší činnost bude trvat po celý rok 2009, povinnost platit pojistné nevznikne.

Kdy nevznikne povinnost platit pojistné na důchodové pojištění

OSVČ od 19. 2. 1997 do 31. 12. 2008 vykonávala uměleckou činnost, ale neprohlásila, že se jedná o soustavný výkon, a proto si neplatila pojistné. Od 1. 1. 2009 i nadále činnost vykonává, proto musí nejpozději do 8. 2. 2009 oznámit příslušné správě sociálního zabezpečení zahájení SVČ od 1. 1. 2009. Jestliže oznámí a doloží, že se jedná o vedlejší činnost, nebude mít povinnost platit zálohy na pojistné. O povinnosti platit pojistné za rok

2009 se rozhodne až v roce 2010 při podání přehledu za rok 2009. Pokud daňový základ, eventuálně příjmy po odpočtu výdajů za rok 2009 nedosáhnou rozhodné částky stanovené pro tento rok, a důvod pro vedlejší činnost bude trvat po celý rok 2009, povinnost platit pojistné nevznikne.

Výpočet starobního důchodu

Muž narozený 15. 1. 1947 požádal o řádný starobní důchod (podle zák. § 29 č. 155/1995 Sb.). Jeho důchodový věk je 62 let. Tohoto věku dosáhl 15. 1. 2009 a do této doby získal celkem 45 roků pojištění, z toho je 15 let, kdy si odváděl důchodové pojištění jako OSVČ. Pro výpočet starobního důchodu nehráje roli to, zda byl muž důchodově pojištěn v zaměstnání nebo jako OSVČ. Osobní vyměřovací základ (OVZ) muže za rozhodné období 1986–2008 činí 23 890 Kč. Výpočtový základ se stanoví z OVZ 23 890 Kč následujícím způsobem:

- částka do 1. redukční hranice 10 500 Kč náleží v plné výši,
- k této částce se přičte 30% rozdíl mezi částkou 23 890 Kč a částkou 10 500 Kč (13 390 Kč),
- 2. redukční hranice je 27 000 Kč = 30% z 13 390 Kč – tj. 4 017 Kč.

Výpočtový základ činí celkem 14 517 Kč (10 500 Kč + 4 017 Kč). Za každý rok pojištění náleží 1,5% výpočtového základu, tzn., že za 45 let pojištění činí procentní výměra starobního důchodu 67,5% výpočtového základu – tj. 9 799 Kč, (zaokrouhleno na celé Kč nahoru). Spolu se základní výměrou 2 170 Kč bude starobní důchod celkem ve výši 11 969 Kč.

ZDROJ: ČSSZ

Připomínáme

OSVČ musí informovat o svých příjmech a výdajích za rok 2008

Nejpozději do čtvrtka 30. dubna 2009 musí každá osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), která alespoň část roku 2008 vykonávala samostatnou výdělečnou činnost a jejíž daňové přiznání nezpracovává daňový poradce, podat Přehled o příjmech a výdajích za rok 2008.



FOTO: © JACOB | DREAMSTIME.COM

Pokud daňové přiznání zpracovává daňový poradce a OSVČ tuto skutečnost doloží nejpozději do 30. dubna 2009 u místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, Pražské správy sociálního zabezpečení či Městské správy sociálního zabezpečení Brno (OSSZ/PSSZ/MSSZ), posunuje se termín podání přehledu na 30. červenec 2009.

Dále je možné podat Přehled o příjmech a výdajích za rok 2008 do jednoho měsíce po uplynutí lhůty, kterou byla finančním úřadem prodloužena lhůta pro odevzdání daňového přiznání. Finanční úřad může na žádost plátce daně, jeho daňového poradce či z vlastního podnětu lhůtu pro podání přiznání prodloužit zpravidla nejdéle o tři měsíce. Pouze v odůvodněných případech (například jsou-li součástí příjmů i příjmy zdaňované v zahraničí) může být lhůta prodloužena až o deset měsíců.

V případě, že OSVČ není povinna podat daňové přiznání, musí přehled podat nejpozději do 31. července 2009.

Kde získáte tiskopisy?

Tiskopisy Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za rok 2008 a podrobný návod k vyplnění jsou k dispozici na jednotlivých OSSZ/PSSZ/MSSZ a na webových stránkách ČSSZ na adrese: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>. Návod obsahuje základní informace o platné právní úpravě a jeho součástí jsou nové (na základě změny zákona o důvodu vedlejší činnosti z důvodu zaměstnání) tiskopisy Potvrzení o době trvání a výši příjmu ze zaměstnání za rok 2008 a Potvrzení o studiu. Oba nové tiskopisy lze stáhnout z webových stránek ČSSZ <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>.

Elektronická podoba tiskopisu je k dispozici ve dvou formátech:

- ve formátu pdf, který lze vytisknout a následně vyplnit,
- ve formátu zfo, tedy v podobě, která umožňuje přehled vyplnit v počítači a která umí automaticky vypočítat pojistné. Vyplněný tiskopis lze buď vytisknout a doručit ho osobně nebo prostřednictvím držitele poštovní licence příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ. ČSSZ umožňuje podávat e-Podání Přehledu OSVČ pro rok 2008 přes Portál veřejné správy (PVS). Vyplněný tiskopis stačí podepsat zaručeným elektronickým podpisem a odeslat elektronicky prostřednictvím Portálu veřejné správy.

Zálohy NA POJISTNÉ NA DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ U OSVČ

Samostatná výdělečná činnost (SVČ) se dělí na hlavní a vedlejší. Zda OSVČ vykonává hlavní či vedlejší SVČ, má vliv na povinnost platit zálohy na pojistné na důchodové pojištění. Zatímco OSVČ vykonávající hlavní SVČ platí zálohy na pojistné na důchodové pojištění vždy, tedy i když jsou ve ztrátě, OSVČ vykonávající vedlejší SVČ vzniká povinnost platit pojistné a následně i zálohy v případě, že příjmy OSVČ po odpočtu výdajů činily v roce 2008 alespoň 51 744 Kč. Pokud chce být OSVČ považována za OSVČ vykonávající SVČ vedlejší, musí vždy oznámit, a pokud ČSSZ nemá skutečnosti o výkonu vedlejší samostatné výdělečné činnosti ve své evidenci, i doložit zákonné důvody příslušné OSSZ/PSSZ/MSSZ, a to nejpozději spolu s Přehledem o příjmech a výdajích za rok 2008.

Pokud OSVČ důvody vedlejší SVČ nejpozději spolu s přehledem nedoloží, bude její činnost považována za hlavní, neboť k pozdějšímu doložení těchto důvodů nelze přihlídnout.

POZOR NA NOVINKY!

Od 1. 1. 2009 je důvodem pro výkon vedlejší činnosti výkon zaměstnání zakládající účast na nemocenském pojištění bez ohledu na výši příjmů ze zaměstnání. Z tohoto důvodu je vhodné současně s podáním přehledu za rok 2008 oznámit, že výkon zaměstnání stále trvá.

Jestliže byla OSVČ v kalendářním roce také zaměstnancem a dosáhla v zaměstnání maximální vyměřovací základ, nebo pokud součet vyměřovacích základů zaměstnance a OSVČ přesáhl maximální vyměřovací základ, který je pro rok 2008 stanoven částkou 1 034 880 Kč, poprvé přímo v Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2008 uvede údaje o vyměřovacích základech zaměstnance. V praxi to znamená, že v případě dosažení maximálního vyměřovacího základu v zaměstnání je vyměřovacím základem OSVČ nula. Pokud dosáhne OSVČ maximálního vyměřovacího základu v součtu vyměřovacích základů zaměstnance a OSVČ, sníží se o přesahující částku vyměřovací základ OSVČ. Vyměřovací základ OSVČ dokládá OSVČ potvrzením, které je povinen zaměstnavatel písemně potvrdit zaměstnanci na jeho žádost, a to do 8 dnů ode dne obdržení žádosti. Veškeré obecné informace o podání přehledu o příjmech a výdajích OSVČ naleznete na webových stránkách ČSSZ.

ZDROJ: ČSSZ

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ



PŘÍRUČKA OSVČ

pro oblast sociálního zabezpečení

v roce 2009

Aktivní politika zaměstnanosti

Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v roce 2009

Uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti je významným strukturálním prvkem státní politiky zaměstnanosti v České republice a rekvalifikace je jedním z jejích významných nástrojů, které slouží k ovlivnění poptávky a nabídky práce.

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) upravuje rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a současně umožňuje úřadům práce zabezpečit rekvalifikaci i pro zájemce o zaměstnání, pokud jsou např. ohroženi ztrátou zaměstnání, aniž by byli vedeni v evidenci úřadu práce. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, pak stanoví, jakými formami vzdělávání se rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání uskutečňuje a jaké náklady spojené s rekvalifikací a v jakém rozsahu může úřad práce uhradit uchazeči o zaměstnání, který jím byl vyslán na rekvalifikaci.



FOTO: © VICTOR | DREAMSTIME.COM

JAKÉ JSOU FORMY REKVALIFIKACE?

Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů, ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání a v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace. Tyto vzdělávací programy a aktivity lze vzájemně kombinovat.

SUBJEKTY OPRAVNĚNÉ PROVÁDĚT REKVALIFIKACI

Od 1. ledna 2009 zákon o zaměstnanosti výslovně stanoví, že rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, např. zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení, a zařízení ve vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, například podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice (dále jen „rekvalifikační zařízení“).

Úřady práce zabezpečují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání na základě písemné dohody s výše uvedenými rekvalifikačními zařízeními, kterým mohou hradit náklady spojené s touto rekvalifikací.

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

PODPORA PO CELOU DOBU REKVALIFIKACE

Nárok na podporu při rekvalifikaci má každý uchazeč o zaměstnání (nikoli zájemce o zaměstnání), který se účastní rekvalifikace zabezpečované úřadem práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není požívatelem starobního důchodu. Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměrovacího základu.

Uchazeči o zaměstnání, který před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která není dobou důchodového pojištění, se od 1. ledna 2009 podpora při rekvalifikaci stanoví z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměrovacího základu, kterého dosáhl v posledním zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, které jsou dobou důchodového pojištění.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci, a od 1. ledna 2009 představuje částku 14 912 Kč.

NÁKLADY REKVALIFIKACE HRADÍ ÚŘAD PRÁCE

Na účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací.

Na náklady spojené s rekvalifikací se považují náklady hrazené uchazeči o zaměstnání (nikoli zájemci o zaměstnání), který byl úřadem práce vyslán na rekvalifikaci, a to v rozsahu prokázaných jízdních výdajů na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání rekvalifikace a zpět, pokud se rekvalifikace uskutečňuje mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, včetně jízdních výdajů na cestu k přijímacímu řízení a na cestu na zahájení a ukončení rekvalifikace, prokázaných výdajů za ubytování po dobu rekvalifikace, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, maximálně však do výše 1 000 Kč na den, stravného ve dnech účasti na rekvalifikaci, která se koná mimo obec bydliště uchazeče o zaměstnání, a pojištění pro případ škody způsobené uchazečem o zaměstnání rekvalifikačním zařízením, případně další pojištění spojené s rekvalifikací v zahraničí.

DOHODA O REKVALIFIKACI

Zákon o zaměstnanosti vymezuje taxativním způsobem obsahové náležitosti dohody o rekvalifikaci uzavírané mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání.

Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny identifikační údaje účastníků dohody, pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,



FOTO: © PUMBAL | DREAMSTIME.COM



FOTO: © MONKEYBUSINESSIMAGES | DREAMSTIME.COM

CO JE TO REKVALIFIKACE?

Rekvalifikace je forma vzdělávání, která umožňuje uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání zvýšit si své uplatnění na trhu práce, a zabezpečit si tak do budoucna svoji zaměstnatelnost.

způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání, podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací, způsob ověření získaných znalostí a dovedností, závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, a druhý nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit, a ujednání o vypovězení dohody.

Porušení podmínek poskytnutí příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací nebo porušení povinnosti jeho vrácení je porušením rozpočtové kázně.

VÁŽNÉ DŮVODY PRO NEDOKONČENÍ REKVALIFIKACE

Na vážné důvody pro nedokončení rekvalifikace se považují důvody uvedené v zákoně o zaměstnanosti. Jedná se o důvody rodinné spouštějící v nezbytné osobní péči o dítě do věku 4 let, nezbytné osobní péči o dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě ve věku do 18 let, nezbytné osobní péči o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu nebo částečně bezmocnou fyzickou osobu starší 80 let, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhradují náklady na své potřeby, tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte a místě výkonu a povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, zdravotní a jiné vážné osobní důvody jako např. nástup do pracovního poměru nebo služebního poměru, pokud brání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, zahájení činnosti na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud její výkon brání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, zahájení soustavné přípravy na budoucí povolání, nástup k výkonu trestu odnětí svobody nebo nástup k výkonu ochranného opatření zabezpečovací detenci, přiznání plně invalidity, nástup do vazby, pokud její rozsah neumožňuje rekvalifikaci dokončit, popřípadě jiné zvlášť zřetelné osobní důvody, které

úřad práce v rámci individuálního posouzení shledá vážnými.

Účastník rekvalifikace musí úřadu práce vážné důvody, které vedou k nedokončení rekvalifikace prokazatelně doložit. V případě, že účastník rekvalifikace nedokončí rekvalifikaci z výše uvedených vážných důvodů, není povinen úřadu práce uhradit náklady rekvalifikace (§ 2 vyhlášky č. 519/2004 Sb.) ani poskytnuté náklady spojené s rekvalifikací (§ 3 vyhlášky č. 519/2004 Sb.).



FOTO: © IAHLEBAK | DREAMSTIME.COM

NEDOKONČENÍ REKVALIFIKACE BEZ VÁŽNÝCH DŮVODŮ

Jedná se o případy, kdy účastník rekvalifikace bez vážných důvodů odmítne nastoupit na rekvalifikaci po uzavření dohody o rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nepodrobí se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností anebo – nově od 1. ledna 2009 – uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, jestliže odmítne nabídku úřadu práce na rekvalifikaci. Uchazeč o zaměstnání, který byl takto úřadem práce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

V případě, že účastník rekvalifikace nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů, je povinen úřadu práce uhradit náklady rekvalifikace, které za něho byly uhrzeny úřadem práce. Tuto povinnost má i v tom případě, pokud odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

V případě, že účastník rekvalifikace byl poskytnut příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací a nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů, jde o porušení podmínek poskytnutí příspěvku a porušení rozpočtové kázně. V těchto případech úřad práce postoupí věc finančnímu úřadu k dalšímu řízení. To platí i v případě, že účastník rekvalifikace odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci.

Účastník rekvalifikace je dále povinen na základě závazku sjednaného v dohodě o rekvalifikaci vrátit úřadu práce příspěvek na úhradu nákladů spojených s rekvalifikací nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel. Nevrácení příspěvku nebo jeho poměrné čas-

ti ve lhůtě a za podmínek sjednaných v dohodě o rekvalifikaci je porušením rozpočtové kázně. Úřad práce proto postoupí věc finančnímu úřadu k dalšímu řízení.

MOŽNOSTI DOKONČENÍ REKVALIFIKACE

V případě, že účastník rekvalifikace z vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci, úřad práce s ním projedná možnost jejího dokončení. Zpravidla se bude jednat o tyto možnosti:

- **Účastník rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání dokončí zbývající část rekvalifikace jako zájemce o zaměstnání.**

Účastník rekvalifikace může požádat ode dne následujícího po ukončení jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání a dokončit zahájenou rekvalifikaci v postavení zájemce o zaměstnání. Za tímto účelem úřad práce uzavře se zájemcem o zaměstnání novou dohodu o rekvalifikaci.

- **Účastník rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání dokončí zbývající část rekvalifikace jako zaměstnanec zaměstnavatele.**

Úřad práce projedná možnost dokončení rekvalifikace s účastníkem rekvalifikace a jeho zaměstnavatelem. V případě souhlasu zúčastněných stran bude rekvalifikace dokončena na základě dohod uzavřených podle § 110 zákona o zaměstnanosti (tj. dohody o rekvalifikaci zaměstnanců mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením a dohody o rekvalifikaci zaměstnanců mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem).

- **Účastník rekvalifikace – uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání dokončí zbývající část rekvalifikace v jiném rekvalifikačním kurzu.**

Jde o případy, kdy účastník rekvalifikace (např. z důvodu nemoci nebo z důvodů vzniklých na straně rekvalifikačního zařízení) nemohl dokončit rekvalifikaci v kurzu, ve kterém ji zahájil. Úřad práce projedná s účastníkem rekvalifikace možnost dokončení rekvalifikace v jiném rekvalifikačním kurzu a na základě nové dohody o rekvalifikaci mu umožní dokončení její zbývající části.

PRO ÚPLNOST NA ZÁVĚR

Zákon o zaměstnanosti ukládá úřadu práce povinnost vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím takového uchazeče o zaměstnání, který bez vážného důvodu odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci, neúčastní se rekvalifikačního kurzu ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím zařízením, které rekvalifikaci provádí, nepodrobí se závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností anebo – nově od 1. ledna 2009 – uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců, jestliže odmítne nabídku úřadu práce na rekvalifikaci. Uchazeč o zaměstnání, který byl takto úřadem práce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

OLGA BIČÁKOVÁ
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ,
V. V. I. PRAHA



■ EU

Zdravotní péče a posuzování pracovní neschopnosti v belgickém systému sociálního zabezpečení

Vlámsko-český projekt spolupráce, zaměřený na práci lékařské posudkové služby, garantuje vlámská vláda a z české strany ho zajišťuje MPSV. Čeští účastníci projektu získali zajímavé poznatky o systému zdravotní a sociální péče v Belgii i o vzdělávání posudkových lékařů – tzv. lékařských poradců.

Základní principy zdravotnictví v Belgii

Belgické zdravotnictví charakterizuje:

- liberální pohled na medicínu – většina poskytovatelů zdravotní péče jsou osoby samostatně výdělečně činné (platí se přímo jim za každý provedený výkon);
- systém povinného zdravotního pojištění podléhá široké shodě mezi pojišťovnami, zdravotníky, zaměstnavateli a odbory;
- svobodný výběr ambulantní i nemocniční péče.

Zdravotní pojištění je součástí Národního systému sociálního zabezpečení, který sestává ze tří režimů:

- pro zaměstnané pracovníky (soukromý sektor),
- pro samostatně výdělečně činné pracovníky (OSVČ),
- pro státní úředníky (veřejný sektor).

Přispívání do některého z fondů zdravotního pojištění je povinné, ale volba mezi nimi je svobodná. V Belgii existuje sedm různých pojišťovacích orgánů.

Pojištění jsou všichni

Mezi příjemce zdravotního pojištění patří pracovníci pobírající mzdu, osoby samostatně výdělečně činné a pracovníci veřejného sektoru; navíc nezaměstnaní, důchodci, příjemci sociální podpory (Minimex), zdravotně postižení, studenti a od roku 1998 také rezidenti a osoby na nich závislé (všechny osoby, které legálně po určitou dostatečnou dobu pobývají v Belgii, musí být zapsány do národního registru nebo do registru cizinců). Od poslední reformy v roce 1998 je tudíž pojištěno zhruba 100% obyvatelstva.

Spoluúčast pacientů

Pojistné krytí poskytované pracovníkům pobírajícím mzdu se liší od krytí poskytovaného osobám samostatně výdělečně činným. Povinné krytí pojištěním pro osoby samostatně výdělečně činné zahrnuje pouze větší rizika, v zásadě hospitalizaci. Pokud se

chtějí pojištit i na menší rizika, musejí si sjednat nezávislé pojištění u některé z pojišťoven. Pacienti platí za výkony přímo lékařům a peníze jsou jim poté vráceny fondem. Rozdíl mezi celkovými náklady a vrácenou částkou hraří pacient. Těto platby se říká *ticket modérateur* – spoluúčast či osobní příspěvek. Výjimku tvoří úhrady třetích stran, především za pobyt v nemocnici a za léky. Lidé, kteří žijí v konkrétní sociální a finanční nejistotě, rovněž získávají podporu ze systému úhrad třetích stran za ambulantní péči.

Zdravotní připojištění

Kromě povinného zdravotního pojištění si každý může sjednat i připojištění. Toto pojištění v podstatě kryje tzv. *tickets modérateurs* (spoluúčast pacientů) a příplatky za soukromý nemocniční pokoj.

POSUZOVÁNÍ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI V BELGII

Pokud zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná nemůže nadále vykonávat práci z důvodu nemoci či úrazu, může nárokovat nemocenskou z národního pojištění invalidity a zdravotní péče. Jde o sociální pojištění v rámci belgického systému sociálního zabezpečení. Kritéria pracovní neschopnosti jsou stanovena zákonem. U pojištění dávek posuzují pracovní neschopnost lékaři sociálního pojištění, které zaměstnává nemocenský fond. Jde o tzv. lékařské poradce. Ti jsou zaměstnanci nemocenských fondů, musí však dodržovat obecné zásady Národního institutu. Lékařský poradce konstatuje stav počáteční pracovní neschopnosti (za prvních 12 měsíců) a určuje jeho trvání. Rozhodnutí lékařského poradce je pro pojišťovnu závazné.

V průběhu jakéhokoli období invalidity, tzn. po více než 12 měsících v pracovní neschopnosti, přijme rozhodnutí Rada pro zdravotní postižení na žádost lékařského poradce. Pokud zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná nemůže nadále vykonávat práci z důvodu nemoci či úrazu, může nárokovat nemocenskou z národního pojištění invalidity a zdravotní péče. Jde o sociální pojištění v rámci belgického systému sociálního zabezpečení. Kritéria pracovní neschopnosti jsou stanovena zákonem. U pojištění dávek posuzují pracovní neschopnost lékaři sociálního pojištění, které zaměstnává nemocenský fond. Jde o tzv. lékařské poradce. Ti jsou zaměstnanci nemocenských fondů, musí však dodržovat obecné zásady Národního institutu. Lékařský poradce konstatuje stav počáteční pracovní neschopnosti (za prvních 12 měsíců) a určuje jeho trvání. Rozhodnutí lékařského poradce je pro pojišťovnu závazné. V průběhu jakéhokoli období invalidity, tzn. po více než 12 měsících v pracovní neschopnosti, přijme rozhodnutí Rada pro zdravotní postižení na žádost lékařského poradce.

Zákonné kritérium pracovní neschopnosti u nemocenského pojištění

Zákon rozlišuje mezi třemi podmínkami, které musí být současně splněny, aby bylo dodrženo kritérium pracovní neschopnosti:

- zastavení práce,
 - zhoršení zdravotního stavu,
 - snížení schopnosti výděleku na jednu třetinu a méně.
- **Výsledky posuzování mají tři možnosti**
- Pojištěnec může vykonávat svou poslední práci či některou ze svých dřívějších či průměrných prací. Již u něj neexistuje žádný důvod k náhradám, neboť příjem je schopen získávat z práce. Pokud práce není okamžitě k dispozici, je jako uchazeč o práci odkázán na podporu v nezaměstnanosti.
 - Pojištěnec není práceschopný a má nárok na další dávku v rámci nemocenského pojištění.
 - Pokud pojištěnec není nadále schopen vykonávat povolání odpovídající jeho vzdělání, ale mohl by zvládat jinou práci, je označen za „jinak schopného“. Mohl by rovněž být „částečně schopný“, což znamená, že je schopen vykonávat omezený počet úkolů v rámci své práce nebo pracovat pouze pomalejším tempem nebo po omezenou dobu trvání a s omezenou intenzitou. Pacienti v této skupině jsou pro lékařského poradce obrovským problémem, neboť se musí pokusit o opětovné sociálně ekonomické začlenění jedince.

VZDĚLÁNÍ BELGICKÝCH LÉKAŘŮ SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Lékař může pracovat jako lékařský poradce pro nemocenský fond po absolvování dvouletého magisterského vzdělání (*Master Degree*) v pojiště



medicině a zdravotně-právní kvalifikaci. Výuka je zajišťována na třech univerzitách.

Po dosažení titulu *Master Degree* následuje kontinuální vzdělávání a každý rok čtyři povinná odborná školení na aktuální témata. Lékař dokládá, kolik kreditů ve vzdělávacích programech získal. Nesplnění předepsaného počtu kreditů může být důvodem k ukončení pracovního poměru. Výuka lékařského poradce v Belgii se realizuje na akademické půdě, a následně v rámci celoživotního vzdělávání mohou proto lékaři získat i další akademické hodnosti jako Ph. D., docentury či profesury.

POROVNÁNÍ S ČESKÝM SYSTÉMEM

Belgický systém posuzování pracovní neschopnosti a invalidity prochází neustálými změnami, které mají v co nejkratším čase vrátit pojištěnce na pracovní trh. S tím souvisí možnost lékařského poradce vyžádat si do-

plňující vyšetření, což je obdobné s naším systémem. Účast pojištěnce na rehabilitaci je však povinná, což zatím u nás schází (na pracovní rehabilitaci existuje právo, nikoliv však povinnost). Rovněž je kladen velký důraz na spolupráci se všemi profesními nejen lékařskými, ale i např. se sociálními pracovníky. I v ČR by bylo jistě prospěšné rozšířit tuto spolupráci. Neopominutelná je otázka etických pravidel, v Belgii striktně dodržovaných. Náplní činnosti odpovídá i náročnost požadovaného magisterského vzdělání, na které navazuje povinné celoživotní vzdělávání. V ČR se v současné době připravuje návrh vyhlášky o oborech specializačního vzdělávání lékařů. Zda se vzdělávání českých posudkových lékařů vydá podobně náročnou cestou, jako je vzdělávání lékařských poradců v Belgii, budeme moci hodnotit až s potřebným časovým odstupem.

ROSTISLAV ČEVELA A LIBUŠE ČELEDOVÁ
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

■ Tip

Jak v zaměstnání projevit emoce a přání?

V profesionálním životě jsou mnohé vztahy nabitě emocemi. Někdy je až zarážející, jak citová stránka zasahuje do profesionálních vztahů mezi spolupracovníky i vedením. V podnicích se běžně setkáváme s agresivitou, slovními útoky nebo naopak spikleneckým či veřejným překračováním pravidel.

Riziko důvěry v mluvené slovo

V tomto kontextu je třeba věnovat pozornost zmatkům ve vztazích, které mohou nastat v důsledku přehnané důvěry v mluvené slovo. Ve firmě váže zaměstnanec a jeho zaměstnavatele smlouva a jejich vztahy by se měly utvářet na jasném základu.

Kristýna je zaměstnaná v malé společnosti na smlouvu na dobu určitou. Vedoucí, charismatický třicátník, jí na schůzi řekne, že má pro ni výzvu: rozpracovat nový marketingový plán. Slíbí jí, že jí zaměstnaná nastalo, pokud se jí podaří dosáhnout cíle. Kristýna je nadšená. Je hrdá na to, že jí zaměstnavatel tak důvěřuje, když je jí pouhých 24 let a je to její první místo. Podaří se jí v dané lhůtě dosáhnout cíle. Šéf jí navrhne, že se zachová podle svého slibu, ale za nepřijatelných finančních podmínek. Zůstal by jí plat, který měla doposud, což je o 25% nižší částka, než je v oboru běžné. Kristýna odmítá a rozduřeně odchází.

Kristýna uznává, že v počátečním nadšení z první schůzky nezavedla s vedoucím řeč na téma svého budoucího finančního ohodnocení – „věřila mu“. Zvýšené platu při podepsání nové smlouvy se jí zdálo být „samo sebou“. Někteří zaměstnanci zase říkají, že z podobných důvodů z „ochoty“ souhlasili, že budou vykonávat úkoly, kte-



ré nespádají do jejich práce, nebo souhlasili s „vyřizováním věcí“ hraničícím z nějakého důvodu s nepřijatelností. V následujících měsících začalo růst napětí, zvláště pokud začali odmítat a nechtěli uznat za obvyklé to, co bylo dříve jen výjimkou.

PROJEVIT EMOCE A PŘÁNÍ JE NEZBYTNÉ

Většinou to, co není dáno smlouvou nebo přímějším jasně určeno, bývá zdrojem konfliktů. Možná se však za „dobrou vůli“ skrývá obava z konfliktu, neschopnost říci „ne“ nebo projevit svá očekávání. Ať už je to radost, hrdost z uznání nebo strach ze ztráty zaměstnání, hněv, že nedostaneme hned, co chceme, nevhodné projevy emocí se pro nás mohou stát brzdou. To ovšem neznamená, že na sobě nemáme dát nic znát. Běžně slyšíme, jak zaměstnanec svému kolegovi radí: „Hlavně

musíš v práci zamaskovat své reakce a pocity, mohlo by to hrát proti tobě a uškodit ti to.“ Nebo: „Neukazuj mi, co cítíš, ještě by z toho měl radost.“ Projevit autentické emoce je nezbytné, měly by však být projeveny přiměřeným způsobem podle toho, s kým mluvíme a v jakém pracovním prostředí se nalézáme. Je tedy lepší snažit se vyjadřovat své pocity, očekávání, přání stále, a to „pozitivním nebo podmíněně negativním“ způsobem. *Alena je účetní ve velké firmě. Potřebovala by jedno dopoledne doprovodit svou matku do nemocnice. Neodvážila se však zeptat vedoucího. „Děláme právě účetní uzavěrky a všichni máme spoustu práce. Když ho poprosím, začne mi dělat kázání a bude si myslet, že nejsem dost motivovaná. Mám strach, abych ho nerozčítala.“* Nakonec ho Alena o půl dne volna nepožádá, ale bude několik dní pocítovat vinu, že svou starou matku nechala jít do nemocnice samotnou. Snažit se „čistit

v myšlenkách druhého je často velmi neplodná metoda. Místo aby se Alena domýšlela, co jí šéf asi odpoví, jak se bude chovat, bylo by vhodnější, aby mu předložila svůj problém, ale také dala najevo, že chápe, v jakém problematickém období právě podnik je. Treba by bylo možné jiné řešení – pracovat každý den o hodinu déle nebo přijít v sobotu dopoledne. Neschopnost vyjádřit vlastní očekávání a potřeby vyvolává nespokojenost a frustraci. Určité postoje nebo reakce přisuzujeme druhému neoprávněně, vždyť jsme se ani o nic nepokusili. Stavíme se do role „imaginární oběti“ a riskujeme, že ten druhý nebude moci pochopit, kde vznikl problém.

KOMUNIKACÍ ČELIT NAPJATÝM VZTAHŮM

Napjaté vztahy s druhými mohou být také zapříčiněny naší neschopností akceptovat sebe, své hranice a nedostatky. Někdy existuje velký rozpor mezi tím, jací bychom chtěli být a jací ve skutečnosti jsme. Když se dostaví neúspěch nebo potíže, je dobré, když dokážeme uznat, že vina je alespoň zčásti v našem chování. Akceptovat sami sebe a dokázat nahlas říci konstruktivním způsobem a s respektem k ostatním, co si myslíme, co navrhujeme a co cítíme, to je klíč k tomu, abychom se dobře zařadili do pracovního týmu a úspěšně spolupracovali. Neustále si vyměňovat názory, dynamicky komunikovat často zbaví mnohé situace dramatického náboje, odstraní nedorozumění a umožní spolupracovat na jasných základech. Každý z aktérů tím může jen získat. Nezapomínejme, že pro velký počet zaměstnanců přináší profesionální život

určité patologické aspekty – stres, nejisté pracovní místo, dobu a podmínky přepravy do zaměstnání, nutnost stihnout ještě práci v domácnosti. To může rychle vést k tomu, že člověk začne prudce a nepřiměřeně k situaci projevovat nespokojenost, rozladění nebo frustraci.

OBAVY SE ZMĚN JE NUTNÉ PŘEDVÍDAT

Změna pracovní doby, stěhování do jiné kanceláře nebo změny v technickém vybavení se zaměstnancům předkládají jako jednoduché kroky, které se musí učinit bez jakýchkoli emocí, protože jsou nezbytné k dobrému chodu podniku. Pro koho jsou tyto změny jednoduché a prosté? Nepochybne pro toho, kdo řídí a organizuje, protože se na celou problematiku dívá z globálního pohledu. Ale co člověk, který pracuje na svém místě mnoho let? Dokud se jedná jen o prostý proces přizpůsobení, nevzniká téměř žádný problém. Když se však dotkneme hodnot, norem a zavedených zvyklostí, vytvoříme nerovnováhu a pro druhého je to velmi traumatizující. Toto období je pro něj často velmi bolestné, výsledky jsou horší, situace je frustrující, anxiogenní: „Zvládnou to? Dokážou to?“ Anxiogenní situace vyvolává iracionální obavy, někdy dokonce úzkost. Pak může docházet k prudkým projevům emocí, začne narůstat napětí a vzniknou konflikty. Často první reakce nebo citové výbuchy naznačují osobní problémy nebo obavy, které je dobré vzít v úvahu. To pak umožní přiblížit se k řešení přijatelnému pro zaměstnance i pro firmu.

UKÁZKA Z KNIHY UMĚNÍ PROŽÍVAT EMOCE (PORTÁL)
(REDAKČNÍ TITULEK A MEZITITULKY)

POMÁHÁJÍ

Mluvit bez obav

Kvalita komunikace mezi lidmi je dnes nepostradatelná pro plnohodnotně prožitý život. Je důležitým nástrojem k dosažení úspěchu jak u dětí, tak i u dospělých. Dospělí po těžkých úrazech hlavy, operacích mozku či cévních mozkových příhodách se bez schopnosti rozvinout řeč mohou ocitnout v kritické izolaci, ačkoliv předtím žili spokojený a úspěšný život.



FOTO: OS LOGO

Například paní Renáta. Byla úspěšnou podnikatelkou až do dne, kdy jí bezohledný řidič nedal přednost v jízdě. Měla těžké poranění hlavy. Byla půl roku upoutána na nemocniční lůžko. Rok trvalo, než vyslovila první slovíčko. Dnes je opět schopná mluvit, řídit auto a být nezávislá jako dříve. Zabránit sociálnímu vyloučení osob postižených poruchami komunikace a hybnosti a jejich rodinných příslušníků, pomoc při řešení jejich obtížné životní situace a znovuzachycení do společnosti je hlavním cílem Občanského sdružení LOGO. Prostřednictvím sociálního poradenství a sociální rehabilitace pomáhají těmto lidem dosáhnout co nejvyšší kvality života. Zajistí potřebné informace, vyřídí záležitosti s úřady, poradí a nasměruje na další odborníky, kteří pomohou vyříditi různé záležitosti v oblasti sociální a zdravotnické. Poradenství je

poskytováno zdarma v pobočce na Karlově náměstí 15 v Praze 2, ale i terénní formou v domácím prostředí klientů. Využit lze také odborné logopedické a psychologické péče Soukromé kliniky LOGO, s. r. o., se kterou sdružení úzce spolupracuje. V případě zájmu o služby se na vás budou těšit odborní pracovníci Občanského sdružení LOGO. Kancelář se nachází v nově zrekonstruovaných prostorách s bezbariérovým vstupem na Karlově náměstí č. p. 15 (vedle Alberta) v prvním patře.

Kontakt: telefon 774 191 345, 224 910 408, e-mail oslogo.praha@oslogo.cz, parkování před kostelem sv. Ignáce. Dotazy mohou být zodpovězeny také přes internetovou poradnu, nacházející se stejně jako další informace na internetových stránkách www.oslogo.cz.

ZDROJ: OS LOGO

KAMPAŇ

Spolu u kulatého stolu

Od začátku letošního března až do konce dubna opět probíhá celorepubliková kampaň Sítě mateřských center s názvem Spolu u kulatého stolu. Co je jejím cílem? V otevřené diskusi s představiteli obcí a krajů upozornit na témata, která považují rodiče z mateřských center za důležitá.

Sít mateřských center pořádá celorepublikovou kampaň na místní, krajské i celorepublikové úrovni. K hlavním cílům kampaně patří otevřít diskusi o nástrojích prarodinné politiky a hledat řešení na zlepšení podmínek života rodin. Symbolika kulatého stolu umožňuje rovnost všech účastníků, pomáhá bourat pomyslné bariéry a vnáší nový rozměr do vzájemných vztahů. Partnerská diskuse otevírá cestu ke vzájemnému porozumění i ke zlepšení a prohloubení spolupráce s představiteli obcí a krajů.

„Může nás těšit, že v období bouřlivých politických diskusí přicházejí rodiče, kteří vidí budoucnost očima svých dětí, s pomocnou rukou, nabízejí své podněty a nápady a mají zájem se podílet na hledání nejlepších cest k udržitelnému životu pro všechny. Představitelé obcí a krajů mohou tak načerpat inspiraci i získat podporu svých rozhodování,“ shrnuje Rut Kolínská, prezidentka Sítě MC.

V diskusích s představiteli obcí se rodiče z mateřských center snaží poukázat na konkrétní palčivé problémy, hledat možnosti jejich řešení a dokonce přispět pomocí, aby se obec, kde bydlí, stala pro všechny opravdovým domovem. Téma krajských besed jsou zaměřena především na koncepci prarodinné politiky a možnosti vzájemné spolupráce a podpory krajských úřadů a Sítě mateřských center v daném kraji. Besedy se větší účastní klíčové osobnosti v oblasti

ovlivňování prarodinné politiky kraje. Na celorepublikové úrovni se stal středem pozornosti balíček prarodinných opatření připravovaný na MPSV. Koordinátorka kampaně Lucie Plešková očekává, že i letošní kampaň podobně jako minulá přinese konkrétní výsledky v jednotlivých obcích a krajích a že i diskuse kolem balíčku prarodinných opatření přinese více porozumění k plánovaným změnám.

ZDROJ: SMC



FOTO: © PRESSMASTER / DREAMTIME.COM

PROJEKT

Darujte sebe! I letos

I letos se představí veřejnosti na dvou stěžejních akcích charitativní projekt Darujte sebe! na podporu Dětského krizového centra, o. s. (DKC). Den Darujte sebe! se uskuteční 30. května a filmová představení s názvem Odvrácená strana dětství 18.–20. listopadu tohoto roku v kině Atlas.

Dětské krizové centrum se zabývá již od roku 1992 jako specializované pracoviště odbornou pomocí týraným, zneužívaným a zanedbávaným dětem v České republice (syndrom CAN). Dětské krizové centrum každoročně pozitivně propaguje společensky závažnou problematiku týkající se znevýhodněných dětí na akcích určených pro širokou veřejnost.

DEN DARUJTE SEBE!

Den Darujte sebe! je sportovně-zábavný den na pražském Výstavišti pro rodiny s dětmi. Všichni zde mohou prožít krásný den a darovat svým blízkým svůj volný čas a zájem. Na návštěvníky čekají atraktivní disciplíny jednotlivých partnerů akce, hudba, divadlo, tanec, soutěže, skvělé ceny, ukázky práce policie, hasičského záchranného sboru,

zdravotníků a mnoho dalšího. Den Darujte sebe! pořádá DKC ve spolupráci s Městskou částí Praha 7 v sobotu 30. května na pražském Výstavišti (před Průmyslovým palácem). Vstup je zdarma. Přesný program akce budou pořadatelé doplňovat na stránkách DKC www.dkc.cz nebo stránkách projektu www.darujtesebe.cz.

ODVRÁCENÁ STRANA DĚTSTVÍ

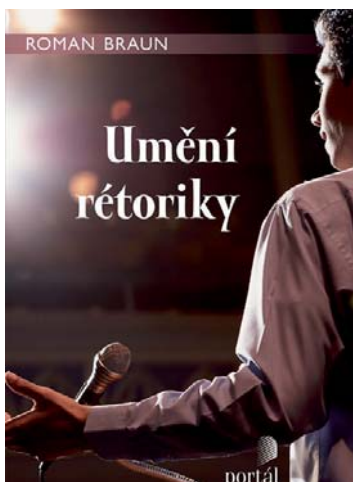
Odvrácená strana dětství je tradiční představení filmů a dokumentů, jejichž hlavním hrdinou je dítě a ústředním tématem je jeho dětství. Představení letos proběhne již po sedmé 18.–20. listopadu. Termín konání není náhodný, vždy 19. listopad byl vyhlášen Světovým dnem prevence týrání a zneužívání dětí jako den předcházející výročí přijetí Úmluvy o právech dítěte.

ZDROJ: DKC

KŘÍŽOVKA

Dopady hospodářské krize by mohlo změkčit i zavedení slev na sociální pojištění pro zaměstnavatele. Státní rozpočet by tím přišel asi o 18 miliard korun, ale zachránilo by se tím ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 24. dubna. Jeden z vás získá publikaci *Umění rétoriky* autora Romana Brauna z produkce nakladatelství Portál. Autor nabízí řadu technik a podnětů, s jejichž pomocí lze dospět k rétorické zdatnosti. Čtenář se dozví, jak rozvíjet své charisma a působení na druhé, jak se vyvarovat rétorických chyb a vystupovat jistěji nebo jak podávat přesvědčivé argumenty. Kniha také poradí, jak lépe zvládnout prezentaci či rozhovory a přibližuje téma hypnorétoriky – využívání sugestivních účinků. Kniha je vhodná pro čtenáře, kteří chtějí využívat svých rétorických dovedností jak v profesní oblasti, tak v osobních vztazích.



Tajenka z minulého čísla: „...uznávání kvalifikací mezi zeměmi.“ Publikaci Sociální práce v praxi autorů O. Matouška, J. Kolářkové, P. Kodymové (eds.) z produkce nakladatelství Portál získává pan V. Průcha z Písku. Gratulujeme.

	SEKUND. ALKOHOL	ITALSKY „LYRIK“	NÁZEV SYKAVKY	VÍŘENÍ	VRSTVA GEOLOG. PVOHOR	ČESKÝ BÁSNÍK	DOKONCE	KÓD LET. LUSK. MUNIC.	ANGLICKY „BLÍZKÝ“	NÁBOR REKRUTŮ		ODVÁBIT	VEVNITR	ZÁKLADNÍ ČÍSLOVKA	VRÁCENÍ	BORCI
SNÍŽENÍ CENY					NEČISTO						NÁZEV OVOCNEHO NÁPOJE BOHATSTVÍ					
2. DÍL TAJENKY					1. DÍL TAJENKY SEVERSKÉ ZVÍŘE											
NÁZEV HLÁSKY R			POHODNÍ SLOUŽÍCÍ K TETOVÁNÍ			PASTÝŘ. PÍŠTALA TAM (ZAST.)							KÓD LETIŠTĚ MORISSVILLE CHORVAT. PROZAIK			
RYTO (ZAST.)				ITALSKÉ SÍDLO DVANÁCT KUSŮ			LITERÁRNÍ DÍLO ČÁST TĚLA							SOLMIZ. SLABIKA PODOMEK		
KYSELÁ POCHUTINA					Č. LITERÁT (J. S.) ZÁZNAM FILMOVÁNÍ				DOKONČIT (UTRPEŇÍ) TATÍNKOVA							
ZNAČKA VOZŮ F1					ŽAL DOMÁCKY ONDŘEJ					NAFOUKATI NEM. „LÉNO“						
	SLEPIČÍ CITOSLOVCO	SLOVENSKY „TATKA“ ANGL. „VĚDY“				VELKÉ OKO (NÁŘ.) DRAVÝ PTÁK					DOMÁCKY TADEÁŠ POVLAK KVASNÉ TEKUTINY				HMOTA	PRAŽSKÝ ŽELEZÁŘ
PODZEMNÍ PROSTORA						DOMÁCKY ATANÁŠ SPZ OLOMOUCE						Č. HEREC (JOSEF) OZVĚNA				
TKALCOVSKÝ VÁLEC								ČESKÁ ŘEKA OTEC (KNIŽ.)					PLACHETNÍ PLAVIDLO MASARYKOVA UNIV. (ZKR.)			
ODBOURNÉ TAKTICKÉ CVIČENÍ				3. DÍL TAJENKY												
PÍSM. ŘEC. ABECEDY				PAPÍR NA STĚNY							OBTÍŽNĚ SUNOUT					

BEZPEČNÁ PRÁCE

Postavička Napo řeší rizika na pracovišti



Kdo nebo co je Napo? Napo je hrdina animovaného seriálu. Filmy s Napem mají za cíl upozornit na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) odlehčenou formou. Příběhy mají vzdělávací hodnotu, vyvolávají otázky a podněcují debatu o specifických aspektech bezpečnosti při práci. Někdy navrhnou praktická řešení nebo k nim směřují.

Jak se zrodila postavička Napo?

Kvůli autorským právům vznikají problémy se šířením kvalitních filmů natočených na téma BOZP přes hra-

nice jednotlivých států. Mnoho filmů bylo natočeno komerčními produkčními společnostmi, které se nechtějí vzdát svých práv. Navíc kulturní odlišnosti jsou příčinou toho, že obrazová část, děje a pocity z filmů jsou jen těžko přizpůsobitelné a přenositelné přes hranice. Vznikla tedy poptávka po vysoce kvalitních informačních produktech, které by přesahovaly hranice jednotlivých států a dokázaly by uspokojit rozličné kulturní, jazykové a praktické nároky pracujících osob. V roce 1992 se sešlo filmové konsorcium, aby projednalo způsoby, jakými by bylo možno realizovat a vyrobit videa pro použití v celé Evropě. Skupina vytvořila návrh, specifikaci a nabídkové řízení na výrobu videa o bezpečnostních otázkách a vybrala dvě produkční společnosti, které obdržely výzvu k předložení nabídky. Smlouvu získala Via Storia, francouzská společnost ze Strasburku. A tak se narodil Napo...

Filmy s NAPEM NA WEBU

První film s postavičkou Napo, *Příběh nejlepšího značení (Best Signs Story)*, byl uveden na filmovém festivalu EU v Edinburghu v roce 1998 a získal ocenění na světovém kongresu v Sao



Paulu v roce 1999 a na národních filmových festivalech ve Francii a v Německu.

Koproducentem každého filmu je několik evropských institucí. Vytvoření webových stránek www.napofilm.net, která je i v české mutaci, bylo financováno Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci se sídlem ve španělském Bilbao. Na těchto stránkách si můžete prohlédnout všechny Napovy filmy. Třeba i vás inspirují.

ZDROJ: WWW.NAPOFILM.NET

Tempo růstu nezaměstnanosti se zpomalilo

Nezaměstnanost v březnu 2009 stoupla o 0,3 p. b. na 7,7%, tempo jejího růstu se mírně zpomalilo. Její současná úroveň je počtem 448,9 tisíc uchazečů o zaměstnání nejvyšší od února 2007. Počet volných pracovních míst se dostal na hodnoty registrované v průběhu roku 2005. V rámci zemí Evropské unie se jedná o třetí nejvyšší nezaměstnanost.

POČET UCHAZEČŮ

O ZAMĚSTNÁNÍ NA KONCI BŘEZNA

K 31. březnu 2009 evidovaly úřady práce celkem 448 912 osob, což je o 20 064 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 je celkový počet uchazečů o zaměstnání vyšší o 112 615. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 437 020 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 20 399 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 je počet dosažitelných uchazečů vyšší o 125 011 osob.

V průběhu března bylo na úřadech práce nově zaevidováno 70 429 osob. Je to o 1 220 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci a o 32 398 více než v březnu 2008.

Z evidence na úřadech práce v březnu odešlo celkem 50 365 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 11 943 uchazečů více než v předchozím měsíci a o 6 402 méně než v březnu 2008. V průběhu března nastoupilo do nového zaměstnání 32 512 osob, což je o 9 446 osob více než v předchozím měsíci a o 6 100 osob méně než v březnu minulého roku, 17 853 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v březnu 2009 úřady práce 203 142 uchazečům o zaměstnání, tj. 45,3 % všech osob vedených v evidenci (únor 2009 – 44,0 %, březen 2008 – 32,6 %).

NEZAMĚSTNANOST V REJIONECH

Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenalo 73 úřadů práce, nejvyšší nárůst byl v okresech Rychnov n. Kněžnou (o 13,2 %), Praha-východ (o 13,0 %), Šumperk (o 10,5 %), Plzeň-jih (o 10,3 %). Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenaly čtyři



úřady práce – Písek (o 3,9 %), Český Krumlov (o 1,5 %), Louny (o 1,3 %) a Jeseník (o 0,1 %). Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 3. 2009 činila 7,7 % (únor 2009 – 7,4 %, březen 2008 – 5,6 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 45 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (14,9 %), Jeseník (14,6 %), Bruntál (14,1 %), Karviná (13,7 %) Znojmo (13,5 %), Hodonín (13,4 %) a Děčín (13,2 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (2,5 %), Praha (2,6 %) a Praha-západ (2,7 %).

VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Úřady práce evidovaly k 31. 3. 2009 celkem 55 412 volných pracovních míst. Je to o 9 469 míst méně než v předchozím měsíci a o 95 899 míst méně než v březnu 2008. Za měsíc březen bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 23 287 pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 8,1 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (58,6), Teplice (45,9), Karviná (42,6), Děčín (37,6), Bruntál (35,5) a Prostějov (34,7).

Bližší informace o vývoji nezaměstnanosti jsou v elektronické formě zveřejněny na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. dubnu 2009)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007	částky životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *	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.) od 1. 1. 2007	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 * (od 1. 1. 2009)	vyšší stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 60 Kč - 72 ³⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 92 Kč - 110 ³⁾ Kč, déle než 18 hod. 144 Kč - 172 ³⁾ Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy; jednopásová vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč
	průměrné ceny PH:	benzín 91 oktanů 26,30 Kč; benzín 95 oktanů 26,80 Kč; benzín 98 oktanů 29,00 Kč; motorová nafta 28,50 Kč
NÁHRADA MZDY od 1. 1. 2009	V období prvních 14 kalendářních dní náleží při dočasné pracovní neschopnosti 60% průměrného redukovaného výdělku od 4. pracovního dne (směny) a při karanténě za prvé 3 pracovní dny 25 % a od 4. pracovního dne 60 % průměrného redukovaného výdělku	
	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance, po jeho redukcii příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 137,55 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 137,55 Kč, nejvýše však do 206,15 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 206,15 Kč, nejvýše však do 412,30 Kč se započte 30 %; k částce nad 412,30 Kč se nepřihlíží	
NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2009)	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 66 % z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
	Denní vyměňovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 786 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 786 Kč, nejvýše však do 1 178 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 178 Kč, nejvýše však do 2 356 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 356 Kč se nepřihlíží	
OŠETŘOVNÉ * (od 1. 1. 2009)	60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského	
	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2009	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:	21,5 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP
	OSVČ:	6,5% 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 1,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastná)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodičovského příspěvku: rychlejší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství nebo peněžité pomoci poskytované mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíční věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíční věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíční věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíční věku dítěte	
	porodné:	13 000 Kč na každé narozené dítě
	pohřebné:	5 000 Kč Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla ročním nezapařeným dítětem, a to za podmínek, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 % únor 2009: 7,38 % březen 2009: 7,74 %	
	celkem:	448 912
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 3. 2009	z toho:	216 988 žen 64 373 osob se zdravotním postižením 27 026 absolventů škol a mladistvých
	celkem za ČR:	55 412
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 3. 2009		
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 3. 2009:	8,1
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem ¹⁾	březen 2009:	9 998 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2008)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	407
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	14 387
	smrtelné úrazy:	74
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2008:	34 113
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** v roce 2008 (v tis. Kč)	celkem:	305 535 794
	starobní	222 104 620
	plný invalidní	42 446 289
	částečný invalidní	14 951 854
	vdovský	20 870 992
	sirotčí	3 065 809
vdovecký	2 096 409	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2006: celkem v národním hospodářství 20 219 Kč, PS 20 343 Kč, NS 19 786 Kč 2007 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 21 694 Kč, PS 21 856 Kč, NS 21 117 Kč 2008 ³⁾ : celkem v národním hospodářství 23 542 Kč, PS 23 961 Kč, NS 22 037 Kč	
	absolutní údaje	relativní údaje
	snítky	5,0
	rozvody	3,0
živé narození	11,5	
zemřelí	10,1	
celkový přírůstek	8,3	
střední stav obyvatel	10 429 692	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem	4. čtvrtletí 2007: 4 298 238 3. čtvrtletí 2008: 4 367 785
	OSVČ vykonávající činnost	4. čtvrtletí 2008: 4 308 467
		4. čtvrtletí 2007: 920 846
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	3. čtvrtletí 2008: 936 794
		4. čtvrtletí 2008: 941 912
		4. čtvrtletí 2007: 719 781
		3. čtvrtletí 2008: 729 299
	4. čtvrtletí 2008: 730 670	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

2) předběžné údaje; 3) pro veřejnou sféru

■ PRÁCE V EU/EHP – IV.

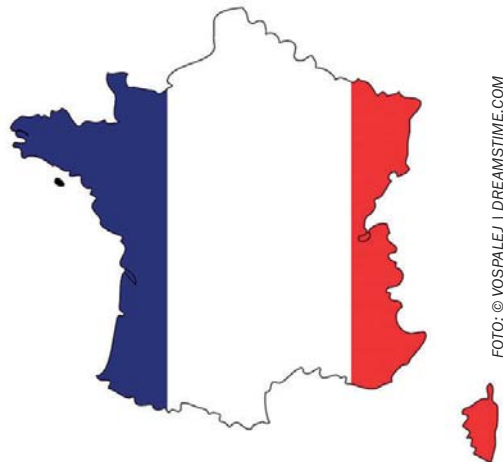
Jak získat zaměstnání v zahraničí?

Šance na pracovní uplatnění v některé ze zemí EU/EHP (Evropský hospodářský prostor) a Švýcarsku se odvíjí od poptávky po pracovní síle na tamním trhu práce. Nejjednodušším ukazatelem této poptávky jsou nabídky volných pracovních míst, jejich počet a kvalifikační struktura poptávaných profesí. Volná pracovní místa, která jsou hlášena českým EURES poradcům, naleznete na portálu EURES ČR <http://portal.mpsv.cz/eures> v sekci Volná místa v EU/EHP. Tato místa jsou určena právě pro pracovníky z ČR. Stěžejní celoevropskou databázi volných pracovních míst naleznete na evropském portálu EURES <http://eures.europa.eu>. Orientaci v této databázi umožňuje vyhledávač volných pracovních míst. Volná místa je možné vybírat dle zadaných kritérií (profese, stáří inzerátu pracovní nabídky, země, region apod.). K orientaci v tomto portálu můžete použít průvodce portálem EURES, kterého najdete na <http://portal.mpsv.cz/eures> v sekci Vše o práci v EU.



FRANCIE

Právo k pobytu ve Francii má od 1. května 2004 každý občan České republiky, který ve Francii pracuje nebo nepracuje, ale má dostatek prostředků, aby se užíval, aniž by pobíral dávky sociální pomoci. Rodinní příslušníci (manžel/manželka a nezaopatřené děti) mají stejné právo žít a pracovat ve Francii, pokud jsou občany některého členského státu EU. Každý zájemce o zaměstnání ve Francii má právo zde legálně pracovat, a tudíž povinnost platit daně a pojištění. Tím získává nárok na sociální dávky a vyplácení důchodů. Občané České republiky nepotřebují pro práci ve Francii od 1. července 2008 pracovní povolení. Jejich zaměstnávání se řídí stejnými podmínkami jako zaměstnávání francouzských občanů (Kodex pracovního práva – Code du Travail). Informace na: <http://www.anaem.fr/>, <http://www.france.cz/spip.php?article592>. Český občan může na francouzském území legálně pobývat bez povolení maximálně tři



měsíce. Pro pobyt delší než tři měsíce si musí vyřídit povolení k pobytu. O povolení k pobytu (**Carte de séjour**) si zažádá osobně na prefekturu, radnici nebo úřadu policie v místě pobytu. V Paříži se žádá na policejní prefekturu. K žádosti o povolení k pobytu je potřeba předložit cestovní pas, tři pasové fotografie a doklad o ubytování ve Francii (např. nájemní smlouvu). Pokud žadatel přichází do Francie pracovat, předkládá také pracovní smlouvu. Po ukončení pracovního poměru ve Francii si ještě před odjezdem do České republiky požádejte o vystavení formuláře E 301, který pro potřeby úřadu práce plní funkci potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu). Zároveň potvrzuje doby sociálního pojištění, které budou brány v úvahu při přiznání podpory v nezaměstnanosti v České republice. O vystavení formuláře E 301 požádejte ihned po ukončení zaměstnání ještě za pobytu ve Francii na místním úřadu DDTEFP (Direction Départementale du Travail – Departementní ředitelství práce, zaměstnanosti a odborného vzdělávání).

Nabídku volných pracovních míst ve Francii najdete také například na:
www.anpe.fr, www.emploi-international.org,
www.cadremploi.fr, www.cadresonline.com,
www.jobline.fr



FINSKO

Finsko už neaplikuje přechodná období pro volný pohyb pracovníků z nových členských zemí včetně České republiky. Informace o zaměstnání občana České republiky ve Finsku musí být zaregistrována u finského úřadu práce prostřednictvím registračního formuláře. Informace o zaměstnání může být postoupena k registraci zaměstnavatelem nebo zahraničním pracovníkem. Informace musí být k dispozici finskému úřadu práce do 14 dnů od data zahájení práce. Oznámení není nutné, pokud trvá zaměstnání méně než 14 dnů nebo pokud policie již zaregistrovala zaměstnance k pobytu. Pokud budete ve Finsku pobývat déle než 3 měsíce, musíte se zaregistrovat k pobytu na místní policii. Na základě předložené žádosti obdržíte písemný certifikát o registraci. K žádosti potřebujete: základní informační formulář (k dostání na oddělení místní policie), informace od zaměstnavatele o délce pracovního kontraktu, informace o finančních prostředcích k pobytu, fotografii, pas nebo občanský průkaz a ostatní dokumenty požadované finskými úřady. Registrační poplatek je 40 eur, platí se na oddělení

policie. Studenti, kteří ve Finsku navštěvují školu, a au-pair z členských zemí EU povolení k pobytu ve Finsku nepotřebují. Pokud jejich pobyt přesáhne 90 dnů, jsou povinni se registrovat u místně příslušného oddělení finské policie <http://www.uvi.fi/>. Do registru obyvatelstva **Population register** a k příslušnému magistrátu se přihlašujete na místních registračních úřadech (<http://www.mistraati.fi/en/index.html>). Každý, kdo je zaregistrován v registru obyvatel, dostává vlastní identifikační číslo – **social security number** pro Finsko (více na <http://www.vaestorekisterikeskus.fi>). Pokud začnete ve Finsku pracovat, budete přispívat do finského systému sociálního zabezpečení. V každé obci se nachází úřad sociální péče (sosiaalitoimisto) a státní úřad sociálního zabezpečení Kansaneläkelaitos = Kela, která může poskytnout informace o finském systému sociálního zabezpečení.

Nabídku volných pracovních míst ve Finsku najdete také například na:
www.mol.fi, www.aarresaari.net, www.helsinginsanommat.fi,
www.oikotie.fi, www.jobline.fi,
www.uranus.fi



ISLAND

Island nepatří mezi členské státy Evropské unie, avšak otázka volného pohybu pracovních sil je řešena v Dohodě o Evropském hospodářském prostoru. Islandská vláda se rozhodla dne 4. dubna 2006 neprodloužit přechodná opatření, která fungovala od 1. května 2004 pro nové členské státy EU. Od 1. května 2006 je občanům států Estonsko, Litva, Lotyšsko, Polsko, Česká republika, Maďarsko, Slovinsko a Slovensko dovoleno přijet a hledat zaměstnání na Islandu bez jakýchkoli speciálních pracovních povolení. Islandští zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou zaměstnat uchazeče z těchto členských států, jsou povinni informovat o tom islandské Ředitelství práce v průběhu deseti dnů a s tím i kopii pracovní smlouvy a příslušné osobní informace o zaměstnanci. Ředitelství práce má právo uložit finanční pokutu zaměstnavateli, který ho opomine informovat v souladu s islandským zákonem o zaměstnanosti národů výše jmenovaných. Před zahájením zaměstnání na Islandu je vyžadován průkaz totožnosti – doporučuje se cestovní pas platný minimálně 90 dní ode dne odjezdu. Dále si zažádejte o **Personal identifi-**



cation number (kennitala) a registrujte svou adresu (viz níže). S touto registrací můžete zažádat o daňovou kartu, formulář na <http://www.rsk.is/>. Pokud máte přihlášen trvalý pobyt, toto číslo vám zůstává na delší čas. Občané Evropské unie/Evropského hospodářského prostoru žijící a pracující na Islandu mají stejná práva a povinnosti jako občané této země. Do doby tří měsíců mohou občané EU/Evropského hospodářského prostoru volně hledat práci či podnikat na tomto území. Hodláte-li na Islandu pobývat déle než tři měsíce, musíte se zaregistrovat. Registrační formulář je k dispozici na Národním registru nebo na policejní stanici. Vyplněný formulář spolu s kopií pasu zašlete poštou, faxem nebo e-mailem na Národní registr: Hagstofa Islande, Borgartun 30, IS-150 Reykjavik, tel.: +354 560 9800, fax: +354 562 3312, e-mail: thjodskra@thjodskra.is, <http://www.hagstofa.is/>. Každou změnu bydliště jste povinni ihned oznámit Národnímu registru.

Nabídku volných pracovních míst na Islandu najdete také například na:
www.eures.is, www.vinnumalastofnun.is, www.job.is,
www.radning.is, www.stra.is, www.mbl.is



LUCEMBURSKO

Ačkoliv rozlohou jeden z nejmenších, Lucembursko patří mezi členskými státy k největším ekonomikám v EU. Velkovodství je zakládajícím členem EU. Národním jazykem je lucemburština, ale v zemi se domluvíte německy a francouzsky. Druhý z jazyků se používá jako úřední jazyk. Lucemburská vláda rozhodla, že od 1. listopadu 2007 nebude omezovat přístup k zaměstnání státním příslušníkům České republiky. Čeští uchazeči o zaměstnání proto v současnosti nepotřebují pracovní povolení. Obecně lze říci, že Lucembursko je z hlediska trhu práce zemí, kde je pracovní mobilita normální a každodenním jevem. Ke značnému pohybu lidí za práci dochází mezi Lucemburskem a sousedními zeměmi. Pokud byste se stěhovali do Lucemburska, budete muset oznámit příjezd komunální službě (**communal administration/de l'administration communale**) v místě, kde budete bydlet, a to během osmi pracovních dnů po vašem příjezdu. Od úřadu obdržíte potvrzenou kopii tohoto svého oznámení. Za účelem pobytu nad tři měsíce byste měli požádat o **carte de séjour**, povolení k pobytu, které vysta-

vuje obecní úřad. Povolení, jehož dokladem je karta, kterou byste měli dostat, platí na pět let a lze jej prodloužit až na deset let. Po ukončení pracovního poměru je vhodné již před návratem do České republiky požádat o vystavení formuláře E 301, který pro potřeby úřadu práce plní funkci potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu). Zároveň potvrzuje doby sociálního pojištění, které budou brány v úvahu pro přiznání podpory v nezaměstnanosti v České republice. O vystavení formuláře E 301 lze požádat i korespondenčně z ČR, nicméně doporučujeme obstarat si jej hned po ukončení zaměstnání ještě za pobytu v Lucembursku. Lucemburská instituce pro E 301: Administration de l'Emploi – ADEM; adresa pro poštovní styk: Administration de l'Emploi, Service Maintenance de l'Emploi/E 301, B. P. 2208, L - 1022 Luxembourg; adresa instituce: Administration de l'Emploi, 10, rue Bender, L - 1229 Luxembourg; www.adem.public.lu (E 301 ke stažení).

Nabídku volných pracovních míst v Lucembursku najdete také například na:
www.eureslux.org, www.etat.lu/ADEM/,
www.moster.lu, www.emploi.lu, www.carriere.lu

Informace o pracovních podmínkách ve všech zemích EU/EHP naleznete na http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu.

(RED)