

**KRIZE**

Ztratili jste práci v důsledku utlumení výroby? Poradíme, jak dál.

čtěte na straně 2

**PENÍZE**

Kolik dostanete v prvním období dočasné pracovní neschopnosti či karantény?

čtěte na straně 3

**VELETRH**

Hledáte zaměstnání? Neseděte doma a přijďte na veletrh JobDays.

čtěte na straně 5

Slovo ministra

Chápu obavy občanů, kterých se v posledních měsících dotkla ztráta zaměstnání. Chci je ujistit, že stát se od nich neodvrací a s pomocí neváhá.

Připravili jsme například změny v insolvenčním zákoně, na základě kterých by měla být poskytnuta finanční pomoc více občanům postižených platební neschopností zaměstnavatele. Pokud změny schválí parlament a podepíše prezident republiky, budou moci poškození uplatnit u úřadu práce své mzdové nároky, které jim vznikly v tzv. rozhodném období, tj. v měsících září 2008–březen 2009, a to za dobu tří měsíců. Sklářům tak stát na náhradách mzdy vyplátí 90 až 100 milionů korun.

Další miliony je stát připraven investovat do posílení aktivní politiky zaměstnanosti přímo v ohrožených regionech. Okamžitě přesouváme do terénu pobočky úřadů práce, jednáme se starosty, zvyšujeme nabídku rekvalifikace a přispíváme na hromadnou dopravu, aby lidé mohli snáze dojíždět za prací.

Vláda se také rozhodla, že finančně podpoří obnovení výroby či prodej životaschopných sklářských provozů. Předpokládá to ovšem, že dostane na stůl dohodu majitelů a věřitelského výboru. Dokud majitelé nepřestanou dohodu blokovat, nemůžeme dělat nic. Ve chvíli, kdy bude příprava cesta k odkoupení perspektivních výrobních novým kupcem, je stát připraven pomoci.

Vláda schválila dva návrhy zákonů, které by měly změkčit dopady hospodářské krize na podniky a zaměstnavatele. Kabinet souhlasil se zavedením slev na sociálním pojištění pro zaměstnavatele. V průběhu dvou let by měly zamezovat propouštění zaměstnanců s nízkými příjmy. Sleva bude mít regresivní charakter, bude začínat na částce 630 Kč u minimální mzdy a končit u 27 000 Kč, kde už sleva nebude žádná. U mzdy 15 000 Kč ušetří zaměstnavatel zhruba 400 Kč. Státní rozpočet tak přijde asi o 18 miliard Kč, ale zachrání se tím padesát až sedmdesát tisíc pracovních míst.

Abychom pomohli podnikatelům udržet pracovní místa, schválili jsme také zrychlení odpisů. Podnikatelé budou moci odepisovat majetek (počítače, kancelářské přístroje) místo za tři roky již za rok a dražší majetek jako auta místo pěti let za dva roky. Zrychlení má platit do konce června 2010. Vláda počítá s tím, že drobní podnikatelé do pěti zaměstnanců využijí toho, že letos nemusí platit zálohy na daň z příjmu a hotovost investují do nákupu majetku. Ten si dají do nákladů a díky zrychlení odpisů vykážou nižší účetní zisk a zaplatí příští rok méně na dani.

Naše opatření tedy pomáhají předcházet problémům a podporují podniky udržení zaměstnanosti v maximálně možné míře, a tím zprostředkovávají pomáhat jejich zaměstnancům. Díky opatřením na trhu práce platným od loňského roku je u nás přes všechny těžkosti stále jedna z nejnižších nezaměstnaností v Evropské unii. Tento trend chceme udržet.

PETR NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY

A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Témata jako konkurenceschopnost a migrace neztrácejí v současné krizi váhu

Z diskuse při dvoudenní předsednické konferenci s názvem Posilování konkurenceschopnosti Evropské unie – potenciál migrantů na trhu práce (26.–27. 2.) v Kongresovém centru Praha vyplynulo, že většina zúčastněných považuje i v této době roli migrace a integrace v rozvoji Evropy za klíčovou. Učinit Evropu nekonkurenceschopnější znalostní ekonomikou světa ale bude vyžadovat řadu radikálních reforem.

Summit Evropské rady v portugalském Lisabonu si v březnu 2000 uložil za cíl přeměnit do roku 2010 Evropskou unii v nekonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomiku. Tato ekonomika musí být schopna udržitelného růstu a vytvářet více a lepších pracovních míst. Vzhledem k tomu, že se v Evropě v nadcházejících letech očekává pokles počtu obyvatel v produktivním věku, za klíč k posilování konkurenceschopnosti Evropské unie je považována právě řízená migrace a úspěšné začleňování migrantů na trh práce i do společnosti.

Cílem konference *Posilování konkurenceschopnosti Evropské unie – potenciál migrantů na trhu práce* bylo vzájemně se podělit o příklady dobré praxe v této oblasti a podívat se na problematiku z pohledu státního, soukromého a neziskového sektoru a z pohledu sociálních partnerů, jejichž vzájemná spolupráce je zvláště důležitá. Ve třech tematických panelech se hovořilo o zkušenostech zaměstnavatelů se zaměstnáváním zahranič-

ních pracovníků, o vlivu a způsobech podpory začleňování těchto pracovníků na pracovní trh, odstraňování překážek, které tomuto začleňování brání, ale i o nedostatečné konkurenceschopnosti evropské ekonomiky a o překážkách na trhu práce.

ŘÍZENÁ MIGRACE A ÚSPĚŠNÁ INTEGRACE

Kromě neefektivní ekonomiky diskutuje definovala tři jmenovatele vedoucí k rozsáhlé a často dlouhodobé nezaměstnanosti, a to:

- přeregulovaný pracovní trh,
- překážky v podnikání
- a nemotivující sociální systém.

K hlavním rizikovým skupinám, které nezaměstnanost postihuje, patří právě migranti. Významnou roli hrají faktory jako nedostatečné vzdělání a školení cizinců, špatná znalost jazyka hostitelské země, úzké nebo zcela chybějící sociální sítě. Je proto nezbytné nastavit cílené integrační programy zaměřené nejen na výuku jazyka hostující společnosti, ale i na



FOTO: © PINKCANDY | DREAMSTIME.COM A © DKILBEY | DREAMSTIME.COM

sociokulturní orientaci. Pokud jde o integraci migrantů na trh práce, je potřeba i aktivita samotných zaměstnavatelů. Nezbytnou se ukázala být také podpora různých způsobů získávání pracovníků.

Příspěvky jednotlivých řečníků potvrdily pozitivní dopady regulované migrace, jako je zaplňování mezer na evropských trzích práce či přispívání do státních rozpočtů. Zároveň však bylo poukázáno na potřebu cirkulace mozku namísto jejich odlivu. Je třeba zajistit takové podmínky, aby nedocházelo ke ztrátám vlastních vysoce kvalifikovaných pracovníků.



(Informace o integraci cizinců v ČR najdete na straně 4.) (TZ)

Rodinné a ženské organizace EU poděkovaly českému předsednictví

Zástupci ženských a rodinných organizací z celé Evropské unie poděkovali českému předsednictví v EU a Evropské komisi za možnost zúčastnit se konference s názvem *Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti – kolize, nebo komplementarita?*, která se konala 5. a 6. února v Praze a navázala na neformální setkání ministrů země EU.

NOVÉ FORMY DISKRIMINACE ŽEN

Přes pozitivní vývoj v boji proti diskriminaci žen na pracovním trhu se objevily nové formy diskriminace žen, které ohrožují svobodnou volbu žen, zvláště pak žen-matek.

Svoboda rodičů vybrat si profesní kariéru nebo domácí péči o děti je v Evropě ohrožena nepříznivě nastaveným daňovým systémem a přístupem řady vlád členských států EU, které nejsou v souladu s jejich oficiální deklarací podpory rodiny, jak se k ní zavázaly v mezinárodních smlouvách.

SKUTEČNĚ SVOBODNÁ VOLBA RODIČŮ

Organizace proto vyzvaly Evropskou unii a její členské státy, aby bojovaly proti těmto novým formám diskriminace žen podporou skutečné svobody volby rodičů formou

rodinám přátelsky nastaveného daňového systému, podporou služeb, které rodina potřebuje, i finančními pobídkami, které podpoří rodiče, kteří se rozhodnou se svými malými dětmi zůstat zcela nebo částečně doma. Tento přístup je v souladu s vědeckými poznatky jak z oblasti pediatrie a dětské psychologie, tak se sociologickými výzkumy, prezentovanými i na této konferenci.

NESOUHLAS S KRITIKOU ČESKÉHO PŘEDSEDNICTVÍ

Zástupci rodinných a ženských organizací vyjádřili rovněž znepokojení kritikou českého předsednictví

z jeho snahy v oblasti rodinné politiky. Naopak ocenili úsilí českého předsednictví zdůraznit zásadní příspěvek neplacené práce žen-matek nejen k výchově a vzdělání jejich dětí. Jejich nezastupitelná práce je v konečném důsledku prospěšná celé společnosti. K signatářům prohlášení patří například mezinárodní organizace NWF, MMM Europe, Care for Europe, IFFD Europe, EEA, WYA Europe a také organizace z jednotlivých členských zemí – Francie, Španělska, Německa, Rakouska, Řecka, Slovenska a samozřejmě i České republiky.

ZDROJ: NEW WOMEN FOR EUROPE (NWF)

Ministři pro rodinu: Je třeba reflektovat zájem dítěte, kvalitu péče a svobodu rodiny

Velmi plodná a korektní diskuse ukázala, že členské státy považují debatu na téma péče o děti za velmi žádoucí.

Během pražského setkání ministrů pro rodinné otázky 4. a 5. února, které uspořádalo české předsednictví v rámci naplnění priority horizontální podpory rodiny v politikách Evropské unie, se diskutovalo o tzv. barcelonských cílech zaměřených na podporu institucionální péče o malé děti.

Diskuse potvrdila, že mezi jednotlivými zeměmi panují rozdílné názory na způsob podpory slučitelnosti rodiny a zaměstnání, které vyplývají z odlišných kulturních, historických i politických tradic a zkušeností. Většina států uvedla, že barcelonské cíle nadále podporují, současně

ovšem nepočítají s jejich naplněním do roku 2010. Některé státy poukázaly rovněž na nutnost respektování dělby kompetencí ve sféře rodinné politiky.

V rámci diskuse se prokázala všeobecná shoda na některých principech, které by měly být současně zohledňovány. Byl zdůrazněn prvek nejlepšího zájmu dítěte jako jednoho z východisek politiky slučitelnosti rodiny a zaměstnání. Pohledy různých států na to, co je tímto zájmem, se ovšem liší. Shoda panuje v otázce zohledňování kvality péče. Současně byla všeobecně akcentována svoboda rodin, která by měla



FOTO: © LAMMEYER | DREAMSTIME.COM

být „obousměrná“ a měla by umocňovat různé formy péče o děti podle skutečného zájmu a poptávky rodin. Rada států podpořila potřebu společ-

čenského uznání neformální a neplacené péče o děti, které je jednou z podmínek naplňování cílů rovnosti žen a mužů.

Setkání ministrů ukázalo, že přes rozdílnost pohledů jednotlivých států panuje společný názor na to, že je při dosahování stanovených cílů třeba reflektovat zájem dítěte, kvalitu péče, svobodu rodin a také poptávku. Otevření debaty o uvedených tématech péče o děti a rodinné politiky bylo většinou pozitivně přijato. Setkání tak naplnilo cíl, který si české předsednictví stanovilo.

(Fotoreportáž z neformálního setkání ministrů pro rodinné otázky přinášíme na straně 8.)

ZDROJ: EU2009.CZ

Informace pro ty, kteří byli zasaženi utlumením výroby a následnou ztrátou zaměstnání

1. První kroky osoby, která byla zasažena utlumením výroby, by měly směřovat na příslušný úřad práce (podle místa trvalého pobytu).

Pokud je zaměstnavatel v platební neschopnosti a byl na něho podán insolvenční návrh, může úřad práce vyplácet zaměstnanci jeho mzdové požadavky. Vláda navrhla novelu insolvenčního zákona, podle níž bude moci mzdové nároky uplatnit širší okruh postižených. Zaměstnanci zaměstnavatele, na kterého bylo v období od 1. září 2008 do dne nabytí účinnosti tohoto zákona vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh, budou moci uplatnit u úřadu práce mzdové nároky, které jim vznikly v tzv. rozhodném období, tj. v měsících září 2008 – březen 2009 a to za dobu maximálně tří měsíců, které si mohou sami určit.

O tyto mzdové nároky bude moci občan požádat úřad práce do 2 měsíců ode dne účinnosti novely zákona č. 118/2000 Sb. Zaměstnanci zaměst-

navatele, na kterého bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh po účinnosti novely zákona č. 118/2000 Sb., budou moci také uplatnit své mzdové nároky max. za 3 měsíce (3 platy), avšak zde bude rozhodným obdobím měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 měsíce následující po tomto měsíci. Také toto rozhodné období se rozšiřuje z původních 6 měsíců na 7 měsíců.

Dojde-li ke skončení pracovního poměru, může osoba požádat úřad práce o zprostředkování zaměstnání a stát se uchazečem o zaměstnání. Při splnění podmínek nároku jí bude úřad práce poskytovat podporu v nezaměstnanosti. Základní podmínkou

je získání 12 měsíců doby zakládající důchodové pojištění v posledních 3 letech před podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání. Suchazečem o zaměstnání nesmí být v posledních 6 měsících skončen zaměstnanecký poměr pro porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví z posledního ukončeného zaměstnání a činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku.

Doba poskytování podpory v nezaměstnanosti se odvíjí od věku uchazeče o zaměstnání v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti, a to:

- do 50 let věku činí 5 měsíců,
- od 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

2. Dalším krokem je, aby se osoba informovala na úřadě práce o nároku na dávky státní sociální podpory. Zde také může uplatnit na předepsaných tiskopisech svoji žádost o některou z dávek (tiskopisy žádostí jsou k dispozici na úřadě práce nebo na internetových stránkách <http://portal.mpsv.cz/>).

V této situaci přicházejí především v úvahu dávky:

- **přídavek na dítě** (opakující se dávka k pokrytí nákladů spojených s výchovou a výživou nezaopatřených dětí),
- **sociální příplatek** (opakující se dávka k pokrytí nákladů spojených se zabezpečováním potřeb nezaopatřených dětí),
- **příspěvek na bydlení** (opakující se dávka k pokrytí nákladů na bydlení).

Podmínky nároku na přídavek na dítě:

Nárok má nezaopatřené dítě, které žije v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,4násobek částky životního minima rodiny. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem za předchozí kalendářní rok. Dávka je vyplácena ve třech výších podle věku nezaopatřeného dítěte, a to

- do 6 let věku dítěte činí 500 Kč,
- od 6 do 15 let 610 Kč,
- od 15 do 26 let 700 Kč.

Podmínky nároku na sociální příplatek:

Nárok na sociální příplatek je vázán na péči o nezaopatřené dítě a na stanovenou hranici příjmů v rodině v předchozím kalendářním čtvrtletí. Tato hranice nesmí překročit 2,0násobek životního minima rodiny. Ve výši dávky se odráží nejen příjmy rodiny, kdy s rostoucím příjmem sociální příplatek postupně klesá, ale i další rodinné situace. Sociální příplatek se zvyšuje v případech, kdy dítě je dlouhodobě těžce zdravotně postižené, dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné, zohledněny jsou také zdravotní postižení nebo osamělost rodiče. Vyšší sociální příplatek se poskytuje i rodinám, kde se narodilo více dětí současně, a to v době do tří let jejich věku, rodinám, kde dítě studuje na střední škole v denní formě studia nebo na vysoké škole v prezenční formě studia.

Podmínky nároku na příspěvek na bydlení:

Nárok má nájemce či vlastník bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny nestačí k pokrytí nákladů na bydlení a zároveň těchto 30 % (v Praze 35 %) příjmů rodiny je nižší než příslušné normativní náklady stanovené zákonem o státní sociální podpoře. Normativní náklady na bydlení jsou stanoveny jako průměrné náklady na bydlení podle velikosti obce a počtu členů domácnosti. Dávka se poskytuje bez ohledu na to, zda jde o byt obecní, družstevní, v soukromém vlastnictví nebo bydlení ve vlastním domě. Společně s nájemcem či vlastníkem bytu jsou posuzovány všechny osoby, které jsou v témže bytě hlášeny k trvalému pobytu. Náklady na bydlení tvoří nájemné a náklady za plnění poskytované s užíváním bytu, nebo u bytů družstevních a bytů vlastníků srovnatelné náklady. U všech typů bytů dále náklady za plyn, elektřinu, vodné a stočné, odvoz odpadu, centrální vytápění nebo za pevná paliva.



FOTO: © SUMNERSGRAPHICS INC | DREAMSTIME.COM

3. Poslední krok podnikne osoba v případě, kdy má i přes předchozí doporučení nedostatečné příjmy (tzn., že osobě nedostačuje nebo jí není vyplácena podpora v nezaměstnanosti, popřípadě dávky státní sociální podpory). Je nutné, aby osoba navštívila příslušný pověřený obecní úřad podle místa trvalého bydliště, kde lze získat informace o případné další pomoci prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi.

Na pověřeném obecním úřadě jsou také k dispozici tiskopisy žádostí nebo si osoba může tyto tiskopisy vytisknout z internetových stránek (<http://portal.mpsv.cz/>). Vznik nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi lze posoudit jen na základě uplatněné žádosti a po následném ověření plnění podmínek. Přijetí žádosti nemůže být ze strany úřadu odepřeno.

Dávky pomoci v hmotné nouzi jsou:

- **příspěvek na živobytí** (opakující se dávka k pokrytí základních životních potřeb osoby v hmotné nouzi),
- **doplatek na bydlení** (opakující se dávka k pokrytí nákladů spojených s bydlením, které nebylo možné uhradit z příspěvku na bydlení),
- **mimořádná okamžitá pomoc** (jednorázová pomoc k řešení zákonem stanovených sociálních situací, do nichž se osoba dostane).

U všech dávek hmotné nouze se zkoumají sociální a majetkové poměry, a proto nejsou-li osoby bezprostředně ohroženy a mohou po určitou dobu ještě uspokojovat z vlastních prostředků své základní osobní potřeby, nelze je považovat pro účely dávek pomoci v hmotné nouzi za osoby v hmotné nouzi.

Podmínky nároku na příspěvek na živobytí:

Osoba se nachází v hmotné nouzi pro účely příspěvku na živobytí, pokud výše příjmu osoby (společně posuzovaných osob) snížená o přiměřené náklady na bydlení nedosahuje částky živobytí osoby (společně posuzovaných osob). Živobytí osoby vyjadřuje peněžní částku, která je potřebná k zabezpečení základních životních potřeb osoby. Výše živobytí se odvíjí od existenciálního minima a životního minima osoby a zohledňuje snahu této osoby o zvýšení příjmu vlastním přičiněním (hodnotí se snaha o zvýšení příjmu vlastní prací, uplatněním nároků a pohledávek a prodejem nebo jiným využitím majetku).

Příjem se hodnotí za tři kalendářní měsíce, které předcházejí měsíci, v němž osoba podává žádost o příspěvek na živobytí (písemný přehled příjmů, které se pro účely posouzení stavu hmotné nouze hodnotí, obdrží žadatel o dávku na pověřeném obecním úřadu).

Přiměřené náklady na bydlení zohledňují pro účely příspěvku na živobytí odůvodněné náklady na bydlení maximálně do výše 30 % (v Praze 35 %) příjmů osoby (společně posuzovaných osob). Odůvodněné náklady na bydlení tvoří nájemné až do výše cílového nájemného, pravidelné úhrady za služby bezprostředně spojené s užíváním bytu a úhrada prokazatelné nezbytné spotřeby energií (elektrická energie, plyn, event. další druhy paliv).

Výše příspěvku na živobytí činí rozdíl mezi živobytím osoby (společně posuzovaných osob) a jejich příjmem.

Podmínky nároku na doplatek na bydlení:

Osoba se nachází v hmotné nouzi pro účely doplatku na bydlení, pokud její příjem spolu s příspěvkem na živobytí dosahuje částky jejího živobytí, ale nepostačuje k zabezpečení odůvodněných nákladů na bydlení. Hodnocení příjmu je stejné jako u příspěvku na živobytí, obdobně stejně se hodnotí i odůvodněné náklady na bydlení.

Nárok na doplatek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu, jestliže jeho příjem (příjem společně posuzovaných osob) zvýšený o vyplácený příspěvek na živobytí je po úhradě odůvodněných nákladů na bydlení nižší než částka živobytí osoby (společně posuzovaných osob). Další podmínkou nároku je získání nároku na příspěvek na živobytí a na příspěvek na bydlení ze státní sociální podpory a skutečnost, že osoba žádající o doplatek na bydlení užívá byt v obci, v níž je hlášena k trvalému pobytu. Jsou však povoleny výjimky z těchto podmínek.

Výše doplatku na bydlení je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na



FOTO: © LIBORTOM | DREAMSTIME.COM

bydlení zůstala osobě (společně posuzovaným osobám) částka živobytí.

Podmínky nároku na mimořádnou okamžitou pomoc:

- **Mimořádná okamžitá pomoc osobám, kterým hrozí vážná újma na zdraví.** Jde o osoby, které neplní podmínky nároku na příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení, ale jejich celková sociální a majetková situace je nepříznivá a v důsledku toho jsou ohroženy na zdraví. Výše pomoci je stanovena do výše existenčního minima, u nezaopatřených dětí do výše jejich životního minima.
- **Mimořádná okamžitá pomoc osobám postiženým vážnou mimořádnou událostí.** Jde o osoby, které nemají dostatek vlastních prostředků k překonání takovéto události, jakou je např. povodeň, požár, vichřice, zemětřesení, ekologické nebo průmyslové havárie apod. Výše pomoci je stanovena až do patnáctinásobku částky životního minima jednotlivce (46 890 Kč).
- **Mimořádná okamžitá pomoc osobám k úhradě nezbytné jednorázové výdaje.** Jde o osoby, které nemají např. dostatek finančních prostředků k úhradě správného poplatku při ztrátě osobních dokladů, které byly okradeny o vyšší finanční obnos, popřípadě došlo u nich ke ztrátě tohoto obnosu, event. osoby,

které mají nezbytnou potřebu úhrady noclehu. Uvedenou dávku lze poskytnout osobám, které nemají dostatek prostředků k úhradě nákladů spojených s bydlením, protože jim ještě nevznikl nárok na příspěvek na bydlení ze státní sociální podpory a v návaznosti na to ani na doplatek na bydlení. Výši pomoci lze stanovit až do výše jednorázového výdaje.

- **Mimořádná okamžitá pomoc osobám k úhradě nákladů spojených s porízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé spotřeby a k úhradě odůvodněných nákladů souvisejících se vzděláním nebo se zájmovou činností dětí.** Jde o pomoc rodinám, které jsou postaveny před úřadu jednorázového výdaje, na který nemají dostatek prostředků, a o výdaje, které zabraňují sociálnímu vyloučení dětí z chudých rodin. Výše pomoci lze stanovit až do výše celkových nákladů na předmět nebo činnost dětí s tím, že v rámci kalendářního roku nelze poskytnout více než desetinásobek částky životního minima jednotlivce (31 260 Kč).
- **Mimořádná okamžitá pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením.** Jde např. o osoby, které se vracejí z výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody, o osoby po ukončení léčby chorobných záležitostí, po propuštění ze školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, popřípadě z péčovské péče, o osoby bez příštěří i osoby, jejichž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby. Jde o první finanční pomoc, která předchází možnostem dalšího zabezpečení osoby v jednotlivých sociálních systémech a vychází z intenzivní sociální práce. Dávka může být poskytnuta až do výše 1 000 Kč s tím, že v rámci kalendářního roku nesmí souhrn dávek vyplacených jedné osobě překročit čtyřnásobek částky životního minima jednotlivce (12 504 Kč). Tuto dávku poskytuje obecní úřad obce s rozšířenou působností.

Jakou náhradu mzdy nebo platu dostanete v prvním období dočasné pracovní neschopnosti či karantény?

Začátkem roku nabyl odložené účinnosti zákon o nemocenském pojištění (zákon č. 187/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), podle něhož nemocenské přísluší zaměstnancům vždy až od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. Od 1. ledna letošního roku proto přešla na zaměstnavatele povinnost zabezpečit své zaměstnance v období prvních 14 kalendářních dní trvání jejich dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhradou mzdy nebo platu, popřípadě náhradou odměny z dohody o pracovní činnosti (dále jen souhrnně „náhrada mzdy“).



FOTO: © AMAXIM | DREAMSTIME.COM

KOMU A ZA JAKÝCH PODMÍNEK NÁLEŽÍ NÁHRADA MZDY PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE?

Náhrada mzdy náleží zaměstnancům v pracovním poměru nebo zaměstnancům činným na základě dohody o pracovní činnosti, a to v době prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény. V mezích uvedeného období však náhrada mzdy přísluší pouze za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (respektive za směny) a za svátky, za které zaměstnanci jinak přísluší náhrada mzdy (§ 115 odst. 3 zákoníku práce) nebo se mu plat nekrátí (§ 135 odst. 1 zákoníku práce), pokud jsou splněny níže uvedené podmínky:

- Právo na náhradu mzdy má zaměstnanec jen tehdy, jestliže ke dni vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény splňuje podmínky nároku na nemocenské podle zákona o nemocenském pojištění.
- Právo na poskytování náhrady mzdy má zaměstnanec jen tehdy, jestliže v jednotlivých dnech (pracovních a svátečních) splňuje podmínky nároku na výplatu nemocenského podle zákona o nemocenském pojištění.
- Náhrada mzdy náleží vždy, jen pokud pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti) trvá, ne však déle než do vyčerpání podpůrné doby určené pro výplatu nemocenského (§ 26 zákona o nemocenském pojištění).

V JAKÉ VÝŠI A ZA KTERÉ PRACOVNÍ DNY (SMĚNY) SE NÁHRADA MZDY POSKYTUJE?

Zákonem stanovená (základní) výše náhrady mzdy:

- při dočasné pracovní neschopnosti:
 - za prvé 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy nepřísluší,
 - od 4. pracovního dne (směny) náhrada mzdy přísluší ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku.
- při karanténě:
 - za prvé 3 pracovní dny (směny) náhrada mzdy přísluší ve výši 25 % průměrného redukovaného výdělku,
 - od 4. pracovního dne (směny) přísluší náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku.

Pro počítání počátku a konce období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a pro stanovení pořadí jednotlivých směn v rámci tohoto období platí tyto zásady:

- Období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) pravidelně začíná v den vzniku pracovní neschopnosti (nařízení karantény), s jedinou výjimkou, kdy pracovní neschopnost vznikla ode dne, v němž má zaměstnanec směnu již odpracovanou, neboť v takovém případě počíná období 14 kalendářních dnů dočasné

pracovní neschopnosti pro účely poskytování náhrady mzdy až následujícím kalendářním dnem. Vznikne-li pracovní neschopnost ve svátek nebo v den, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, počítá se období 14 kalendářních dní od tohoto dne. Období prvních 14 kalendářních dní trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) končí vždy uplynutím 14. kalendářního dne ve 24.00 hodin.

- Pro určení pořadí jednotlivých pracovních dní (směn) v rámci období prvních 14 kalendářních dní se vždy vychází ze zaměstnavatelem předem stanoveného rozvržení týdenní pracovní doby do směn (z harmonogramu směn). Za práci přesčas náhrada mzdy nepřislouší. Prvou směnou v rámci období 14 kalendářních dní je pro účely náhrady mzdy vždy ta směna nebo její část, kterou zaměstnanec po vzniku dočasné pracovní neschopnosti (nařízení karantény) jako prvou zcela nebo zčásti neodpracoval. Poslední směnou v rámci období 14 kalendářních dní je pro účely náhrady mzdy vždy ta ze stanovených směn, která jako poslední zcela nebo zčásti zasahuje do uvedeného období a kterou zaměstnanec z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zcela nebo zčásti neodpracoval. Přebíhá-li směna ze 14. na 15. kalendářní den, je relevantní z hlediska náhrady mzdy pouze ta její část, která připadá na 14. kalendářní den – tedy od začátku směny v tento den do 24.00 hodin tohoto dne.

JAK SE PROVEDE VÝPOČET NÁHRADY MZDY?

Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného výdělku zaměstnance, zjištěného pro pracovní právní účely podle § 351 a násl. zákoníku práce. Průměrný výdělek se tedy zjišťuje jako **průměrný hrubý hodinový výdělek** dosažený zaměstnancem v rozhodném období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí (u konta pracovní doby 12 měsíců bezprostředně předcházejících vyrovnávacímu období). Vychází se tedy ze stejného průměrného výdělku, který zaměstnavatel používá pro stanovení například náhrady mzdy nebo platu při jiných překážkách v práci, pro dovolenou nebo pro příplatky.



FOTO: © FORCA | DREAMSTIME.COM

Odovídáme na dva časté dotazy:

Může zaměstnavatel zvýšit náhradu mzdy nebo ji při dočasné pracovní neschopnosti poskytnout zaměstnanci i za prvé 3 pracovní dny?

Zákonnou (základní) náhradu mzdy vypočtenou postupem podle výše uvedeného postupu může zaměstnavatel zvýšit nebo náhradu při dočasné pracovní neschopnosti může zaměstnanci poskytnout i za prvé 3 pracovní dny (směny), kdy jinak ze zákona nenáleží, a to smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zvýšená náhrada mzdy však nesmí přesáhnout PHV zaměstnance.

Zatímco zákonná (základní) náhrada mzdy je u zaměstnance osvobozena od daně z příjmu a současně není vyměřovacím základem pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění, je část náhrady mzdy, která tuto zákonnou náhradu převyšuje, předmětem daně z příjmu a tvoří vyměřovací základ pro pojistné.

Může zaměstnavatel kontrolovat a postihovat své zaměstnance za porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce?

Zaměstnavatel je oprávněn (nikoli povinen) kontrolovat, zda zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným, dodržuje v období

Kde získáte další informace?

Další podrobnosti ohledně náhrady mzdy, zejm. výpočtu její výše a způsobu jejího poskytování, počítání směn v rámci prvního období pracovní neschopnosti (karantény), jakož i informace ohledně výše pojistného, možnosti odpočtu poloviny vyplacené náhrady mzdy zaměstnancům od pojistného na sociální pojištění, kalkulačku pro výpočet výše náhrady mzdy v prvních 14 kalendářních dnech dočasné pracovní neschopnosti (karantény) a dílčí stanoviska a odpovědi na otázky k aplikaci nové právní úpravy naleznete:

na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR www.mpsv.cz v části „Práce a právo“ pod názvem Náhrada mzdy nebo platu v prvním období dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény od 1. ledna 2009,

informace o nové právní úpravě nemocenského pojištění lze vyhledat na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR www.mpsv.cz v části Nemocenské pojištění nebo na webových stránkách České správy sociálního zabezpečení www.cssz.cz.



FOTO: © NATAQ | DREAMSTIME.COM

VÝŠE REDUKČNÍCH HRANIC (RH) PRO ROK 2009 ČINÍ:

RH	pro nemocenské (denní)	x 0,175	pro náhradu mzdy (hodinové)
I.	786 Kč	x 0,175	137,55 Kč
II.	1 178 Kč	x 0,175	206,15 Kč
III.	2 356 Kč	x 0,175	412,30 Kč

Pomocí hodinových redukčních hranic (viz tabulka) se upraví zjištěný průměrný hodinový výdělek (PHV) tak, že z PHV

- do výše první RH se započte 90 %,
- z částky PHV přesahující první RH, nejvýše však do druhé RH, se započte 60 % a
- z částky PHV přesahující druhou RH, nejvýše však do třetí RH, se započte 30 %,
- k částce, která přesahuje třetí RH, se nepřihlíží.

Součet dílčích redukovaných částek představuje **upravený (redukovaný) hrubý PHV (RPHV)**, z něhož se již přímo vypočte hodinová náhrada mzdy náležející při dočasné pracovní neschopnosti (karanténě) od čtvrtého pracovního dne (směny) vynásobením koef. 0,60 (tj. 60 % z RPHV); popř. též koef. 0,25 (tj. 25 % z RPHV) pro hodinovou náhradu mzdy, která přísluší při karanténě již také za první tři pracovní dny (směny).

Hodinová náhrada mzdy se násobí počtem neodpracovaných hodin za pracovní dny (směny), popř. placené svátky, za které zaměstnanci náleží náhrada mzdy z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (karantény). Vypočtená částka náhrady mzdy k výplatě se zaokrouhluje na celou korunu nahoru.

(RED)

prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce, a to pokud jde o povinnost zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek. Zaměstnavatel může zmocnit k provedení této kontroly i jinou právníčkou nebo fyzickou osobu. Může rovněž požádat okresní správu sociálního zabezpečení o provedení této kontroly, popřípadě může požádat o prověření důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance. Okresní správa je povinna do 7 dnů kontrolu provést a o výsledku neprodleně zaměstnavatele vyrozumět.

Zaměstnavatel je povinen v případě zjištění porušení uvedených povinností zaměstnancem vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, které znamenaly porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce. Tento záznam se doručuje zaměstnanci do vlastních rukou a standardním postupem také okresní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři.

Porušil-li zaměstnanec v období prvních 14 kalendářních dní svoje povinnosti zdržovat se v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek, může zaměstnavatel se zřetelem na závažnost porušení těchto povinností náhradu mzdy snížit nebo neposkytnout.

Činnost MPSV na poli integrace cizinců

V srpnu loňského roku byla odpovědnost za realizaci a koordinaci Konceptu integrace cizinců převedena zpět z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) na Ministerstvo vnitra ČR. MPSV ale uplatňuje v rámci své věcné působnosti integrační mainstreaming, tzn. při vytváření jednotlivých resortních politik, právních předpisů a opatření zohledňuje jejich případný dopad na oblast integrace cizinců.

Zjednodušení

ADMINISTRATIVNÍ NÁROČNOSTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ

- **Systém tvorby a pravidelné aktualizace místních seznamů dlouhodobě neobsaditelných pracovních míst, resp. profesí** Od 1. ledna 2009 v rámci tzv. zelených karet je volné pracovní místo uveřejněné úřadem práce po určitou dobu neobsazené (minimálně 1 měsíc) automaticky považováno za místo, na které lze vydat zelenou kartu. Obdobně je tomu u místa, které Ministerstvo obchodu a průmyslu ČR označí jako místo vhodné pro klíčový personál.

- **Prodloužení platnosti povolení k zaměstnání**

Přijetím novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (zákon č. 306/2008 Sb.) s účinností od 1. ledna 2009 je umožněno vydávání povolení k zaměstnání, resp. prodloužení jeho platnosti, až na dobu dvou let (dříve bylo možné vydat povolení maximálně na dobu jednoho roku).

- **Zjednodušení právní úpravy udělování povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí, příp. povolení k zaměstnávání** Kromě výše uvedeného umožnění délky povolení k zaměstnání na dobu až 2 let, na základě novely zákona č.

435/2004 Sb., o zaměstnanosti (zákon č. 306/2008 Sb.) není k žádosti o povolení k zaměstnání již nadále vyžadováno lékařské potvrzení o zdravotním stavu cizince. Novela obsahuje též určitá zjednodušení ohledně režimu vysílání cizinců-zaměstnanců k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání.

- **Uvolnění přístupu na český trh práce cizincům, kteří studují na českých školách**

Obsahem novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je nové ustanovení, podle něhož u cizinců, kteří se na území ČR soustavně připravují na budoucí povolání, nebude vyžadováno povolení k zaměstnání cizince.

- **Zrušení institutu povolení k získávání zaměstnanců ze zahraničí**

Uvedenou novelou zákona o zaměstnanosti došlo i ke zrušení tohoto institutu, čímž se výrazně snížila administrativní zátěž zaměstnavatelů cizinců.

OCHRANNÁ DOBA KE HLEDÁNÍ NOVÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Došlo též ke změně zákona č. 326/1999, o pobytu cizinců na území České republiky, která cizincům, jejichž zaměstnání skončí bez jejich zavinění před uplynutím platnosti povolení k zaměstnání, umožňuje při splnění stanovených podmínek setrvat na území ČR a využít ochrannou dobu (60 dní) ke hledání nového zaměstnání. Cizincům, kteří na území ČR po určitou dobu pracovali a nikoliv vlastní vinou ztratili zaměstnání, je platnost povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání zrušena pouze tehdy, pokud jim ve lhůtě od 60 dnů ode dne následujícího po skončení pracovního poměru není vydáno nové povolení k zaměstnání. (Pozn.: Na dobu tzv. ochranné lhůty musí cizinec uzavřít komerční zdravotní pojištění.) V návaznosti na zavedení institutu ochranné lhůty je stanovena povinnost zaměstnavatele sdělovat úřadu práce důvody ukončení pracovního poměru, pokud ke ztrátě zaměstnání nedošlo vlastní vinou cizince.

KDE ZÍSKÁTE VÍCE INFORMACÍ?

Na internetových stránkách, které od roku 2004 provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, na adrese: <http://www.cizinci.cz>.

Počty evidovaných cizinců na území ČR	
Celkem	431 215
Cizinci s trvalým pobytem	171 418
Cizinci s některým z typů dlouhodobých pobytů nad 90 dnů	259 797

Pět největších skupin cizinců v ČR představují občané:

Ukrajiny	130 147	30 %
Slovenska	74 918	17 %
Vietnamu	58 877	14 %
Ruska	26 606	6 %
Polska	21 560	5 %

Pozn.: Údaje k 31. 10. 2008

Projekt

Dobrovolné návraty

Vláda České republiky schválila na začátku února realizaci projektu **Dobrovolné návraty**. Cílem projektu je poskytnout pomoc cizincům, kteří se vinou současné ekonomické situace ocitli bez pracovního uplatnění, chtějí zpět do vlasti a nejsou si schopni tuto cestu sami uhradit.

Využití projektu dobrovolných návratů cizincům mimo jiné zaručí, že nebudou mít žádný negativní záznam v evidenci a v případě změny ekonomické situace se budou moci zpět do České republiky vrátit. Stejně tak nebude cizincům, kteří využijí této nabídky, zamezen do budoucna vstup do ostatních zemí schengenského prostoru.

Těm, kteří splní podmínky projektu, Česká republika vedle zajištění letu, zaplacení letenky, předodjezdové a tranzitní asistence nabízí i příspěvek 500 EUR na pokrytí nákladů spojených s předčasným odjezdem z České republiky.

Podmínky, které musí cizinec splnit

Cizinec, který projeví zájem o zařazení do projektu, bude muset splnit několik podmínek. Musí jít o cizince z tzv. třetí země, projekt se tudíž netýká občanů Evropské unie. Předpokladem zároveň je, že cizinec pobývá v České republice legálně, a to za účelem zaměstnání, podnikání, případně účasti v právnické osobě. Do projektu mohou být zařazeni i rodinní příslušníci těchto osob. Podmínkou účasti v projektu je pak i nemožnost pokrýt náklady na cestu zpět z vlastních prostředků, případně za asistence třetí osoby.

Projekt byl zahájen 16. února 2009 a bude ukončen po dosažení počtu

2 000 osob, které se do projektu přihlásí, případně nejpozději do 8 měsíců od zahájení.

Do projektu se cizinci mohou registrovat na inspektorátech cizinecké policie v jednotlivých regionech.

Kde získáte další informace?

Bližší informace k podmínkám projektu poskytnou speciální informační linky: na Ministerstvu vnitra – tel. 974 832 421 a v pražské kanceláři Mezinárodní organizace pro migraci – tel. 233 370 160.

Základní informace o projektu budou zájemcům poskytovány rovněž prostřednictvím informačních letáků v několika jazykových mutacích – angličtina, bosenština, indonéština, moldavština, mongolština, ruština, ukrajinština či vietnamština. Informační leták byl distribuován na jednotlivé úřady státní správy, mezi nevládní organizace i mezi další organizace, které projeví zájem o spolupráci při řešení celé situace. Informační leták je také ke stažení na <http://www.mvcr.cz/clanek/projekt-dobrovolnych-navratu.aspx>. Česká republika spolupracuje na celém projektu s Mezinárodní organizací pro migraci, která pro Českou republiku jako svého člana organizuje programy dobrovolných návratů již mnoho let.

ZDROJ: MINISTERSTVO VNITRA ČR



FOTO: © PINKANDY / DREAMSTIME.COM

Poradna

Změny v právní úpravě kontrolní činnosti a správního trestání

Naše společnost s ručením omezeným v loňském roce dostala od úřadu práce pokutu, proto bychom rádi věděli, jaké změny v právní úpravě kontrolní činnosti v souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti nastaly. Prostě na co si máme dávat větší pozor. Můžete nás o nových změnách informovat?

Úřady práce jsou nově oprávněny kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Oprávnění ke kontrole průměrného měsíčního čistého výdělku umožňuje úřadům práce ověřit si správnost podkladů pro výpočet podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Zvyšuje se pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, a to ze 2 milionů Kč na 5 milionů Kč. Důvodem je skutečnost, že nelegální práce je jevem s vysokou společenskou nebezpečností. Fyzické osoby, které nelegální práci vykonávají, nejsou za tuto práci odměňovány odpovídající mzdou, pracují velice často v nevyhovujících pracovních podmínkách a v rozsahu překračujícím stanovenou týdenní pracovní dobu. Poznatky z praxe totiž ukázaly, že maximální možná výše pokuty 2 milionů Kč není dostatečným preventivním opatřením před nelegálním jednáním. Možnost uložit pokutu za umožnění výkonu nelegální práce ve vyšší částce by měla současně v budoucnu ušetřit i na sociálních výdajích státu, které musí stát následně vynakládat na osoby, které v minulosti vykonávaly nelegální práci a z jejich mzdy nebyly odváděny po stanovenou dobu příslušné odvody a které potom nejsou při nejrůznějších sociálních událostech soběstačné a jsou závislé na pomoci státu.

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, i prokázání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje, a povolení k pobytu nebo zelenou kartu, pokud ji zákon vyžaduje. Za nesplnění uvedených povinností může kontrolní orgán uložit pořádkovou pokutu až do výše 5 000 Kč, a to i opakovaně, nejvýše však do částky 50 000 Kč. V daném případě se jedná o legislativní úpravu vycházející ze skutečnosti, že pokuta za nesplnění povinností fyzické osoby osvědčit v rámci kontroly svou totožnost má charakter pořádkové pokuty a nikoliv správního deliktu.

Pokud se týká správních deliktů, cílem nových změn je dát do souladu ustanovení zákona o zaměstnanosti upravující postihy za delikty fyzických a právnických osob se zásadami právní úpravy přestupků a jiných správních deliktů v zákonech upravujících výkon veřejné správy. Nová právní úprava dále vylučuje odpovědnost právnické osoby a podnikající fyzické osoby za správní delikt, pokud prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možné požadovat, aby porušení povinností zabránila, tj. jejich odpovědnost je objektivní s možností liberačních důvodů.

Bydliště na území ČR je podmínkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

Můžete nám říci, jestli novela zákona o zaměstnanosti od 1. ledna 2009 něco změnila na tom, kdo se může nebo nemůže stát uchazečem o zaměstnání, případně za jakých podmínek?

Z důvodů odstranění výkladových nejasností se výslovně stanoví, že bydliště na území České republiky je podmínkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Nová právní úprava proto výslovně stanoví, že uchazečem o zaměstnání může být, pokud zákon o zaměstnanosti dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště.

Pro účely zákona o zaměstnanosti se rozumí bydlištěm

1. u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
2. u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,
3. u cizince, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem, ani rodinným příslušníkem občana České republiky, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky.

Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se činnost společníka veřejné obchodní společnosti pro tuto společnost považuje za výkon samostatné výdělečné činnosti. Osoby samostatně výdělečně činné se nemohou stát uchazeči o zaměstnání podle § 25 odst. 1 písm. b) zákona. Z tohoto důvodu se uvedení společníka veřejné obchodní společnosti v tomto ustanovení zrušilo jako nadbytečné.

Okruh osob, které nemohou být uchazeči o zaměstnání, se doplňuje o fyzické osoby vykonávající funkci poslance Evropského parlamentu a naopak z výčtu osob se vypošťí ředitel Bezpečnostní informační služby, který je ve služební poměru. Nově se stanoví, že uchazečem o zaměstnání může být, pokud zákon o zaměstnanosti dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která není poslancem Evropského parlamentu.

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci.

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



FOTO: © ICMIMAGE / DREAMSTIME.COM

NEJVĚTŠÍ MEZINÁRODNÍ VELETRH
PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ V ČR

JOB DAYS

2009

8.-10. 4. 2009



INCHEBA
EXPO PRAHA
Výstaviště Praha-Holešovice



hlavní partner

libím se ti.cz

Jobsnews



CT
CYBER STREAM TECHNOLOGY

pracevpraze.cz

ExxonMobil

HORIZONS profesia
LANGUAGE JOBS

mediální skupina mafra
TISK - INTERNET - TV - RÁDIA - TISKÁRNĚ

Dejte práci
ZELENOU!

WWW.JOBDAYS.CZ

BIZ

SPRÁCE.CZ
generální partner



spoluorganizátor

Adecco

hlavní partner

hyperinzerce

www.hyperinzerce.cz

YPF
Young Professionals Forum



PRAGUE TV

ANNONCE
Inzerční server pro Českou republiku

vigproduction

OFICIÁLNÍ ORGANIZÁTOR VELETRHU PRÁCE JOBDAYS 2009

JOBS INPRAGUE.CZ

JOBS INCZECH.CZ

THE JOB SHOP.CZ

MARTIN PUŽÍK's
perpetuum mobile
Prague
MEDIA / PR / DESIGN

Catering
food&beverage

AIESEC

The international platform for young people to discover and develop their potential

Hledáte práci? Vytiskněte si životopis a přijďte na veletrh JobDays

Největší tuzemský veletrh pracovních příležitostí JobDays (8.-10. 4. 2009) bude dvakrát větší než loni. Na holešovickém Výstavišti nabídne volné pracovní pozice zhruba 150 firem a očekává se účast 20 000 návštěvníků. Vstup na akci je zdarma.

Veletrh organizují společnost JobsInPrague a EURES, celoevropská síť služeb zaměstnanosti. Díky tomu se lidé dozvědí i o volných pozicích v zemích Evropské unie.

„Letos budeme mít opravdu rozmanitou nabídku, firmy hledají zaměstnance od prodavačů a dělníků až po bankéře či IT specialisty,“ říká ředitel veletrhu Markus Klos. Mezi největší vystavovatele patří EURES, energetické společnosti ČEZ a RWE, přední banky ČSOB a KB, obchodní řetězce Kaufland a Lidl či výrobci nápojů inBev a Kofola. Své zastoupení tu budou mít personální agentury, internetové portály nabízející práci a další specialisté na trhu práce.

„Holešovické Výstaviště se na tři dny promění ve velké tržiště, kde lze rovnou rozdávat životopisy nebo zvládnout přijímací pohovor. Loni dokonce několik lidí přímo na veletrhu podepsalo pracovní smlouvu,“ dodává Markus Klos.

Již první ročník veletrhu JobDays na sebe upoutal velkou pozornost a stal se největší akcí v oboru v ČR. Během tří dnů zavítalo do výstavního areálu v Letňanech přes 10 tisíc návštěvníků, na ploše 4 500 m² se prezentovalo přes 70 vystavovatelů.

Záštitu nad veletrhem převzal eurokomisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimír Špidla, Hospodářská komora a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Kromě pořadatelství veletrhu se společnost JobsInPrague zabývá zprostředkováním zaměstnání v celé České republice. Ve své kanceláři v Martinské ulici v Praze 1, která je nazvaná Job Shop, poskytuje i poradenské služby.

ZDROJ: EURO RSCG

FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Jak správně napsat životopis?

Životopis (latinsky Curriculum Vitae, zkráceně CV) slouží vašemu potenciálnímu zaměstnavateli jako zdroj informací o vašem vzdělání, profesních zkušenostech a ostatních dovednostech. Uchazeč o práci by jím měl prokázat, že je pro nabízenou pozici tou nejhodnější osobou. Bez dobře napsaného životopisu se zkrátka neobejdete – ať jste čerstvý absolvent, nebo hledáte novou práci.

Ze strany zaměstnavatelů nebo personalistů je dnes nejčastěji vyžadovaný tzv. strukturovaný životopis. Ten se vyznačuje tím, že jsou v něm všechny údaje rozděleny pomocí hesel do několika tematických skupin. Strukturovaný životopis je tak – na rozdíl od klasických životopisů, které mnohdy připomínají spíše dlouhé slohové cvičení – mnohem přehlednější. Personalista totiž věnuje prvnímu čtení vašeho CV pouze několik vteřin. Během tohoto zběžného pohledu se rozhodne, zda životopis stojí za bližší prostudování. Stručnost je tedy na místě. Nesmí však být na úkor obsahu.

ROZSAH A FORMÁT

Výstižný strukturovaný životopis by proto svým rozsahem neměl překročit dvě strany formátu A4. Všechny klíčové údaje o vaší osobě přitom musí být na první straně. V dnešní době je samozřejmostí mít životopis napsaný na počítači – nejlépe v často užívaných programech, aby je mohl každý příjemce otevřít (např. formáty doc, rtf nebo pdf). V textu se doporučuje použít pouze jeden druh písma (rozhodně ale ne žádné „exotické“). Pokud budete chtít něco zdůraznit, plně postačí kurzíva nebo vtučnění. Při psaní rovněž zarovnávejte pouze zleva – slova v odstavci zarovnaném z obou stran mohou mít mezi sebou velké mezery, což nevypadá dobře. V životopise je dobré používat odborné výrazy nebo zkratky, u kterých znáte význam. Ty jsou signálem pro personalistu, že se v oboru vyznáte. Přirozeně byste se neměli dopustit žádných gramatických chyb. Pokud si nejste příliš jistí, dejte své CV raději přečíst dobrému češtináři.



FOTO: © DIGITALPRESS | DREAMSTIME.COM

Jaké údaje by NEMĚLY chybět a NAOPAK?

Informace, které se ve strukturovaném životopise uvádějí, lze rozdělit například do těchto rubrik: osobní údaje, dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti, znalost cizích jazyků a ostatní schopnosti a dovednosti. Na závěr můžete uvést i vaše zájmy a aktivity, zejména pokud podporují váš profesní cíl. Jestliže je ale pro vaše budoucí zaměstnání důležitější jiná oblast než třeba jazykové schopnosti, tak pro tuto oblast vytvořte samostatnou kolonku a jazykové znalosti přidejte do rubriky ostatních dovedností.

Všechny údaje v jednotlivých částech se vyplňují pravdivě a chronologicky, od neaktuálnějších po nejstarší. Těm neaktuálnějším rozhodně věnujte největší prostor. U osobních údajů nezapomeňte napsat vedle jména a adresy i kontaktní informace. Je zvykem uvádět i datum narození. V rubrice vzdělání naopak nezmiňujte to základní, považuje se za samozřejmost. Samotný popis vašich pracovních zkušeností je jednou z nejdůležitějších částí vašeho životopisu. Je nezbytné uvést jméno zaměstnavatele a nastěvat pracovní pozice, kterou

jsste zastávali. U jednotlivých pozic popište svou činnost. Neměla by chybět ani přesnější datace nástupu a odchodu. Pokud můžete jakoukoliv svoji dovednost doložit certifikátem nebo osvědčením, neváhejte.

PÁR DŮLEŽITÝCH RAD NA ZÁVĚR

Až budete hotový životopis odesílat prostřednictvím e-mailu, zvažte adresu, ze které na nabídku reagujete. Nepůsobí dobře, jestli zní příliš familiérně (např. beruska79@postovniserver.cz). Je lepší spíše zvolit formát ve tvaru jméno.příjmení@postovniserver.cz. Pokud k životopisu budete připojovat i svoji fotografii, upravte před odesláním její velikost tak, aby nebyla příliš velká. Platí, že styl fotografie by měl odpovídat stylu profesionálního zaměstnavatele a povaze pracovní pozice.

Když budete na závěr životopisu odesílat, nezapomeňte připojit alespoň několik průvodních vět, například na jakou nabídku reagujete, kde jste se o ní dozvěděl, čím vás zaujala a proč si myslíte, že je pro vás vhodná. Určitě tím vzbudíte větší zájem.

VLADIMÍR BUKAČ
EURO RSCG

Tip

Umíte dobře motivovat své spolupracovníky?



jednoduché motivovat spolupracovníky. Stačí vyjít ze sebe: Jakou práci děláte ve svém povolání nejraději? Popřemýšlejte o tom trochu. A zamyslete se: Proč to děláte tak rádi? Co máte z toho, že to děláte? Vaše kritéria mohou být různá: Možnost rozvíjení vlastních idejí, možnost pracovat na vlastní odpovědnost, možnost sám si dělat časový rozvrh, dostatek změny, naděje na velký bonus. S těmito kritérii snad souhlasíte, a možná i s některým z dalších: Průhlednost pracovních procesů, pracovní setkávání s mnoha lidmi, pravidelná pracovní doba, nemuset prožívat příliš mnoho velkých změn, konstantní příjem. Takový seznam bychom mohli prodlužovat donekonečna. Kolik je lidí, tolik je důvodů, proč něco dělají rádi. Ať vás jako odpověď na tuto otázku napadlo cokoli, je to klíč k vaší motivaci, důvod, proč svou práci děláte rádi.

PRÁVIDLA PRO SESTAVENÍ MOTIVAČNÍ ŘEČI

Podobně jako s vámi je tomu i s vašimi spolupracovníky. Je však pravděpodobné, že mají jiné důvody pro svou silnou motivaci než vy. A ty musíte najít, abyste mohli rozvíjet plamen nadšení. Jinak vám závan lhostejnosti každý plamínek okamžitě uhasí. Ale jak je můžete najít? Položte svým spolupracovníkům stejnou otázku, kterou jste si právě dali sami, a pozorně poslouchejte. Dovíte se všechno, co potřebujete pro sestavení své motivační řeči.

Jestliže máte uvažovat o cílech, přemýšlejte o vlastních cílech, ale také o cílech publika. Co si mají ostatní z vašeho projevu odnést? Jak poznáte, že právě to si odnesli? Přejděte v myšlenkách do budoucnosti, na závěr své řeči. Co se má stát? Čeho jste svým projevem u posluchačů dosáhli? Popište tento svůj cíl krátkou, jasnou větou, která vám bude sloužit jako vodítko pro celou řeč. Tato věta představuje základy, na nichž budete stavět svou řeč. Proto by měla splňovat určitá základní kritéria: její formulace by měla být tak jasná, aby

předem vyznačovala cestu vaší řeči. Vždy si ujasněte, co chcete, a potom se vydejte za svým cílem. Mějte při tom na paměti pět jednoduchých pravidel:

1. Pozitivní formulace?

Jeden úsekový vedoucí formuloval svůj cíl takto: „Chtěl bych své kolegy informovat o způsobu objednávání kancelářského materiálu, aby příště nemrhal drahocenným časem mé asistentky.“ Teď tedy ví, co nechce. Ale tím si ještě moc nepomohl. Jestli totiž tuto větu akceptuje jako svůj cíl, pravděpodobně ve svém projevu zapomene na několik důležitých věcí. Lze prorokovat, že na konci jeho řeči si posluchači řeknou: „Tak teď vím, jak se to dělá. Ale příjemně poklábošit s péknu asistentkou, to není k zahazení. A já jí přeje svými znalostmi můžu v objednávání kancelářského materiálu pomoci.“ To jistě nebyl řečníkův záměr.

Formulujme tedy větu pozitivně: „Chtěl bych, aby moji kolegové napříště objednávali kancelářský materiál samostatně.“ A najednou je zřejmé, na co první formulace snadno dává zapomenout. Projev musí totiž kromě informací o postupu při objednávání kancelářského materiálu obsahovat ještě dvě věci: Zprvu informaci, že času, který se tím uvolní asistentce, se má využít k pomoci šéfovi. Zadruhé odpovídající motivaci, která by spolupracovníky dostatečně přitáhla k samostatnému objednávání.

2. Realisticky?

Nic si nenamlouvejte! Existuje jeden starý způsob: požadovat maximum a nakonec získat přece jen trochu víc, než by se jinak získalo. Jestli je to dobrý způsob, to se nikdy nedovíte. Když totiž budete vždy požadovat víc, než kolik můžete získat, nikdy nedosáhnete svých cílů. A to je silně frustrující. Vzali byste si tím možnost motivovat své kolegy slovy, že byste mohli dosáhnout společného cíle. Stanovte si tedy takové cíle, které jsou dostatečným požadavkem a výzvou, ale jsou dosažitelné.

3. Měřitelné?

Jeden vedoucí pracovník řekl: „Chtěl bych, aby členové mého týmu lépe spolupracovali.“ Kdo může později zjistit, jestli se tohoto cíle dosáhlo? Jak se to pozná? Podle toho, že zaměstnanci začali spolu chodit třikrát v týdnu po práci na pivo? Nebo podle toho, že se kolegové vzájemně každodenně neustále informují o průběžných výsledcích? Měli byste si klást měřitelné cíle, a to i když jako přednášející sdělujete nějaké vědění. Vědět znamená, že fakta a informace budou posluchačům do budoucna dávat trvalý smysl. Umět znamená, že toto teoretické vědění budou posluchači díky konkrétním příkladům realizovat v praxi. Chtít, to je motivace k budoucímu reálnému využití teoretických a praktických schopností.

4. Nadchnout?

Jste nadšeni svým cílem a představou, že jste ho dosáhli? Jestli ne, vraťte se k bodu 1. Zkoumejte a zkoušejte, které osobní cíle se dají při této příležitosti realizovat. Které vaše hodnoty se v tom ještě mohou uplatnit? Takto se ptejte tak dlouho, dokud nebudete přímo žhaví na příležitost, která se vám nabízí.

5. Dobré pro všechny?

Shodují se cíle publika a zadavatele s vašimi? Jestli ne, pak své cíle proměňte tak dlouho, až do sebe budou s ostatními zapadat. Teprve potom budete moci vystupovat zcela přesvědčivě.

Vedoucí pracovníci, kteří svým kolegům otvírají kreativní prostor pro myšlení, je zároveň motivují, neboť jim otvírají prostor pro seberealizaci a nové perspektivy. J. F. Kennedy svou myšlenkou dostat Američany na Měsíc inspiroval v šedesátých letech USA k vědeckému výkonu, který neměl srovnání. Vědci v týmech pracovali přesčas, nocovali ve svých laboratořích a manželky jim tam nosily potravu a pyžama. Nikdo si nestěžoval.

UKÁZKA Z KNIHY UMĚNÍ RĚTORIKY (PORTÁL, 2009)

Klíč k motivaci

Jak ukazují dějiny, člověk se od zvířete neodlišuje tím, že je ohleduplnější, ušlechtilější, dobrotivější, nýbrž tím, že dokáže nalézat slova, jimiž proměňuje sebevětší trápení v nutné zlo, hluboký smutek v naději a staré sny v nové skutečnosti. Slova jsou to, co hýbe lidmi. Motivovat lidi ohnivou řečí, to je sen mnoha vedoucích pracovníků.

Vědci se již celá desetiletí zabývají otázkou, co vlastně lidi motivuje. Nejrůznějšími teoriemi se pokoušejí přijít na všeobecně platné vysvětlení. Co je zatím jasné, je to, že ve světě práce neexistuje motivační faktor, který by rovnou měrou motivoval všechny lidi. Ale přitom je vlastně

Křížovka

Lednové setkání ministrů práce a sociálních věcí zemí EU v Luhačovicích potvrdilo, že je nutné odstraňovat překážky mezi pracovními trhy jednotlivých členských států. Jedním z nástrojů má být také transparentní... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. března. Jeden z vás získá publikaci *Sociální práce v praxi* autorů O. Matouška, J. Kolářkové, P. Kodymové (eds.) V knize najdete informace o nejrůznějších skupinách, s nimiž se sociální pracovník ve své praxi setkává, a o metodách práce s nimi (týrané a zanedbávané děti a jejich rodiny, rodiny v rozvodu a problémové, nezaměstnaní, bezdomovci, uprchlíci, duševně nemocní, lidé s mentálním nebo tělesným postižením, riziková mládež, pachatelé trestné činnosti a práce v rámci probační a mediační služby, staří lidé a umírající). Výklad je ilustrován případovými studii.



Tajenka z minulého čísla: „... kdyby se nechal původní stav.“ Publikaci Nenechte sebou manipulovat autora I. Nazare-Aga z produkce nakladatelství Portál získává paní M. Brunclíková z Chomutova. Gratulujeme.

	PRACOVAT SEKEROU	2. DÍL TAJENKY	ŽIVOTNÍ POJIŠTKA (ANG. ZKR.)	MRAVOUK	BARMSKÉ SÍDLO	NEVÁBIT	NÁZEV HLÁSKY M	LAHODNÝ NÁPOJ	OHON	ZELENINA	DOKONČIT	ČÍSLLO ZRAKU	GEOGRAFICKÉ ROZHLEDY (ZKR.)	3. DÍL TAJENKY	KONEC MODLITBY
PODZEMNÍ PROSTOR					CHOROBA					ČLÁNEK VIRY					
SLAVNÝ MUZIKÁL					HINUTÍ MYSLI ASIJSKÁ ZEMĚ					SLOVENSKY „KROMĚ“ Z. JMÉNO (INESA)					
ŘÍMSKÝ PAHOREK							NEBÍLENÁ TKANINA UBYTOVÁNÍ PRÍVĚSU						ZEVNITŘ ZÁVODNÍ SÁNĚ		
ZNAČKA HLINÍKU			OBTÍŽNÝ HMYZ SKUPINA CYKLISTŮ				SUŠENÁ TRÁVA ZÁSTĚNA					ZN. GONIOM. FUNKCE Č. HOKEJ. (ROMAN)			
PŘEDPOVĚĎ				HRADBA STÁ ČÁST CELKU					DOMÁCKY LAURENC TALENTOVÁNÍ					4. DÍL TAJENKY	TURECKÁ HORA
	SNÍŽENÝ TÓN LEPÍČÍ ČLOVĚK				M. JMÉNO HEBR. PŮV ČERNÝ PTÁK					OSTRAVSKÝ HOK. KLUB PŘÍSTŘEŠEK NA SENO					
UŽITKOVÁ ROSTLINA					TERÉNNÍ ÚTVAR VYFOUKNUTÉ VEJCE					ANGL. „TALÍŘ“ POPĚVEK					
OKOLÍ ŽIVÝCH ORGANISMŮ						KROTON KÓD LET. NZOIA					ANGOLSKÉ SÍDLO PREZENT				
PLOD TYKVE						CHEMICKÝ PRVEK (V) ZNAČKA NITU					VYLÍHLÉ RYBY SPZ RAKOVNIKA				
ANGLICKY „KONA“					1. DÍL TAJENKY					VŮNĚ					
ASIJSKÁ VELMOC					ČÁST NOHY					ZPŮSOBIT ZRANĚNÍ					

■ BEZPEČNÁ PRÁCE

Úspěšné projekty v programu Správná praxe 2008 by měly být příkladem pro další zaměstnavatele

Evropská unie, konkrétně Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v Bilbau, věnuje každoročně nemalé částky na realizaci kampaní na podporu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Tématem kampaně realizované v rámci programu Správná praxe 2008 bylo vyhledávání a hodnocení rizik, které představuje klíč k úspěšnému řízení BOZP na podnikové úrovni. Podnikatelé měli na již zavedených projektových řešeních dokumentovat, jak se s problematikou ve své firmě vypořádali, a projekt i s výsledky předložit na MPSV do soutěže.

Potřebné písemné materiály byly sice dodány až na poslední chvíli, ale na webových stránkách MPSV byly zveřejněny včas. Bylo by však příliš naivní se domnívat, že podnikatelské subjekty samy, bez aktivní podpory orgánů státní správy dohlížejících na tuto oblast, tedy oblastních inspektorátů práce, budou zpracovávat složité projekty na téma, které je velice těžce uchopitelné. Málokdo totiž ví, co si pod pojmem „vyhledávat a hodnotit rizika na pracovišti“ má představit a jakou dokumentaci má vést.

ÚSPĚŠNÝ PATRONÁT INSPEKTORÁTU Z JIŽNÍCH ČECH A VYSOČINY

V podmínkách Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu jsme proto oslovili několik podniků, o nichž víme, že si s problematikou hodnocení rizik umějí poradit, a metodicky jsme je vedli ke zpracování projektu a k přihlášce do soutěže. Výsledkem bylo, že ze sedmi firem a celkem pouhých osmi projektů za celou republiky pocházely čtyři projekty od čtyř firem právě z našich regionů. Jednalo se o tyto firmy a projekty:

- BOSCH Diesel, s. r. o., Jihlava – projekt byl zaměřen na vypracování komplexního systému vyhledávání, hodnocení a omezování rizik,
 - ČZ, a. s., Strakonice – projekt byl zaměřen na odstranění pracovních rizik při provozu vysokonapěťové rozvodny 110 kV,
 - Futaba Czech, s. r. o., Havlíčkův Brod – projekt byl zaměřen na předcházení vzniku pracovních rizik při manipulaci s břemeny,
 - Nemocnice Jihlava, příspěvková organizace – projekt byl zaměřen na zvýšení bezpečnosti práce pro zaměstnance při práci s cytostatiky a na ochranu životního prostředí.
- První ze jmenovaných firem, BOSCH Diesel, s. r. o., Jihlava, se v národním kole umístila na prvním



FOTO: © MASTIOL / DREAMSTIME.COM

místě a postoupila do mezinárodního kola, které se uskuteční v Bilbau a kam postoupily ještě další dvě firmy z jiných regionů, které se umístily na druhém a třetím místě.

STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA VÍTĚZNÉHO PROJEKTU

Hodnotit rizika neformálním způsobem je tedy plně realizovatelné a nevyžaduje to – kromě osobního úsilí skupiny lidí – žádné zvláštní náklady. Všechny projekty firem z Jihočeského kraje a z kraje Vysočina jsou uloženy na oblastním inspektorátu práce a na MPSV v Praze a je možné do nich nahlédnout.

Například vítězný projekt obsahuje kromě jiného zpracování výsledků dotazníkových akcí zaměřených na:

- prostor a místo, pohyb, uspořádání a vybavení, čistotu a pořádek, hygienická zařízení, stravování,
- pracovní polohu, svalovou zátěž, celkovou fyzickou zátěž, monotónnost práce,
- mikroklimatické podmínky (proudní vzduchu, teplo, chlad, prach), klimatizaci, osvětlení, hluk,
- nebezpečí vzniku úrazu,
- zřakovou zátěž, psychickou zátěž, psychickou náročnost práce, stres,

- organizaci práce, řízení, interpersonální vztahy, pracovní dobu, přesčasovou práci,
- zdravotní problémy.

Dotazník vedle uzavřených otázek obsahoval také prostor pro vyjádření názorů, připomínek a námětů pro zlepšení pracovních podmínek ve firmě. Kromě odevzdaných a vyplněných dotazníků obdrželo vedení firmy 383 různých námětů a připomínek. Nejčastější připomínky byly ke stylu řízení vedení, ke směrnosti, kvalitě pracovního prostředí, kvalitě sedadel, pracovní obuvi a stravování. Zaměstnanci byli seznámeni s vyhodnocením zpracovaných výsledků a na jejich základě byl zpracován plán opatření, jehož plnění bylo průběžně sledováno.

Identifikovat a hodnotit rizika a přijímat opatření smysluplným a neformálním způsobem je tedy opravdu možné. Není však možné v krátkém článku vše podrobněji popsat, nic ovšem nebrání tomu, aby v rámci bezplatných poradenských a konzultčních služeb naši inspektori každému zájemci poskytli potřebné informace.

JOSEF BOŽOVSKÝ, JIŘÍ MOURYC, JAROSLAV BABKA
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE
PRO JIHOČESKÝ KRAJ A VYSOČINU

Nezaměstnanost v únoru stoupla na 7,4 %

V únoru 2009 se míra nezaměstnanosti zvýšila o 0,6 p. b. na 7,4 %, což je stále hodnota nižší, než byla dosažena v roce 2007 (7,7 %) a 2006 (9,1 %). Do evidence úřadů práce se v únoru přihlásilo o 16,7 tisíc méně uchazečů než v lednu, ale na druhé straně i méně uchazečů z evidence odešlo (o 3,6 tisíc) a našlo si zaměstnání (o 2,4 tisíc). Česká republika je stále na 5. místě v rámci 27 zemí Evropské unie s nejnižší nezaměstnaností.

44,0 % všech osob vedených v evidenci (leden 2009 – 41,4 %, únor 2008 – 34,1 %).

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Míra registrované nezaměstnanosti k 28. 2. 2009 činila 7,4 % (leden 2009 – 6,8 %, únor 2008 – 5,9 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 46 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (14,7 %), Jeseník (14,5 %), Bruntál (13,6 %), Znojmo (13,4 %), Karviná (13,3 %) a Hodonín (13,1 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (2,2 %), Praha a Praha-západ (shodně 2,4 %), Mladá Boleslav (3,7 %) a Benešov (3,9 %).

Úřady práce evidovaly k 28. 2. 2009 celkem 64 881 volných pracovních míst. Je to o 3 613 míst méně než v předchozím měsíci a o 85 447 míst méně než v únoru 2008. Za měsíc únor bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 24 258 pracovních míst a 27 871 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 6,6 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (59,8), Bruntál (36,9), Děčín (36,7), Prostějov (35,1) a Karviná (33,0).

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

Kolik přibýlo UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ?

K 28. 2. 2009 evidovaly úřady práce celkem 428 848 osob, což je o 30 787 osob více než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2008 je celkový počet uchazečů o zaměstnání vyšší o 73 815. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 416 621 dosažitelných uchazečů o zaměstnání.

V průběhu února bylo na úřadech práce nově zaevidováno 69 209 osob. Je to o 18 667 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 29 207 více než v únoru 2008.

Z evidence na úřadech práce v únoru odešlo celkem 38 422 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). V průběhu února nastoupilo do nového zaměstnání 23 066 osob, 15 356 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v únoru 2009 úřady práce 188 659 uchazečům o zaměstnání, tj.

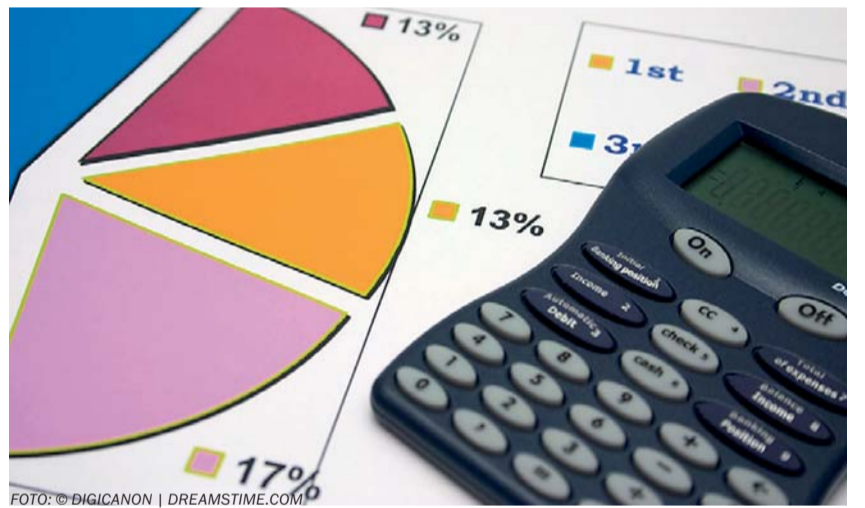


FOTO: © DIGICANON | DREAMSTIME.COM

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2009)

ZIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně od 1. 1. 2007)	<i>částka životního minima</i>	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	
	<i>částka existenčního minima</i>	2 020 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i>	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.	
NEJNIŽŠÍ 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:	58,10 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)	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i>	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	
	<i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy; jednopásová vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč	
	<i>průměrné ceny PH:</i>	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 <i>průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance</i> pro 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)		
	<i>Denní vyměňovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměňovacího základu pro 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</i>		
OŠETŘOVNÉ* (od 1. 1. 2009)	60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* v roce 2009	<i>Sazby pojistného z vyměňovacího základu:</i>		
	<i>zaměstnavatel:</i>	25 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
	<i>zaměstnanec:</i>	21,5 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP	
	<i>OSVČ:</i>	6,5 %	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	<i>rodčovský příspěvek:</i>	Výměry rodčovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodčovského příspěvku: rychlejší čerpání: po peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci poskytnuté mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasičtější čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte	
	<i>porodné:</i>	13 000 Kč na každé narozené dítě	
	<i>pohřebné:</i>	5 000 Kč	
		Jednorázová dávka náležející osobě, která vyprávil potřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřené dítěte, a to za podmínky, 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 % leden 2009: 6,8 % únor 2009: 7,38 %		
	<i>celkem:</i>	428 848	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 28. 2. 2009	<i>z toho:</i>	208 845 žen 64 046 osob se zdravotním postižením 26 351 absolventů škol a mladistvých	
	<i>celkem za ČR:</i>	64 881	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 28. 2. 2009	64 881		
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 28. 2. 2009: 6,6		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem¹⁾	leden 2009: 9 986 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v 1. pololetí 2008)	<i>počet nemocí z povolání nově zjištěných:</i>	407	
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i>	14 387	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY** (ČR celkem)	<i>smrtelné úrazy:</i>	74	
	v 1. pololetí 2008: 34 113		
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**** v roce 2008 (v tis. Kč)	<i>celkem:</i>	305 535 794	
	<i>v tom:</i>	<i>starobní</i>	222 104 620
		<i>plný invalidní</i>	42 446 289
		<i>částečný invalidní</i>	14 951 854
		<i>vůvodský</i>	20 870 992
<i>sirotčí</i>	3 065 809		
<i>vdovecký</i>	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: celkem v národním hospodářství 21 694 Kč, PS 21 856 Kč, NS 21 117 Kč		
	2008 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 23 542 Kč, PS 23 961 Kč, NS 22 037 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. - 3. čtvrtletí 2008 ²⁾	<i>absolutní údaje</i>	<i>relativní údaje</i>	
	<i>sňatky</i>	44 715	5,7
	<i>rozvody</i>	23 451	3,0
	<i>živé narození</i>	91 324	11,7
	<i>zemřelí</i>	77 698	10,0
<i>celkový přírůstek</i>	65 027	8,3	
<i>střední stav obyvat.</i>	10 415 853	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	<i>zaměstnanci celkem</i>	4. čtvrtletí 2007	4 298 238
		3. čtvrtletí 2008	4 367 785
		4. čtvrtletí 2008	4 308 467
		4. čtvrtletí 2007	920 846
	<i>OSVČ vykonávající činnost</i>	3. čtvrtletí 2008	936 794
		4. čtvrtletí 2008	941 912
		4. čtvrtletí 2007	719 781
		3. čtvrtletí 2008	729 299
<i>OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění</i>	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

Zasedání ministrů EU pro otázky rodinné politiky a konference o rodičovské péči objektivem fotografa

Neformální jednání ministrů pro otázky rodinné politiky zemí EU se uskutečnilo 4. a 5. února v Praze. Ministři diskutovali především nad tzv. barcelonskými cíli, nad jejich plněním v oblasti péče o děti v předškolním věku z hlediska zájmu o nejvyšší možnou kvalitu péče o děti. Snahou českého předsednictví je posílit vnímání rodičovské domácí péče o malé děti jako plnohodnotného zaměstnání. Na zasedání ministrů navázala 5. a 6. února předsednická konference na téma rodičovská péče a politika zaměstnanosti. V několika snímcích vám chceme přiblížit atmosféru těchto významných akcí.

Co jsou to tzv. barcelonské cíle?

Barcelonské cíle z roku 2002 jsou ryze kvantitativním ustanovením, podle něhož by měly být do roku 2010 zajištěny služby péče pro 90 procent dětí ve věku od 3 let do školního věku a pro 33 procent dětí mladších 3 let.

České předsednictví chce v otázce rané péče o děti upozornit především na její kvalitativní aspekty, vyzdvihnout zájmy dítěte a tyto promítnout i do příslušných politik.



FOTO: © KICSIICSI | DREAMSTIME.COM



Ministři diskutovali na téma barcelonské cíle v předškolní péči o děti se zohledněním nejlepších zájmů dítěte a rané péče o něj v Kongresovém centru Praha.

FOTO: EU2009.CZ



Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas otevřel neformální ministerské zasedání úvodním slovem. Na této fotografii diskutuje s maltským ministrem pro sociální politiku Johnem Dallim.

FOTO: EU2009.CZ



Zastupce polského ministerstva práce a sociální politiky Radosław Mleczo vyřizoval nutné pracovní povinnosti i v Praze.

FOTO: EU2009.CZ



Na pražském zasedání nechyběla ani šarmantní Nadine Morano, francouzská státní tajemnice zodpovědná za rodinu.

FOTO: EU2009.CZ



Irské ministryni sociálních věcí a rodiny Mary Hanafin pomáhal zorientovat se v zasedacím pořádku jeden z organizátorů.

FOTO: EU2009.CZ



Názorům svých kolegů na rodinnou politiku naslouchala španělská náměstkyně předsedy vlády pro sociální politiku Amparo Valcarce i její belgický protějšek Melchior Wathelet.

FOTO: EU2009.CZ



Z výrazu lotyšského ministra pro záležitosti dětí, rodiny a integrace Ainarse Bastiksa je zřejmé, že ne všichni účastníci zasedání měli na problematiku tzv. barcelonských cílů stejný názor.

FOTO: EU2009.CZ



Christine Marek, státní tajemnice rakouského Spolkového ministerstva hospodářství, vysvětlovala postoj našich jižních sousedů na problematiku předškolní péče.

FOTO: EU2009.CZ



Že při neformálním zasedání ministrů pro rodinné otázky nepanovala i přes některé odlišné názory dusná atmosféra, dosvědčuje tento snímek finské ministryně sociálních věcí a zdraví Liisy Hyssälä.

FOTO: EU2009.CZ



Rodičovská péče o děti je silným tématem v severských státech, a tak na zasedání nemohl chybět zástupce Švédska – poradce ministra zdraví a sociálních věcí Joakim Pettersson.

FOTO: EU2009.CZ



Po skončení zasedání vysvětlovali přínos setkání ministrů zemí EU pro rodinné otázky na tiskové konferenci ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas a evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimír Špidla.

FOTO: EU2009.CZ



Navazující konference Rodičovská péče o děti a politika zaměstnanosti – kolize, nebo komplementarita? se zúčastnila vedle českého ministra i Mara Carfagna, italská ministryně pro rovné příležitosti a rodinu.

FOTO: EU2009.CZ



Postoje Ministerstva práce a sociálních věcí ČR prezentoval na konferenci také Marián Hošek, náměstek ministra pro sociální služby, veřejnou správu a sociálněprávní ochranu.

FOTO: EU2009.CZ

