Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 12 ● číslo 1 ● 13. 1. 2015

Náklad ověřen auditorskou firmou

ZDARMA

K VĚCI

Jaké jsou nejčastější mýty o invalidních důchodech?

čtěte na straně 4

AKTUÁLNĚ

Většina lidí bez domova si bezdomovectví sama nezvolila

čtěte na straně 5

MY A SVĚT

Pracovní program Evropské komise na rok 2015 je plánem na změnu

čtěte na straně 8

Slovo ministryně

Vážené čtenářky a čtenáři,

v uplynulém roce se nám podařilo alespoň z části napravit stav, který zde trval několik let a kdy velmi trpěla řada oblastí, jež patří do agendy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. To se týkalo zejména podpory rodin. Podařilo se nám prosadit například porodné na druhé dítě nebo začlenit do českého právního řádu dětské skupiny, které pomáhají lépe sladit rodinný a pracovní život. Situace ale stále ještě není ideální. Mojí vizí je podpora stabilního právního prostředí v rodinném životě. Klíčovým návrhem v příštím roce tak bude zálohované výživné, které by mělo ulevit samoživitelům a jejich dětem v obtížné životní situaci.

Nejen rodinná politika však vyžaduje změny. V letošním roce nás čeká také velmi důležitá debata o sociálních službách, zvláště o pomoci sociálně vyloučeným skupinám obyvatel. S tím souvisí i příprava zákona o sociálním bydlení, který by měl tuto problematiku pojmout velmi podrobně. Chceme také dále rozpracovat podklady, jež dodala Odborná důchodová komise Martina Potůčka, a načrtnout konkrétní obrysy spravedlivějšího penzijního systému. Naší snahou bude například vyrovnat znevýhodnění, které současný systém přináší ženám vychovávajícím děti. Mají z tohoto důvodu nižší příjem, a ve stáří pak tedy i nižší penzi. Samostatnými kapitolami jsou řešení IT zakázek a vypsání nových průhledných veřejných výběrových řízení. Očekávám, že stejně jako minulý rok bude i ten letošní obdobím změn. Ale jaký bude nakonec rok 2015, to záleží na nás všech.

Přeji vám co nejlepší vstup do nového roku.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Úspěšně čerpáme prostředky z Evropského sociálního fondu

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je dlouhodobě úspěšné v čerpání finančních prostředků z EU a daří se mu dodržet i závazek plynulého využívání peněz z Evropského sociálního fondu.

Peníze z Evropského sociálního fondu využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Celková alokace na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, který se nachází v závěrečné fázi, činí zhruba 58,6 miliardy korun. Jedním z požadavků ze strany Evropské unie je závazek plynulého čerpání peněz, díky němuž dochází ke zvýšení účinnosti poskytované podpory. V roce 2014 tak bylo nutné dosáhnout celkového objemu čerpaných prostředků ve výši minimálně 41,6 miliardy korun. Z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost bylo na konci minulého roku využito 42,2 miliardy korun.

Opakovaný úspěch

„Jsem velmi rád, že Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR tento náročný cíl splnilo a že dokáže efektivně využívat unijní prostředky. Česko má obecně s čerpáním problémy, podle odhadů se v loňském roce nestihlo využít ze všech operačních programů zhruba dvacet miliard korun. Proto mě dvojnásob těší, že náš resort tohoto cíle dosahuje opakovaně," řekl k tomu náměstek ministryně pro ekonomiku a EU fondy Martin Kučera. Loni v listopadu byli na jednání monitorovacího výboru, který sleduje průběh čerpání, o tomto úspěchu také informováni zástupci sociálních partnerů i Evropské komise.

Pokračování na straně 2

FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

Zdravotníkům, vojákům a pracovníkům v sociálních službách se zvýšily platové tarify

Od 1. ledna 2015 se zvýšily platové tarify pro několik skupin zaměstnanců, a to jak pracovníků ve zdravotnictví, vojáků z povolání, kteří poskytují zdravotnickou pomoc, tak zaměstnanců pracujících v sociálních službách.

„Za poslední léta se práce nejen ve zdravotnictví stala málo atraktivní. Je to i proto, že malé platové ohodnocení je nedostatečně motivační, a to se samozřejmě promítá do kvality poskytovaných služeb. Proto jsme prosadili zvýšení platů o pět procent, které by mělo zamezit častý odliv pracovníků a pracovnic mimo oblast zdravotnictví," řekla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „Oblast sociálních služeb je dlouhodobě podfinancována. Pracovníci v sociálních službách si za po všech stránkách velmi náročnou práci zaslouží adekvátní odměnu," dodala ministryně.

FOTO: © PESHKOVA | DREAMSTIME.COM

Zvýšení nemohlo být uskutečněno již s účinností od 1. listopadu 2014 z důvodu odlišného způsobu hrazení prostředků na platy prostřednictvím tzv. úhradové vyhlášky.

Nové stupnice platových tarifů

Pro vojáky a poskytovatele zdravotních služeb, kteří nejsou zdravotnickými pracovníky ani lékaři, ale jejich platy jsou financovány ze zdravotního pojištění, byla zavedena nová samostatná stupnice platových tarifů. V souvislosti se zvyšováním platů ve veřejné správě a službách došlo zároveň ke vzniku nové stupnice platových tarifů, která se bude týkat zaměstnanců, kteří jsou pracovníky sociálních služeb, a sociálních pracovníků v zařízeních sociálních služeb. Platové tarify budou zvýšeny oproti základní stupnici o čtyři procenta, tedy o 7,5 procenta oproti výši platových tarifů platných do 31. října 2014. Finanční prostředky jsou zabezpečeny z kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ve státním rozpočtu z tzv. neinvestičních nedávkových transferů, která byla na rok 2015 navýšena usnesením vlády o 750 mil. Kč. Peníze byly poměrně rozděleny podle počtu pracovníků v sociálních službách a sociálních pracovníků všech poskytovatelů sociálních služeb skrze průměrnou platovou třídu ve výši čtyř procent.

(tz)

Finance

Za tři měsíce vyplatil Úřad práce ČR v poukázkách téměř 11 milionů korun

Od září do listopadu loňského roku vyplatil Úřad práce ČR v poukázkách 6 886 dávek v celkové hodnotě 10 653 600 Kč. Nejčastěji obdrželi klienti část příspěvků v této podobě ve Středočeském, Ústeckém a Zlínském kraji.

Úřad práce ČR začal intenzivněji využívat pro výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi poukázky od 1. září 2014. Jejich prostřednictvím vyplácí klientům část příspěvku na živobytí a část vybraných dávek mimořádné okamžité pomoci. V prvním případě může vyplatit ve formě poukázek opravňujících k nákupu zboží ve stanovené hodnotě 35–65 procent přiznané dávky. Forma výplaty mimořádné okamžité pomoci pak může mít podobu peněžní nebo věcnou, případně kombinovanou. Záleží na typu dávky a dané situaci. Opatření chce zamezit případům, kdy příjemce využije nebo by mohl využít dávku k jinému účelu, než k jakému ji Úřad práce ČR už poskytl nebo teprve poskytne.

Dobrá spolupráce s policií

V tomto ohledu velmi dobře funguje spolupráce s republikovou i městskou policií. Jakmile strážníci získají podezření, že příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi utrácí peníze v hernách, nahlásí tuto skutečnost Úřadu práce ČR. Pokud se následně prokáže, že tito lidé skutečně utrácejí příspěvek na živobytí v herních automatech, začne jim Úřad práce ČR vyplácet část obnosu v poukázkách. Formu poukázek volí na dobu šesti měsíců, při opakovaném zneužívání příspěvků prodlužují lhůtu výplaty v této podobě až na jeden rok.

Za co lze poukázkami zaplatit?

Aby Úřad práce ČR zajistil příjemcům dávek co nejširší možnosti uplatnění poukázek, uzavřel před zavedením jejich intenzivnějšího využívání nové smlouvy s dodavateli. „Jedním z rozhodujících kritérií při výběru společností, které nám poukázky dodávají, byla co nejširší síť jejich obchodních partnerů, u nichž je možné stravenkami platit, včetně garance této sítě," vysvětluje náměstkyně pro sociální věci Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Zdeňka Cibulková. Poukázky na přímý odběr zboží slouží k odběru potravin, základních hygienických prostředků, dětského a lékárenského zboží, školních potřeb a oděvů. Tedy zboží, které zajistí osobě v hmotné nouzi základní životní podmínky. Poukázky není možné použít na nákup alkoholu a tabákových výrobků.

FOTO: © ŠTĚPÁN KÁPL | DREAMSTIME.COM

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

S odklízením sněhu mohou pomoci nezaměstnaní

Namrzlé chodníky a vozovky a přívaly sněhu trápí v tuto roční dobu mnoho obcí v celé České republice. Kalamitní situace komplikuje dopravu a brání řadě lidí v cestě do zaměstnání. Úřad práce ČR je připraven pomoci jak starostům obcí, tak i firmám, které námrazu a sníh z komunikací odstraňují. „Jsme schopni zajistit zaměstnavatelům v rámci veřejně prospěšných prací potřebné zaměstnance na odstraňování a maximálně zkrátit řízení, která s touto agendou souvisejí. Mohou nás kontaktovat e-mailem, telefonicky i osobně," říká Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR. Veřejně prospěšné práce patří mezi nejvíce využívaný nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce ČR tato pracovní místa vytváří ze zákona jako krátkodobé pracovní příležitosti a přispívá na ně po dohodnutou dobu, max. 12 měsíců.

(tz)

■ Migrace

Evropské peníze pomáhají i k lepší integraci cizinců

V Česku žije přes čtvrt milionu cizinců z tzv. třetích zemí. Většina z nich se ze začátku svého pobytu potýká s jazykovou bariérou, nezná svá práva, ale ani povinnosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se proto snaží přispět k jejich lepšímu začlenění do většinové společnosti.

Z Evropského sociálního fondu byly v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost podpořeny zhruba čtyři desítky projektů zaměřených primárně na migranty v celkové výši přibližně 200 milionů korun.

Proč jsou projekty potřebné?

Kurzy češtiny, pomoc při hledání práce, právní a sociální poradenství – to vše nabízejí projekty financované z Evropského sociálního fondu. Jejich výsledky představili zástupci neziskových organizací na odborné konferenci věnované migraci, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR uspořádalo na konci listopadu loňského roku v Praze. „Tyto projekty mají velký smysl. Cizinci se bez pomoci mohou snadno ocitnout na šikmé ploše a právě tomu se snažíme předejít. Jejich úspěšná integrace navíc pomáhá rozvíjet toleranci a potlačovat xenofobii," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Tzv. interkulturní pracovník

Velkou pomoc pro migranty představuje tzv. interkulturní pracovník, jenž dělá prostředníka mezi úřady, majiteli ubytoven a podobně. V Česku jde o poměrně novou profesi, které ale dosud chybělo kvalitní vzdělání. V rámci projektu neziskové organizace InBáze vznikl kurz zaměřený na poradenství a asistenci migrantům v šesti jazycích včetně arabštiny, čínštiny či mongolštiny. Jeho účastníci se zdokonalili v tlumočení nebo v legislativě vztahující se k pobytu a práci migrantů v Česku.

Jednou z nich je i Ukrajinka Nataliya Dotsenko, která žije v Hradci Králové. Krajanům s tlumočením pomáhala už dříve, zákonům ale příliš nerozuměla. Když se dozvěděla o kurzu, neváhala. „Teď už se orientuji, vím, kam lidi nasměrovat," uvedla. Profese interkulturního pracovníka bude v tomto roce zařazena i do Národní soustavy kvalifikací.

Prevence sociálně patologických jevů

Organizace pro pomoc uprchlíkům představila projekt Prevence sociálně patologických jevů u cizinců a pomoc při řešení problémových situací. Terénní pracovníci se snažili cizince informovat o možnosti využití bezplatného právního a sociálního poradenství i kurzů češtiny. Oslovovali je na ulicích, v ubytovnách či na stavbách. Větší odezvu zaznamenaly smíšené dvojice (česko-vietnamské, česko-ukrajinské, česko-ruské). Nabízenou pomoc využilo přes šest set lidí.

FOTO: © J. WENDLER | DREAMSTIME.COM

Uznání kvalifikace cizinců

Projekt Využití kvalifikace imigrantů na českém pracovním trhu Multikulturního centra Praha pomáhá cizincům s uznáním jejich vzdělání. Ti jsou totiž nejvíce postiženi problémem nedostatečného uplatnění své kvalifikace na trhu práce. Ze statistik vyplývá, že skoro čtvrtina z nich je překvalifikovaných. To byl případ i Ukrajinky Nataliye – ač má vysokoškolský diplom, prvních několik let v Česku pracovala manuálně.

Lucie Sládková z pražské pobočky Mezinárodní organizace pro migraci v této souvislosti vyvrací zažitý názor společnosti, že cizinci zabírají Čechům pracovní místa nebo jen čerpají sociální dávky. „To, že nám cizinci berou práci, je mýtus, žádný výzkum nic takového nepotvrdil," uvedla Sládková. Například podporu v nezaměstnanosti může cizinec pobírat až tehdy, když tu má trvalý pobyt. *(tz)*

Úspěšně čerpáme prostředky z Evropského sociálního fondu

Pokračování ze strany 1

Ještě v prvním pololetí roku 2014 přitom čerpání Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost za nastaveným harmonogramem zaostávalo. Situace byla o to těžší, že v letech 2012 a 2013 byla na základě rozhodnutí vlády ČR navýšena jeho celková alokace přesunem finančních prostředků z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost (řízeného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR) o cca 1,7 miliardy korun.

Zodpovědnost se vyplácí

Velký podíl na úspěšném čerpání má například strategický projekt Vzdělávejte se pro růst – pracovní příležitosti!, jehož cílovou skupinou jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Prostřednictvím jednotlivých pracovišť Úřadu práce ČR jsou zařazováni na veřejně prospěšné práce a na společensky účelná pracovní místa. Díky přijatým opatřením ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se čerpání podařilo urychlit. „Ministerstvo přistupuje k roli řídicího orgánu opravdu velmi zodpovědně," komentoval práci úředníků na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR náměstek Martin Kučera.

Nový operační program

Posláním Evropského sociálního fondu jsou zlepšení šancí lidí znevýhodněných na trhu práce, boj proti sociálnímu vylučování a podpora konkurenceschopnosti zaměstnanců a podniků. Na nový Operační program Zaměstnanost, který je v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a bude realizován v období 2015 až 2023, je vyčleněno přibližně 70 miliard korun. Čerpání peněz v novém období, respektive vyhlášení výzev k předkládání projektů, začne pravděpodobně v dubnu letošního roku. *(tz)*

FOTO: © I. POULIN | DREAMSTIME.COM

Ministryně přijala nového amerického velvyslance

FOTO: ARCHIV MPSV

Ve středu 7. ledna se ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová setkala s novým velvyslancem Spojených států amerických v Praze Andrew H. Shapirem. Americká strana vyjádřila při setkání velký zájem o spolupráci zejména v oblasti boje proti korupci, rozvoji občanské společnosti a také podpory národnostních menšin v České republice. „Jsem velmi potěšena, že pan velvyslanec projevil zájem spolupracovat s naším ministerstvem a angažovat se především v problematice sociálního vyloučení, boje s chudobou a nabídl i zkušenosti s osvětou lokálních politiků, starostů a samotných obyvatel měst, kterých se tato problematika dotýká nejvíce," uvedla po setkání ministryně Michaela Marksová.

Jednání se konalo na žádost americké strany u příležitosti nástupu nového velvyslance do diplomatické funkce. Andrew H. Shapiro byl jmenován velvyslancem USA v České republice 14. srpna 2014. Stejně jako bývalý americký velvyslanec Norman Eisen má i Andrew Shapiro české kořeny, narodil se v Chicagu v rodině českých imigrantů. Renomé si získal jako úspěšný právník, který zastupoval nejen velké společnosti jako Google, YouTube, ale zabýval se i problematikou bydlení nízkopříjmových skupin obyvatelstva. Velvyslanec Shapiro vystudoval historii na univerzitě v Yale, filozofii, politiku a ekonomii na Oxfordské univerzitě a má doktorát z Harvard Law School. Je ženatý a má dvě děti. *(TZ)*

■ IT

Ministerstvo uzavřelo se společností OKsystem smlouvy na roky 2015 a 2016

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR uzavřelo 22. prosince loňského roku dílčí obchodní smlouvy se společností OKsystem na období 2015 až 2016. Ty umožňují pokračování zpracovávání dávek a výplaty dávek státní politiky zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek prostřednictvím informačního systému této společnosti.

Na další dva roky jsou tak smluvně zajištěny provoz a nezbytný vývoj informačního systému. „Na jaře loňského roku jsme prezentovali, že učiníme vše proto, abychom stabilizovali situaci v oblasti IT Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Mezi kroky vedoucí ke stabilizaci patří kromě vyhlášení výběrových řízení na dodavatele agendových systémů i uzavření souboru dílčích obchodních smluv na provoz a vývoj informačního systému společnosti OKsystem na přechodnou dobu dvou let," říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

V letech 2012 a 2013 část výplaty dávek zajišťovala společnost Fujitsu Technology Solutions. Úřad pro ochranu hospodářské soutěže potvrdil v prosinci 2013 své dřívější rozhodnutí o porušení zákona při zadávání veřejných zakázek a pravomocně zakázal plnění smluv této společnosti. Tím nastaly krušné chvíle zaměstnancům Úřadu práce ČR, kteří museli přejít ve velmi krátké době zpět k OK aplikacím. Společnost OKsystem tak od ledna 2014 opět zajišťuje výplatu dávek státní politiky zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek prostřednictvím svého informačního systému – tzv. OK aplikací – v plném rozsahu. *(tz)*

Od nového roku je opět zavedena kategorie osob zdravotně znevýhodněných

Zaměstnavatelé, u nichž je zaměstnána v pracovním poměru více než polovina osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců na chráněných pracovních místech, budou moci za 1. kalendářní čtvrtletí 2015 požádat o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením i na osoby zdravotně znevýhodněné.

Nové podmínky pro poskytování tohoto příspěvku upravuje od 1. 1. 2015 novela zákona o zaměstnanosti. Úřad práce ČR zaměstnavatele informuje o této změně mimo jiné prostřednictvím letáku, který je k dispozici na kontaktních pracovištích krajských poboček Úřadu práce ČR a na webových stránkách www.uradprace.cz (Informační letáky – praktické rady).

Kdo je osoba zdravotně znevýhodněná?

Osobou zdravotně znevýhodněnou je osoba, která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě, minimálně jeden rok trvající nepříznivý zdravotní stav. O uznání osobou zdravotně znevýhodněnou rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení, Městská správa sociálního zabezpečení Brno nebo Pražská správa sociálního zabezpečení.

Na základě uvedené nové právní úpravy spadají osoby zdravotně znevýhodněné do kategorie osob se zdravotním postižením. „V praxi to znamená, že jim bude Úřad práce ČR věnovat zvýšenou péči, a to jak při zprostředkování zaměstnání, tak i v rámci uplatňování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti," vysvětluje Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR.

Příspěvky, které může zaměstnavatel získat

Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru osobu zdravotně znevýhodněnou, může Úřad práce ČR poskytnout na takového zaměstnance následující příspěvky:

- **Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením** – tento příspěvek je určen na pořízení potřebného vybavení zřizovaného pracovního místa. Podmínkou je, že pracovní místo musí být obsazeno minimálně tři roky. Příspěvek, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou nebo o osobu invalidní ve stupni I nebo II, může být poskytován maximálně ve výši 8násobku (201 432 Kč) a v případě osoby s těžším zdravotním postižením, tj. osoby invalidní ve stupni III, maximálně ve výši 12násobku (302 148 Kč) průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Jestliže zaměstnavatel zřizuje deset a více chráněných pracovních míst, pak může maximální výše příspěvku na zřízení jednoho chráněného pracovního místa činit 10násobek (251 790 Kč) a v případě pracovního místa zřízeného pro osobu s těžším zdravotním postižením 14násobek (352 506 Kč) uvedené průměrné mzdy.
- **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě** – jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a zároveň splňuje podmínku, že tito zaměstnanci pracují na chráněných pracovních místech, může si požádat o refundaci 75 procent skutečně vynaložených nákladů na jejich mzdy nebo platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Maximální výše příspěvku na zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, činí 5 000 Kč měsíčně. Na zaměstnance, který je uznán invalidním ve stupni I až III, lze příspěvek poskytovat maximálně ve výši 8 000 Kč měsíčně. Po roce může zaměstnavatel uplatnit nárok na zvýšení příspěvku, nejvýše však o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou, nebo o 2 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu invalidní ve stupni I až III.

Zrušeno omezení pro agentury práce

Zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, může zaměstnavatel započítat pro účely plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Novela dále ruší omezení, které neumožňovalo agenturám práce dočasně přidělovat k výkonu práce k uživateli zaměstnance se zdravotním postižením. Agentura práce však nebude moci za čtvrtletí, ve kterém tento zaměstnanec pracoval u uživatele, na něj čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ani jeho zvýšení. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa nebude možné poskytnout agentuře práce na pracovní místo zřízené nebo vymezené pro zaměstnance, který je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

Zaměstnance dočasně přidělené k výkonu práce u uživatele si agentura práce nebude moci započítat do celkového počtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu ani pro účely poskytování náhradního plnění. *(tz)*

FOTO: © DAVE BREDESON | DREAMSTIME.COM

Spolupráce se SŽDC přinese nové pracovní příležitosti

Řada nezaměstnaných evidovaných na Úřadu práce ČR by mohla v budoucnu získat novou práci u Správy železniční dopravní cesty (SŽDC), a to na základě Memoranda o spolupráci při zajišťování podpory zaměstnávání uchazečů o zaměstnání.

Memorandum o spolupráci při zajišťování podpory zaměstnávání uchazečů o zaměstnání podepsali 11. prosince loňského roku Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR, a generální ředitel Správy železniční dopravní cesty Pavel Surý.

FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Dokument společně podepsali Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR, a generální ředitel SŽDC Pavel Surý 11. prosince loňského roku. SŽDC je další z řady podniků a organizací, které nabídly pomocnou ruku Úřadu práce ČR při řešení nezaměstnanosti. V rámci vzájemné spolupráce a za pomoci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) se rozhodly podpořit uchazeče o zaměstnání v jejich snaze získat práci. „Jsem velmi ráda, že SŽDC rozšiřuje počty společensky odpovědných zaměstnavatelů a jde příkladem těm, kteří ještě váhají. Dává tak šanci lidem, kteří by například kvůli věku, péči o malé děti nebo nízké kvalifikaci získali práci jen velmi těžko," říká Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR.

O jaké pracovní pozice půjde?

„Uvědomujeme si, v jak těžké situaci se nacházejí lidé žijící v oblastech s vysokou nezaměstnaností. Podpisem memoranda jsme chtěli mimo jiné vyjádřit svou připravenost řešit tento stav, a přispět tak k jeho zlepšení," říká generální ředitel SŽDC Pavel Surý. SŽDC zaměstnává v Česku 17 300 lidí. Nově přijatí zaměstnanci najdou pracovní uplatnění v blízkosti domova i v odlehlých regionech. „Počítáme s tím, že posily využijeme po složení příslušných odborných zkoušek například v odvětví traťového hospodářství jako traťové dělníky, pracovníky údržby a oprav trati, montéry tratí, zámečníky kolejových konstrukcí, dále v odvětví sdělovací a zabezpečovací techniky jako dělníky sdělovací a zabezpečovací techniky, návěstní a spojové dozorce a návěstní techniky a v odvětví elektrotechniky a energetiky jako elektromontéry," vyjmenovává Pavel Surý.

Šance i pro obtížně umístitelné

Společnost se chystá přijímat také obtížně umístitelné uchazeče ve věku do 30 let a nezaměstnané nad 50 let. Úřad práce ČR je připraven poskytnout nejen finance, ale také možnosti vzdělání a další služby, které zvýší šance dlouhodobě nezaměstnaných na získání nové práce. „Jde hlavně o komplexní poradenství, rekvalifikace a vzdělávání šité na míru zaměstnanci i zaměstnavateli nebo třeba předvýběr vhodných kandidátů či realizaci celého výběrového řízení," vypočítává ředitel odboru trhu práce Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Jan Karmazín.

Memorandum pamatuje i na současné zaměstnance, kterým by v budoucnu hrozila ztráta zaměstnání, protože např. nemají dostatečné vzdělání. Také oni si budou moci v rámci rekvalifikačních a vzdělávacích kurzů zvýšit nebo prohloubit kvalifikaci, a být tak lépe připraveni na přicházející změny.

Prostřednictvím vytváření pracovních míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti mohou zaměstnavatelé zajistit realizaci společenské a sociální odpovědnosti vůči obtížně umístitelným uchazečům o zaměstnání. Jde mimo jiné o rodiče po rodičovské dovolené, osoby se zdravotním postižením či už zmíněné mladé lidi do 30 let nebo uchazeče nad 50 let. Zkrátka všechny, u kterých dochází ke kumulaci pracovního znevýhodnění a je možné jim takto zajistit vhodné zaměstnání.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

■ Z regionů

V Děčíně se představily téměř tři desítky škol

Jak zvolit nejvhodnější studijní obor, jak se zorientovat ve vzdělávací nabídce středních škol či o jaké profese mají zaměstnavatelé největší zájem. To vše se dozvěděli 2. a 3. prosince návštěvníci Výstavy vzdělávání Škola Děčín 2014, kterou už po osmnácté uspořádal Úřad práce ČR v Děčíně.

Na organizaci akce se spolupodílelo také 26 středních a vyšších odborných škol. Jejich zástupci představili zájemcům o vzdělávání kromě už tradiční nabídky studijních oborů také další kurzy, školení a semináře. Výstava byla primárně určena žákům 8. a 9. tříd základních škol a jejich rodičům, ale také nezaměstnaným a široké veřejnosti. Poradci z Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Děčíně radili zájemcům při výběru vhodného povolání, vysvětlili jim, jak postupovat při výběru studijního oboru, a podali jim bližší informace o uplatnění na trhu práce.

O burzu práce a vzdělání byl v Olomouci zájem

Stovky zájemců hledajících nové zaměstnání nebo školu ke studiu se přišly podívat na Burzu práce a vzdělání, která se konala v Regionálním centru Olomouc 9. prosince. Představily se tam významné společnosti a školské instituce z Olomouckého kraje, které působí a vyučují zejména ve strojírenských a elektrotechnických oborech. Setkání se kromě zhruba dvou desítek zaměstnavatelů zúčastnilo také 14 středních a tři vysoké školy, které připravují mladé lidi na práci v nejrůznějších technických profesích. Pracovníci Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Olomouci pomáhali návštěvníkům s orientací ve vzdělávací nabídce škol, žákům radili s výběrem nejvhodnější profese z hlediska uplatnění na pracovním trhu, vyhledávali pro zájemce volná pracovní místa, doporučovali vhodné rekvalifikace a také konzultovali některé problémy při získávání nových zaměstnanců s přítomnými zaměstnavateli.

Perspektiva technického a odborného vzdělávání v Plzeňském kraji

Regionální hospodářská komora Plzeňského kraje uspořádala 20. listopadu na Střední průmyslové škole dopravní v Plzni již 9. ročník tradičního veletrhu Perspektiva technického a odborného vzdělávání v Plzeňském kraji. Do této akce, probíhající formou prezentací jednotlivých středních škol a učilišť, se aktivně zapojilo i Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Plzni. Prostřednictvím těchto středisek Úřad práce ČR pomáhá žákům 8. a 9. tříd, ale i ostatním zájemcům z řad veřejnosti při výběru vhodného povolání na základě informací o nabídce škol v regionu i mimo něj, aktuální situaci na trhu práce a především možnostech budoucího uplatnění. Studijního veletrhu se zúčastnilo 27 středních škol a odborných učilišť Plzeňského kraje, více než 800 žáků a zástupci zaměstnavatelů.

FOTO A ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Díky personálnímu posílení se zlepšily podmínky pro sociální šetření

Zatímco v srpnu 2014 uskutečnili zaměstnanci Úřadu práce ČR v rámci celé republiky 15 142 sociálních šetření, v listopadu loňského roku jich bylo už 20 889. To je nárůst o 38 procent. Takový je výsledek personálního posílení úřadu v oblasti nepojistných sociálních dávek.

Úřad práce ČR začal přijímat na základě rozhodnutí vlády nové zaměstnance v červenci loňského roku. Šlo celkem celkem o 600 lidí. Posily působí hlavně v terénu. Cílem tohoto kroku jsou podpora efektivní výplaty nepojistných sociálních dávek a zajištění podmínek nutných pro výkon sociálního šetření, které se týká většiny dávek z oblasti pomoci v hmotné nouzi.

Úspory za téměř 24 milionů korun

V období srpen–listopad 2014 uskutečnili zaměstnanci Úřadu práce ČR celkem 79 675 sociálních šetření. V jejich rámci zamítli 1 809 nových žádostí o některou z dávek hmotné nouze a odejmuli 2 016 už vyplácených příspěvků. Celkové úspory dosáhly 23 875 917 Kč. Nejvíce sociálních šetření proběhlo v Moravskoslezském kraji (21 985). Tamní sociální pracovníci zamítli na jejich základě 536 nových žádostí a rozhodli o odejmutí 395 už vyplacených příspěvků v tomto regionu. „Podstatou a cílem sociálního šetření je získání informací o životní a sociální situaci žadatele. Úředníci v jeho průběhu mohou ověřit, jestli se konkrétní klient skutečně nachází v podmínkách, které ho opravňují k nároku na dávku, její výši a výplatu včetně trvání výplaty," říká Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR.

Zjištěná statistická čísla potvrzují, že personální posílení úřadu v oblasti nepojistných sociálních dávek přináší pozitivní výsledky. V rámci potřeby efektivní výplaty nepojistných sociálních dávek a kvalitní práce s klienty, kteří už v hmotné nouzi jsou nebo jim hrozí, je stále aktuální potřeba navýšení počtu zaměstnanců působících v rámci této agendy v tzv. druhé fázi, a to o 600 systemizovaných míst.

Jak probíhá sociální šetření?

Sociální šetření probíhá v přirozeném prostředí žadatele. Úřad práce ČR jej může učinit plánovaně, po předchozím upozornění klienta, ale také neohlášeně. Účelem je zjistit, v jakých životních, sociálních i materiálních podmínkách žadatel o dávku skutečně žije. U některých dávek musí úředníci jednat okamžitě a nárazově. „V rámci šetření zjišťujeme, jaké panují v rodině žadatele či příjemce dávek rodinné vztahy, jak komunikuje s okolím nebo jak je schopen zabezpečit chod domácnosti, a v případě, že pečuje o nezletilé dítě, jestli dbá na jeho řádnou školní docházku," vysvětluje náměstkyně pro sociální věci Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Zdeňka Cibulková.

Pro účely přiznání dávek v hmotné nouzi je podstatné, kolik lidí žije ve společné domácnosti a jaké jsou jejich příjmy a společné výdaje či jaký mají majetek. Při vlastním sociálním šetření úředníci posuzují, zda klient žije v bytě nebo v domě, jak velkou plochu obývá se všemi společně posuzovanými osobami, jestli má garáž, zahradu a jak je vybavená domácnost.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

■ APZ

Ve firmě Fehrer Bohemia může získat práci až 50 nezaměstnaných

Firma Fehrer Bohemia se rozhodla zvýšit počet svých zaměstnanců o 120–130 lidí. Pět desítek z nich by mělo být společensky účelných pracovních míst, na která se podnik chystá přijmout nové pracovníky z řad nezaměstnaných.

Na vzájemné spolupráci při výběru a realizaci náboru stejně jako na finanční pomoci v rámci příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti se dohodli zástupci firmy a Úřadu práce ČR. Společnost Fehrer Bohemia, s. r. o., která vyrábí mimo jiné pěnové díly do autosedaček, patří k největším zaměstnavatelům v okrese. Jen na Českolipsku, kde působí od roku 1992, zaměstnává 820 lidí. Dosud nikdy nevyužívala agenturní zaměstnávání. V roce 2012 otevřela v regionu novou halu a vytvořila stovku nových pracovních míst. Celkem 62 z nich obsadila uchazeči z evidence Úřadu práce ČR. Šlo hlavně o mladé lidi do 25 let, ženy a dlouhodobě evidované klienty. Na základě požadavků mateřské firmy na rozšíření výroby se nyní chystá rozšířit provoz a přijmout dalších až 130 zaměstnanců.

Společensky odpovědný zaměstnavatel

„Jde o společensky odpovědného zaměstnavatele, se kterým dlouhodobě spolupracujeme. Jsme schopni připravit mu nabídku na míru," upozorňuje Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR. „Firma projevila zájem především o dělníky do výroby, v tuto chvíli už vytipováváme vhodné uchazeče podle jejích požadavků," dodává ředitelka Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v České Lípě Marcela Ottová. „Jde o práci ve třísměnném provozu. Způsob výroby a technologie nám umožňuje zaměstnat významný počet žen. Zatím počítáme s tím, že s nově přijatými zaměstnanci uzavřeme pracovní smlouvu na jeden rok," říká ředitel závodu Jaroslav Obst.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

K věci

Jaké mýty panují o invalidních důchodech?

Úraz nebo vážná nemoc mohou zasáhnout do života každého z nás. A někdy s tak vážnými následky, které vedou až k invaliditě. V této složité životní situaci lidé často nemají správné informace o invalidních důchodech a vycházejí ze zažitých mýtů. Jaké polopravdy jsou nejčastější?

FOTO: © STOKKETE | DREAMSTIME.COM

1. Pokud jsem byl uznán invalidním, musí mi být přiznán invalidní důchod.

Nikoliv. Nárok na invalidní důchod nenastane automaticky s uznanou invaliditou. Nárok na něj vznikne občanovi, který se stal podle posudku posudkového lékaře okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) invalidním pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně a současně získal potřebnou dobu pojištění stanovenou zákonem o důchodovém pojištění. Získání potřebné doby pojištění se nevyžaduje jedině v případě, kdy invalidita vznikla následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zákon neumožňuje, aby invalidní důchod byl přiznán tomu, kdo již dosáhl věku 65 let nebo splnil podmínky pro „řádný“ starobní důchod. V těchto případech mají lidé možnost požádat o starobní důchod.

Pracovníci OSSZ a ČSSZ v praxi poměrně často řeší případy, kdy sice člověk byl uznán invalidním, ale invalidní důchod mu nemohl být přiznán z toho důvodu, že nesplnil důležitou podmínku potřebné doby pojištění. Pokud takový člověk zůstane bez příjmu, lze mu doporučit, aby se obrátil na příslušné kontaktní pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR. V jeho působnosti je výplata dávek státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením a pomoci v hmotné nouzi. Některé situace, kdy byla zamítnuta žádost o důchod pro nesplnění podmínky potřebné doby pojištění, lze řešit pomocí doplacení dobrovolného důchodového pojištění. Účast na dobrovolném důchodovém pojištění může také pomoci k získání nároku na důchod v budoucnu. Odbornou pomoc v těchto případech poskytnou vždy pracovníci OSSZ.

2. O invaliditě rozhoduje diagnóza.

Nerozhoduje. Invalidita je definována jako pokles pracovní schopnosti, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, a to nejméně o 35 procent. Invaliditu, resp. její stupeň stanoví posudkový lékař OSSZ na základě posouzení zdravotního stavu z doložených lékařských zpráv. Podle míry poklesu pracovní schopnosti jsou pak rozlišovány tři stupně invalidity. Posouzení invalidity je úzce specializovaný proces, zdravotní postižení (stanovené diagnózy) musí posudkový lékař hodnotit jak jednotlivě, tak ve vzájemných souvislostech. Čili nehodnotí se postižení nebo diagnóza, ale jejich funkční dopad na pokles pracovní schopnosti (v případě invalidního důchodu).

3. Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod činí pět let.

Neplatí vždy. Podmínka doby pojištění pro přiznání invalidního důchodu je závislá na věku žadatele. U lidí ve věku nad 28 let činí potřebná doba pojištění pět let a zjišťuje se z posledních deseti let před vznikem invalidity. U osob ve věku do 28 let je potřebná doba pojištění kratší (u osoby do 20 let je kratší než jeden rok, u osoby od 20 do 22 let alespoň jeden rok, u osoby od 22 do 24 let alespoň dva roky, osoby od 24 do 26 let alespoň tři roky a u osoby od 26 do 28 let alespoň čtyři roky). Podmínka potřebné doby pojištění se považuje za splněnou též, byla-li tato doba získána v kterémkoli období 10 let dokončeném po vzniku invalidity. U lidí starších 38 let je při nesplnění této podmínky možné splnit podmínku potřebné doby pojištění 10 let v období posledních 20 let před vznikem invalidity (v takovém případě ovšem nelze potřebnou dobu hledat v období dokončeném po vzniku invalidity).

Potřebnou dobu lze získat kdykoliv v průběhu zákonem stanoveného období, nemusí být tedy získána bez přerušení. Pro lepší představu uvádíme dva příklady.

Příklad 1: *Muž narozený 5. 12. 1974 byl uznán invalidním pro invaliditu II. stupně. Vznik invalidity byl stanoven od 1. 11. 2014. Vzhledem k tomu, že jde o osobu starší 28 let, potřebná doba pojištění 5 let se zjišťuje buď z posledních 10 let před vznikem invalidity, anebo z desetiletého období ukončeného po vzniku invalidity. Pojištěnec získal ke dni vzniku invalidity pouze 4 roky a 300 dnů. Chybí mu tedy do potřebné doby pojištění 65 dnů:*

a) chybějících 65 dnů může získat doplacením dobrovolného důchodového pojištění, a to v rozhodném období před vznikem invalidity, tj. od 1. 11. 2004 do 31. 10. 2014;

b) chybějící dobu pojištění může také odpracovat po vzniku invalidity, tj. po 1. 11. 2014. V tomto případě se bude potřebná doba pět let pojištění zjišťovat z posledních 10 let ode dne, kdy si chybějící dobu odpracoval. Bude-li potřebná doba pojištění získána např. 10. 1. 2015, rozhodné desetileté období bude stanoveno od 10. 1. 2005 do 9. 1. 2015.

Příklad 2: *Muž narozený 7. 11. 1969 byl uznán invalidním pro invaliditu I. stupně se vznikem invalidity od 10. 6. 2014. Pojištěnec nezískal potřebnou dobu pojištění (pět let v desetiletém období). Vzhledem k tomu, že se jde o osobu starší 38 let, podmínka pro nárok na invalidní důchod se bude považovat též za splněnou, jestliže bude získána doba pojištění alespoň 10 let z posledních 20 let před vznikem invalidity. Pojištěnec v rozhodném období (10. 6. 1994–9. 6. 2014) získal 11 let a 120 dnů. V tomto případě tudíž byla splněna podmínka pro nárok a přiznání výplaty invalidního důchodu pojištěnci od 10. 6. 2014.*

4. Invalidní důchod je přiznán natrvalo.

To je mylná domněnka. Zdravotní stav zpravidla není neměnný. V průběhu času může docházet k jeho zlepšení nebo naopak ke zhoršení. Z tohoto důvodu posudkový lékař při stanovení invalidity určí také termín kontrolní lékařské prohlídky. Dělá se obvykle v intervalu 1–3 roky na základě závažnosti zdravotního stavu. Podle výsledku kontrolní lékařské prohlídky může dojít ke změně invalidity na nižší nebo vyšší stupeň či posudkový závěr konstatuje, že pokles pracovní schopnosti neodpovídá invaliditě.

Občan také může požádat o změnu stupně invalidity, pokud se domnívá, že se změnil jeho zdravotní stav. Výsledkem posouzení však může být i snížení stupně či odznání invalidity.

5. Invalidní důchod je přiznán automaticky, pokud je člověk rok na „nemocenské“.

Nikoliv. Řízení o přiznání invalidního důchodu se zahajuje výhradně na žádost občana. Pokud se člověk domnívá, že jeho zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý a odpovídá invaliditě, má právo podat žádost o invalidní důchod. Tyto žádosti sepisují OSSZ podle místa trvalého bydliště žadatele. Za občany, kteří kvůli svému zdravotnímu stavu nemohou sami podat žádost o důchod, ji mohou podat jejich rodinní příslušníci. Potřebují k tomu písemný souhlas žadatele o invalidní důchod a potvrzení ošetřujícího lékaře.

6. Pokud člověk nesouhlasí se stanoveným stupněm invalidity, nemá možnost odvolání.

Ani toto tvrzení se nezakládá na pravdě. Proti samotnému posudku o uznání/neuznání stupně invalidity sice není možné podat samostatné odvolání, ale tento posudek je základním podkladem pro vydání rozhodnutí ve věci žádosti o invalidní důchod. Teprve poté, kdy člověk obdrží rozhodnutí o invalidním důchodu a nebude souhlasit, může proti němu podat tzv. námitky, a to do 30 dnů ode dne doručení rozhodnutí.

7. Invalidní důchod při dosažení důchodového věku automaticky ČSSZ přepočítává na starobní.

Není pravda. Pokud poživatel invalidního důchodu dosáhne důchodového věku a splní podmínku potřebné doby pojištění, má možnost prostřednictvím OSSZ podat žádost o starobní důchod. Jestliže vypočtený starobní důchod bude vyšší než vyplácený invalidní, bude mu starobní důchod přiznán. V opačném případě občanovi náleží nadále invalidní důchod v původní výši. Lidem, kteří v období, kdy pobírají invalidní důchod (týká se všech stupňů invalidity), dosáhnou 65 let věku, výplata důchodu nezaniká. ČSSZ ho ze zákona automaticky transformuje na důchod starobní. Výše důchodu se touto změnou nemění.

8. Ten, kdo pobírá invalidní důchod, si nemůže přivydělat.

Ne. Lidé s přiznaným invalidním důchodem podle svých možností pracovat mohou. Předpisy o důchodovém pojištění neobsahují žádné ustanovení, které by omezovalo výdělkové možnosti poživatelů invalidních důchodů. Poživatelé všech tří stupňů invalidních důchodů tedy mohou využít svůj zbývající pracovní potenciál a podle svých možností pracovat (neboli jsou v možnostech výkonu zaměstnání omezeni svým nepříznivým zdravotním stavem). Fakticky jsou výdělkově omezeni pojištěnci, kteří s ohledem na svůj zdravotní stav nejsou schopni výdělečné činnosti ani za zcela mimořádných podmínek. Tato skutečnost je vždy uvedena v rozhodnutí o invalidním důchodu.

9. Pobírání invalidního důchodu se započítává do potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod.

Ano, ale jen v zákonem stanoveném případě, záleží totiž na stupni invalidního důchodu. Pro nárok i výši starobního důchodu se započítává pouze doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně (dříve plného invalidního důchodu). U lidí, kteří pobírají (nebo v určitém období života pobírali) invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně (dříve tzv. částečný invalidní důchod), právní úprava předpokládá, že využijí svůj zbývající pracovní potenciál a budou vykonávat práci, kterou jim jejich zdravotní stav umožní. Pokud ale nevykonávají (nebo nevykonávali) činnost zakládající účast na pojištění, samotné období pobírání tohoto důchodu se do doby důchodového pojištění nepočítá. To může negativně ovlivnit budoucí nárok na řádný starobní důchod nebo jeho výši.

10. Ošetřující lékař doporučuje přiznání invalidního důchodu a konstatuje vznik invalidity.

Není pravdou, že ošetřující lékař (odborný či praktický) může potvrdit, že jeho pacient splňuje kritéria pro přiznání invalidního důchodu z důvodu nepříznivého zdravotního stavu. Tuto kompetenci má jen posudkový lékař OSSZ, který při posuzování zdravotního stavu vychází z výsledků vyšetření ošetřujícího lékaře, odborného lékaře a popř. z výsledku vlastního vyšetření.

Více informací o podmínkách nároku na invalidní důchod lze získat na webu ČSSZ na adrese www.cssz.cz (Důchodové pojištění – Dávky – Invalidní důchody), konkrétní situaci je vhodné řešit s OSSZ.

ZDROJ: ČSSZ

Peníze

Výplatu důchodu na účet využívá stále více klientů ČSSZ

Každý měsíc Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vyplatí zhruba 3,5 milionu důchodů, většinu z nich bezhotovostně na účty klientů.

FOTO: © HABRDA | DREAMSTIME.COM

Způsob vyplácení důchodu si volí budoucí důchodce již při podání žádosti o důchod. Jsou dvě možnosti. Důchod je možné dostávat buď v hotovosti prostřednictvím České pošty na adresu bydliště (případně do zařízení sociálních služeb), nebo je možné zvolit bezhotovostní převod na bankovní účet. Důchodce může kdykoliv požádat ČSSZ o změnu způsobu výplaty a úřad je povinen ji učinit.

Výplata důchodu v hotovosti prostřednictvím České pošty je zpoplatněna. Příjemce důchodu hradí náklady za poukazy pravidelných splátek důchodu, které činí 21 Kč za každou splátku důchodu a jsou sraženy z celkové výše splátky. Tato povinnost se ovšem nevztahuje na důchodce, jimž byl důchod přiznán před 1. 1. 2010.

Pro bezhotovostní výplatu důchodu na účet je nutné předložit vyplněný, podepsaný a bankou potvrzený tiskopis Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet – majitel účtu nebo Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet manžela/manželky (k dispozici na webových stránkách ČSSZ a na okresních správách sociálního zabezpečení).

Na jaký účet je možné důchod vyplácet?

ČSSZ vyplácí důchody bezhotovostně na osobní účty u bank, které podepíší Pravidla pro poukaz výplat důchodů na účty u bank nebo spořitelních a úvěrních družstev v České republice. Seznam bank a spořitelních a úvěrních družstev, do kterých lze poukazovat výplatu důchodů, je k dispozici na webu ČSSZ a na okresních správách sociálního zabezpečení. Výplatu důchodu lze zařídit pouze na účet důchodce nebo jeho manžela/manželky. Na účet jiné osoby (dítěte, sourozence, druha, družky apod.) výplatu ze zákona ČSSZ zařídit nemůže. Výplata důchodu na účet jiné osoby než manžela/manželky je možná pouze v tom případě, že tato osoba byla soudně ustanovena opatrovníkem nebo rozhodnutím obecního úřadu zvláštním příjemcem důchodu. Doklad o této skutečnosti je třeba předložit ČSSZ.

ZDROJ: ČSSZ

Bezdomovectví si naprostá většina lidí bez domova sama nezvolila

Koncem listopadu loňského roku se konala národní Konsenzuální konference o bezdomovectví v ČR. Z prvního výstupu z konference vyplývá, že „bezdomovectví volbou“ existuje jen ojediněle.

Listopadovou Konsenzuální konferenci o bezdomovectví v ČR lze popsat jako veřejný průzkum, v jehož středu stojí porota, která má posoudit společensky kontroverzní téma. Odborníci předkládají porotě důkazní materiály, ta může nejprve klást otázky a poté posuzuje důkazy v soukromí, z čehož vzejde její výsledné stanovisko. Porota byla složena ze šesti osobností: Anna Šabatová, PhD. (Veřejná ochránkyně práv), MUDr. Martin Hollý (lékař, psychiatr), prof. ing. Vojtěch Krebs, CSc. (ekonom), Mgr. Miloš Rejchrt (evangelický farář), prof. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc. (sociolog), a PhDr. Vladimír Špidla (politik). Předsedou poroty si porotci zvolili Miloše Rejchrta.

Kdo se konference zúčastnil?

Prokázalo se, že komplexní přístup k agendě bezdomovectví není pouhou frází. Slovo i možnost dialogu byly na konsenzuální konferenci dány nejen zástupcům veřejné správy, poskytovatelům sociálních služeb a představitelům nevládních organizací, ale i těm, kterých se projednávaná problematika týká bezprostředně, totiž lidem bez domova. Na konferenci vystoupilo celkem 24 expertů včetně sedmi zástupců lidí bez domova. V prostorách Poslanecké sněmovny ČR se sešli lidé z různých pozic chápání bezdomovectví i možností jeho řešení. K tomu, aby porota měla možnost dosáhnout konsenzuálního výstupu, bylo třeba nechat zaznít i značně protichůdná a kontroverzní vyjádření. „Konference ukázala, že nikoli bezvýznamná část české společnosti je k problematice bezdomovectví vnímavá, s lidmi bez domova je solidární a že svou úlohu a odpovědnost si uvědomuje i státní správa,“ uvedl Miloš Rejchrt, předseda poroty.

Ničivý dopad bezdomovectví

Na začátku prosince vydala porota první výstup z konference. V něm se uvádí, že narůstající počet bezdomovců posiluje na jedné straně iluzorní představu, že problém vyřeší rázné represivní opatření; na druhé straně uvyká většinovou společnost na existenci bezdomovců jako na nezměnitelnou danost. Bezdomovectví škodí i těm, kdo jím přímo postiženi nejsou. Je proto třeba hledat cesty, jak fenomén bezdomovectví omezit a umenšit jeho ničivý dopad jak na jednotlivce, jenž je skrytým bezdomovectvím ohrožen či se ve zjevném bezdomovectví již ocitl, tak na společnost.

Naprostá většina bezdomovců si svůj statut nezvolila, nýbrž do něho upadla. Bezdomovců, kteří nikdy nepracovali, je jen asi pět procent. Bezdomovectvím jsou ohroženi i mladí lidé, zvláště ti, kteří nedokončili základní vzdělání a po ukončení nezbytné přípravy nenajdou práci, a zejména ti, kteří vyrůstali v institucích a nemají tolik potřebné rodinné a sociální zázemí.

FOTO: © KATARZYNA BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM

Bezdomovectví

Usnesení vlády ČR z 28. srpna 2013 č. 666 konstatuje, že „bezdomovectví je synonymem pro extrémní sociální vyloučení, jehož je chudoba nejen příčinou, ale i důsledkem... Představuje kontinuální společenský fenomén, jehož účinné řešení si vyžaduje komplexní přístup.“ Řešení problematiky bezdomovectví mají v popisu práce jak ministerstva, tak i kraje a především obce společně s nevládními organizacemi.

Rozšířený stereotyp bezdomovce

Jak se ve výstupu z konference také zmiňuje, mediálně vděčný, a proto rozšířený stereotyp bezdomovce jako zhýralého alkoholika, který dává přednost osobnostnímu chátrání před prací a aktivním životem, pomíjí okolnosti a události, které na jeho degradaci mají podíl. Velká část bezdomovců jsou lidé psychicky nemocní, ale svůj podíl na jejich údělu má např. praxe institucí, které se zabývají půjčováním peněz a vymáháním dluhů či byznysem v oblasti hazardních her. Schází také jasná výchovná strategie ve školách, která by naléhavost i složitost bezdomovectví alespoň připomínala, a odbourávala tak některými populistickými politiky šířené bludy o snadnosti jakéhosi konečného řešení „vyčištěním“ ulic a zákoutí našich měst od bezdomovecké špíny.

Prevence je účinnější a levnější

Česká společnost není asociální, což dokládají například sbírky potravinové pomoci, a Česká republika není asociální stát. Zákon o sociálních službách zaručuje poskytování sociálních služeb též osobám bez přístřeší. Jde zejména o služby poskytované v azylových domech, noclehárnách a nízkoprahových denních centrech. Ty však pracují s potřebnými klienty až po té, co se ocitli na ulici. „Terénní programy a služby sociální rehabilitace mohou sice pracovat i s osobami, které jsou ztrátou bydlení teprve ohroženy, přesto ale znatelně schází v české sociální politice prevence. Přitom je prokazatelné, že prevence bezdomovectví je účinnější a násobně levnější než přímá pomoc jedincům, kteří už o obydlí přišli,“ uvedla náměstkyně ministryně práce a sociálních věcí pro ochranu práv dětí a sociální začleňování Jana Hanzlíková.

Porota dále pracuje na podrobnějším finálním výstupu konference ke klíčovým otázkám, který bude k dispozici na přelomu ledna a února letošního roku.

(tz)

Vox populi

Vyjádřete svůj názor na směrnici o pracovní době!

Do poloviny března mohou všichni občané EU i zástupci firem a jiných organizací v rámci veřejné konzultace vyjádřit svůj názor na přezkum směrnice Evropského parlamentu a Rady EU o pracovní době a na její případné změny.

Za posledních dvacet let došlo v oblasti práce a hospodářství k zásadním změnám, které mají jasný dopad na mnoho aspektů úpravy pracovní doby. Ve světle tohoto vývoje je nezbytné uvažovat nad tím, jaké právní předpisy v oblasti pracovní doby EU potřebuje, aby mohla reagovat na současné a budoucí výzvy počátku 21. století, ať už jde o výzvy sociální, hospodářské, technologické či demografické. Evropská komise proto zahájila komplexní přezkum směrnice o pracovní době. Cílem je analyzovat, jaké změny v současném právním rámci by mohly být potřeba, aby se dosáhlo takových pravidel v oblasti pracovní doby, která by nejlépe odpovídala potřebám pracovníků, podniků, veřejných služeb a zákazníků v celé EU. Názory a příspěvky k přezkumu směrnice o pracovní době lze podat prostřednictvím on-line dotazníku (EUSurvey).

FOTO: © CITALLIANCE | DREAMSTIME.COM

Směrnice o pracovní době

Organizace a úprava pracovní doby mají významné sociální, hospodářské a politické dopady. Na úrovni EU platí směrnice 2003/88/ES (směrnice o pracovní době), jejímž cílem je stanovit minimální normy společné pro všechny členské státy, které poskytnou pracovníkům ochranu před zdravotními a bezpečnostními riziky spojenými s nadměrnou či nepřiměřenou pracovní dobou a nedostatečnou dobou pro odpočinek a zotavení po práci. Směrnici přijaly Evropský parlament a Rada EU na základě čl. 137 odst. 2 Smlouvy o Evropském společenství (nyní článek 153 SFEU), který stanovil opatření ke zlepšení pracovního prostředí cestou ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků.

Směrnice se vztahuje na všechna odvětví jak veřejná, tak soukromá, a to včetně zdravotnictví a pohotovostních služeb. Nevztahuje se na osoby samostatně výdělečně činné.

Směrnice stanoví společné minimální požadavky pro všechny členské státy, mj.:

- přestávku na odpočinek pro pracovníky během dne a v týdnu (v zásadě 11 po sobě jdoucích hodin během dne a nepřetržitý odpočinek v délce 24 až 35 hodin během týdne),
- přestávku na odpočinek během pracovní doby (je-li pracovní doba delší než šest hodin),
- omezení týdenní pracovní doby pracovníků (průměrná délka 48 hodin týdně včetně přesčasů),
- placenou dovolenou pro pracovníky (alespoň čtyři týdny za kalendářní rok),
- zvláštní ochranu nočních pracovníků.

Podrobná, ale flexibilní

Směrnice je ve svých ustanoveních dosti podrobná, což odpovídá jejímu cíli chránit zdraví a bezpečnost pracovníků. Umožňuje však jistou míru flexibility, aby se skloubily rozdíly mezi vnitrostátními pravidly pro pracovní dobu s požadavky některých konkrétních činností či povolání:

- členské státy mohou přizpůsobit pravidla EU svým vnitrostátním okolnostem (např. maximální délka týdenní pracovní doby byla v mnoha zemích stanovena pod 48 hodin),
- je ponechán značný prostor pro pružné úpravy pracovní doby prostřednictvím kolektivního vyjednávání (např. roční rozložení pracovní doby),
- existuje řada odchylek a výjimek z obecných ustanovení (např. načasování náhradní doby odpočinku nebo individuální výjimka z pravidla 48hodinové pracovní doby).

Soudní dvůr v mnoha rozsudcích rozhodl, že požadavky směrnice týkající se maximální délky pracovní doby, placené dovolené za kalendářní rok a minimálních dob pro odpočinek představují obzvláště významná ustanovení právních předpisů EU v sociální oblasti, z nichž musí mít možnost těžit každý pracovník.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Osmihodinová pracovní doba byla u nás uzákoněna v roce 1918

Československo uzákonilo osmihodinovou pracovní dobu zákonem číslo 91 ze dne 19. prosince 1918. Zákon ve své době znamenal velký posun v právech zaměstnanců, kteří do té doby museli pracovat někdy až 16 hodin denně. Princip osmihodinové pracovní doby z prvorepublikového zákona funguje dodnes pomocí zákoníku práce. „Byla to první významná reforma, kterou za první republiky na ministerstvu prosadil můj sociálně demokratický předchůdce Lev Winter. V poslanecké debatě před schvalováním tohoto zákona zazněl mnohokrát důraz na to, aby dělník měl kromě práce a spánku také čas na kultivaci toho lepšího ze svých vlastností – na vzdělávání, na kulturu, na rodinu,“ připomněla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Ministryně ovšem upozorňuje, že i v 21. století je důležité nadále na pracovní podmínky dohlížet a zlepšovat je. „Zaměstnanecká práva řádím mezi ty nejdůležitější. Pracující si zaslouží důstojné podmínky pro výkon své práce. Bohužel je u některých zaměstnavatelů stále problém dodržovat osmihodinovou pracovní dobu, takže pro spoustu lidí je zákoník práce pouhou fikcí. Naším úkolem je dohlížet na dodržování zákonů a měnit systém tak, aby nedocházelo k otrokářským způsobům. Osobně znám několik případů, kdy si prodavačky v hypermarketech nemohly ani odskočit na toaletu,“ uvedla ministryně Michaela Marksová.

(tz)

Ptáte se...

Co je minimální mzda a jaký má význam?

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci.

Nárok na minimální mzdu vzniká samostatně v každém pracovněprávním vztahu. Platí to i v případě, že zaměstnanec sjednal více pracovněprávních vztahů pouze s jedním zaměstnavatelem. Nerozlišuje se, zda jde o uzavření pracovněprávního vztahu na dobu určitou nebo neurčitou. Minimální mzda se vztahuje i na zaměstnance, kteří kromě mzdy nebo platu pobírají dávky sociálního zabezpečení, např. starobní důchod.

Od 1. ledna 2015 se zvýšila základní sazba minimální mzdy o 700 Kč za měsíc, resp. o 4,40 Kč za hodinu. Základní sazba hrubé minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin tak činí 55,00 Kč za hodinu nebo 9 200 Kč za měsíc.

Základní funkce minimální mzdy

Minimální mzda má ve vztahu k zaměstnancům i zaměstnavatelům dvě základní funkce – sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální:

- **Sociálně-ochranná funkce** minimální mzdy má zaměstnance chránit před chudobou a umožnit mu žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Zaměstnavatelům má zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence (zabránit mzdovému podbízení domácích i zahraničních pracovních sil).
- **Ekonomicko-kriteriální funkce** minimální mzdy má vytvářet předpoklady pro příjmovou motivaci občanů k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, tzn. prostřednictvím pracovního příjmu by měla zvýhodnit zaměstnance vůči osobám pouze se sociálním příjmem. Pro zaměstnavatele představuje nejnižší úroveň nákladů na mzdy jejich zaměstnanců.

Funkce minimální mzdy a s nimi spojené zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů nemohou být stejné, a tak docílení vyváženého řešení při úpravách minimální mzdy není jednoduchou záležitostí.

Více informací o minimální mzdě se dočtete v letáku, který je k dispozici na všech krajských pobočkách Úřadu práce ČR, oblastních inspektorátech práce, finančních či krajských úřadech nebo si ho můžete stáhnout z webových stránek www.mpsv.cz (Média a veřejnost – Publikace MPSV – Rok 2014 – Letáky).

(red)

FOTO: © PETR ZAMECNIK | DREAMSTIME.COM

Více než polovina pracovních nabídek požaduje angličtinu

Po druhé světové válce se angličtina stala světovým jazykem číslo jedna, a tak nepřekvapuje, že je žádána i mnoha zaměstnavateli. Na pracovním portálu Profesia.cz její znalost vyžaduje více než polovina zveřejněných pracovních nabídek.

FOTO: © CONVISUM | DREAMSTIME.COM

Jiné cizí jazyky než angličtina nemají pro zaměstnavatele takovou atraktivitu. Znalost němčiny je požadována v 16,6 procenta pracovních nabídek, s ruštinou, francouzštinou či italštinou se potká jejich znalec jen u zhruba jednoho procenta pracovních nabídek. Znalost angličtiny uvedlo ve svých životopisech 62,8 procenta zájemců o práci, kteří ji poptávají na portále Profesia.cz. Němčinu ovládá 38,4 procenta, ruštinu 15,4 procenta, francouzštinu 3,7 procenta a španělštinu 3,4 procenta práce chtivých. Z jazykové vybavenosti deklarované v životopisech se na první pohled může zdát, že počet jazykově vybavených zájemců o práci je vyšší než pracovních nabídek, nicméně úroveň znalosti jazyků je stále nedostatečná.

Úroveň znalosti jazyků

Podle tři roky starého průzkumu Eurobarometr je Česko s aktivní znalostí angličtiny na posledním místě ze všech členských zemí Evropské unie, průměr nezvedá ani mladší generace. Jak jsou na tom s úrovní znalostí cizích jazyků zájemci o práci na portálu Profesia.cz? Zhruba každý pátý uchazeč (22,7 procenta) deklaruje svou znalost angličtiny jako mírně pokročilou, jen o zlomek menší počet uchazečů uvádí aktivní znalost (19,1 procenta), bohužel však takřka identický počet (19,5 procenta) může osvědčit jen základy anglického jazyka. Mezi nejčastější úrovní se objevila i mírně pokročilá znalost němčiny (12,2 procenta) a základy němčiny má pětina uchazečů.

Požadavky zaměstnavatelů

Požadavky zaměstnavatelů se s jazykovou úrovní zájemců o práci výrazně rozcházejí. Nejžádanější je aktivní angličtina, která se objevuje ve 39,8 procenta nabídek, a aktivní němčina s 11,6 procenta. Mírně pokročilou angličtinu obsahuje jen desetina nabídek, mírně pokročilou němčinu jen 3,4 procenta a základy angličtiny mizivá 2,5 procenta. V přehledu 500 pozic a nejrůznějších jazykových mutací je nejžádanější angličtina pro pozice v oblasti informačních technologií, nejčastěji pro programátory. Stejně nezastupitelná je její znalost pro technické profese, jako jsou konstruktéři, technologové nebo procesní inženýři.

ZDROJ: WWW.PROFESIA.CZ

Přehled top 5 jazyků, které jsou požadovány v pracovních nabídkách a uvedené v životopisech:

Jazyk	Podíl pracovních nabídek	Jazyk	Podíl životopisů zájemců o práci
Angličtina	54,4 %	Angličtina	62,8 %
Němčina	16,6 %	Němčina	38,4 %
Francouzština	1,2 %	Ruština	15,4 %
Ruština	1,2 %	Francouzština	3,7 %
Italština	1 %	Španělština	3,4 %

ZDROJ: WWW.PROFESIA.CZ

Čtvrtinu života bychom měli prožít v důchodu

Odborná komise pro důchodovou reformu schválila v prosinci dva konkrétní návrhy určené vládě. Komise přijala návrh revizního systému nastavení hranice důchodového věku, kterou připravil druhý pracovní tým pod vedením Tomáše Kučery. Tento mechanismus vychází z demografických prognóz a bude garantovat občanům, že v průměru stráví čtvrtinu z celkové délky života v důchodu. Ročníky narozené před rokem 1966 budou mít garantován odchod do důchodu podle současné právní úpravy. Navrhovaný systém zároveň zaručuje současným i budoucím generacím, že po dobu deseti let před dosažením důchodového věku už nebude měněn.

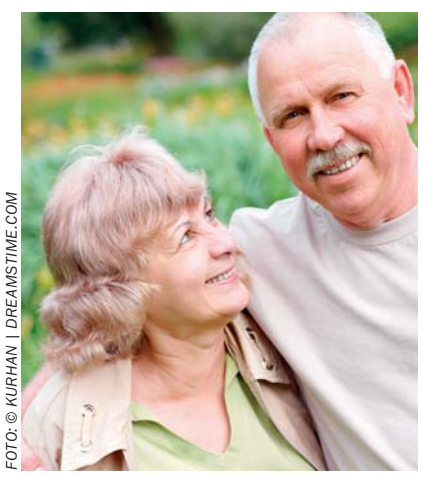
FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Odborná komise schválila i návrh na sdílení vyměřovacích základů manželů pro uplatnění důchodových nároků. Cílem tohoto opatření je zajistit spravedlivý důchod pro oba manžele i s ohledem na jejich rozdílnou příjmovou situaci v době péče o děti či další rodinné příslušníky. Tento návrh předložil třetí pracovní tým vedený Otakarem Hamplem.

Přesné popisy návrhů najdete na webových stránkách Odborné komise pro důchodovou reformu na adrese www.duchodova-komise.cz.

ZDROJ: WWW.DUCHODOVA-KOMISE.CZ

■ Video

Není práce jako práce: Věková diverzita na pracovišti

Nové video, které upozorňuje na výhody věkové rozmanitosti pracovních týmů a popírá zažité předsudky o starších pracovnících, zveřejnila Alternativa 50+. Zhlédnout ho můžete na portále YouTube.

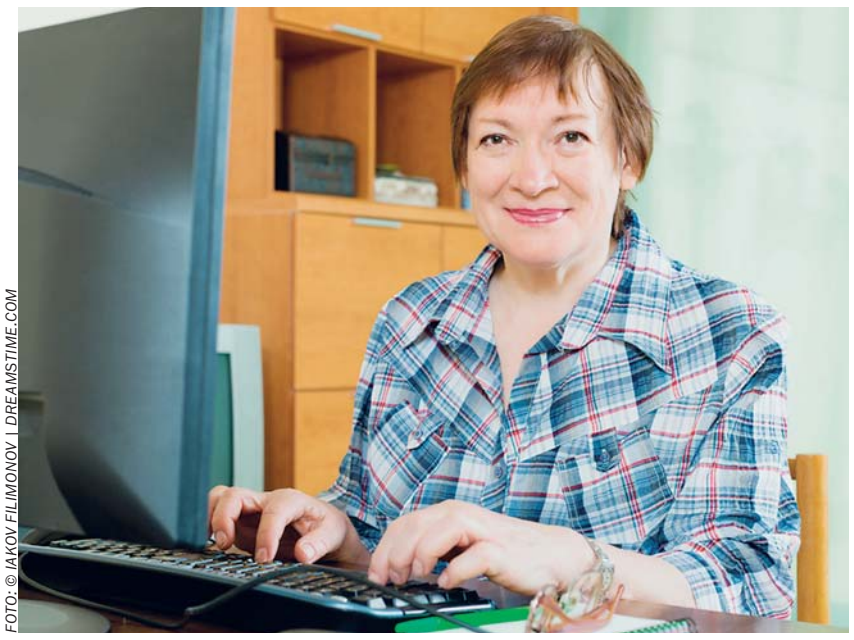
FOTO: © IAKOV FILIMONOV | DREAMSTIME.COM

Jedním z největších problémů, s nímž se potýkají lidé po padesátce, je věková diskriminace a obava ze zaměstnávání starších pracovníků ze strany zaměstnavatelů. „Jsou to právě předsudky, které lidem 50+ značně komplikují situaci na trhu práce. V ČR existuje trend znevýhodňování starších pracovnic a pracovníků, kterým trpí především ženy. Jednou z příčin jsou negativní stereotypy," říká Linda Sokačová, ředitelka Alternativy 50+, obecně prospěšné společnosti, která dlouhodobě bojuje proti věkové diskriminaci a aktivně podporuje rovné příležitosti na trhu práce. Nové video s názvem Není práce jako práce: Věková diverzita na pracovišti vtipnou formou poukazuje na to, že věková diverzita v pracovním týmu naopak pomáhá zlepšovat výkonnost.

Nejrozšířenější typ diskriminace

Důležitost zaměření se na věkovou a návaznou genderovou diskriminaci vyplývá i z mezinárodního výzkumu European Social Survey z roku 2009. Tzv. ageismus je podle něj nejrozšířenějším typem diskriminace v ČR a setkáváme se s ním ve větším měřítku než s diskriminací čistě na základě pohlaví nebo etnické příslušnosti. Ageismus je definován jako systematické stereotypizování a diskriminace lidí pro jejich stáří. Staří lidé jsou kategorizováni jako senilní, rigidní ve svém myšlení a způsobech, staromódní v morálce a dovednostech.

Rozšíření sítě Proti ageismu

Dalších pět osobností se během podzimu loňského roku zapojilo do sítě ambasadorů a ambasadorek Proti ageismu. Jsou to Miluše Horská, místopředsedkyně Senátu ČR, Alena Wagnerová, spisovatelka a orální historička, Goranka Oljača, redaktorka publicistiky v Českém rozhlasu, Veronika Račmanová, Head of Diversity & Inclusion v České spořitelně a Petra Harazímová, lektorka a konzultantka.

Hlavním posláním sítě ambasadorů a ambasadorek Proti ageismu je sdružovat a propojovat výrazné osobnosti veřejného života, kterým není lhostejné postavení starších lidí v české společnosti. Osobnosti sítě ambasadorů a ambasadorek upozorňují na věkovou diskriminaci a s ní spojené problémy, prosazují mezigenerační solidaritu a diverzitu neboli rozmanitost zaměstnanců v pracovním týmu.

ZDROJ: ALTERNATIVA 50+, o. p. s.

■ Křížovka

Od 29. listopadu loňského roku je účinný zákon o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Dětské skupiny mají pomoci rodičům lépe sladit rodinný a pracovní život, vyřešit chybějící místa v zařízeních pro děti předškolního věku a doplnit současný... (viz tajenka)

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 23. prosince 2014. Jeden z vás získá publikaci *Management (Organizování, rozhodování, ovlivňování)*, 2., rozšířené vydání, od Ladislava Blažka z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Praktická a čtivá publikace se zaměřuje na klíčové oblasti managementu. Seznámíte se s problematikou organizování, jak správně rozhodovat, tzn. určit cíl a zvolit správnou cestu pro jeho dosažení, a naučíte se efektivně motivovat a vést své spolupracovníky.

Tajenka z minulého čísla: „…pravidelných čtvrtletních intervalech." Publikaci *Jak úspěšně řídit obec a region* z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává P. Bretschneider z Brna. Gratulujeme.

POMŮCKA: ATE, OTS, TEE	SKUPINA OBYDLÍ	AMERICKÝ ZPĚVÁK BOB ???	KUS ZKR.	ESTONSKÝ OPERNÍ PĚVEC	PRUŽINKA	TĚLESNÁ ČINNOST / CITOSLOVCE ROZMÝŠLENÍ	STARÁ ZN. ŠKODOVKY	NÁZEV HLÁSKY P	O CO SLOVEN.	ODCHÝLENÍ PŘEDNÍCH KOL	VYDÁVAT ZVUK TETŘEVA	BÝVALÁ RUSKÁ PONORKA	KOLIZNÍ NORMA ZKR.	UNIE EVROPSKÝCH FOTBAL. ASOCIACÍ	ROMSKÁ OBČANSKÁ INICIATIVA	KOŽNÍ NEMOC	ZÁVĚR
ÚKON VE FOTBALE																	
1. DÍL TAJENKY												ZNAČKA PC MONITORŮ / PLOŠNÁ VÝMĚRA					
ALBERT DOMÁCKY			LESNÍ ZVÍŘE / ITALSKÁ SOPKA					MALÁ OJ / KOVOVÝ SPOJ					PŘEMRZLÝ SNÍH / PŘEDVÁDĚNÍ HOVOR.				
SHLUK LIDÍ				ČESKÝ ZPĚVÁK JIŘÍ ??? / PŘITAKÁNÍ					SILNÁ RÁNA HOVOR. / PŘEHRADA NA VLTAVĚ						INIC. FYZIKA EINSTEINA / ŽELEZNIČNÍ CESTY		
NEBO						JIHOASIJSKÝ STROM / KROTITEL BÝKŮ				GOLFOVÉ ODPALIŠTĚ / NEVRLÝ ČLOVĚK				TUBERKULÓZA ZKR. / NEDALEKO			
	PRAVOSLAVNÝ OBRAZ	SLOV. ZVR. ZÁJMENO / VYNADAT NÁŘEČ.			ZMIZELÁ PRYČ / NAŘÍKÁNÍ						SYMBOL LÁSKY / VÝBĚRY					SYMBOL INDIÁNŮ	ZNEČIŠŤUJÍCÍ PŘÍMĚSI VE VZDUCHU
NUŽE				POLÉVKOVÝ KNEDLÍČEK / INIC. HERCE PRACHAŘE				MEZ. OLYMPIJ. VÝBOR / VŠ CHEMIC.-TECHNOL.				PŘEDSTAV. KLÁŠTERŮ / TĚSNÝ HOVOR.					
LAHŮDKA Z RYBÍCH JIKER							TVRZENÍ / ZVÝŠENÝ TÓN D						O NĚČEM / CITOSLOVCE KOŇSKÉHO RŽÁNÍ				
PŘEDLOŽKA			2. DÍL TAJENKY / SOLMIZAČNÍ SLABIKA														
NAROZEN ZKR.				??? MARIA REMARQUE					ŽALOSTNÁ						NÁZEV HLÁSKY S		
PLANETKA				ČÁST KOSTRY					ČESKÝ HEREC JAROSLAV ???						INICIÁLY HERCE ETZLERA		

EU-OSHA

S řízením psychosociálních rizik na pracovišti pomůže nová elektronická příručka

V rámci kampaně Zdravé pracoviště zvládne i stres připravila Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) elektronickou příručku týkající se řízení stresu a psychosociálních rizik. Je zdarma dostupná na internetu.

FOTO: © PETRKURGAN | DREAMSTIME.COM

Stres je významným problémem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) v přibližně 80 procentech evropských podniků a je také jedním z hlavních příčin pracovní neschopnosti. Postupy, které řeší psychosociální rizika na pracovišti, však zavedla méně než třetina evropských podniků. Zaměstnavatelé i zaměstnanci získali nový praktický nástroj, který jim má pomoci lépe pochopit a zvládat stres – elektronickou příručku. Ta je k dispozici v několika národních jazycích. Celkem bude zveřejněno 34 mutací elektronické příručky pro jednotlivé země, přičemž každá z nich bude přizpůsobena právním předpisům a podmínkám dané země a jejímu národnímu jazyku. Každá z verzí rovněž uživatele odkazuje na příslušné vnitrostátní zdroje týkající se stresu a psychosociálních rizik. Cílem elektronické příručky je zejména řešit potřeby zaměstnavatelů a zaměstnanců v malých podnicích.

Co příručka obsahuje?

Elektronická příručka byla vytvořena s cílem zlepšit pochopení stresu a psychosociálních rizik při práci a zvýšit povědomí o této problematice v celé Evropě. Pomáhá také překonávat určité mylné představy, které o stresu existují, a odděluje fakta od mýtů. Je určena zejména těm, kdo působí v malých podnicích a potřebují pomoc nebo rady při prvních krocích k řešení stresu a psychosociálních rizik na pracovišti.

Každá verze elektronické příručky obsahuje:

- jednoduchá vysvětlení rizik, jejich příčin a důsledků pro zaměstnance a podniky,
- rady a pokyny, jak včas odhalovat problémy a přijímat opatření,
- praktické příklady prevence a řízení rizik, zejména pro malé podniky,
- informace o vnitrostátních zdrojích.

„Ačkoli stres nemůžeme pozorovat či měřit stejným způsobem jako mnohé jiné zdravotní obtíže, jde o velmi závažný problém. Stres může mít emoční i fyzický dopad na zaměstnance, jeho důsledky však mohou trpět i podniky a ekonomika obecně. Stejně jako řešení jiných problémů v oblasti BOZP je i řešení stresu a psychosociálních rizik jak možné, tak užitečné. Díky zveřejnění naší elektronické příručky dostávají zaměstnavatelé a zaměstnanci do rukou praktický nástroj. Příručka obsahuje vysvětlení, rady a příklady a ukazuje, že tyto záležitosti lze zvládat stejně prakticky a systematicky jako kterýkoli jiný problém v oblasti BOZP," uvedla dr. Christa Sedlatscheková, ředitelka agentury EU-OSHA. Elektronická příručka je bezplatná a jednotlivé verze jsou k dispozici pro prohlížení on-line nebo si je lze stáhnout k použití off-line, a to na webových stránkách www.healthy-workplaces.eu (Nástroje a zdroje).

ZDROJ: EU-OSHA

Psychosociální rizika v Evropě

Čtvrtina pracovníků v Evropě uvádí, že se v práci cítí ve stresu vždy nebo po většinu času, a podobné procento tvrdí, že práce má negativní vliv na jejich zdraví. Psychosociální rizika – například monotónní úkoly, vysoká intenzita práce, krátké lhůty, nerovnováha mezi pracovním a osobním životem, násilí a obtěžování ze strany veřejnosti nebo kolegů – přispívají ke stresu při práci. Zpráva, zveřejněná v rámci celoevropské kampaně s názvem Zdravé pracoviště zvládne i stres, přináší rozsáhlý přehled psychosociálních rizik na evropských pracovištích a uvádí příklady, jak postupovat na politické úrovni a na úrovni jednotlivých podniků. Vše je doloženo skutečnými příklady a případovými studiemi.

Zprávu Psychosociální rizika v Evropě: prevalence a strategie pro prevenci vydaly společně Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) a Evropská nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound). Zpráva připouští složitost souvislostí mezi zdravím a prací a uznává, že je zapotřebí praktická podpora k zavedení změn. Poskytuje přehled pracovních podmínek a výskytu psychosociálních rizik v Evropě, zabývá se způsoby řízení těchto rizik na pracovišti a nastiňuje politická opatření. Celá zpráva je dostupná na webových stránkách http://osha.europa.eu (Publikace).

PROGRAM

O čem jednala Rada vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci?

Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR se 19. prosince konalo 44. zasedání Rady vlády pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Na jednání byl schválen Národní akční program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro období 2015–2016 a projednán aktuální stav v oblasti úrazového pojištění zaměstnanců.

Národní politika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) stanoví základní priority a cíle a ukládá Radě vlády pro BOZP jejich rozpracování do konkrétních krátkodobých a střednědobých opatření včetně stanovení termínů a odpovědnosti za jejich splnění. Opatření ve schváleném Národním akčním programu BOZP vycházejí z priorit a cílů Národní politiky BOZP a z aktuálních úkolů v této oblasti. Některými přijatými opatřeními se již reaguje na Strategický rámec EU pro oblast BOZP na období 2014–2020, který přijala Komise EU 6. června loňského roku. Pracovní orgány Rady vlády pro BOZP považují za zásadní, aby v nadcházejícím období byla problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zařazena mezi priority jednotlivých zainteresovaných resortů a opatření uložená v Národním akčním programu BOZP pro období 2015–2016 se stala neoddělitelnou součástí plnění jejich úkolů.

Podpořen vznik úrazové pojišťovny

Rada také projednala aktuální stav v oblasti úrazového pojištění zaměstnanců. Touto problematikou se členové rady zabývají dlouhodobě a v květnu loňského roku se konalo mimořádné zasedání rady za účelem projednání analytického rozhodovacího materiálu pro vládu ČR Zabezpečení při pracovním úrazu a nemoci z povolání. Rada na mimořádném zasedání přijala stanovisko, které bylo na 44. zasedání rady potvrzeno, a tím je podpora vzniku jednoho veřejnoprávního subjektu, tzv. úrazové pojišťovny.

V dalších bodech rada mj. schválila svůj plán práce na rok 2015 a projednala zaměření kontrolní činnosti orgánů inspekce práce, orgánů ochrany veřejného zdraví v oblasti ochrany zdraví při práci a vrchního báňského dozoru v letošním roce. Příští zasedání Rady vlády pro BOZP je plánováno na 20. března. (tz)

Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 2015)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	*částky životního minima*	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč	
	částka existenčního minima	2 200 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA *	*pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou*:	9 200 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 55 Kč/hod.	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	*1. skupina prací:*	55,00 Kč/hod.	9 200 Kč/měs.
	2. skupina prací:	60,70 Kč/hod.	10 200 Kč/měs.
	3. skupina prací:	67,00 Kč/hod.	11 200 Kč/měs.
	4. skupina prací:	74,00 Kč/hod.	12 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	81,70 Kč/hod.	13 700 Kč/měs.
	6. skupina prací:	90,20 Kč/hod.	15 100 Kč/měs.
	7. skupina prací:	99,60 Kč/hod.	16 700 Kč/měs.
	8. skupina prací:	110,00 Kč/hod.	18 400 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5–12 hod. 69 Kč–82[1] Kč, více než 12 hod.–18 hod. 104 Kč–125[1] Kč, déle než 18 hod. 163 Kč–195[1] Kč	
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 35,90 Kč; benzin 98 oktanů 38,30 Kč; motorová nafta 36,10 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 155,40 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 155,40 Kč, nejvýše však do 232,93 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 232,93 Kč, nejvýše však do 465,85 Kč se započte 30 %; k částce nad 465,85 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM -70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ		
	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 888 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 888 Kč, nejvýše však do 1 331 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 331 Kč, nejvýše však do 2 662 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 662 Kč se nepřihlíží		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2015 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
	zaměstnanec:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účastí na důchodovém spoření)	
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30 % (s účastí na důchodovém spoření)	
Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku:** Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.		

Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM:** 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %)[3] **	*průměr za rok* 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 % 2014: 7,7 % listopad 2014: 7,1 % prosinec 2014: 7,5 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 12. 2014	*celkem:*	541 914	
	z toho:	268 942 žen	
		61 146 osob se zdravotním postižením	
		27 504 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 12. 2014	*hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:*	58 739	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 12. 2014*: 9,2		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*prosinec 2014: 11 090 Kč*		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	*nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v r. 1. pololetí 2014) ***:*	22 223	
	*smrtelné úrazy (rok 2013)*****:*	113	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2014:* 21 754		
DŮCHODY výdaje v 1. pololetí 2014 (v tis. Kč)	*celkem:*	187 894 172	
	v tom:	*starobní*	152 356 675
		invalidní pro invaliditu I. stupně	6 037 409
		invalidní pro invaliditu II. stupně	2 793 825
		invalidní pro invaliditu III. stupně	13 135 993
		vdovský	10 629 577
		vdovecký	1 267 430
		sirotčí	1 673 263
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2012: celkem v národním hospodářství 25 067 Kč, PS 25 078 Kč, NS 25 014 Kč		
	2013: celkem v národním hospodářství 25 078 Kč, PS 25 038 Kč, NS 25 254 Kč		
	1. - 3. čtvrtletí 2014: celkem v národním hospodářství 25 179 Kč, PS 25 234 Kč, NS 24 935 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1.–3. čtvrtletí 2014		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	39 148	5,0
	rozvody	19 822	2,5
	živě narození	82 749	10,5
	zemřelí	77 652	9,9
	celkový přírůstek	16 058	2,0
	střední stav obyvat.	10 521 372	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci celkem*	3. čtvrtletí 2013	4 487 615
		2. čtvrtletí 2014	4 480 330
		3. čtvrtletí 2014	4 512 522
	OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2013	996 733
		2. čtvrtletí 2014	981 554
		3. čtvrtletí 2014	986 129
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	3. čtvrtletí 2013	708 362
		2. čtvrtletí 2014	682 357
		3. čtvrtletí 2014	687 159

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády; ** pramen MPSV;
*** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP
[1] pro veřejnou sféru; [2] důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
[3] podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

EU

Plán na změnu – program Evropské komise pro letošní rok

V prosinci loňského roku přijala Evropská komise svůj pracovní program na rok 2015, který charakterizuje jako plán na změnu. Obsahuje kroky, jež hodlá během 12 měsíců podniknout pro větší zaměstnanost, růst a investice.

FOTO: © PAUL GRECAUD | DREAMSTIME.COM

Evropská komise reflektuje přání občanů, aby EU méně zasahovala do jejich každodenního života, zvláště tam, kde mohou lépe jednat a nabídnout řešení členské státy. Zároveň očekávají, že se EU vypořádá s velkými ekonomickými a sociálními výzvami, jako jsou boj s nezaměstnaností a zvyšování konkurenceschopnosti, a že bude EU otevřenější v tom, co dělá a jak to dělá. Pracovní program transparentně nastiňuje, co pro to EU bude dělat v roce 2015. Jak prohlásil předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker: „Tato komise byla zvolena s jasným politickým mandátem: naplnit deset priorit definovaných v rámci našich hlavních politických směrů. Pracovní program, který jsme 16. prosince přijali, převádí oněch deset priorit na první konkrétní cíle. Zavázali jsme se ke změně a k tomu, že povedeme EU, která bude větší a ambicióznější ve velkých věcech a menší a skromnější ve věcech malých.“

Úsilí zaměřit na prosazení priorit

Rok 2015 je rokem, kdy Evropská komise představí již ohlášený investiční plán k oživení ekonomiky, jednotný digitální trh nabídne nové příležitosti občanům a podnikům, bude odstartována evropská energetická unie a bude předložen návrh nové, vyvážené migrační politiky. První místopředseda Evropské komise Frans Timmermans k tomu říká: „Potřebujeme čistý stůl, abychom mohli své politické úsilí zaměřit na to, co je skutečně prioritou. Prošli jsme každý legislativní návrh, který momentálně leží na stole některého z evropských orgánů a čeká na schválení, a rozhodli, zda jej zachováme, pozměníme nebo stáhneme. Chceme mít v ruce výsledky, takže tam, kde je zřejmé, že předložený návrh nebude schválen tak, aby splňoval naše cíle, navrhneme alternativní přístup. Zaručíme tak, aby se EU soustředila na to, na čem skutečně záleží, a zároveň přinášela občanům konkrétní výsledky. Tentokrát jsou věci opravdu jinak.“

23 nových iniciativ ke změně

Pracovní program Evropské komise na rok 2015 stanoví 23 iniciativ představujících politický závazek pro rok 2015. Tento „seznam úkolů“ na 12 měsíců se v souladu s 10 prioritami podle politických směrů předsedy Junckera zaměřuje především na zaměstnanost, růst a investice. Komise se zavázala splnit v roce 2015 zejména následující:

- **Investiční plán pro Evropu:** legislativní opatření s cílem aktivovat veřejné a soukromé investice do reálné ekonomiky v příštích třech letech o objemu nejméně 315 miliard eur.
- **Ambiciózní balíček pro jednotný digitální trh:** vytvoření podmínek pro aktivní digitální ekonomiku a společnost, a to úpravou regulace v oblasti telekomunikací, modernizací autorskoprávních předpisů, zjednodušením předpisů pro on-line a digitální nakupování, zvýšením kybernetické bezpečnosti a plošným rozšířením digitalizace.
- **První kroky k evropské energetické unii:** zajištění bezpečnosti dodávek energie, silnější integrace vnitrostátních trhů s energií, snížení poptávky po energii v Evropě a snižování emisí uhlíku.
- **Spravedlivější přístup ke zdanění:** akční plán pro boj proti daňovým únikům a podvodům včetně opatření na úrovni EU směřujících k přechodu na systém, v němž by stát, ve kterém jsou generovány zisky, byl také státem zdanění, a včetně automatické výměny informací o daňových rozhodnutích a stabilizace základu daně z příjmu právnických osob.
- **Evropská migrační politika:** vytvoření nového přístupu k legální migraci, který z EU učiní atraktivní destinaci pro talentované a schopné lidi, a lepší řízení migrace do EU pomocí větší spolupráce se třetími zeměmi, solidarity mezi členskými státy a boje proti obchodu s lidmi.
- **Hlubší hospodářská a měnová unie:** pokračování v úsilí o posílení ekonomické stability a přilákání investorů do Evropy.

Neplýtvat zbytečně časem a energií

Během přípravy svého pracovního programu přezkoumala Evropská komise přibližně 450 návrhů, které čekají na rozhodnutí Evropského parlamentu nebo Rady EU, a navrhla, aby 80 z nich bylo staženo nebo pozměněno. V některých případech navrhuje nová komise stažení proto, že návrhy neodpovídají jejím prioritám. V mnoha jiných případech je ovšem komise pevně odhodlána cíle, jež tyto návrhy sledují, podpořit. Návrhy však nejsou k ničemu, jestliže pouze leží na jednacím stole nebo pokud jsou během jednání natolik změněny a oslabeny, že svůj původní účel nemohou splnit. V takových případech Evropská komise navrhne nové, lepší způsoby, jak daných cílů dosáhnout. Předtím, než návrhy oficiálně stáhne, vyčká komise na názor Evropského parlamentu a Rady EU. První místopředseda Frans Timmermans tento přístup vysvětlil: „Chceme výsledky. Tato komise se shodla, že Evropa musí být ambiciózní, a to i ve vztahu k environmentálním a sociálním standardům. Je však zbytečné, aby orgány EU plýtvaly časem a energií na návrhy, které nemají šanci na přijetí. Tím výsledků, jaké chceme, nedosáhneme. Ve všech takových případech proto vymyslíme jiný, účinnější způsob, jak našich společných cílů dosáhnout.“

Méně byrokracie a odstranění regulační zátěže

Pracovní program pro rok 2015 odráží závazek Evropské komise prostřednictvím Programu pro účelnost a účinnost právních předpisů, jehož cílem je omezit byrokracii a odstranit regulační zátěž, zlepšovat právní úpravu, a přispět tak k vytvoření příznivého investičního prostředí. Sbor komisařů vybral soubor návrhů a současných předpisů, jež přezkoumá a upraví tak, aby lépe sloužily občanům i podnikům EU. To zahrnuje i snahu o zjednodušení například společné zemědělské politiky.

Komise při přípravě svého pracovního programu vůbec poprvé spolupracovala s Evropským parlamentem a členskými státy, aby pro něj předtím, než jej představí, získala podporu. Návrhy mají smysl, pouze jsou-li přijaty, schváleny a řádně uskutečněny, a proto je podpora Evropského parlamentu a Rady EU nutná.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Ocenění

Hlavním bezbariérovým městem je švédské Borås

U příležitosti Evropského dne osob se zdravotním postižením (3. prosince) vyhlásila Evropská komise vítěze ceny Access City Award pro rok 2015. Stalo se jím švédské město Borås.

Důvodem udělení ceny byl komplexní a strategický přístup, díky němuž se z Borås stalo město přístupné všem. Město příkladně zavádí opatření, která pomáhají odstranit překážky, s nimiž se lidé se zdravotním postižením každodenně potýkají. Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu, k tomu uvedla: „Osoby se zdravotním postižením by měly mít možnost se plně realizovat a zapojit se do dění ve společnosti. Vytváření nových pracovních míst a bezbariérovost představují pro Evropskou komisi hlavní priority a já osobně se budu zasazovat o přijetí účinných opatření v těchto oblastech. Chtěla bych městu Borås pogratulovat k tomu, že je v tomto ohledu příkladem.“

Pro bezbariérovou Evropu

Cena byla předána během každoroční konference, kterou pořádá Evropská komise ve spolupráci s Evropským fórem zdravotně postižených. Na konferenci se setkávají lidé se zdravotním postižením, organizace, které je reprezentují, evropští politici, poskytovatelé služeb, odborové svazy a zaměstnavatelé, aby diskutovali o klíčových tématech, tedy zaměstnanosti, přístupnosti (bezbariérovosti) a výzvách do budoucna. Cena Access City Award je jedním z opatření, která jsou obsažena ve strategii EU v oblasti zdravotního postižení, jež usiluje o vytvoření bezbariérové Evropy. Cílem ceny je vybídnout města s více než 50 000 obyvateli, aby se podělila o zkušenosti a zlepšila přístupnost (bezbariérovost) ve prospěch všech.

FOTO: © TOMMY HAMMARSTEN | DREAMSTIME.COM

Od roku 2010 se pěti ročníků ceny Access City Award zúčastnilo 189 měst z EU.

Která města byla také oceněna?

Cenu za druhé místo letos získalo finské hlavní město Helsinky. Ocenění za třetí místo bylo uděleno Lublani ve Slovinsku. Evropská komise uděluje také zvláštní vyznamenání městům, která jsou průkopníky při dosahování přístupnosti/bezbariérovosti, pokud jde o výstavbu, dopravu, informační a komunikační technologie, veřejná zařízení a služby. Letos zvláštní vyznamenání získaly:

- španělské město Logroño – za oblast výstavby a veřejný prostor,
- maďarské hlavní město Budapešť – za výsledky v oblasti dopravy,
- Arona ve Španělsku a Lucemburk – za veřejná zařízení a služby.

Politika EU v oblasti přístupnosti/bezbariérovosti

Každý šestý člověk v Evropské unii má nějakou formu zdravotního postižení, které může být lehkého až těžkého stupně, a více než třetina lidí ve věku nad 75 let trpí postižením, jež je do určité míry omezuje. Tato čísla se budou v souvislosti se stárnutím obyvatelstva EU dále zvyšovat. Strategie EU v oblasti zdravotního postižení 2010–2020, kterou Evropská komise přijala v listopadu 2010, stanoví konkrétní program opatření v zájmu provádění Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením. Strategie zahrnuje iniciativy zaměřené na zlepšení přístupnosti, zapojení do společnosti, rovnost, zaměstnanost, vzdělávání a odbornou přípravu, sociální ochranu, zdraví a vnější činnost. Služby Evropské komise v současnosti pracují na Evropském aktu přístupnosti. Snaží se rovněž zlepšit fungování vnitřního trhu s přístupnými výrobky a službami pro osoby se zdravotním postižením.

Cena Access City Award

Cena Access City Award byla poprvé udělena v roce 2010 s cílem zvýšit povědomí o problematice tělesně postižených osob a podpořit iniciativy v oblasti přístupnosti v evropských městech s více než 50 000 obyvateli. Předmětem jejího zájmu je zajištění rovného přístupu k městskému životu pro osoby se zdravotním postižením. Cílem iniciativy je podpořit města v tom, aby se vzájemně inspirovala v inovacích a sdílela osvědčené postupy. Ocenění se uděluje městu, jež prokazatelně a udržitelně zlepšilo přístupnost v základních aspektech městského života a které má konkrétní plány pro další zlepšení.

Nejchudším lidem pomůže nový program potravinové a materiální pomoci

Až 27 milionů eur může Česká republika v programovém období 2014–2020 rozdělit na potravinovou a materiální pomoc pro nejchudší.

Česká republika obdržela souhlasné stanovisko Evropské komise 11. prosince loňského roku. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které zodpovídá za realizaci programu, začne letos rozdělovat finanční prostředky určené na pomoc lidem v nouzi.

Cílem Operačního programu potravinové a materiální pomoci je zajistit potřebným nejen bezplatnou potravinovou pomoc, ale také základní ošacení, hygienické potřeby a školní pomůcky. Program bude pomáhat lidem bez domova, rodinám s dětmi v tíživé sociální situaci a těm, kteří žijí v nevyhovujícím bydlení. V rámci programu budou nabízena také doprovodná opatření přispívající k sociálnímu začleňování nejchudších osob. Ministerstvo bude poskytovat finanční dotace nevládním neziskovým organizacím a obcím, které zajistí nákup potravin a základního materiálního zboží formou veřejných soutěží. Distribuci pomoci nejchudším osobám budou zajišťovat výhradně registrovaní poskytovatelé sociálních služeb, kteří provozují nízkoprahová denní centra, noclehárny, azylové domy, domy na půl cesty nebo intervenční centra. Pomoc bude rovněž poskytována i v rámci terénních programů, což zajistí adresnou pomoc těm, kteří ji opravdu potřebují.

První část pomoci obdrží žadatelé ve druhém čtvrtletí letošního roku.

(tz)

Co pro vás může udělat EURES?

Účelem sítě EURES (EURopean Employment Services – Evropských služeb zaměstnanosti) je zejména poskytovat informace a rady o evropském trhu práce. V roce 2015 se EURES zaměří také na rozvoj služeb spojených se zprostředkováním zaměstnání v rámci evropského trhu práce. Více než 850 poradců EURES je v každodenním kontaktu s uchazeči o práci a zaměstnavateli napříč celou Evropou. V lednu poradci EURES pořádají pro zájemce poradenské dny zejména v příhraničních regionech. Jde o tyto akce:

- **Liberec, 14. 1. 2015:** Poradenský den o práci v Německu, pořádaný v budově Úřadu práce ČR,
- **Plzeň, 14. 1. 2015:** Poradenský den o práci v Německu, pořádaný na Úřadu práce ČR,
- **Karlovy Vary, 19. 1. 2015:** Poradenský den o práci v Německu (individuální pohovory s pracovníkem úřadu práce v Annaberg-Buchholz, na akci je třeba se přihlásit na tel. 950 125 320 nebo eures@kv.mpsv.cz),
- **Plzeň, 21. 1. 2015:** Poradenský den o práci v Německu, pořádaný na Úřadu práce ČR.

Více informacích o službách EURES naleznete na http://portal.mpsv.cz/eures/.

ZDROJ: EURES ČR

Úřad práce ČR

EURES

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962
● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., U Vodárny 896/14, Praha 3, IČ 27110117 ● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● Pokud není uvedeno jinak, jsou použité fotografie ilustrační.
● adresa redakce: Press Publishing Group, s. r. o., Na Florenci 35, 110 00 Praha 1, e-mail: info@pressgroup.cz ● tiskne NOVOTISK, s. r. o. ● Internetová podoba na: http://noviny.mpsv.cz ●