



## RODINA

Loni stát vyplatil pěstounům přes dvě miliardy korun

[čtěte na straně 3](#)



## KONFERENCE

Jak zlepšit financování a organizaci sociálních služeb?

[čtěte na straně 5](#)



## MY A SVĚT

Snižování nezaměstnanosti nemusí řešit chudobu

[čtěte na straně 8](#)

## Slovo MINISTRYNĚ

Vážené čtenáry, vážení čtenáři, výšení podpory rodin s dětmi je jedna z hlavních věcí, které se budu snažit ve funkci ministryně práce a sociálních věcí prosadit. Pomoc s návratem do práce po mateřské a rodičovské dovolené, možnost využívat flexibilnější pracovní úvazky nebo další opatření, která mají za cíl usnadnění sladění rodinného a pracovního života rodičům dětí, patří již delší dobu mezi běžné standardy v západní Evropě a zvláště ve Skandinávii. Již dávno tam pochopili, že děti jsou budoucností státu a základem prosperity celé společnosti.

Najít u nás dítěti místo v mateřské škole není dnes vůbec samozřejmostí, chybí také jesle. Výsledkem je, že podle statistik má ČR jednu z nejnižších zaměstnaností matek v EU. Přitom řada z nich by o práci stála. Díky tomu, že není možné umístit děti do této zařízení, ztrácíme potenciál určité části vzdělaných žen. Matky vlastně za mateřství trestáme. Klasické mateřské školy musí zůstat pártyními zařízeními předškolní péče. Pomoci při nedostatku míst se mohou stát dětské skupiny. Jedná se o rozšíření nabídky, alternativní možnost, nikoli o nahrazení či suplování role školek. Dětské skupiny mohou pomoci rodičům vrátit se dříve do práce nebo s ní neztratit kontakt, zaměstnavatelé na druhé straně nepřijdou o kvalitní a loajální zaměstnance. Pilotní projekt již funguje na našem ministerstvu a návrh zákona o dětské skupině bude v nejbližší době předložen k projednání Poslanecké sněmovně.

Za velmi důležitou považuji také podporu zkrácených pracovních úvazků, které se u nás téměř nevyužívají. Řada matek a otců na rodičovské dovolené, by uvítala možnost chodit do práce, ale zároveň chtějí zůstat se svým dítětem v intenzivnějším kontaktu. Jeden ze způsobů rozšíření této formy pracovního vztahu vidím ve finanční motivaci zaměstnavatelů v podobě snížení odvodu na sociálním pojíždění.

Chtěli bychom také rozprorudit intenzivní celospolečenskou debatu o důležitosti postavení rodin s dětmi a jejich celkové podpoře. Otázka je ale složitější. Nejde jen o zájem, ale také o peníze. Obecně u nás muži na stejných pracovních mísach vydělávají více než ženy, proto zůstávají v práci a ženy jdou na rodičovskou. Ale o tom někdy příště.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ

MINISTERSTVĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

**Lidí ohrožených chudobou a sociálním vyloučením přibývá. I když je v české populaci podíl takových lidí druhý nejnižší v EU, nová vláda se bude touto situací zabývat.**

V České republice je podle průzkumu Evropské komise ohroženo chudobou a sociálním vyloučením 15,4 procenta obyvatel. To je druhé nejnižší skóre z celé Evropské unie. Lépe si vede pouze Nizozemsko s 15,0 procenta. Druhý konec žebříčku obsadilo Bulharsko se 49,3 procenta populace. „Je dobré, že si v rámci EU vedeme výborně. Nicméně lidí propadajících se do chudoby u nás neustále přibývá. Nejvíce ohrožení jsou osamělé žijící seniori a rodiče, kteří vychovávají své děti sami. Přibývá také sociálně vyloučených lokalit. Považuji proto za nezbytné tuto situaci aktivně řešit a zachovat

sociální smír. Tato vláda bude věnovat sociální solidaritě mnohem větší pozornost než vlády předchozí,“ komentuje hodnocení Evropské komise ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

## POMÁHAJÍ PENÍZE Z EVROPSKÝCH FONDŮ

Sociálně vyloučení jsou lidé, kteří stojí tak trochu na okraji společnosti, mimo klasické společenské sítě, a nemají dostatek kontaktů mimo sociálně vyloučenou lokalitu. Kvůli tomu mají i ztížený přístup k institucionální pomoci. Osvobojují si specifické vzorce jednání, které jsou často v rozporu s hodnotami většinové společnosti. Soužití s nimi bývá problematické a bez cizí pomoci se tito lidé vymaní z těžké situace jen těžko. Pomocnou ruku těmto lidem podávají projekty Evropského sociálního fondu.

*Pokračování na straně 2*



## Ocenění pro firmy, které myslí na rodiny

Ministerstvo práce a sociálních věcí udělilo certifikáty 14 společnostem, které úspěšně zavedly prorodinná opatření, k nimž se zavázaly při vstupu do projektu Audit rodina & zaměstnání.

Tzv. plné certifikáty byly předány 24. února na konferenci, která završila kampaň Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Národního centra pro rodinu zaměřenou na sladování pracovního a rodinného života ve firmách.

### Kdo získal CERTIFIKÁT?

Do projektu Audit rodina & zaměstnání se zapojilo celkem šestnáct společností. Čtrnáct z nich úspěšně implementovalo prorodinné nástroje a opatření v rámci svých vnitřních struktur. Na konferenci převzali Plný certifikát zástupci společnosti Tchibo Praha, DPD CZ, Městského úřadu Hodonín, města Třeboně, Charity Kaplice, VÚHŽ, BOSCH DIESEL, LUBSTAR a Plzeňského Prazdroje. Již dříve obdržely certifikáty také Knihovna Jiřího Mahena, Magistrát města Brna, Občanské sdružení Centrum pro rodinu a sociální péči a občanské sdružení Heřmánci.



FOTO: ARCHIV MPSV

Mezi přijatá prorodinná opatření patřila například pružná pracovní doba, vzdělávání i v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, placené či neplacené volno v případě naléhavých situací ad. „Zavedení těchto opatření je přínosem nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Společnosti, které se do projektu zapojily, si to již v praxi mohly ověřit,“ vysvětluje náměstkyně Zuzana Jentschke Stöcklová. Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

### VÝHODY PRORODINNÝCH OPATŘENÍ

Mezi přijatá prorodinná opatření patřila například pružná pracovní doba, vzdělávání i v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, placené či neplacené volno v případě naléhavých situací ad. „Zavedení těchto opatření je přínosem nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Společnosti, které se do projektu zapojily, si to již v praxi mohly ověřit,“ vysvětluje náměstkyně Zuzana Jentschke Stöcklová. Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

(TZ)

## Projekt

## Jak najít práci po padesátce? Učit se a nepolevovat

I když je diskriminace z důvodu věku na trhu práce zakázána, je často realitou a navíc je obtížné ji zaměstnavatelům prokázat. Nejen proto bývá hledání práce pro nezaměstnané ve věku nad 50 let mnohdy martyriem. Musí to tak být?

Když dnešní padesátníci a starší vstupovali na pracovní trh, psala se osmdesátá léta minulého století. Tehdy bylo běžné mít výuční list, protože na maturitu, natož na vysokoškolský diplom neměl nárok každý. Naopak dnes je bakalářský titul vcelku běžně dosažený stupeň vzdělání. Tomu se přizpůsobily i personální požadavky na neobsazená místa a dnešní padesátníci je nemohou vždy splňovat.

„Životní a profesní zkušenosti však mohou nahrazovat chybějící diplomy a vysvědčení. Někteří zaměstnavatelé si to stále neuvědomují. Přitom právě zkušenosti letitých zaměstnanců často vedou k nalezení

### HЛАВНЕ СЕ НЕВЗДАВАТ

„Osobně považuji za nejdůležitější nepodléhat v takových případech panice. Je třeba nebát se toho, že zrovna není k dispozici práce, kterou člověk dělá celý život. Musíme si uvědomit, že lidé nad 50 let toho umí mnohem více, jen jim k tomu musíme dát šanci. Například mají



znalosti a schopnosti, které získali vlastně mimořádě, třeba při volnočasových aktivitách. A také ty je možné využít při rozhodování o tom, co dál,“ upozorňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

„Za nás nejdůležitější úkol považuji obnovení motivace padesátníků a starších, aby svůj boj o získání práce nevzdávali a k problému přistoupili aktivně,“ říká Tereza Samešová z třebíčské společnosti VIA ALTA, která realizuje společně s Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Jihlavě projekt Třetí kariéra. Projekt funguje již déle než rok a potrvá do poloviny roku 2015. Z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na něj šlo téměř 20 milionů korun.

*Pokračování na straně 2*

## Resortní priority nové české vlády

V únoru vláda Bohuslava Sobotky schválila své programové prohlášení. Zavázala se, že bude prosazovat ekonomický program pro Českou republiku založený na podpoře podnikání, fungující a transparentní státní správy, efektivním trhu práce, dlouhodobě udržitelným penzijním systému, sociálním smíru ve společnosti a investicích do vzdělání, vědy a výzkumu. Chce vést aktivní sociální dialog se sociálními partnery jako metodou udržení sociálního smíru a nastaví účinný systém výměny zkušeností mezi vládou a sociálními partnery. Vládní programové prohlášení obsahuje také resortní priority Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Jaké to jsou?

• Vláda připraví novelu zákona o důchodovém pojistění týkající se úpravy podmínek pro zvyšování důchodů od roku 2015.

*Pokračování na straně 2*

# Sociální solidaritě se bude věnovat větší pozornost

Pokračování ze strany 1

Například obecně prospěšná společnost Astras realizuje projekt Pomoc osobám bez přístřeší v přístupu na trh práce. V rámci projektu se osoby bez přístřeší učí osvojit si základní hygienické návyky, jež jim poskytnuta pomoc při kontaktu s úřady i při hledání práce. „Tito lidé žijí dneškem, budoucnost neřeší. Snažíme se je pozitivně motivovat ke změně a skutečně dělají pokroky. Ten první je vyřídit si občanský průkaz, teprve pak je bydlení a následuje práce,“ prozrazuje projektový manažer Petr Lánišek. Podle něj projekt v uplynulém půlroce pomohl na Kroměřížsku nejméně 30 lidem a z toho šest již nežije na ulici.

Další velmi ohrozenou skupinou jsou drogově závislí. Těm je oporou například projekt S chutí do práce občanského sdružení Krok. Na bázi



terapeutických komunit učí mladé klienty měnit své vzorce chování, získávat potřebné pracovní návyky i dovednosti a v neposlední řadě

slepuje rozbité osobní vztahy. Právě funkční rodina je totiž při léčbě nezastupitelná.

## PŘES 20 MILIONŮ EUR PRO NEJCHUDŠÍ

Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR se připravuje program finančovaný z Fondu evropské pomoci nejchudším osobám. Nový program si klade za cíl v letech 2015–2020 poskytovat potřebným bezplatně potraviny a zboží základní potřeby. Prostřednictvím zejména neziskových organizací po celé České republice bude poskytována přímá pomoc zahrnující kromě potravin také ošacení, obuv, hygienické potřeby, školní pomůcky nebo spací pytle. Česká republika má pro období let 2014–2020 možnost z fondu získat 20,7 mil. eur na přímou pomoc.

(TZ)

## ■ Projekt

### Jak najít práci po padesátce? Učit se a nepolevovat



se díky projektu ještě vytvoří. Padesát úspěšných absolventů získá nové pracovní místo podpořené částkou až 14 000 Kč na osobu a měsíc s délkou čerpání maximálně osm měsíců.

#### Ochota vzdělávat se

„V posledních letech Evropská unie řešila spíše problémy nezaměstnanosti mladých do 25 let, protože ta dosahuje hrozivých čísel. Na skupinu občanů starších 50 let se pozopomnělo. Ti mají s hledáním nové práce stejně, ne-li větší problémy. S rychlým rozvojem informačních technologií a technologií obecně občas ztrácejí krok. Proto je nutné s nimi pracovat a umožnit jim rychlý návrat na trh práce,“ popisuje ředitel Krajské pobočky ÚP v Jihlavě Jiří Hrdlička hlavní důvod, které vedly ke vzniku projektu.

Kdo chce aktivně hledat práci i po padesátce, může být úspěšný. Základem je ochota naučit se něčemu novému, vzdělávat se. Projekty, jako je Třetí kariéra, se pak stávají nejen podpůrným, ale velmi vitaným prostředkem.

(TZ)

Pokračování ze strany 1

Výběr klientů pro projekt Třetí kariéra provádí Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Jihlavě. Dopsud získalo možnost se rekvalifikovat a změnit dosavadní profesi sedm desítek mužů a žen. Přednášejícím se daří díky cvičením ke zvyšování sebedůvěry mnohdy ztracenou mo-

tivaci vrátit a někdy i znásobit. Aby tito lidé měli získané znalosti kde uplatnit, projekt počítá i s potenciálními zaměstnavateli. K dispozici jsou prostředky na podporu až stovky společensky účelných pracovních míst. Ta jsou dotována částkou 9 000 Kč na osobu a měsíc s délkou čerpání maximálně půl roku. Další pracovní místa

byla ředitelkou Městské polikliniky Praha. V letech 1998 až 2002 pracovala na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR jako vedoucí oddělení. Je členkou akreditační komise pro vyšší odborné školy při Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR, několik let působila jako externí vyučující na Metropolitní univerzitě Praha.



Ing. Iva Merhautová, MBA, je absolventkou studia na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity v Brně, dále absolvovala studium v oboru veřejná správa na Vysoké škole finanční a správní v Praze. Studijní program MBA se zaměřením na veřejné právo absolvovala v Ústavu práva a právní vědy v Praze. Od roku 2002 až do svého jmenování náměstkyní

byla ředitelkou Městské polikliniky Praha. V letech 1998 až 2002 pracovala na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR jako vedoucí oddělení. Je členkou akreditační komise pro vyšší odborné školy při Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR, několik let působila jako externí vyučující na Metropolitní univerzitě Praha.

Ing. Jan Marek má velmi bohatou praxi v oblasti zaměstnanosti a trhu práce a také dlouholeté zkušenosti z ekonomické a finanční sféry. Od roku 2000 působil na pozicích regionálního ředitele Úřadu práce ČR. Nejprve vedl Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR ve Vyškově, od října 2010 do července 2011 Krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Brně a poté opět stal se v čele

Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR ve Vyškově, od kud se v lednu 2014 vrátil na pozici krajského ředitele do Brna. V nové funkci náměstka se chce zaměřit především na to, aby se Úřadu práce ČR vrátilo jeho původní poslání, tedy efektivní zprostředkování zaměstnaní, a došlo ke stabilizaci informačních systémů a správy dat.

(TZ)

## ■ Kdo je kdo

### Nové tváře na ministerstvu

**V únoru ministrině práce a sociálních věcí Michaela Marková jmenovala Ivu Merhautovou náměstkyní pro informační technologie a Jana Marka náměstkem pro zaměstnanost.**



Ing. Iva Merhautová, MBA, je absolventkou studia na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity v Brně, dále absolvovala studium v oboru veřejná správa na Vysoké škole finanční a správní v Praze. Studijní program MBA se zaměřením na veřejné právo absolvovala v Ústavu práva a právní vědy v Praze. Od roku 2002 až do svého jmenování náměstkyní

byla ředitelkou Městské polikliniky Praha. V letech 1998 až 2002 pracovala na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR jako vedoucí oddělení. Je členkou akreditační komise pro vyšší odborné školy při Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR, několik let působila jako externí vyučující na Metropolitní univerzitě Praha.

Zlepšit systém sociálních dávek mají pravidelná setkávání starostů a ředitelů Úřadu práce ČR

**Výkonná ředitelka Svazu měst a obcí ČR Jana Vildumetzová a generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková se dohodly na pravidelných setkáních pracovníků Úřadu práce ČR a samo-správy, na nichž se budou informovat o aktuálním dění v oblasti sociálních dávek a upozorňovat na případné problémy.**

Zlepšit systém sociálních dávek má nejen jednání čelných představitelů obou institucí, tedy starostů obcí a měst s řediteli kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR, ale pravidelně by se měli scházet i zaměstnanci úřadů práce s vedoucími sociálních oddělení obcí. „Dostatečné a aktuální informace jsou základním předpokla-

dem funkčního systému sociálních dávek,“ říká výkonná ředitelka Svazu měst a obcí Jana Vildumetzová a dodává: „Právě nedostatečná komunikace v minulosti zkompplikovala život lidem, kteří potřebují pomoc státu, a také pracovníkům státní správy a samosprávy, kteří služby veřejnosti poskytují. Rovněž vedla k většimu zneu-

žívání dávek. Aby se to neopakovalo, jsou obce připraveny co nejdříve vyjít vstříc úřadům práce s pravidelnými pracovními schůzkami.“

#### DŮLEŽITOST SDÍLENÍ INFORMACÍ

Zvýšit informovanost a více zapojit obce do systému sociálních dávek by měl pomoci také seminář k sociální práci, který chce uspořádat Úřad práce ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Svaz měst a obcí by měl zase – rovněž ve spolupráci s MPSV – uspořádat seminář pro starosty na

## Resortní priority nové české vlády

Pokračování ze strany 1

- Vláda ukončí platnost pravidla snížené valorizace důchodů a zajistí, že důchody budou od ledna 2015 opět zvyšovány o 100 procent nárostu spotřebitelských cen a o jednu třetinu nárostu reálné mzdy. Ustaví odborné komise jak k ukončení II. pilíře a návrhům změn důchodového systému, tak k návrhu dlouhodobého a systémového řešení rodinné politiky v České republice. Vláda připraví detailní návrh na ukončení důchodového spoření při respektování vlastnických práv jeho účastníků a dále komplexní a vzájemně propojený souhrn konkrétních návrhů na změny v důchodovém systému, které přinesou jeho dlouhodobě stabilní uspořádání a přiměřenost poskytovaných dávek.
- Vláda vytvoří podmínky pro smluvní a technické zajištění systému pro výplaty nepojistných sociálních dávek a dávek z oblasti státní politiky zaměstnanosti včetně veškerých pomocných aplikací, a to prostřednictvím infrastruktury a informačního systému resortu práce a sociálních věcí.
- Vláda připraví návrh na úpravu minimální mzdy (úprava příslušného nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě) a zvýší minimální mzdu po projednání se sociálními partnery tak, aby zajišťovala důstojný život zaměstnanců nezávislý na sociálních dávkách. Její úroveň bude dostatečně motivační a měla by se postupně s ohledem na ekonomické a sociální souvislosti přiblížit 40 procentům průměrné mzdy.
- Vláda vytvoří transparentní, efektivní a spravedlivý systém financování sociálních služeb, zejména v souvislosti s přechodem financování sociálních služeb na kraje od 1. ledna 2015. Vláda zajistí dosta-

tečný objem finančních prostředků ze státního rozpočtu pro oblasti sociálních služeb, který nebude nižší než v roce 2014 a bude zohledňovat míru inflace. Vláda bude řešit ve spolupráci s resortem zdravotnické problematiky průlezových sociálně-zdravotních služeb.

- Vláda stabilizuje a personálně posílí pobočky Úřadu práce ČR s ohledem na zajištění činností v oblasti politiky zaměstnanosti a výplaty nepojistných sociálních dávek včetně nezbytného sociálního řešení. Rozvíje aktivní politiku zaměstnanosti se zaměřením na zvláště ohrozené skupiny, jako jsou ženy s malými dětmi, mladí lidé do 30 let, lidé v předdůchodovém věku, lidé s nízkou kvalifikací, lidé ohrozeni sociálním vyloučením a lidé se zdravotním postižením. Zároveň zajistí efektivní kontroly v oblasti nelegální práce a v oblasti pracovně-právních vztahů (pracovních a mzdrových podmínek).
- Vláda navrhne dočasné osvobození od plateb na sociální pojistění po dobu 12 měsíců u těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnají občany zvláště ohrozené na trhu práce. Za tyto zaměstnance bude pojistné hrdat stát. Občan ohrozený na trhu práce bude definován způsobem, který v maximální možné míře omezí možnosti zneužití tohoto opatření a bude zahrnovat absolventy vysokých škol, osoby starší 50 let a rodiče po návratu z mateřské dovolené, kteří budou před uzavřením pracovního poměru evidováni jako nezaměstnaní. Podpora bude omezena na zaměstnavatele, u kterých nedojde v rozhodném období ke snížení počtu zaměstnanců. Zároveň bude omezena výše této podpory u jednoho zaměstnavatele. Tato podpora bude konstruována tak, aby byla v zásadě rozpočtově neutrální.

ZDROJ: WWW.VLADA.CZ (TR)

## Jak se lépe uplatnit na trhu práce? Studenti diskutovali s odborníky

**O možnostech, jak zvýšit svoje šanci na uplatnění na trhu práce, debatovali na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR studenti a absolventi dvou brněnských univerzit a jejich vrstevníci ze Slovenska, Polska a Litvy.**



Při setkání s odborníky z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se studenti zajímal nejen o to, jaké možnosti mají nezaměstnaní, ale také debatovali o výhodách a nevýhodách zaměstnání a podnikání.

FOTO: ARCHIV MPSV

je zajímaly také příspěvky pro začínající podnikatele, výhody i nevýhody zaměstnání v porovnání s podnikáním a možnosti zaměstnání pro cizince.

„Zájem těchto mladých lidí nás potěsil. Rádi jsme jim vysly vystří a poskytli informace, které je zajímaly. Aktivní přístup, kterým se zde prezentovali, je dobrou cestou, jak se vyhnout problémům s uplatněním na trhu práce,“ uvedla vedoucí oddělení koncepcí a strategií trhu práce Jana Majerová. Do diskuse se během návštěvy zapojili také její kolegové Iveta Vernerová a Roman Hrnčíř a dále Filip Bohata z oddělení zahraniční zaměstnanosti a Věra Váňová z oddělení podpory zaměstnanosti.

(JV)

## Zlepšit systém sociálních dávek mají pravidelná setkávání starostů a ředitelů Úřadu práce ČR

téma sociálního podnikání. Podle vedení Svazu měst a obcí a Úřadu práce ČR by významné pomohla také změna zákona, která by umožnila on-line sdílení aktuálních informací mezi úřady pomocí funkčních a průběžně doplňovaných centrálních registrů.

#### ZÁDÑA UNÁHLENÁ ROZHODNUTÍ

Během jednání probrali účastníci setkání i myšlenku, že by o sociálních dávkách mohly v budoucnu rozhodovat obce a vyplácet je příslušná pracoviště Úřadu práce ČR. Nedávno ji podpořila Sociální ko-

mise Svazu měst a obcí s vědomím, že jde o doporučující návrh, jehož případné zavedení do praxe by se muselo velmi dobře a s dostatečným předstihem připravit, stejně jako při implementaci jiných opatření. Situace, kdy se realizují unáhlené zásadní rozhodnutí, se už nesmí opakovat.

Všechny případné úpravy systému sociálních dávek musí na prvním místě respektovat oprávněně

## ■ Rodina

# Loni stát vyplatil pěstounům více než dvě miliardy korun

**V roce 2012 vyplatil Úřad práce ČR pěstounům 1 242 milionů korun, minulý rok se tato částka zdvojnásobila. V souvislosti s profesionalizací pěstounské péče získal Úřad práce ČR dalších téměř devět tisíc „zaměstnanců“.**

Podpora pěstounské péče patří mezi hlavní cesty vedoucí k podpoře náhradní rodinné péče a jejímu upřednostnění před výchovou ústavní. Také proto se státi snaží i prostřednictvím příspěvků maximálně podpořit ty, kteří se rozhodnou za svět náhradní rodinné péče o děti svůj život.

Od 1. ledna 2013 došlo ke změně zákona, podle kterého vyplácí Úřad práce ČR dávky pěstounské péče. Zatímco do té doby probíhala jejich výplata podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, nově je upravuje zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

## Výdaje na pěstounské dávky

Nárok na pěstounské dávky má dítě, které je do pěstounské péče svěřeno, a také člověk, který o takové dítě pečeje, nebo ten, kdo je v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu. Tuto evidenci vede krajský úřad podle § 27a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

Pro pěstouny je určeno několik typů dávek, které vyplácí Úřad práce ČR. Za pěstouny odvádí navíc i povinné „zdavotní a sociální“ pojištění, dan z příjmu a důchodové spoření. Jen v loňském roce činily výdaje v rámci této oblasti 2 112 988 000 Kč. Rok předtím to bylo 1 242 311 000 Kč.

„Celkové administrativní zpracování této agenda je velmi náročné. Abychom jej zvládli, je nutné, aby měli velké znalosti nejen naše mzdové



FOTO: © TATYANA GLADSKIH / I DREAMSTIME.COM

účetní, ale také dávkoví pracovníci,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

## Nárok na odměnu pěstouna

Odměna pěstounů tvoří největší část prostředků vyplacených pěstounům. V roce 2013 dosáhla celková částka 1 005 294 000 Kč, o rok dříve to bylo 587 920 000 Kč. Nárok na odměnu pěstouna má člověk, který má v pěstounské péči svěřené dítě. Po dosažení zletilosti dítěte je nárok na výplatu odměny pěstouna zachován po dobu, po kterou dítě pobírá příspěvek na úhradu potřeb dítěte (nejčastěji z důvodu přípravy na další povolání) nebo po kterou nemá po dosažení zletilosti nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte jen proto, že pobírá důchod z důchodového pojištění, jehož výše je stejná nebo vyšší než uvedený příspěvek.

Nárok na odměnu má také člověk, který je v evidenci krajského úřadu jako ten, kdo může vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu. A to i v případě, že momentálně zrovna žádné dítě nemá do péče svěřeno. Výše odměny pěstouna se v tomto případě neodvíjí od počtu dětí a činí 20 000 Kč hrubého.

## Jaká je výše odměny pěstouna?

V případě, že se pěstoun stará po přechodnou dobu alespoň o jedno dítě se středně těžkou až úplnou závislostí na pomoci jiné osoby, činí odměna 24 000 Kč za měsíc. U ostatních pěstounů se výše měsíční odměny odvíjí od počtu dětí v pěstounské péči. Pokud jde o jedno dítě, dostane pěstoun 8 000 Kč, pokud pečeje o dvě děti, výplati mu Úřad práce ČR 12 000 Kč hrubého. Jestliže má člověk v péči tři děti nebo alespoň jedno zdravotně po-

stižené dítě ve II.–IV. stupni závislosti a nebo jde o klienta v evidenci Úřadu práce ČR, dosáhne měsíční částka 20 000 Kč. Za každé další dítě svěřené do péče se dávka zvyšuje o 4 000 Kč.

V případě, že se jedná o manžele, pobírá odměnu pěstouna jen jeden z nich na základě dohody manželů. Při určení výše odměny se přihlíží ke všem dětem svěřeným každému z manželů.

## Příspěvek na úhradu potřeb dítěte

Tento příspěvek je určen na úhradu potřeb dítěte po celou dobu, kdy je v pěstounské péči, v případě, že je dítě nezaopatřené, vyplácí se až do jeho 26 let. Měsíčně činí tato částka 4 500 Kč pro dítě do 6 let, 5 550 Kč pro dítě ve věku 6–12 let, 6 350 Kč pro dítě ve věku 12–18 let a 6 600 Kč pro dítě ve věku 18–26 let. Pokud má dítě nějaké zdravotní

postižení a je závislé na pomoci jiné osoby, pak se podle stupně závislosti částka adekvátně zvyšuje. V roce 2012 vyplatil Úřad práce ČR v rámci tohoto příspěvku celkem 636 066 000 Kč, loni to bylo 801 297 000 Kč.

## Příspěvek při převzetí dítěte

Nárok na tuto dávku má osoba, která převeze dítě do pěstounské péče. Výše příspěvku se pohybuje podle věku dítěte (max. do 18 let) v rozmezí od 8 000 do 10 000 Kč. Loni tak vyplatil Úřad práce ČR celkem 12 498 200 Kč. V roce 2012 to bylo 14 873 200 Kč.

## Příspěvek při ukončení pěstounské péče

Tuto dávku vyplácí Úřad práce ČR jednorázově ve výši 25 000 Kč. Je určena dítěti, které dosáhlo zletilosti a zároveň mu zanikl nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte. V rámci tohoto příspěvku poskytl Úřad práce ČR pěstounům 5 125 000 Kč.

## Příspěvek při zakoupení osobního motorového vozidla

Na tento příspěvek dosáhne pěstoun, který má v péči nejméně tři děti. Výše příspěvku činí 70 procent pořizovacích cen vozu nebo prokázaných výdajů na opravu, maximálně však 100 000 Kč. Podmínkou je, že takový automobil nesmí přijemce používat pro podnikání. V loňském roce vyplati Úřad práce ČR na tento účel celkem 23 447 059 Kč, v roce 2012 pak 3 746 063 Kč.

## Kde se o příspěvky žádá?

O všechny výše uvedené dávky pěstounské péče mohou lidé požádat na kterémkoli kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. V případě přiznání příspěvků je pak klientovi vyplácí krajská pobočka Úřadu práce ČR podle místa trvalého bydliště pěstouna.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

# Osobní jednání se zaměstnavateli přináší výsledky

**Díky personálnímu posílení může Úřad práce ČR více komunikovat se zaměstnavateli. Intenzivnější spolupráce vede k lepšímu zmapování situace na trhu práce v regionech, k přesnějšímu zacílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a také k širší databázi volných pracovních míst.**



V rámci první fáze personálního posílení přidal Úřad práce ČR během posledních čtyř měsíců loňského roku 319 nových zaměstnanců. „Jedná se o lidi, kteří působí výhradně v terénu a komunikují nejen s uchazeči, ale také s místními firmami a samosprávou. V popisu jejich práce je individuální a aktivní přístup ke všem složkám trhu práce,“ vyšvětuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

## KOMUNIKACE SE ZAMĚSTNAVATELI

Komunikace mezi zaměstnavateli, obcemi a Úřadem práce ČR probíhá jednak v rámci monitoringu, který provádí noví zaměstnanci, a jednak v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Podstatou je firmy informovat o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, ale také získat co nejvíce informací o stavu a očekávaném vývoji zaměstnanosti v regionu, tedy o plá-

novaném propouštění či přijímání zaměstnanců. „Nejdříve zaměstnavatele telefonicky nebo e-mailem kontaktujeme a nabídnete mu osobní schůzku. Během ní mu podáme podrobné informace týkající se možností využití příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, hlášení volných pracovních míst nebo třeba rekvalifikací,“ popisuje praxi ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě Yvona Jungová.

## Pozitiva osobního přístupu

Hlavním plusem této činnosti je fakt, že se veškeré informace dostanou přímo na stůl jednotlivým zaměstnavatelům. Dozvědě se, co konkrétně v jejich případě mohou v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu využít. Tedy informace, které obvykle nemají čas sledovat. Na základě osobního jednání tak může Úřad práce ČR ušít nabídku firmě skutečně na míru. A nejde jen o finanční pomoc. Úřad práce ČR je schopen nabídnout zaměstnavatelům například součinnost při organizaci a realizaci výběrového řízení. „Začínáme tak měnit obraz úřadu a ziskávat zpět důvěru zaměstnavatelů i samosprávy. Až tedy začne trh práce v souladu s růstem české ekonomiky generovat nová místa, bude Úřad práce ČR u toho a většina těchto informací půjde přes něj,“ zdůrazňuje ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Hradci Králové Martin Horák.

## Volná pracovní místa

Tato praxe sklízí skutečně velký ohlas v regionech. „Zaměstnavatelé jsou často přijemně překvapeni tím, co vše jim může Úřad práce ČR nabídnout. A pomocnou ruku přijímají,“ vyzdvívá ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Liberci Kateřina Sadílková. Její slova potvrzují i počty

přes Úřad práce ČR zveřejňují. A nejsou to počty zanedbatelné. Jednotlivé kraje jich hlásí až stovky. Zaměstnavatelé mají nejčastěji zájem o kvalifikované technické profese (např. nástrojař, obráběč, svářec, obsluha CNC stojů, frézař), profese ve službách, gastronomii, obchodu či administrativě, dále o prodavače, řidiče nákladních automobilů či skladníky.

## Personální posílení

Navýšení počtu zaměstnanců Úřadu práce ČR schválila vláda na konci července loňského roku. Celkem

## ■ Z REGIONU

## Úřad práce ČR přistoupil k Paktu zaměstnanosti v Ústeckém kraji

**Zvýšení konkurenčeschopnosti a zaměstnanosti v Ústeckém kraji na stav srovnatelný s ostatními regiony České republiky do roku 2020 – to je hlavní cíl a smysl Paktu zaměstnanosti. Oficiálním členem jeho organizační struktury se v únoru stal i Úřad práce ČR.**

Ústecký kraj je po Moravskoslezském a Jihočeském kraji třetím regionem, v němž se podařilo položit základy mnohem účelnější spolupráce mezi všemi složkami trhu práce. Uzavírájí ho mezi sebou dotyčné kraje, krajské hospodářské komory a další subjekty činné na trhu práce, včetně Úřadu práce ČR. V rámci memoranda se signatáři zameřují na komplexní a systémové řešení regionálních problémů, a to ve čtyřech hlavních oblastech:

- trh práce a zaměstnanost,
- vzdělávání a konkurenčeschopnost,
- společenská odpovědnost, sociální oblast a rovné příležitosti,

• podpora průmyslového regionu. Čtvrtým krajem, ve kterém by měla tato iniciativa vést ke zlepšení podmínek, se stane v nejbližší době kraj Liberecký.

„Velmi mě těší, že zakladatelé přizvali k podpisu Paktu zaměstnanosti i Úřad práce ČR. Ostatně právě našim hlavním posláním je pomoci lidem k co nejrychlejšímu návratu do zaměstnání. A k tomu, aby ta doba byla skutečně co nejkratší, je třeba, aby spolupracovaly všechny složky trhu práce. Paktu zaměstnanosti vytváří vhodné prostředí pro jejich efektivní spolupráci,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR



## ■ Projekt

# Koordinace a kooperace. To je, oč tu běží

**O významu dalšího profesního vzdělávání (DPV) pro jednotlivce i společnost už neexistují pochyby. Vzhledem k rostoucí turbulenci všech aspektů trhu práce nelze ani očekávat nic jiného. Naopak, je nutné se přizpůsobovat novým podmínkám, a to velmi rychle a efektivně.**

Tato situace představuje také složité východisko pro rozvoj politik a strategií vedoucích k systémové podpoře dalšího profesního vzdělávání na úrovni regionu či státu. Je velmi důležité reagovat rychle a současně mnohem více zvažovat veškeré další aktivity a nástroje provázané s politikami zaměstnanosti. To vše klade značné nároky nejen na kvalitu, strukturu a dosažitelnost informací, ale také na koordinaci spolupráce všech aktérů a jejich odborné znalosti a schopnosti efektivní a účelné práce s informačními zdroji. Přispět k řešení tohoto komplexního problému si klade za cíl projekt Koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti (Kooperace), který realizuje Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

## Co je hlavním cílem projektu?

Oblast dalšího profesního vzdělávání je možné v současné době přirovnat k informačnímu chaosu. Existující poznatky a informace jsou často netransparentní, nepřehledné a zatím nepříliš dobré koordinované a koncepcně uchopené. Základem takového uchopení jakékoli oblasti veřejné politiky jsou relevantní informace o ní, tzv. evidence based politika založená na faktech a závislá na dostatku kvalitních informací a fundované práce s nimi. Proto je hlavním cílem projektu zavedení relevantních prvků znalostního managementu do tvorby a realizace politiky v oblasti dalšího profesního vzdělávání v ČR. K tomuto přístupu opět vedla stávající situace. Existuje řada nástrojů na podporu dalšího profesního vzdělávání, ale již není

koncepcně popsáno, jak bude MPSV tyto výstupy udržovat, propojovat a rozvíjet. Zcela chybí propojení jejich hodnocení s návrhovou a implementační fází tvorby politiky zaměstnanosti tak, aby umožňovala službám zaměstnanosti kvalifikované rozhodovat o investicích v oblasti rozvoje dalšího profesního vzdělávání.

## Problém fluktuace pracovníků

Rada informací, nástrojů, studií či připravených řešení je obtížně dohledatelná a v dnešní zrychlené době je pro odpovědné pracovníky náročné až nemožné najít si čas na studování potřebných podkladů. Zkušenosť, znalosti i zdroje informací se také poměrně často „ztrácejí“ kvůli časté výměně pracovníků na řídících (rozhodovacích) pozicích. Pokud zkušený odborný pracovník odejde z daného pracoviště, nastává situace, kdy řada znalostí odchází s ním. Noví pracovníci na řídících pozicích nejsou schopni využívat pro svá rozhodování dostupné informace, jako např. doporučení z analýz a studií. Mnohdy je ani neznají (a sami nemohou znát), o existenci řady z nich nevědí, a i kdyby o nich věděli, nejsou schopni výsledky sami použít (analýzám a studím je třeba dobré porozumět a umět jejich doporučení správně aplikovat).

## Výhody Znalostní báze DPV

Neexistuje propojení s dalšími aktéry v oblasti dalšího profesního vzdělávání, které by umožňovalo sdílení této informací, zabráňovalo duplicitám ve vývoji a předcházelo neefektivním doporučením a opatřením. Využití on-line dostupné a pravidelně aktualizované Znalostní

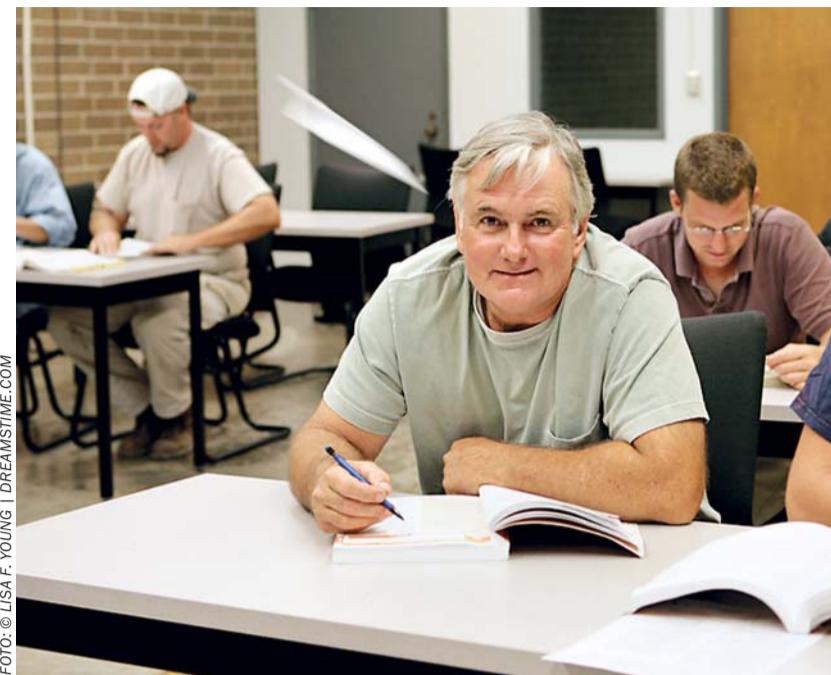


FOTO: © USA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

báze dalšího profesního vzdělávání, kterou projekt nabízí, se jeví jako optimální řešení. Tato báze bude na jednom místě nejen sloučovat data o dalším profesním vzdělávání, informace o jeho jednotlivých oblastech (o legislativě, aktérech, nabídce informačních zdrojů a možnostech financování aj.) a konkrétních dostupných nástrojích, ale bude rovněž obsahovat mnoho interaktivních nástrojů (např. vlastní generování komplexních analytických sestav nebo sdílení zkušeností a názorů v diskusním fóru) umožňujících získat právě takové informace, které uživatel v danou chvíli potřebuje, a rovněž je sdílet s ostatními.

Znalostní báze tak nabídne komplexní informace a nástroje využitelné na účelem tvorby nových efektivních opatření podporujících rozvoj dalšího profesního vzdělávání na národní i regionální úrovni. Ale nejen to. Shromáždí také informace o aktérech dalšího profesního vzdělávání a jejich aktivitách, informace o stavu,

nebylo vhodnejší se zaměřit najinou oblast dalšího profesního vzdělávání, pro jejíž určení může opět využít vyhledávání a filtraci obsahu Znalostní báze DPV. Samozřejmě se nemusí jednat pouze o porovnávání záměru a již realizovaných aktivit a projektů, ale také může být velmi vhodné se podívat na data o počtech jednotlivých prvků dalšího profesního vzdělávání v zamýšlené oblasti a čase, případně na jejich vývoj. Toto porovnání může velmi pomoci s alokací nástrojů a aktivit v dalším profesním vzdělávání z věcného, geografického i časového hlediska.

## Principy znalostního managementu

Je důležité si uvědomit, že znalosti se nesčítají, ale postupně obohacují. Naše společnost je charakteristická rostoucí záplavou informací a musí čelit velmi náročnému vyhledávání, rozhodování a výběru správných zdrojů, což vyžaduje velké množství energie a času pro vytřídění takového množství údajů a výběr pouze těch, které jsou skutečně potřeba.

Úspěšné zavádění znalostního managementu, o které se projekt pokusí, se opírá o několik základních principů, a sice o neustálý rozvoj báze znalostí, péče o intelektuální kapitol a péče o prostředí podporující spolupráci při tvorbě, sdílení a užití znalostí.

Cílem projektu je tedy podpořit složitou a náročnou práci odborníků v této oblasti a současně posílit efektivnost dalšího profesního vzdělávání, aby na rozdíl od současnosti maximálně přispívalo v celém svém potenciálu ke snižování nezaměstnanosti, systematickému růstu zaměstnanosti a zvyšování konkurenčních možností jedinců a celé české ekonomiky.

ZDROJ: FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ



Fond  
Dalšího  
Vzdělávání  
příspěvková organizace MPSV

nabídce a využívání dalšího profesního vzdělávání a soubor příkladů dobré praxe nejen v ČR, ale i v zahraničí.

## Vytvoření nového nástroje DPV

A jak si můžeme takové využití báze představit? Třeba při plánování projektů na vytvoření nového nástroje pro další profesní vzdělávání. Aktér na poli dalšího profesního vzdělávání je v studiu návrhu projektového záměru pro vytvoření nového nástroje dalšího profesního vzdělávání. Pro ověření, zda již takový nástroj někde existuje, nebo nikoliv, může použít vyhledávání ve Znalostní bázi DPV, kde si výběrem metadat odpovídajících jeho projektovému záměru vyhledá všechny prvky dalšího profesního vzdělávání s podobným tematickým zaměřením, vyzábaní na stejně skupiny na trhu práce a shodnou časovou a regionální působností. Okamžitě bude vědět, zda je jeho projektový záměr skutečně nový, nebo zda by se jednalo o duplicitu, a zda by

## Ministryně představila zákon o dětské skupině



FOTO: ARCHIV MPSV

mináři v Poslanecké sněmovně. „Dětské skupiny jsou vhodnou alternativou k chybějícím místům v mateřských školách. Jsou alternativou, která může ta místa doplnit teď, rychle, a proto bych moc ráda, kdyby návrh v Poslanecké sněmovně prošel, ale samozřejmě nebránilo se různým pozměňovacím návrhům,“ řekla ministryně Michaela Marksová.

Semináře se zúčastnili nejen zástupci politických stran a ministerstev, ale také neziskových organizací, samosprávy a akademické sféry.

## ■ PORADNA

## Chráněná pracovní místa

Úřad práce ČR poskytuje zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech osoby se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. V jaké výši a za jakých podmínek se tento příspěvek poskytuje?

Příspěvek na podporu zaměstnávání může být poskytován jen za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením v pracovním počtu zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek se poskytuje na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady prostředků vynaložených na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvku jsou nahrazovány zaměstnavateli skutečně vynaložené prostředky

na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 procent skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním počtu, který je osobou se zdravotním postižením, nejvýše však 8 000 Kč.

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za něž o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnava-

ZPRAVOVALA Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

## Kontroly ČSSZ: nejčastěji se nedodržují lékařem stanovené doby vycházkí

**Loni provedli pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení (OSSZ) 146 tisíc kontrol dodržování režimu dočasně praceneschopných. Krácení nebo odnětí nemocenského se týkalo 2 609 osob.**

Nejčastějšími důvody bylo nedodržení lékařem stanovené doby vycházkí, neoznačení zvonku a bytu jmenovkou, neprítomnost v místě pobytu z důvodu zdržování se na jiné adrese, práce související s údržbou bytu nebo zahrady.

## Dodržování léčebného režimu

Nemocenské, které je dávkou nemocenského pojíštění, nahrazuje občanům příjem v okamžiku, kdy kvůli nemoci nemohou vykonávat práci, a to za předpokladu, že dočasná pracovní neschopnost trvá déle než 14 kalendářních dní. Aby nedocházelo ke zneužívání, musí být kontrolováno plnění základní povinnosti, kterou je dodržování režimu dočasně praceneschopného pojíštěnce neposkytuje nezbytnou součinnost k provedení této kontroly. Poskytnutím součinnosti se rozumí zejména označení místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti potřebnými údaji tak, aby bylo možné kontrolu provést. Vedle uvedených povinností mají lidé, kteří pobírají nemocenské, i další povinnosti související s kontrolou léčebného režimu. Jsou povinni takovou kontrolu umožnit a také jsou povinni předem požádat ošetřujícího lékaře o povolení změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti z důvodu zdržování se na jiné adrese. To si lidé, kteří pobírají nemocenské, často neuvědomují. Jestliže je při kontrole zjištěno porušení režimu dočasně praceneschopného pojíštěnce, je

## Kontroly dodržování režimu dočasně praceneschopných pojíštěnců v roce 2013

Kraj	Počet provedených kontrol	Počet postihů
Jihočeský	9 041	120
Jihočeský	19 374	212
Karlovarský	5 401	130
Královéhradecký	12 113	169
Liberecký	4 497	139
Moravskoslezský	19 723	303
Olomoucký	11 053	259
Pardubický	10 169	193
Plzeňský	10 718	244
Hl. město Praha	7 648	43
Středočeský	14 338	277
Ústecký	10 261	240
Vysokomýtský	5 969	69
Zlínský	5 720	211
<b>Celkem ČR</b>	<b>146 025</b>	<b>2 609</b>

o této skutečnosti ve formě písemného záznamu vyrozuměn pojíštěnec, jeho ošetřující lékař i zaměstnavatel.

ZDROJ: ČSSZ

## Loni se zvýšil počet pracovních neschopností, marodilo se ale kratší dobu

Během loňského roku evidovala Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) přes 1,3 milionu ukončených dočasných pracovních neschopností. Počet případů dočasně pracovní neschopnosti se v roce 2013 zvýšil v porovnání s předchozím rokem o více než devět procent.

Průměrná doba trvání jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti se naopak zkrátila o více než dva dny na průměrných 43 dnů.



FOTO: © CHAOS | DREAMSTIME.COM

Průměrná doba trvání jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti se u mužů a žen tradičně lišila. Ženy stonalny v průměru o tři dny déle než muži. Nejčastější příčinou vzniku dočasné pracovní neschopnosti zůstávají nemoci dýchací soustavy, pro něž je charakteristické, že mají nejkratší průběh. Mezi další časté důvody dočasné pracovní neschopnosti patřily i v roce 2013 nemoci pohybové soustavy.

ZDROJ: Č

# Proces přeměny sociálních služeb pokračuje

**Do transformace sociálních služeb se zapojují další zařízení. Není to pouze o tom, že se lidé s postižením přestěhují z ústavů do „domečků“. Dojít má hlavně ke zkvalitnění sociálních služeb a umožnit handicapovaným žít důstojný život.**

Cílem transformace sociálních služeb je poskytnout lidem s postižením vlastní soukromí a dát jim možnost rozhodovat o věcech, které s ním souvisí. Pro transformační proces v České republice bylo důležité přijetí dokumentu Koncepce podpory transformace pobytových sociálních služeb v jiné typy sociálních služeb, poskytovaných v přirozené komunitě a podporující sociální začlenění uživatele do společnosti 21. února 2007 usnesením vlády České republiky č. 127. V návaznosti na tento dokument v roce 2009 odstartoval pilotní projekt Ministerstva práce a sociálních věcí ČR s názvem Podpora transformace sociálních služeb, o jehož realizaci se postaralo na základě veřejné zakázky Národní centrum podpory transformace sociálních služeb, které zahájilo svoji činnost o rok později.

## Analýzy, metodiky i praxe

Do pilotního projektu bylo zapojeno celkem 32 zařízení z celé České republiky. Jeho hlavním záměrem bylo ověřit a podpořit transformaci služeb sociální péče na základě individuálních potřeb uživatelů. K prioritám patřila příprava plánu transformace, vzdělávání pracovníků, vytváření analýz a podpora při přechodu klientů z velkokapacitní ústavní péče do služeb poskytovaných v komunitě. Sociální služby měly

možnost využít i investiční podporu z Integrovaného operačního programu. Díky této provázanosti neinvestiční a investiční části bylo možné proces transformace a deinstitucionalizace převést do praxe a v realitě vyzkoušet poskytování sociálních služeb mimo zdi ústavů. Za dobu trvání projektu se přestěhovalo více než 550 klientů do komunitní služby nebo do své rodiny a bylo vytvořeno několik velice cenných výstupů, které mohou pomoci dalšímu procesu transformace sociálních služeb v České republice a zlepšit a zkvalitnit život lidem s postižením.

## SOUČASNÝ PROJEKT TRANSFORMACE

Na pilotní ověření nastavení procesu transformace plynule navázal projekt s prozaickým názvem Transformace sociálních služeb, finančovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Do projektu je zapojeno 40 zařízení z celé České republiky. Jeho cílem je především udržet a dále šířit transformační proces sociálních služeb. Na rozdíl od prvního projektu se zaměřuje zejména na vzdělávání formou workshopů, v zapojených zařízeních probíhají také konzultace a supervize a využívány jsou i kulaté



Díky transformaci dojde ke zkvalitnění sociálních služeb a lidé s postižením získají soukromí. FOTO: © DIMABERKUT | DREAMSTIME.COM

stoly, které mají představit široké i odborné veřejnosti samotný proces transformace s konkrétními lokálními dopady v jednotlivých obcích, městech a krajích. V neposlední řadě probíhá sběr dat, která budou sloužit k zanalyzování a vyhodnocení průběhu transformace v polovině roku 2015, kdy tento projekt bude končit.

## Příklad jednoho zařízení

Pro konkrétní představu o transformaci sociálních služeb můžeme uvést příklad jednoho z transformujících se zařízení – Domova bez zámku z Kraje Vysočina. Jde o jedno ze zařízení, která jsou v procesu transformace nejdále. Vše začalo v roce 2008, kdy se tehdy ještě bývalý Ústav sociální péče (ÚSP) Jinošov (nyní Domov bez zámku), který sídlil na zámku a poskytoval služby celkem 70 klientům, dostal do havarijního stavu. Za-

ření vstoupilo do pilotního projektu na podporu transformace. Kraj podal žádost do Integrovaného operačního programu a v roce 2010 byl zahájen investiční projekt Transformace Ústavu sociální péče Jinošov a na něj navázal projekt Transformace ÚSP Jinošov II. a III. Díky této podpoře byly vystavěny nové domy v Náměstí nad Oslavou a Velké Bíteši, kde jsou poskytovány služby domov pro osoby se zdravotním postižením a chráněné bydlení. Dále vzniknou tři domácnosti chráněného bydlení a dvě domácnosti poskytující služby domova pro osoby se zdravotním postižením v různých lokalitách kolem Náměstě nad Oslavou. Na počátku minulého roku byla díky podpoře pilotního projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Kraje Vysočina také otevřena Kavárna Pohodička jako sociálně terapeutická dílna, kde jsou zaměstnání lidé se zdravotním postižením.

(red)

## Pomáhají i peníze z Evropského sociálního fondu

**V rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost jsou realizovány dvě výzvy zaměřené na podporu transformace sociálních služeb:**

- Výzva č. 87 (Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb) je zaměřena na podporu procesu transformace pobytových služeb sociální péče ve fázi její přípravy i realizace. Celkově bylo podpořeno dvacet projektů za 50 572 297 Kč. Zařízení, která realizují projekt v této výzvě, zvyšují odbornost pracovníků zapojených přímo do procesu transformace a informují veřejnost o této problematice. V rámci projektu se vytvářejí metodiky a analýzy zařízení spojené s transformačním procesem i celkové plány na provedení transformace zařízení.
- Výzva č. C1 (Podpora sociálních služeb komunitního typu vzniklých po transformaci) je zaměřena na podporu sociálních služeb komunitního typu, které vznikly jako výsledek procesu transformace pobytových služeb sociální péče. V rámci výzvy bylo podpořeno osm organizací a celková schválená výše dotace je 28 310 610 Kč. V současné době je připravována k vyhlášení výzva č. D2 obdobného zaměření.



Operační program Zaměstnanost, jeden z dalších operačních programů Evropského sociálního fondu pro období 2014–2020, bude mít jako jednu ze svých priorit právě podporu sociálních služeb komunitního typu, mimo jiné těch, které vzniknou při procesu transformace ústavních typů zařízení sociálních služeb.

(RED)

## KONFERENCE

## O financování a lepší organizaci sociálních služeb se debatovalo v Hradci Králové

**Do jaké míry je pomoc v těžkých sociálních situacích potřebná a kdy se už stává zneužitelnou? I na tu otázku se snažili nalézt odpověď odborníci na konferenci nazvané Efektivita a sociální služby II., která se konala 13. února v Hradci Králové.**

Hlavní téma konference se týkala změn v typologii sociálních služeb, vývoje efektivity sociálních služeb a jejich financování. V debatě se experti zaměřili také na dílčí výsledky individuálního projektu Podpora procesů v sociálních službách.

## Co zbytečně zvyšuje náklady?

V listopadu 2013 bylo v České republice registrováno 5 865 služeb, současná legislativa rozděluje sociální služby do 33 druhů a každý z nich obsahuje výčet činností, které musí poskytnout. V praxi se však ukázalo, že některé činnosti se dublují, jiné se překrývají, "vysvětluje Radek Suda, pověřený řízením odboru sociálních služeb Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Současný systém navíc zatěžuje administrativu poskytovatelů i násled-

nou kontrolu. Pro jednu cílovou skupinu se například musí registrovat více sociálních služeb a na každou službu poskytovatel žádá peníze. To zbytečně zvyšuje náklady na celý systém.

## Typologie sociálních služeb

Navrhované změny v systému poskytování sociálních služeb se budou proto týkat typologie sociálních služeb. Sociální služby zahrnují nyní sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Každá kategorie je dále rozdělena na další druhy. Podle formy poskytování se jedná o služby pobytové, ambulantní a terénní. Cílem je tento systém zjednodušit.

Aby nová struktura služeb byla efektivní a splnila svůj cíl, musí být nové druhy sociální péče navázány na další

FOTO: © SANDOR KACSO | DREAMSTIME.COM



procesy tohoto systému, například na vykazování dat o poskytovaných sociálních službách, na financování sociálních služeb a také na proces plánování a rozvoje sociálních služeb. V případě, že by nová typologie sociálních služeb byla schválena, jistě by pomohla snížit

administrativu poskytovatelům. Taktéž by nová typologie pomohla přesněji zasít a rychleji reagovat na potřeby cílových skupin. Základem pro určení sociální služby a konkrétních činností je charakteristika nepříznivé sociální situace.

## Udržitelnost financování

Připravovaný materiál sleduje i změny ve financování sociálních služeb z pohledu jejich udržitelnosti. Celkové náklady na sociální systém činí v České republice přibližně 28 miliard korun. Sociální služby jsou už hrazeny z více zdrojů a v současnosti se posuzuje několik variant financování. Nejradikálnější varianta počítá s důslednou analýzou potřeb cílových skupin či lokalit s volbou vhodných druhů sociálních služeb. Financování pak bude zajištěno buď plošnou dávkou, příspěvkem na základě hodnoceňní příjmu a majetku či financováním poskytovatelů sociálních služeb.

Projekt Podpora procesů v sociálních službách je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Více informací o projektu lze nalézt na webových stránkách [www.podporaprocesu.cz](http://www.podporaprocesu.cz).

(TZ)

## ■ Událost

**Festival Jeden svět 2014 byl hlavně o práci**

**V Praze 12. března končí 16. ročník Mezinárodního festivalu dokumentárních filmů o lidských právech Jeden svět, jehož hlavním tématem byla práce. Od 15. března do 13. dubna budou festivalové filmy k vidění v dalších 33 městech v ČR.**



Jak se s extrémní nezaměstnaností snažili vypořádat v malé vesnici Besence v jižním Maďarsku, lící dokumentární film Míčky a melouny. FOTO: WWW.JEDENSVET.CZ

Podle organizátorů festivalu chtěl letošní ročník festivalu Jeden svět upozornit na to, že po několika letech ekonomické krize se zaměstnání jako zdroj obživy stává každodenním tématem stále většího počtu lidí. Někdo práci hledá, jiný se bojí, že o ni přijde, a další v ní tráví tolik času, že přichází o svůj soukromý život. Ředitelka festivalu Hana Kulhánková k tomu říká: „Práce je pro všechny velké téma. Do budoucna se společnost bude navíc čím dál více potýkat s tím, že práce ze světa postupně mizí.“ Pracovních míst a zaměstnání ubývá.“

**SVĚTOVÁ PREMIÉRA NA ÚVOD**

Zahajovacím filmem letošního ročníku festivalu se stal dokument o stávce horníků v Jižní Africe s názvem Horníci pod palbou. Ve světové premiéře ho v Praze osobně uvedli režisér Rehad Desai a producentka Anita Khanova. V roce 2012 zdokumentovali stávku horníků z platinového dolu Mirakana, která skončila po brutálním zásahu policie krveprolitím. „Napínavý snímek je velkým diváckým zážitkem a s povislostí s právě probíhající další vlnou podobných protestů v JAR získává nový rozměr. Tvorci se ho navíc snaží nabídnout soudu jako důkazní materiál při hledání viníků masakru,“ přibližuje význam filmu Hana Kulhánková. Kromě tohoto do-

kumentu mělo na festivalu světovou premiéru dalších šest filmů – čtyři české a dva zahraniční.

**PRÁCE DĚLÁ ČLOVĚKA...**

Filmy zařazené do hlavní programové kategorie s názvem Práce dělá člověka... představily téma práce v celé jeho šíři. Filmáři v nich nahlížejí na práci v širokém společenském kontextu a otevírají debatu o tom, proč právě práce ovlivňuje v současnosti tolik naše životy. Pocitu vyhoření i alternativním podobám zaměstnávání se

ZDROJ: WWW.JEDENSVET.CZ

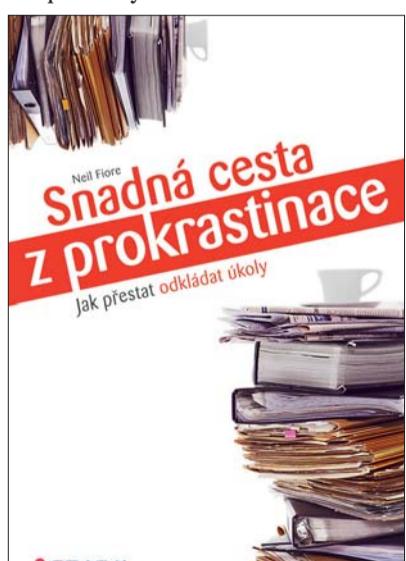


Film S chutí do toho! režiséra Konstantina Faigleho vtipnou formou poukazuje na problematiku pocitu vyhoření a věnuje se i alternativním podobám zaměstnávání. FOTO: WWW.JEDENSVET.CZ

## ■ Křížovka

**Loni se díky Úřadu práce ČR rekvalifikovalo více než 41 tisíc lidí. Rekvalifikační kurzy umožňují lidem, kterým hrozí ztráta zaměstnání nebo už jsou nezaměstnaní, získať novou kvalifikaci a tím pádem zvýšit... (viz tajenka).**

Využitou tajenku zaslávejte na adresu redakce novin do 24. března 2014. Jeden z vás získá publikaci Snadná cesta z prokrastinace (Jak přestat odkládat úkoly) od Neila Fioreho z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Tato kniha vám pomůže vyhnat z vašeho života chorobné odkládání úkolů neboli prokrastinaci. Najdete v ní osvědčené techniky, díky nimž se do svých úkolů pustíte s chutí. Ukáže vám, jak si naplánovat nejen úkoly, ale také zábavu a volnočasové aktivity, které děláte rádi a ze kterých můžete čerpat nové síly a motivaci k lepšímu výkonu.



Tajenka z minulého čísla: „... odpovědi na otázky v paragrafech.“ Publikaci Síla introvertů (Jak uspět ve světě, který přeje extrovertům) z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává V. Starinský z Ostravy-Nové Vsi. Gratulujieme.

věnuje dokumentární komedie S chutí do toho! režiséra Konstantina Faigleho. Nedostatek pracovních příležitostí řeší v dokumentu Míčky a melouny obyvatelé maďarské vesnice Besence. Režisér Frédéric Brunnquell ve snímku Doba slevová zase ukazuje na příbězích bývalých zaměstnanců letecké společnosti nebo supermarketu, že tyto korporace nedávají slevu zadarmo. Tvorci dalších filmů se zaměřili na problematiku nezaměstnanosti a chudoby na globálním Jihu i Severu, dětskou práci nebo třeba migraci za obživou.

**Rodiny v ohrožení**

Do festivalového programu byla letos poprvé zařazena kategorie Rodiny v ohrožení. V ní se představil například snímek s názvem Závisláci na netu, který líčí život v čínském odvysíkacím ústavu pro teenagery závislé na počítačových hrách. Film Výlet za láskou seznámil diváky s problémy tříčlenného autisty při hledání partnerky. To režisér Stephan Wagner otevřel dokumentem Poslední sny debatu o důstojném umírání. Devět panelových debat pro veřejnost se konalo v pražském Francouzském institutu v Praze vždy po projekci. Debatovalo se nejen o možnostech důstojného umírání, ale také o výchovných ústavech, alternativním bydlení, angažovaném umění, dotacích z EU a pracovních podmínkách nebo o propojování médií a politiky.

ZDROJ: WWW.JEDENSVET.CZ

FOTO: © CONSTANTINOPRIS / DREAMSTIME.COM

**Je manželství zbytečná instituce?**

Z výsledků nedávno provedeného šetření Centra pro výzkum veřejného mínění vyplývá, že více než polovina českých občanů (55 procent) nevidí nic špatného na tom, když spolu lidé žijí, aniž by plánovali sňatek.

V rámci šetření Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR byla zjištěna míra souhlasu či nesouhlasu se šestnácti různými výroky o partnerském soužití a rodičovství. Více než tři čtvrtiny dotázaných (76 procent) souhlasilo s tím, že pokud rodina nefunguje, je rozvod přijatelný řešením. Nadpoloviční většina respondentů podpořila nejen společné soužití nesezdaných párů, ale také názor, že jeden rodič může vychovávat dítě stejně dobře jakooba rodiče společně (52 procent). Přibližně stejný počet lidí si nemyslí, že by svobodní či rozvedení lidé měli ve společnosti menší vážnost.



plánovali sňatek. Svobodní lidé také častěji uváděli, že když rodina nefunguje, je rozvod přijatelný řešením a že manželství je podle jejich názoru zbytečná instituce.

**Role mužů a žen v rodině**

Centrum pro výzkum veřejného mínění také zkoumalo názory českých občanů na role mužů a žen v rodině. Nadpoloviční většina dotázaných vyslovila názor, že oba partneri by měli usilovat o profesní kariéru (59 procent oslovených) tuto činnost přisoudilo oběma partnerům, 36 procent mužům a jen 2 procenta ženám), měli by se společně starat o rodinu (rozpočet (57 procent respondentů) tuto činnost připsalo oběma partnerům, 22 procent mužům a 20 procent ženám) a nakupovat potraviny (55 procent dotázaných nákupy označilo za starost obou partnerů, 43 procent je připsalo ženám a jen 2 procenta mužům).

ZDROJ: CVVM

**Zaměstnanci touží hlavně po smysluplné práci**

Co na své práci nejvíce milujete? Na tuto otázku se ptali návštěvníci na pracovního portálu Profesia.cz. Každý třetí si nejvíce cení, že jeho práce je smysluplná. Čtvrtina respondentů pak uvedla, že nejlepší na jejich práci je možnost seberealizace. Doba je rychlá, tlak na výkon stále

intenzivnější, přesto si 17 procent návštěvníků váží především pracovní atmosféru a lidí, o které se může opírt. Třinácti procentu pracovníků přináší radost do života, když se jim v zaměstnání něco podaří, a každý desátý na své práci miluje hlavně peníze.

ZDROJ: WWW.PROFESIA.CZ

POMŮCKA: ALC, AVELA, ŠAVEL	RUSKÝ ŠLECHTIC	BÝVALÁ PEŇA DO KOUPALE		SPOJKA	NÁJEM PÚDY		LÍH	MIMO OBJEKT	SPZ PRAHY		INICIÁLY HOKEJOVÉ- HO TRENERA LENERA	PUTOVÁNÍ PŘÍRODOU HOVOR.	PRODEJNÝ ELEKTRO- SPOTŘEBIČŮ	KOČKOVITÁ ŠELMA		CHEMICKÝ PRVEK, KOV ZN. AU	POLICEJNÍ AKCE
PŘITAKÁNÍ						PRVNÍ ŽENA				KRYSTALICKÁ BŘIDLICE						ZEMĚDĚL- SKÉ ZÁSO- BOVÁNÍ ZKR.	
ZNAČKA BÝVALÉ OVOCNÉ LIMONÁDY						TELEFON ZKR.				LESKLÉ NATĚRY						POPĚVEK	
1. DÍL TAJENKY						STAROČES. MUŽ. JMÉNO				ZAVÝSKNUTÍ						KŘEČOVÉ SMRTELNÉ ONEMOCNĚNÍ	
ASIJSKÉ MUŽSKÉ JMÉNO					BOJOVÉ VOZIDLO					OTRAVNÉ LÁTKY						ZNAČKA VYSAVAČU	
ÚDER SLOVEN.					STARÉ ČES. ZAJMENO					DOMÁCÍ OBUV						SEVEROVÝ- CHOD ZKR.	
HOSPO- DÁRSKÉ NOVINY ZKR.	ZNAČKA PC PROCESORŮ				POROST NA TVÁŘI				STROMOVÝ POROST						KOPEC SLÁMY		
LOKNUTÍ					FORMA				SPOTŘEBO- VAT PÍTÍM						UMĚLECKÁ DVOJICE		
CHEM. ZN. SODÍKU		ZVRAT. ZÁJ. SLOVEN.	INICIÁLY HERCE LOHNISKÉHO SMRŠTĚNÍ		MODEL					TOPIVO						PŘEDLOŽKA	
		SEVERSKE JMÉNO			POVEL VOZKY				CITOSLOVCE NECHUTI						ČÁST		
	2. DÍL TAJENKY															LISTNATÝ STROM	
	DOMÁCI ÚKOL ZKR.															TELEVIZNÍ NOV. ZKR.	
BODNÁ ZBRAŇ					TÝKAJÍC SE OPÚ					DRUH ÚPRAVY SKLA						JMÉNO RAKOUSKÉ- HO ZPĚVÁKA JÜRGENSE	
PŘEHŘÁTÍ ORGANIZMU					JIHNOT					PATŘÍCÍ ELE						GONIO- METRICKÁ FUNKCE ZKR.	

■ INSPEKCE PRÁCE

# Kontroly nelegálního zaměstnávání jsou prioritou

**Nelegální práce způsobuje každoročně České republice finanční ztráty v rádu stamiliornů až miliard korun. Odhalování nelegální práce je jednou z kontrolních priorit Státního úřadu inspekce práce.**

V roce 2011 zahájil Státní úřad inspekce práce realizaci projektu Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání ČR (reg. č. CZ.1.04/2.2.00/11.00013), který je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu.

## Spolupráce základem komplexních kontrol

Cílem projektu je připravit a realizovat soubor metodických, organizačních a provozních opatření vedoucích k omezení nelegálního zaměstnávání občanů ČR i cizích státních příslušníků a zároveň prohlubit kontrolní spolupráci v rámci celého resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Partneři projektu jsou Úřad práce ČR a Česká správa sociálního zabezpečení.

správa sociálního zabezpečení.  
Stěžejní aktivitou projektu je provádění komplexních kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce. Komplexní kontroly jsou prováděny v úzké spolupráci s Úřadem práce ČR, Českou správou sociálního zabezpečení, ale i v koordinaci s Policií ČR, Celní správou a dalšími subjekty. Pouze vzájemná koordinace a úzká spolupráce kontrolních složek umožňuje efektivní odhalování nelegální práce.

## Vybavení inspektoru

V každém z krajů ČR byly na pracovištích inspekce práce zřízeny útvary specializované na kontrolu nelegálního zaměstnávání. Pro operativnost inspektorů nelegálního zaměstnávání byly útvary vybaveny mobilními kancelářemi (vozidlo Škoda Fabia Combi s pohonem na CNG vybavené výpo-

*Mobilní kancelář – vozidlo Škoda Fabia Combi s pohonem na CNG a vybavením kancelářskou a výpočetní technikou.*

FOTO: ARCHIV SÚ



PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST  
[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

EU-OSHA

**Úloha managementu firem je pro efektivní řízení BOZP klíčová**

**Účinné řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je klíčovým aspektem, pokud chce být firma trvale úspěšná. Členové managementu by tak měli vedle svých dalších úkolů a povinností prokazovat efektivní vedení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.**

Efektivní řízení spočívá především v zajištění ochrany zdraví, bezpečnosti a pohody všech pracovníků prostřednictvím snižování rizik a v zabezpečení ochrany před újmovou či onemocněním v důsledku pracovních činností. Úkolem vedoucího pracovníka je poskytnout strategický směr pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v jeho organizaci a motivovat pracovníky, aby tuto oblast vnímali jako důležitou a neopomenutelnou. Je třeba si uvědomit, že mezi vedením v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a řízením bezpečnosti a ochrany zdraví existuje významný rozdíl. Vedení je hlavně strategickou záležitostí a řízení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci negativně ovlivňuje životní styl zaměstnanců, naopak silné a efektivní vedení pozitivně ovlivňuje zdraví a pohodu pracovníků (tzn. menší výskyt úzkostí, deprese a stresu při práci, menší míra absencí z důvodu nemoci a také méně časté vyplácení invalidních důchodů). Špatné vedení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může poškodit pověst podniku a způsobit nemalé finanční škody. Dobré vedení vede k lepší produktivitě, k větší schopnosti přilákat nejlepší zaměstnance a ke zvýšené lojalitě zákazníků a subdodavatelů.

Praktické rady  
pro vedení BOZP

Jak dokládají četné studie, nedosta

Jak dokládají četné studie, nedostatečné vedení a řízení na pracovišti má na zaměstnance v mnoha ohledech negativní vliv. Nedostatečné vedení Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) vydala průvodce, který vznikl na základě studie britského Úřadu

četní a kancelářskou technikou a připojením na internet), které kromě potřebné mobility inspektorů a dosažitelnosti kontrolovaných subjektů v rámci celé oblasti místní působnosti oblastního inspektorátu práce umožňují i rychlejší provedení a ukončení kontroly, a to v části případů i vypracováním a předáním protokolu přímo na místě v den provedené kontroly.

## Výsledky projektu

V letech 2012–2013 bylo inspektoři Státního úřadu inspekce práce provedeno celkem 72 148 kontrol nelegálního zaměstnávání, při nichž bylo zjištěno 8 248 nelegálně pracujících osob.



hodnocení rizik a aby na základě výsledků hodnocení rizik byla přijata vhodná preventivní a řídicí opatření.

- Vedoucí pracovníci by měli povzbuzovat a rozvíjet účast zaměstnanců v záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví nad rámcem zákonné povinnosti organizace.
  - Důležitost problematiky BOZP stvrď firma tím, že otázky bezpečnosti a ochrany zdraví budou vždy na programu zasedání představenstva či vyššího vedení.
  - Výsledky organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví by měly být uvedeny ve výročních zprávách, aby byly snadno přístupné pro spolupracující subjekty a investory.
  - Vedoucí pracovníci by měli zajistit, aby byla prováděna pravidelná hodnocení rizik a aby na základě výsledků hodnocení rizik byla přijata vhodná preventivní a řídicí opatření.
  - Všem vedoucím v organizaci by mělo být poskytnuto školení o bezpečnosti a ochraně zdraví. Větší poznatky a povědomí jim mohou pomoci vystupovat jako silnější zastánce – „mistrů“ – BOZP.

## **Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2014)**

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčné)	<u>částky životního minima</u>	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřený 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
	<u>částka existenčního minima</u>	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	<u>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdu:</u>	8 500 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 50,60 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	50,60 Kč/hod.
	2. skupina prací:	55,90 Kč/hod.
	3. skupina prací:	61,70 Kč/hod.
	4. skupina prací:	68,10 Kč/hod.
	5. skupina prací:	75,20 Kč/hod.
	6. skupina prací:	83,00 Kč/hod.
	7. skupina prací:	91,70 Kč/hod.
	8. skupina prací:	101,20 Kč/hod.
cestovní náhrady *	<u>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</u>	5 - 12 hod. 67 Kč - 80 <sup>1)</sup> Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 102 Kč - 123 <sup>1)</sup> Kč, dle než 18 hod. 160 Kč - 191 <sup>1)</sup> Kč
	<u>dáhrydy při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):</u>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	<u>průměrné ceny PH:</u>	benzin 95 oktanů 35,70 Kč; benzin 98 oktanů 37,90 Kč; motorová nafta 36,00 Kč
náhrada mzdy *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovánoho 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 <u>průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance</u> po jeho redukcí v rámci redukčních hranic, a to tak, že:  z částky do výše 151,38 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 151,38 Kč, nejvýše však do 227,15 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 227,15 Kč, nejvýše však do 454,13 Kč se započte 30 %, k částce nad 454,13 Kč se nepřihlíží	
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATERŠTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
pojištění na sociální zabezpečení *	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v materštví (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcí provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 865 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 865 Kč, nejvýše však do 1 298 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 1 298 Kč, nejvýše však do 2 595 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 595 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastníků 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 rozložné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po částečném rozhodnutí 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 *	<b>Výše a čerpání rodičovského příspěvku:</b> Možnost volit délku pobírali 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 *	<b>Rodičovský příspěvek *</b>	<b>Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínu nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte</b>
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	průměr za rok 2006: 6,1 %, 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 % leden 2014: 8,6 % únor 2014: 8,6 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 28. 2. 2014	celkem: z toho:	625 390 294 924 žen 63 490 osob se zdravotním postižením 38 501 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 28. 2. 2014	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:	38 301
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 28. 2. 2014:	16,3
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNIHO DŮCHODU (sólo) celkem <sup>2)</sup>	prosinec 2013: 10 985 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy: (1. pololetí 2013) *** smrtelné úrazy: (rok 2012) ****	21 935 113
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2013: 21 542	
DŮCHODY výdaje v roce 2013 (v tis. Kč)	celkem: v tom:	372 334 993 starobní invalidní pro invaliditu I. stupně invalidní pro invaliditu II. stupně invalidní pro invaliditu III. stupně vdovský vdocecký sirotčí
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. - 3. čtvrtletí 2013	absolutní údaje sňatky rozvody živé narození zemřeli celkový přirůstek střední stav obyvat.	relativní údaje 4,7 2,6 10,3 10,4 -0,3 x
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2011: celkem v národním hospodářství 24 455 Kč, PS 24 447 Kč, NS 24 494 Kč 2012: celkem v národním hospodářství 25 112 Kč, PS 25 128 Kč, NS 25 037 Kč 1. - 3. čtvrtletí 2013: celkem v národním hospodářství 24 622 Kč, PS 24 659 Kč, NS 24 460 Kč	
ZAMĚSTNANCI celkem OSVČ vykonávající činnost	absolutní údaje 4. čtvrtletí 2012 3. čtvrtletí 2013 4. čtvrtletí 2013 4. čtvrtletí 2012 3. čtvrtletí 2013 4. čtvrtletí 2013 4. čtvrtletí 2012 3. čtvrtletí 2013 4. čtvrtletí 2013	relativní údaje 4 539 047 4 487 615 4 520 002 1 005 008 996 733 988 595 728 724 708 362 702 177
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	

# Nová pracovní místa musí být kvalitní, jinak chudobu neřeší

Jedním z nejvýraznějších důsledků hospodářské krize je zvyšující se počet lidí v produktivním věku ohrožených chudobou. Tento trend nepomáhá zvrátit ani postupné snižování nezaměstnanosti.

Jde o jedno z hlavních zjištění, která vyplývají z analýzy zaměstnanosti a sociálního rozvoje za rok 2013, již si nechává každý rok vypracovat Evropskou komisi. Ve zprávě se uvádí, že ziskání zaměstnání pomáhá lidem vymanit se z chudoby jen v polovině případů. Hodně totiž závisí na typu získané práce, na složení domácnosti a také na tom jestli je v rodině zaměstnaný ještě někdo další. „Musíme věnovat pozornost nejen samotnému vytváření pracovních míst, ale také kvalitě práce, abychom dosáhli udržitelného hospodářského oživení, které nepovede pouze ke snížení nezaměstnanosti, ale také k omezení chudoby,“ reaguje na výsledky analýzy evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenování László Andor.

Zpráva o stavu zaměstnanosti a sociálního rozvoje za loňský rok se mimo jiné zabývá i příznivým vlivem podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek na pravděpodobnost opětovného ziskání práce, následky přetrávající nerovnosti mezi pohlavími a sociálním rozdílem hospodářské a měnové unie.

## Dávky nejsou demotivující

Podle analýzy Evropské komise mají příjemci podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek větší šanci získat práci než lidé, kteří tyto dávky nedostavají (při rovnosti všech ostatních hledisek). To je v rozporu se všeobecně přijímaným názorem, že dávky jsou demotivující. Je ale

třeba připomenout, že pozitivní vliv dávek se týká hlavně dobře nastavených systémů dávek (např. systémů, v nichž dochází k postupnému snižování těchto dávek) doplněných vhodnými podmínkami, jako je například povinnost hledat si zaměstnání. Takovéto systémy zpravidla lépe podporují sladění nabízených a požadovaných dovedností na trhu práce, a tím vedou k získání kvalitnějšího zaměstnání a vymanění se z chudoby.

## Aktivní politika zaměstnanosti

Zpráva také upozorňuje, že v některých zemích (např. v Polsku nebo Bulharsku) významný podíl nezaměstnaných nevyužívá standardních záchranných sítí (podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky) a spolehlá se na solidaritu v rámci rodiny nebo na práci na černo. Nezaměstnaní, kteří nepobírají podporu v nezaměstnanosti, mají pak menší šanci najít si práci, protože se zpravidla neúčastní aktivačních opatření (v rámci aktivní politiky zaměstnanosti) a také nemají povinnost hledat si práci jako podmínu výplaty dávek.

## Rozdíly mezi muži a ženami

Stále přetrvávají rozdíly mezi pohlavími v účasti na trhu práce, v plátech i mře ohrožení chudobou. Ženy zpravidla pracují menší počet hodin než muži. I když se může jednat o osobní preferenci, vede to ke snížení kariérních přiležitostí, nižším

platům (a tím později i k nižším důchodu), nedostatečnému využití lidského potenciálu, což má vliv na hospodářský růst a prosperitu. Rozdíly mezi muži a ženami proto vytvářejí jak hospodářské, tak sociální náklady a měly by být odstraňovány vždy, když jsou jejich příčinou společenské nebo institucionální překážky nebo omezení.

## Míra zaměstnanosti žen

V členských státech lze z hlediska rozdílu mezi pohlavími v počtu odpracovaných hodin sledovat poměrně odlišné trendy. V některých zemích pracuje velký podíl žen, avšak s poměrně kratší pracovní dobou (na příklad Nizozemsku, Německu, Rakousku a Velké Británii), v jiných je účast žen na pracovním trhu nižší, avšak pokud jsou zaměstnané, pracují ženy obvykle více hodin (v rámci středoevropských a východoevropských zemí, Španělsku a Irsku). Pouze některé členské státy EU (hlavně severská a pobaltská země) dokázaly kombinovat vysokou míru zaměstnanosti žen a nízký rozdíl mezi pohlavími z hlediska odpracovaných hodin. Součástí účinného souboru politických opatření by měla být stejná pracovní doba pro obě pohlaví, široce dostupná flexibilní pracovní doba, pohled k rozdělení neplacené práce mezi partnery a dostatek finančně dostupných zařízení péče o děti s prodlouženou provozní dobou.

## Rozdíly mezi státy eurozóny

Neustále rostoucí makroekonomické rozdíly, odlišnosti v sociální oblasti a v zaměstnanosti ohrožují klí-



čové cíle EU – tj. přinášet prospečný všem svým členům prostřednictvím podpory hospodářského sbližování a zlepšovat životy občanů v členských státech. Nejnovější analýza ukazuje, že základy současných rozdílů byly položeny již v prvních letech existence společné měny, neboť nevyvážený růst v některých členských státech způsobil hromaděním dluhu na základě nízkých úrokových sazeb a silného přílivu kapitálu byl často doprovázen neuspokojivým vývojem produktivity a problémy v oblasti konkurenčeschopnosti.

## Úskalí vnitřní devalvace

Jelikož neexistuje možnost devalvovat měnu, musí se země eurozóny, které se snaží znova získat cenovou kon-

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (tr)

## Evropský parlament schválil Fond evropské pomoci nejchudším osobám

**Evropský parlament potvrdil pokračování programu EU na pomoc nejchudším občanům a do roku 2020 poskytne Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FAED) členským státům 3,5 miliardy eur.**

Kromě potravin se Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FAED) zaměří na financování dalších nezbytných potřeb, jako jsou boty, oblečení, hygienické prostředky apod., a také na financování opatření vedoucích k sociálnímu začlenování nejchudších občanů EU.

## Pomoc pro bezdomovce

Fond pomůže potřebným vymanit se z bludného kruhu chudoby a nemalým dílem přispěje k témuž se splnění evropského cíle snížit do roku 2020 počet lidí žijících v chudobě nebo ohrožených chudobou o nejméně 20 milionů. Nemůže pomoci všem 50 milionům Evropanů trpících nedostatkem kvalitních potravin. Zaměří se jen na ty opravdu nejchudší, k nimž patří hlavně bezdomovci (podle odhadů žije v Evropě 4,1 milionu lidí bez domova), a pak také na děti trpící materiální depravací. Bude na členských státech, aby programy skutečně zacílily na tyto skupiny.

## Jak bude fond fungovat?

V závislosti na situaci a preferencích se členské státy EU samy rozhodnou, jaký typ pomoci chtejí poskytnout (potraviny nebo základní zboží či kombinace obou), a zvolí si preferovaný model pro porizování a distribuci potravin a zboží. Vnitrostátní orgány mohou koupit jídlo a zboží a pak je poskytnout pro distribuci partnerským organizacím nebo jim poskytnout finance a organizace potřebné potraviny či zboží nakoupí samy. Partnerské organi-



zace budou vybírány na základě objektivních a transparentních kritérií. Na financování národních programů pomoci pro nejchudší se členské státy budou podílet 15 procenty.

## Z bludného kruhu chudoby

Novy fond by měl potřebným lidem ukázat cestu z bludného kruhu chudoby a depravace tím, že jim nabídne dočasnou opatření zmírnějící jejich potíže. Díky této pomoci by měly být uspokojeny jejich základní potřeby, aby se pak mohli vrátit zpět na trh práce, ucházet se o zaměstnání či se věnovat vzdělávání, popř. vyhledat poradenství. Fond evropské pomoci nejchudším (FAED) tak doplňuje Evropský sociální fond (ESF). Pokud totiž lidé trpí nedostatkem potravin, nemají porádné oblečení nebo jim chybí jiné základní věci denní potřeby, nemohou se zpravidla účastnit vzdělávání nebo využít poradenství.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (tr)

## EURES

## Hledáte práci u nás nebo v zahraničí? Novou kariéru můžete najít v Ostravě

**EURES (Evropské služby zaměstnanosti) ve spolupráci s Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ostravě pořádají již třetí ročník Mezinárodního veletrhu pracovních příležitostí v Ostravě. Akce se koná 8. dubna od 10 do 17 hodin v prostorách Clarion Congress hotelu.**

Veletrh je určen pro studenty, absolventy, nezaměstnané a ostatní zájemce o práci v ČR a zemích EU a EHP. Ti budou moci během akce využít osobního kontaktu se zaměstnavateli, a přímo tak konzultovat jednotlivé pracovní pozice. Jde o jedinečnou příležitost pro zájemce hovořit se zástupci firem a nalézt odpovídající pracovní uplatnění. Volná pracovní místa budou nabízena nejen zaměstnavatelům z České republiky (převážně Moravskoslezského kraje), ale i firmám z Nizozemska, Velké Británie, Německa, Irské, Polska, Norska a Dánska. Poptávání budou především kandidáti na pozice svářeců, IT specialistů, řezníků, skladišťníků, automechaniků, CNC operátorů a dále pečovatelky, technické profesory, zámečníci, instalatéři, montéři a také pracovníci v zemědělství. Většina pracovních míst bude vyžadovat komunitativní znalost anglického nebo německého jazyka, u některých dostáváme základní znalost. Zájemci o práci v zahraničí mohou absolvovat přijímací pohovor přímo na místě. Nabídku volných míst doplní také stáže pro studenty.

Veletrhu se zúčastní zástupci veřejných služeb zaměstnanosti (EURES) z Irské, Německa, Polska, Švédské, Slovenska, Francie, Španělska, Nizozemska, Dánska a Rakouska,

kterí budou poskytovat informace o životních a pracovních podmínkách, situaci na trhu práce a možnostech zaměstnání v těchto státech. A ještě jedna příjemná zpráva na závěr: vstup na veletrh je zdarma.

ZDROJ: EURES



## Mezinárodní veletrh pracovních příležitostí JOBS EXPO 2014

**V Průmyslovém paláci na Výstavišti v Praze-Holešovicích se 27. a 28. března uskuteční mimořádná dvoudenní akce s názvem JOBS EXPO 2014 – mezinárodní veletrh pracovních příležitostí.**

Veletrh je otevřen nejen zájemcům o práci, ale také širokému spektru personalních agentur, internetových pracovních portálů, specialistům na vzdělávání a samozřejmě zaměstnavatelům. Na své si rozhodně přijďte i studenti a zájemci o práci v zahraničí, kterým poradci EURES (Evropské služby zaměstnanosti), jejíž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil.

ním trhu a možnostech zaměstnání v Evropě.

Součástí veletrhu bude souběžně probíhající mezinárodní jazykový a vzdělávací veletrh LINGUA SHOW 2014, který zprostředkovává maximum důležitých informací v oblasti jazykového vzdělávání a celoživotního vzdělávání.

Podrobný program veletrhu JOBS EXPO 2014 naleznete na internetových stránkách [www.jobsexpo.cz](http://www.jobsexpo.cz) nebo na [www.incheba.cz](http://www.incheba.cz). Na mezinárodní veletrh JOBS EXPO je vstupné zdarma.

ZDROJ: EURES