



MIGRACE

Vydávání pracovních povolení pro cizince ze zemí mimo EU

[čtěte na straně 2](#)



ČSSZ

Přes milion OSVČ musí podat přehled za rok 2011

[čtěte na straně 3](#)



RODINA

Otcové se postaráj o děti stejně dobře jako matky

[čtěte na straně 4](#)

Slovo ministra



Kvůli nelegálnímu zaměstnávání přijde stát podle odhadů MPSV každoročně o několik desítek miliard korun. Státní úřad inspekce práce (SÚIP) plánuje v letošním roce provést celkem 200 tisíc kontrol. Od ledna se také zpřísnil postih za výkon nelegální práce, a to včetně zvýšení minimální výše sankcí. Opatření mají mimo jiné působit preventivně. Každý by si měl uvědomit, že když zaměstnává někoho načerno, může tím firmě způsobit značný finanční postih.

Kontrolní činnost státu v oblasti zaměstnanosti, od ledna sloučená pod SÚIP, se zaměřuje na široké spektrum pracovněprávních aspektů. Nejde ale pouze o potírání řívalců, jak je někdy prezentováno v médiích, ale o potírání nelegální práce. Řívalcovému je pouze dílem nelegálního zaměstnávání. Záměrem MPSV není ztěžovat běžné postupy drobných podnikatelů a živnostníků, kteří například zajišťují subdodávku pro větší firmu. Podobně každý živnostník může vykonávat činnost legálně za pomocí rodinných příslušníků. Při posuzování každého jednotlivého případu je vždy třeba vycházet z podrobného posouzení charakteru práce, kterou konkrétní člověk pro někoho jiného vykonává. Stěžejní je, jestli se jedná o výkon tzv. závislé práce, či nikoli.

Z pohledu pracovního práva je řívalcovému nelegálnímu zaměstnávání, při němž je fakticky pracovněprávní vztah zastřen jinou smlouvou. V zásadě platí, že pokud fyzická osoba jako OSVČ vykonává činnost především svým jménem a na svoji odpovědnost, pak je vše v pořádku. Uvedeme dva jasné příklady:

Pokud bude např. kuchař – OSVČ – vařit v restauraci nikoli vlastní, ale pro jinou firmu, lze předpokládat, že tuto činnost nevykonává vlastním jménem, na svoji odpovědnost atd. Pak by měl být v pracovněprávním vztahu, a tedy nikoli jako OSVČ. Naopak u takového instalatéra, který vykonává práci např. v bytech a podobně, je správné, že je OSVČ. Pokud by ale jako OSVČ prodával např. v prodejně s potřebami pro instalatéry a tento obchod by nebyl jeho (provozovala by jej jiná firma), pak by nejspíše měl být v pracovněprávním vztahu. Záleží však vždy na konkrétním případě, zda se jedná o tzv. řívalcovému – tedy nelegální práci, či nikoli.

Boj s nelegálním zaměstnáváním posilila od Nového roku nejen legislativní úprava definice nelegální práce, ale také faktické rozšíření kompetencí orgánů inspekce práce. SÚIP a jeho oblastní inspektoráty převzaly významnou část kompetencí, co se týká kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti. Na SÚIP přeslo od ledna také 178 nových inspektorů, kteří dosud působili v rámci agend úřadů práce. Celkový počet inspektorů SÚIP tak nyní čini 341. Státní úřad inspekce práce se zaměří zejména na kontrolu dodržování povinností zaměstnavatelů podle zákona o zaměstnanosti a na mimořádné kontrolní akce zaměřené na oblast nelegální práce a pracovněprávních vztahů. Zajištěn bude také provoz 180 tzv. mobilních kanceláří, tedy automobilů vybavených technikou potřebnou k výkonu efektivní a rychlé kontroly.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Úspory v oblasti ICT nelze zpochybňit

Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí úplné a konkrétní informace o strategii rozvoje resortní ICT (informační a komunikační technologie). Hlavním cílem je snížení provozních nákladů o 50 procent prostřednictvím zvýšení efektivity ve všech segmentech informačních a výpočetních technologií.

Kromě toho se klade důraz na důsledné využívání prostředků z fondů Evropské unie. Díky tomu se nároky na státní rozpočet výrazně sníží, což je velmi důležité v době hledání dalších úspor pro dodržení stanovených rozpočtových cílů.

Cesta k úsporám

Hlavním předpokladem pro úspěšnou realizaci úspor je zásadní změna ve filozofii provozovaných systémů (nejen aplikačních), kdy dochází k přechodu od decentralizovaného a technicky komplikovaného prostředí do jednotného systému, který je postaven na vhodně zvolených technologiích. Díky tomu je možné odbourat komplikovanou provozní náročnost a zamezit duplicitnímu řešení v podobě vysokých nároků

na vlastní hardware, software (HW, SW) a služby. To celkově přinese i efektivnější práci s klienty, kdy dochází k sdílení potřebných informací a je možné stavět univerzálnější procesy při řešení potřeb klientů.

MAXIMÁLNÍ FLEXIBILITA

Provozování informačních technologií (IT) je v daleko větší míře postaveno na poskytování jasně definovaných služeb, které mají odpovídajícím způsobem nastaveny potřebné parametry na jejich provoz (princip SLA – dohoda o úrovni služeb). To s sebou nese maximální flexibilitu ve využívání (a odebíráni) ICT služeb, která se odpovídajícím způsobem promítá do celkových nižších nákladů na provoz oproti předchozím obdobím.

Pokračování na straně 2



Loni se sociální výdaje zvýšily o miliardy korun

Celkové sociální výdaje z rozpočtu MPSV činily loni cca 451,9 mld. Kč, což bylo o 11,9 mld. Kč více než v roce předchozím. Růst byl způsoben především zvýšením výdajů na dávky důchodového pojištění (meziročně o 21,3 mld. Kč).

V menší míře se loni navýšily výdaje i v oblasti dávek pomoci v hmotné nouzi a dávek pro osoby se zdravotním postižením. Naopak v případě dávky státní sociální podpory, podpor v nezaměstnanosti, příspěvku na péči a dávky nemocenského pojištění výdaje meziročně poklesly.

Vývoj počtu důchodců a výdajů důchodového pojištění

Loni pokračoval postupný dlouhodobý nárůst počtu důchodců. Ke konci roku 2011 činil jejich počet 2 873,0 tis. (z toho 2 340,1 tis.

představovali důchodci starobní), což bylo o 53,9 tis. více než na konci roku 2010. Výšší meziměsíční nárůsty počtu důchodců byly zaznamenány ve druhé polovině minulého roku především v reakci na tzv. malou důchodovou reformu.

Celkové výdaje na důchody v roce 2011 vzrostly meziročně o 21,3 mld. Kč a dosáhly výše 359,1 mld. Kč (tj. 79,5 procenta všech prostředků na sociální výdaje MPSV v roce 2011; o rok dříve činil tento podíl 76,8 procent). Tento nárůst byl způsoben především růstem počtu důchodců a valorizací důchodů v lednu 2011.

Vývoj výdajů NEMOCENSKÉHO pojistění a dočasné pracovní neschopnosti

Na dávky nemocenského pojistění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetrování a vyravnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) bylo v roce 2011 vynaloženo 21,5 mld. Kč. Ve srovnání s rokem 2010 došlo k poklesu o 1,3 mld. Kč. V úrovni výdajů se v minulém roce projevilo prodloužení období o jeden týden, za které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci při jeho dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy.

Z hlediska úrovně nemocnosti bylo v roce 2011 ukončeno 1,33 mil. případů dočasné pracovní neschopnosti (meziročně pouze o 4,0 tis. případů více). Zatímco počet ukončených případů byl v obou le-



tech obdobný, počet prostonaných dní meziročně poklesl z 62,1 mil. na 59,9 mil., čímž se zkrátila průměrná délka trvání jednoho případu ze 46,5 na 44,8 dní.

Pokračování na straně 2

ÚŘAD PRÁCE ČR

Prvních pět měsíců fungování projektu DONEZ

Od října loňského roku realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Úřadem práce ČR projekt Docházka nezaměstnaných – DONEZ. Cílem projektu, který je financován z Evropského sociálního fondu (OP LZZ), je v maximální možné míře omezit výkon nelegálního zaměstnávání.

Za prvních pět měsíců provozu prošlo projektem zhruba 47 tisíc lidí. Jen v únoru bylo do projektu zařazeno 26 070 uchazečů o zaměstnání. V souvislosti se zařazením do projektu bylo od počátku jeho realizace do 29. 2. 2012 zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání s více než 4 000 uchazeči o zaměstnání.

Kolik se už ušetřilo?

To je bezmála desetina všech, kteří byli do projektu zařazeni. Současně si asi 550 uchazečů o zaměstnání našlo ihned po zařazení do projektu zaměstnání. Pokud provedeme bilanci, činí úspory přes 140 milionů korun, a to již po odečtení nákladů,

které jsme doposud za zprostředkování na Czech POINTech zaplatili,“ říká minister práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Podle odhadu ministra by systém mohl během dalších šesti měsíců generovat úsporu vyšší než půl miliardy korun. Tento odhad vychází z průměrného počtu uchazečů, s nimiž je zahájeno správní řízení, případně z počtu těch, kteří si najdou po zařazení do projektu zaměstnání (a s nimi související úspory na vyřazení z evidence).

Omluvy nesplnění povinnosti

S ohledem na výše uvedené projekt již nyní plní svůj hlavní cíl omezit výkon nelegálního zaměstnávání, což lze deklarovat i některými

důvody uvedenými ze strany uchazeče o zaměstnání, ke kterým nebylo možné přihlédnout jako k vážným důvodům pro omluvu nesplnění povinnosti, např.:

- Zaměstnavatel neumožňuje uchazeče dostavit se ve stanovenou dobu.
- Uchazeč tvrdí, že se mu schůzka

Kritéria uchazeče pro zařazení do systému DONEZ

V rámci projektu DONEZ vytípovaní uchazeči o zaměstnání dochází v čase určeném pracovníkem úřadu práce na místa Czech POINTech. Do systému jsou zařazováni vybraní uchazeči o zaměstnání, mj. například ti, kteří se do evidence nezaměstnaných dostá-

vají opakováně, lidé, kteří v posledním půlroce byli zaměstnaní méně než deset dní, uchazeči s opakovou evidencí či vytípované rizikové profese s danou úrovni vzdělání apod. Do systému naopak nejsou zařazeni například lidé v rekvalifikaci, osoby nad 60 let, lidé pečující o osobu blízkou s II. stupněm invalidity atd. Mezi důvody, které omlouvají absenci na dohodnuté schůzce na pracovišti Czech POINTech patří pochopitelně nemoc, pohovor u potenciálního zaměstnavatele a například také obtížná dopravní dostupnost.



Úspory v oblasti ICT nelze zpochybnit

Pokračování ze strany 1

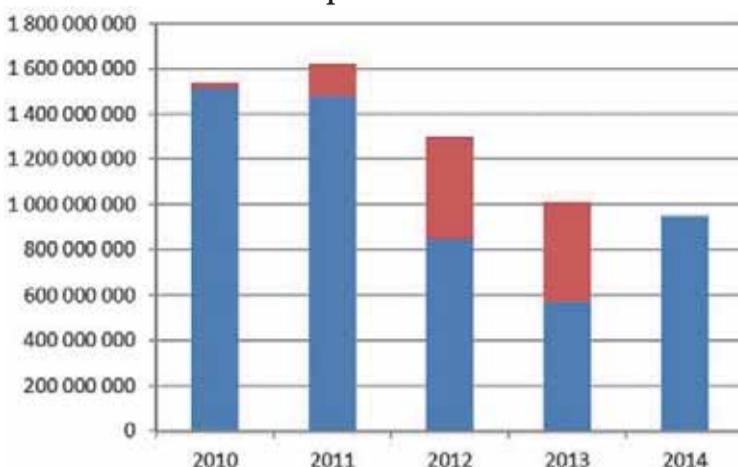
K úsporam přispívají zejména následující opatření:

- Sjednocení zdrojů, snížení nároků na klienty (uživatele), odbourání duplicitních činností a dat v resortu.
- Odklon od nákupu a správy hardwaru (HW) k nákupu služeb, čímž dojde k větší flexibilitě vynaložených finančních prostředků s možností aktuálně upravovat stav HW podle konkrétních potřeb resortu.
- Porizovací náklady, správa i údržba se přesouvají na dodavatele, protože je odebírána jasně definovaná služba v odpovídajících parametrech a při zachování velmi vysokého standardu zabezpečení dat i služeb.
- Snížení počtu resortních datových center z původního počtu osm na cílový stav dvě vlastní datová centra a jedno provozované formou služby. Centralizace resortního nákupu pomocí vnitřních procesů s postupným schvalováním a objednáváním konsolidovaných objednávek z jednoho místa.

Náklady MPSV na ICT

MPSV prostřednictvím prováděcí smlouvy a souvisejících šesti dodatků, které byly podepsány Minister-

Pokles celkových výdajů na ICT a růst podílu z fondů EU



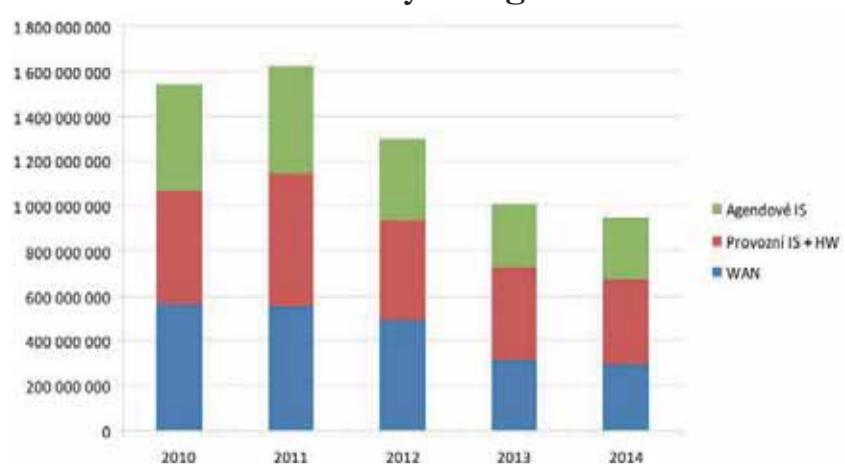
Částky zahrnují výdaje samotného ministerstva i Úřadu práce ČR stejně jako zdroje ze státního rozpočtu i z fondů Evropské unie. Jedná se o různé druhy nákladů, včetně pořízení hardwaru. V letech 2010 a 2011 dosahovaly cca 1,6 mld. Kč. V tomto roce se sníží zhruba o 300 mil. Kč, v následujícím roce o dalších 300 mil. Kč oproti roku 2012. Kumulativně jde v letech 2012–2014 o úspory v objemu asi 1,5 mld. Kč. Pokud bychom brali do úvahy pouze zdroje ze státního rozpočtu, celkové výdaje na IT v roce 2012 poklesnou na 0,85 mld. Kč cca 1,5 mld. Kč v období 2010/2011.

stvem vnitra ČR a firmou Fujitsu, zajišťuje ICT potřeby celého resortu (tj. nejen pro zajištění systémů na úradech práce, ale také ICT potřeby MPSV). Tímto řešením MPSV ušetří jen v letech 2012–2014 více než 1,5 mld. Kč. Náklady na ICT v loňském roce převyšovaly částku 1,6 mld. Kč,

letos je to o 300 mil. Kč méně a v dalších letech se bude částka postupně snižovat.

Smlouva se týká licencí a služeb spojených s celkovou IT infrastrukturou resortu (platforma pro zajištění výpočetního výkonu a diskového prostoru – administrace a správa zá-

Pokles úrovně výdajů ve všech sledovaných segmentech ICT



lohovalní dat, síťových rozhraní, databáz, integrační platformy, administrace systému elektronické pošty, portálového řešení, správa identit, Service Desk apod.), tedy v naprosté převaze ICT nástrojů, které nesouvisí s agendovými systémy ÚP, ale s běžným IT provozem MPSV.

Náklady na správu a provoz aplikací, které zabezpečují administraci a výplatu dávek spravovaných úřady práce v letošním roce, dosáhnou maximálně 361 milionů korun, příští rok 281 milionů a v roce 2014 272 milionů Kč.

(TZ)

MÍGRACE

K vydávání pracovních povolení pro cizince ze zemí mimo EU

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo metodické pokyny pro krajské pobočky Úřadu práce ČR, které doplňují a upřesňují způsob aplikace nových opatření v oblasti zahraniční zaměstnanosti. Smyslem těchto opatření je podpořit zaměstnanost v ČR a aktivizovat volné pracovní síly z řad evidovaných uchazečů o zaměstnaní.



FOTO: © CREATIVEFIRE | DREAMTIME.COM

Krajské pobočky Úřadu práce ČR při vydávání nových povolení k zaměstnaní a při prodloužování doby platnosti povolení již vydaných budou vždy zohledňovat aktuální, sezonní i dlouhodobé ekonomické potřeby jednotlivých zaměstnavatelů v závislosti na typu jejich ekonomické činnosti. Existuje-li odůvodněný předpoklad, že nevydání či neprodloužení doby platnosti povolení k zaměstnaní způsobí vážné ekonomické ohrožení zaměstnavatele vedoucí k rušení pracovních míst a propouštění stávajících zaměstnanců, povolení k zaměstnaní vydá nebo prodlouží dobu jeho platnosti.

Spolupráce se zaměstnavateli

Krajské pobočky Úřadu práce ČR budou vždy důsledně zkoumat situaci na trhu práce a aktivně spolupracovat se zaměstnavateli při náboru pracovních sil. Příkladem takového postupu je spolupráce se společností BRAMKO, s. r. o., Semice působící v zemědělské výrobě, kde byl ve dnech 1. a 7. břez-

Prodloužení podle stupně kvalifikace

Pokud se prokáže tak jako ve výše uvedeném případě, že nelze volné pracovní místo obsadit občanem ČR, reprektive občanem EU či jeho rodinými příslušníky, Úřad práce ČR povolí zaměstnavateli zaměstnaní cizinců.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR budou s ohledem na situaci na trhu práce prodloužovat dobu platnosti povolení k zaměstnaní podle stupně kvalifikace požadované pro výkon zaměstnaní, na které je povolení vydáno:

- nižší vzdělání než středoškolské s maturitou – prodloužení až na dobu 6 měsíců,
- středoškolské vzdělání s maturitou – prodloužení až na dobu 12 měsíců,
- vysokoškolské či vyšší odborné vzdělání – prodloužení až na dobu 24 měsíců.

(TZ)

Loni se sociální výdaje zvýšily o miliardy korun

Pokračování ze strany 1

Vývoj výdajů na podporu v NEZAMĚSTNANOSTI

Na podporu v nezaměstnanosti bylo v roce 2011 uvolněno 10,3 mld. Kč, o 3,1 mld. Kč méně než v roce 2010. Pokles byl ovlivněn především nižším průměrným počtem uchazečů o zaměstnaní s podporou v nezaměstnanosti (pokles ze 163,5 tis. v roce 2010 na 132,4 tis. v roce 2011) a snížením průměrné měsíční výše podpory v nezaměstnanosti (meziročně poklesla z 5 698 Kč na 5 586 Kč v roce 2011) v důsledku změny ve struktuře příjemců podpory, nižších předchozích příjmů uchazečů o zaměstnaní, ze kterých je výše podpory kalkulována, a legislativních změn účinných od ledna 2011. Novela zákona o zaměstnanosti zpřísnila podmínky pro nárok na pobírání podpory v nezaměstnanosti – snížila se výše podpory v nezaměstnanosti uchazečům, kteří sami bez vážného důvodu nebo na základě dohody se zaměstnavatelem ukončí pracovní poměr, byla zrušena možnost souběhu pobírání podpory v nezaměstnanosti s výkonem tzv. nekolidujícího zaměstnání a rovněž pobírání podpory po dobu, kdy uchazeči přísluší zákoně odstupné či odchodné.

Vývoj výdajů na dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením

Tyto dávky poskytovalo MPSV občanům prostřednictvím pověřených obecních úřadů do konce roku 2011. Od ledna 2012 provádí agenda těchto systémů Úřad práce ČR.

- Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na životy, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc) činily v roce 2011 cca 5,0 mld. Kč, což představovalo meziročně nárůst o 1,1 mld. Kč. Dů-

vodem tohoto zvýšení byl nárůst počtu domácností v hmotné nouzi (v roce 2011 se v průměru jednalo o cca 91 tis. domácností, tj. o 12 tis. více než v roce 2010), omezení nároku na sociální příplatek v systému státní sociální podpory (s dopadem do systému pomoci v hmotné nouzi) a růst cen v oblasti bydlení.

- Dávky pro osoby se zdravotním postižením byly v roce 2011 vypláceny v objemu 1,9 mld. Kč (z toho téměř 0,9 mld. Kč představovalo příspěvek na provoz motorového vozidla), což bylo o 0,1 mld. Kč více než v roce předchozím.
- Výdaje na příspěvek na péči v roce 2011 meziročně poklesly o 1,5 mld. Kč na 18,1 mld. Kč. Počet byl způsoben především snížením výše příspěvku v I. stupni závislosti u osob starších 18 let od ledna 2011 z původní částky 2 000 Kč na 800 Kč.

Vývoj výdajů na dávky státní sociální podpory

Na dávky státní sociální podpory bylo v roce 2011 uvolněno cca 36,0 mld. Kč, což bylo o 4,8 mld. Kč méně než v roce předchozím. Počet souvisí převážně s úspornými legislativními úpravami účinnými od počátku roku 2011 (omezení nároku u porodného na prvorozené dítě v rodině s rozhodným příjemem do 2,4 násobku životního minima rodiny, zúžení nároku na sociální příplatek pouze na rodiny se zdravotně postiženým členem, úpravy konstrukce rodičovského příspěvku).

Výdaje na dávky státní sociální podpory meziročně celkově poklesly i navzdory výraznému nárůstu výdajů na příspěvek na bydlení.

(TZ)

Seminář o aktivitách krajských koordinátorů SÚIP



Koncem února se na MPSV konal seminář krajských koordinátorů, jejichž hlavním úkolem je chránit handicapované před nekorektním zaměstnáváním.

FOTO: ARCHIV REDAKCE

Od začátku letošního roku Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR výrazně posílí boj s nelegálním zaměstnáváním. Plánovaná kontrolní činnost sjednocená v rámci agendy Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) využije 180 tzv. mobilních kanceláří. Funkci inspektora-koordinátora vykonává v jednotlivých krajích také 12 lidí se zdravotním handicapem. Koncem února se na MPSV konal seminář o jejich aktivitách za osobní účasti ministra Jaromíra Drábka.

Krajští koordinátoři mají klasickou oficiální průkazku inspektora, ale jejich úkolem je především komunikovat s cílovou skupinou handicapovaných v jednotlivých krajích a chránit je před nekorektním zaměstnáváním. O nekalých praktikách některých zaměstnavatelů, kteří zneužívají příspě-

centrum týmu je v Třinci, vzniklo na začátku letošního roku a jednotlivé kontrolní aktivity se tedy stále ještě „lád“. Úlohou koordináčního centra je zpracovávat informace od jednotlivých krajských koordinátorů a vytvářet relevantní informace potřebné pro SÚIP z hlediska profesionálního zásahu při porušování zaměstnanosti cílové skupiny osob se zdravotním postižením. Velmi zajímavý je rovněž fakt, že i za takto krátkou dobu jeho fungování se již hodně pseudopodnikatelů vzdalo systému různých fiktivních školení apod., při nichž zneužívají příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (DEM)

Přes milion OSVČ musí podat Přehled o příjmech a výdajích za rok 2011

Přesně 1 001 764 osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) evidovala ČSSZ k 31. 12. 2011. Každá OSVČ, která alespoň část roku 2011 vykonávala samostatnou výdělečnou činnost, je povinna podat Přehled o příjmech a výdajích za rok 2011.

Nejpozději do středy 2. května 2012 musí každá OSVČ, která alespoň část roku 2011 vykonávala samostatnou výdělečnou činnost (SVC) a jejíž daňové přiznání nezpracovává daňový poradce, podat Přehled o příjmech a výdajích za rok 2011.

Pokud daňové přiznání zpracovává daňový poradce a OSVČ tuto skutečnost doloží nejpozději do 30. dubna 2012 u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (v Praze Pražské, v Brně Městské - OSSZ/PSSZ/MSSZ), posune se termín podání přehledu na 1. srpna 2012.

V případě, že OSVČ není povinna podávat daňové přiznání, musí přehled podat nejpozději do úterý 31. července 2012.

Kde najdete elektronické tiskopisy?

Elektronický tiskopis Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za rok 2011 a podrobný návod k vyplnění jsou k dispozici na webových stránkách ČSSZ (<http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>). Elektronický tiskopis je k dispozici ve dvou formátech, a to pdf a zfo. Výpočet pojistného je u obou formátů zajištěn automaticky, tiskopis lze jednoduše vyplnit v počítači. Tiskopis automaticky vypočítá i měsíční výši zálohy na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti na rok 2012. Po podání přehledu se totiž mění výše záloh na pojistné na důchodové pojištění.

Jaké jsou nejčastější nedostatky?

ČSSZ upozorňuje na nejčastější nedostatky: v Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2011 je potřeba správně rozdělit daňový základ z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti z vedlejší a hlavní SVC, oznamovat zahájení spolupráce spolupracujících osob vykonávajících vedlejší SVC je nutno hned a ne až při podání přehledu, učiní-li to OSVČ později,

hrozí udelení pokuty a u OSVČ vykonávajících hlavní SVC i dopočtení penále.

POZN.: DP - DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ, NP - NEMOCENSKE POJIŠTĚNÍ

Doplatek na pojistném musí OSVČ zaplatit nejpozději do osmi dnů ode dne podání přehledu za předchozí



kalendářní rok. Za den platby pojistného se považuje den, kdy dojde k připsání pojistného na účet OSSZ/PSSZ/MSSZ, nikoliv den odeslání příkazu k úhradě, u plateb převzatých v pokladně je to den převzetí hotovosti. Pokud OSVČ nezaplatí pojistné ve stanovené lhůtě nebo ho zaplatí v nižší výši, než měla, vzniká ji povinnost platit penále. Sazba penále za každý kalendářní den, ve kterém dluh na pojistném trvá, činí 0,05 procenta.

S vyplněním tiskopisu pomáhají OSVČ podrobné pokyny. Ty rovněž obsahují základní informace o platné právní úpravě a součástí jsou formuláře, kterými se dokládají některé skutečnosti. Detailní informace získáte i na <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/>.

ZDROJ: ČSSZ

Počet OSVČ podle krajů (k 31. 12. 2011)

Kraj	OSVČ					účastný NP	
	vykonávají činnost		platí zálohy na DP		účastný dobrovolného DP		
	hlavní	vedlejší	hlavní činnost	vedlejší činnost			
Hl. m. Praha	108 829	58 735	108 344	18 388	312	11 096	
Středočeský	87 632	44 447	87 524	11 633	535	15 773	
Jihočeský	38 396	23 791	38 394	5 513	298	9 289	
Plzeňský	34 681	19 826	34 602	4 762	109	5 459	
Karlovarský	18 267	8 826	18 257	2 310	95	2 234	
Ústecký	41 944	19 942	41 917	5 556	334	5 691	
Liberecký	27 599	13 781	27 592	3 832	141	4 866	
Královéhradecký	34 264	20 558	34 208	4 894	344	7 449	
Pardubický	28 975	16 805	28 967	4 344	447	6 061	
Vysocina	28 293	16 602	28 276	4 071	236	6 724	
Jihomoravský	72 571	38 329	72 556	9 914	477	13 160	
Olomoucký	34 534	18 005	34 524	4 771	351	6 249	
Zlínský	35 643	18 827	35 630	4 723	298	9 764	
Moravskoslezský	58 362	33 300	58 313	8 420	502	11 300	
Celkem	649 990	351 774	649 104	93 131	4 479	115 115	

■ Publikace

Tři praktické příručky od ČSSZ

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vydala tři praktické příručky s aktuálními informacemi a radami pro budoucí důchodce, osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) a o dávkách nemocenského pojištění.

Příručky jsou řešeny formou otázek a odpovědí, nechybí v nich příklady a důležité kontakty. Všechny tři brožury jsou zdarma v tištěné podobě k dispozici na okresních správách sociálního zabezpečení a elektronicky na webových stránkách ČSSZ.

Příručka budoucího důchodce

Příručka budoucího důchodce v roce 2012 obsahuje vše, co je dobré vědět o starobním důchodu. Přináší odpovědi na 41 nejčastějších dotazů, které si lidé kladou, když přemýšlejí o odchodu do starobního důchodu. Přibližuje postup podání žádosti o starobní důchod, seznamuje s možnostmi výplaty starobního důchodu, je v ní i tabulka důchodového věku občanů narozených mezi lety 1936 a 1977.

Příklad z příručky: Žena narozená 23. 1. 1954 vychovala 3 děti. Z tabulky vyplývá, že její důchodový věk

je 58 let a 4 měsíce. Toho dosáhne 23. 5. 2012. Aby jí vznikl nárok na starobní důchod, musí získat alespoň 28 let důchodového pojištění. Žena pracuje od roku 1973, z toho 10 let pečovala o děti. Celkem je doba jejího důchodového pojištění 38 let. Ženě vznikne nárok na starobní důchod.

Průvodce dávkami nemocenského pojištění

V Průvodci dávkami nemocenského pojištění v roce 2012 najdou lidé odpovědi na otázky, jaké dávky náleží z nemocenského pojištění, kdo a kdy dávky vyplácí, co je to dočasná pracovní neschopnost, a rádu dalších z celkem 39 frekventovaných otázek.

Příklad z příručky: Zaměstnanec v pracovním poměru je uznán dočasně práceneschopným dne 1. 2. 2012. DPN bude trvat do 8. 3. 2012. Nemocenské zaměstnanci náleží od 22. 2. do 8. 3. 2012, tedy 16 dnů. Rozhodným obdobím pro výpočet

nemocenského bude období od 1. 2. 2011 do 31. 1. 2012. Vyměrovací základ zaměstnance za rozhodné období činí 350 000 Kč a DVZ před redukcí bude 958,90 Kč (350 000 Kč / 365 dnů). Z výše první redukční hranice (838 Kč) se započítá 90 procent, tj. 754,2 Kč (= 90 procent z 838 Kč). Z částky nad první redukční hranicí do druhé redukční hranice (958,90 Kč - 838 Kč = 120,90 Kč) se započítá 60 procent, tj. 72,54 Kč (= 60 procent z 120,90 Kč). Redukovaný DVZ bude činit 827 Kč (754,20 Kč + 72,54 Kč, zaokrouhleno na celé koruny nahoru). Výše nemocenského za kalendářní den tak bude 60 procent redukovaného DVZ, tj. 496,2 Kč (zaokrouhleno na 497 Kč). Celkem dostane 7 952 Kč.

Příručka OSVČ pro oblast sociálního zabezpečení

Příručka OSVČ pro oblast sociálního zabezpečení v roce 2012 pomůže správně se orientovat v dané problematice nejen začínajícím OSVČ. Přehledně provede celou oblast



a vysvětlí, co znamená účast na důchodovém pojištění OSVČ, na čem závisí platba pojistného, proč a kdy se podává Přehled o příjmech a výdajích OSVČ. Na 32 stránách je připraveno 56 vytípovaných otázek, které si OSVČ pokládají.

Příklad z příručky: OSVČ vykonávala po celý rok 2011 hlavní SVC. Dosáhla daňového základu ve výši 190 000 Kč, přehled podal 16. dubna 2012. Vyměrovací základ je stanoven ve výši 50 procent daňového základu, neboť takto stanovený vyměrovací základ je vyšší než zákonné minimum. Pokud si OSVČ neurčí vyšší vyměrovací základ, výše pojistného bude celkem 27 740 Kč (tj. 95 000 Kč × 29,2 procenta). OSVČ v roce 2011 zaplatila zálohy na pojistné ve výši 21 684 Kč. Tato částka se odečte od zjištěného pojistného, tj. 27 740 Kč - 21 684 Kč = 6 056 Kč. OSVČ tak musí po podání přehledu na pojistné doplatit ještě 6 056 Kč. Doplatek je splatný nejpozději osm dnů po dni, kdy byl podán přehled, tj. do 24. dubna 2012.

ZDROJ: ČSSZ

Letos oslaví sté narozeniny 469 seniorů

V březnu letošního roku evidovala Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) 469 důchodců narozených v roce 1912. Z toho je 391 žen a 78 mužů. U příležitosti stých narozenin dostávají klienti ČSSZ rozhodnutí o zvýšení důchodu o 2 000 Kč spolu s osobním dopisem ministra práce a sociálních věcí Dr. Ing. Jaromíra Drábka.



■ PORADNA

Musejí jednatelé společnosti s ručením omezeným (s. r. o.), kteří dostávají pravidelné měsíční odměny, tuto činnost vykonávat v pracovněprávním vztahu?

Pokud fyzická osoba vykonává pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu práci nebo činnost, které vykazují znaky závislé práce uvedené v § 2 odst. 1 zákoníku práce, lze tak činit jen v některém ze základních pracovněprávních vztahů podle § 3 téhož právního předpisu – tedy v pracovním poměru nebo na základě některého z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jinak se jedná o výkon nelegální práce ve smyslu § 5 zákona o zaměstnanosti.

Vztah statutárního orgánu obchodní společnosti, v konkrétním případě jednatele vůči společnosti s ručením omezeným, se řídí obchodním zákoníkem, který ovšem nespadá do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, nýbrž Ministerstva spravedlnosti ČR. Až do 31. 12. 2011 bylo opakováno soudy judikováno, že činnost statutárního orgánu při obchodním vedení obchodní společnosti nelze vykonávat v žádném pracovněprávním vztahu a řídí se výhradně pravidly o výkonu funkce podle obchodního zákoníku. Novelou obchodního zákoníku provedenou zákonem č. 351/2011 Sb. (účinnost od 1. 1. 2012) byl však do tohoto zákona vložen nový paragraf 66d, který již umožňuje, aby obchodním vedením obchodní

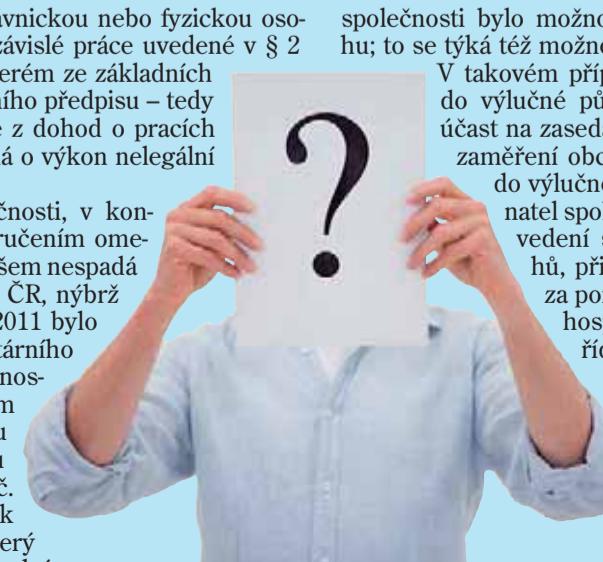


FOTO: © WAVEBREAKMEDIA LTD | DREAMSTIME.COM

společnosti bylo možno pověřit i zaměstnance v pracovněprávním vztahu; to se týká též možnosti pověřit takto statutární orgán této společnosti.

V takovém případě (s výjimkou některých činností náležejících do výlučné působnosti statutárního orgánu, jakými jsou např. účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení a jiné činnosti svěřené zákonem do výlučné půs

■ Projekt

Do Auditu rodina & zaměstnání se zapojily první společnosti

V loňském roce zahájilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR projekt na podporu sladování práce a rodiny Audit rodina & zaměstnání. První smlouvy s českými firmami jsou už podepsány, s dalšími se jedná.

Do auditu se přihlásily již čtyři soukromé společnosti – architektonická společnost Arch.Design, poskytovatel zásilkových služeb DPD (Direct Parcel Distribution), Tchibo Praha a pojišťovna Kooperativa. Z veřejné správy se do auditu zapojily Městský úřad Třeboň a Městský úřad Hodonín, za neziskové organizace se auditu prozatím účastní Charita Kaplice, Centrum pro rodinu a sociální péči v Ostravě a Rodinné centrum Hermánek. S dalšími společnostmi MPSV jedná, noví zájemci se mohou nadále hlásit na internetové stránce www.auditrodina.eu. Po úspěšné implementaci prorodinných opatření zapojené společnosti obdrží plný certifikát Auditu rodina & zaměstnání.

Efektivní využívání zaměstnanců

Zájem firem o audit dokazuje, že i v době hospodářské recese je možné přistoupit k firemním rozvojovým programům. „Řada firem je v současné ekonomické situaci nucena reorganizovat a optimalizovat procesy. Efektivní využívání zaměstnanců může v takové chvíli známenat konkurenční výhodu. Audit je individuální proces, v němž nikomu nic nevnučujeme – každý účastník projektu má možnost zvolit si oblasti, v nichž se chce zdokonalovat,“ říká vedoucí projektu na MPSV Vít Liška.

Audit rodina & zaměstnání lze využít k rozvoji a optimalizaci personální politiky firmy, instituce nebo organizace. Díky podpoře rodinných potřeb zaměstnanců společnost



zapojená do projektu jednak získá motivovanější spolupracovníky, jednak podporí své ekonomické zájmy. V rámci auditu realizuje tým složený ze zástupců vedení firmy, zaměstnanců či odboru spolupracuje s poradcem z MPSV v oblasti personální politiky na plánu, jak sladit firemní zájmy s rodinnými potřebami zaměstnanců.

Zlepšit prorodinná opatření

Struktura účastníků auditu ukazuje, že je skutečně vhodný pro velmi širokou škálu společnosti. „Stejně jako audit v soukromé společnosti vyžaduje znalost business prostředí, audit ve státní instituci vyžaduje znalost principů fungování státní správy. Účinná a efektivní opatření je však možné nalézt v obou případech,“ dodává Vít Liška. Ze se audit hodí skutečně i pro velmi malé organizace, dokládá Rodinné centrum Hermánek. Dohromady má pouhých 14 zaměstnanců, všichni jsou zároveň pečujícími rodiči.

Některé z přihlášených firem se podporou harmonizace pracovního a rodinného života zaměstnanců zabývají dlouhodobě a vstup do auditu vnímají jako další logické vyústění své snahy. „Doufáme, že audit povede ke zlepšení již podniknutých opatření, a získáme tak nové podnety zvenčí. Přejeme si, aby se zaměstnanci cítili v zaměstnání ještě lépe, a byli tak kladně motivováni,“ říká k důvodům, které vedly Arch.Design k zapojení do auditu, personalistka Alena Seměšová. Personální ředitelka společnosti DPD Soňa Štroufová dodává: „V rámci firemní společenské odpovědnosti se snažíme tuto oblast podporovat. Certifikace by nám navíc měla pomoci v PR propagaci firmy jako zaměstnavatele, kterému není lhostejný rodinný život jeho zaměstnanců.“

Být dobrým rodičem i zaměstnancem

Pro obě zmíněné společnosti je prorodinné zaměření samozřejmostí. „Zaměstnanci tak nemají pocit, že se

■ PRŮZKUM

Většina populace: Otcové se postarají o děti stejně dobře jako matky

Naprostá většina (87 procent) české populace zastává názor, že otcové jsou schopni starat se o děti stejně dobře jako matky. Vyplývá to z výsledků rychlého sociologického průzkumu, který provedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) ve spolupráci se společností Mediaresearch loni na závěr projektu Táto, jak na to?

Průzkum se ptal 4 tisíc lidí, zda jsou podle jejich názoru muži schopni postarat se o děti stejně dobře jako ženy a zda se do této role zapojují dostatečně. Co se týče názoru veřejnosti na dostatečnost zapojení českých otců do každodenní péče o děti, výsledky už tak jednoznačné nejsou.

Rozdíly mezi názory žen a mužů

Veřejnost (muži a ženy ve věku 15–54 let) jasně deklarovala (87 procent), že otcové jsou schopni starat se o děti stejně dobře jako matky. Asi nejvýznamnější byl rozdíl v názorech u mužů a žen (či otců a matek) zařazených do výzkumu. Zatímco pouze 8 procent otců se přiklání k názoru, že tátové nejsou schopni postarat se o děti stejně dobře jako matky, v případě matek je to bezmála pětina (18 procent).

Většina české populace (64 procent) se přiklání k názoru, že otcové se podílejí na každodenní péči o nezletilé děti dostatečně. Více než třetina populace však s tímto názorem nesouhlasí. Každodenní péče o nezletilé děti zahrnuje například vodění dětí do škol a školek, učení se s dětmi, přípravu jídla, večerní hygienu, návštěvu lékaře atd.

Ženy a matky jsou v otázce dostatečného zapojení otců do každodenní

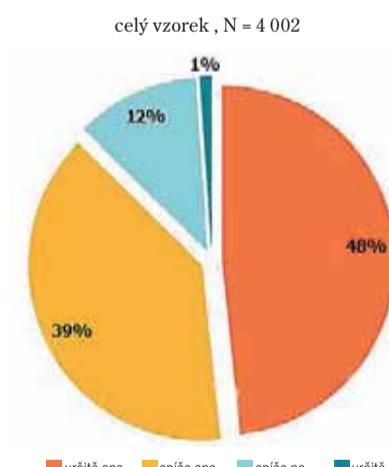
ní péče o děti ve srovnání s muži výrazně kritičtější. Sami muži jsou s mírou zapojení otců do každodenní péče spokojeni, otcové považují „svůj“ podíl za dostatečný (73 procent mužů a 78 procent otců). Naopak ženy a matky jsou v této otázce rozpolceny. Bezmalá polovina z nich (45 procent) se přiklání k názoru, že zapojení otců do každodenní péče o děti není dostatečné.

Čtyři názorové skupiny

Celkově můžeme českou populaci v dané věkové skupině 15–54 let roztrudit podle názorů na schopnost a zapojení otců do péče o děti do čtyř skupin:

- Největší skupinou jsou respondenti, kteří věří ve stejně schopnosti otců a matek a dostatečný podíl na péči o děti (61 procent).
- Necelá třetina respondentů věří ve stejně schopnosti otců a matek, ale podle jejich názoru je podíl otců na péči o děti nedostatečný (27 procent).
- Malá skupina respondentů nevěří, že otcové jsou schopni starat se o děti stejně jako matky, a možná proto se ani dostatečně nezapojují do péče o děti (9 procent).
- Malé procento respondentů (3 procenta) nevěří, že otcové jsou

Jsou tátové schopni starat se o děti stejně dobře jako matky?



stejně schopni se starat o děti jako matky, ale podle nich se otcové zapojují dostatečně (pravděpodobně v rámci svých možností).

Záleží i na věku a místu bydliště

Na rozdíl od otců je u matek dětí patrný rozdíl z hlediska velikosti města bydliště, neboť matky z menších měst a vesnic (do 5 000 obyvatel) jsou s podílem otců na každodenní péči nejméně spokojeny.

Nejkritičtější v názoru na dostatečné zapojení otců do každodenní péče je nejmladší generace (15 až 24 let), z nichž se celkem 39 procent přikláňí k nedostatečnému podílu otců na každodenní péči.

Průzkumu se loni v listopadu zúčastnilo 4 002 respondentů, kteří

Cíle Auditu rodina & zaměstnání

Hlavním cílem auditu je rozvoj a optimalizace prorodinně orientované personální kultury a zahájení diskuse vedoucí k tvorbě opatření napomáhajících harmonizaci rodiny a profese. Přínosem pak bude zvýšení motivovanosti zaměstnanců a podpora ekonomických zájmů společnosti.

Rozvojem prorodinné orientace firma:

- docílí vyšší motivace a spokojenosti svých zaměstnanců
- zlepší produktivitu práce
- zvýší svou konkurenčeschopnost
- sníží fluktuaci zaměstnanců a s ní spojené náklady na zpracování nových spolupracovníků
- zvýší kvalitu uchazečů o zaměstnání
- urychlí návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené a navýší počet těch, kteří se po jejím ukončení vrátí zpět do firmy
- vylepší svou image a získá na prestiži v očích veřejnosti

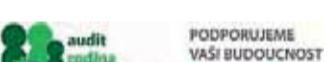
Audit má několik fází

Všechny společnosti, jež do auditu vstoupily, nyní připravují plány opatření, která budou v jeho průběhu zavádět do praxe. Audit má totiž několik fází. Projektová skupina nejprve zhodnotí dosavadní opatření prorodinné politiky, poté navrhne opatření nová, stanoví cíle a harmonogram jejich realizace. V okamžiku, kdy je vytvořený realizační plán schválen a podepsán vedením, udělí MPSV společnosti základní certifikát Auditu rodina & zaměstnání. Následuje osmnáctiměsíční lhůta, během které jsou nařízená opatření uváděna do firemní praxe. Na základě odborného posouzení externím hodnotitelem obdrží společnost po úspěšné implementaci opatření plný certifikát Auditu rodina & zaměstnání, který potvrzuje, že je její personální politika vstřícná k rodinným potřebám zaměstnanců.

V závěrečné fázi auditu se nachází Magistrát města Brna a Knihovna Jiřího Mahena v Brně. Obě instituce vstoupily do auditu v jeho pilotní fázi v roce 2010 a nyní se ucházejí o plný certifikát Auditu rodina & zaměstnání.

VÍCE INFORMACÍ O PROJEKTU
NA WEBOU WWW.AUDITRODINA.EU.

FOTO: © TATYANA GLADSKIH / I DREAMSTIME.COM



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
WWW.ESFR.CZ

FOTO: © DMYTRÝ KONSTANTYNOV / I DREAMSTIME.COM



Co byl projekt Táto, jak na to?

Projekt Táto, jak na to?, který skončil k 31. prosinci loňského roku, usiloval o zviditelnění hodnoty otcovství a prosazení konceptu aktivního otcovství v české společnosti. Aktivním otcovstvím se rozumí pravidelná péče o děti včetně domácích prací s tím spojených. I když mnozí čeští otcové mají v tomto směru progresivní názory, v praxi stále výrazně zaostávají za matkami, zejména v rutinních, každodenních aktivitách. Důvodem však nemusí být vždy neochota a nezájem, ale i pracovní výtízení a informační deficit. Zapojení otců do péče o dítě od nejútlajejšího věku se přitom ukazuje být klíčovým faktorem pro stabilitu rodiny, vývoj

dítěte i schopnost matky sladit rodinný život s tím pracovním.

(72)

Cílem projektu proto bylo prostřednictvím informační mediální kampaně na tuto skutečnost upozornit a rozptout širší veřejnou a odbornou debatu. Jako zdroj informací posloužily právě zmínované výzkumy, zároveň se podařilo navázat spolupráci s organizacemi z Norska a Velké Británie. V rámci projektu vznikly webové stránky [www.tatojaknato.cz](http://WWW.TATOJAKNATO.CZ), po dobu jeho realizace zde byla rovněž provozována bezplatná právní poradna.

(72)

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
WWW.ESFR.CZ



Evropským rokem 2012 je zahájen proces formování
lepší společnosti pro všechny generace

Nikdy není příliš pozdě...

... zachovat si mladého ducha

... sdílet naše zkušenosti

... spojit síly

... žít naplno



Evropský rok aktivního stárnutí
a mezigenerační solidarity 2012



www.active-ageing-2012.eu

■ INSPEKCE PRÁCE

Výsledky koordinovaných kontrol v Jihočeském kraji a na Vysočině

Koordinované kontroly za účasti inspektorů oblastního inspektorátu práce (dále „OIP“), kontrolorů Úřadu práce ČR a kontrolorů České správy sociálního zabezpečení a za přispění Cizinecké policie byly prováděny během celého roku 2011.



Během 1 373 kontrol uskutečněných v rámci koordinovaných kontrolních akcí v Jihočeském kraji a v kraji Vysočina bylo prověřeno více než 3 000 osob. Kontroly se nevynutily ani restauračním a ubytovacím zařízením.

FOTO: © BOWIE15 | DREAMSTIME.COM

Před vlastními kontrolními akcemi se konalo několik krajských koordinacích schůzek za účasti českobudějovických a jihlavských krajských úřadů spolupracujících institucí, tj. Úřadu práce ČR (dále „ÚP“), České správy sociálního zabezpečení a Cizinecké policie.

Krajská koordinační skupina

Předmětem těchto jednání se stal výběr zaměstnavatelů v Jihočeském kraji a v kraji Vysočina, u kterých z dlouhodobého sledování bylo zřejmé, že zde může dojít k porušování pracovněprávních předpisů a zaměstnávání zaměstnanců bez pracovních smluv. Schůzky krajské koordinacní skupiny, kde byly hodnoceny přípravy a průběh jednotlivých kontrolních akcí a přijímána opatření pro další kontroly, probíhaly i během celého kontrolního období.

Průběh kontrol

Kontroly byly prováděny jak během týdne, tak i o sobotách, nedělích a ve svátcích. Za průběh jednotlivých kontrolních dnů, počet provedených

kontrol v daném dni a technické zajištění zodpovídali stanovení inspektori OIP. Během provádění kontrol nevznikl žádný organizační nebo technický problém.

Během výkonu společných kontrol, a to především při kontrolách v restauračních a ubytovacích zařízeních, byla u některých zaměstnavatelů patrná nervozita. Ve nejednom případě docházelo i k slovnímu agresivnímu chování zaměstnavatelů a nebyly neobvyklé útky osob vykávajících práci z provozovny.

Výsledky koordinovaných kontrol

Během 1 373 kontrol uskutečněných v rámci koordinovaných kontrolních akcí v Jihočeském kraji a v kraji Vysočina bylo prověřeno více než 3 000 osob.

Nejrozšířlejší kontrolní akce probíhala v restauračních a ubytovacích provozech, kde zaměstnanci OIP a ÚP zkontovali celkem 734 zaměstnavatelů a prověřili 2 126 osob. Ve 37 případech u občanů České republiky bylo zjištěno nelegální zaměstnávání a dále ve dvou přípa-

dech inspektori zjistili nesplnění informační povinnosti pro zaměstnávání cizinců.

Další rozsáhlější kontrolní akci představovaly kontroly v maloobchodech, kde bylo provedeno celkem 161 kontrol, a kontroly u zaměstnavatelů provozujících balicí linky, u nichž inspektori absolvovali celkem 165 kontrol.

Pokuty skoro za čtyři miliony korun

Ze strany žádného úřadu zapojeného do těchto kontrolních akcí nebylo na základě provedených

kontrol uskutečněno žádné podání orgánům činným v trestním řízení. Ve 43 případech zaslal OIP příslušnému živnostenskému úřadu oznámení o porušování pracovněprávních předpisů. Za zjištěné dlelostky navrhli inspektori OIP uložit celkem 171 pokut v celkové výši téměř 4 miliony Kč. Nejčastěji byla porušována ustanovení zákoníku práce týkající se pracovního poměru, dohod konaných mimo pracovní poměr, odměňování a evidence pracovní doby.

Závěrem lze konstatovat, že ve všech oblastech kontrolní činnosti se podařilo odhalit nedodržování

povinností při uzavírání pracovních smluv, dohod o konání práce mimo pracovní poměr, nedodržování povinnosti vést evidenci odpracované pracovní doby, prohlášení příplatků za noční práci, práci o sobotách a nedělích apod. Z uvedených poznatků je zřejmé, že především kontrolní akcí v restauračních a ubytovacích zařízeních se podařilo omezit nelegální zaměstnávání v tomto oboru podnikání a výrazným způsobem zamezit souběhu evidence uchazečů o zaměstnání a výkonu zaměstnání.

Ing. JAN ROSICKÝ, VEDOUcí ODBORU INSPEKCE OBLASTNÍ INSPEKTOŘATY PRÁCE PRO JIHOČESKÝ KRAJ A VYSOČINU

■ SÚIP

Mimořádné kontrolní akce Státního úřadu inspekce práce**V souvislosti s legislativními změnami došlo 1. ledna 2012**

k rozšíření působnosti orgánů inspekce práce v kontrolní činnosti. K tomuto datu Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a jeho oblastní inspektořaty převzaly významnou část kompetencí v kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti.

Oblastní inspektořaty práce se v rámci své činnosti v roce 2012 zaměří zejména na kontrolu dodržování povinností zaměstnavatelů podle zákona o zaměstnanosti a na mimořádné kontrolní akce zaměřené na oblast nelegální práce a pracovněprávních vztahů. K dalším oblastem, které budou podrobovány kontrole, patří nelegální zaměstnávání občanů ČR a cizinců, dodržování pracovněprávních předpisů agenturami práce a dodržování pracovněprávních předpisů na základě podnětu směřujících do oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

K kontroly o jarních prázdninách

K mimořádným akcím v průběhu března patřily například kontroly lyžařských areálů (v době jarních prázdnin), kontroly čerpacích stanic PHM ve Středočeském kraji a stán-

kového prodeje, především rychlého občerstvení na území hl. m. Prahy. Ve všech uvedených oblastech se kontroly zaměřily na nelegální zaměstnávání občanů ČR a cizích státních příslušníků a vybraná ustanovení pracovněprávních předpisů a zákona o zaměstnanosti.

Lyžařské areály i autoservisy

, „Zaměření na lyžařské areály vyplývá z dosavadní praxe orgánů inspekce práce. Období lyžařské sezony nutí provozovatele zabezpečit poskytování svých služeb formou krátkodobého zaměstnání. V mnoha případech však osoby, které vykonávají práci na lyžařských vlečích, lanovkách, restauračních a ubytovacích zařízeních apod., vykonávají tuto práci bez rádně uzavřeného pracovněprávního vztahu,“ vysvětluje Jaromír Drábek, ministr práce a sociálních věcí. V průběhu jarních



Mimořádné kontroly nelegální práce probíhaly v době jarních prázdnin i v autoservisech a pneuservisech.

FOTO: © BOWIE15 | DREAMSTIME.COM

měsíců také probíhaly zvýšené kontroly u zaměstnavatelů poskytujících služby motoristům, zejména u autoservisů a pneuservisů.

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. dubnu 2012)

ZIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčné)	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 nezaopatřená dětmi 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	
MINIMÁLNÍ MZDA *	částka existenčního minima pro zaměstnance odměňované měsíční mzdu:	2 200 Kč	
NEJNÍŽI ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací: 2. skupina prací: 3. skupina prací: 4. skupina prací: 5. skupina prací: 6. skupina prací: 7. skupina prací: 8. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 53,10 Kč/hod. 58,60 Kč/hod. 64,70 Kč/hod. 71,50 Kč/hod. 78,90 Kč/hod. 87,10 Kč/hod. 96,20 Kč/hod.	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
cestovní náhrady *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty: náhrada za použití vlastního vozidla: průměrné ceny PH:	5 - 12 hod.: 64 Kč - 78 ¹ Kč, více než 12 hod.: 18 Kč: 96 Kč - 115 ¹ Kč, dele než 18 hod.: 151 Kč - 181 ¹ Kč spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednodopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč benzin 95 oktanu 34,90 Kč; benzin 98 oktanu 36,80 Kč; motorová nafta 34,70 Kč;	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdě ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku zaměstnance, 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 mzdě se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 146,65 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 146,65 Kč, nejvýše však do 219,98 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 219,98 Kč, nejvýše však do 439,95 Kč se započte 30 %, k částce nad 439,95 Kč se nepřipočítí!		
NEMOCENSKE *	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚZITÁ POMOC V MATERŠTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2012 důchodové (DP) a nemocenské pojistění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	Sazby pojistného na vyměřovacího základu: zaměstnavek: zaměstnaneck: OSVČ: osoby dobrovolně účastné DP:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastníků NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ 26 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastníků NP, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud si při splnění stanovených podmínek lze sazbu zaměstnavek sám přiřadit) a toto skutečnosti včas příslušné OSSZ nesoučasně označit. 21,5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastníků pojistek pouze DP 6,5% 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li dobrovolně účastna) 28 % na DP	
Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Možnost volit délku pobíraní rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vytěrpana celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte Maximální výše rodičovského příspěvku čini 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 nespíni podmínu nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, 2010: 9,0 %, 2011: 8,6 % únor 2012: 9,2 % březen 2012: 8,9 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 3. 2012	celkem: 525 180 z toho: 254 646 žen 62 379 osob se zdravotním postižením 28 925 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 3. 2012	hlášena na ÚP ČR - celkem za ČR: 39 906
UCHAZEČNÍ NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 3. 2012: 13,2
PRŮMĚRNÁ VÝše STAROBNÍ DUCHODU (sólo) celkem:²⁾	březen 2012: 10 755 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (1. pololetí 2011)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 12

Více žen do nejvyšších pozic ve firmách! Ale jak?

Ve správních radách nejvýznamnějších podniků v Evropě připadá na šest mužů pouze jedna žena. Podniky příliš nespěchají s tím, aby provedly změny ve struktuře svého nejvyššího vedení.

Vezměme si správní rady největších firem v EU: ženy zde tvoří pouze 14 procent členů – v roce 2010 to bylo 12 procent. A pouze třem procentům správních rad v EU ženy předsedají – to je přibližně stejný počet jako před dvěma lety.

EUROPÁNÉ PRO ROVNOCENNÉ ZASTOUPENÍ

Evropští občané se shodují na tom, že je třeba tuto nerovnováhu odstranit. V nedávném průzkumu se téměř 90 procent respondentů vyslovilo pro rovnocenné zastoupení žen ve vedoucích funkčních (za předpokladu stejné kvalifikace). Tři čtvrtiny občanů podporují přijetí legislativy, která by genderovou rovnováhu ve správních radách podniků upravila.

Možnost pracovat ve vrcholných manažerských pozicích ženy povzbuzuje k tomu, aby zůstaly déle ekonomicky aktivní. Vede to k vyšší zaměstnanosti žen a k využívání všech jejich schopností v plném rozsahu.

Dobrovolné závazky, nebo povinné kvóty?

Větší zastoupení žen ve vedoucích pozicích by zvýšilo konkurenční schopnost Evropy. Studie konzultantských firem McKinsey a Ernst & Young dosly k závěru, že společnosti, jejichž vedení je rovnoměrně rozvrženo mezi muže a ženy, dosahují vyšších zisků.

Komise v loňském roce vyzvala podniky, aby se dobrovolně zavá-



zaly, že zvýší počet žen ve svých vrcholných orgánech na 30 procent do roku 2015 a na 40 procent do roku 2020.

V celé Evropské unii zatím závazek přijalo pouze 24 firem. Komise nyní zkoumá další možnosti, a proto zahájí veřejnou konzultaci, na jejímž základ-

dě chce zjistit, zda EU může v této otázce udělat více, například zavést kvóty.

VEŘEJNÁ KONZULTACE POTRVA DO 28. KVĚTNA

Francie, Belgie, Itálie, Nizozemsko a Španělsko již zákony, které stanoví kvóty do správních rad podniků, přijaly. Dánsko, Finsko, Řecko, Rakousko a Slovensko zase mají předpisy o vyváženém zastoupení mužů a žen ve vedení státních a pološtátních podniků.

Konzultace byla zahájena 5. března, který je Evropským dnem rovného odměňování. V tento den se připomíná, že ženy pobírají za stejnou práci nižší platy než muži.

Internetová konzultace potrvá do 28. května 2012. Příspěvky zasláne do konzultace pomohou komisi vypracovat návrhy na zvýšení genderové rovnováhy ve vedení podniků. Komise by měla tyto návrhy předložit ve druhé polovině roku.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

■ Evropská komise

Lepší podmínky sociálního zabezpečení pro migrující pracovníky

V zemích EU jsou systémy sociálního zabezpečení účinně koordinovány, se zbytkem světa to už tak jednoduché není. Protože nemálo Evropanů migruje za prací do třetích zemí (mimo EU) a naopak, Evropská komise navrhoje posílit ochranu práv těchto zaměstnanců.



FOTO: © WORLDPHOTO / DREAMSTIME.COM

V současném globalizovaném světě a jeho trhu práce se mnoho Evropanů musí vydát za kariérou i mimo prostor členských států. Na druhou stranu 4 procenta pracovní sily EU tvoří zaměstnanci ze třetích zemí. Ořehavým problémem těchto migrujících pracovníků je otázka sociálního zabezpečení a jeho vzájemného uznávání mezi zainteresovanými zeměmi. Evropská komise se zasazuje o zprůhlednění podmínek a koordinaci systémů sociálního zabezpečení těchto pracovníků migrantů, zejména nároku na důchodové zabezpečení.

Albánie, Černá Hora, San Marino a Turecko

Zpráva Evropské komise ale nezůstává jen u obecných návrhů. Ve zprávě doporučuje užší spolupráci v oblasti sociálního zabezpečení se čtyřmi zeměmi: s Albánií, Černou Horou, San Marinem a Tureckem. V případě kladného rozhodnutí Rady EU by pak Evropané, Albánci, Černohorci, San-marijané a Turci získali právo na rovné zacházení v definovaných oblastech sociálního zabezpečení. Návrhy Evropské komise se opírají o dohody těchto zemí o přidružení k EU (v případě San Marina dohody o spolupráci a celní unii s EU), v nichž je zmíněn závazek zavést soubor pravidel týkajících se koordinace zabezpečení jednotlivých členských států EU.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Jaká opatření Evropská komise navrhují?

Obyvatelé i podniky ze třetích zemí, kteří vnímají Evropskou unii jako celek, se potýkají s nejednotností systémů sociálního zabezpečení jednotlivých členských států. Evropská komise vydala 30. března

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Už jste někdy byli na virtuálním veletrhu práce? Je to zkušenosť k nezaplacení. Stovky pracovních příležitostí v Česku, ale i v dalších státech Evropy jsou na dosah kliknutí myši. Stačí se jen

připojit z pohodlí domova nebo kanceláře. Veletrh začíná v pondělí 23. dubna 2012 a potrvá do neděle 29. dubna, a to na webu

www.dnyprace.cz.

Najdete si tu správnou pracovní příležitost – třeba v pyžamu

Odborníci ICT se o práci bát nemusí

Navzdory hospodářské krizi se obor informační a komunikačních technologií (ICT) v Evropě daří. I když však v něm v posledních letech počet nových pracovních míst vzrostl, počet absolventů tohoto oboru od roku 2005 klesá.

V Evropě tak není dostatečně množství kvalifikovaných pracovníků, kteří by rostoucí počet míst v tomto odvětví zaplnili. Evropská komise odhaduje, že tento nedostatek způsobí, že do roku 2015 se v ICT nepodaří zaplnit 700 000 pracovních míst.

V březnu se konal Evropský týden e-skills

Evropský týden e-skills je součástí strategie, kterou chce Komise povzbudit mladé lidi k tomu, aby si osvojovali potřebné dovednosti k získání práce v tomto odvětví, a která má také udržet digitální ekonomiku EU konkurenčeschopnou. Letos se konal poslední týden v březnu a během něj

se ve všech zemích EU uskutečnila řada akcí – školení, informační dny a konference – upozorňující na příležitosti, které se v tomto oboru nabízejí.

Například v České republice probíhal na vybraných školách dny otevřených dveří. Na Slovensku uspořádali soutěž pro studenty šestých ročníků věnovanou networkingu NAG 2012 (Networking Academy Games). Slováci si také mohli vyzkoušet své znalosti v celostním online testu IT FITNESS TEST 2012. I po skončení týdne e-dovednosti mají mladí lidé nadále příležitost ukázat svůj talent prostřednictvím soutěže Project Passion (uzávěrka pro zasilání příspěvků je 30. června).

IT DOVEDNOSTI POTŘEBUJEME VŠICHNI

Počítacové a IT dovednosti budou v budoucnosti zapotřebí i pro řadu dalších pracovních míst. Předpokládá se, že do roku 2015 se určité minimální IT dovednosti budou vyžadovat pro 90 procent všech pracovních míst.

V rámci své dlouhodobé strategie uspojkují poptávky v technických oborech podporuje Evropská komise odbornou přípravu. K tomu účelu také vytvořila on-line portál pro elektronické dovednosti a kariéru v tomto odvětví (<http://eskills.eun.org/web/guest>).

Také vlády členských zemí EU se staví k této otázce zodpovědně a ve spolupráci s firmami z odvětví ICT navrhy programy pro odbornou přípravu.

Odvětví informačních a komunikačních technologií se podílí 5 procenty na HDP Evropské unie a objem produkce představuje 660 miliard eur.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

■ VELETRH

Na JOBS EXPO zavítalo přes 12 tisíc návštěvníků

Také v letošním roce poskytovala bezplatná služba Úřadu práce ČR – EURES – informace a volná místa na stánčích veletrhu JOBS EXPO v pražských Holešovicích. Veletrhu se zúčastnilo na 94 vystavovatelů a během dvou dnů, 15. a 16. března, jej na vstívilo více než 12 tis. návštěvníků.

Práci v zahraničí nabízelo také 33 tzv. EURES poradců – pracovníků úřadů práce z 12 evropských zemí. Spolu s nizozemskými EURES poradcí přijelo i sedm zaměstnavatelů, kteří vybírali na místě vhodné kandidáty. Služba EURES nabízí v současnosti 1 294 380 konkurenčních

volných pracovních míst z 31 evropských zemí na stránce www.eures.europa.eu. Volná místa jsou denně aktualizována a sehrávána ze všech úřadů práce těchto 31 států Evropy. Na stránce www.eures.cz naleznete více než 1 200 volných pracovních míst zaslaných pro české uchazeče o práci. Podmínkou je vždy alespoň základní znalost příslušného jazyka. V současnosti stojí za zmínku volná místa – sezonní práce v oblasti gastronomie



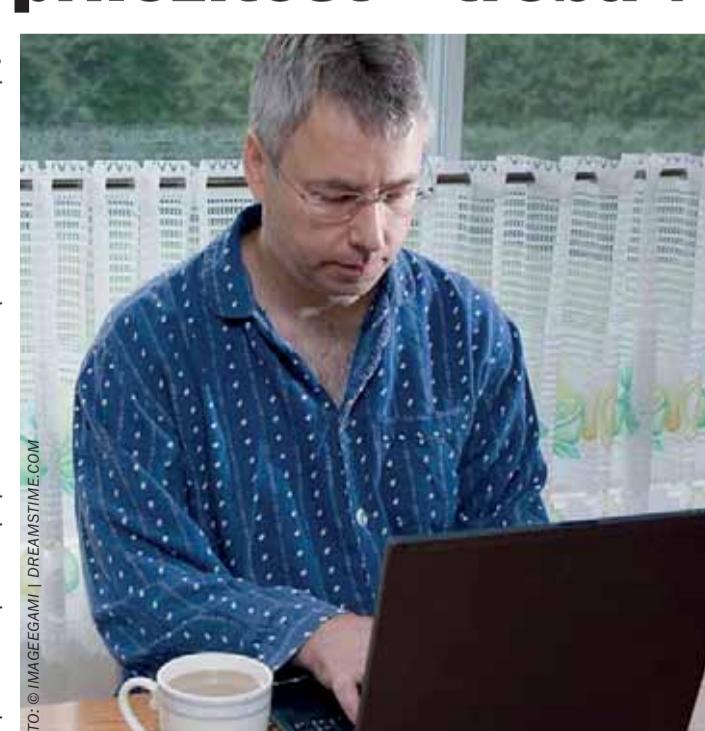
a hotelnictví pro letní sezonu v rakouských Alpách (www.eures.cz/prace_v_eu/inzeraty/rakousko), pro animátory v letoviscích na jihu Evropy, stabilní je i nabídka v oblasti volných míst pro technické profese, řemesla a gastronomii v Německu (www.eures.cz/prace_v_eu/inzeraty/nemecko). Návod jak vyhledávat sezonné práce, naleznete na stránce EURES – Sezonní práce (www.eures.cz/prace_v_eu/sezona).

ZDROJ: EURES

např. z automobilového, finančního, telekomunikačního či IT sektoru.

A jak konkrétně veletrh funguje?

Po vstupu na webovou stránku si může uživatel vybrat, zda vstoupí do informačního stánku, kde získá hlavní informace o veletrhu, nebo vstoupí do pavilonu SEZNAM či přímo do výstavního pavilonu, kde nalezně stánky jednotlivých společností. Může si projít krátký orientační test, který ho pomůže nasměrovat k pozici, jež odpovídají jeho vzdělání, zkušenostem a očekáváním. V detailu stánku si může v jednotlivých místnostech pro-



hlédout firemní videa, fotografie, přečíst si informace o firemní kultuře, podívat se na reference zaměstnanců, odpovědět na nabízené pozice, může zanechat zaměstnavatelům svůj životopis (ve formátu doc nebo pdf) a samozřejmě si s nimi „popovídá“, a to pomocí textového chatu, pomocí Skypu či webkamery. K návštěvě virtuálního veletrhu nepotřebuje žádné specifické technické vybavení, stačí mít jen připojení na internet (ADSL) a nainstalovaný flash player, který má dnes již skoro každý počítač. Veletrh je pro všechny návštěvníky samozřejmě zcela zdarma.

ZDROJ: MONSTER

NAVŠTIVTE PLATINOVÝ STÁNEK EURES

Jarní edice je zaměřena kromě pozic vyžadujících profesní zkuše-