



DOTACE

Hlavní cíle nových operačních programů financovaných evropskými fondy

čtěte na straně 2



ZAMĚSTNANOST

Úřad práce ČR zintenzivní spolupráci s obcemi při řešení nezaměstnanosti

čtěte na straně 3



MY A SVĚT

V Evropě je ohroženo chudobou každé čtvrté dítě

čtěte na straně 8

Slovo ministryně



Milé čtenářky, milí čtenáři, doba před vánočními svátky se pro mnohé z nás stává časem bilancování. Dovolte tedy, abych se i já ohlédla za uplynulým rokem. Předtím, než připomenou výsledky, kterých se nám povedlo dosáhnout, ráda bych co nejsrdčněji poděkovala svým kolegům z ministerstva a dalších organizací resortu. Právě jejich úsilím práce a snaha byly základem společného úspěchu.

Velmi si vážím především práce, která byla učiněna v oblasti prorodinné politiky. Ať už jde o řešení nedostatku míst v mateřských školách prostřednictvím dětských skupin nebo schválení porodného na druhé dítě. Dalším důležitým krokem bylo vytvoření koncepce sociálního bydlení, která by měla zajistit dostatečné bydlení pro sociálně znevýhodněné skupiny obyvatel. Došlo také k opětovnému navýšení minimální mzdy a díky lepšímu fungování Úřadu práce ČR postupně klesá nezaměstnanost. Nejen tyto, ale i další úspěchy nechť jsou motivací pro další práci, která nás čeká v novém roce.

Na závěr bych chtěla všem popřát krásné prožití vánočních svátků v okruhu svých nejbližších. Užijte si společně strávené chvíle plné klidu, lásky a pohody. Nezapomínejte také na to, že ne všichni kolem nás mají takové štěstí, a přijímejme i to, co je pro nás samozřejmé, a spokojou.

Krásné Vánoce a úspěšný nový rok.



MgA. MICHAELA MARKSOVÁ

MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR

Co se změní od Nového roku?

Nový rok přinese některé změny v oblasti práce a sociálních věcí. Zvyšuje se minimální mzda, končí II. důchodový pilíř a jako kompenzaci za nízkou valorizaci dostanou důchodci jednorázový příspěvek 1 200 korun.

Od ledna se zvyšují důchody starobní včetně předčasných starobních důchodů, důchody invalidní (pro invaliditu prvního, druhého i třetího stupně), vdovské, vdovecké a sirotčí. Základní výměra důchodu (stejná pro všechny druhy důchodů) se zvýší o 40 Kč (z 2 400 Kč na 2 440 korun). Procentní výměra důchodu, která je individuální v závislosti na získaných dobách důchodového pojištění a dosahovaných příjmech, se nezvyšuje.

Jednorázový příspěvek pro důchodce

Důchodci proto dostanou v únoru 1 200 korun navíc. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se tak snaží vykompenzovat nízkou zákonnou valorizaci pro rok 2016, k níž došlo, protože pro zvýšení důchodů v pravidelném termínu od ledna se valorizace určuje podle údajů Českého statistického úřadu. U průměrného starobního důchodu zvýšení činí částku odpovídající stu procent růstu úhrnného indexu spotřebitelských cen a dále také částku odpo-

vidající jedné třetině růstu reálných mezd. Zákon tyto parametry přesně stanovuje a neumožňuje žádné jiné než takto vypočtené zvýšení důchodů. V roce 2015 si důchodci polepšili v průměru o 200 korun měsíčně, když se základní výměra zvýšila o 60 Kč na 2 400 Kč a procentní výměra se zvýšila o 1,6 procenta.

Vyšší minimální mzda

Poctivě pracovat se musí vyplatit. Snažíme se proto postupně zvyšovat minimální mzdu, tak aby se její úroveň přiblížila 40 procentům průměrné mzdy. Při schválení valorizaci minimální mzdy lze v příštím roce předpokládat zvýšení jejího podílu k průměrné mzdě na 36 procent. Od ledna 2016 tak minimální mzda vzroste o 700 korun z 9 200 korun (2015) na 9 900 korun, minimální hodinová mzda se zvýší z 55 Kč (2015) na 58,70 Kč.

Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který pobírá invalidní důchod, vzroste z 48,10 Kč (2015) na 55,10 Kč za hodinu, tedy na 9 300 Kč za měsíc.



FOTO: © BOLLINGER SANDRINE | DREAMSTIME.COM

V návaznosti na to se valorizují i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách, a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě.

Nemocenské pojištění

Redukční hranice pro úpravu denního vyměřovacího základu, který slouží pro výpočet výše dávek ne-

mocenského pojištění, jsou pro rok 2016 následující:

- první redukční hranice činí 901 Kč (888 Kč v roce 2015),
- druhá redukční hranice činí 1 351 Kč (1 331 Kč v roce 2015),
- třetí redukční hranice činí 2 701 Kč (2 662 Kč v roce 2015).

Částka rozhodného příjmu potřebná pro účast na nemocenském pojištění je 2 500 korun i v roce 2016.

Pokračování na straně 2

Ministerstvo chystá opatření, která zlepší situaci u posudkových lékařů

Situaci u lékařské posudkové službě ministerstvo intenzivně řeší. Dlouhodobé problémy související s nezájmem lékařů u této službě se vystupňovaly po přijetí zákona o státní službě.

Vedení ministerstva projednalo krátkodobá, střednědobá i dlouhodobá opatření, která povedou ke stabilizaci stavu u posudkových lékařů.

„Situace s nedostatkem lékařů pro obor lékařská posudková služba souvisí mimo jiné i s celkovou situací ve zdravotnictví, kdy se celý resort potýká s nedostatkem lékařů. Stejný problém, který řešíme my u posudkových lékařů z hlediska jejich počtu a vyššího věku, je například i u praktických lékařů,“ uvedla

ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

PRACOVNÍ SKUPINA MPSV a ČSSZ

Lékařská posudková služba zajišťuje posuzování zdravotního stavu pro účely řízení ve věcech pojistných i nepojistných sociálních dávek s dopadem na výplatu dávek v řádu desítek miliard korun ročně. Neobsazená služební místa posudkových lékařů a aktuální situace vedly k tomu, že

letos v červnu vznikla pracovní skupina složená z pracovníků Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a České správy sociálního zabezpečení, která se intenzivně zabývala řešením vzniklé situace. Zároveň probíhala celá řada i meziresortních jednání.

Vliv zákona o státní službě

Lékaři posudkové služby jsou navíc od 1. července letošního roku státními zaměstnanci. Na nové příchodi lékaře posudkové služby se tak nyní vztahují všechna ustanovení zákona o státní službě. Tím se stal obor lékařské posudkové služby ještě méně atraktivním.

Jak přilákat nové lékaře?

„Lékařem lékařské posudkové služby se nemůže stát absolvent lékařské fakulty nebo lékař bez specializované způsobilosti a praxe. To znamená, že i nároky na odměňování nově přichozících lékařů se pohybují na úrovni současného odměňování ve zdravotnictví, a to právě jedno z ustanovení zákona o státní službě neumožňuje. Obáváme se proto, že se příchod nových lékařů do služebního poměru téměř zastaví,“ uvedla Iva Merhautová, náměstkyně ministryně pro řízení sekce sociálně pojistných systémů.

Pokračování na straně 2

Rodina

Zařízení péče o děti předškolního věku podpoříme miliardou korun

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR uvolní z Operačního programu Zaměstnanost na vybudování a provoz zařízení péče o děti předškolního věku jednu miliardu korun.

V listopadu byly vyhlášeny výzvy určené těm, kteří chtějí vybudovat či provozovat zařízení péče o děti podle zákona o dětských skupinách nebo podle živnostenského zákona (vázaná či volná živnost). Jedna výzva platí pro celou Českou republiku (s výjimkou Prahy), kde je alokace 882 milionů korun, ve druhé výzvě určené pro hlavní město Prahu je připraveno 118 milionů korun. O finanční podporu se mohou ucházet firmy, státní podniky, osoby samostatně výdělečně činné, neziskové organizace, vzdělávací instituce a další. Podmínkou je, aby kapacita zařízení byla minimálně pět míst a maximálně 24 míst.

Kvalitní péče za dostupné ceny

Podporovaná zařízení zajišťují kvalitní péči o děti již od jejich narození (prostřednictvím vázané živnosti), respektive od jednoho roku věku (dětské skupiny), a to za ceny dostupné široké veřejnosti. „Podpora rodinné politiky je pro nás prioritou. Chceme podpořit rodiče při každodenním slaďování pracovního a rodinného života a zároveň usnadnit poskytovatelům založení dětských skupin. Každý z nás totiž usiluje o nalezení té nejlepší péče pro své děti. Z tohoto důvodu musejí být za-



FOTO: FOTO: © POZNAKOV | DREAMSTIME.COM

řízení předškolní péče kvalitní, bezpečná a musejí mít naši důvěru,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Dokdy je možné podat žádost?

Žádosti je možné předkládat až do 30. dubna 2017. Podrobnosti ke každé výzvě najdete na webových stránkách Evropského sociálního fondu (www.esfcr.cz) pod záložkou Výzvy (výzva č. 035 a výzva č. 036).

Rodičům i zájemcům o poskytování této služby je k dispozici nový web www.dsmpsv.cz, kde naleznou mimo jiné seznam evidovaných dětských skupin, rozčleněný podle krajů, i praktický návod, jak dětskou skupinu založit a co vše je k tomu potřeba. (12)

Vyzkoušejte si důchodovou kalkulačku!

V rámci zkvalitňování služeb a klient-ského přístupu připravila Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vlastní verzi důchodové kalkulačky pro orientační výpočty starobního důchodu. Kalkulačka určená široké veřejnosti je dostupná na webových stránkách ČSSZ (www.cssz.cz – Důchodové pojištění – Důchodová kalkulačka). Tato pomůcka v sobě spojuje funkci věkové kalkulačky a nástroje pro výpočet výše důchodu, a to jak v aktuálním čase, tak i do budoucna (v horizontu nejvýše pěti let). Odhadovaná výše důchodu podle hodnot nastavených ČSSZ se zobrazí ve třech variantách (minimalistická, střední, optimistická). Případně lze výpočet do budoucna učinit na základě vlastního odhadu vývoje průměrné měsíční mzdy zaměstnance v národním hospodářství. ZDROJ: ČSSZ

Co se změní od Nového roku?

Pokračování ze strany 1

Pojistné na sociální zabezpečení

Od 1. ledna 2016 bude ukončeno placení pojistného na důchodové spoření a s tím souvisí i úprava sazeb pojistného, které se stanoví již bez zřetele k důchodovému spoření, tj. nikoliv diferencovaně v závislosti na tom, zda poplatník pojistného byl či nebyl účasten důchodového spoření.

Sazby pojistného na sociální zabezpečení od 1. ledna 2016 činí:

- u zaměstnavatele 25 procent z vyměřovacího základu, z toho 2,3 procenta na nemocenské pojištění, 21,5 procenta na důchodové pojištění a 1,2 procenta na státní politiku zaměstnanosti,
- u zaměstnance 6,5 procenta z vyměřovacího základu,
- u osoby samostatně výdělečně činné
 - a) 29,2 procenta z vyměřovacího základu, z toho 28 procent na důchodové pojištění a 1,2 procenta na státní politiku zaměstnanosti, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou důchodového pojištění,
 - b) 2,3 procenta z vyměřovacího základu, jde-li o osobu samostatně výdělečně činnou účastnou nemocenského pojištění,
- u osoby dobrovolně účastné na důchodovém pojištění 28 procent z vyměřovacího základu.

Nejvýznamnější změny:

- částka průměrné mzdy pro účely pojistného je 27 006 Kč (26 611 Kč v roce 2015),



FOTO: © COVINSUMI | DREAMSTIME.COM

- maximální vyměřovací základ pro placení pojistného je 1 296 288 Kč (1 277 328 Kč v roce 2015),
- rozhodná částka (daňový základ) zakládající účast na důchodovém pojištění OSVC, která vykonává vedlejší činnost v roce 2015, je 64 813 Kč (63 865 Kč v roce 2015),
- minimální měsíční základ pro placení záloh na pojistné pro OSVC vykonávající hlavní činnost za kalendářní měsíc, ve kterém byl (měl být) podán Přehled o příjmech a výdajích OSVC za rok 2015, je 2 701 Kč, z toho minimální záloha na pojistné činí 789 Kč (778 Kč v roce 2015, nebyla-li OSVC účastna důchodového spoření; 698 Kč, z toho minimální záloha na pojistné činí 1 972 Kč (1 943 Kč v roce 2015,

nebyla-li OSVC účastna důchodového spoření; 1 744 Kč, byla-li OSVC v roce 2015 účastna důchodového spoření),

- minimální měsíční vyměřovací základ pro OSVC vykonávající vedlejší výdělečnou činnost za kalendářní měsíc, ve kterém byl (měl být) podán Přehled o příjmech a výdajích OSVC za rok 2015, je 2 701 Kč, z toho minimální záloha na pojistné činí 789 Kč (778 Kč v roce 2015, nebyla-li OSVC účastna důchodového spoření; 698 Kč, byla-li OSVC účastna důchodového spoření). (12)

Horníci mohou do důchodu dříve

Horníci, kteří odpracovali stanovený počet 3 300 směn pod zemí v hlubinných dolech, získají nárok odejít do důchodu o pět let dříve bez ohledu na to, kdy toto povolání začali vykonávat.

Návrh novely o důchodovém pojištění, který upravuje podmínky pro získání nároku na dřívější odchod do důchodu u horníků z hlubinných dolů, schválila vláda po dohodě se zástupci Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftových průmyslu. Je reakcí také na současnou situaci v OKD, a. s., kdy se předpokládá v dalších letech výrazný útlum těžby, což by mělo negativní dopad na celý region.

Jde o extrémně těžkou práci

Dřívější odchody horníků do důchodu pomohou snížit stav lidí v hornictví bez razantního nárůstu nezaměstnanosti. Zároveň zohlední extrémně těžkou práci v podzemí, kterou nelze dělat tak dlouho jako jiné profese. „Opatření je součástí pomoci lidem v oblastech, kde se počítá s postupným útlumem těžby uhlí. Mělo by umožnit všem hlubinným horníkům, aby mohli odejít o pět let dříve do důchodu, tak jak je to běžné v evropských zemích,“ řekla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Podmínky pro snížení důchodového věku

V novele zákona o důchodovém pojištění je navrhován nižší důcho-

dový věk některých horníků. Podmínkou pro snížení důchodového věku o pět let bude odpracování příslušného počtu směn pod zemí v hlubinných dolech. Obecně se bude jednat o 3 300 směn s tím, že v některých specifických případech (skončení zaměstnání v hornictví z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice nebo zaměstnání v uranových dolech) postačí nižší počet těchto směn.

Evidenční povinnost zaměstnavatelů

V návaznosti na to se v novele zákona o organizaci a provádění navrhuje upravit evidenční povinnost hornických zaměstnavatelů, aby podmínky pro snížení důchodového věku mohly být prokázány potvrzením těchto zaměstnavatelů. Finanční náklady spojené s navrhovanou úpravou budou záviset na počtu horníků splňujících stanovené podmínky, který se bude vyvíjet v návaznosti na rozsah útlumu těžby. Tožto dodatečné náklady však budou rozloženy v čase tak, jak budou jednotliví horníci splňovat stanovené podmínky a jak se bude snižovat rozsah těžby. Účinnost zákona je stanovena tak, aby byla dostatečně legiskavace pro přípravu platů důchodů na navrhované úpravy. (12)

EU

Jaké jsou cíle nových operačních programů financovaných z evropských fondů?

Podpora zaměstnanosti, sociálních inovací i podpora osob a domácností ohrožených chudobou a sociálním vyloučením patří mezi hlavní cíle operačních programů financovaných z prostředků EU v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

V programovém období 2014–2020 je v Operačním programu Zaměstnanost k dispozici 70 miliard korun, dalších 750 milionů korun má pomoci prostřednictvím Operačního programu Potravinové a materiální pomoci.

Operační program Zaměstnanost

Podpora v rámci Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) směřuje k lidem znevýhodněným na trhu práce nebo na aktivitu věnovanou sociálnímu začleňování. Jako první byla proto už v červnu vyhlášena výzva Záruky pro mladé, která cílí na nezaměstnané ve věku 15–24 let. Alokace této výzvy činí jednu miliardu korun. „Úřad práce ČR bude z těchto peněz financovat například odborné práce,“ upřesnila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „Jednou z velmi očekávaných výzev je výzva na vybudování a provoz dětských skupin, kterou jsme vyhlásili 11. listopadu,“ dodala ministryně.

Dosud vyhlášené výzvy v oblasti sociálního začleňování ve výši 13,3 miliardy korun směřovaly na neziskové organizace či poskytovatele sociál-

ních služeb. Cílem je pomoci chudým, handicapovaným a jinak znevýhodněným lidem, u nichž hrozí společenská izolace, a to jak s uplatněním na trhu práce, tak i rozvojem sociálních služeb.

„Proces čerpání evropských peněz v novém programovém období se podařilo úspěšně nastartovat. Za šest měsíců po schválení Operačního programu Zaměstnanost už Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhlásilo celkem 38 výzev pro předkládání žádostí o podporu za 43,4 miliardy korun. To představuje 62 procent celkové alokace,“ uvedl náměstek ministryně pro ekonomiku a evropské fondy Martin Kučera.

Všechny výzvy plánované k vyhlášení v daném roce jsou uveřejněny v harmonogramu výzev na www.esfcr.cz. Projekty OPZ by měly podpořit přes 585 tisíc lidí.

Operační program Potravinové a materiální pomoci

V Operačním programu Potravinové a materiální pomoci, financovaném z Fondu evropské pomoci nejchudším osobám, se podpora soustředí

na chudobou ohrožené rodiny s dětmi, na osoby bez domova nebo ve vážné sociální nouzi i na osoby ze sociálně vyloučených lokalit. Pomoc je nefinanční povahy, formou bezplatné distribuce potravin a základního materiálního zboží.

Z programu se mimo jiné plánuje zajistit dětem z nejchudších rodin pravidelnou stravu formou teplého oběda ve školních jídelnách a v předškolních zařízeních. „Rodiči, kteří nemohou svým dětem platit školní obědy, přibývají. V současnosti jsou nejvíce ohroženi nezaměstnaností a možným pádem do chudoby hlavně matky samoživitelky a otcové samoživitelé,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. Kolik

bude z celkové částky vyhrazeno na pomoc dětem ohroženým chudobou, bude záviset i na zájmu krajů, školních zařízení a rodičů. (12)



FOTO: © KAPRIK | DREAMSTIME.COM

Nová výzva: Podpora zaměstnanosti cílových skupin

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR dlouhodobě usiluje o odstranění bariér na trhu práce. Jedna z aktuálních výzev se proto zaměřuje na lidi, kteří delší dobu nemohou najít práci nebo jsou z nejrůznějších důvodů při hledání zaměstnání znevýhodněni. Výzva č. 040 Podpora zaměstnanosti cílových skupin, v níž je připraveno téměř 300 milionů korun, je určena pro vzdělávací a poradenské instituce a dále pro nestátní neziskové organizace, které fungují alespoň jeden rok.

Výzva se zaměřuje na pomoc cílovým skupinám ve všech regionech ČR vyjma Prahy. Dotačními prostředky budou podpořeny aktivity, které povedou ke zvýšení zaměstnanosti – tedy například rekvalifikace a poradenství (pracovní diagnostika, pomoc s vytvořením životopisu a motivačních dopisů atd.), dále pak umístění na pracovní místo se mzdovým příspěvkem a využití flexibilních forem zaměstnání. Nezaměstnaní lidé tak budou mít možnost si zdarma zvýšit pracovní kompetence a zaměstnavatelé zase získat kvalifikovaného a motivovaného zaměstnance. Žádosti o finanční podporu je možné předkládat do 29. 2. 2016. Podrobnosti najdete na webových stránkách Evropského sociálního fondu www.esfcr.cz pod záložkou Výzvy.

Z REGIONU

Michaela Marksová otevřela azylový dům v Jablonci nad Nisou



FOTO: ARCHIV MPSV

V rámci pravidelných cest do regionů navštívila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová 27. listopadu Jablonec nad Nisou

a zúčastnila se slavnostního otevření azylového domu. „Jsem velmi ráda, že se této významné události mohou zúčastnit a nové zařízení navštívit

osobně,“ uvedla ministryně. „Cílovou skupinou osob azylových domů jsou obecně ti, kteří se dostali do nepříznivé sociální situace z důvodu ztráty bydlení. Zajištění této potřeby je zásadním tématem, kterým se Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zabývá,“ dodala a připomněla, že aktuálně byla vládou přijata koncepce sociálního bydlení. Ta se zabývá především ochranou domácností s nejnižšími příjmy a lidí ohrožených sociálním vyloučením kvůli ztrátě bydlení a měla by být základem pro řešení dlouhodobé absence systému sociálního bydlení v České republice. Na jejím základě bude vypracován návrh zákona, který by měl být účinný od roku 2017. „Téma bydlení, potřeby bydlení a následně potřeby spojené s jeho ztrátou jsou opravdu zásadní problematikou, nad kterou nelze zavírat oči,“ uzavřela ministryně a poděkovala všem, kteří se podíleli na myšlence a následné realizaci projektu. (12)

Ministerstvo chystá opatření, která zlepší situaci u posudkových lékařů

Pokračování ze strany 1

Ministerstvo proto připravilo koncepční materiál, v němž navrhlo celou řadu opatření k řešení současného stavu, a je připraveno jednotlivá opatření ve spolupráci s pracovníky České správy sociálního zabezpečení rozpracovat a projednat, a to jak v rámci resortu, tak mezesortně. Předpokládá také návrhy změn právní úpravy.

Zatraktivní posudkové lékařství

V krátkodobém horizontu se navrhuje opatření v platové oblasti, opatření související s úpravou zákona o státní službě, opatření související se započítatelností atestace z posudkového lékařství a s využíváním institutu tzv. smluvních lékařů podle současné právní úpravy. Ve střednědobém horizontu přicházejí v úvahu opatření související se změnou kompetencí v některých posudkových agendách. V dlouhodobém horizontu jde především o zatraktivnění oboru posudko-



FOTO: © SYDA PRODUCTIONS | DREAMSTIME.COM

vého lékařství a zvýšení informovanosti o něm již od pregraduální výuky na lékařských fakultách. (12)

Radek Laci: Mělo by být přirozené, aby bylo dítě součástí rozhodovacího procesu

Vánoce většinou z nás symbolizují dobu, kdy jsme doma s nejbližšími. Ne všichni mají bohužel to štěstí. Nejen o Vánocích v dětských domovech, ale především o snaze pomoci dětem, které v dětských domovech žijí, jsme si povídali s Radkem Lacim.

Když dojde na okamžik, kdy dítě opouští dětský domov, co je nejtěžší? Jsou děti připravené na to, co je čeká?

Většina dětí, se kterými jsem mluvil, říká, že se těší na svobodu. Není tím myšleno svobodu, jako kdyby byly ve vězení, ale svobodu z toho systému. Z toho systému, který jim říká, co má kdy kdo dělat, aniž mají možnost se samy rozhodnout. To je jeden z mnoha důvodů, proč se tato zařízení nikdy nemohou vyrovnat rodině. V rodině má dítě možnost samo si vybrat, co bude dělat ve svém volném čase. Jestli si pozve kamarády na oslavu narozenin, číst si nebo se dívat na film. Když dítě z dětského domova odchází, získává tím svobodu se rozhodovat. Má také zařízené bydlení a práci. Některé domovy se snaží, aby děti opouštějící ústavní péči měly dobré výchozí podmínky, které jim pomohou nastartovat samostatný život.

Jak se vybírá zaměstnání a bydlení? Dají se zajistit pro všechny děti?

To se řeší individuálně s každým dítětem předtím, než odejde. Každé dítě si snaží najít bydlení a práci nejříve samo. Pokud to nelze, dětský domov mu je nápomocen. Hodně dětí odchází také do domu na půl cesty. Ten je dobrý v tom, že se v něm dotýknou naučí, jak nalozit se svým volným časem, jak si eventuálně najít další bydlení či jinou práci. Do té doby měl většinu dní v režii dětského domova.

Hodně se hovoří o tom, že děti v dětských domovech materiálně strádají. Není to jeden ze zaběhnutých stereotypů?

Ano, je, proto mě vždycky rozzlí, když chce někdo do domova nosit plyšové hračky. To není správná forma pomoci. Děti potřebují úplné jiné věci. Jsem rád, že u nás funguje několik organizací, které pomáhají dětem v různých oblastech. Ať už jde o podporu kariérního růstu, hledání práce či poskytnutí finanční prostředky na konkrétní účely. Možností je spousta, jak člověku pomoci získat sebevědomí a motivovat ho k tomu, aby na sobě začal pracovat a snažil se uplatnit na trhu práce.

Proč je realita pro většinu dětí pak jiná? Kde je hlavní problém?

Jeden z problémů spočívá v nízké informovanosti dětí. Informace o možnostech podpory se často k dětem nedostávají, protože vychovatelé a ředitelé při své práci řeší zejména náplň dne. V některých domovech se tak stává, že vychovatelé nemají kapacitu doručit konkrétní informace ke konkrétnímu dítěti, které se pak může obrátit na danou organizaci nabízející podporu.

Sám se angažujete v organizaci Vteřina poté, která se snaží dětem z dětských domovů pomoci. Co jsou vaše hlavní priority?

Naši prioritou je prosazovat práva ohrožených dětí a předávat zkušenosti a informace lidem, kteří rozhodují o jejich životech na lokální, regionální, ale i národní úrovni. Také jezdíme do dětských domovů a snažíme se mapovat jejich činnost, informovat jejich zaměstnance a děti v nich umístěné o možnostech podpory a právech.

Kde vidíte největší mezeru v přístupu dětských domovů k dětem? Co považujete za vhodnější alternativu?

Vychovatelé, ředitelé, ale i Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy ČR se domnívají, že péče o ohrožené děti má být pedagogickou činností. V ústavě je přitom dětem zajišťováno zejména jídlo, posteje a péče vychovatelů – tedy sociální péče. Federace dětských domovů tvrdí, že hlavním cílem domovů je vychovávat a vzdělávat. Tento přístup opírá o tvrzení, že děti jsou umístěvané do dětských domovů z důvodu zanedbávání školní docházky a špatného prospěchu, což je nepravdivé a zároveň nesmyslné, protože děti by neměly být v domovech za to, že nechodí do školy nebo za špatný prospěch. Pokud počet dětí v dětských domovech s těmito problémy roste, je potřeba řešit prevenci zaskoláctví, například větším propojením sociálních služeb se školami, a špatný prospěch (např. prostřednictvím asistentů pedagoga) v přirozeném prostředí dítěte, a ne jeho odebráním z rodiny.

Jedním z hlavních bodů kampaně Právo na dětství byla transformace systému péče o ohrožené děti. Kde jsou podle vás největší nedostatky?

Myslím si, že je potřeba, aby celá transformace a sjednocení systému péče o ohrožené děti probíhaly v souhrně mezi kraji, MPSV, MSMT a Ministerstvem zdravotnictví ČR. Nejdůležitější jsou vzájemná spolupráce, komplexní informovanost a dialog, aby nedocházelo k neustálým doháněním mezi kraji a ústavními zařízeními.

Roztříštěnost systému sociální ochrany dětí mělo nedávno vyšetřit memorandum mezi Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvem škol-

ství, mládeže a tělovýchovy ČR, k němuž bohužel nedošlo.

To nás trochu mrzelo. Ještě v září nám ministryně školství odepsala na dopis, že Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy ČR jasně deklaruje svoji připravenost a maximální ochotu spolupracovat a účastnit se na práci odborných a expertních týmů při tvorbě právní normy, která sjednotí péči o ohrožené děti napříč všemi zainteresovanými subjekty. Dále v dopise uvedla, že si je vědoma situace, kdy péče o ohrožené děti není mezi jednotlivými resorty dostatečně provázána a jednotná.

Adopce či pěstounská péče mohou pro řadu dětí znamenat šanci na rodinný život, přesto si mnoho žadatelů stěžuje na dlouhé čekací doby, než jim děti svěří do péče. Myslíte si, že by se čekací doby měly zkrátit, nebo byste ponechal delší lhůtu, aby biologičtí rodiče měli šanci si své dítě vzít zpět?

Ke každému případu by se mělo přistupovat individuálně. Čekací lhůty mají své opodstatnění, pokud se drží v zákonných normách. Biologičtí rodiče musejí mít zejména v případě adopce možnost přehodnotit své rozhodnutí, takže bych určitě ponechal delší lhůtu.

Blíží se Vánoce. Jak probíhají v dětských domovech?

Vánoce v dětských domovech máme dvoje. První jsou asi týden před Štědrým dnem a jsou společné, určené třeba i sponzorům. Po těchto Vánocích některé děti odjíždějí domů, aby strávily svátky se svojí rodinou. Druhé Vánoce jsou na Štědrý večer pro děti, které k rodinám nemohou. Často jsme je trávili také na horách.

Co si nejvíc dětí v domově k Vánocům přeje?

Nejvíce elektroniku, která je těžko



Radek Laci je výkonným ředitelem spolku Vteřina poté, než vstoupil platformy hájící práva dětí vyrůstajících mimo rodinu. Věnuje se především vedení organizace a advokátní činnosti. V roce 2014 byl stážistou na politicko-ekonomické sekci amerického velvyslanectví v Praze. Především se věnoval lidským právům, rasismu, spoluvytvářel opatření proti diskriminaci a začleňování Romů. Studuje navazující magisterský kurz marketingové komunikace.

dostupná – různé mp3 přehrávače, telefony nebo tablety. Přání dětí se mění s věkem. Menší děti si přejí hodné hračky. Na druhé straně ty starší chtějí i praktické věci jako holicí strojek nebo žehličky na vlasy. Za bývalého ředitele bylo pravidlo, že si děti, kterým bylo přes patnáct, musely vybrat vždy dva dárky do samostatného života.

Jak budete trávit letošní Vánoce vy?

To prozatím nevím. Rozhodují se, jestli pojedou za kamarádem do zahraničí nebo zůstanou v Čechách. Mám tu ještě nějaké pracovní povinnosti spojené s koncem roku. Je s tím spousta práce, tak uvidím, jak to nakonec všechno vyjde.

Mgr. VERONIKA PRAUSOVÁ

Rodina

Zaměstnavatelé, kteří mění situaci na pracovním trhu ve prospěch rodičů, získali ocenění

Čtyři organizace převzaly na listopadové konferenci Síť mateřských center z rukou ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové a ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu Jiřího Dienstbiera certifikát Společnost přátelská rodině.

Ocenění Společnost přátelská rodině uděluje už více než deset let Síť mateřských center organizací, které umožňují svým zaměstnancům sladovat pracovní a osobní život. Na cestě k získání ocenění musejí projít rodinným auditem a úspěšně v hodnocení odborné poroty složené z expertů a expertek v oblasti rovných příležitostí a personalistiky. Podle Tomáše Ervína Dombrovského, člena odborné poroty a vedoucího analytického oddělení LMC, jsou to právě tyto společnosti, které zaváděním prorodinných opatření a citlivým přístupem k rovným příležitostem pomáhají společnostem měnit k lepšmu. „Je podstatné, že ocenění není jen prázdnou nálepkou, ale důkladným zhodnocením firemní kultury a přístupu k zaměstnancům,

a to včetně série doporučení. Tento přístup má šanci měnit situaci na pracovním trhu,“ komentuje ocenění Síť mateřských center Tomáš E. Dombrovský.

Přátelská firemní kultura

„Je zde řada firem, které se nebojí oficiálně deklarovat podporu rodičům, zaměstnancům 50+ nebo znevýhodněným osobám, a to se promítá do jejich celkové přátelské firemní kultury. Stále je u nás i velká skupina zaměstnavatelů, kteří to nedělají. Naším cílem je ukázat, že to není nic složitého a že to naopak firmě přináší celou řadu výhod,“ vysvětluje je motivaci Síť mateřských center vyhledávat a oceňovat zaměstnavatele vstřícné rodině Lucie Plešková,

Společnost přátelská rodině za rok 2015

- Carrier chladič technika CZ, s. r. o.
- Carrier Refrigeration Operation Czech Republic, s. r. o.
- SODEXO BENEFITY (Sodexo Pass Česká republika, a. s.)
- Statutární město Most



manažerka projektu, v rámci něhož se soutěž konala, a dodává: „Výsledky průzkumu mezi zaměstnavateli, který jsme uskutečnili v roce 2012, ukázaly, že pouze 28,5 procenta oslovených firem nabízí programy pro usnadnění návratu po mateřské či rodičovské dovolené a jen necelá dvě procenta dotázaných poskytlují svým zaměstnancům jako jeden z benefitů firemní péči o děti.“

Možnosti firemní péče o děti

Právě škále možností firemní péče o děti byla věnována odborná konference Síť mateřských center, která se konala 27. listopadu v prostorách Ery světa na Jungmannově náměstí v Praze. Ocenění předali ministryně Michaela Marksová a ministr Jiří Dienstbier.

FOTO: ARCHIV SÍTĚ MC



Výsledky celorepublikového kola soutěže Společnost přátelská rodině pro rok 2015 byly vyhlášeny na konferenci Síť mateřských center, která se konala 27. listopadu v prostorách Ery světa na Jungmannově náměstí v Praze. Ocenění předali ministryně Michaela Marksová a ministr Jiří Dienstbier.

Tip

Funkční komunikace jako klíč k úspěšnému zapojování dětí do rozhodovacích procesů

S cílem podpořit všechny odborníky pracující s dětmi a pomoci jim ve vzájemné komunikaci vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR brožuru Nemluví, stejně mě neposlouchají. Zájmem je k dispozici na www.mpsv.cz (Média a veřejnost – Publikace MPSV – Rok 2015).

KOMUNIKACE S KOJENCEM

V tomto období dochází k významnému vývoji řeči – broukání. Později je dítě schopné samostatně vyslovit první slova. Na konci tohoto období dokáže již porozumět sdělovanému a reaguje na jednoduché podněty. Komunikace tak slouží k získávání správných socializačních návyků – vyjádření pochvaly, povzbuzení dítěte. Významnou roli hraje v tomto období mluvené a čtené slovo.

KOMUNIKACE S BATOLETEM

Dítě si nyní utváří svou osobnost a více se v komunikaci prosazuje. Zaujímá se intenzivně o věci kolem sebe a aktivně se dotazuje. Děti mají rády, když dospělí komentují, co se kolem děje, přispívá to k lepšímu pochopení okolního světa. V komunikaci mají své místo hra, sdělování prožitků a přání. V tomto věku obvykle dítě prochází obdobím vzoru a komunikace nám pomáhá při nastavování jasných hranic. Při komunikaci budme vždy důslední, ale citliví.

KOMUNIKACE S DÍTĚTEM PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU

V období předškolního věku je komunikace nástrojem oboustranného sdílení nejen s dospělými, ale i s vrstevníky. Dítě vyžaduje nové pravidlové informace. Vyhledává pozitivní zvo-



ry. V komunikaci se nyní velmi dobře projevuje jeho temperament. Pro jeho zvidňování sebevědomí je důležitá povzbuzování. Děti mají velmi bohatou fantazii. Jako výrazový prostředek stále převládají hry, příběhy, pohádky. Rády opakují slova, aniž by znaly jejich význam, ale zároveň se zajímají o nové souvislosti a svět kolem sebe.

KOMUNIKACE S DOSPÍVAJÍCÍM DÍTĚTEM

Komunikačně je toto období považováno za nejsložitější. Dospívající procházejí řadou tělesných a emocionálních změn, které v nich probouzejí nejistotu, jež pak bývá maskována různými vzorci chování, používáním vulgarismů, uzavřeností či naopak přílišnou výstředností. Mladým dospívajícím je třeba dát najevo, že je respektujeme, dokážeme je vyslechnout, ale zároveň jim nabízejeme svůj názor či doporučení. Je důležité jednat taktně a umět přiznat chybu. V komunikaci s dospívajícími bychom měli mít opět jasné hranice.

ZDROJ: NEMLUVÍM, STEJNĚ MĚ NEPOSLOUCHÁJÍ, MPSV ČR, 2015

■ Sociální podnikání

POHANKA – jídelna, která může inspirovat

Za vším hledej ženu. Tohle rčení platí stoprocentně o úspěšném projektu sociálního podniku – sa-
moobslužné jídelny pro zdraví POHANKA v centru Pardubic.

Předtím, než se Iva Pohanková naplno ponořila do tajů gastronomie, sbírala pracovní zkušenosti v oborech na hony vzdálených – školství a personalistice. Nápad založit si vlastní restauraci jí vnučila bývalá kolegyně, která prosperující sociální podnik zaměřený na zdravé stravování provozuje. Ivě Pohankové se nápad líbil včetně sociálního rozměru, a tak se pustila do projektu. Vše probíhalo hladce i díky vynikající projektové manažerce Zdeně Pantůčkové. Jídelna POHANKA byla původně plánována jako franšíza, takže základní know-how bylo přislíbeno. Jenže dva týdny před zahájením provozu z dohody sešlo a Iva Pohanková se ocitla v situaci, kdy si musela koncept i recepty zdravých jídel připravit sama. Zaživala období bezesných nocí, kdy na internetu se svým mužem hledali recepty. Zpočátku pomohl i víkendový workshop se zkušeným propagátorem zdravé stravy, s nímž během pouhých dvou dní připravili a ochutnali všechna jídla připravovaná na první týden provozu.

TŘINÁCTIČLENNÝ PRACOVNÍ TÝM

Jídelna byla úspěšně otevřena v listopadu 2013. První rok pracovala Iva Pohanková dvacet hodin denně,

zhubla o patnáct kilogramů. Její muž Petr, který v té době pracoval jako manažer strojírenské společnosti, svou ženu však velmi podporoval, a tak měl vlastně dvě zaměstnání. V současné době je již součástí týmu jídelny.

Není žádným tajemstvím, že v gastronomii je fluktuace velká a dát dohromady kvalitní personál je nespelný sen většiny provozovatelů. A Iva Pohanková se navíc zavázala zaměstnávat lidi handicapované a sociálně znevýhodněné. Za dobu projektu prošlo jídelnou třicet pracovníků. Dnes vi, že na klíčových pozicích musí mít zkušené profesionály. Svůj současný třináctičlenný tým považuje za stabilní, za spolehlivé pracovníky z cílových skupin projektu považuje čtyři zaměstnance původně z řad dlouhodobě nezaměstnaných a čtyři zdravotně handicapované. Služičkou podniku je věčně usměvavá a vždy příjemná Marta, která odvádí cenné služby v kuchyni a to i přes mentální postižení. Díky spolupracující organizaci Rytmus Chrudim získala práce v jídelně, vymanila se z ústavní péče a získala i samostatně podporované bydlení. Za své pracovní nasazení a atmosféru, kterou okolo sebe vytváří, si místo v týmu POHANKY jednoznačně zaslouhuje.

DENNĚ PŘIPRAVÍ PŘES 400 JÍDEL

POHANKA denně nabízí tři jídla, jedno s masem, dvě vegetariánská, saláty a nepřeberné množství pečárských a cukrářských výrobků. Vybrat si mohou zákazníci se všemi jídelními omezeními a intolerancemi na stravu, chodí se sem najíst i vegani.

Denně v jídelně připraví svým náročným zákazníkům více než čtyři sta jídel v nejvyšší možné kvalitě a za přijatelnou cenu. Téměř bez zbytků jsou připravována z čerstvých surovin od místních dodavatelů, na něž klade Iva Pohanková stejné vysoké nároky. Během prvního roku se s některými nekompromisně rozloučila. Sama se považuje za tvrdou obchodnici, která za své peníze žádá přiměřenou kvalitu.

V poslední době se nechala přemluvit i k rozvozu jídel, jemuž se dosud bránila z obavy o snížení kvality pokrmů. Možnost dodávat jídlo do soukromé mateřské školky a školy, která je navíc zapojena do iniciativy Zdravá škola, jí ale nadchla.

V některých dnech se mění počet prodaných jídel i o víc než sto, a protože je třeba chovat se jako dobrý hospodář, rozvoz jídel umožňuje vyrovnávat kolísání poptávky v jídelně samotné.



Od jara se pohybuje hospodářský výsledek jídelny v černých číslech, takže dnes má Iva Pohanková spání klidnější. V provozu však tráví celý den a netroufne si ho nechat bez dozoru.

KDYŽ PRÁCE TĚŠÍ A NAPLŮJE...

Kromě povinností šéfa jídelny plní i funkci psychosociální podpory. Zaměstnanci se na ni obracují se svými problémy ať na poli osobním či finančním. „Někdy mám pocit, že mám hlavu jako pátrací balón,“ směje se Iva Pohanková. A protože je perfekcionistka, jídelna jí nestačí. Pořádá doplňkové akce, jako jsou výstavy, přednášky, prodej věci z chráněných dílen, podporuje své

partnery, jako např. Křížovatku handicap centrum, o. p. s. Zkzomovované dobroty, které jídelna nabízí, lze s POHANKOU také vybíhat, a to každé pondělí a čtvrtek v 18 hodin. Časem budou mít zájemci možnost poradit se v POHANCE i o svém jídelníčku.

I když Iva Pohanková tráví v jídelně více než deset hodin denně, nepůsobí ani trochu unaveně. Sama je překvapená, jak jí práce naplňuje, jak nadšeně hledá další a další recepty a plánuje nové projekty. Nad některými svými počátečními riskantními kroky se pozastavuje, nicméně dnes je z ní spokojená žena, naplněná svou prací. Kolik z nás to o sobě může říct?

VENDULA KUBÍN (REDAKČNĚ UPRAVENO)

■ Statistika

Ošetrovné čerpaly ženy třikrát častěji než muži

Z údajů České správy sociálního zabezpečení za třetí čtvrtletí letošního roku vyplývá, že ošetrovné se k 30. 9. 2015 vyplácelo 248 493 ženám a 76 143 mužům.

Ošetrovné je jednou z dávek nemocenského pojištění, k nimž dále patří nemocenské, peněžita pomoc v mateřství (tzv. mateřská) a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství. Příjmy nemocenského pojištění za prvních devět měsíců roku 2015 převyšily výdaje – činily 20,31 mld. korun (v roce 2014 19,25 mld. korun), výdaje pak 18,07 mld. korun (v roce 2014 to bylo 16,5 mld. korun). Pojištěncům bylo z nemocenského pojištění k 30. 9. 2015 vyplaceno celkem 2 314 773 dávek (v roce 2014 o 234 265 méně). Některé dávky nemocenského pojištění jsou vyplaceny pojištěnci opakovaně v závislosti na délce trvání nároku.

Rozdíly mezi ženami a muži

Celkově v počtu čerpání dávek ze systému nemocenského pojištění

dominují ženy. Některou z dávek nemocenského pojištění totiž Česká správa sociálního pojištění v tomto období vyplátila 1 529 718 ženám. Mužů, kterým byla poskytnuta nějaká nemocenská dávka, bylo 785 055, což je téměř o polovinu méně. Tento propastný rozdíl je zapříčiněn především tím, že ženy v porovnání s muži častěji čerpají tzv. mateřskou (ženy 401 584, muži 2 845), vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (pouze ženy 1 496) a již zmíněné ošetrovné (ženy 248 493, muži 76 143). Při porovnání výplaty dávek pouze nemocenského (za nemoci, úrazy, nařízenou karanténu atd.) není zastoupení žen tak výrazně odlišné oproti mužům. Tém bylo od 1. 1. 2015 do 30. 9. 2015 vyplaceno nemocenských v 706 067 případech a ženám v 878 145 případech, což je rozdíl 172 078 výplat nemocenských



dávek. Od ledna do září roku 2014 tento rozdíl mezi muži a ženami činil 144 036 dávek (muži 639 453 výplat nemocenských, ženy 783 489).

ZDROJ: ČSSZ

ARTIFEX v Bruntále navštívilo přes tisíc návštěvníků

Možnost seznámit se s nabídkou řemeslných a technických studijních oborů měli žáci osmých a devátých tříd, jejich rodiče a široká veřejnost 12. listopadu ve Společenském domě v Bruntále, kde se uskutečnil další ročník úspěšného veletrhu řemesel a zaměstnanosti ARTIFEX.



Cílem organizátorů veletrhu ARTIFEX s nabídkou vzdělávacích příležitostí v atraktivních řemeslných a technických oborech je pomoci žákům v jejich rozhodování při volbě budoucího povolání.

FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Akci uspořádaly kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Bruntále a Městský úřad v Krnově ve spolupráci s osmnácti středními školami z okresů Bruntál, Opava, Havířov, Olomouc a Šumperk. Veletrh ARTIFEX je specifický v tom, že se na něm neprezentují školy, ale řemesla a nedostatkové technické obory na trhu práce. Na veletrhu se názornými ukázkami představilo 36 řemeslných a technických profesí, jako například nástrojař, obráběč kovů, zámečnický, elektřikář, chemik. Velkým přínosem byla účast 11 zástupců největších firem z okresu Bruntál. Ti živě komunikovali se zástupci středních škol a veřejnosti, vyměňovali si s nimi názory o potřebách trhu práce v porovnání se vzdělávací nabídkou regionálních škol, kontrolovali propojení teoretických znalostí s reálným uplatněním absolventů v praxi.

Akci navštívilo na osm set žáků z 22 základních škol okresu Bruntál a také 32 žáků z Obecného gymnázia v polském Prudniku. Přišli i rodiče žáků, uchazeči o zaměstnání a zástupci široké veřejnosti. Návštěvníků letošního ARTIFEXU nakonec bylo okolo 1 100.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Fond dalšího vzdělávání pomohl už tisícům lidí

Třináct projektů pro širokou i odbornou veřejnost nyní ukončuje Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Zapojilo se do nich na 41 000 obyvatel ČR s hlavním cílem – zvýšit své uplatnění na pracovním trhu.

Pomoc potřebným, kteří si nemohou dlouhodobě najít práci nebo se po delším čase vracejí na pracovní trh, ale také studentům bez praxe, jež se budou ucházet o své první zaměstnání, se prolíná prakticky veškerou činností Fondu dalšího vzdělávání (FDV). Ve výsledku to platí také o projektech a aktivitách pro zaměstnavatele či odbornou veřejnost – FDV se v nich snaží bourat předsudky vůči uvedeným skupinám a celkově zkvalitnit jejich práci. „Fond dalšího vzdělávání je organizací, která stále více přispívá k lepšímu uplatnění občanů ČR na trhu práce. Jsem ráda, že se FDV daří naplňovat jeho krédo „Pomáháme vám najít místo v měnícím se světě,“ komentuje postavení této organizace ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Nejen Stáže ve firmách

Stáže ve firmách a Stáže pro mladé představují nejznámější projekty Fondu dalšího vzdělávání, zaměřené na boj s nezaměstnaností. Nejsou to však jediné projekty se stejným obsahem. S řešením v podobě komunitního rozvoje přišly Pracovní návky, které ve vybraných lokalitách ČR využily místních specifík k vytvoření nových pracovních míst. Projektem SEKO a jeho kurzy finanční gramotnosti prošly tisíce osob napříč celou republikou. Aby se lidem odpovědně nakládání s peněží ještě více „dostalo pod kůži“, vznikl v rámci projektu animovaný seriál týkající se finanční gramotnosti (k dispozici na www.zivot-bez-dluhu.cz). Další významnou skupinou ohroženou na trhu práce jsou lidé s handicapem, jimž se věnoval projekt Vzdělávání OZP.

POMOC ZNEVÝHODNĚNÝM

Stranou pozornosti Fondu dalšího vzdělávání nezůstalo ani tzv. neformální pečovatelské (projekt NEPE). Neformální pečovatelé, kteří se starají o své postižené děti nebo nesoběstačné rodiče, mají řadu specifických pro-



blémů a analýzy projektu pomohou ke zněmám k lepšímu. O šíření flexibilních forem práce, které usnadňují znevýhodněným skupinám návrat na pracovní trh, se zasluží projekt METR. (Zatímco v ČR jsou zaměstnavatelé zvyklí nabízet zaměstnancům obvykle pouze plně úvazky – sdílená místa u nás využívá pouze sedm procent firem –, v Německu podíl sdílených míst činí 20 procent a ve Velké Británii dokonce 48 procent.) Na sdružování podstatných informací pro všechny aktéry dalšího vzdělávání je zaměřen portál Koopolis s mnoha užitečnými funkcemi. Jde o trvalý výstup projektu Kooperace.

Připravují se další projekty

Uvedené projekty byly spolufinancovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost či Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost a státního rozpočtu ČR. Spadají do projektového období 2007–2013, a proto již byly ukončeny nebo právě v těchto dnech končí. Nicméně na půdě Fondu dalšího vzdělávání některé z nich naleznou své pokračování (stáže, zvyšování socioekonomických kompetencí) a ve fázi příprav je navíc řada dalších. Miroslav Procházka, ředitel Fondu dalšího vzdělávání, svou organizaci charakterizuje takto: „Jsem fondem, v němž se sdružují informace, znalosti a odborníci na další vzdělávání. Pomáháme těm, kteří z nejrůznějších důvodů mají problém získat či udržet si práci, ale řada našich aktivit je rovněž zaměřena na odborné výstupy, které slouží i jako podklady pro další práci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.“

ZDROJ: FDV



evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE MPSV LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

Bez znalosti práce na počítači se shání zaměstnání těžko

Výzkumy počítačové gramotnosti ukazují, že Češi přeceňují své znalosti výpočetních technologií. Nejmarkantnější rozdíl mezi sebehodnocením a realitou je u běžných kancelářských aplikací.

Například 80 procent lidí uvádí, že zná program Excel, ve skutečnosti ho ovládá sotva pětina z testovaných. I proto zaměstnavatelé při hledání nových pracovníků přikládají velký význam mezinárodně uznávaným certifikátům, které dokládají, že jejich držitel umí s počítačem opravdu pracovat. „Zvládnutí práce s počítačem, zejména na uživatelské úrovni, je očekávanou dovedností u naprosté většiny uchazečů o zaměstnání od administrativních pozic výše,“ říká Zuzana Lincová, ředitelka Profesia.cz., a dodává: „Počítačovou gramotnost vyžadují zaměstnavatelé čím dál častěji i u dělnických pozic, a to zejména v souvislosti s obsluhou strojních zařízení.“



FOTO: © SPECTRALDESIGN | DREAMSTIME.COM

znalosti zvyšuje jistotu uchazeče o práci při stresujícím přijímacím řízení. „Investice do mezinárodně uznávaných certifikátů se žadatelům o práci často velmi brzy vrátí,“ říká Jan Dvořák, výkonný ředitel Počítačové školy Gopas. „Jásem o tzv. počítačový řidičák přetrvává. Lidé vědí, že pokud při žádosti o zaměstnání předloží doklad dosaženého IT vzdělání, jejich šance na úspěch rostou. Řada firem dokonce od uchazečů o zaměstnání tyto certifikace přímo vyžaduje,“ vysvětluje Jan Dvořák.

ZDROJ: GOPAS

Řidičák na počítač

Asi nejménějším dokladem počítačové gramotnosti je „řidičák na počítač“, tedy certifikát ECDL (European Computer Driving Licence). Jeho držitel při hledání práce zvyšuje své šance, že projde prvním sítím výběru, velkým plusem může být pro ty, kteří se ucházejí o místo v zahraničí. Navíc možnost doložit formálně své

Nejlepší zaměstnavatelé těží z motivovanosti svých pracovníků

Už podvacáté se udílel titul Aon Best Employer nejlepším zaměstnavatelům v Česku. O získání titulu u všech vítězů rozhodla nadstandardně vysoká míra motivovanosti jejich zaměstnanců.

Hlavním kritériem pro udělení titulu Aon Best Employer je hodnocení firmy vlastními zaměstnanci. To se koná ve firmách prostřednictvím dotazníkového průzkumu. Dlouhodobé analýzy společnosti Aon Hewitt ukazují, že motivovaný zaměstnanec o své firmě mluví pozitivně, spojuje s ní svoji budoucnost a vynakládá úsilí navíc, které firmě pomáhá zlepšovat její obchodní výsledky. Společnosti oceněné jako Aon Best Employers se vyznačují vysokou mírou motivovanosti zaměstnanců, důvěry-

hodným a motivujícím vedením, kulturu vysoké výkonnosti a dobrou zaměstnavatelskou pověstí.

Podmínky pro získání ocenění Aon Best Employer Česká republika 2015 splnily v každé z oceňovaných kategorií tři firmy (z 28 přihlášených do kategorie malé a střední společnosti a z 21 přihlášených do kategorie velké společnosti). V kategorii malé a střední společnosti (od 50 do 249 zaměstnanců) to jsou Amgen, Grundfos Sales Czechia and Slovakia a Hilti ČR, v kategorii velké

společnosti (250 a více zaměstnanců) GMC Software Technology, Marriott, NetSuite Czech Republic.

Rozhoduje přístup vrcholového vedení

Samotní zaměstnanci nejlepších zaměstnavatelů hodnotí svoji pracovní zkušenost odlišně v porovnání s těmi, kteří pracují v ostatních firmách. Největší rozdíly jsou viditelné v nejméně vrcholového vedení – v tom, jak přistupuje k lidem a jak řídí firmu. Sedmdesát jedna procent zaměstnanců pracujících u těch nejlepších má pocit, že se k nim vrcholové vedení chová jako k tomu nejceněnějšímu, co firma má (v porovnání s 31 procenty u ostatních). Zároveň vedení nejlepších společností otevřeně a upřímně komunikuje, dělá dobrá obchodní rozhodnutí a prezentuje jasnou vizi směřování společnosti do budoucna. Další oblastí, která výrazně odlišuje Best Employers od ostatních, je odměna a uznání. U nejlepších zaměstnavatelů má 77 procent zaměstnanců pocit, že jejich mzda odpovídá jejich přínosu společnosti (v porovnání se 43 procenty u ostatních). Tito zaměstnanci také vnímají, že se jim dostává přiměřeného uznání za jejich pracovní úspěchy (74 procent vs. 42 procent).

ZDROJ: AON HEWITT

Nejlepší zaměstnavatelé v ČR podle studie Aon Best Employers 2015

Malé a střední společnosti	Odvětví
Amgen	Farmaceutický průmysl
Grundfos Sales Czechia and Slovakia	Prodej a servis čerpadel
Hilti ČR	Stavební průmysl

Velké společnosti	Odvětví
GMC Software Technology	Informační technologie
Marriott	Hotelnictví
NetSuite Czech Republic	Informační technologie

Pět chyb, kterých se vyvarujte při pracovním pohovoru

O získání práce často rozhodují drobnosti, které je možné snadno eliminovat. Přijímací řízení je stresující záležitost, a proto byste se měli na pracovní pohovor důkladně připravit.

Pokud projdete prvním sítím přijímacího řízení a potenciálního zaměstnavatele zaujme váš životopis, dostanete pozvánku k osobnímu pohovoru. Při něm uchazeče o zaměstnání často diskvalifikují následující chyby.

1. Nepřipravenost kandidáta

Předtím, než na pohovor vyrazíte, nastudujte si veškeré dostupné informace o společnosti, její firemní kultuře i o pracovní pozici, o kterou se ucházíte. Pokud nejste v daném oboru úplně doma, snažte se získat alespoň rámcový přehled včetně znalosti výrobků nebo služeb dané firmy a její pozice vůči konkurenci.

Nejlepším zdrojem je internet, každá společnost má své webové stránky.

2. Pozor na základní pravidla slušnosti

Zní to jako zbytečnost, ale nezapomínejte pozdravit a představit se. Dostavte se na pohovor dostatečně včas, příliš velký předstih ale také není žádoucí. Pokud přijedete na poslední chvíli, sami sebe vystresujete a zpoždění bude signálem, že jste se spolehlivost na štíru. O úspěšnosti občas rozhodují nečekané věci – arogantní chování k recepční, ostatním čekajícím kandidátům, přílišná hloupost nebo nedostatky v hygieně už diskreditovaly mnoho kandidátů.



FOTO: © MVUL | DREAMSTIME.COM

3. Důležitý první dojem

Nepodceňujte v žádném případě první dojem, většina personalistů si ho vytvoří během pár minut a často není možné jej napravit. Důležitou roli hraje nejen to, co říkáte, ale také

jak to říkáte a jestli přesvědčivě. Tón hlasu, řeč těla, způsob podání ruky, neverbální komunikace, ale také oblečení – to vše přispívá k celkovému dojmu. Oblečení přizpůsobte pozici, o níž se ucházíte. Měli byste působit vkusně, upraveně a zodpovědně. Dejte pozor na to, abyste nepůsobili příliš suverénně nebo naopak hodně nejisté. Zdravě sebevědomí je nutné, jakýkoliv náznak arogance je však problém.

4. Překrucování faktů nebo přímo lhaní

Potřebujete prokázat svou jedinečnost a způsobilost pro danou pozici, ale v žádném případě si při pohovoru nevymýšlejte. Chlubit se pouze schopnostmi a znalostmi, které skutečně máte. Většinou se znalosti projevují v praxi a lež vyjde brzy na

jevo, navíc vás ihned může prozradit neverbální projev, který si neuvědomujete. Buďte upřímní, ukážete, že máte o danou pozici opravdu zájem a případně chybějící znalosti si rádi doplníte.

5. Nevhodné řeči

Zlatým pravidlem by mělo být: Mluvte pouze k věci a nejlépe, když se vás zeptají. Pokud si začnete s personalistou nezávadně povídat, pravděpodobně prozradíte skutečnosti, které měly raději zůstat skryté. Nezačínajte tím, že se zeptáte na vyšší platu, benefity a odměny, případně placení přesčasů. Na vaši představu ohodnocení se personalista jistě dříve nebo později zeptá. Vyvarujte se také pomluvy na adresu bývalých zaměstnavatelů nebo šéfu.

ZDROJ: PROFESIA.CZ

Křížovka

Cílem systému sociálního bydlení bude ochrana domácností s nejnižšími příjmy a lidí ohrožených sociálním vyloučením kvůli ztrátě bydlení. Lidem, kteří jsou v současnosti bez domova, pomohou dostupné sociální byty získat vhodné a... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasíláte na e-mail info@pressgroup.cz do 23. prosince 2015. Jeden z vás získá publikaci *Jak pečlivě vyjednávat (Psychologické strategie a metody)* od Thomase Fritzsche z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Vyjednávat suverénně a s úspěchem není těžké, pokud znáte správné strategie a postupy. Ty najdete v této knížce. Pomocí praktických příkladů a cenných tipů vám zkušený autor objasní nejdůležitější psychologické strategie a metody, díky nimž budete vyjednávat flexibilně, úspěšně a se zaměřením na svůj cíl.



Tajenka z minulého čísla: „... a projekt mikrojeslí.“ Publikaci Vlci v rouše beránčím z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává M. Pešek z Prostějova.

POMŮČKA: ANKH, BON, ENU	PROLÍNÁNÍ	UTIKAT	KARTÁGINEC	STAVEBNÍ PRVEK	DOMÁCÍ BOTY	TAI ONA	HOVOROVÝ SOUHLAS	KONEC NĚMECKY	DRAVÝ PTKA	MOTOCYKL, HOVOR,	ATOL INDONÉSIE	ZAHÁLKA ZASTAR,	LITÍM SPOJOVAT
CITOSLOVCE DUPNUTÍ			INICIÁLY ZPĚVÁKA BOBKA		ČÁSTI VOZU			JIHO-MORAVSKÁ ENERGETIKA ZKR,				INICIÁLY HERCE SOBOTOY	
NUŽE			AUTORSKÝ ARCH ZKR, INIC. SKLAD, DVOŘÁKA		DOBRY FRANC,			DLOUHÁ ČASOVÁ JEDNOTKA TOPIVO				ŠPANĚLSKÝ ČLEN CITOSLOVCE OPOVRŽENÍ	
1. DÍL TAJENKY							2. DÍL TAJENKY POPEVEK						
PRAŽSKÁ VYSOKÁ ŠKOLA ZKR,			KONZERVACÍ PŘÍPRAVEK SLANISKO			ČISTÁ VAHA JIMENO ANGLICKY						DRŽENÍ ZVÍBAT NĚMECKÉ MĚSTO	
ZALOŽENÝ ZKR,			URČENÁ K LOUVI CESTOVNÍ ZAVAZADLO				KOŇ KOTRNĚ DUEL			PSACÍ POTŘEBY SKROUPÝ			
MRAVO-KÁRCE				SPZ RAKOVNIKA BEČET			INFEKČNÍ NEMOC ZKR, UMĚL. SKOLY					ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA SKALNÍ MASIV	
	KOMUNIST. STRANA SOVĚT. SVAZU BÝV. ZKR,	ČÁSTI ÚST ŘÍMSKÝCH 1151	CHEM. ZN. ŽELEZA NĚMECKY Z		DRUH POLOPICE SPZ LOUN	JMÉNO BÝV. ČIN. VUDCE KIMENOVÁ VLAKNA		SPISOVATEL EDUARD ??? PLACENÉ JIZDY		ZÁMOTEK HOUSENKY PROUD		TAMTEN	SMĚREM DOLU
ZNAČKA KILOMETRU													
SVRASKLÝ							3. DÍL TAJENKY INIC. POLIT. KOHLA						
MPZ SLOVINSKA			NILSKÝ KRÍŽ ZASTAR,				O NĚČEM					NEPRAVDA	
GONIC-METRICKÁ FUNKCE ZKR,								KTERÝ				ZESÍLENÝ ZAPOR	

Letos odhalili inspektoři práce při kontrolách na dva a půl tisíce nelegálně pracujících osob

Od 1. ledna do 20. listopadu letošního roku uskutečnili inspektoři práce 8 095 kontrol zaměřených na odhalení nelegální práce, při nichž bylo zjištěno 2 446 nelegálně pracujících osob.



Nejvíce nelegálně zaměstnaných osob bylo při kontrolách zjištěno ve stavebnictví. ILLUSTRACNÍ FOTO: © ANDREAS KARELIAS | DREAMSTIME.COM

Kontrola nelegálního zaměstnávání občanů ČR a cizinců je každoročně jedním z hlavních úkolů Státního úřadu inspekce práce. Za nelegální zaměstnávání zjištěné kontrolami od roku 2012 až do letošního 20. listopadu bylo v systému Státního úřadu inspekce práce uloženo 3 330 pokut v celkové výši 699 154 800 Kč. Část pokut (převážně za nelegální práci zjištěnou v roce 2015) je dosud v řízení. „Nejvyšší pokutu za nelegální zaměstnávání, a sice ve výši 8 300 000 korun, jsme uložili společnosti, která se podílela na stavbě obchodního centra v Opavě. Tam inspektoři zjistili nelegální práci 27 osob cizí státní příslušnosti. Tato pokuta již nabyla právní moci,“ uvedl generální inspektor Rudolf Hahn.

Nelegálně pracujících cizinců je ménšina

Nejvíce nelegálně zaměstnaných osob bylo zjištěno v odvětví stavebnictví (36 procent kontrol, při nichž byla zjištěna nelegální práce), stravování a pohostinství (20 procent kontrol) a velkoobchodu a maloobchodu (20 procent kontrol). Mezi nelegálně zaměstnávajícími firmami/podnikateli převažují zaměstna-

vatelé s malým počtem pracovníků nebo bez přihlášených zaměstnanců. Z 2 446 nelegálně pracujících osob, zjištěných v letošním roce, bylo 1 410 nelegálně zaměstnaných občanů ČR, 199 občanů EU a 837 cizinců z tzv. třetích zemí. Mezi nelegálně zaměstnanými cizinci řadové převažují občané Ukrajiny (44 procent) a Vietnamu (24 procent).

Prioritou jsou efektivní a cílené kontroly

Současným trendem je posun kontrolní činnosti od plošného provádění kontrol ke kontrolní činnosti co nejefektivnější a cílené a v oblasti a subjektu, kde je reálný předpoklad nelegálního zaměstnávání a méně zatěžující ty zaměstnavatele, kteří se porušování zákonů nedopouštějí. „Změny v organizaci kontrol, tedy odklon od plošného provádění kontrol směrem k cílené kontrole na základě důsledného monitoringu vytýpaných pracovišť, rotace inspektorů mezi okresy a kontrolní akce prováděné většími týmy inspektorů, se projeví ve vztahu k efektivitě kontrol jako účinné,“ hodnotí Rudolf Hahn.

SÚIP

Snížil se počet pracovních úrazů

Státní úřad inspekce práce eviduje za leden až září letošního roku 27 277 pracovních úrazů, což je o 4 098 méně než ve stejném období roku 2014.

Od ledna do září letošního roku utrpělo pracovních úrazů 19 661 mužů a 7 616 žen, 9 906 pracovních úrazů se stalo zaměstnancům ve věkové skupině 36 až 40 let. Nejčastějším zdrojem vzniku pracovních úrazů jsou povrchy podlah, manipulace a skladování materiálu, a to jak ručně, tak při zdvihacích pracích pomocí jeřábů či kladkostrojů, i činnost na staveništi, a to hlavně v souvislosti s výkopovými pracemi a prací ve výškách. Rizikovými dny jsou pondělí a úterý, kritickou dobou, kdy se stává nejvíce pracovních úrazů, je čas mezi 10. a 11. hodinou. K nejméně úrazům dochází mezi 6. a 7. hodinou.

SMRTIĚLNÉ PRACOVNÍ ÚRAZY

Přibýlo však smrtelných pracovních úrazů, letos jich inspektoři evidují 97, což je o 21 více v porovnání se stejným obdobím v loňském roce.

„Podle statistiky dochází k úmrtí na pracovišti prakticky každý třetí den. Státní úřad inspekce práce (SÚIP) v rámci kontrolní a poradenské činnosti seznamuje zaměstnavatele, OSVČ i veřejnost se zdroji a možnými riziky, které zapříčiní nebo mohou být příčinou vzniku takovýchto pracovních úrazů. Je ale důležité, aby se lidé nebalili obrátit na SÚIP a poslat podnět v případě podezření, že situace na pracovišti není v pořádku,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Nejvíce smrtelných úrazů eviduje Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj, zaznamenal jich 18. Největší počet smrtelných a závažných úrazů je ve věkové skupině 41 až 45 let. U těchto závažných úrazů jde zřejmě o podcenění rizika v rámci dlouhodobé pracovní činnosti či o běžný rutinní postup. Počet pracovních úrazů se v regio-

nech samozřejmě liší, odvíjí se podle struktury jednotlivých odvětví a počtu zaměstnavatelů, kteří v daném regionu působí.

Bezplatné poradenství

Pracoviště Státního úřadu inspekce práce dostávají nejčastěji anonymní podněty ke kontrole, zasláné e-mailem, mnohdy s elektronickou adresou neprohodně vytvořenou pouze za tímto účelem. SÚIP se zabývá všemi obdrženými podněty. Pokud je z něj patrné místo výkonu práce (názvy zaměstnavatele) či jen na základě dotazu podatel doplní, pak inspektoři místně příslušného oblastního inspektorátu práce provedou u tohoto zaměstnavatele kontrolu. Občané též mohou na konkrétních pracovištích inspekce práce využít bezplatné poradenství, nejsou-li si jisti v oblasti zákonných postupů a zásad pracovního práva, bezpečnosti práce nebo zákona o zaměstnání.

Film

V Lipsku byla udělena filmová cena v rámci kampaně Zdravé pracoviště 2015

Na festivalu DOK Leipzig získaly filmovou cenu Zdravé pracoviště 2015 dva filmy – jeden animovaný a jeden dokumentární.

Cenu obdrželi režiséři Alejandra Tomeiová a Alberto Couceiro z Německa za animovaný film Automatic Fitness (Automatická zdatnost) a Rita Bakacsová také z Německa za dokument Tagelöhner Syndrom (Syndrom nádeníka). Film Automatic Fitness, vytvořený technikou fázové animace, je satirou o našem odvážném novém pracovním světě, která vykládá výraz „lidské zdroje“ až do logického extrému. Film Work For One Day zase dokumentuje bezvýhodnost nejdříve práce na berlinském úřadu práce.

Filmová cena v rámci kampaně Zdravé pracoviště se uděluje na Mezinárodním festivalu dokumentárních a animovaných filmů v Lipsku (DOK Leipzig) za nejlepší film s pracovní tematikou od roku 2009. Jejím cílem je v Evropě podněcovat diskusi o významu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a o významu člověka v měnícím se světě práce. Do soutěže lze přihlašovat dokumentární snímky a od roku 2015 také animované filmy. Režiséři vítězů filmů obdrží DVD s titulky, které za-



Vítězné filmové ceny Zdravé pracoviště 2015 – Alejandra Tomeiová, Alberto Couceiro a Rita Bakacsová

© DOK LEIPZIG 2015 / FOTO: JONATHAN SKORUPA

jesti agentura EU-OSHA v několika evropských jazycích, a rozdělí si cenu ve výši 5 000 eur. ZDROJ: OSHA.EUROPA.EU

Některé důležité údaje (platnost k 1. prosinci 2015)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	částky životního minima	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
	částka existenčního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	pro zaměstnance odměňované	9 200 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 55 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	55,00 Kč/hod. 9 200 Kč/měs.
	2. skupina prací:	60,70 Kč/hod. 10 200 Kč/měs.
	3. skupina prací:	67,00 Kč/hod. 11 200 Kč/měs.
	4. skupina prací:	74,00 Kč/hod. 12 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	81,70 Kč/hod. 13 700 Kč/měs.
	6. skupina prací:	90,20 Kč/hod. 15 100 Kč/měs.
	7. skupina prací:	99,60 Kč/hod. 16 700 Kč/měs.
	8. skupina prací:	110,00 Kč/hod. 18 400 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty	5–12 hod. 69 Kč–82 ¹⁾ Kč, více než 12 hod.–18 hod. 104 Kč–126 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 153 Kč–195 ¹⁾ Kč,
	náhrady při používání silničního motorového vozidla (s vyjímáním vozidla poskytnutého zaměstnavatelem)	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoposta vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny PH	benzín 95 oktanů 35,90 Kč, benzín 98 oktanů 38,30 Kč, motorová nafta 38,10 Kč
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdříve však od 25. nepracovního dne; v rozvržených směnách, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 156,40 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 156,40 Kč, nejvíce však do 232,93 Kč se započte 80 %, z částky přesahující 232,93 Kč, nejvíce však do 465,85 Kč se započte 30 %, k částce nad 465,85 Kč se nepřihlíží
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OSĚTROVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby osvětlování - 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojistného z výměrovacího základu	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu výměrovacího základu zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
důchodové (DP) a nemocenské (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	zaměstnanec:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5% (e účasti na důchodovém spoření)
	OSVČ:	29,2% na DP a SPZ, z toho 28% na DP a 1,2% na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastná důchodového spoření) 26,2% na DP a SPZ, z toho 25% na DP a 1,2% na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastná důchodového spoření) a 2,3% na NP (je-li ho dobrovolně účastná)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28% na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30% (e účasti na důchodovém spoření)
Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Možnost volit delší pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyživována celková částka 230 000 Kč, nepřesně však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní výměrovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.	

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVÍ (v %) **	průměr za rok 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, říjen 2015: 5,9 %, listopad 2015: 5,9 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 11. 2015	celkem: 431 364 z toho: 225 321 žen 57 653 osob se zdravotním postižením 22 941 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 11. 2015	hlášenská na ÚP ČR - celkem za ČR: 105 049
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 11. 2015: 4,1
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sok) celkem **	září 2015: 11 349 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášená případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v 1. pololetí 2015) ***: 23 461 smrtelné úrazy (rok 2014) ****: 116
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2015: 22 860
DŮCHODY	celkem: 192 704 411
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2013: celkem v národním hospodářství 25 035 Kč, PS 24 986 Kč, NS 25 255 Kč
	2014: celkem v národním hospodářství 25 607 Kč, PS 25 546 Kč, NS 25 879 Kč
	1.–3. čtvrtletí 2015: celkem v národním hospodářství 25 903 Kč, PS 25 914 Kč, NS 25 850 Kč
	absolutní údaje
	relativní údaje
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2015	slabší: 18 303 střední: 13 374 lepší: 54 206 zemřelí: 57 585 celkový přírůstek: 3 191 střední stav obyvatel: 10 538 237
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem: 2. čtvrtletí 2014: 4 480 330 1. čtvrtletí 2015: 4 514 819 2. čtvrtletí 2015: 4 557 323 OSVČ vykonávající činnost: 2. čtvrtletí 2014: 981 554 1. čtvrtletí 2015: 981 484 2. čtvrtletí 2015: 983 531 2. čtvrtletí 2014: 682 357 1. čtvrtletí 2015: 681 510 2. čtvrtletí 2015: 679 617

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

Mise

Experti z OECD se zajímali o prarodinnou politiku a situaci na trhu práce v ČR

V listopadu navštívila Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR delegace strukturální mise OECD na expertní úrovni, která přivazuje Hospodářský přehled České republiky na rok 2016.

Hospodářský přehled České republiky od OECD (zkratka z angl. Organisation for Economic Co-operation and Development, tj. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) je strategickým dokumentem, který objektivně a podrobně analyzuje ekonomickou situaci v ČR za uplynulé dva roky. Obsahuje také doporučení pro veřejné instituce zaměřená na klíčové záležitosti v ekonomické a sociální oblasti. „Vážíme si možnosti konzultovat s odborníky z OECD kroky našeho ministerstva

a jsme rádi, že jsme mohli prezentovat konkrétní projekty, které naplňují doporučení z minulých analýz,“ říká Zuzana Zajączková, ředitelka odboru EU a mezinárodní spolupráce, která vedla na jednání tým Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

O ČEM SE NEJVICE DEBATOVALO?

Zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) představili členům mise vývoj v Česku v oblastech, které spadají do agendy

MPSV. Nejvíce se hovořilo o podpoře rodinné politiky a zlepšování situace ve sledování pracovního a rodinného života. Představeny byly začínající projekty, mluveno se také o změnách, které by umožnily častější využívání flexibilních pracovních úvazků nebo snazší návrat žen po rodičovské dovolené zpět na trh práce. Dalším tématem byl připravovaný zákon o sociálním bydlení, který by měl účinně bojovat proti chudobě a sociálnímu vyloučení, zmíněno bylo i naplňování Národní strategie sociálního začlenění. Diskutována byla i opatření, která mají zlepšit situaci v oblasti politiky zaměstnávání znevýhodněných skupin osob na trhu práce, zvýšit mobilitu pracovních sil a snížit nezaměstnanost v nejvíce postižených regionech. V této souvislosti se hovořilo hlavně o odstraňování překážek, jako jsou nevyhovující struktura vzdělání u uchazečů, nedostatek míry kvalifikace apod. Dalším velkým tématem byl přetrvávající rozdíl v odměňování žen a mužů na stejných pracovních pozicích (tzv. gender pay gap) a také velmi malé zastoupení žen ve vedení firem a podniků.

Členy mise OECD zajímaly hlavně odlišnosti českého prostředí ve srovnání s okolními zeměmi. Kromě Ministerstva práce a sociálních věcí ČR jednali i s dalšími zainteresovanými ministry a řadou dalších institucí včetně např. České národní banky a zástupců sociálních partnerů.



Členy delegace OECD, která 20. listopadu jednala na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, byli i vedoucí strukturální mise OECD Andreas Wörgötter (vpravo) a ekonom Fatilou Fall.

FOTO: ARCHIV MPSV

Síť EURES ČR letos proškolila přes 200 zaměstnanců Úřadu práce ČR

V rámci projektu Evropské služby zaměstnanosti ČR podpořila síť EURES ČR od ledna do listopadu letošního roku vzdělávání 220 pracovníků z Úřadu práce ČR. Školení v problematice evropské pracovní mobility úspěšně zakončilo 260 osob, které získaly certifikát.

Kromě vzdělávacích kurzů pro 26 EURES poradců byly organizovány také dva vzdělávací moduly v oblasti problematiky EURES pro zaměstnance Úřadu práce ČR. Moduly vyučovali EURES poradci a osvědčení o jejich absolvování bylo vydáno více než 180 pracovníkům, většinou šlo o kontaktní osoby EURES ČR a zprostředkovatelky z jednotlivých pracovišť Úřadu práce ČR.

ZAJIŠTĚNÍ INFORMOVANOSTI NA VŠECH PRACOVÍŠTÍCH

Cílem školení zaměstnanců Úřadu práce ČR bylo zabezpečení poskytování služeb EURES na všech pracovištích Úřadu práce ČR a rozšíření informovanosti o těchto službách. Obsahem modulů byly například obecné informace o Evropských službách zaměstnanosti, informace

o přeshraniční spolupráci a EURES-T partnerství, principy nařízení o koordinaci sociálního zabezpečení či případové studie z praxe.

AKCE, ŠKOLENÍ I INOVATIVNÍ PRODUKTY

Kromě školení a pravidelného pořádání různých akcí sítě, např. poradenských dnů, burz práce, seminářů, náborů apod., bylo během doby trvání projektu vytvořeno také několik inovativních produktů. Patří k nim Metodický materiál problematiky evropské pracovní mobility pro EURES poradce a pracovníky Úřadu práce ČR, Sborník řešených kauz v rámci EURES World café

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST



Úřad práce ČR

a Komunikační a informační strategie EURES na další období 2016–2017. Zaměstnanci Úřadu práce ČR, kteří mají o problematiku evropské pracovní mobility zájem, mohou najít inovativní produkty na Sharepointu Generálního ředitelství Úřadu práce ČR.

Projekt Evropské služby zaměstnanosti ČR, registrační číslo projektu CZ.1.04/2.2.00/11.00026, je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

ZDROJ: EURES ČR



PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esf.cz

Tip

Nový program nabízí vyučení v Německu

V rámci nového programu německého poskytovatele veřejných služeb zaměstnanosti – Bundesagentur für Arbeit – s názvem Job of My Life mají mladí lidé bez vyučení možnost získat kvalifikaci u našich západních sousedů.

Program je určen zájemcům ve věku 18 až 27 let, kteří ukončili základní nebo střední vzdělání bez vyučení, a další podmínkou je alespoň základní znalost němčiny (úroveň A2). Zájemci mohou získat potřebnou kvalifikaci na pozici kuchař/ka, číšník/servírka, elektroinstalatér či kovodělník/mechanik strojů a zařízení.

Vybraným uchazečům jsou nabídnuty intenzivní jazykové kurzy němčiny v Ostravě, dvouměsíční stáž ve firmách a tříletý vyučovací program v Německu. Program navíc hraje úlohu přípravný jazykový kurz

němčiny a náklady na cestu. Účastníci také dostanou příspěvek ve výši 818 euro měsíčně po dobu strávenou v Německu.

Výběr prvních kandidátů se uskuteční v lednu v Ostravě. Zájemci se mohou hlásit EURES poradci na Krajské pobočce Úřadu práce ČR v Ostravě do konce roku. Více informací najdete na stránkách českého portálu EURES www.eures.cz v sekci Nadcházející akce a webových stránkách programu http://ausbildunginteressierte.thejobofmylife.de.



ZDROJ: EURES ČR

FOTO: AMIR KALJIVIC / I.DREAMSTIME.COM

V Evropě je každé čtvrté dítě ohroženo chudobou

Chudoba a sociální vyloučení hrozí v EU více než jednomu ze čtyř dětí. Poslanci Evropského parlamentu proto přijali 24. listopadu usnesení vyzývající členské státy EU, aby se více věnovaly boji proti dětské chudobě a sociální nerovnosti.

Podle Umluvy OSN o právech dítěte mají všechny děti právo na vzdělání, zdravotní péči, bydlení nebo dostatečné výživnou stravu. Podle údajů Eurostatu (statistického úřadu Evropské unie) bylo v EU v roce 2014 ohroženo chudobou a sociálním vyloučením asi 26 milionů dětí (do 18 let), což představuje 27,7 procenta všech dětí v EU. Děti žijící v chudobě jsou v každé zemi EU, i když jejich počet se samozřejmě liší. Nejvíce jsou děti ohroženy chudobou v Rumunsku (51 procent), v Bulharsku (45,2 procenta) a Maďarsku (41,4 procenta), naopak k zemím s nejmenším počtem takto ohrožených dětí patří Dánsko (14,5 procenta), Finsko (15,6 procenta) nebo Švédsko (16,7 procenta). Ve Velké Británii a v Irsku je situace horší, než je průměr v EU – 31,3 procenta, resp. 33,9 procenta (údaj za rok 2013).

Podíl dětí ohrožených chudobou v zemích EU

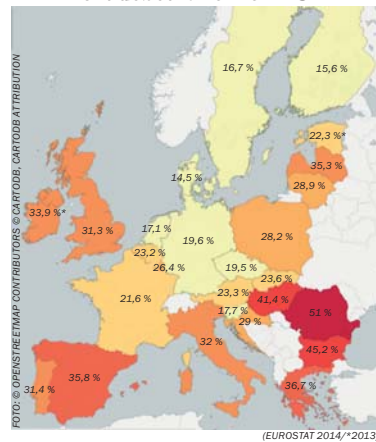


FOTO: OPENSTREETMAP CONTRIBUTORS © CARTOBOX, CARTOBOX ATTRIBUTION (EUROSTAT 2014*/2013)

Riziko sociálního vyloučení

V Evropě je také stále více dětí ohroženo podvýživou. Podle organizace UNICEF se od roku 2008 zdvojnásobil počet dětí, které si nemohou dovolit jíst maso nebo rybu alespoň každý druhý den v Estonsku, Řecku a Itálii. Chudoba však není jen otázkou peněz. Kromě neschopnosti financně pokrýt základní potřeby dětí, jako jsou jídlo, oblečení a bydlení, je chudoba spojena také se sociálním vyloučením, špatným přístupem ke kvalitní zdravotní péči a vzdělání, což může výrazně ovlivnit celý život dítěte. Většímu riziku chudoby jsou vystaveni zejména děti žijící jen s jedním z rodičů, především děti matek samoživitelek.

ZDROJ: WWW.EUROPARL.EUROPA.EU

Michaela Marksová podepsala s Tuniskem smlouvu o sociálním zabezpečení

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová podepsala 20. listopadu na Úřadu vlády ČR s tuniským ministrem zahraničí Taïebem Baccouchem smlouvu o sociálním zabezpečení mezi Českem a Tuniskem.



Smlouva o sociálním zabezpečení mezi Českou a Tuniskou republikou, kterou podepsali ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová a tuniský ministr zahraničí Taïeb Baccouch, usnadní pohyb pracovníků, podnikání a poskytování služeb mezi oběma zeměmi.

FOTO: ARCHIV MPSV

„Tyto smlouvy respektují existující národní sociální systémy, ale stanoví přesná pravidla koordinace. Cílem je především umožnit čerpat dávky sociálního zabezpečení bez omezení z důvodu občanství, bydliště nebo kratší doby pojištění získané na území některého ze smluvních států,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. Vymezením přesných pravidel účasti občanů na pojištění určitého státu stalo se zajištěním nároků z toho plynoucích se uvolní prostor pro snadnější pohyb pracovníků, podnikání a poskytování služeb. Co do věcného obsahu je návrh uceleným smluvním dokumentem vztahujícím se na všechny oblasti sociálního zabezpečení upravova-

né v mezinárodní smluvní praxi. Smlouva zahrnuje oblasti:

- nemocenského pojištění (peněžitých dávek při nemoci a v mateřství),
- zdravotního pojištění (věcných dávek/zdravotní péče),
- důchodového pojištění (starobních, invalidních a pozůstalostních důchodů),
- některých dalších dávek poskytovaných v ČR v rámci státního sociálního pojištění a obvykle upravených v mezinárodních smlouvách (přídavek na dítě, porodné a pohřebné),
- pracovních úrazů a nemocí z povolání (peněžitých i věcných dávek),
- dávek v nezaměstnanosti.

(tz)