

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Politika zaměstnanosti v teorii a praxi správních úřadů

Václava Malánová

© 2018 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Václava Malánová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Politika zaměstnanosti v teorii a praxi správních úřadů

Název anglicky

Employment policy in theory and practice of administrative authorities

Cíle práce

Hlavním cílem práce je zhodnocení efektivity nástrojů politiky zaměstnanosti využívaných v praxi konkrétního obecního úřadu a na základě zjištěných údajů navrhnout vlastní doporučení. Dílčím cílem je porovnání finančních nákladů na zaměstnance vykonávající zaměstnání s podporou těchto nástrojů oproti nákladům na zaměstnance bez příspěvků.

Metodika

Sběr a studium odborné literatury a platných právních předpisů.

Analýza informací plynoucích ze studia podkladových pramenů.

Sběr dat od vybraného územně samosprávného celku pro praktickou část diplomové práce.

Analýza získaných dat a jejich vyhodnocení.

Odborné konzultace s vedoucí práce.

Návrhy a doporučení na případné změny či řešení.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Pracovní místo, pracovní příležitost, právo na zaměstnání, politika zaměstnanosti, trh práce, veřejně prospěšné práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, začlenění, zaměstnanost.

Doporučené zdroje informací

- Dušek Jiří a kol., Zaměstnanost a trh práce – česko-slovenské zkušenosti, České Budějovice, Vysoká škola evropských a regionálních studií 2017, ISBN: 978-80-7556-013-1
- KACZOR, P. – VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. ISBN 978-80-245-1930-2.
- Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha, Sociologické nakladatelství 2002, ISBN: 80-86429-08-3
- Rojíček, M. *Makroekonomická analýza – teorie a praxe*. Praha, Grada Publishing a.s., 2016, ISBN: 978-80-247-5858-9
- SIROVÁTKA, T. – MAREŠ, P. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2003. ISBN 80-210-3048-8.
- ÚZ *Pracovněprávní předpisy, zaměstnanost č. 1181, redakční uzávěrka 23.1.2017*, Ostrava, Sagit, a.s., ISBN: 978-80-7488-213-5

Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 27. 11. 2017

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 28. 11. 2017

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2018

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Politika zaměstnanosti v teorii a praxi správních úřadů" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 3. 4. 2018

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za metodické vedení diplomové práce, trpělivost a cenné rady. Dále bych ráda poděkovala Bc. Zdeňce Alblové, personalistce Městského úřadu Přeštice za poskytnuté informace.

Politika zaměstnanosti v teorii a praxi správních úřadů

Abstrakt

Diplomová práce je zaměřena na tematiku aktivní politiky zaměstnanosti realizovanou samosprávným územním celkem obce s rozšířenou působností. V teoretické části je analyzována platná právní úprava a související právní předpisy v oblasti zaměstnanosti. Podrobně jsou popsány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Chronologicky je popsána historie politiky zaměstnanosti a péče o nezaměstnané až do současnosti. Charakterizovány jsou správní úřady zajišťující státní správu na úseku zaměstnanosti. Praktická část je zaměřena na realizaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti konkrétním obecním úřadem. Zhodnoceny jsou realizované nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a je posouzena efektivnost poskytnutých příspěvků. Porovnány jsou mzdové náklady skutečné se mzdovými náklady s příspěvkem. V závěru práce je provedeno vyhodnocení strukturovaného rozhovoru a navrženo opatření ke zvýšení motivace zaměstnanců vytvořením finanční rezervy.

Klíčová slova: Politika zaměstnanosti, pracovní místo, pracovní příležitost, právo na zaměstnání, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, veřejně prospěšné práce, začlenění, zaměstnanost

Employment policy in the theory and practice of the administrative authorities

Abstract

This diploma thesis is focused on a field of an active employment policy realized by a self-administrated territorial unit of a township with extended effectiveness. Applicable legislation and related legal regulations on a field of employment are analysed in the theoretical part of the thesis. Instruments of an active employment policy are described in detail. Active employment policy history and care for unemployed are described chronologically until present. Administrative authorities, which provide state administration on the field of employment, are characterized. The practical part is focused on a putting of the instruments of active policy of employment in a local office into practise. The instruments of an active employment policy are evaluated, and effectivity of the provided contributions are reviewed. Genuine labour costs are compared with labour costs with subsidy. Structured dialogue is evaluated at the end of the thesis and procuration for increase of motivation to create financial funds by employees is suggested.

Keywords: Employment, employment office, employment policy, inclusion, job seeker, job, labour market, public works, right to be employed, work opportunity

Obsah

1 Úvod.....	12
2 Cíl práce a metodika	14
2.1 Cíl práce	14
2.2 Metodika	14
3 Teoretická východiska	17
3.1 Pracovní právo	17
3.1.1 Právo na práci	18
3.1.2 Právo na zaměstnání	18
3.1.3 Práce závislá	19
3.2 Prameny pracovního práva.....	19
3.3 Historie politiky zaměstnanosti – péče o nezaměstnané	20
3.4 Státní politika zaměstnanosti.....	25
3.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí	25
3.4.2 Úřad práce České republiky.....	26
3.5 Pasivní politika zaměstnanosti	26
3.6 Aktivní politika zaměstnanosti.....	27
3.6.1 Nástroje APZ	27
3.6.2 Investiční pobídky.....	28
3.6.3 Veřejně prospěšné práce	28
3.6.4 Společensky účelná pracovní místa	29
3.6.5 Rekvalifikace	30
3.6.6 Překlenovací příspěvek	31
3.6.7 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti.....	31
3.6.8 Příspěvek na zapracování.....	32
3.6.9 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	32
3.7 Trh práce	32
3.7.1 Zaměstnatelnost	33
3.7.2 Ochrana proti nezaměstnanosti.....	33
3.7.3 Povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce	34
3.7.4 Vývoj nezaměstnanosti ve vztahu ke vzdělanosti.....	34
3.7.5 Operační program Zaměstnanost	36
3.7.6 Nezaměstnaný	37
3.8 Dopady nezaměstnanosti.....	37
3.9 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	37
3.9.1 Zájemce o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání	38

3.9.2	Nekolidující zaměstnání po novelizaci	38
3.9.3	Uchazeč o zaměstnání v dočasné neschopnosti	39
3.9.4	Zprostředkování zaměstnání agenturami práce	39
3.9.5	Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením	40
3.9.6	Náhradní plnění při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	40
3.9.7	Zákon č. 251/2005, o inspekci práce, novelizace	41
4	Praktická část	42
4.1	Vymezení Plzeňského kraje	42
4.1.1	Okres Plzeň-jih	44
4.1.2	Město Přeštice.....	44
4.2	Realizace aktivní politiky zaměstnanosti a veřejné služby	48
4.2.1	Výdaje na hmotné zabezpečení podpory v nezaměstnanosti a odpovídající průměrný počet uchazečů o zaměstnání od roku 2014 – 2017.....	49
4.2.2	Rekvalifikace	51
4.2.3	Společensky účelné pracovní místo-vyhrazené	52
4.2.4	Veřejně prospěšné práce	52
4.2.5	Asistent prevence kriminality	54
4.2.6	Pracovní náplň asistenta prevence kriminality	54
4.2.7	Vyúčtování mzdových nákladů na VPP	56
4.2.8	Příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí na VPP.....	57
4.3	Veřejná služba.....	61
4.3.1	Organizace veřejné služby	62
4.4	Spolupráce s Úřadem práce.....	63
4.4.1	Monitorovací dotazník.....	64
4.4.2	Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením..	64
4.5	Rozhovor s personalistkou Městského úřadu Přeštice	65
5	Výsledky a diskuse	69
5.1	Vyhodnocení efektivity příspěvků vyplácených ÚP ČR	69
5.2	Vyhodnocení rozhovoru.....	69
6	Závěr.....	70
7	Seznam použitých zdrojů	72
8	Přílohy	75

Seznam grafů a obrázků

Graf 1 - Podíl nezaměstnaných osob ORP PK	46
Graf 2 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR.....	48
Graf 3– Porovnání skutečných mzdových nákladů na zaměstnance VPP – asistent prevence kriminality za rok 2017	60
Graf 4 Porovnání skutečných mzdových nákladů na zaměstnance VPP – úklid města, za rok 2017	61
Obrázek 1 – Geografická mapa PK	42

Seznam tabulek

Tabulka 1- Výdaje na hmotné zabezpečení podpory v nezaměstnanosti a odpovídající průměrný počet uchazečů o zaměstnání od roku 2014-2017	49
Tabulka 2 – Výdaje na SPZ – přehled ČR (v tis. Kč).....	50
Tabulka 3 – Výdaje na nástroje a opatření APZ v Plzeňském kaji (v tis. Kč)	50
Tabulka 4– Zaměstnanci v pracovním poměru městského úřadu.....	56
Tabulka 5 – Náklady na jednoho zaměstnance s využitím poskytnutých příspěvků na APZ	57
Tabulka 6 - Příspěvky APZ v období od 1. 1. 2014 do 1. 1. 2017 – příjemce Město Přeštice	59

Seznam použitých zkratk

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

CZ – ISCO – klasifikace zaměstnání

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

NIP – Národní individuální projekt

NoPP – Nové pracovní příležitosti

OPLZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

OPZ – Operační program Zaměstnanost

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

SÚPM – společensky účelná pracovní místa

UoZ – uchazeč o zaměstnání

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VPP – veřejně prospěšné práce

ZoZ – zákon o zaměstnanosti

1 Úvod

Diplomová práce je zaměřena na tematiku aktivní politiky zaměstnanosti realizovanou v praxi samosprávným územním celkem obce s rozšířenou působností. Politika zaměstnanosti, jako oblast sociální politiky, je jednou z priorit všech současných sociálních států. Jejím cílem je co nejvíce snížit nezaměstnanost, se kterou jsou spojeny negativní dopady pro společnost. Kromě vyplácených podpor nezaměstnaným, kterými se řeší již vzniklá nepříznivá situace, je úkolem politiky zaměstnanosti také motivovat k začlenění do pracovního procesu.

Politika zaměstnanosti je vytvářena státem a podílejí se na ní i další subjekty. Jsou to především územně samosprávné územní celky, profesní organizace a sdružení osob se zdravotním postižením. Aktivní politika zaměstnanosti tak představuje oblast státní politiky zaměstnanosti, která je zaměřena na zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou stále přizpůsobovány aktuálním potřebám trhu práce a jejich uživatelům. Jejich účelem je především pomoci začlenit osoby ohrožené, které se z nějakého důvodu ocitly v tíživé situaci a bez pomoci by samy nebyly schopny získávat prostředky na své životní potřeby. Stát má možnost nastavit specifická opatření tak, aby jich mohlo být využito co nejvíce v praxi.

System hospodaření s těmito nástroji spravuje Úřad práce ČR, který se snaží spolupracovat jak s jednotlivými zaměstnavateli, tak s uchazeči o zaměstnání. Formou návštěv a konzultací jsou zaměstnavatelům poskytovány informace o zprostředkování pracovních příležitostí nebo o možnostech získávání finančních příspěvků.

Spoluprací Úřadu práce ČR a zaměstnavatelů je tak zvyšováno povědomí o možnostech nastavení individuálních opatření. Využíváním nástrojů APZ dochází především k zefektivnění stávajících pracovních příležitostí nebo k vytvoření příležitostí zcela nových. Zaměstnavatelé získají spoluprací s Úřadem práce ČR průběžný přístup k aktuálním informacím. V závislosti na situaci na trhu práce jsou tak některá opatření využívána více, protože znamenají pro zaměstnavatele jak získání pracovní síly, tak především úsporu mzdových nákladů, která je nezanedbatelná. Podmínky využití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou stanoveny zákonem a podzákonnými předpisy.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část je zaměřena na legislativní úpravu pracovněprávních vztahů, především v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Druhá část práce je věnována realizaci praxe a využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Diplomová práce bude zaměřena na politiku zaměstnanosti na území Plzeňského kraje, okresu Plzeň-jih.

Hlavním cílem bude zhodnocení efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využívaných v praxi konkrétního obecního úřadu a na základě zjištěných údajů navrhnout vlastní doporučení.

Dílčím cílem bude porovnání finančních nákladů na zaměstnance vykonávající veřejně prospěšné práce s poskytnutým příspěvkem na aktivní politiku zaměstnanosti a mzdových nákladů, které by bylo třeba vynaložit na mzdu zaměstnance bez poskytnutého příspěvku.

Na základě dosažení cílů bude zhodnoceno, zda je využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti účinné.

2.2 Metodika

Teoretická část práce bude zpracována na základě studia odborné literatury a veřejně dostupných elektronických zdrojů zaměřených na problematiku politiky zaměstnanosti. Pro tuto část se stane východiskem analýza platných právních předpisů České republiky. Metoda analýzy se provádí na základě rozboru vlastností, vztahů a faktů postupujících od celku k částem. Analýza umožňuje odhalovat různé vlastnosti jevů a procesů a je společně se syntézou základní a nejpoužívanější vědeckou metodou.

Metodou literární rešerše budou zpracovány informační zdroje vztahujících se k tématu zaměstnanosti a pracovně právních vztahů. Chronologicky bude popsána historie politiky zaměstnanosti od počátků péče o nezaměstnané v České republice až po současnost. Pozornost bude věnována státní politice zaměstnanosti a správním úřadům v oblasti politiky zaměstnanosti. Zmíněn bude Operační program Zaměstnanost, jehož prostřednictvím je rozdělována podpora z Evropského sociálního fondu. Analyzován bude stěžejní právní předpis, zákon o zaměstnanosti a další právní předpisy upravující zabezpečování státní

politiky zaměstnanosti. U těchto právních předpisů bude upozorněno na aktuální změny, kterých bylo dosaženo nedávnou novelizací.

Pozornost bude věnována především nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, které byly novelizací částečně pozměněny. Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti budou podrobně popsány. Pozornost bude věnována finančním příspěvkům na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti poskytovaných Úřadem práce ČR.

V praktické části práce bude provedena specifikace Plzeňského kraje. Zaměřena bude na geografickou polohu, územní členění a dopravní infrastrukturu. Ohodnoceny budou možnosti pracovního uplatnění na území Plzeňského kraje. V rámci územního členění bude pozornost soustředěna na okres Plzeň-jih, konkrétně na územní samosprávný celek, obec s rozšířenou působností III. typu, město Přeštice. Charakterizována bude poloha města a možnosti pracovních příležitostí ve městě a v blízkém okolí.

Metodou komparace proběhne zpracování primárních dat o mzdových nákladech získaných vlastním šetřením, poskytnutých ze zdrojů územně samosprávného celku. Vyhodnocením sledovaného stavu bude následně posouzena efektivita vynaložených nákladů. Při komparaci dvou nebo více jevů je možné využít například ukazatele podílu. Komparace je základní metodou hodnocení. Srovnávacích metod se dá využít jak při získávání poznatků, tak při jejich zpracování. Tato část je stěžejní ke splnění dílčího cíle práce – zhodnotit efektivitu nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti realizovaných v praxi konkrétního územního samosprávného celku.

Komparována bude obecná míra nezaměstnanosti jednotlivých obcí s rozšířenou působností Plzeňského kraje ve sledovaném období. Na základě veřejně dostupných údajů Českého statistického úřadu bude porovnán podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvo mezi kraji České republiky. Porovnány budou také výdaje hmotného zabezpečení podpory v nezaměstnanosti na počet uchazečů o zaměstnání. Údaje budou posuzovány na úrovni celé České republiky, Plzeňského kraje a okresu Plzeň-jih. Hodnoceno bude období od roku 2014 do roku 2017. Ke srovnání bude využito sekundárních dat z veřejně dostupných zdrojů na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Srovnávány budou výdaje na státní politiku zaměstnanosti v České republice, výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti ve sledovaném období. Provedenou analýzou

výdajů na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti v Plzeňském kraji bude znázorněno financování nástrojů APZ.

Bude posouzena problematika současného stavu na trhu práce v Plzeňském kraji, kdy je malý zájem o obsazení volných pracovních míst vhodných pro méně kvalifikované uchazeče o zaměstnání. V práci budou vysvětleny důvody nízkého zájmu o zaměstnání na vybrané pracovní pozice a zhodnocena bude realizace aktivní politiky zaměstnanosti městským úřadem. Analyzovány budou konkrétní pracovní činnosti a požadavky na zaměstnance vykonávající pracovní činnosti s finanční podporou příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti, které jsou využívány konkrétním územním samosprávným celkem. Formou tabulky bude vyjádřen počet zaměstnanců městského úřadu klasifikovaných do jednotlivých skupin podle vykonávaných pracovních činností.

Příspěvky na nástroje APZ budou shrnuty do tabulky zachycující maximální výši poskytnutých příspěvků a výši příspěvků skutečně čerpaných na jednotlivé zaměstnance ve sledovaném období. Příspěvky budou souhrnně vyjádřeny za každý sledovaný rok. Analyzovány budou také současné mzdové náklady na zaměstnance v aktuálním pracovním poměru vykonávající veřejně prospěšné práce.

Úroveň realizace nástrojů APZ v praxi Městského úřadu Přeštice bude zjištěna z provedeného řízeného rozhovoru s personalistkou, které budou položeny připravené otázky. V případech potřeby zjištění informací hlubšího charakteru je často využívána metoda individuálního ústního rozhovoru. Výhodou této metody je možnost interakce tazatele a respondenta a možná reakce na bezprostřední skutečnosti v rámci rozhovoru.

Na základě provedeného rozhovoru bude posouzena spolupráce s Úřadem práce ČR. Zhodnocen bude přínos využívání opatření APZ a přístup zaměstnavatele k problematice zaměstnanosti. V závěru bude provedena syntéza zjištěných údajů. Zpracované a vyhodnocené údaje, se stanou východiskem pro návrh vlastního doporučení, jak přispět ke zlepšení současného stavu.

3 Teoretická východiska

Politika zaměstnanosti je součástí sociální politiky jako politiky veřejné. Sociální politika je zaměřena na sociální podmínky důstojného života jedinců ve společnosti. Právní garance sociální politiky je upravena na úrovni státu ústavou, zákony a dalšími právními normami. V Evropě jsou to především státní a mezinárodní smlouvy o lidských právech. Jako součást ústavního pořádku České republiky byla vyhlášena Listina základních práv a svobod Usnesením předsednictva České národní rady dne 16. prosince 1992. V oblasti zaměstnanosti má každý občan garantována tato základní práva:

- právo na svobodnou volbu povolání související s právem na vzdělání a patřičnou přípravu na povolání,
- právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací,
- pro občany, kteří nemohou bez své viny toto právo vykonávat, právo na přiměřené hmotné zabezpečení umožňující dosažení důstojné životní úrovně,
- právo na uspokojivé pracovní podmínky a kolektivní vyjednávání všech zúčastněných stran – zaměstnanců, zaměstnavatelů a státu¹.

3.1 Pracovní právo

Pracovní právo je souhrnem právních norem založeném na vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanec vykonává pracovní činnost za účelem dosažení výdělku – mzdy. Předmětem pracovního práva je pouze práce závislá, která je vykonávána v podmínkách podřízenosti a nadřízenosti. Zaměstnavatel práci organizuje a zaměstnanec podle pokynů zaměstnavatele práci osobně vykonává. Pracovním právem jsou upravovány také další vztahy, bezprostředně související s výkonem závislé práce. Jedná se například o vztahy vznikající na úseku zaměstnanosti, vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi nebo vztahy odpovědnosti a náhrady škody².

¹ Hlava 4 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*, 2007, s. 3.

3.1.1 Právo na práci

Právo na práci je jedním ze základních lidských práv. Základní lidská práva jsou obsažena jak v globálních, regionálních, tak národních lidskoprávních dokumentech. Na národní úrovni České republiky je v Listině základních práv a svobod ČR zakotveno základní právo na lidskou důstojnost³. Od tohoto práva je odvozeno právo na práci. Jeho význam spočívá ve vykonávání pouze lidsky důstojné práce na základě standardů vytvořených Mezinárodní organizací práce.

Právo na práci je zařazeno mezi práva hospodářská, sociální a kulturní a je ukotveno v několika oblastech

- v oblasti politiky zaměstnanosti,
- v pracovním právu,
- v oblasti ochrany nezaměstnaných,
- v oblasti ochrany před diskriminací.

3.1.2 Právo na zaměstnání

Právo na zaměstnání je širším pojmem než právo na práci. Je právem fyzické osoby, která chce a může pracovat a uchází se o práci. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Stát v přiměřeném rozsahu hmotně zabezpečuje občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat. Fyzická osoba má právo svobodně si zvolit a zabezpečit zaměstnání, které bude vykonávat na území České republiky nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Za zaměstnání jsou považovány činnosti realizované výkonem závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele. Je základním právem občana, bez ohledu na

- rasu, barvu pleti,
- pohlaví,
- jazyk,
- náboženství,

³ Čl. 10 odst. 1 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

- politické nebo jiné smýšlení,
- členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím,
- národnost, etnický nebo sociální původ,
- majetek,
- zdravotní stav nebo věk⁴.

3.1.3 Práce závislá

Práce závislá je definována zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce⁵. Jde vždy o práci

- vykonávanou zaměstnancem pro zaměstnavatele osobně,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- jménem zaměstnavatele,
- za mzdu nebo plat nebo odměnu za práci,
- v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době,
- na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě,
- na náklady zaměstnavatele a
- na jeho odpovědnost.

Závislá práce může být vykonávána pouze v pracovněprávních vztazích. Zaměstnavatelům je zákonem uložena povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz jakékoliv diskriminace⁶.

3.2 Prameny pracovního práva

Z pohledu právní síly je normativním pramenem českého pracovního práva považována především Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod, kterou jsou s účinností od 1. 1. 1993 garantována základní lidská práva, a to včetně některých práv pracovněprávních. Veškeré právní předpisy vycházejí z Listiny základních práv a svobod, z dokumentů Mezinárodní organizace práce, které byly Českou republikou ratifikovány a z právních dokumentů Evropské unie. Nejdůležitějšími právními předpisy, které se týkají pracovněprávních vztahů jsou:

⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵ § 2 odst. 4, zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo, 2007*, s. 5.

- Mezinárodní smlouvy
- Ústava a Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon⁷
- Kolektivní smlouvy
- Evropské komunitární právo.

Zvláštní postavení v pracovněprávních vztazích mají kolektivní smlouvy. Jsou to smlouvy uzavírané mezi zaměstnavateli a odborovými orgány upravující podmínky, za nichž je vykonávána práce. Kolektivní smlouvy mají stejnou závaznost jako právní normy a jsou uzavírány

- zaměstnavatelem a odborovou organizací, která u něj působí,
- odborovými svazy a svazy zaměstnavatelů.

Základní právní normou v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2004.

3.3 Historie politiky zaměstnanosti – péče o nezaměstnané

Politice zaměstnanosti byla věnována větší pozornost v ekonomicky rozvinutém světě již v 19. století především v Anglii. V českém prostředí bylo zaznamenáno soustavnější sledování nezaměstnanosti až po roce 1890, ojediněle byli nezaměstnaní v některých regionech sčítáni již nejpozději ve 40. a 50. letech 19. století. Předchůdkyně instituce působící v oblasti řešení politiky zaměstnanosti nevznikla dříve než v 70. letech 19. století. V roce 1903 byly uzákoněny zprostředkovatelny práce. Na základě předpokladu, „že člověk, příslušník kterékoliv sociální vrstvy, má ve své přirozené povaze sklon k zahálčivosti, lenosti a nezodpovědnosti“, byly dobovou sociální vědou definovány skupiny chudých a nezaměstnaných. Byli odlišeni nezaměstnaní od profesionálních tuláků a povalečů, kteří podle dobového myšlení, museli být napraveni. Toto rozlišení se stalo podstatným pro vznik moderního konceptu nezaměstnanosti. Nezaměstnaným bylo přisuzováno, že si svůj stav

⁷ Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

zavinili. V zákonodárství byla zanesena protitulácká norma, která setrvala mezi řadou dalších represivních norem až do období I. Republiky⁸.

Myšlenka výchovy padlých jedinců stála na počátku realizace nápravných pracoven v raném novověku. Tyto donucovací pracovní dílny nebyly primárně založeny na současném principu aktivní politiky, jak je známý institut veřejných prací a účelového vytváření pracovních míst, ale na myšlence výchovné kázně. Do evropských dějin práce vstoupil ve smyslu nápravného prostředku. „*V jednotlivých zemích bývaly odlišovány káznice s nucenou prací od pracoven, do nichž člověk vstupoval, alespoň teoreticky, dobrovolně. Výchovný a disciplinační aspekt v těchto pracovnách však rovněž hrál klíčovou roli*“⁹.

Významným opatřením v péči o nezaměstnané bylo ze dne 11. října 1938 nařízení vlády č. 223/1938 Sb. z. a n., zřizující pracovní útvary k dočasnému hospodářskému zajištění nezaměstnaných osob a jejich využití k úkonům všeobecně prospěšným. Toto opatření bylo poměrně efektivní. Díky němu se dařilo umisťovat do práce značný podíl nezaměstnaných. Účelem bylo provádění „všeobecně prospěšných úkonů“, které byly řízeny „podle zásad branné moci“. Osoby do těchto pracovních útvarů byly určovány okresním úřadem na základě evidence nezaměstnaných formou povolávacího rozkazu. Odměny za práci byly především v naturální formě v podobě stravy, ubytování a výstroje a za odpracovanou hodinu měl nasazený nárok na 0,40 Kč. Tato částka odpovídala svou nízkou hodnotou kapesnému¹⁰.

Druhým významným opatřením v době protektorátu bylo vládní nařízení č. 323/1939 Sb. z. a n., ze dne 21. prosince 1939 o úpravě státního příplatku k podpoře nezaměstnaným. Výše podpory byla snížena z původních 12 Kč jen na 10 Kč. U zvýhodněných skupin obyvatel, jakými byli živitelé rodin a osoby pečující o závislé osoby v domácnosti, dosáhl příspěvek maximálně dvouapůlnásobku podpory vyplácené odborovou organizací¹¹.

Třetím klíčovým opatřením bylo v roce 1939 zřízení úřadů práce¹², které nahradily strukturu zprostředkovatelen práce, jež v Čechách fungovaly již od počátku století. Nešlo jen o změnu

⁸ RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity*, s. 48.

⁹ RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity*, s. 48-50.

¹⁰ RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity*, s. 25.

¹¹ RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity*, s. 26.

¹² Vládní nařízení č. 193/1939 Sb. z. a n., o úřadech práce

názvu, ale o celkovou strukturální proměnu, přičemž nové orgány časem získaly nové pravomoci v porovnání s bývalými zprostředkovateli¹³. Během následujícího období mobilizace hospodářství do války se začal projevovat nedostatek pracovních sil. Bylo nutné doplňovat stav pracujících v klíčových odvětvích pro válku. Mnichovskou dohodou bylo symbolicky zahájeno poslední období v dějinách českých zemí, kdy se společnost musela vyrovnávat s masovou nezaměstnaností způsobenou jak hospodářskou krizí, tak vysídlením lidí z pohraničí, kteří tak ztratili domovy a současně i práci.

Výnosem o Protektorátu Čechy a Morava č. 75/1939 Sb. z. a n., ze dne 16. 3. 1939, se postavení pracujících ještě zhoršilo. Pracovněprávní předpisy procházely v tomto období množstvím změn a doplnění. Zavedena byla všeobecná pracovní povinnost¹⁴ vztahující se na práceschopné muže ve věku od 16 do 25 let, trvající 1-2 roky, upřesněna prováděcím předpisem¹⁵. Na základě příkazů k práci byli nezaměstnaní a diferencované skupiny obyvatel vysíláni pracovat do válečného průmyslu. Povoláním k pracovní povinnosti došlo k zániku dosavadního pracovního poměru.

V roce 1941 vstoupila v platnost Vyhláška ministra sociální a zdravotní správy č. 291/1941 Sb. z. a n., o vydání pracovních knížek pro osoby od 14 let. Pracovní knížky sloužily k evidenci pracovních sil a jejich používání setrvalo až do roku 1947. Dne 4. 5. 1942 bylo vydáno vládní nařízení č. 154/1942 Sb. z. a n., jímž se činí některá opatření o řízení práce (známé pod pojmem „totální nasazení“). *„Příkázání práceschopných obyvatel Protektorátu na práce k obraně země, zajištění výživy, zdokonalení dopravních poměrů, zdoání stavu nouze a přírodních katastrof. Příkázaným obyvatelům pracovní poměr nezanikl, byli posuzováni, jako by byli na dovolené ve svém dosavadním pracovním poměru.“*¹⁶

Za neuposlechnutí příkazu hrozila občanům pokuta 100 000 K nebo až šest měsíců vězení. Ve válečném období byla snaha co nejvíce vyřadit židovské obyvatelstvo z hospodářského a kulturního života. Za tímto účelem byly vydány právní předpisy zaměřené na diskriminaci této skupiny obyvatel. Pro židovské zaměstnance to bylo především vládní nařízení č.

¹³ RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvracená tvář meziválečné prosperity*, s. 26.

¹⁴ Vládní nařízení č. 190/1939 Sb. z. a n., o všeobecné pracovní povinnosti, ze dne 25. 6. 1939

¹⁵ Vládní nařízení č. 195/1939 Sb. z. a n., jímž se provádí vládní nařízení ze dne 25. 6. 1939, č. 190 Sb. z. a n., o všeobecné pracovní povinnosti

¹⁶ Vládní nařízení č. 154/1942 Sb. z. a n., jímž se činí některá opatření o řízení práce, ze dne 4. 5. 1942

260/1942 Sb. z. a n., o zaměstnávání Židů, ze dne 17. 7. 1942. Židovští zaměstnanci neměli například „nárok na nemocenskou, odměny za práci přesčas, nárok na dovolenou nebo byli vyloučeni z členství v závodních pensijních fondech“.¹⁷ Nerovné podmínky byly mezi zaměstnavatelem, který mohl vypovědět zaměstnanecký poměr kdykoliv ke konci následujícího dne a židovským zaměstnancem, jehož povinností bylo dodržet jinak platnou výpovědní lhůtu.

Po druhé světové válce v roce 1945 byl nastaven program reform v Košickém vládním programu. Důraz byl kladen především na sociální jistoty a garantována byla existence a ochrana odborových organizací a závodních výborů. Snahou bylo dostat řízení ekonomiky a rozmisťování pracovních sil pod státní kontrolu. Nově vzniklé úřady ochrany práce měly za úkol přidělovat pracovníky do odvětví, ve kterých jich bylo potřeba a musely vydávat souhlas se sjednáním a ukončením pracovního poměru. Osobám vyhýbajícím se práci hrozily značné správní a trestní sankce¹⁸, na které byl navázán institut tábora nucené práce.

Po roce 1948 se z práva na práci stala vlivem komunistické ideologie pracovní povinnost¹⁹. Péči o nezaměstnané převzaly následně obce. Zajišťovaly především subsidiární pomoc nezaměstnaným, kteří neměli nárok na podporu z jiného titulu. Více než nedostatek práce byla touto podporou řešena hmotná nouze – chudinství. Nezaměstnaným byly rozdávány poukázky na potraviny a rozsahem se tato pomoc se týkala pouze pár desítek osob²⁰.

Přechodem moci do rukou komunistické strany v roce 1948 nastalo období centralizace plánování národního hospodářství. Centrálně bylo rozhodováno o mzdách a platech. Snahou bylo zlepšení pracovních podmínek pracujících. Byl přijat zákon o národním pojištění²¹, zákon o bezpečnosti při práci²² a došlo ke zkrácení pracovní doby na 46 hodin týdně²³. Základní právní úprava byla stále obsažena v obecném občanském zákoníku a zvláštních předpisech. S nastupujícím socialistickým zřízením bylo třeba provést kodifikaci pracovního práva na socialistických principech. Přijetím zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, byla

¹⁷ Vládní nařízení č. 260/1942 Sb. z. a n., o zaměstnávání Židů, ze dne 17. 7. 1942

¹⁸ § 72 zákona č. 88/1950 Sb., trestní zákon správní

¹⁹ RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity*, s. 27.

²⁰ RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity*, s. 201.

²¹ Zákon č. 99/1948 Sb., o národním pojištění

²² Zákon č. 67/1951 Sb., o bezpečnosti při práci

²³ Zákon č. 45/1956 Sb., o zkrácení pracovní doby

sjednocena do té doby roztržitěná úprava pracovního práva. Pracovní právo se osamostatnilo od práva občanského. S platností zákona, k 1. lednu 1966, byla zrušena stávající všeobecná pracovní povinnost²⁴.

Do roku 1989 byl zákoník práce celkem jedenáctkrát novelizován. Osobní svoboda pracujících rozhodnout se, zda pracovat, kde a jak, byla však stále malá. Soustavné vyhýbání povinné práci bylo i nadále trestným činem příživnictví. Závazek plné zaměstnanosti a pracovní povinnost všech měla za následek konstantní počet pracovníků v ekonomice, což vedlo zejména v 60. letech k umělé zaměstnanosti²⁵.

V období přechodu k tržnímu hospodářství bylo třeba udělat některé změny pracovněprávních vztahů a pracovního práva. Bylo zapotřebí upravit nové mechanismy pro stanovení pracovních podmínek, zejména výši mezd. Po roce 1989 došlo k přijetí několika zásadních zákonů v oblasti zaměstnanosti²⁶ a úpravy kolektivních vztahů²⁷. Nejvýraznější byla změna zákoníku práce provedená zákonem č. 74/1994 Sb.²⁸. Tato změna souvisela s přechodem k tržnímu hospodářství. Úprava se týkala především odstupného pro zaměstnance, u kterých došlo k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů, právních vztahů vzniklých volbou a jmenováním a úpravě práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců²⁹.

Koncem 90. let 20. století začalo být české pracovní právo přizpůsobováno právu Evropské unie. Úpravy se týkaly především volného pohybu osob, pracovních poměrů na dobu určitou, práva na informace a projednání a byla zapracována ustanovení na zajištění rovnosti pohlaví. V roce 2006 byl socialistický zákoník práce nahrazen novým zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, který oproti předchozímu zaznamenal množství změn. Zařazena do něj byla například právní úprava mezd a platů, cestovních náhrad, došlo k větší ochraně osobních práv zaměstnance a byl zrušen institut vedlejšího pracovního poměru³⁰.

²⁴ HAVELKOVÁ, Barbora. Pracovní právo, s. 487-493.

²⁵ HAVELKOVÁ, Barbora. Pracovní právo, s. 494-499.

²⁶ Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti

²⁷ Zejména zákon č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli a zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání

²⁸ Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů a některých dalších zákonů

²⁹ HAVELKOVÁ, Barbora. Pracovní právo, s. 508-511.

³⁰ HAVELKOVÁ, Barbora. Pracovní právo, s. 508-511.

3.4 Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 122 z roku 1964 o politice zaměstnanosti³¹ ve čl. 1 stanoví, že „za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně, krytí potřeby pracovních sil, překonání nezaměstnanosti a dosažení úplné zaměstnanosti má každý členský stát vyhlásit a provádět jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby povolání“

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

- o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- o produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- o zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Státní správa je v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávána Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřadem práce České republiky³².

3.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí

Ústředním orgánem státní správy v oblasti sociální ochrany občanů je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV ČR) v čele s ministrem, v návaznosti na tradici ministerstva sociálních věcí z roku 1918. Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR jsou přímo řízeny úřady:

- Česká správa sociálního zabezpečení
- Český úřad inspekce práce
- Úřad práce České republiky
- Úřad pro mezinárodně právní ochranu dětí³³.

³¹Úmluva byla ratifikována Československou socialistickou republikou dne 15. 7. 1975 a vstoupila v platnost dnem 15. 7. 1976

³²MPSV.CZ [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/>.

³³MPSV.CZ [online]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/>.

Výchozí strategií MPSV ČR je dosáhnout plné slučitelnosti právních úprav v působnosti resortu s právem Evropské unie a udržet sociální rovnováhu a soudržnost české společnosti.

3.4.2 Úřad práce České republiky

Úřad práce ČR vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v ČR v roce 1990 přijetím zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce. Na úřady práce tehdy přešla působnost ve věcech pracovních sil, která do té doby příslušela okresním národním výborům. Tímto způsobem byl institucionálně zabezpečen trh práce do doby, než vstoupil 1. 2. 1992 v účinnost zákon o zaměstnanosti³⁴.

Zásadních změn doznalo uspořádání a organizační struktura úřadů práce přijetím zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky ze dne 9. února 2011. Platností tohoto zákona došlo ke vzniku centralizovaného Úřadu práce ČR (ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem.

V současné době působí 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které spadají kontaktní pracoviště. Krajskými pobočkami jsou z věcného hlediska zajišťovány především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Na kontaktních pracovištích jsou spravovány agendy zprostředkování práce a státní sociální podpory. Úřad práce ČR se tak stává jediným výplatním místem pro všechny nepojistné dávky. Před touto změnou působilo na území České republiky celkem 77 samostatných úřadů práce³⁵.

Na území obce nebo města podněcuje k podpoře zaměstnanosti zákon č. 128/2000 Sb., zákon o obcích, který stanoví § 2: „*Obec pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů*“.

3.5 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika tlumí následky nezaměstnanosti především hmotným zabezpečením uchazečů o zaměstnání, její druhou činností je zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci. Zprostředkování zaměstnání je prováděno krajskými pobočkami Úřadu práce ČR nebo agenturami práce, které jsou právníckými nebo fyzickými osobami s vydaným

³⁴Úřad práce ČR. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/>.

³⁵Úřad práce ČR. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/>.

povolením k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce je prováděno na celém území České republiky bezplatně a jeho součástí je také činnost informační a poradenská³⁶.

3.6 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce ČR. Podle aktuální situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Účelem aktivní politiky zaměstnanosti je zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a pružného trhu práce. Snahou APZ se o odstranění bariér omezujících určité skupiny osob ve vstupu na volný pracovní trh a za pomoci vhodně nastavených nástrojů aktivizovat skupiny většinově vyloučené z trhu práce³⁷.

Cílovou skupinou uchazečů o zaměstnání přednostně zařazených pro využití nástrojů APZ jsou:

- dlouhodobě evidovaní uchazeči o zaměstnání (déle než 12 měsíců),
- uchazeči do 25 let věku včetně absolventů škol bez praxe,
- uchazeči pečující o dítě do 10 let věku,
- uchazeči starší 50 let věku,
- osoby se zdravotním postižením,
- rodiče vracející se z mateřské nebo rodičovské dovolené,
- uchazeči, u kterých je důvodný předpoklad dlouhodobé evidence,
- uchazeči, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, např. ohrožení sociální exkluzí z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti³⁸.

3.6.1 Nástroje APZ³⁹

Nástroje, jimiž je realizována APZ jsou zejména:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,

³⁶ § 14 zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

³⁷ *Portál MPSV* [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>.

³⁸ *Portál MPSV* [online]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>.

³⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program⁴⁰.

Součástí opatření APZ je rovněž poradenství zabezpečované krajskými pobočkami Úřadu práce ČR, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání⁴¹ a cílené programy k řešení zaměstnanosti⁴². Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem.

3.6.2 Investiční pobídky⁴³

Investiční pobídky jsou jedním z nástrojů APZ, kterým je u zaměstnavatele na základě rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu podporováno

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců⁴⁴.

Využití investičních pobídek jako nástroje APZ je především v oblastech s nadprůměrnou nezaměstnaností k vytvoření nových pracovních míst. Výši hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek upravuje nařízení vlády č. 515/2004 Sb.⁴⁵.

3.6.3 Veřejně prospěšné práce⁴⁶

Veřejně prospěšnými pracemi jsou časově omezené pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou

⁴⁰ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴¹ § 119a, zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴² § 120 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴³ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

⁴⁴ § 111 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁵ Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

⁴⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

vytvářeny na základě dohody zaměstnavatele s Úřadem práce ČR a jsou sjednávány na dobu maximálně 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Jedná se zejména o práce nekvalifikované, spočívající především v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Za jiné obdobné činnosti lze považovat práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, pomocné práce v oblasti sociální a kulturní, pomocné práce ve školách a při údržbě sportovišť.⁴⁷ Podporováni jsou přednostně uchazeči o zaměstnání, kteří jsou nepřetržitě vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 5 měsíců a jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností⁴⁸.

Příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených mzdových nákladů⁴⁹.

3.6.4 Společensky účelná pracovní místa⁵⁰

Společensky účelná pracovní místa zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce ČR. Jsou obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelné pracovní místo může být také pracovní místo, které zřídil po dohodě s ÚP ČR uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Na vytvoření společensky účelných pracovních míst může ÚP ČR poskytnout příspěvek. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání může být zaměstnavateli poskytován na úhradu mzdových nákladů na tohoto zaměstnance včetně pojistného. Může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců⁵¹.

Příspěvek na společensky účelné pracovní místo nově zřízené může být poskytnut jako

⁴⁷ § 112 odst. 5, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁸ § 112 odst. 5, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁴⁹ § 24 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

⁵¹ § 113 odst. 5, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a § 26 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- návratný příspěvek,
- příspěvek na úhradu úroků z úvěrů, nebo
- jiný účelově určený prostředek.

Poskytuje se do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku⁵².

3.6.5 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní, včetně jejího udržování nebo obnovování. Může být prováděna pouze zařízeními s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti⁵³, školskými zařízeními nebo vysokou školou s akreditovaným studijním programem či zařízeními se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu. Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená péče (pro zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů),
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace⁵⁴.

Jednotlivé vzdělávací programy a aktivity uvedené výše se mohou vzájemně kombinovat.⁵⁵

Rekvalifikační zařízení provede rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání na základě uzavřené písemné dohody s ÚP ČR. Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi ÚP ČR a uchazečem o zaměstnání a prováděna může být také u zaměstnavatele v zájmu dalšího uplatnění jeho zaměstnanců na základě

⁵² § 25 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵³ § 108 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

⁵⁵ Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

písemné dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Náležitosti a organizace vzdělávání v rekvalifikačním programu jsou stanoveny vyhláškou č. 176/2009 Sb.⁵⁶.

Výše hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek a hmotné podpory rekvalifikace nebo školení zaměstnanců se zdravotním postižením nebo znevýhodněných zaměstnanců je určena nařízením vlády č. 515/2004 Sb.⁵⁷.

3.6.6 Překlenovací příspěvek⁵⁸

Překlenovací příspěvek může ÚP ČR poskytnout na základě dohody osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově nejdéle na 5 měsíců. Je poskytován na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na jaké je překlenovací příspěvek poskytnut. Provozními náklady je nájemné a služby s ním spojené nebo náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost a také náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků⁵⁹.

3.6.7 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti⁶⁰

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může ÚP ČR poskytnout zaměstnavateli, který nemůže zaměstnanci podle uvedených podmínek přidělovat práci v rozsahu nejméně 20% stanovené týdenní pracovní doby, pokud již zaměstnanci poskytuje pro některou z překážek náhradu mzdy nebo pokud se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že se zaměstnancem v době poskytnutí příspěvku nerozváže pracovní poměr⁶¹. Příspěvek se poskytuje měsíčně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců⁶².

⁵⁶ Vyhláška č. 176/2009 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o akreditaci vzdělávacího programu, organizace vzdělávání v rekvalifikačním zařízení a způsob jeho ukončení

⁵⁷ Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek

⁵⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

⁵⁹ § 114 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

⁶¹ § 115 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶² § 27 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

3.6.8 Příspěvek na zapracování⁶³

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče⁶⁴ pro jeho zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných důvodů. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi ÚP ČR a zaměstnavatelem maximálně po dobu 3 měsíců, jednorázově za celé období zpětně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování⁶⁵.

3.6.9 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program⁶⁶

Příspěvek může být zaměstnavateli poskytnut Úřadem práce na základě s ním podepsané dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby⁶⁷. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek se poskytuje měsíčně a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování vyplacených náhrad mezd zaměstnanců⁶⁸.

3.7 Trh práce

Na trhu práce se odehrávají transakce mezi jednotlivými zúčastněnými subjekty. Na jedné straně se nacházejí uchazeči o práci, osoby nezaměstnané, případně osoby zaměstnané hledající nové pracovní místo. Na straně druhé stojí subjekty usilující o získání odpovídajících pracovníků.

Údaje o trhu práce a osobách, které se transakcí na trhu práce účastní jsou zjišťovány třemi způsoby:

- Evidencí ekonomických subjektů a případných dalších administrativních zdrojů,
- Na základě výběrového šetření pracovních sil (VŠPS).
- Na základě údajů získaných z podnikové statistiky (ČSÚ).

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

⁶⁴ § 116 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁵ § 29 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

⁶⁷ § 117 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁶⁸ § 30 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Mezi hlavní sledované charakteristiky trhu práce patří ekonomicky aktivní obyvatelstvo:

- zaměstnané osoby (zaměstnaní) - jsou to zaměstnanci ve vlastním podniku a zaměstnanci pracující pro zaměstnavatele
- nezaměstnané osoby⁶⁹.

Nezaměstnaná osoba je definována na základě registrace. Registrovaným nezaměstnaným je každá osoba, která se na příslušném úřadu práce zaregistruje a prohlásí se tak za osobu nezaměstnanou, bez ohledu na skutečný pracovní stav. Neregistrovaným nezaměstnaným je nezaměstnaná osoba, která není registrována v příslušném registru, ale aktivně hledá práci alternativními způsoby, ale ne pomocí sítě zprostředkovatelských organizací⁷⁰.

3.7.1 Zaměstnatelnost

Zaměstnatelnost je definována jako schopnost jednotlivce najít takové zaměstnání, které odpovídá jak jeho individuálním charakteristikám, tak požadavkům trhu práce. Jsou dva důvody vedoucí k obavám o zaměstnatelnost jednotlivce. Dotyčný se nemůže vyrovnat s požadavky trhu práce z objektivních důvodů nebo se s nimi vyrovnat nechce⁷¹.

3.7.2 Ochrana proti nezaměstnanosti

Přirozenou součástí trhu práce je nezaměstnanost. Je výrazem pohybu, ke kterému zde dochází a jejím hlavním negativním produktem je ztráta jistoty zaměstnání. V jakékoliv společnosti, ať je bohatá nebo chudá, jsou k nalezení skupiny lidí, kteří pracovat nechtějí a nebudou a do značné míry, vzhledem ke svým nízkým schopnostem, ani nemohou. Odhady uvádějí kolem 3 % z ekonomicky aktivní populace. Jedná se převážně o lidi, kteří neplatí daně a většinou jsou odkázáni na pomoc společnosti. Je zřejmé, že jmenovaná „ochrana proti nezaměstnanosti“ se týká především každého jednotlivce⁷².

K dosažení cílů politiky zaměstnanosti má každá vyspělá země k dispozici dva základní nástroje, kterými jsou aktivní a pasivní politika. Štědrá politika sociálních podpor má

⁶⁹ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza*, s. 224-225.

⁷⁰ ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza*, s. 224-225.

⁷¹ KUCHAR, Pavel. *Trh práce, 2007*.

⁷² KUCHAR, Pavel. *Trh práce, 2007*, s. 162-163.

většinou demotivační účinek, neboť nenutí nezaměstnané převzít osobní odpovědnost za své pracovní uplatnění. „*Obecným východiskem by ale mělo být těsné propojení aktivní role státu s aktivními postoji uchazeče o práci.*“⁷³

3.7.3 Povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce

Povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce jsou dány především zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Zaměstnavatelé jsou povinni vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením a evidovat, zda volná místa, která oznámili úřadu práce, jsou vyhrazena osobám se zdravotním postižením⁷⁴.

Zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost může být zaměstnavatelem plněna několika způsoby:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
- odvodem do státního rozpočtu⁷⁵.

3.7.4 Vývoj nezaměstnanosti ve vztahu ke vzdělanosti

Zaměstnanost souvisí s více faktory, které se podílejí na udržitelném rozvoji země. Ukazatel nezaměstnanosti je ovlivňován více faktory. Mezi základní patří také vzdělanost obyvatelstva. Sledovány jsou dva typy nezaměstnanosti – dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost. Dobrovolně nezaměstnaní jsou ti lidé, kteří při reálné mzdové sazbě nechtějí pracovat. Nedobrovolná nezaměstnanost vznikne v případě, kdy jsou pracovníci ochotni pracovat za danou reálnou mzdu, avšak nemohou najít zaměstnání. Metodikou Mezinárodní organizace práce je nezaměstnaný charakterizován jako osoba starší 15 let,

⁷³KUCHAR, Pavel. *Trh práce, 2007*, s. 164.

⁷⁴§ 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁵§ 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

aktivně hledající práci a připravený k nástupu do ní do 14 dnů. Stejným způsobem je hodnocen nezaměstnaný také Českým statistickým úřadem k výpočtu obecné míry nezaměstnanosti⁷⁶.

Poptávka po práci je chápána jako množství pracovních sil, za které jsou zaměstnavatelé ochotni zaplatit určitou mzdu. Uspokojenou poptávku vyjadřuje počet obsazených pracovních míst. Na druhé straně neuspokojená poptávka po práci znamená počet volných pracovních míst, která mají zaměstnavatelé zájem obsadit. Nabídka práce je představována osobami, které nabízejí na trhu práce svoji pracovní sílu za určitou mzdu. Uspokojená nabídka práce je vyjádřena počtem ekonomicky aktivních osob na pracovních místech. Neuspokojená nabídka práce je tvořena osobami, které nabízejí pracovní sílu, ale vzhledem k nedostatku pracovních míst a jejich struktuře nemohou zaměstnání získat. Tyto osoby pracovat mohou, chtějí a práci hledají. Nezaměstnanost je především způsobena mzdovou politikou, která není schopna dostatečně se přizpůsobit změnám v poptávce po práci. Pro nezaměstnané bude výhodné přijmout zaměstnání až v případě, kdy si vydělají tolik, aby tím byla vynahrazena ztráta podpory v nezaměstnanosti⁷⁷.

Zaměstnaností obyvatelstva se zabývá i Evropská unie. Cílem je zajišťovat vyšší počet pracovních míst na trhu práce, vyrábět konkurenceschopné výrobky a zvyšovat míru spokojenosti pracovníků s jejich platy a pracovními podmínkami. Od roku 1999 připravuje každoročně Česká republika Národní akční plán zaměstnanosti. Je vypracován podle směrnic Evropské strategie zaměstnanosti a věnuje se zejména nezaměstnaným mladým lidem, dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti v regionech, které jsou nejvíce dotčeny důsledky restrukturalizace a útlumů výroby. „*Principem Evropské strategie zaměstnanosti je dosažení vysoké úrovně zaměstnanosti pro všechny skupiny na trhu práce, udržitelná zaměstnanost a tvorba pracovních míst, podpora přístupu k organizaci práce v tom smyslu, aby firmy mohly čelit ekonomické změně adaptabilitou a současně i jistotou pracovních míst, umožnění celoživotního procesu profesní přípravy a poskytnutí rovných příležitostí všem na trhu práce*“⁷⁸. Podpora z fondů EU je v období 2014-2020 rozdělována prostřednictvím operačních programů.

⁷⁶ DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti*, s. 10-11.

⁷⁷ DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti*, s. 10-11.

⁷⁸ DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti*, s. 11.

3.7.5 Operační program Zaměstnanost

Operační program Zaměstnanost (OP Z) vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti sociální začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. Je zpracován v návaznosti na Dohodu o partnerství vymezující priority České republiky pro podporu z Evropských strukturálních a investičních fondů v období 2014-2020. Řídícím orgánem OP Z je Ministerstvo práce a sociálních věcí⁷⁹.

Operační program vymezuje pět základních věcných prioritních os:

Prioritní osa 1 – Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly

Prioritní osa 2 – Sociální začleňování a boj s chudobou

Prioritní osa 3 – Sociální inovace a mezinárodní spolupráce

Prioritní osa 4 – Efektivní veřejná správa

Prioritní osa 5 – Technická pomoc⁸⁰.

V reakci na poměrně vysokou nezaměstnanost mladých lidí v některých členských zemích EU byl navržen balíček týkající se zaměstnanosti mladých lidí (COM (2012) 727 final). Za účelem trvale udržitelného rozvoje na něj navázala Evropská komise Iniciativou na podporu zaměstnanosti mladých lidí (COM (2013) 144 final). Hlavním cílem je podpora pracovních míst, hospodářského růstu a účelnější využívání stávajících finančních zdrojů, především. V souladu se strategií Evropa 2020 podporuje evropská strategie zaměstnanosti ta opatření, která pomohou do roku 2020 dosáhnout následujících cílů:

- 75 % osob ve věku 20-64 let bude mít práci,
- míra předčasného ukončení školní docházky bude nižší než 10 %,
- nejméně 40 % osob ve věku 30-34 let bude mít dokončené terciární vzdělání,
- chudobou a sociálním vyloučením bude ohroženo minimálně o 20 milionů lidí méně.

Cílem evropské strategie je podpora opatření vedoucích ke snižování nezaměstnanosti. Ukazatelem při zkoumání trhu práce je míra nezaměstnanosti. Je procentuálním podílem registrovaných nezaměstnaných k ekonomicky aktivním, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných obyvatel v produktivním věku (15-64 let)⁸¹.

⁷⁹ Projekty Evropského sociálního fondu. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk>.

⁸⁰ Projekty Evropského sociálního fondu. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk>.

⁸¹ Projekty Evropského sociálního fondu. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk>.

3.7.6 Nezaměstnaný

Nezaměstnaný je považován za toho, kdo:

- je schopen práce (věkem, zdravotním stavem, osobní situací)
- chce pracovat
- přesto, že aktivně hledá místo, je stále bez zaměstnání.

Je žádoucí, aby existovaly pouze přiměřené překážky v získání vhodné práce. Vzhledem k nedostatečné nabídce vhodné práce na trhu je nezbytné, aby se jedinec o zaměstnání aktivně ucházel. Podmínkou udržení v evidenci nezaměstnaných je pravidelná návštěva úřadu práce a návštěva případných zaměstnavatelů. Nezaměstnanost je v podstatě charakteristická nedobrovolností.

3.8 Dopady nezaměstnanosti

Dopady nezaměstnanosti jsou zpravidla vyjadřovány v podobě ekonomické a sociální. Ekonomické dopady znamenají ztrátu produkce, popřípadě snížením příjmů veřejných financí a s náklady na sociální systém podporující nezaměstnané osoby. Sociální dopady se projevují množstvím aspektů. Nejvýznamnější však je, že dojde ke ztrátě pracovních návyků, snížení kvalifikace a pracovních dovedností nezaměstnaných osob. Specifickým problémem je, že nezaměstnaní mohou rezignovat na další hledání práce a mohou se snažit využívat možnosti v šedé nebo černé ekonomice eventuálně začít provozovat kriminální aktivity. Řešením tedy může být prosazení změn vedoucích ke zlepšení situace na trhu práce. V úvahu přichází flexibilita zaměstnávání nebo možnosti pracovat na zkrácené úvazky⁸².

3.9 Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti⁸³

Základní právní normou v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2004.

Reakcí na neustálý vývoj v oblasti zaměstnanosti bylo potřebné provedení změn některých zákonů:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

⁸² SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*, s. 236-237.

⁸³ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

Zákony jsou aktuálně novelizovány:

- Zákonem č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb., platný od 6. 10. 2017 a účinný od 1. 1. 2018
- Zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, platný od 14. 7. 2017 a účinný od 29. 7. 2017.

3.9.1 Zájemce o zaměstnání a uchazeč o zaměstnání⁸⁴

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku ÚP ČR. Zájemci o zaměstnání tato pobočka ÚP ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit i rekvalifikaci. Osoba je na základě písemné žádosti zařazena a vedena v evidenci zájemců o zaměstnání⁸⁵.

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku ÚP ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou ÚP ČR zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.⁸⁶ Uchazečem o zaměstnání nemůže být osoba podle ustanovení uvedených § 25 ZoZ⁸⁷.

3.9.2 Nekolidující zaměstnání po novelizaci

Uchazeč o zaměstnání může za určitých podmínek vykonávat současně s vedením v evidenci nezaměstnaných na ÚP výdělečnou činnost v závislé činnosti. Jedná se o výkon na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Vzhledem ke zvýšení minimální mzdy, byla tato částka zvýšena z 5 500 Kč na 6100 Kč měsíčně.

⁸⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

⁸⁵ § 22 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁶ § 24 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Novelizací zákona o zaměstnanosti zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, s platností od 14.7.2017 a účinností od 29.7.2017, došlo ke změně podmínek v § 25 odst. 3, písm. b), kdy byl výkon výdělečné činnosti omezen pouze na činnost na základě dohody o pracovní činnosti oproti dříve povolené dohodě o provedení práce. Tato právní úprava by měla pomoci zamezit zneužívání pozice uchazeče o zaměstnání vedeného v evidenci ÚP. Uchazeči je využívána dohoda o provedení práce, někdy dlouhodobě, na úkor dohody o pracovní činnosti⁸⁸. U té je na rozdíl od dohody o pracovní činnosti, povinnost odvádět sociálního pojištění za zaměstnance zaměstnavatelem. V souvislosti s tím je uvedeno: „Podmínkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je, že výkon uvedených činností není překážkou pro poskytování součinnosti krajské pobočce ÚP při zprostředkování vhodného zaměstnání a pro přijetí nabídky vhodného zaměstnání.“⁸⁹

3.9.3 Uchazeč o zaměstnání v dočasné neschopnosti

Novelizací zákona o zaměstnanosti byly doplněny náležitosti týkající se uchazeče o zaměstnání v dočasné neschopnosti.

Doplněn byl § 5 ZoZ o povinnosti plnění režimu dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání, zdržovat se v místě pobytu uvedeném v potvrzení o dočasné neschopnosti a dodržovat rozsah a dobu povinných vycházek. Doplněn byl také § 21 zákona o zaměstnanosti, týkající se uchazeče v dočasné pracovní neschopnosti o povinnost dodržovat režim dočasné neschopnosti a plnit povinnosti uchazeče v dočasné nemoci nebo úrazu, k tomu je třeba uvést požadované údaje⁹⁰ do potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti⁹¹.

3.9.4 Zprostředkování zaměstnání agenturami práce

Změnou zákona o zaměstnanosti je v současnosti zavedení povinné kauce, jako jedné z podmínek získání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Povinnost složení kauce je jak u právnických, tak i fyzických osob žádajících o povolení ke zprostředkování zaměstnání.

⁸⁸ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁸⁹ § 25 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁰ § 21 odst. 5, zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹¹ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

Kauce bude složena na zvláštní účet generálního ředitelství Úřadu práce. Výše této kauce byla stanovena částkou 500 000 Kč. Dojde-li k zániku povolení ke zprostředkování zaměstnání, kauce bude do 60 dnů vrácena. Nutnost složení kauce má význam pro posílení důvěryhodnosti agenturního zaměstnávání a k posílení postavení seriózních agentur práce disponujícími potřebným zázemím⁹².

3.9.5 Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, byl novelizován zákonem č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017, s platností od 6. 10. 2017 a nabyl platnost 1. 1. 2018. Touto právní úpravou byla pozměněna právní úprava v problematice původně nazývaných „chráněných pracovních míst“. Zákonem jsou nově vymezeny podmínky zřizování pracovních míst pro osobu se zdravotním postižením, podmínky na poskytování příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, byl charakterizován chráněný trh práce a nově stanoveny podmínky uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.⁹³ Došlo ke zvýšení maximálního příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce z 8 800 Kč na 12 000 Kč⁹⁴.

3.9.6 Náhradní plnění při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zavedení evidence náhradního plnění ministerstvem slouží k usnadnění kontroly toho, zda dodavatel neposkytuje v rámci náhradního plnění své výrobky, služby nebo zakázky nad rámec zákonných omezení, jakož i toho, zda odběratel, který náhradním plněním plní povinný podíl, si započítal jen ty dodávky, které mu byly dodavatelem náhradního plnění dodány (v jejich započitatelném rozsahu).

§81 ZoZ nově ukládá povinnost zaměstnavatelům a OSVČ vložit v elektronické podobě do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění informaci do evidence vedené

⁹² § 60b, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹³ § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁴ § 78a, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

ministerstvem na základě požadovaných údajů. Ministerstvo má povinnost tuto evidenci zřídit a je jejím správcem⁹⁵.

Pro zjištění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, zaměstnaných na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, je rozhodný průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců v kal. čtvrtletí předcházejícímu kal. čtvrtletí, ve kterém došlo k odebrání výrobků, služeb nebo realizaci zakázek⁹⁶.

3.9.7 **Zákon č. 251/2005, o inspekci práce, novelizace**

Zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností⁹⁷.

Tímto zákonem byly zřízeny Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, které jsou správními úřady. Zákon byl novelizován ke dni 14. 7. 2017 zákonem č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a další související zákony⁹⁸. Zákonem je doplněno stanovení přestupků, kterých se zaměstnavatel dopustí v souvislosti s ochranou soukromí a osobních práv zaměstnance. Jsou zde také uvedeny přestupky na úseku agenturního zaměstnávání⁹⁹.

⁹⁵ § 84 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁶ § 81 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁹⁷ Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce. Dostupné z: [file:///C:/Users/Uživatel/Downloads/sb094-05%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Uživatel/Downloads/sb094-05%20(1).pdf).

⁹⁸ § 11a, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

⁹⁹ § 20a, zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

4 Praktická část

4.1 Vymezení Plzeňského kraje

Plzeňský kraj leží na jihozápadě České republiky. Západ kraje tvoří státní hranici se SRN. Sousedí s krajem Karlovarským, Středočeským a krajem Jihočeským. Zaujímá rozlohu 7 561 km² a je tak třetím největším krajem v České republice. Podle údajů ČSÚ k 30. 9. 2017 dosáhl počet obyvatel 580 121 osob. Kraj se vyznačuje rozmanitým přírodním charakterem. Z geografického hlediska je členěn do několika oblastí se značně odlišnými klimatickými, geologickými a hydrologickými podmínkami. Reliéf kraje vytváří Plzeňská pahorkatina, část Brdské vrchoviny, Český les a Šumava.

Obrázek 1 – Geografická mapa PK



Zdroj: Český statistický úřad [online], [převzato 2018-01-26]

Podle klasifikace územních jednotek CZ-NUTS¹⁰⁰ je Plzeňský kraj na úrovni administrativní jednotky NUTS 3. Dělí se na okresy Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov. Mezi těmito územními celky jsou výrazné rozdíly v krajinném charakteru, počtu a skladbě obyvatelstva, ekonomickém potenciálu, velikosti i hustotě osídlení.

Většina rozvojových sídel Plzeňského kraje leží na dopravních spojnici regionálního významu a v blízkosti hlavních dopravních tras mezi Plzní, Prahou a směrem k hranici s Německem. Mimo tyto oblasti se nachází řídce zalidněná území s převažující obytnou a zemědělskou funkcí s nedostatečně vyvinutou sociální a technickou infrastrukturou a omezenou dopravní obsluhností.

Hlavním průmyslovým centrem PK je krajské město Plzeň se zastoupením především ve strojírenství spojeném se jménem Škoda. Pod současným názvem Škoda Electric a. s. je navázáno na dlouholetou tradici elektrotechnické výroby Škodových závodů v Plzni. Jde o předního světového výrobce elektrických pohonů a motorů pro trolejbusy, tramvaje, lokomotivy a důlní vozidla. Následkem průmyslové aktivity je životní prostředí v centru extrémně narušeno. Naproti tomu mezi nejméně zatížené oblasti PK patří horské partie Šumavy, Český les, západní Brdy a oblast v okolí Manětína a Nečtin. Ochranu přírody na Šumavě zabezpečuje Chráněná krajinná oblast Šumava a od roku 1991 Národní park Šumava.

Plzeňský kraj patří ke krajům České republiky s poměrně nízkou mírou nezaměstnanosti. Vzhledem k malé vzdálenosti od státní hranice s Německem je okolí Plzně atraktivní lokalitou pro budování výrobních a montážních hal zahraničních firem. Tyto podnikatelské subjekty využívají výhodnou pozici nově vznikající průmyslové zóny na okrajích krajského města Plzně. Nejvíce podnikatelských aktivit je soustředěno do průmyslové zóny Borská pole, kde je významným zaměstnavatelem firma Panasonic AVC Networks Czech, s. r. o. a mnoho dalších zahraničních i domácích podnikatelských subjektů.

¹⁰⁰ Česká republika zavedla systém klasifikování územních statistických jednotek používaný v zemích Evropské unie s účinností od 1. srpna 2011

4.1.1 Okres Plzeň-jih

Okres Plzeň-jih leží v jihozápadní části Plzeňského kraje. Je jedním z mála okresů v České republice, který neměl a ani v současnosti nemá vlastní okresní město. Jeho funkci nahrazovalo město Plzeň a sedm měst lokalizovaných rovnoměrně v rámci okresu. Schválením zákona č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností ve znění pozdějších předpisů, byly vymezeny v rámci čtyři obce s rozšířenou působností – Blovice, Nepomuk, Přeštice a Stod.

Územím okresu probíhá několik důležitých dopravních tras. V železniční dopravě je to zejména trať Plzeň – České Budějovice, Plzeň – Železná Ruda a Plzeň – Domažlice. Přes území okresu prochází část dálnice D5, silnice z Plzně na České Budějovice, z Plzně na Klatovy a na Domažlice.

Zásoby nerostných surovin se v okrese Plzeň-jih využívají zejména pro keramický průmysl zastoupený především firmou Lasselsberger, s.r.o., v minulosti Chlumčanské keramické závody. Těžba kaolinu zajišťuje tomuto podnikatelskému subjektu významné místo na domácím i zahraničním trhu v produkci keramických obkladů a dlažeb. Ve směru na hraniční přechod Rozvadov se nachází město Chotěšov s rozrůstající se firmou MD Elmont, spol. s r. o. s výrobou kabelových propojek. Tato města leží v okruhu 15 km od Přeštic a díky dobré dopravní infrastruktuře jsou pracovní příležitostí pro obyvatele okolních měst a obcí.

4.1.2 Město Přeštice

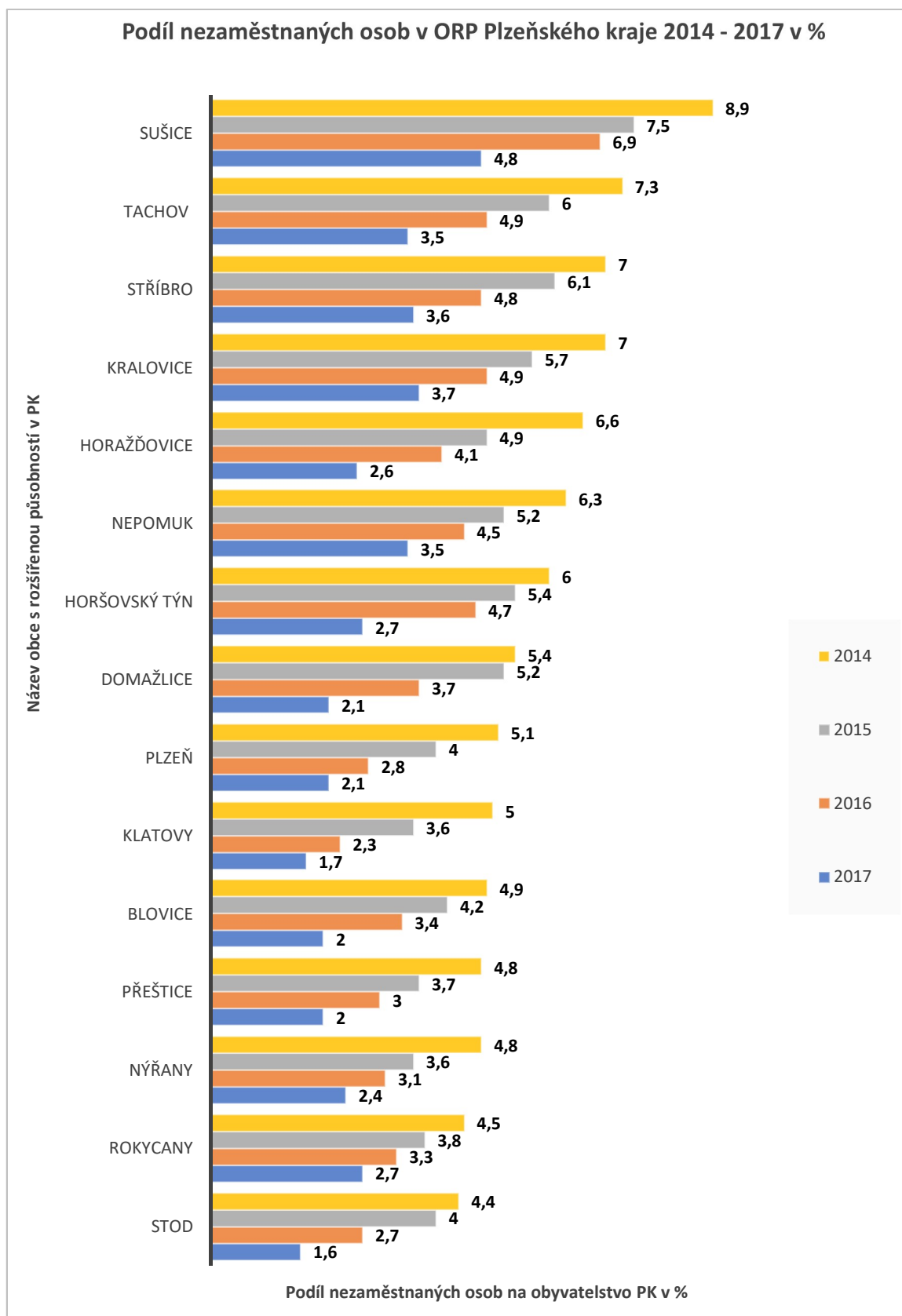
Město Přeštice se nachází v Plzeňském kraji, v okrese Plzeň-jih, na levém břehu řeky Úhlavy 20 km jižně od Plzně. Město je územním samosprávným celkem III. typu, obcí s rozšířenou působností vykonávající státní správu pro 30 obcí. Rozkládá se na ploše 25,39 km² a k trvalému pobytu bylo v Přešticích přihlášeno ke dni 1. 1. 2017 celkem 7106 obyvatel. Městem prochází silnice I. třídy a železniční trať z Plzně do Železné Rudy směřující dále na hranice s Německem.

V období socialismu byl v Přešticích nejvýznamnější průmyslový závod na výrobu prefabrikátů státní podnik PREFA. Po privatizaci závod chátral a v roce 1998 zanikl. V průběhu následujících let byl rozebrán a kompletně odstraněn. Na jeho místě se začala budovat nová průmyslová zóna. V současnosti probíhá výstavba výrobních hal společnosti

International Automotive Components Group s.r.o., vyrábějící komponenty do automobilů několika světových značek. Tato společnost provozuje již několik let svoji výrobu ve dvou závodech v okrajových částech města. Na území města a v přilehlém okolí působí několik dalších podnikatelských subjektů. Na severním předměstí je nákupní zóna se dvěma supermarketky a diskontním obchodem. Vzhledem k výčtu dosažitelných pracovních příležitostí v okolí města s poměrně dobrou dojezdovou vzdáleností, je nezaměstnanost v tomto správním obvodu na nízké úrovni.

Město Přeštice je sídlem úřadů na úrovni okresu. Jedná se o Finanční úřad, Úřad práce ČR, a Městského úřadu s jednotlivými odbory. Přenesená působnost státní správy na jednotlivých úsecích je zajištěna odborem výstavby a územního plánování, odborem živnostenský úřad, odborem životního prostředí, odborem školství vnitřních věcí a památkové péče, odbor sociálních věcí a zdravotnictví, odborem hospodářským a odborem správním a dopravním.

Graf 1 - Podíl nezaměstnaných osob ORP PK

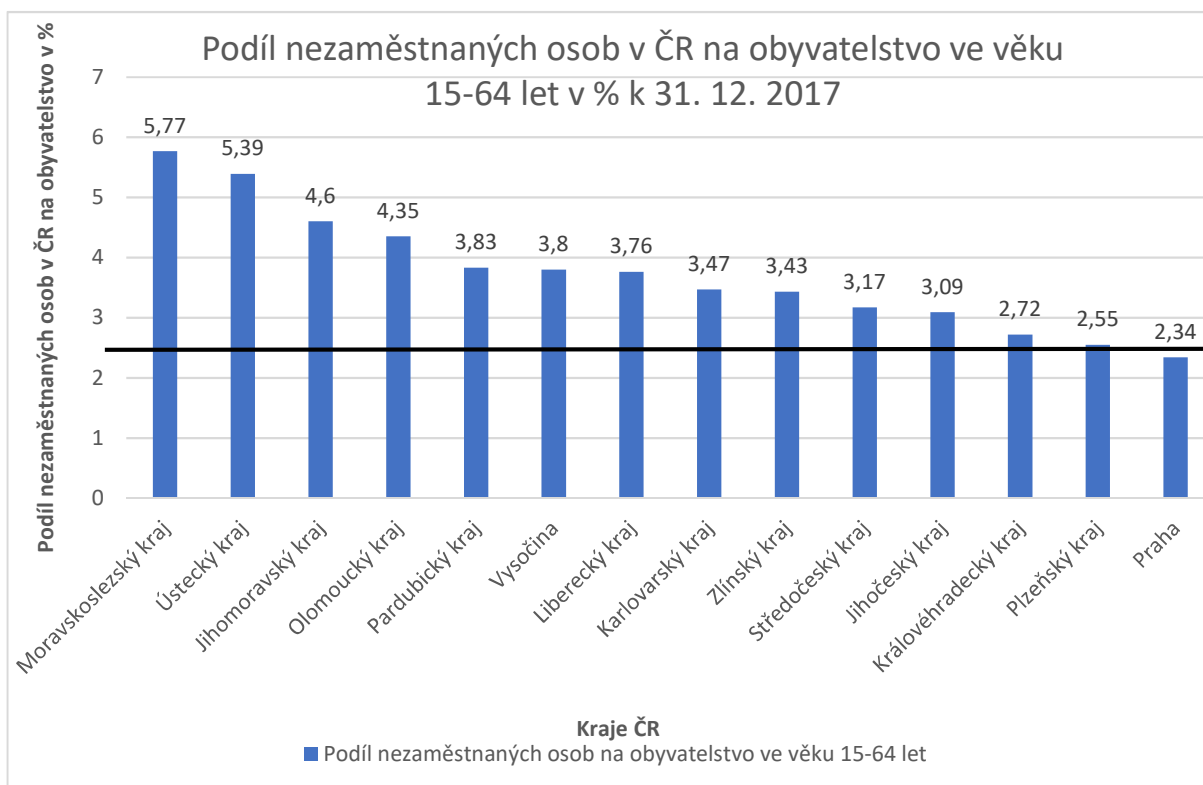


Zdroj: Integrovaný portál MPSV, převzato k 1. 2. 2018, vlastní zpracování

V grafu č. 1 jsou zobrazeny roční změny v podílu nezaměstnaných osob ve všech obcích s rozšířenou působností Plzeňského kraje od roku 2014, kdy se tento ukazatel začal k výpočtu nezaměstnanosti používat, do 31. 1. 2017. Je patrné, že město Přeštice patří během tohoto období k oblastem s nejnižším podílem nezaměstnaných osob na území Plzeňského kraje. Nejnižší nezaměstnanosti bylo dosaženo v roce 2017, a to hodnoty 2 % z celkového počtu obyvatel Plzeňského kraje ve věkovém rozmezí od 15 do 64 let. Nejnižší hodnoty podílu nezaměstnaných osob ve sledovaném období dosahuje město Stod – v roce 2017 s hodnotou 1,6 %. Nízké nezaměstnanosti je ve Stodu dosaženo díky rozvíjející se infrastruktuře, především vybudováním dálnice D5 a tím vznikajícím průmyslovým zónám budovaným zahraničními firmami. Podstatná je také poměrně krátká dojezdová vzdálenost do krajského města Plzně, kde nacházejí lidé uplatnění jako zaměstnanci v mnohých, většinou zahraničních firmách. Stejně možnosti jsou také v Přešticích. Dojezdová vzdálenost je z Přeštic do Plzně 21 km a vzhledem k častým a pravidelným autobusovým linkám a železniční dopravě není problém za práci dojíždět. V zahraničních firmách v okolí Plzně je možnost dosáhnout na nadprůměrné mzdy. Nejvyšší nezaměstnanosti dosahují města, kde dopravní infrastruktura není tak rozvinutá a s tím souvisí problémy s nalezením vhodného zaměstnání s přiměřenou dojezdovou vzdáleností. Jsou to především města Tachov a Stříbro ležící západně od Plzně a směrem na sever Kralovice. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob v Plzeňském kraji - 4,8 % je v Plzeňském kraji ve městě Sušice. Vzhledem ke své poloze v šumavském prostředí a velké vzdálenosti od průmyslového centra kolem Plzně, není v Sušici mnoho pracovních příležitostí. V roce 2008 byla ukončena výroba v továrně vyrábějící tradiční zápalky s dlouholetou tradicí Solo Sušice. Město má převážně rekreační charakter. Je hojně navštěvováno turisty především v letních měsících.

Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 64 let ze všech obyvatel Plzeňského kraje stejného věku. Počet obyvatel obce s rozšířenou působností vyjadřuje součet počtu obyvatel všech obcí spadajících do správního obvodu této obce.

Graf 2 - Podíl nezaměstnaných osob v ČR



Zdroj: ČSÚ, převzato k 12. 2. 2018, vlastní zpracování

V grafu č. 3 byly použity údaje Českého statistického úřadu k 31. 12. 2017. Je znázorněn podíl nezaměstnaných osob ve věkovém rozmezí 15–64 let na součet ekonomicky aktivních obyvatel, tj. zaměstnaných a nezaměstnaných, v celé České republice. K 31. 12. 2017 klesl podíl nezaměstnaných na **2,4 % - vyznačeno černou přímkou**. Mezi jednotlivými kraji jsou výrazné rozdíly v porovnání s celostátním průměrem. Plzeňský kraj s podílem nezaměstnaných 2,55 % je druhý s nejnižší hodnotou za Prahou. Nejvyššího podílu nezaměstnaných osob 5,77 % bylo dosaženo v Moravskoslezském kraji.

4.2 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti a veřejné služby

Městským úřadem je využíváno pouze několik vybraných nástrojů APZ. Jsou jimi především

- veřejně prospěšné práce,
- rekvalifikace,
- společensky účelné pracovní místo vyhrazené.

Pro osoby pobírající příspěvek v hmotné nouzi je organizován městským úřadem výkon veřejné služby.

4.2.1 Výdaje na hmotné zabezpečení podpory v nezaměstnanosti a odpovídající průměrný počet uchazečů o zaměstnání od roku 2014 – 2017

Počet osob pobírající hmotné zabezpečení podporou v nezaměstnanosti klesl v roce 2017 jak v celé České republice, tak v Plzeňském kraji a také okres Plzeň – jih má nejnižší počet uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP ČR za čtyřleté sledované období.

Tabulka 1- Výdaje na hmotné zabezpečení podpory v nezaměstnanosti a odpovídající průměrný počet uchazečů o zaměstnání od roku 2014-2017

	2014		2015		2016		2017	
	Počet osob UoZ *	Kč	Počet osob UoZ*	Kč	Počet osob UoZ*	Kč	Počet osob UoZ*	Kč
Česká republika	115 908	9 211 282	101 789	8 265 054	97 870	8 223 315	87 129	7 820 658
Plzeňský kraj	5 571	486 237	4988	443 765	4652	430 070	3 993	393 161
Okres Plzeň-jih	496		476		447		384	

Zdroj: Portál MPSV¹⁰¹, vlastní zpracování

* UoZ – uchazeči o zaměstnání

- Výdaje na SZP – přehled ČR

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti se od roku 2014 postupně snižují. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti se během sledovaného období od roku 2014 do roku 2017 pozvolna snižují. Sestupná tendence je ovlivněna zpřísněním podmínek vyplácení peněžité podpory v nezaměstnanosti. Během sledovaných čtyř let se snížily výdaje také na aktivní politiku zaměstnanosti. Nejvyšší hodnotu dosáhly výdaje na APZ v roce 2015.

¹⁰¹ Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.

Tabulka 2 – Výdaje na SPZ – přehled ČR (v tis. Kč)

	Rok			
	2014	2015	2016	2017
Státní politika zaměstnanosti	20 076 846	22 521 725	20 318 256	18 399 624
Pasivní politika zaměstnanosti	9 279 634	8 303 370	8 254 527	7 853 520
Aktivní politika zaměstnanosti	6 386 632	9 668 796	6 860 879	4 703 189

Zdroj: Portál MPSV¹⁰², vlastní zpracování

Výdaje na nástroje a opatření APZ v Plzeňském kraji se o polovinu snížily u výdajů na společensky účelná místa. Výdaje na rekvalifikaci se snížily v roce 2017 oproti roku 2014 přibližně také o polovinu. V porovnání s rokem 2014 se zvýšily v roce 2017 ostatní výdaje ÚP ČR financované z národní APZ a také ostatní výdaje financované z prostředků EU.

Tabulka 3 – Výdaje na nástroje a opatření APZ v Plzeňském kraji (v tis. Kč)

	Rok				
	2014	2015	2016	2017	
VPP	76 176	90 446	87 976	86 786	
SÚPM	69 758	102 226	86 497	35 024	
Podpora osob zdravotně postižených	3 980	3 570	4 432	3 084	
Rekvalifikace	12 925	14 945	10 936	6 360	
Cílené programy zaměstnanosti	78 346	118 191	1 866	12 042	
Ostatní výdaje ÚP ČR na APZ	<i>financované z národní APZ</i>	0	216	172	274
	<i>Financované z prostředků EU *</i>	18 704	53 027	9 671	33 895

Zdroj: Integrovaný portál MPSV¹⁰³, vlastní zpracování

¹⁰² Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.

¹⁰³ Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.

*od roku 2009 se sledují výdaje na projekt „Vzdělávejte se!“ financovaný z prostředků EU

4.2.2 Rekvalifikace

V souvislosti s ukončením pracovního poměru zkušební komisaře bylo potřeba obsadit uvolněné pracovní místo. Vzhledem ke speciálnímu Úřadem práce byl doporučen vhodný uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci nezaměstnaných. K výkonu této pracovní činnosti je kromě praxe, také nutné speciální školení. Požadavkem je absolvovat základní školení zkušebních komisařů. Po domluvě byl uchazečem vyplněn a podán na úřad práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“. Formulář je třeba podat na ÚP ČR nejméně dva týdny před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace. Požadavek uchazeče byl pak posouzen v odborné komisi. Na základě žádosti byl úřadem práce přijat požadavek na úhradu vybraného školení potřebného pro zaměstnání v dohodnutém pracovním poměru. Uchazeč byl zařazen do projektu OP LZZ¹⁰⁴ „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce. Po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu ukončeného závěrečnou zkouškou byla na pobočku ÚP ČR zaslána žádost o uhrazení ceny rekvalifikačního kurzu na základě potvrzení o ceně vystaveného akreditovaným rekvalifikačním zařízením. Úřadem práce ČR byla cena zvolené rekvalifikace uhrazena. Komise uznala, že tato rekvalifikace přispěje uchazeči o zaměstnání k uplatnění na trhu práce a je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. Na příspěvek na rekvalifikaci není právní nárok a každá žádost je posouzena individuálně¹⁰⁵.

Po ukončené rekvalifikaci zájemce o zaměstnání byla podána žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání byl doporučen pracovní pozici „referent-zkušební komisař“. vyhrazené u zaměstnavatele v rámci projektu ESF OP LZZ¹⁰⁶ – „Vzdělávejte se pro růst! - pracovní příležitosti“¹⁰⁷.

¹⁰⁴ OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

¹⁰⁵ *Integrovaný portál MPSV* [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/prispapz/>.

¹⁰⁶ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND, OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

¹⁰⁷ Projekty v realizaci. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci.

4.2.3 Společensky účelné pracovní místo-vyhrazené

Jsou to pracovní místa, která zaměstnavatel vyhrazuje a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. Společensky účelná pracovní místa se vyhrazují nebo zřizují pro uchazeče, které jsou osoby:

- dlouhodobě nezaměstnané, v evidenci nad 12 měsíců
- osoby pečující o dítě do 15 let, v evidenci nad 12 měsíců,
- osoby starší 50 let, v evidenci nad 9 měsíců,
- osoby mladé do 30 let, v evidenci nad 9 měsíců,
- zdravotně postižené osoby, v evidenci na 6 měsíců,
- Osoby, kterým je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného důvodu bránícího jejich vstupu na volný trh práce, v evidenci nad 3 měsíce. Jsou to osoby ohrožené sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Doba poskytování příspěvku je maximálně 6 měsíců. Pracovní poměr se uzavírá buď na dobu neurčitou nebo minimálně na dobu 12 měsíců.

SÚPM bylo vyhrazeno také na pracovní pozici „referent odboru správního a dopravního“. Doporučena byla uchazečka o zaměstnání evidovaná na ÚP ČR po ukončení mateřské dovolené. Příspěvek a vyhrazení SÚPM bylo spolufinancováno ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Zaměstnankyně nastoupila na pracovní místo na dobu určitou, jako zástup za zaměstnankyni na mateřské dovolené, vykonávající pracovní pozici referentky na úseku přestupků proti veřejnému pořádku. Po návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené je s ní uvažováno pro obsazení pracovní pozice referentky na úseku dopravních přestupků.

4.2.4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce se řadí mezi nejúčinnější a nejčastěji využívané nástroje APZ samosprávnými územními celky. V období 2015-2017 byla vytvářena pracovní místa veřejně prospěšných prací v rámci projektu realizovaného v Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost nebo v Operačním programu Zaměstnanost. Oba operační programy jsou financovány z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR.

Pracovní místa podpořená v rámci VPP jsou zaměřena zejména na úklid a údržbu veřejných prostranství, komunikací a zeleně ve městě. Záměrem podpory těchto pracovních míst je zaměstnání obtížně umístitelných osob na volném trhu práce. Jedná se především o osoby s nižší úrovní vzdělání, dlouhodobou nezaměstnaností, vyšším věkem nebo osoby se zdravotním postižením či omezením, kterým je tak umožněno zařadit se do pracovního procesu. Takto podpořená pracovní místa jsou přínosem k celkovému zlepšení vzhledu a životního prostředí města a současně i významnou finanční pomocí městskému rozpočtu. Úřadem práce je oceňován zájem obcí o umístování uchazečů do pracovního poměru.

Nejčastější profesí sjednávanou dohodou o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a poskytnutí příspěvku je „pracovník na úklid města“. Pracovní činnost je zaměřena na údržbu a úklid veřejného prostranství, místních komunikací a zajišťování pořádku při konání kulturních akcí města.

Příspěvek je Úřadem práce sjednán vždy na dobu 12 měsíců. Mezi Městským úřadem Přeštice a Krajskou pobočkou ÚP ČR v Plzni, Kontaktním pracovištěm pro Plzeň-jih byla uzavřena dohoda o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a o poskytnutí příspěvku, spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu. Při využívání nástroje APZ z projektu spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu, je nutné zajišťovat publicitu. Podmínkou je zveřejnění informačního letáku se sdělením veřejnosti, jak pomohl ESF zaměstnavatelům. Informační leták by měl být vyvěšen na veřejné dostupném místě¹⁰⁸.

V případě zájmu zaměstnavatele o příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací je potřebné, aby byla kontaktní osobou pro jednání s Úřadem práce ČR podána vyplněná žádost na pracoviště a podána na příslušnou pobočku ÚP ČR. V žádosti musí být uveden celkový počet vytvářených pracovních míst VPP, které by zaměstnavatel chtěl během 1 roku vytvořit. Do přílohy žádosti se uvádí charakteristika pracovních míst zahrnující druh práce a popis pracovní činnosti.

¹⁰⁸ Formuláře MPSV. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/forms>.

4.2.5 Asistent prevence kriminality

Pracovní místo Asistenta kriminality je obvykle vytvářeno pouze v sociálně vyloučených lokalitách. Sociálně vyloučenou lokalitou je oblast nebo území obývané především osobami, které jsou sociálně vyloučené nebo jsou ohrožené sociálním vyloučením.

Přestože v Přešticích takovéto lokality nejsou, byl Úřadem práce poskytnutý příspěvek na vytvoření tohoto místa.

Asistent prevence kriminality je pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání s využitím nástroje APZ – veřejně prospěšných prací. Po dohodě s ÚP ČR bylo toto pracovní místo vytvořeno pro zaměstnance, který ukončil výkon veřejně prospěšných prací jako pracovník provádějící úklid města. Zřízení této pracovní pozice přispělo k zvýšení bezpečnosti a pořádku ve městě.

Dohoda o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a poskytnutí příspěvku obsahuje podmínku, že zaměstnavatel vytvoří pracovní příležitost v rámci VPP na dobu 12 měsíců. Pracovní smlouva se zaměstnancem musí být uzavřena na dobu určitou. V dohodě se Úřad práce zavazuje poskytnout zaměstnavateli příspěvek v dohodnuté výši, k úhradě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění odvedené zaměstnavatelem z vyměřovacího základu zaměstnance. V dohodě je stanovena maximální výše příspěvku na 1 pracovní místo na dohodnutou týdenní pracovní dobu a je uvedena souhrnná maximální částka příspěvku.

Pracovní místo bylo vytvořeno na dobu od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017 a byl poskytnutý příspěvek na vyplacené mzdové náklady a pojistné na toto období v maximální celkové výši 192 000,- Kč. Dodatkem ke konci roku 2017 byla dohoda o vytvoření pracovní příležitosti prodloužena na dobu do 31. 12. 2018 a byla zvýšena částka maximálního součtu měsíčních příspěvků na částku 384 000 Kč. Maximální měsíční výše příspěvku na 1 pracovní místo byla schválena na 16 000 Kč.

4.2.6 Pracovní náplň asistenta prevence kriminality

Náplní práce Asistenta prevence kriminality v Přešticích je dohled na pořádkem a bezpečností v okolí základní školy prvního stupně. V ranních hodinách je před budovou

školy náročná dopravní situace, způsobená dopravováním dětí rodiči osobními vozy přímo ke škole. Děti přebíhající silnici jsou v nepřehledné situaci přijíždějících a odjíždějících vozidel vystaveny nebezpečí dopravní nehody. Před vytvořením tohoto pracovního místa, byl dohled nad bezpečností provozu před školou úkolem městské policie. Nevýhodou však bylo, že dohled nebyl pravidelný, vzhledem k omezeným službám městských strážníků. Služby městské policie nejsou z důvodů vysokých mzdových nákladů vykonávány každý den. Asistent vykonává dohled před školou také ve 12 hodin, kdy je na prvním stupni ukončena výuka a děti opět čekají na své rodiče před školou nebo odcházejí na autobusovou zastávku.

Po začátku vyučování, kdy jsou žáci ve třídách přechází asistent prevence kriminality do budovy s kontaktním pracovištěm Úřadu práce ČR v Přešticích. Vzhledem k několika pokusům o napadení úřednice vykonává pravidelně kontrolu pořádku v prostorách úřadu. V průběhu dne plní asistent předem zadané úkoly po dohodě se strážníky Městské policie. Obvyklou činností je kontrola dodržování omezeného parkovacího času vozidel na náměstí. Asistent následně provádí obchůzkovou činnost a kontroluje veřejná prostranství. V případě, že je podezření z porušení předpisů nebo veřejného pořádku, vše zdokumentuje a následně projedná se strážníky Městské policie. Pracovní povinnosti asistenta prevence kriminality byly doplněny nově o kontrolu okolí dětských hřišť a travnatých ploch především kolem laviček. Předmětem kontroly jsou poházené injekční jehly, které jsou možným ohrožením infekcí. Z finančních prostředků města byl zakoupen detektor kovů, se kterým po proškolení asistent prohledává travnatý porost v rizikových místech.

Tabulka 4– Zaměstnanci v pracovním poměru městského úřadu

Pracovní zařazení	Zaměstnání bez příspěvku APZ		Příspěvek APZ		Osoba se zdravotním postižením OZP		Celkem
	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	VPP	SUZM	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	
Úřední osoba referent	-	70	-	-	-	-	70
Zaměstnanec (není úřední osoba)	1	20	-	-	-	-	21
Ostatní (technici, recepční, APK, uklízeči)	5	2	2	-	4	4	17
Zaměstnanci celkem	6	92	2	-	4	4	108

Zdroj: astní zpracování, údaje MěÚ Přeštice

4.2.7 Vyúčtování mzdových nákladů na VPP

Zaměstnavatel má povinnost úřadu práce písemně dokládat každý měsíc vyúčtování vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance. Vyplní formulář, ve kterém uvede výši hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě a výši pojistného, které bylo odvedeno na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance. Vyúčtování mzdových nákladů se dokládá ke každé uzavřené dohodě pro jednotlivého zaměstnance, na kterého je poskytován měsíční příspěvek. Tento výkaz musí být doložen Úřadu práce ČR do konce následujícího kalendářního měsíce po uplynutí vykazovaného měsíčního období.

Zaměstnanci vykonávající VPP nebo pro, které byly vyhrazena společensky účelná pracovní místa Městského úřadu Přeštice jsou hodnoceni jako ostatní zaměstnanci a úředníci samosprávných celků. Výchozí je stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance ve veřejné správě, § 5 odst. 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

4.2.8 Příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí na VPP

Novelizací zákona o zaměstnanosti došlo ke zvýšení příspěvku na aktivní politiku zaměstnanosti. Od ledna 2018 byl zvýšen příspěvek pro asistenty prevence kriminality na 16 500,- Kč. Výše příspěvku koordinátorů VPP činí 16 000,- Kč a u ostatních pracovníků může dosáhnout maximálně 15 000,- Kč.

Úřadem práce ČR jsou na základě dohody uzavřené s Městem Přeštice poskytovány příspěvky pro výkon VPP od roku 2016-2017 na úklidové práce maximální příspěvek 14 000, pro výkon VPP – asistent prevence kriminality od roku 2017 maximální příspěvek 16 000 Kč.

Tabulka 5 – Náklady na jednoho zaměstnance s využitím poskytnutých příspěvků na APZ

<i>Nástroj APZ</i>	<i>Nejvyšší možný příspěvek</i>	<i>Maximální poskytnutý příspěvek</i>	<i>Průměrné roční mzdové náklady na zaměstnance bez příspěvků na VPP (skutečné roční náklady na zaměstnance – součet poskytnutých příspěvků)</i>
<i>VPP</i>	15 000,-	14000,-	0,-
<i>VPP koordinátor</i>	16 000,-	—	—
<i>VPP - APK*</i>	16500,-	16000,-	16870,-

Zdroj: Vlastní zpracování, údaje získané vlastním šetřením

*veřejně prospěšné práce – asistent prevence kriminality

Z provedeného šetření bylo zjištěno, že mzdové náklady na zaměstnance vykonávající pracovní činnosti jsou pro zaměstnavatele efektivní. Mzdové náklady na zaměstnance vykonávající úklidové práce s příspěvkem na APZ jsou nulové. Mzdové náklady na zaměstnance v pracovní pozici asistenta prevence kriminality odpovídají po odečtení příspěvků poskytnutých ÚP ČR průměrným nákladům na hrubou mzdu, které by byly na zaměstnance vynaložena za jeden kalendářní měsíc.

V následující tabulce č. 6 jsou uvedeny přijaté příspěvky poskytnuté ÚP ČR na APZ v období 2014-2017. Příspěvek na společensky účelná pracovní místa byl hrazen z Evropského sociálního fondu ze zdroje Národní individuální projekty. V realizaci jsou

- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)
- Efektivní služby zaměstnanosti (EFES)
- Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II)
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II)
- Nové pracovní příležitosti (NoPP)
- Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP-SUPM)
- Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (NoPP-VPP)¹⁰⁹.

Vyhrazení společensky účelného pracovního místa s uzavřenou dohodou 28. 12. 2015 bylo realizováno v rámci projektu Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP – SÚPM). Realizace projektu je v období od 1. 9. 2015 do 31. 12. 2018. Projekt je spolufinancován z ESF v rámci OP Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Projekt je zaměřen na podporu vstupu nebo návratu osob s nedostatečnou nebo žádnou pracovní zkušeností na pracovní trh. Přispívá například k zaměstnání osob od padesáti let a starších, které se řadí do kategorie osob dlouhodobě ohrožených na trhu práce. Využit je možné také pro uchazeče do 30 let věku, kteří z důvodu nedostatečné praxe nebo z důvodu neuplatnitelné kvalifikace na trhu práce zůstávají v evidenci ÚP ČR bez možnosti najít vhodné zaměstnání¹¹⁰.

Současně byl na základě uzavřené dohody realizován projekt ÚP ČR zaměřený na veřejně prospěšné práce: Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (NoPP – VPP) platný pro období 1. 9. 2015 – 31. 12. 2018. Spolufinancován je z ESF v rámci OP Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Projekt je zaměřen na podporu vstupu nebo návratu na pracovní trh pro osoby dlouhodobě nezaměstnané, zejména méně kvalifikované. Tato aktivita je určena pro uchazeče o zaměstnání, které se nedaří dlouhodobě umístit a ÚP ČR jim věnuje zvýšenou pozornost. Uchazeči o zaměstnání mohou prostřednictvím projektu využít jeden z nástrojů APZ a to konkrétně veřejně prospěšné práce¹¹¹.

V Plzeňském kraji jsou realizované individuální projekty na regionální úrovni:

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji

¹⁰⁹ Výdaje na státní politiku zaměstnanosti. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>.

¹¹⁰ Projekty Evropského sociálního fondu. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk>.

¹¹¹ Projekty v realizaci. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci.

- Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji
- Rodina i práce v Plzeňském kraji.

Tabulka 6 - Příspěvky APZ v období od 1. 1. 2014 do 1. 1. 2017 – příjemce Město Přeštice

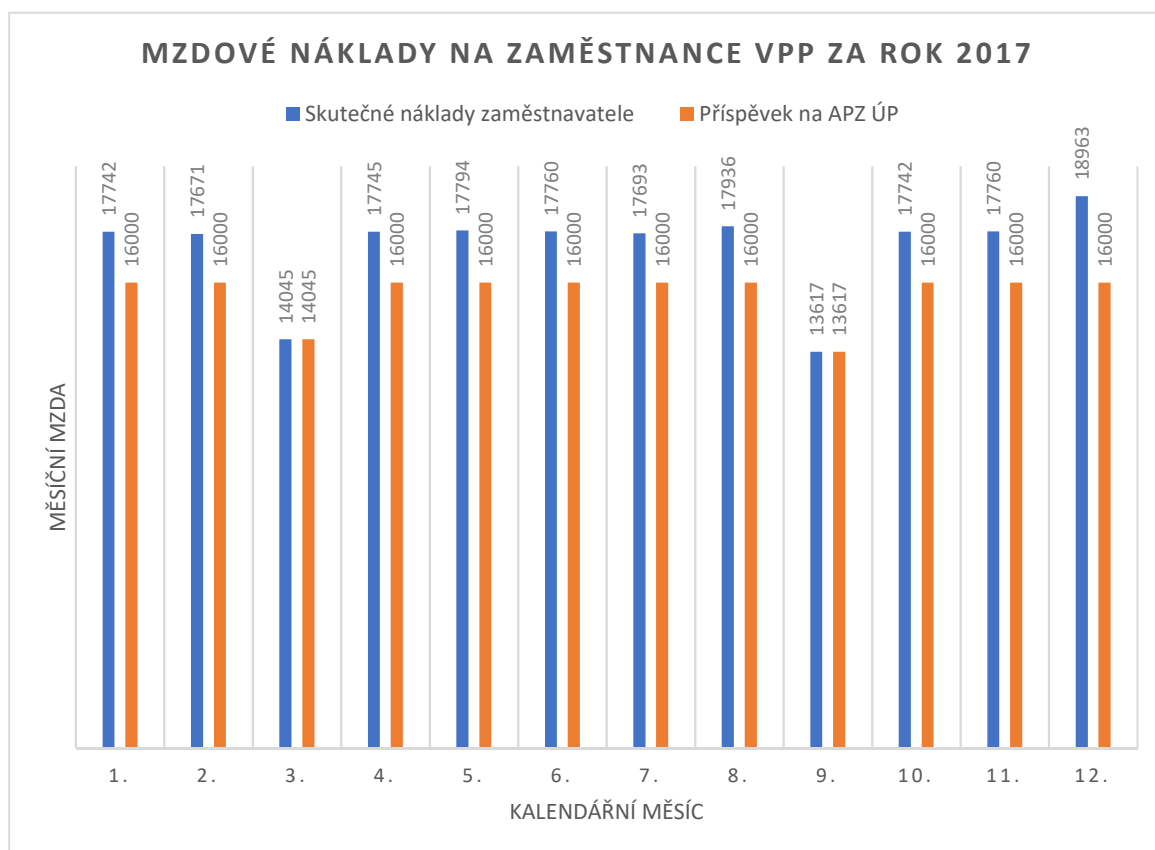
Nástroj	Datum uzavření	Max. výše příspěvku (Kč)	Skutečně vyplaceno (Kč)	Počet podporovaných míst
VPP hrazené z prostředků ESF, NIP	20. 2. 2014	136 680	136 680	1
SÚPM hrazená z prostředků ESF, NIP	20. 2. 2014	54 000	54 000	1
VPP hrazené z prostředků ESF, NIP	23. 6. 2014	136 680	134197	1
VPP hrazené z prostředků ESF, NIP	23. 6. 2014	136 680	135004	1
VPP hrazené z prostředků ESF, NIP	23. 6. 2014 28. 7. 2014	136 680	136 680	2
VPP hrazené z prostředků ESF, NIP	23. 10. 2014	136 680	133 876	1
SÚPM hrazená z prostředků ESF, NIP	30. 10. 2014	60 000	60 000	1
<i>Celkem za rok 2014</i>			790 437	
VPP hrazené z prostředků ESF, NIP	27. 3. 2015	86 296	86 296	2
VPP flexibilně hrazené z prostředků ESF OP LZZ nebo OPZ, NIP	29. 4. 2015	127 128 Upravená max. výše příspěvku 142734	130 406	1
VPP flexibilně hrazené z prostředků ESF OP LZZ nebo OPZ, NIP	21. 5. 2015	147 936	123 286	1
VPP flexibilně hrazené z prostředků ESF OP LZZ nebo OPZ, NIP	20. 7. 2015	147 936	91 282	1
VPP flexibilně hrazené z prostředků ESF-OPZ, NIP	19. 10. 2015	147 936	59 254	1
VPP flexibilně hrazené z prostředků ESF-OPZ, NIP	19. 10. 2015	147 936	55 087	1
VPP flexibilně hrazené z prostředků ESF-OPZ, NIP	30. 10. 2015	147 936	61 640	2
VPP flexibilně hrazené z prostředků ESF-OPZ, NIP	20. 11. 2015	147 936	49 312	1

SÚPM hrazená z prostředků ESF-OPZ, NIP – vyhrazená místa	28. 12. 2015	72 000	36 000	1
Celkem rok 2015			692 563	
VPP	30. 8. 2016	168 000	-----	1
VPP	19. 12. 2016	180 000		1
		Upravená max. výše příspěvku 385 162	-----	
Celkem za rok 2016			-----	
Celkem vyplacené příspěvky			1 483 000	

Zdroj: Portál MPSV¹¹², vlastní zpracování

ESF – Evropský sociální fond, NIP – národní individuální projekt, OPZ – Operační program Zaměstnanost, OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Graf 3– Porovnání skutečných mzdových nákladů na zaměstnance VPP – asistent prevence kriminality za rok 2017

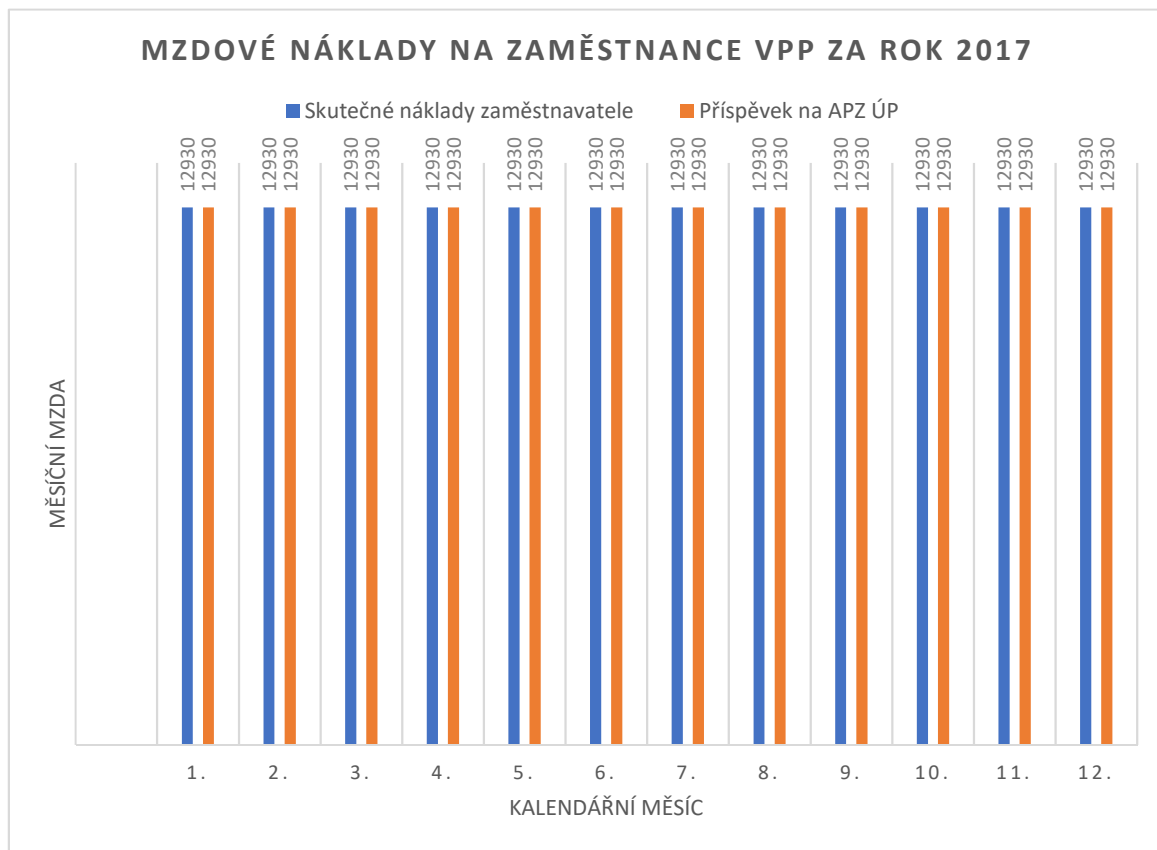


Zdroj: Vlastní zpracování, údaje poskytnuté MěÚ Přeštice

¹¹² Integrovaný portál MPSV [online]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/prispapz/>.

Graf č. 3 vyjadřuje porovnání skutečných mzdových nákladů na zaměstnance vykonávajícího VPP – asistent prevence kriminality a výši příspěvku na APZ. Náklady na hrubou mzdu vzhledem k platovému zařazení přesahují měsíční poskytovaný příspěvek. Výjimkou jsou kalendářní měsíce 3. a 9., kdy byl zaměstnanec v pracovní neschopnosti

Graf 4 Porovnání skutečných mzdových nákladů na zaměstnance VPP – úklid města, za rok 2017



Zdroj: Vlastní zpracování, údaje poskytnuté MěÚ Přeštice

Graf č. 4 znázorňuje porovnání skutečných mzdových nákladů na zaměstnance vykonávajícího VPP – úklid veřejných prostranství a výši příspěvku na APZ. Náklady na hrubou mzdu jsou tak plně pokryty výší poskytnutého příspěvku.

4.3 Veřejná služba

Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům výkonem prací dlouhodobě nezaměstnanými osobami. Je vykonávána osobami v hmotné nouzi a osobami vedenými v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě písemné smlouvy. Smyslem výkonu veřejné služby je získat nebo oživit pracovní návyky dlouhodobě nezaměstnaných osob. Za

výkon veřejné služby nenáleží odměna. V případě uzavření smlouvy o výkonu veřejné služby je krajská pobočka ÚP povinna uzavřít pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo která jí bude způsobena, pokud se s obcemi nebo dalšími subjekty nedohodne jinak¹¹³.

4.3.1 Organizace veřejné služby

Veřejná služba může být organizována zejména orgány státní správy a samosprávy, neziskovými organizacemi, jako jsou např. nadace, nadační fondy, obecně prospěšné společnosti, příspěvkové organizace, školy, školská a předškolní zařízení, církevní organizace a organizacemi, které s obcí nebo krajem spolupracují na činnostech ve veřejném zájmu. Může být organizována činnostmi zajišťujícími

- údržbu čistoty ulic a veřejných prostranství,
- pomocnými činnostmi při ochraně životního prostředí a zeleně,
- pomocnými činnostmi při kulturních akcích,
- pomocnými činnostmi administrativního charakteru,
- pomocnými činnostmi v oblasti poskytování sociální péče nebo pomocnými činnostmi zajišťujícími péči o opuštěná a týraná zvířata.

Pokud má některý subjekt zájem stát se organizátorem veřejné služby, musí podat na příslušné pracoviště ÚP ČR žádost o organizování veřejné služby. Na základě podané žádosti bude s žadatelem uzavřena smlouva o organizování veřejné služby. Podmínkou uzavření smlouvy je pojistná smlouva kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo která jí bude způsobena. Organizátor má nárok na refundaci nákladů na pojistnou smlouvu, které jím byly vynaloženy pouze pro účely výkonu veřejné služby pro osoby vykonávající veřejnou službu. O refundaci nákladů si organizátor musí zažádat podáním žádosti na pobočce ÚP ČR.

V souvislosti s novelizací zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů¹¹⁴ došlo od 1. 2. 2017 k zintenzivnění realizace veřejné služby. Je zohledněna snaha osob pobírajících příspěvek na živobytí zvýšit si příjem vlastní prací.

¹¹³ § 18a zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

¹¹⁴ Zákon č. 367/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Hlavní princip spočívá v tom, že dlouhodobě neaktivní osoba má s účinností od 1. 8. 2018 nárok pouze na příspěvek v hmotné nouzi v částce 3 410 Kč měsíčně. Nebude-li po 6 měsících pobírání příspěvku vykonávat veřejnou službu alespoň 20 hodin měsíčně, příspěvek na hmotnou nouzi klesá na ve výši existenčního minima 2 200 Kč, nikoliv životního minima. Projeví-li osoba v hmotné nouzi zájem o volnou pozici pro výkon veřejné služby, a vykoná-li veřejnou službu v rozsahu 30 a více hodin za měsíc, bude jí zvýšena částka živobytí o 605 Kč na 4 015 Kč.

Organizátor veřejné služby má povinnost dokládat měsíční evidenci vykonavatelů veřejné služby s počtem odpracovaných hodin. Evidenci doloží do 10. dne v měsíci na kontaktní pracoviště ÚP ČR, se kterým byla smlouva uzavřena. Pokud ale organizátor veřejné služby sdělí ÚP ČR, že vykonavatel odvádí svoji práci velmi špatně nebo nedochází do služby, může útvar hmotné nouze ÚP ČR od uzavřené dohody o výkonu veřejné služby odstoupit. Městský úřad Přeštice několik let zpětně projevuje zájem o organizování veřejné služby. Byla uzavřena smlouva o organizování veřejné služby mezi ÚP ČR Plzeň-jih zastoupeným ředitelkou kontaktního pracoviště a starostou Města Přeštice na dobu 2 let. Jedná se o výkon činností při zajištění udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství. Smluvně byl ujednáán maximální počet až osmi vykonavatelů veřejných služeb současně s rozsahem výkonu veřejné služby alespoň na 20 hodin měsíčně. Přesto, že má Město Přeštice o výkon veřejné služby zájem, nepřihlásila se za rok 2017 žádná osoba.

4.4 Spolupráce s Úřadem práce

Úřad práce spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky a dalšími zaměstnavateli podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a zaměstnaností. Zaměstnanci ÚP ČR provádí návštěvy s účelem navázat kontakt se zaměstnavateli a zvýšit tak informovanost o aktuální situaci na trhu práce, seznamují s novými programy v rámci politiky zaměstnanosti. Personalistka jako kontaktní osoba informuje pravidelně ÚP ČR o aktuálních volných pracovních místech a poskytuje potřebnou dokumentaci v souvislosti s vykazováním pravidelných hlášení o zaměstnancích přijatých na pracovní místa VPP, SÚPM a vykonavatelích veřejné služby.

4.4.1 Monitorovací dotazník

Úřad práce ČR provádí pravidelný průzkum kvalifikační skladby pracovní síly. Zjišťuje tak údaje o situaci na trhu práce a strukturu pracovní síly. Úřadem práce jsou osloveni zaměstnavatelé a jsou požádáni o vyplnění a zaslání dotazníku zpět kontaktnímu pracovišti ÚP ČR. Dotazník obsahuje evidenční údaje zaměstnavatele, počet pracovníků zaměstnavatele. U evidovaných fyzických osob jsou důležité údaje o počtu zaměstnaných mužů a žen, počtu osob se zdravotním postižením, osob ve věku 55+, počet lidí pracujících v důchodovém věku. V dotazníku se také monitoruje struktura pracovníků podle nejvyššího stupně dosaženého vzdělání, struktura pracovníků v okresu podle kategorie CZ-ISCO, spolupráce ve výzkumu a vývoji a s veřejnými institucemi. Monitoring se provádí jedenkrát ročně, vždy na začátku roku.

4.4.2 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru je pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci zákonnou povinností. Její plnění je možné zaměstnáním povinného podílu 4 % na celkovém počtu zaměstnanců, odebíráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů, se kterými ÚP uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele¹¹⁵ nebo odvodem do státního rozpočtu. Náhradní plnění je možné také kombinací předešlých možností.

Zaměstnavatel má zákonem nově uloženou povinnost písemně ohlásit krajské pobočce Úřadu práce do 15. února následujícího roku provedené náhradní plnění za předešlý kalendářní rok¹¹⁶.

Na Městském úřadě v Přešticích bylo ke konci roku 2017 zaměstnáno celkem 8 osob se zdravotním postižením. Není tím splněn povinný podíl osob se zdravotním postižením. Povinné plnění je uskutečňováno formou odebírání výrobků a služeb od zaměstnavatelů na základě uzavřené dohody. Ke stanovenému datu roku 2018 byl písemně vyplněn a odeslán krajské pobočce Úřadu práce ČR v Plzni formulář „Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele“. Tento tiskopis je v platnosti od 1. 1. 2018. Vychází z novelizace ZoZ, kdy je Úřadem práce zavedena elektronická evidence plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením.

¹¹⁵ § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹¹⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>.

4.5 Rozhovor s personalistkou Městského úřadu Přeštice

Ke zjištění, jak jsou využívány nástroje APZ, byl proveden rozhovor s personalistkou Městského úřadu Přeštice, Bc. Zdeňkou Alblovou, která je kontaktní osobou pro jednání s krajskou pobočkou ÚP ČR v Plzni. Prostřednictvím připravených otázek a následných odpovědí bude zjištěno, jak jsou využívány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a jak je hodnocena spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce v Plzni.

Otázka č. 1: Jaký je zájem Městského úřadu v Přešticích o výkon veřejné služby?

Odpověď: Jako orgán samosprávy máme o organizování veřejné služby zájem. Vzhledem k nedostatku pracovníků k vykonávání úklidových a pomocných prací je i v našem zájmu umožnit výkon veřejné služby zájemcům o tuto činnost. Začátkem roku 2017 Městský úřad Přeštice podal žádost na Krajskou pobočku ÚP ČR v Plzni o organizování veřejné služby pro 8 vykonavatelů veřejné služby. Na základě této žádosti byla uzavřena s ÚP ČR smlouva o organizování veřejné služby na činnosti při zajištění udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství. Smlouva byla doložená uzavřenou pojistnou smlouvou ke krytí odpovědnosti za škodu na majetku nebo zdraví, kterou osoby vykonávající veřejnou službu způsobí nebo která jim bude způsobena. Bohužel do konce roku neprojevil žádný klient Úřadu práce o tuto činnost zájem. I nadále jsme připraveni k přijímání případných zájemců.

Otázka č. 2: Je uchazeč o zaměstnání doporučený Úřadem práce zvýhodněn ve výběrovém řízení před ostatními přihlášenými uchazeči o zaměstnání na vyhlášenou pracovní pozici?

Odpověď: Výběrové řízení probíhá se všemi zájemci o požadovanou pracovní pozici za stejných podmínek. Uchazeč je zařazen společně s ostatními zájemci do výběrového řízení. Pokud je doporučený uchazeč jediným zájemcem, je samozřejmě přijat. V případě, že více vyhovuje požadavkům jiný uchazeč, například odborným vzděláním, absolvováním speciálních kurzů, je vybrán tento. Uvolněná pracovní místa pravidelně nahlašujeme krajské pobočce ÚP ČR. V případě, že je vhodný zájemce o zaměstnání vedený v evidenci žadatelů o zaměstnání, je tomuto uchazeči vystavena ÚP ČR doporučenka, se kterou uchazeč o konkrétní místo přijde k nám na městský úřad doporučené místo projednat.

Otázka č. 3: Je zájem o výkon veřejně prospěšných prací a jaké pracovní činnosti jsou uchazeči o zaměstnání nabízeny?

Odpověď: K výkonu veřejně prospěšných prací jsou doporučováni uchazeči o zaměstnání úřadem práce průběžně. V současné době máme s úřadem práce uzavřenou dohodu pouze na výkon úklidových prací veřejného prostranství. Tyto práce jsou především pro osoby s nízkou kvalifikací. V minulosti jsme přijali k výkonu veřejně prospěšných prací zaměstnance také na pozici pomocných prací pro zajišťování pořádání výstav v Domě historie Přešticka, který je organizační složkou Města Přeštice. Zaměstnanec v tomto pracovním poměru setrval i po ukončení VPP a byla s ním následně uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou. Výkonem VPP jsme zajistili dále dvě zaměstnankyně s pracovní činností pro rozvoz obědů seniorům pro Pečovatelskou službu Přeštice, která je také organizační složkou Města Přeštice. Tyto zaměstnankyně měly zájem pokračovat v zaměstnání, byl s nimi uzavřen také pracovní poměr na dobu neurčitou a jsou zaměstnány do současné doby. Začátkem roku 2018 byli přijati dva zaměstnanci na doporučení ÚP ČR. Jeden zaměstnanec ukončil pracovní smlouvu na vlastní žádost ve zkušební době a druhý zaměstnanec sice do pracovního poměru nastoupil, ale krátce nato byl v pracovní neschopnosti, ve které je stále.

Otázka č. 4: Jaký je možný profesní postup zaměstnance s příspěvkem na veřejně prospěšné práce, který se rozhodne po skončení dohody setrvat v pracovním poměru?

Odpověď: Zprostředkováním výkonu veřejně prospěšných prací je naší snahou získat každého zodpovědného zaměstnance do stálého pracovního poměru. Jedná se především o zaměstnance, kteří mají o svoji práci zájem. Máme, ale zkušenost většinou s tím, že tito zaměstnanci přistoupí pouze na sjednaný pracovní poměr na dobu určitou s trváním 1 roku a po ukončení se vrátí do evidence uchazečů o zaměstnání a stanou se opět příjemci podpory v nezaměstnanosti. Není to však pravidlem. Máme několik zaměstnanců, kteří se rozhodli v pracovním poměru pokračovat. Jsou to především zaměstnanci, kterým zbývá několik let do důchodu a jsou většinou místní, nemusí tedy za prací dojíždět. Pokud se zaměstnanec rozhodne setrvat, snažíme se ho motivovat různými odměnami a zaměstnaneckými bonusy například v podobě příspěvku na penzijní připojištění a poukázkami na stravné a volnočasové aktivity.

Otázka č. 5: Na jaké pracovní profese jsou zřízena vyhrazená společensky účelná pracovní místa.

Odpověď: Vyhrazená společensky účelná pracovní místa na Městském úřadě Přeštice byla zřízena do této doby pouze pro uchazeče o zaměstnání na pracovní pozice administrativních pracovníků. V případě, že dobře plní své pracovní povinnosti a jsou ochotni setrvat v následném pracovním poměru, snažíme se je dále zaměstnávat. Pro zaměstnance přijatého na pozici referenta je povinností po určité době složit zkoušku zvláštní způsobilosti na požadované úrovni. Bez této odbornosti nemůže vykonávat dále práci referenta. Zaměstnavatel musí umožnit tomuto zaměstnanci zkoušku vykonat a získat tak požadovanou odbornost. Pokud již zaměstnanec odbornost získal, je zájmem zaměstnavatele, aby toho využil. Výhodou je také zapracování, a tak se snažíme pro tohoto zaměstnance najít uplatnění i do budoucnosti. V případě výběrových řízení jsou přednostně přijímáni na pozice referentů uchazeči se zvláštní způsobilostí. Většina uchazečů o zaměstnání přihlášených do výběrových řízení však tuto zvláštní způsobilost nemá. Pro zaměstnavatele tak vznikají náklady na zvýšení kvalifikace zaměstnance.

Otázka č. 6: Jak hodnotíte spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce v Plzni?

Odpověď: Spolupráci hodnotím jako velmi dobrou. Úřadem práce jsme pravidelně informováni o možnostech využití vhodných nástrojů pro zlepšení zaměstnanosti v našem městě a jeho částech. Jako kontaktní osoba v komunikaci s ÚP jsem zvána na informační a monitorovací návštěvy na krajskou pobočku ÚP ČR. Pravidelně poskytujeme úřadu práce požadované informace, vyplňujeme monitorovací dotazník. Přínosem je pro nás nabídka vhodných uchazečů o zaměstnání. Úřadem práce jsou prováděny pravidelné kontroly personální a mzdové dokumentace. Při provedených kontrolách nebyly do současné doby zjištěny žádné chyby nebo nedostatky.

Otázka č. 7: Jakým způsobem jsou zajišťováni pracovníci na pomocné práce potřebné při organizování kulturních akcí, když je nedostatek zaměstnanců k výkonu těchto činností?

Odpověď: Využíváme zájemce o krátkodobou práci nebo brigádníky. Výkon práce se sjednává dohodou o pracovní činnosti v případě, že jde o práci na větší počet hodin a nebo

dohodou o provedení práce. Jsme v kontaktu s osobami, které jsou ochotny krátkodobě vykonávat příležitostné práce. Jsou to buď penzisté, nebo bývalí zaměstnanci, kteří na našem úřadě v minulosti vykonávali veřejně prospěšné práce a jsou ochotni po domluvě při konání těchto akcí práci vykonávat. Na sezónní práce jako je úklid sněhu nebo údržba zeleně máme uzavřenou smlouvu s externí firmou.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Vyhodnocení efektivity příspěvků vyplácených ÚP ČR

Příspěvky vyplácené ÚP ČR na aktivní politiku zaměstnanosti jsou pro Městský úřad Přeštice efektivní. V případě VPP na pracovní pozici úklid a údržba veřejných prostranství jsou poskytnutým příspěvkem pokryty náklady na zaměstnance včetně pojištění. Příspěvek na pracovní pozici VPP – asistent prevence kriminality byl úřadem práce přiznán v maximální výši, ale vzhledem k náročnosti pracovní činnosti je hrubá mzda vyšší než výše tohoto příspěvku. Přesto je zaměstnavatelem hodnocen tento rozdíl jako efektivní. Zaměstnanec je zodpovědný a jím vykonávaná práce je pro městský úřad přínosem. Vyhrazená společensky účelná pracovní místa jsou také efektivní. Podařilo se tak zajistit umístění 2 uchazečů v evidenci ÚP ČR. S využitím možné kombinace dvou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, příspěvku na společensky účelné pracovní místo vyhrazené a příspěvku na rekvalifikaci byli přijati zaměstnanci na specifická pracovní místa. Je tedy možno zhodnotit, že mají poskytované příspěvky ÚP ČR na politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele pozitivní význam a je tak v jeho zájmu snažit se těchto nástrojů nadále využívat.

5.2 Vyhodnocení rozhovoru

Z provedeného rozhovoru s personalistkou Městského úřadu je patrné, že je stále větším problémem zajistit zaměstnance na výkon práce k zajištění úklidu a údržby veřejných prostranství. V předešlých letech byly tyto práce zajišťovány především zaměstnanci přijatými k výkonu veřejně prospěšných prací a veřejné služby. V současnosti nemají o tyto práce uchazeči o zaměstnání evidovaní ÚP ČR velký zájem. Přesto, že je uzavřena smlouva s ÚP ČR, není žádný zájem o výkon veřejné služby. Osoby pobírající příspěvek na živobytí nejsou dostatečně motivovány k výkonu pracovní činnosti alespoň 20 hodin měsíčně. Nejvíce využívaným nástrojem APZ městským úřadem jsou v současnosti veřejně prospěšné práce a vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Vyhrazenými SÚPM jsou obsazeny pracovní pozice administrativní pracovník – referent.

6 Závěr

Městský úřad Přeštice, jako zaměstnavatel, má zájem o účast v realizaci politiky zaměstnanosti. Není mu lhostejná situace nezaměstnaných osob. Vychází vstřícně v problematice začlenění znevýhodněných obyvatel skupin do pracovního procesu. V rámci spolupráce s krajskou pobočkou Úřadu práce v Plzni se aktivně zapojuje do programů aktivní politiky zaměstnanosti. Především má zájem o uchazeče o zaměstnání pomocí VPP pro obsazení pracovních míst na údržbu a úklid veřejných prostranství. Na základě aktuálního územního plánu města vznikají nové obytné části, území města se rozšiřuje a je potřeba zabezpečit údržbu těchto přibývajících prostor. Není však zájem ze stran uchazečů o tyto pracovní pozice. Doporučení uchazeči o zaměstnání z ÚP většinou sice nastoupí do pracovního poměru k výkonu veřejně prospěšných prací, ale ve většině případů toto zaměstnání považují jen za krátkodobou pracovní příležitost. V pracovním poměru zůstávají pouze na sjednanou dobu 1 roku a poté se vrací zpět do evidence úřadu práce. Nebývá výjimkou, že krátce po nástupu zjistí, že výkon této práce za vyplácenou odměnu jim nevyhovuje a ve zkušební době 3 měsíců pracovní poměr ukončí. Jsou to většinou osoby zatížené exekucí a není pro ně motivací zvýšit svůj finanční příjem. Tyto osoby často nejsou schopny a někdy ani ochotny začlenit se do pravidelného pracovního procesu s minimálním rozdílem odměny a podpory v nezaměstnanosti. V několika případech se také stalo, že zaměstnanec porušil pracovní předpisy, a tak s ním musel být pracovní poměr předčasně ukončen. V pracovním poměru tak většinou zůstávají zaměstnanci, kteří jsou vyššího věku a nezbývá jim příliš dlouhá doba k odchodu do penze. Po jejich je ale potřeba pracovní pozice obsadit novými pracovníky. Vzhledem k nabídce lépe placených pracovních příležitostí v místě nebo v blízkých lokalitách tak ti zaměstnanci, kteří pracovat chtějí, přecházejí k jinému zaměstnavateli. Vzhledem k omezenému rozpočtu obce jsou tak možnosti motivačních složek platu pouze minimální.

Využívání poskytnutých příspěvků na jednotlivé nástroje APZ znamenají jednoznačně pro obecní rozpočet úsporu. Zaměstnanci, kteří vykonávají pracovní pozici uklízečů veřejných prostranství, kteří se rozhodnou v pracovním poměru následně setrvat i po ukončení podporovaných činností jsou hodnoceni podle stupnice platových tarifů v nejnižších třídách. Protože se jedná především o osoby, které mají nízkou kvalifikaci a kratší dobu praxe, je

jejich stanovená odměna většinou těsně nad hranicí minimální mzdy. Je pochopitelné, že taková výše odměny za výkon pracovní činnosti není pro tyto osoby dostatečně motivující. Doporučením by proto bylo, rezervovat finanční prostředky na mzdové náklady uspořené poskytnutím příspěvku na realizaci APZ ve zvláštním fondu. Tento zvláštní fond by měl být určen pouze na finanční příspěvky tvořící motivační složku platu pro konkrétní skupinu zaměstnanců.

Bylo by třeba zamyslet se nad tím, jak potřebnou práci tito zaměstnanci vykonávají a snažit se jí přizpůsobit výši vyplácené odměny. Výsledkem by mohl být zvýšený zájem o tyto pracovní činnosti z řad osob hledajících zaměstnání a čisté a udržované město.

7 Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

DUŠEK, Jiří. *Zaměstnanost a trh práce - česko-slovenské zkušenosti*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, z.ú., 2016. ISBN 978-80-7556-013-1.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo, 2007: 300 otázek a odpovědí*. Brno: Computer Press, 2007, 178 s. ISBN 978-80-251-1872-6.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce, 2007: sociologická analýza*. V Praze: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

RÁKOSNÍK, Jakub. *Odvrácená tvář meziválečné prosperity: nezaměstnanost v Československu v letech 1918-1938*. V Praze: Karolinum, 2008. ISBN 978-80-246-1429-8.

ROJÍČEK, Marek, Vojtěch SPĚVÁČEK, Jan VEJMĚLEK, Eva ZAMRAZILOVÁ a Václav ŽDÁREK. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada Publishing, 2016. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5858-9.

SIROVÁTKA, Tomáš a Petr MAREŠ, ed. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

Elektronické zdroje

Český statistický úřad: *Regionální výstupy* [online]. Praha: ČSÚ, 2018 [cit. 2018-01-25]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/>

Europa: Publikace EU [online]. 2017 [cit. 2018-02-04]. ISSN 2363-202X. Dostupné z: <https://publications.europa.eu>

Formuláře MPSV. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2017, 2017 [cit. 2018-03-19]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/forms>

Geografická mapa. *Český statistický úřad* [online]. ČSÚ, 2013, 20.12.2014 [cit. 2018-01-26]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20533800/xx413513m0102_plk.jpg/

HAVELKOVÁ, Barbora a . Pracovní právo. BOBEK, Michal, Pavel MOLEK a Vojtěch ŠIMÍČEK. *Komunistické pracovní právo: Kapitoly z dějin bezpráví* [online]. Mezinárodní politologický ústav: Masarykova univerzita Brno, 2009, s. 478-512 [cit. 2018-01-09]. Dostupné z: www.komunistickepravo.cz

Integrovaný portál MPSV: Příspěvky APZ [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2018-03-12]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/prispapz/>

MPSV.CZ: Důvod a způsob založení povinného subjektu [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014 [cit. 2017-12-04]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/>

Portál MPSV: Aktivní politika zaměstnanosti [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 2018-01-19]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

Portál veřejné správy: Legislativa [online]. Ministerstvo vnitra, 2018 [cit. 2018-02-16]. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>

Projekty Evropského sociálního fondu. *Integrovaný portál MPSV: Úřad práce ČR* [online]. Praha: MPSV, 15.3.2016 [cit. 2018-01-22]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk>

Projekty v realizaci. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci

Stejnopis sbírky zákonů a nařízení republiky Česko-Slovenské [online]. 1939-1941 [cit. 2018-03-02]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/aspi/opispdf/>

Úřad práce ČR: Historie. *Integrovaný portál MPSV* [online]. [cit. 2018-01-10]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/>

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti: Projekty v realizaci. *Integrovaný portál MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2018 [cit. 2018-03-17]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Zaměstnanost: O úřadu práce ČR. *MPSV.CZ* [online]. [cit. 2018-01-08]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

Legislativní dokumenty

ČESKÁ REPUBLIKA. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra, 1993, ročník 1993, částka 1, číslo 2. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>

ČESKÁ REPUBLIKA. Vyhláška 518/2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2004, ročník 2004, částka 178, číslo 518. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2005, ročník 2005, částka 94, číslo 251. Dostupné také z: [file:///C:/Users/Uživatel/Downloads/sb094-05%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Uživatel/Downloads/sb094-05%20(1).pdf)

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2006, ročník 2006, částka 84, číslo 262. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 382/2005 Sb., kterým se mění zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2005, ročník 2005, částka 133, číslo 382. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2004, ročník 2004, částka 143, číslo 435. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2000, ročník 2000, částka 24, číslo 72. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/>

ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů*. Praha: Ministerstvo vnitra, 2011, ročník 2011, částka 29, číslo 73. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/PDF>

8 Přílohy

Příloha č. 1 - Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

Příloha č. 2 - Žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců

Příloha č. 3 - Vyúčtování mzdových nákladů – VPP

Příloha č. 4 - Oznámení stavu zaměstnanců zaměstnavatele

Příloha č. 5 – Seznam otázek

Příloha č. 1 - Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele ¹¹⁷



Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“)

A. Ohlášení:

Za rok: Kontaktní pracoviště KrP¹⁾:

B. Zaměstnavatel:

Název:	IČ:
Sídlo:	

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:

§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem²⁾: osob

2. Z toho povinný podíl 4 %²⁾: osob

D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona:

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele²⁾: osob

2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek²⁾: osob

Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadanych zakázek se provede podle § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb. tak, že se celková cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadanych zakázek od všech dodavatelů v souhrnu (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, tj. číslem 201 327.

3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části)²⁾: osob

E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:

Nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za²⁾: osob

2. Vypočtená výše odvodu (71 902,50 Kč x položka 1 této části)³⁾: Kč

F. Fyzický počet zaměstnanců k 31.12.2017:

1. Zaměstnanců celkem: osob

2. Z toho zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením: osob

1) Kontaktní pracoviště místně příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele.

2) Výpočet se provádí na **dvě platná desetinná místa** (příklad xx,356 = xx,35). V případě špatného vyplnění (např. zaokrouhlování na dvě desetinná místa) bude u zaměstnavatele provedena kontrola správnosti uvedených údajů.

3) Peněžité plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

¹¹⁷ Formuláře MPSV. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/forms>.

G. Prohlášení:

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy. Zaměstnavatel prohlašuje, že se seznámil s poučením k vyplnění ohlášení, uvedeným v sekci H formuláře. Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany Úřadu práce ČR.

Zpracoval⁴⁾:

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:
Datum podpisu ohlášení:	Razítko zaměstnavatele:
Podpis oprávněné osoby:	

H. Poučení k vyplnění ohlášení:

K části C:

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona uložena povinnost do 15. února ohlásit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do počtu odpracovaných hodin se započítávají všechny skutečně odpracované hodiny, tzn. i hodiny odpracované přesčas, zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

Do počtu odpracovaných hodin se nezapočítávají hodiny

- odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona nevztahuje (§ 147 zákona - příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a baňští inspektoři),
- odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:

1. v důsledku čerpání dovolené na zotavenou
2. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské
3. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
4. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti
5. v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné.

Do počtu neodpracovaných hodin se započítávají pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se nezapočítávají

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění
- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).

Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domáckých zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se provádí na dvě platná desetinná místa.

Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví povinný podíl 4 %, rovněž s přesností na dvě platná desetinná místa.

K části D:

Bod 1:

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz K části C). Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa (příklad xx,356 = xx,35).

Bod 2:

Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek se provede podle § 18 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak, že se celková cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedmínásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2017, tj. částkou 201 327,- Kč. Cenu výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly odebrány ve sledovaném roce a zároveň uhrazeny a zaevidovány v evidenci vedené podle § 84 zákona o zaměstnanosti do data ohlášení plnění povinného podílu (tj. nejpozději do 15. 2. následujícího roku po sledovaném roce). V případě placení ve splátkách se započítají pouze splátky uhrazené podle předchozí věty.

Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením (provedený na dvě platná desetinná místa), které si zaměstnavatel započítá do povinného podílu na základě odebrání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek.

⁴⁾ Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

Bod 3:


Počet zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěný podle bodu 1 se sečte s počtem zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěným podle bodu 2.

K části E:

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2017 činí 28 761,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 71 902,50 Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 71 902,50 Kč a uvede výslednou sumu zaokrouhlenou na celé koruny nahoru.

Příloha 2 – Žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců¹¹⁸

	RZ	Tiskopis vyplňte, prosím, strojem nebo hůlkovým písmem	Určeno pro záznamy Úřadu práce ČR:

Žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců

§ 110 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců
o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců

Identifikační údaje zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma zaměstnavatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

Adresa provozovny (pracoviště) zaměstnanců, kterým je zabezpečována rekvalifikace⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

- 1) Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.
- 2) Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.
- 3) Vyplňte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.
- 4) Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi, ve které má být zabezpečena rekvalifikace
- 5) Nevypíňujte, je-li shodná s adresou sídla nebo místa podnikání.

¹¹⁸ Formuláře MPSV. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/forms>.

Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

Kontaktní osoba pro jednání s úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

Zdůvodnění návrhu⁶⁾

6) Důvody potřeby rekvalifikací (komentář ke strukturálním změnám činnosti u zaměstnavatele a dopadům na strukturu zaměstnanců); ekonomická situace zaměstnavatele (současná, výhledová); perspektiva rozvojových činností (nových nebo náhradních výrob); perspektiva uplatnění v rekvalifikovaných povoláních min. na období 2 let a celková perspektiva zaměstnavatele z hlediska zaměstnanosti; charakter rekvalifikací z hlediska možnosti uplatnění v jiných odvětvích, u jiných zaměstnavatelů apod. (zda se nejedná o jednocílovou, úzce pojatou rekvalifikaci).

Navrhované rekvalifikační zařízení ⁷⁾ a údaje o rekvalifikaci:

Název rekvalifikačního zařízení:				
IČ:		Rodné číslo:		
Název vzdělávacího programu:				
Název pracovní činnosti:				
Rozsah rekvalifikace (v hodinách):	teorie:	praxe:	zkoušky:	celkem:
Doklad, který bude vydán po úspěšném ukončení rekvalifikace ⁸⁾ :				
Náklady na rekvalifikaci jednotlivce:		Náklady na rekvalifikaci celkem:		

7) Při výběru rekvalifikačního zařízení se postupuje v souladu se Zákonem č. 134/2016Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

8) Uvedte typ osvědčení o rekvalifikaci, např. Osvědčení s celostátní platností, Osvědčení s mezinárodní platností, Profesionální kvalifikace, Odborný průkaz, Průkaz strojníka, Řidičský průkaz, Svářečský průkaz.

Seznam zaměstnanců navržených k rekvalifikaci

Poř. číslo	Příjmení a jméno	Rodné číslo	Bydliště	Dosavadní profese	Dosavadní kvalifikace		Kategorie ⁹⁾	Nová profese
					st.vz. ¹⁰⁾	Název oboru		
1.								
2.								
3.								
4.								
5.								
6.								
7.								
8.								
9.								
10.								
11.								
12.								

9) Uvedte zkratkou: Z – základní vzdělání, V – vyučen, SŠ – střední škola s maturitou, VOŠ – vyšší odborná škola, VŠ – vysoká škola
 10) Uvedte zkratkou: OZP – osoba se zdravotním postižením, ČID – osoba s částečným invalidním důchodem, M – mladistvý, O – ostatní

Prohlášení zaměstnavatele:

1. Zaměstnavatel je není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.
2. V případě poskytnutí náhrady nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši náhrady na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ dne 20 ..

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

Úřad práce ČR může požadovat, kromě vyplněné žádosti, předložení jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

V případě kladného vyřízení žádosti doloží zaměstnavatel, před sepsáním dohody o rekvalifikaci zaměstnanců, následující doklady:

- Doklad prokazující právní formu zaměstnavatele (např. úředně ověřený výpis z obchodního rejstříku, živnostenský list).
- Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v žádosti (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
- Nabídku zabezpečení rekvalifikace – potvrdí rekvalifikační zařízení.
- Kalkulaci nákladů na rekvalifikační kurz – potvrdí rekvalifikační zařízení.
- Dohody o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem podle § 110 odst. 3 zák. č. 435/2004 Sb., vč. písemného souhlasu účastníků rekvalifikace se zpracováním jejich osobních údajů Úřadem práce a rekvalifikačním zařízením k účelu zabezpečení rekvalifikace.
- Pracovní smlouvy účastníků rekvalifikace (kopie)

Příloha č. 3 - Vyúčtování mzdových nákladů – VPP ¹¹⁹



Úřad práce ČR

Vyúčtování mzdových nákladů – VPP za měsíc rok

Číslo dohody:

Zaměstnavatel:

IČO:

Číslo účtu / kód banky:

<p>Příloha č. 1</p> <p>Záznam Úřadu práce ČR o doručení:</p> <p style="text-align: right;">S 15</p>

Jméno a příjmení zaměstnance	Datum narození	Hrubá mzda ¹⁾	Odvod pojistného ²⁾	Náhrada mzdy za PN ³⁾	Součet ⁴⁾	Výše příspěvku ÚP ⁵⁾
1	2	3	4	5	6	7

Vysvětlivky:

¹⁾ Do sloupce 3 uveďte hrubou mzdu zúčtovanou zaměstnanci k výplatě (bez uvedení náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu).

²⁾ Do sloupce 4 uveďte součet částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance.

³⁾ Ve sloupci 5 uveďte celou částku náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu vyplacenou zaměstnanci (§ 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Nezahrnujte tu část náhrady mzdy za dobu dočasně pracovní neschopnosti/karantény, která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (§192 odst. 3 zákoníku práce).

⁴⁾ Do sloupce 6 uveďte součet sloupců 3, 4 a 5.

⁵⁾ Sloupec 7 nevyplňujte – určeno pro potřeby Úřadu práce ČR.

Výkaz musí být úřadu práce doložen do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období (čl. II bod 5. dohody).

¹¹⁹ Formuláře MPSV. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/forms>.

Upozornění pro zaměstnavatele:

V souladu s § 24 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se do výkazu uvádí již vynaložené náklady na hrubou mzdu (včetně náhrady mzdy za dočasnou PN/karanténu) za uvedený měsíc a již odvedené pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel z vyměřovacího základu zaměstnance za uvedený měsíc odvádí. Pokud zaměstnavatel ve výkazu uvede náklady, které doposud nevyňaložil, může dojít k situaci, kdy bude povinen dle článku VI. bod 2. dohody příspěvek vrátit.

Zaměstnavatel prohlašuje:

Na tu část mzdových nákladů, která je hrazena z příspěvku Úřadu práce ČR, nebudu nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, popř. z jiných programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů.

Dne:

Vyřizuje (jméno, příjmení):

Číslo telefonu:

E-mail:

Podpis:

.....
jméno, příjmení, podpis oprávněné osoby
(statutárního zástupce nebo jím písemně zmocněné osoby)
případně otisk razítka

Nevyplňuje – určeno pro potřeby Úřadu práce ČR:

Zkontroloval věcnou správnost nároku a stanovil výši příspěvku: dne.....
(jméno, příjmení, podpis)

Schválil: dne.....
(jméno, příjmení, podpis)

Příloha č. 4 - Oznámení stavu zaměstnanců zaměstnavatele¹²⁰



ÚŘAD PRÁCE ČR

Oznámení stavu zaměstnanců zaměstnavatele

A. Zaměstnavatel:

Název:	IČ:
Sídlo:	

Výkaz za pracoviště¹⁾:

--

B. Počet zaměstnanců:

Stav ke dni:

Zaměstnanců celkem:

osob

Z toho mužů:

osob

Z toho žen:

osob

Z toho technicko-hodpodářští nebo jiní pracovníci:

osob

Z toho dělnický a pomocný obslužný personál:

osob

Z toho osoby se zdravotním postižením:

osob

Z toho těžce zdravotně postižení:

osob

Z toho důchodců:

osob

Z toho mladistvých:

osob

Z toho cizinci s pracovním povolením:

osob

Z toho cizinci z EU s informační kartou:

osob

C. Prohlášení:

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Zpracoval²⁾:

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:

Dne:

Podpis:

Razítko zaměstnavatele:

1) Jedno nebo více pracovišť, za která jsou stavy zaměstnanců vykazovány.

2) Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

Příloha č. 5 – Seznam otázek

Otázka č. 1 - Jaký je zájem Městského úřadu v Přešticích o výkon veřejné služby?

Otázka č. 2: Je uchazeč o zaměstnání doporučený Úřadem práce zvýhodněn ve výběrovém řízení před ostatními přihlášenými uchazeči o zaměstnání na vyhlášenou pracovní pozici?

Otázka č. 3: Je zájem o výkon veřejně prospěšných prací a jaké pracovní činnosti jsou uchazeči o zaměstnání nabízeny?

Otázka č. 4: Jaký je možný profesní postup zaměstnance s příspěvkem na veřejně prospěšné práce, který se rozhodne po skončení dohody setrvat v pracovním poměru?

Otázka č. 5: Na jaké pracovní profese jsou zřízena vyhrazená společensky účelná pracovní místa.

Otázka č. 6: Jak hodnotíte spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce v Plzni?

Otázka č. 7: Jakým způsobem jsou zajišťováni pracovníci na pomocné práce potřebné při organizování kulturních akcí, když je nedostatek zaměstnanců k výkonu těchto činností?