



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



Aktivní politika zaměstnanosti a její vliv na podniky v Libereckém kraji

Diplomová práce

Studijní program: N6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208T085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Bc. Veronika Dobiášová, DiS.**

Vedoucí práce: Ing. Blanka Brandová, Ph.D.





TECHNICAL UNIVERSITY OF LIBEREC
Faculty of Economics



Active Employment Policy and its Impact on Companies in Liberec Region

Diploma thesis

Study programme: N6208 – Economics and Management

Study branch: 6208T085 – Business Administration

Author: **Bc. Veronika Dobiášová, DiS.**

Supervisor: Ing. Blanka Brandová, Ph.D.



Technická univerzita v Liberci

Ekonomická fakulta

Akademický rok: 2015/2016

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Dobiášová, DiS.**

Osobní číslo: **E14000410**

Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**

Studijní obor: **Podniková ekonomika**

Název tématu: **Aktivní politika zaměstnanosti a její vliv na podniky
v Libereckém kraji**

Zadávací katedra: **Katedra ekonomie**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Stanovení cílů práce, formulace výzkumných předpokladů, případně hypotéz
2. Charakteristika trhu práce
3. Politika zaměstnanosti
4. Analýza podniků v Libereckém kraji
5. Aplikace aktivní politiky zaměstnanosti na vybrané podniky
6. Formulace závěrů, ověření výzkumných předpokladů, případně hypotéz

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **65 normostran**

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BROŽOVÁ, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-864-2916-4.

CRANSTON, Alan. Studie aktivní politiky zaměstnanosti.

Bratislava: Výskumný ústav práce a sociálních věcí, 1992.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

GODFREY, Martin a Peter J. RICHARDS. Employment policies and programmes in Central and Eastern Europe. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 1997. ISBN 92-210-9515-0.

KUCHAŘ, Pavel. Trh práce. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

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

Elektronická databáze ProQuest (knihovna.tul.cz).

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Blanka Brandová, Ph.D.

Katedra ekonomie

Konzultant diplomové práce:

Mgr. Jana Krupičková

Úřad úprave ČR, Krajská pobočka v Liberci, referentka
zaměstnanosti

Datum zadání diplomové práce:

2. listopadu 2015

Termín odevzdání diplomové práce:

31. května 2017



prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan

L.S.



prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 2. listopadu 2015

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé diplomové práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li diplomovou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Diplomovou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé diplomové práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

3. 5. 2016

Podpis:

V. Juková

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí diplomové práce, Ing. Blance Brandové, Ph.D. za její připomínky, rady a doporučení, které mi poskytla během odborných konzultací. Bez její podpory by tato diplomová práce nemohla vzniknout.

Děkuji také Mgr. Janě Krupičkové, DiS. za odborné konzultace, praktické příklady a poskytnutí interních materiálů krajské pobočky Úřadu práce ČR v Liberci. Díky jejím praktickým radám jsem se mnohem lépe dokázala orientovat v problematice aktivní politiky zaměstnanosti implementované v Libereckém kraji.

Anotace

Cílem této práce je nalézt optimální nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro malé a střední podniky v Libereckém kraji. Aktivní politika zaměstnanosti je jedním z prostředků snižování míry nezaměstnanosti v ČR. Ačkoli jsou nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti určeny především ke zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci Úřadu práce ČR, není možné je realizovat v praxi bez spolupráce a zájmu podnikatelů. Některá z opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou naopak cílena na zachování stávajících pracovních míst nebo na zvýšení kvalifikace zaměstnanců. V teoretické části se diplomová práce zaměřuje na základní pojmy, jako např. trh práce, míra nezaměstnanosti, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti. Dále jsou zde ve stručnosti představeny jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a možnosti jejich financování. V praktické části je věnována pozornost vybraným nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, jak z pohledu Úřadu práce ČR, tak z pohledu podniku. V poslední kapitole práce je za pomoci metody komparace provedeno zhodnocení vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a současně jsou zde formulována vlastní doporučení k jejich realizaci.

6

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, nezaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, trh práce, úřad práce, zaměstnanost

Annotation

The aim of the thesis is to find out optimal active labour market policy measures and arrangements for small and medium enterprises in Liberec District. The active labour market policy is one of the means to decrease unemployment rate in the Czech Republic. Although the active labour market policy measures and arrangements are intended to increase employment of job seekers registered at the Labour Office of the Czech Republic, it is impossible to realize the active labour market policy in practice without cooperation and interest of entrepreneurs. Some of the active labour market policy measures are aimed at keeping current jobs or at increasing qualifications of employees. In theoretical part the thesis is focused on basic terms such as labour market, unemployment rate or passive and active labour market policy. Also the individual active labour market policy measures and possibilities to finance them are briefly introduced. The practical part is dedicated to the chosen active labour market policy measures from the perspective of both the Labour Office of the Czech Republic and the enterprises. In the final chapter of the thesis the evaluation of the chosen active labour market policy measures is performed by using comparison method and author's own recommendations for implementation are expressed.

Key words

active employment policy, instruments of active employment policy, unemployment, pasive employment policy, labour market, employment office, employment

Obsah

Seznam zkratk.....	9
Seznam tabulek.....	10
Seznam obrázků.....	11
Seznam rovnic	12
Úvod	13
1 Trh práce	15
1.1 Subjekty na trhu práce	15
1.2 Zaměstnanost	18
1.3 Nezaměstnanost	21
1.3.1 Měření nezaměstnanosti	22
1.3.2 Důsledky a vývoj nezaměstnanosti od roku 1990	24
1.3.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji.....	28
2 Politika zaměstnanosti.....	30
2.1 Pasivní politika zaměstnanosti.....	33
2.2 Aktivní politika zaměstnanosti	36
2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	37
2.3.1 Rekvalifikace	37
2.3.2 Investiční pobídky	39
2.3.3 Veřejně prospěšné práce.....	39
2.3.4 Společensky účelná pracovní místa.....	40
2.3.5 Překlenovací příspěvek.....	41
2.3.6 Příspěvek na zapracování	41
2.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	42
2.3.8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	42
2.3.9 Evropské projekty.....	43

2.4	Financování politiky zaměstnanosti.....	45
2.4.1	Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti	46
2.4.2	Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti.....	46
3	Možnosti využití nástrojů APZ pro podniky v Libereckém kraji	51
3.1	Společensky účelná pracovní místa	51
3.1.1	Společensky účelná pracovní místa vyhrazená	56
3.1.2	Společensky účelné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem	64
3.1.3	Výdaje na SÚPM v Libereckém kraji.....	66
3.2	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	67
3.2.1	Chráněné pracovní místo	68
3.2.2	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.....	71
3.3	Projekty Evropského sociálního fondu	76
3.3.1	Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji.....	76
3.3.2	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců.....	85
4	Zhodnocení vybraných nástrojů APZ	92
	Závěr.....	102
	Seznam použité literatury.....	104
	Seznam příloh.....	112

Seznam zkratk

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČSÚ	Český statistický úřad
IČ	identifikační číslo
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GŘ ÚP ČR	Generální ředitelství Úřadu práce ČR
HDP	hrubý domácí produkt
CHPM	chráněné pracovní místo
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP	národní individuální projekty
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP Z	Operační program Zaměstnanost
OZP	osoba se zdravotním postižením
POVEZ	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
RIP	regionální individuální projekty
ŠPZ	státní politika zaměstnanosti
SÚPM	společensky účelné (účelná) pracovní místo (místa)
SVČ	samostatně výdělečná činnost
ÚP ČR	Úřad práce ČR
VPP	veřejně prospěšné práce

Seznam tabulek

Tabulka 1 Realizované projekty v Libereckém kraji	44
Tabulka 2 Výdaje na pasivní politiky zaměstnanosti	46
Tabulka 3 Prioritní osy OP LZZ v letech 2007 až 2013.....	47
Tabulka 4 Prioritní osy OP Z v letech 2014 až 2020.....	48
Tabulka 5 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	49
Tabulka 6 Výše příspěvků na SÚPM vyhrazená pro rok 2015	57
Tabulka 7 Výše příspěvků na SÚPM vyhrazená pro rok 2015, Krajská pobočka ÚP ČR v Liberci.....	58
Tabulka 8 Výše příspěvků na zřízení společensky účelného pracovního místa.....	65
Tabulka 9 Výdaje na SÚPM v Libereckém kraji v letech 2010 – 2015	66
Tabulka 10 Výdaje na SÚPM v ČR v letech 2010 – 2015	66
Tabulka 11 Počty podpořených uchazečů o zaměstnání v celé ČR v letech 2010 – 2015..	67
Tabulka 12 Výše příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa	69
Tabulka 13 Výdaje na CHPM v Libereckém kraji v letech 2010 až 2015.....	71
Tabulka 14 Výdaje na § 78 v letech 2010 až 2015.....	73
Tabulka 15 Výše příspěvků pro projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji.....	80
Tabulka 16 Hodnotící kritéria pro přiznání příspěvku v projektu POVEZ.....	87
Tabulka 17 Přehled povinně dokládaných dokumentů k vybraným nástrojům APZ.....	94
Tabulka 18 Přehled účelu a výše příspěvků u vybraných nástrojů APZ.....	97

Seznam obrázků

Obrázek 1 Trh práce	17
Obrázek 2 Zaměstnaní, nezaměstnaní v letech 2012 až 2015 (v tisících obyvatel)	19
Obrázek 3 Míra nezaměstnanosti v % v ČR v letech 1990 až 2004.....	24
Obrázek 4 Míra nezaměstnanosti v % v ČR v letech 2004 až 2012.....	25
Obrázek 5 Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel ČR	26
Obrázek 6 Podíl nezaměstnaných osob v % v Libereckém kraji v letech 2010 až 2015	28
Obrázek 7 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje	29
Obrázek 8 Vývoj finančních prostředků na státní politiku zaměstnanosti v ČR.....	45
Obrázek 9 Výdaje na vybrané nástroje APZ v Libereckém kraji v letech 2011 – 2014	49
Obrázek 10 Struktura uchazečů o zaměstnání v Libereckém kraji k 31. 12. 2014	53
Obrázek 11 Přehled rekvalifikačních kurzů a zúčastněných osob	79
Obrázek 12 Počet podpořených osob na SÚPM a mentorů v jednotlivých okresech Libereckého kraje	82

Seznam rovnic

Rovnice 1 Výpočet registrované míry nezaměstnanosti.....	23
----------------------------------------------------------	----

Úvod

Trh práce je trhem specifickým, kam na straně poptávky vstupují podniky, jako současní či budoucí zaměstnavatelé, a na straně nabídky jsou to osoby hledající pracovní uplatnění, ať už jsou to nezaměstnaní z řad uchazečů o zaměstnání vedených v evidenci Úřadu práce ČR nebo zaměstnanci přemýšlející o změně zaměstnání. Situace na trhu práce se velmi rychle mění a je odrazem aktuální ekonomické situace jednotlivých států. Český trh práce se v současné době vyznačuje velmi nízkou mírou nezaměstnanosti, která vedle svých pozitiv přináší i některá negativa. Jedním z negativních jevů je např. nedostatek kvalifikovaných pracovních sil doprovázený faktem, že v evidenci Úřadu práce ČR převažují obtížně zaměstnatelné skupiny uchazečů o zaměstnání. Právě na tyto skupiny uchazečů o zaměstnání se zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti realizovaná jednotlivými krajskými pobočkami Úřadu práce ČR.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou tedy přednostně určeny uchazečům o zaměstnání, ke zvýšení jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Avšak bez pozitivního přístupu jednotlivých zaměstnavatelů (podnikatelských subjektů) by nebylo možné jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti realizovat a cíleně snižovat nezaměstnanost v regionu. Na druhou stranu je potřeba uvést, že podniky za svoji spolupráci a ochotu zaměstnat uchazeče o zaměstnání získávají nemalé finanční příspěvky z rozpočtu veřejných služeb zaměstnanosti. Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti by tedy mělo docházet k co nejefektivnějšímu využití všech dostupných nástrojů s cílem snížit míru nezaměstnanosti a zainteresovat do této aktivity co nejvyšší počet zaměstnavatelů.

Cílem této práce je tak najít nejvhodnější typ nebo kombinaci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti pro podnik, a to za předpokladu co nejnižší administrativní zátěže a současně při maximalizaci jeho přínosu, který by neměl být pouze finanční.

Práce je rozvržená do teoretické a praktické části. V teoretické části se práce zabývá především vysvětlením základních pojmů, jako je trh práce, zaměstnanost, nezaměstnanost, pasivní a aktivní politika zaměstnanosti. Dále jsou zde stručně představeny jednotlivé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti tak, jak je upravuje zákon o zaměstnanosti. Účelem převážné většiny nástrojů je snižování míry

nezaměstnanosti, ale některá z těchto opatření jsou naopak cílena na zachování stávajících pracovních míst nebo na zvýšení kvalifikace zaměstnanců. Důležitou součástí této kapitoly jsou také informace o možnostech a zdrojích financování jednotlivých politik.

V praktické části se práce zaměřuje již na vybrané nástroje aktivní politiky zaměstnanosti realizované v Libereckém kraji a jejím cílem je za pomoci metody analýzy a komparace nalézt optimální nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti pro malé a střední podniky, a to např. v závislosti na předmětu jejich podnikání, skladbě zaměstnanců nebo plánovaného navyšování jejich počtu. Každý z takto vybraných nástrojů je představený dvojím pohledem. Na jedné straně stojí postupy Úřadu práce ČR související se získáním a čerpáním podpory na daný nástroj, jeho cílení na určitý okruh uchazečů o zaměstnání a výše finančních příspěvků. Na straně druhé práce představuje pohled podniku (tedy současného či budoucího zaměstnavatele) na každý z vybraných nástrojů, a to jak z hlediska možných přínosů či určitých rizik, tak z hlediska administrativní zátěže při podílení se na realizaci daného nástroje. Vzhledem k povinnosti středních a velkých podniků zaměstnávat určitý počet osob se zdravotním postižením (nebo tuto povinnost zajistit náhradním plněním), je praktická část práce doplněna také o samostatnou kapitolu, zaměřenou na tuto problematiku.

1 Trh práce

Trh práce je specifickým místem, které je založeno na vztahu dvou subjektů. Dochází zde ke střetu nabídky práce s poptávkou po práci, jejíž cenou je mzda. Za základní princip chování jednotlivých subjektů na trhu můžeme považovat svobodné rozhodnutí prodávajícího, že svoje statky a služby nabídne na trhu a na straně druhé neméně svobodné rozhodnutí kupujících, zda dané statky a služby od prodávajícího koupí. *„Takto jednoduše lze jistě koupit řadu komodit, nikoliv však (až na výjimky) práci. Ta totiž není běžným zbožím, neboť není jen činností ekonomickou (produktivní), ale také (a především) sociální.“* (Kuchař, 2007, s. 11).

Jak uvádí Krebs (2007), trh práce je trhem specifickým, protože předmětem směny je práce, která je úzce spjata s osobností člověka, který uplatňuje různé preference. Rozhoduje se na trhu práce ne jenom podle mzdy, ale i podle řady dalších skutečností (např. rizikovost povolání, prestiž, osobnostní rozvoj, atd.). Trh práce je do značné míry segmentován, rozčlenění trhu vyplývá především z rozdílnosti lidí, územní alokace trhu a pracovních míst. Díky segmentaci dochází především k rozdílům ve mzdách a snižuje se i vliv konkurence. Na trhu práce se i silně projevuje vliv kolektivního vyjednávání odborů o mzdě zaměstnanců. Dalším znakem trhu práce jsou rozsáhlé zásahy státu, které ovlivňují chod trhu práce. Jedná se o pracovní zákonodárství, jako např. úprava pracovní doby, stanovení minimální mzdy aj. Tyto uvedené okolnosti mají za následek, že se mzdy stávají nepružnými. Závěrem je možné konstatovat, že trh práce je příliš rigidní, díky zásahům státu je regulovaný, pracovníci jsou nadměrně honorováni a výše mezd je z trhu práce vylučuje a dochází k nerovnováze. Trh práce nelze považovat za klasický konkurenční trh, ale spíše za administrativně regulovaný trh.

1.1 Subjekty na trhu práce

Každý z nás vstupuje na trh práce a nabízí svoji kvalifikaci, zkušenosti a na oplátku očekává odměnu (mzdu) za vykonanou práci. Na straně druhé hledají zaměstnavatelé ty nejlepší pracovníky a reprezentují stranu poptávky. Cílem trhu práce je fungovat v bodě rovnováhy, tedy na úrovni přirozené míry nezaměstnanosti, tedy ve stavu plné zaměstnanosti (Kuchař, 2007).

Poptávka po práci

Strana poptávky je zastoupena podniky, které se snaží maximalizovat zisk. Formování poptávky po práci je ovlivněno především těmito faktory:

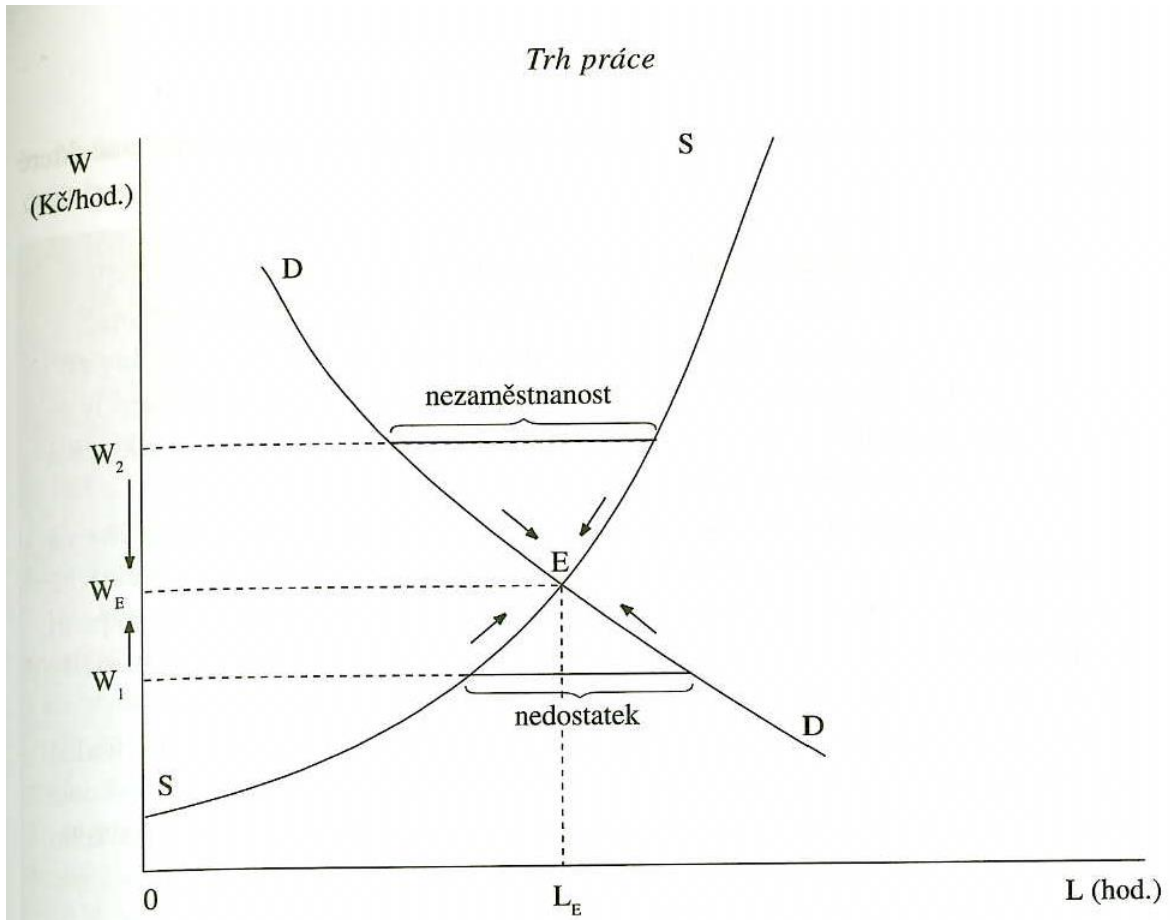
- při zaměstnání další pracovní síly (mezní produkt práce) se zvýší celková produkce firmy;
- zároveň dojde i ke zvýšení mzdových nákladů.

Mezní produkt práce je ovlivněn např. kvalitou vstupů práce, která je dána především vzděláním, odbornou přípravou a dovednostmi ekonomicky aktivního obyvatelstva. Dále záleží na množství a kvalitě kooperujících výrobních faktorů a v neposlední řadě na úrovni technických a technologických znalostí. Optimálně firmy hledají bod, kdy zvýšení produkce firmy dosáhne hodnoty reálné mzdy.

Nabídka práce

Nabídkovou stranu na trhu práce představuje především obyvatelstvo (domácnosti). Nabídkou práce je chápáno množství odpracovaných hodin při výdělečné činnosti. Hlavní rolí domácností je rozhodovací proces, kdy vstoupit či nevstoupit na trh práce a za jakých podmínek. Díky reakci práce na vyšší mzdy se zde projevuje substituční efekt a důchodový efekt. Substituční efekt vyjadřuje ochotu pracovat při zvyšování mzdy na úkor volného času

a naopak efekt důchodový se projevuje rostoucí úrovní příjmu a volného času. Díky těmto skutečnostem si můžeme dovolit tvrdit, že substituční efekt převažuje nad efektem důchodovým a to z toho důvodu, že se vždy najde někdo, kdo je ochoten s růstem mezd nabídnout další dodatečnou jednotku práce (Samuelson a Nordhaus, 1995).



Obrázek 1 Trh práce
Zdroj: HOLMAN, R. *Ekonomie*, s. 271

Obrázek 1 znázorňuje trh práce v rovnováze při reálné mzdě W_E . Na vodorovné ose je znázorněno množství práce v hodinách. Svislá osa představuje reálnou hodinovou mzdu. Rovnováha na trhu práce nastává v bodě E , kde se střetává poptávka s nabídkou po práci. Mzda, při které nastává tento stav rovnováhy, je mzdou rovnovážnou. Nerovnováhu na trhu práce můžeme označit za přechodnou situaci, která je eliminována pohybem reálné mzdy. Při nižší mzdě by se na trhu projevil nedostatek práce a při mzdě vyšší by byl přebytek práce, čili nezaměstnanost (Holman, 2011). Mzda je vnímána jako odměna za vykonanou práci.

Mzdové rozdíly, které se na trhu práce objevují napříč různými kategoriemi lidí a povolání se dají vysvětlit pomocí čtyř základních činitelů:

- kompenzující rozdíly ve mzdách - důvodem je především neatraktivita některých druhů povolání;
- rozdíly v kvalitě práce – ke mzdovým nerovnostem dochází také v důsledku obrovských kvalitativních rozdílů mezi jednotlivci. Tyto rozdíly jsou určeny mimo pracovní sílu a to zděděnými vlastnostmi, rodinnou výchovou či investicemi do vzdělání a přípravy na budoucí povolání;
- prvky jedinečnosti – jedná se především o populární jedince, kterým jejich popularita nadhodnotila důchod vysoko nad příjmy průměrného pracovníka. Tito talentovaní lidé, jako např. profesionální sportovci, zpěváci, umělci, atd. dosahují na vysoké příjmy. Díky této skutečnosti můžeme hovořit o termínu čistá ekonomická renta. Jelikož jejich nabídka práce je nezávislá na mzdové sazbě a tedy nabídková křivka je neelastická. Budou tedy velmi málo reagovat na vysoké zdanění;
- segmentace trhu – dalším důvodem mzdových rozdílů je segmentace trhu. Díky specializaci, odbornosti a přístupu jednotlivců je trh práce rozdělen do dílčích trhů. Právě tyto dílčí trhy (skupiny) si na trhu práce konkurují pouze v obecném slova smyslu (Samuelson a Nordhaus, 1995).

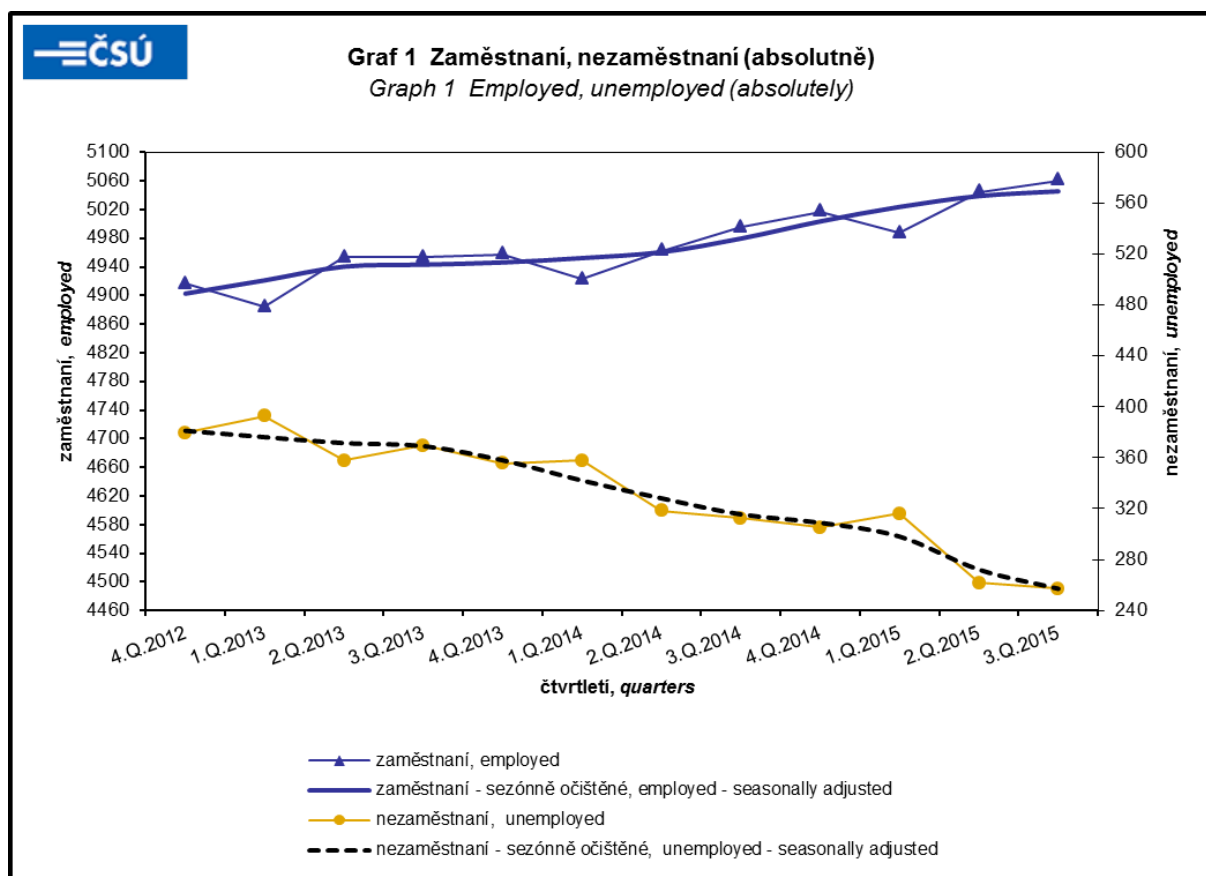
1.2 Zaměstnanost

Zaměstnanost můžeme chápat v obecném vyjádření jako využití pracovních sil v národním hospodářství. Podle této míry je možné charakterizovat stav zaměstnanosti jako tzv. přezaměstnanost, podzaměstnanost nebo plná zaměstnanost. Přezaměstnanost je definována v případě, kdy počty zaměstnaných jsou větší, než by odpovídalo aktuálním podmínkám ekonomické efektivnosti. Podzaměstnaností se rozumí situace, kdy není plně využíván národohospodářský výrobní potenciál, zejména existuje-li současně nezaměstnanost. A plnou zaměstnaností se rozumí rovnost mezi nabídkou práce a poptávkou po pracovních silách. (Janičko a Dandová, 2010).

Míra zaměstnanosti

„Je vypočítána podílem počtu zaměstnaných osob ve věku 15 až 64 let k počtu všech osob v této skupině. Zaměstnané obyvatelstvo sestává z osob, které v průběhu referenčního týdne pracovaly alespoň 1 hodinu za mzdu, plat nebo jinou odměnu, nebo sice nebyly v práci, ale měly formální vztah k zaměstnání.“ (Janičko a Dandová, 2010, s. 23).

Tyto veličiny jsou zjišťovány prostřednictvím výběrových šetření pracovních sil (dotazníkové šetření). Vývoj na trhu práce v České republice zachycuje níže uvedený obrázek 2.



Obrázek 2 Zaměstnaní, nezaměstnaní v letech 2012 až 2015 (v tisících obyvatel)
Zdroj: ČSÚ, 2015a

Díky hospodářské krizi v roce 2008 došlo k celoplošnému poklesu zaměstnanosti. Nejvíce zasažená byla průmyslová výroba a na ní navazující obory. Výsledkem je přesun pracovní síly ze sektoru sekundárního do sektoru terciálního. Přestože v letech 2012 a 2013 upadla

česká ekonomika do opětovné recese, můžeme na výše uvedeném grafu pozorovat pozvolný růst zaměstnanosti. Naopak vývoj nezaměstnanosti má pozvolný klesající charakter.

Míra zaměstnanosti 15-64 letých na konci 3. čtvrtletí roku 2015 činila 70,5 % tj. vůbec nejvyšší hodnota od začátku výběrového šetření pracovních sil v roce 1993 (ČSÚ, 2015a).

Cílem strategie politiky zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) v letech 2013 – 2020 je zvýšit celkovou míru zaměstnanosti na cílovou hodnotu 75 % a zároveň naplnit dílčí národní cíle, které jsou:

- zvýšení zaměstnanosti žen,
- zvýšení zaměstnanosti starších osob,
- snížení nezaměstnanosti mládeže,
- snížení nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací.

V rámci této strategie bude zapotřebí zvýšit počet a podíl uchazečů o zaměstnání podpořených nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Dále bude nutné zvýšit úroveň znalostí, dovedností a kompetencí uchazečů o zaměstnání, ale i stávajících zaměstnanců podniků, aby mohlo docházet ke snadnější adaptabilitě podniku na měnící se situaci na světovém trhu práce a zvýšení konkurenceschopnosti. Strategie se dále snaží o nastavení spolupráce mezi Úřadem práce České republiky (dále jen ÚP ČR) a regionálními aktéry na trhu práce, kteří budou zapojeni do navrhování a realizace rozvoje zaměstnanosti v regionech, potažmo v celé ČR. Veškeré instituce na trhu práce budou mít k dispozici nástroje podpory dalšího vzdělávání. Strategie zaměstnanosti bude řešena postupně v horizontu do roku 2020 pomocí nejen výše uvedených opatření. Dosažení cíle je především závislé na vývoji ekonomického cyklu, na schopnosti vlády ČR vhodně stimulovat hospodářský růst, tak aby byla generována nová pracovní místa a koordinovat rezortní politiky v souladu s politikou zaměstnanosti (Portál MPSV, © 2015a).

1.3 Nezaměstnanost

„Nezaměstnanost je v moderních společnostech ústředním problémem. Když je nezaměstnanost vysoká, dochází k mrhání zdroji a důchody lidí jsou nízké; během takových období rovněž ekonomické obtíže ovlivňují emoce lidí a rodinný život“ (Samuelson a Nordhaus, 1995, s 284-285). Nezaměstnanost patřila a patří mezi nejsledovanější ukazatel ekonomické situace státu nebo jeho dílčích celků. Druhy nezaměstnanosti můžeme rozdělit do několika členění.

Dle struktury trhu práce:

- frikční nezaměstnanost úzce souvisí se životními stádii jednotlivců. Bývá spojována s přirozeným pohybem obyvatelstva mezi jednotlivými oblastmi a pracovními místy. Frikční nezaměstnanost je krátkodobého charakteru a nezaměstnaní se považují za tzv. „dobrovolně“ nezaměstnané;
- strukturální nezaměstnanost je spjata s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou práce v daném odvětví a oblasti na trhu práce. Díky tomuto jevu se velmi často setkáváme s nerovnováhou v jednotlivých odvětvích, protože určité sektory a druhy povolání se vyvíjí, zatímco některé stagnují či úplně upadají. Díky této skutečnosti vznikají na trhu práce nová volná pracovní místa a zároveň roste míra nezaměstnanosti. Aby pracovníci mohli obsadit volná pracovní místa v jiném odvětví, než ve kterém dosud pracovali, potřebují získat novou kvalifikaci. Tu mohou získat pomocí různých rekvalifikačních kurzů;
- sezónní nezaměstnanost je typická pro určité profese jako např. stavebnictví, hotelnictví, zemědělství, atd.;
- cyklická nezaměstnanost je především ovlivněna hospodářskými cykly. Pokud dochází k poklesu hrubého domácího produktu (dále jen HDP), výše nezaměstnanosti se zvyšuje. Ke zvýšení nezaměstnanosti dochází v důsledku nedostatečné agregátní poptávky. Mareš (2002, s. 156) uvádí, že cyklická nezaměstnanost *„je spojena s work reduction, neboli ztrátou práce zejména v důsledku nedostatečného odbytu“*.

Dle dobrovolnosti:

- dobrovolná nezaměstnanost, je nezaměstnanost zapříčiněná procesy související s hledáním práce, spekulacemi či opatrností jednotlivců. Nejčastěji je zapříčiněna nedostatkem informací o trhu práce, nedostatkem odborné kvalifikace, sezónními výkyvy nabídky a poptávky po práci a v neposlední řadě preferencí volného času před prací;
- nedobrovolná nezaměstnanost je stav na trhu práce, kdy počty uchazečů o zaměstnání překročí počet volných pracovních míst v ekonomice (Krebs, 2007).

Za přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme označit situaci, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst. Součástí přirozené míry nezaměstnanosti je nezaměstnanost frikční, strukturální a sezónní. Přirozená nezaměstnanost se pohybuje v rozmezí 5-8 % (Hanzelková, 2013).

1.3.1 Měření nezaměstnanosti

Do konce roku 2012 se v České republice sledovaly dvě odlišné míry nezaměstnanosti, které porovnávaly počet nezaměstnaných s velikostí pracovní síly:

1. Podle metodiky výpočtu Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ) se míra nezaměstnanosti vypočítávala v rámci tzv. Výběrových šetření pracovních sil, jako tzv. **obecná míra nezaměstnanosti**.
2. MPSV zveřejňovalo **míru registrované nezaměstnanosti** podle počtu uchazečů o zaměstnání, kteří byli registrováni v evidenci Úřadu práce ČR.

Míra registrované nezaměstnanosti byla definována jako podíl počtu nezaměstnaných osob registrovaných úřady práce na tzv. disponibilní pracovní síle (v procentech), kde číselník a jmenovatel jsou ukazatele konstruované podle následujících algoritmů:

Rovnice 1 Výpočet registrované míry nezaměstnanosti

$$\text{Míra registrované nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet neumístěných uchazečů o práci}}{\text{disponibilní pracovní síla}}$$

Zdroj: Masarykova univerzita, 2013a

Čítatel: počet tzv. dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání; vč. občanů ČR a občanů Evropské unie (dále jen EU), Evropského hospodářského prostoru (dále jen EHP).

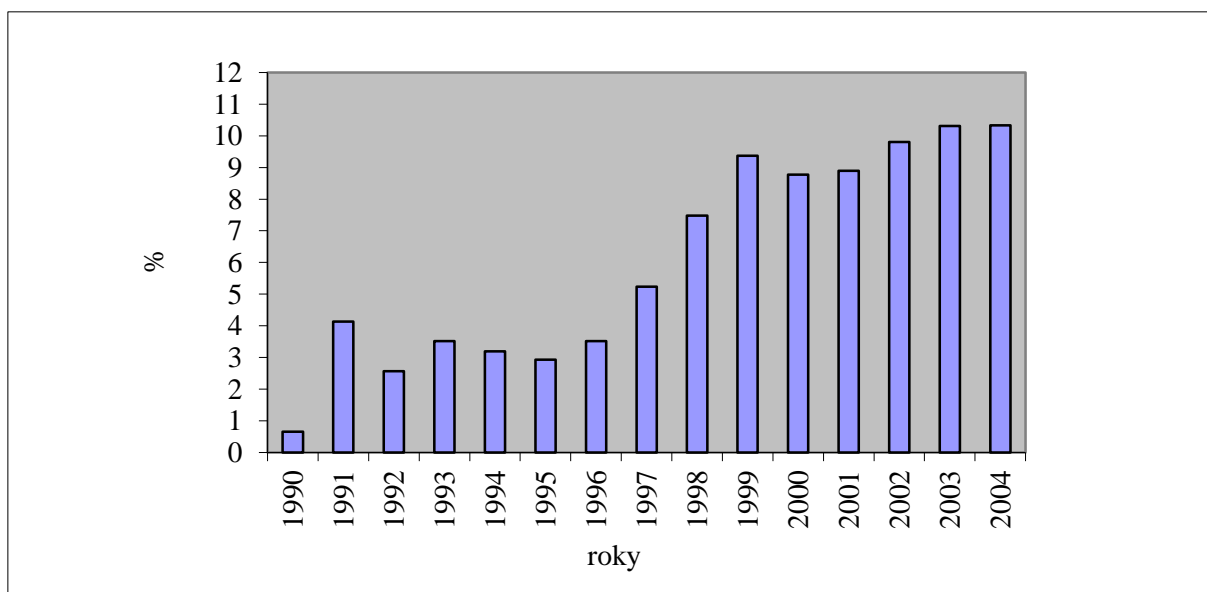
Jmenovatel: tzv. disponibilní pracovní síla těch, kteří se jako nezaměstnaní zaregistrovali (zahrnuje všechny osoby 15leté a starší, které během referenčního týdne příslušely mezi placené zaměstnané nebo zaměstnané ve vlastním podniku) (Masarykova univerzita, 2013a).

Od ledna roku 2013 se míra nezaměstnanosti v ČR vypočítává pomocí ukazatele s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů (registrovaných v evidenci Úřadu práce ČR) ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Dle společné tiskové zprávy Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky byla hlavním důvodem pro změnu ukazatele registrované nezaměstnanosti především srovnatelnost, sjednocená interpretace zveřejňovaných dat MPSV a výběrového šetření pracovních sil, které zveřejňuje ČSÚ (Portál MPSV, © 2015b).

Míra nezaměstnanosti téměř nikdy neodpovídá skutečnému počtu nezaměstnaných, protože ne všichni nezaměstnaní jsou nahlášeni v evidenci Úřadu práce ČR.

1.3.2 Důsledky a vývoj nezaměstnanosti od roku 1990

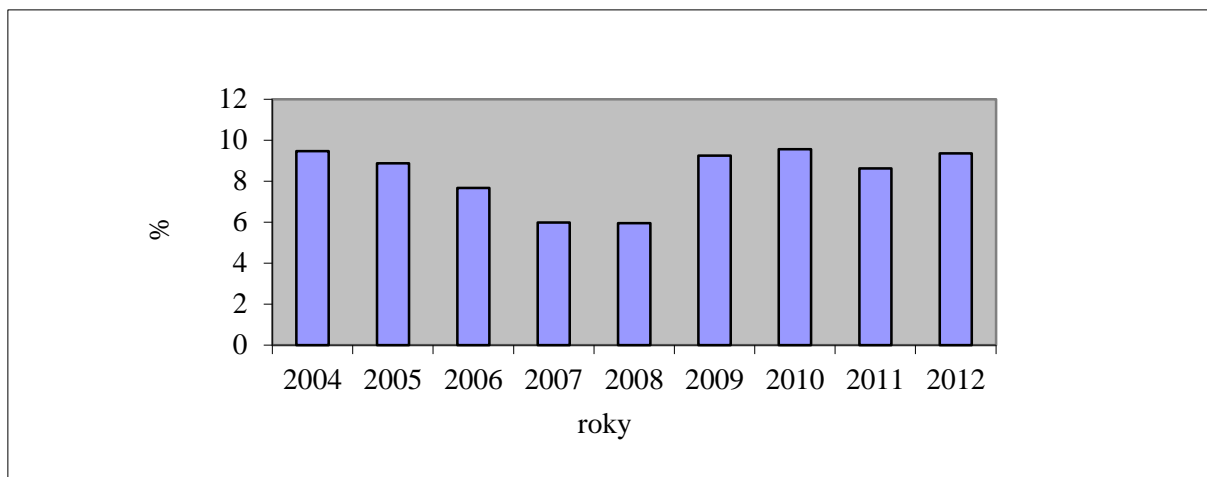
Nezaměstnanost je velice složitý společenský problém s obrovskými následky nejen pro jednotlivce, ale i pro celou ekonomiku. Ztráta zaměstnání je pro mnoho lidí velice nepříjemnou skutečností. Sníží se jejich životní úroveň, projeví se ekonomická nejistota. Vyřazení z pracovního procesu vnímají jako selhání sebe sama, podceňují své schopnosti, vědomosti a poté velmi obtížně nalézají sebedůvěru, aby se mohli vrátit na trh práce jako plnohodnotní pracovníci (Brožová, 2003)



Obrázek 3 Míra nezaměstnanosti v % v ČR v letech 1990 až 2004

Zdroj: vlastní zpracování z dat ČSÚ, 2015b

Na výše uvedeném obrázku 3 je zachycena míra nezaměstnanosti v období od roku 1990 až do roku 2004. Veškerá data jsou interpretována na základě metodiky platné do 30. června 2004. Míra nezaměstnanosti byla vypočítávána na základě podílu počtu registrovaných uchazečů na pracovní síle. V 90. letech narůstá nezaměstnanost díky restrukturalizaci ekonomiky.



Obrázek 4 Míra nezaměstnanosti v % v ČR v letech 2004 až 2012

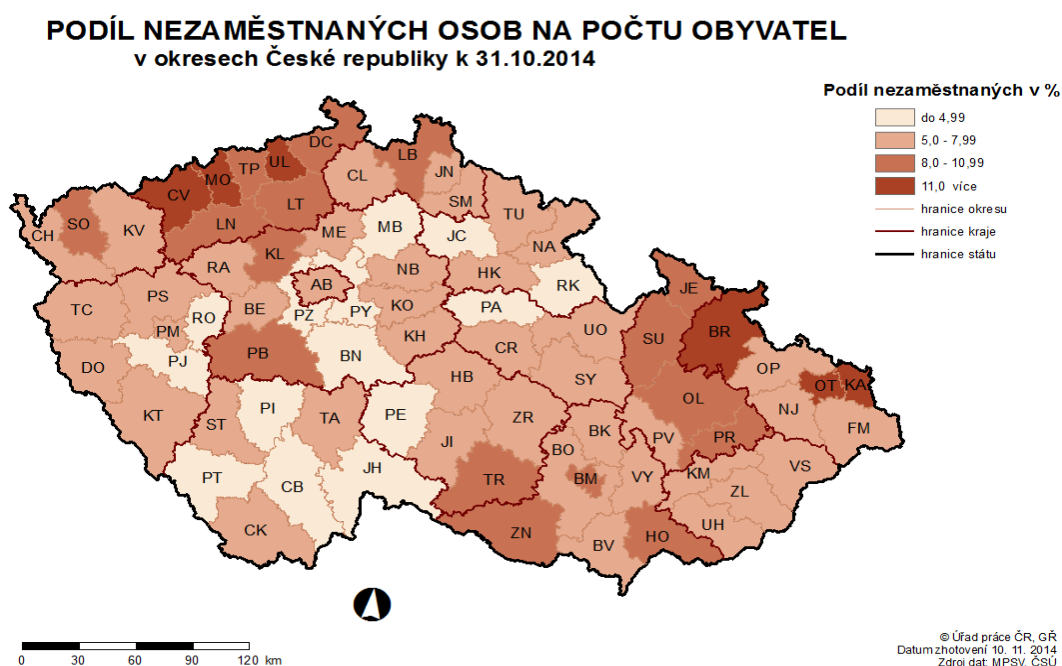
Zdroj: vlastní zpracování z dat ČSÚ, 2015b

Obrázek 4 zachycuje míru nezaměstnanosti od změny metodiky výpočtu míry nezaměstnanosti podle podílu počtu dosažitelných uchazečů na pracovní síle včetně cizinců.

Podle Spěváčka (2012) se do roku 2004 v ČR projevoval dlouhodobý pokles zaměstnanosti, zejména pak v průmyslu. Problémem bylo především znevýhodnění osob s nízkou kvalifikací a nedostatečná motivace k práci. Na trhu se začala projevovat dlouhodobá a strukturální nezaměstnanost. Podniky se snažily zvyšovat produktivitu na úkor snížení mzdových nákladů a tímto způsobem zvyšovat konkurenceschopnost. Díky změnám v legislativě a konjunkturu se vývoj na trhu práce podstatně zlepšil. V letech 2004 až 2008 byl zaznamenán výrazný růst zaměstnanosti, byla překonána hranice 5 mil. zaměstnaných osob. Nižší míru nezaměstnanosti lze vysvětlit rozvojem soukromého sektoru, zejména služeb a drobného podnikání (Krebs, 2007). Bohužel toto období rozkvětu netrvalo dlouho, v druhé polovině roku 2008 se začala projevovat mezinárodní finanční krize, která byla spojena s obrovským nárůstem nezaměstnanosti. Oživení se projevilo až v roce 2010, kdy se podařilo stabilizovat ekonomiku, což s sebou přineslo i nová pracovní místa. Trh práce je ovlivňován řadou faktorů, např. vývojem HDP, změnou demografického složení populace, počtem zahraničních pracovníků, atd.

V míře nezaměstnanosti existují v jednotlivých regionálních oblastech významné rozdíly. Tuto skutečnost představuje níže uvedený obrázek 5, který zachycuje jednotlivé oblasti s rozdílnou mírou nezaměstnanosti, nejvyšší nezaměstnanost vykazují Severní Čechy

a Severní Morava, konkrétně se jedná o okresy Most, Ostrava, Karviná, ve kterých došlo k částečnému nebo i úplnému útlumu odvětví (hutní a důlní průmysl). V těchto regionech je nutné zajistit lepší informovanost uchazečů o zaměstnání a především se zaměřit na získání nové kvalifikace pomocí různých rekvalifikačních kurzů. V neposlední řadě je zapotřebí zatraktivnit tyto oblasti pro nové investory, kteří by zajistili volná pracovní místa a stabilitu regionu (Krebs, 2007). Naopak nejnižší nezaměstnanost je registrována ve středních a jižních Čechách.



Obrázek 5 Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel ČR
Zdroj: Portál MPSV, © 2014

S touto skutečností úzce souvisí pojem dlouhodobá nezaměstnanost. Za dlouhodobě nezaměstnaného se považuje uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci ÚP ČR déle než 12 měsíců. Dlouhodobá nezaměstnanost je provázána nepříznivými dopady nejen na jednotlivce, ale i na celou ekonomiku. Do této skupiny nezaměstnaných spadají především absolventi škol s nulovou praxí, matky s malými dětmi, zdravotně znevýhodnění uchazeči a občané s nízkou kvalifikací (Dvořáková, 2007).

Za další velký problém současného pracovního trhu považuje Spěváček (2012) i existenci pracovních míst, která vedou k růstu zaměstnanosti v ekonomice, ale příjem finančních prostředků je zpravidla nedostačující. Mnohdy nestačí ani na uspokojení základních

životních potřeb. Díky této skutečnosti žije v ČR mnoho lidí, kteří jsou ohroženi příjmovou chudobou, kterou český statistický úřad stanovuje jako 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu domácnosti, což za poslední dostupné období, rok 2013, znamenalo 116 093 Kč. Počet osob žijících v České republice v roce 2013 s příjmem pod touto hranicí byl 885 900 obyvatel (ČSÚ, 2014).

V rámci celé Evropy jsou tyto problémy doprovázeny nízkými tempy ekonomického růstu, která by se mohla zvýšit v případě efektivnějšího využití pracovní síly. Volný pohyb práce a kapitálu je zásadní podmínka pro fungování Evropské unie, která mění dosavadní schéma chodu národního trhu práce. Neboť domácí a zahraniční pracovníci jsou si rovni, respektive by si měli být rovni. Tyto specifické problémy především souvisí s demografickou proměnou populace, procesy mezinárodní globalizace, které významně mění pohled na současný trh práce (Spěváček, 2012).

Položme si otázku, může stát pomoci nezaměstnaným řešit tuto nelehkou životní situaci? Zastánci tzv. neviditelné ruky trhu tvrdí, že tržní síly si nejlépe poradí samy. Ti, kteří chtějí pracovat, si vyhledají pracovní místo sami, tedy bez pomoci státu. V dnešní technicky vyspělé době není problém vyhledat volná pracovní místa na internetu, kde existuje nespočet pracovních portálů, které inzerují volná pracovní místa. Špatné nastavení různých sociálních programů velmi často vede ve svých důsledcích lidi k závislosti na vládě a zneužívání různých sociálních podpor v případě ztráty zaměstnání. Na druhou stranu, je vláda určitým způsobem odpovědná za stav nezaměstnanosti v zemi. Výše nezaměstnanosti je odrazem ekonomické a společenské situace v zemi, které mohou jednotlivci jen stěží ovlivnit. Vláda by tedy měla zapracovat na zefektivnění a zavedení nápravných opatření v rámci sociální politiky. Měla by docílit stavu, kdy nezaměstnaný půjde raději do práce, než aby pobíral sociální dávky (Brožová, 2003).

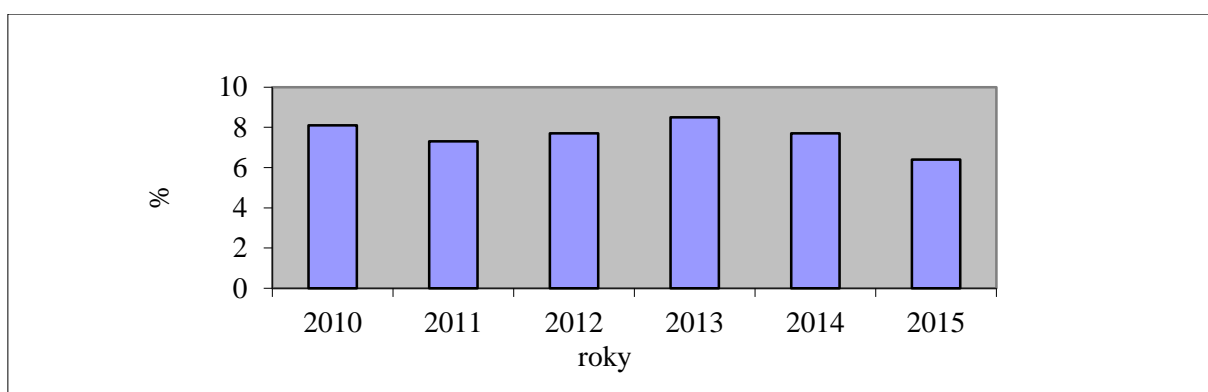
V současné době trh práce prožívá velmi značné oživení, klesá počet nezaměstnaných v evidencích Úřadů práce ČR a vytváří se především nová volná pracovní místa. Podle posledních statistik Eurostatu za měsíc září 2015 se uvádí, že sezónně očištěná míra

nezaměstnanosti v ČR byla na hodnotě 4,8 % a v EU (28 členských zemí) se pohybovala na hodnotě 9,3 % (Portál MPSV, © 2015c).

1.3.3 Vývoj míry nezaměstnanosti v Libereckém kraji

Liberecký kraj je rozčleněn na 4 okresy: Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily. Liberecký kraj je druhým nejméně lidnatým krajem v ČR, ale právě díky své poloze a nádherné přírodě láká nespočet turistů, takže zde kvete turistický ruch, který zaměstnává velký počet obyvatel Libereckého kraje. Mezi další významné zaměstnavatele patří především výrobní podniky (automobilový průmysl), jako jsou např. Denso Manufacturing Czech s.r.o., Magna Exteriors & Interiors Bohemia, Preciosa, Knorr-Bremse ČR, Benteler ČR a další.

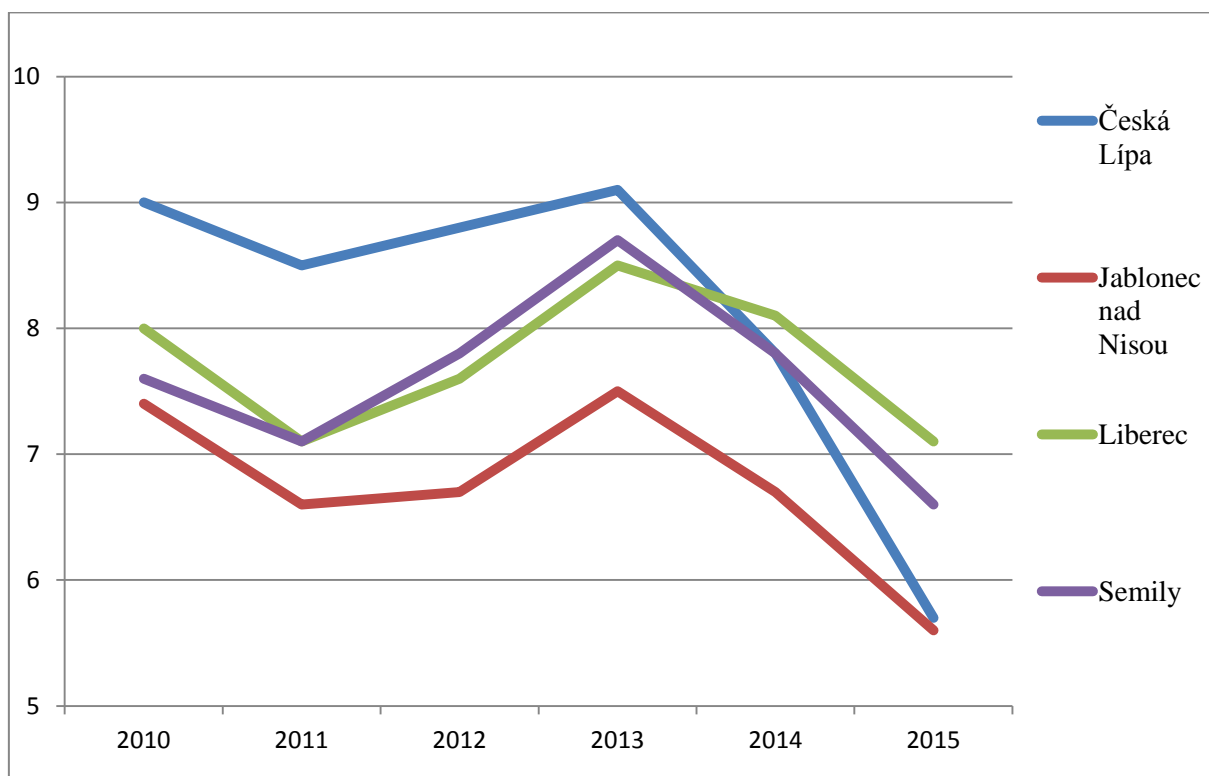
Níže uvedený obrázek 6 znázorňuje podíl nezaměstnaných osob v letech 2010 až 2015 v celém Libereckém kraji. Začátkem roku 2010 ještě gradoval růst nezaměstnanosti způsobený hospodářskou krizí. V následujících letech docházelo k pozvolnému nastartování ekonomiky a zvýšení poptávky především v automobilovém průmyslu, podniky v Libereckém kraji získávaly zakázky a pozvolným tempem docházelo k poklesu nezaměstnanosti



Obrázek 6 Podíl nezaměstnaných osob v % v Libereckém kraji v letech 2010 až 2015
Zdroj: vlastní zpracování z Portálu MPSV, © 2016g

V rámci jednotlivých okresů se situace vyvíjela následovně. Nejvyšší nezaměstnanost vykazoval okres Česká Lípa, ke zlomu došlo až v letech 2014 a 2015, kdy nezaměstnanost

výrazně poklesla. Za tímto snížením stojí především obnova automobilového a také sklářského průmyslu. Mezi okres s nejnižší zaměstnaností se řadil Jablonec nad Nisou, který vykazoval oproti České Lípě 2% rozdíl. V okrese Liberec jsou za nejvíce postižené nezaměstnaností považovány mikroregiony Novoměstska a Frýdlantska, kde chybí významní zaměstnavatelé a také dopravní dostupnost je ve velmi špatném stavu. Pro lepší přehlednost poslouží obrázek 7.



Obrázek 7 Míra nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Libereckého kraje
Zdroj: vlastní zpracování z Portálu MPSV, © 2016g

2 Politika zaměstnanosti

Rozvoj společnosti a ekonomiky je závislý na koncepci jednotlivých politik státu. Proto se ve vyspělých zemích velmi často setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. Jejím posláním je přispívat k rovnováze na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, k níž trh práce inklinuje. Politika zaměstnanosti je úzce propojena s celkovou hospodářskou politikou a prakticky se všemi odbory sociální politiky. (Krebs, 2007). Politika zaměstnanosti do fungování trhu práce nezasahuje, funguje spíše jako regulátor a podporuje rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Politika zaměstnanosti poskytuje uchazečům o zaměstnání nejen základní informace o dostupných volných pracovních místech, aktivní asistenci při hledání vhodného pracovního místa, dále nabízí možnost zúčastnit se některého z nabízených programů, jako např. rekvalifikací, školení, odborného poradenství (Godfrey a Richards, 1997). Politika zaměstnanosti je realizována ve dvou formách, a to jako aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen APZ) aktivně působí na pracovní síly, snaží se minimalizovat nezaměstnanost, věnuje se zaměstnavatelům a dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání. Pasivní politika zaměstnanosti (dále jen PPZ) plní funkci výplaty finančních podpor a zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání. Politika zaměstnanosti se neustále vyvíjí, z historického hlediska se nejdříve rozvíjela pasivní politika (Halásková, 2008). Aktivní politika zaměstnanosti se vyvíjela velice pomalu a prakticky se jedná o období po druhé světové válce. Změnu ve struktuře politiky zaměstnanosti státu přinesla 70. léta, kdy se značně projevíly následky ropných šoků v dopadu na hospodářství, ale rostla i výše nezaměstnanosti. Ukázalo se, že pouze realizace výplaty podpor nestačí a navíc negativně ovlivňují postoje lidí k práci. Pro současné politiky zaměstnanosti je typické, že se snaží tlumit dopad nezaměstnanosti pomocí investic do lidského kapitálu, a to prostřednictvím nástrojů, jako jsou vzdělávání, rekvalifikace, doškolování, praxe, stáže, pracovní výcvik apod. (Krebs, 2007).

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na tyto základní cíle:

- opatření hospodářské politiky na podporu zaměstnanosti, restrukturalizaci s důrazem na obnovení rovnováhy na trhu práce;
- zvýšení motivace k práci, potírání nelegálního zaměstnávání, upřednostnění práce před sociálními dávkami;
- příprava pracovní síly pro pracovní trh;
- zvýšení účinnosti aktivní politiky zaměstnanosti;
- zefektivnění veřejné služby zaměstnanosti (Dvořáková, 2007).

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti zastává Úřad práce ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Za organizaci a následnou realizaci politiky zaměstnanosti je odpovědný ÚP ČR, který zastává funkci správního úřadu s celostátní působností. Je rozčleněn na Generální ředitelství ÚP ČR (dále jen GŘ ÚP ČR), krajské pobočky, kontaktní pracoviště a vybraná kontaktní pracoviště. „*Úřad práce ČR plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory, rozhoduje ve správním řízení I. stupně.*“ (Duková, 2013, s. 88).

Mezi další úkoly ÚP ČR můžeme zahrnout správu následujících agend:

- dávky pro osoby se zdravotním postižením;
- příspěvek na péči a inspekce poskytování sociálních služeb;
- pomoc v hmotné nouzi (Duková, 2013).

Součástí střednědobé strategie politiky zaměstnanosti je tzv. Národní plán zaměstnanosti. „*Tento plán je zpracován v souladu s cíli Hospodářské strategie ČR pro vstup do Evropské unie, tzn. oživení ekonomického růstu, zvýšení konkurenční schopnosti, kvalifikace a zaměstnanosti. Strategie politiky zaměstnanosti se nutně dotýká i oblasti sociální politiky, vyžadující nové pojetí principu solidarity ve vztahu k motivaci pro přijetí (resp. udržení) zaměstnání. Kromě zvýšení rozsahu aktivní politiky zaměstnanosti bude řešení nezaměstnanosti vyžadovat nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti.*“ (Portál MPSV,

© 2015d). Jednoznačně preferuje tvorbu pracovních míst, adaptabilitu a flexibilitu pracovníků před spoléháním se na záchrannou sociální síť. Národní plán zaměstnanosti ČR je rozčleněn do 4 pilířů:

1. Podpora zaměstnanosti

Zvyšuje zaměstnanost pomocí zabezpečování odpovídající kvalifikace a flexibility pracovní síly ve vztahu ke kvalifikačním požadavkům určitých pracovních míst. Odstraňuje různé bariéry vstupu na trh práce, dále je zaměřena na podporu motivace pracovní síly ke vstupu do zaměstnání atd.

2. Podpora podnikání

Zlepšuje podmínky pro podnikání a vyrovnává konkurenční prostředí. Podpora je zaměřena na všechny velikosti podniků, od malých firem až po velké zahraniční investory. Tato forma podpory je realizována pomocí různých opatření, jako např. investiční pobídky, podpora drobného podnikání nebo snížení daňové zátěže, aj.

3. Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám

Tento pilíř se orientuje na adaptabilitu podniků i zaměstnanců, na modernizaci organizace práce a forem pracovní doby. Realizace tohoto druhu podpory je ve značné míře závislá na dohodách mezi podniky, zaměstnanci a odbory.

4. Podpora rovných příležitostí všech osob

Opatření jsou zaměřena na odstranění všech možných forem diskriminace v přístupu k zaměstnání (Portál MPSV, © 2015d).

V neposlední řadě by se také nemělo opomínat hodnocení politiky zaměstnanosti, tedy jakým způsobem a do jaké výše byly naplněny jednotlivé ukazatele a cíle. Při hodnocení jednotlivých směrů politiky zaměstnanosti je důležité rozlišovat mezi dvěma základními měřítky výstupu:

- průběžné výstupy,
- konečné výstupy.

Abychom mohli hovořit o dobrém hodnocení, je nutné jasně definovat možné hrozby na trhu práce, tak i důvody pro případný zásah vlády a v neposlední řadě konkrétní cíle

politiky zaměstnanosti. Poté je potřeba odhadnout vynaložené náklady a konečné výsledky, aby bylo možné rozhodnout, zda je vůbec možné danou politiku realizovat. V praxi je jen velmi zřídka možné toto všechno provést. Daná politika se v mnoha případech vypracovává velmi rychle a má být řešením aktuálního problému na trhu práce. V rámci hodnotících procesů se klade velký důraz na hospodárnost využívaných zdrojů, účinnost při přeměňování vstupů na výstupy a také na efektivnost. (Cranston, 1992).

2.1 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a také hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Stávající zákon o zaměstnanosti již s tímto právně-teoretickým termínem nepracuje, nicméně v rámci pozitivního práva ho můžeme nalézt např. ve vyhláškách ministerstva financí (Ministerstvo vnitra České republiky, © 2015).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění definuje zprostředkování zaměstnání jako vyhledání zaměstnání fyzické osobě, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, kteří hledají pracovní sílu. Dále pak zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, který je definován jako jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. V neposlední řadě zprostředkování zaměstnání zahrnuje i poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Zaměstnání mohou zprostředkovat krajské pobočky Úřadu práce ČR a tzv. agentury práce, které mají příslušné povolení, které vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Krajské pobočky Úřadu práce a agentury práce spolupracují ve zprostředkovatelské činnosti a řeší konkrétní situaci na trhu práce.

Úřad práce ČR prostřednictvím krajských poboček zprostředkovává zaměstnání na celém území České republiky, které je bezplatné. Fyzické osoby mají právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Podle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v § 20 je za vhodné zaměstnání považováno zaměstnání:

- a) „*kteřé zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;*
- b) *jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby;*
- c) *kteřé je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a;*
- d) *kteřé odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.“*

Zájemce o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování a za tímto účelem podá žádost o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. Požádat může kteroukoliv pobočku Úřadu práce na celém území České republiky, která hledá vhodné zaměstnání nebo může zabezpečit rekvalifikaci.

Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště, podá žádost o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou ÚP ČR, v jejímž územním správním obvodu má bydliště a zároveň není:

- a) v pracovněprávním vztahu nebo služebním poměru;
- b) osobou samostatně výdělečně činnou;
- c) společníkem nebo jednatelem obchodních společností;
- d) členem představenstva akciové společnosti, atd.

Evidence uchazečů o zaměstnání obsahuje data, která jsou uvedena na Žádosti o zprostředkování zaměstnání, jako např. identifikační údaje, informace o dosažené kvalifikaci, pracovních zkušenostech, zdravotním stavu uchazeče, atd. S databází uchazečů denně pracují zprostředkovatelky práce na krajských pobočkách ÚP ČR a vyhledávají vhodné zaměstnání pro jednotlivé uchazeče. Na základě profilu uchazeče navrhuji možnosti rekvalifikace, poradenství, využití některých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nebo projektů Evropského sociálního fondu (dále jen ESF). Uchazeči o zaměstnání mají právo aktivně využívat všechny nabízené služby Úřadu práce ČR zcela bezplatně, jak již bylo zmíněno. Ale na druhou stranu mají určité povinnosti k Úřadu práce ČR, pokud je nesplní nebo nebudou respektovat, tak je dle

zákonu o zaměstnanosti § 30 může ÚP ČR vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zákon o zaměstnanosti dále předepisuje a upravuje podmínky pro získání podpory v nezaměstnanosti. Mezi základní podmínky patří evidence uchazeče na ÚP ČR, dále podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Souběžně s touto žádostí je potřeba podat i žádost o podporu v nezaměstnanosti. Nedílnou podmínkou je doba důchodového pojištění, dle novely zákona o zaměstnanosti je rozhodným obdobím alespoň 12 měsíců za poslední dva roky. Pokud uchazeči vznikne nárok na výplatu podpory, řídí se podpůrní doba pro výplatu věkem žadatele ke dni podání žádosti:

- do 50 let věku - výplata podpory po dobu 5 měsíců;
- nad 50 do 55 let věku – výplata podpory po dobu 8 měsíců;
- nad 55 let věku – výplata podpory po dobu 11 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Výše podpory v nezaměstnanosti se odvíjí z průměrného měsíčního čistého výdělku z posledního ukončeného zaměstnání, výše podpory není po celou podpůrní dobu stejná. V prvních dvou měsících dostane uchazeč o zaměstnání vyplaceno 65 % z výdělku, další dva měsíce 50 % a po zbývajících podpůrní dobu 45 %. Pokud uchazeč o zaměstnání ukončil své předchozí zaměstnání bez vážného důvodu a na svoji žádost, bude mu po celou podpůrní dobu vyplácena podpora v nezaměstnanosti ve výši 45 % z výdělku. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy (Portál MPSV, © 2015e).

Podle údajů ÚP ČR pobíralo podporu v nezaměstnanosti za měsíc říjen roku 2015 v celé České republice 85 241 uchazečů o zaměstnání, tj. 19,8 % všech uchazečů vedených v evidenci ÚP ČR (Portál MPSV, ©2015f). Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Liberci vykazuje za měsíc říjen roku 2015 tyto hodnoty: podporu v nezaměstnanosti pobíralo 3 948 uchazečů o zaměstnání, tj. 20,6 % všech evidovaných uchazečů v Libereckém kraji (Portál MPSV, © 2015g).

2.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti v širším slova smyslu vytvořila podmínky pro řízení nerovnováhy na trhu práce, zlepšení kvality pracovních sil a překonání strukturálního nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle. Programy aktivní politiky mají posílit a urychlit systémové a strukturální nastavení na tzv. mikro úrovni. Pomáhají řešit problémy spojené se zaměstnáváním zranitelných sociálních skupin. V rámci APZ jsou vytvářeny tzv. balíčky služeb, které jsou modifikovány dle aktuálních potřeb na trhu práce (Godfrey a Richards, 1997).

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 104 je aktivní politika definována jako *„soubor opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“*

Aktivní politika zaměstnanosti se snaží napravit a zlepšit skutečnosti na trhu práce, a to včetně neefektivnosti výplaty podpory v nezaměstnanosti, i sociálních dávek. Snaží se pomocí různých typů poradenství najít nezaměstnaným práci a podává kompletní informace o volných pracovních místech. Podporuje mobilitu pracovní síly pomocí zvyšování kvalifikace, například financováním rekvalifikačních kurzů, atd. v neposlední řadě může být aktivní politika zaměstnanosti efektivní způsob, jak zastavit zneužívání sociálních dávek, které by mohly být vypláceny např. za podmínky výkonu nějakého dočasného zaměstnání či účasti ve vzdělávacím programu. APZ je významnou položkou státního rozpočtu, proto je zapotřebí zajistit její efektivnost v praxi (Barr, 2005).

Hlavním cílem nástrojů APZ je přesun ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání do jednotlivých programů APZ. Mezi ohrožené skupiny řadíme především osoby starší 50 let, absolventy, dlouhodobě nezaměstnané, osoby zdravotně znevýhodněné a matky po návratu z rodičovské dovolené. Z krátkodobého hlediska vidíme téměř okamžitý pokles míry nezaměstnanosti, ale jedná se pouze po období, kdy je jedinec začleněn do programu APZ. Aby realizace programů APZ byla efektivní a úspěšná ve snižování míry nezaměstnanosti, je zapotřebí zajistit určitou kvalitu nabízených nástrojů, ale i aktivní přístup nezaměstnaných (Kuchař, 2007).

2.3 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aplikace nástrojů APZ je velmi úzce provázána s aktuální situací na trhu práce. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti přesně definuje jednotlivé nástroje a podmínky jejich realizace. Účelem jednotlivých nástrojů je dosažení dlouhodobého uplatnění uchazečů na trhu práce, tedy zamezení dlouhodobé nezaměstnanosti. Zákon o zaměstnanosti umožňuje, aby Úřad práce ČR ověřoval nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti dle aktuálních potřeb trhu, samozřejmě vše musí projít řádným schvalovacím procesem na Ministerstvu práce a sociálních věcí.

Zákon o zaměstnanosti společně s dalšími interními předpisy Úřadu práce ČR jasně definují, komu lze vyplatit příspěvek na aktivní politiku zaměstnanosti. Příspěvky jsou vypláceny na základě písemné dohody mezi žadatelem a ÚP ČR. O příspěvek může zažádat uchazeč o zaměstnání, podnikatel, také zaměstnavatel.

2.3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace představuje získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření, prohloubení kvalifikace stávající včetně jejího udržování nebo obnovování. Rekvalifikace nenahrazuje studium na střední nebo vysoké škole, jak si mnozí uchazeči o zaměstnání myslí. Rekvalifikace všeobecně patří mezi nejrozšířenější nástroj APZ, o který uchazeči projevují zájem.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 108 uvádí subjekty, které mohou zabezpečovat rekvalifikace. Rekvalifikace mohou provádět pouze instituce s akreditovaným vzdělávacím programem, které mají udělenou akreditaci Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Dále se jedná o zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem dle zvláštních právních předpisů. Na realizaci rekvalifikací se ve veliké míře podílí i školy. Dle § 108 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vyplývá, že Úřad práce ČR uzavírá s jednotlivými rekvalifikačními středisky dohodu, na jejímž základě nabízí jednotlivé rekvalifikační kurzy a může hradit náklady vzniklé v souvislosti s rekvalifikací.

Jednotlivé rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání zajistí pobočka ÚP ČR; Jestliže je rekvalifikace nutná pro uplatnění uchazeče na trhu práce, uzavře ÚP ČR s uchazečem dohodu o rekvalifikaci, anebo si rekvalifikaci zajistí sám zájemce. Tento případ se nazývá tzv. zvolená rekvalifikace. ÚP ČR se plně nebo částečně podílí na úhradě kurzovného. Všichni účastníci rekvalifikačního kurzu, ať už se jedná o uchazeče o zaměstnání nebo o zaměstnance, kterým zaměstnavatel pomocí rekvalifikačního kurzu zvyšuje kvalifikaci, musí dodržovat podmínky a pravidla určená zákonem o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Dokladem o úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu je osvědčení s celostátní platností.

Náklady spojené s rekvalifikačním kurzem může Úřad práce ČR hradit pouze v době, kdy je uchazeč nebo zájemce o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. Cenu rekvalifikace uhradí Úřad práce ČR rekvalifikačnímu zařízení do 30 kalendářních dnů od předložení dokladu o úspěšném absolvování. Pokud by uchazeč nebo zájemce o zaměstnání z vážného důvodu nedokončil rekvalifikační kurz, krajská pobočka Úřadu práce uhradí rekvalifikačnímu (vzdělávacímu) zařízení poměrnou část nákladů. Pokud uchazeč nebo zájemce o zaměstnání nedokončí rekvalifikační kurz nebo nenastoupí do zaměstnání (pro které se realizovala rekvalifikace) bez udání vážného důvodu, je povinen uhradit Úřadu práce plnou výši nákladů spojených s příslušným rekvalifikačním kurzem.

Rekvalifikaci může využít i zaměstnavatel, pokud je to v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Rekvalifikace zaměstnanců je prováděna dvojím způsobem:

- na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který bude rekvalifikaci absolvovat,
- nebo na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem.

Pokud se rekvalifikace realizuje na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR, může Úřad práce ČR uhradit plně nebo částečně náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Náležitosti dohody písemně uzavírané mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem, případně rekvalifikačním zařízením upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 110.

2.3.2 Investiční pobídky

V rámci investiční pobídky, byl zaměstnavateli vydán příslib investiční pobídky, neboli příslib hmotné podpory při vytváření nových pracovních míst nebo rekvalifikací a školení nových zaměstnanců za podmínek zvláštního právního předpisu zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách.

Za školení se považuje teoretické a praktické vzdělávání, získávání nových znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Výplata hmotné podpory je podmíněna tzv. územní oblastí, ve které je míra nezaměstnanosti za poslední dvě pololetí o více než 50 % vyšší než celorepublikový průměr (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Liberecký kraj nesplňuje výše uvedenou podmínku tzv. územní oblasti, z tohoto důvodu se tento nástroj APZ na Liberecku vůbec nerealizuje.

2.3.3 Veřejně prospěšné práce

V § 112 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti je definováno, že „*Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.*“

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) patří mezi nejvyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, což dokazuje jak objem finančních prostředků, který byl na tento nástroj APZ vynaložen, tak i počty vytvořených volných pracovních míst.

Pracovní místa jsou vytvářena v souladu se zákonem o zaměstnanosti a to ve prospěch obcí nebo jiných státních, obecně prospěšných institucí, které se věnují jiné prospěšné činnosti, které je možné považovat za veřejně prospěšné, jako např. pomocné práce v charitativní

činnosti, pomocné práce ve školských zařízeních, v sociální, kulturní a vědecké oblasti (GŘ ÚP ČR, 2015).

2.3.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM) zřizuje nebo vyhrazuje zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce ČR a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem.

Zákon o zaměstnanosti rozlišuje tři základní typy SÚPM:

- společensky účelná pracovní místa – vyhrazená místa;
- společensky účelná pracovní místa – zřízení míst;
- společensky účelná pracovní místa – zřízení samostatně výdělečné činnosti (dále jen SVC).

Společensky účelné pracovní místo vyhrazené patří mezi druhý nejvyužívanější nástroj APZ. Prostřednictvím SÚPM vyhrazeného mají zaměstnavatelé možnost získat příspěvek na nového zaměstnance z evidence ÚP ČR. Příspěvek na jedno vyhrazené společensky účelné pracovní místo může být vyplácen nejdéle po dobu 12 měsíců. I když pracoviště ÚP ČR preferují pracovní poměry na dobu neurčitou, zaměstnavatel nemá ze zákona povinnost pracovní místo udržet (ÚP ČR, 2015a).

Na SÚPM zřízená zaměstnavatelem a SÚPM zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti je také možné zažádat ÚP ČR o příspěvek, který je již účelově určený na zařízení pracovního místa tj.:

- na pořízení strojního vybavení;
- na pořízení potřebného nářadí;
- další vybavení pracovního místa přímo souvisejícího s předmětem činnosti.

Zaměstnavatel při zřízení SÚPM se v dohodě s ÚP ČR zavazuje držet toto pracovní místo minimálně 12 měsíců. Stejně tomu tak je i v případě SÚPM na samostatnou výdělečnou činnost, kdy se uchazeč o zaměstnání v dohodě zavazuje, že bude podnikat minimálně 12 měsíců od poskytnutí příspěvku (ÚP ČR, 2015b).

2.3.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek poskytuje Úřad práce ČR osobě samostatně výdělečně činné, pokud splňuje základní podmínky:

- žadatel není v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- žadateli byl poskytnut příspěvek na SÚPM, které bylo zřízeno za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Překlenovací příspěvek slouží k úhradě provozních nákladů, které vznikly v souvislosti se samostatně výdělečnou činností. Mezi tyto náklady můžeme zařadit např. nájemné, dopravné, náklady spojené se správou budov, atd. Délka výplaty příspěvku je maximálně po dobu 5 měsíců a je vyplácen jednorázově za celé období. O překlenovací příspěvek lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne vzniku dohody o SÚPM za účelem podnikání a přiznání příspěvku (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.3.6 Příspěvek na zapracování

Pokud zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je v rámci krajské pobočky ÚP ČR věnována zvýšená péče, může požádat o příspěvek na zapracování. Výše příspěvku činí maximálně polovinu minimální mzdy a příspěvek je možné vyplácet maximálně po dobu 3 měsíců (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Podle §33 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti se *„při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují.“* Za zvýšenou péči je podle zákona považována individuální práce s jednotlivcem. Krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti s uchazečem o zaměstnání vypracovává tzv. individuální akční plán. Obsahem tohoto akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při sestavování tohoto individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání.

2.3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

O příspěvek může zažádat zaměstnavatel, který přechází na nový podnikatelský záměr a z tohoto důvodu nemůže zajistit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Účelem příspěvku je částečná úhrada mzdy jeho zaměstnanců. Příspěvek je vyplácen měsíčně, nejdéle však po dobu 6 měsíců a jeho výše je maximálně polovina minimální mzdy na jednoho zaměstnance (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

2.3.8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) patří mezi další opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Zdravotně postiženým osobám, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, mohou zaměstnavatelé vymezovat chráněná pracovní místa, na které může zaměstnavatel získat příspěvek od Úřadu práce (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Zaměstnavatelé mají právo požadovat od jednotlivých krajských poboček ÚP ČR následující:

- informace a poradenství v rámci problematiky zaměstnávání OZP;
- součinnost při vyhrazování pracovních míst pro OZP;
- součinnost při vytváření pracovních míst pro OZP;
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst i podmínek pro OZP.

Na druhé straně mají zaměstnavatelé OZP i určité povinnosti, kterými jsou:

- rozšiřování možností zaměstnávání OZP na základě svých možností, podmínek a ve spolupráci s lékařem;
- spolupráce s krajskou pobočkou ÚP ČR při zajišťování tzv. pracovní rehabilitace;
- vedení evidence OZP;
- vedení evidence vyhrazených pracovních míst pro OZP (Portál MPSV, ©2015h).

Pracovní rehabilitace

Nedílnou součástí podpory zaměstnávání OZP je tzv. pracovní rehabilitace. Jak uvádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 69 je za pracovní rehabilitaci považována souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP, kterou na základě její žádosti realizují jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost, která je zaměřena na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu na výkon zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu povolání. Krajská pobočka ÚP ČR společně s OZP sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání, kvalifikaci a samozřejmě s ohledem na konkrétní situaci na trhu práce. Místně příslušný ÚP ČR podle místa bydliště OZP zajišťuje pracovní rehabilitaci ve spolupráci s rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením jinou právnickou či fyzickou osobu. ÚP ČR hradí všechny vzniklé náklady, které souvisí s touto činností.

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je osobou se zdravotním postižením taková osoba, kterou orgán sociálního zabezpečení uznal

- a) invalidní ve třetím stupni,
- b) invalidní v prvním nebo druhém stupni,
- c) zdravotně znevýhodněnou.

Tuto skutečnost osoba dokládá posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

2.3.9 Evropské projekty

ÚP ČR se již několik let aktivně zapojuje do realizace projektů Evropského sociálního fondu. Díky tomu může podpořit více cílových skupin a nabídnout aktivity přímo určené pro jejich aktivní návrat na trh práce.

Národní individuální projekty tzv. NIP (dále jen NIP) jsou společné pro všechny krajské pobočky ÚP ČR, které je realizují podle stejné metodiky a pravidel jako běžné nástroje APZ. Oproti tomu regionální individuální projekty tzv. RIP (dále jen RIP) jsou realizovány jednotlivými krajskými pobočkami na základě schváleného projektového záměru, který si vytvořily jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR podle svých potřeb. RIP jsou zaměřeny

především na komplexní řešení situace dané skupiny uchazečů o zaměstnání, takže obsahují kombinaci více nástrojů APZ (GŘ ÚP ČR, 2014a).

Tabulka 1 Realizované projekty v Libereckém kraji

Název projektu	Oblast podpory	cílová skupina projektu	rozpočet projektu	začátek projektu	konec projektu
Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců	1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	1. Zaměstnavatelé, 2. Zaměstnanci, 3. osoby samostatně výdělečně činné bez zaměstnanců	900 000 000,00	1.12.2013	30.11.2015
Odborné praxe pro mladé do 30 let v LK	Posílení aktivních politik zaměstnanosti	Uchazeči o zaměstnání ve věku do 30 let.	119 127 672,00	1.7.2013	30.11.2015
Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji II	1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	zaměstnanci a zaměstnavatelé	127 354 746,00	1.7.2013	30.11.2015

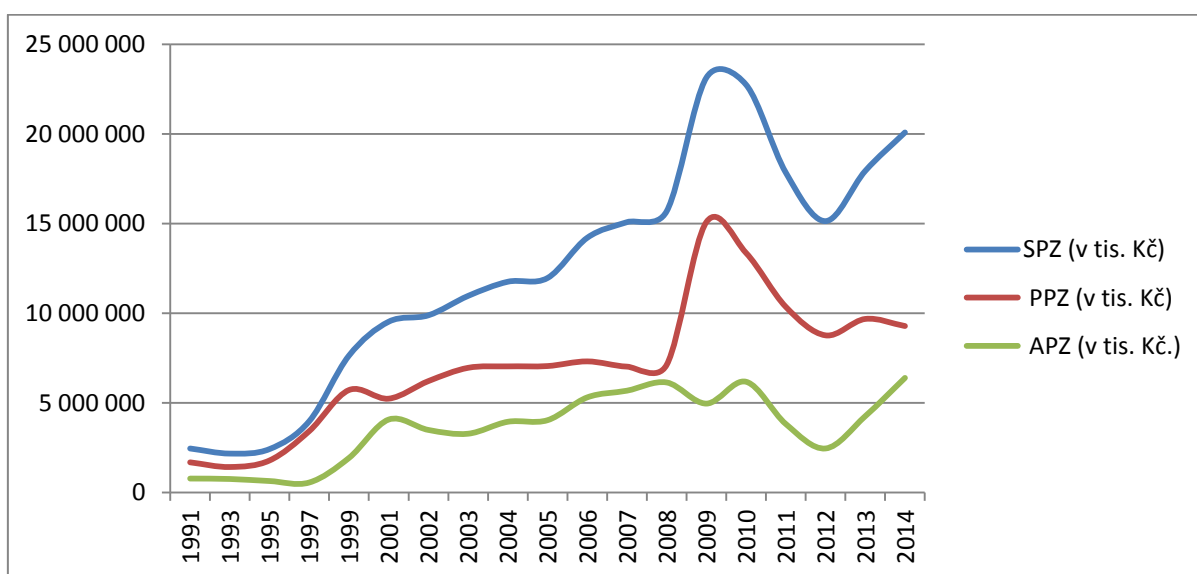
Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015ch

V Libereckém kraji bylo v projektovém období 2007 – 2013 zrealizováno hned několik projektů podpořených ESF. Pro aktuálnost výše uvedená tabulka 1 uvádí přehled posledních realizovaných projektů. Jedním z nich byl projekt s názvem „Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji II“, jednalo se o navazující RIP, který svým principem vycházel z NIP s názvem „Vzdělávejte se pro růst!“. Do tohoto projektu se mohly zapojit podniky (malé, velké i střední), které realizovaly svoji činnost ve vybraných odvětvích (např. zpracovatelský průmysl, výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu, zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, stavebnictví, velkoobchod a maloobchod, atd.). Předpokladem pro zapojení do projektu je nábor nových pracovníků, které bude podnik potřebovat vyškolit či rekvalifikovat, popř. bude pro zaměstnavatele nezbytné, aby školil stávající zaměstnance. Jako druhým projektem byla realizace RIP „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji“. Tohoto projektu se mohli zúčastnit uchazeči o zaměstnání do věku 30 let, bez rozdílu vzdělání, bez pracovních zkušeností nebo s maximální délkou pracovní zkušenosti v horizontu do 2 let. Odborná

praxe byla realizována formou pracovního poměru u vybraného zaměstnavatele (Portál MPSV, © 2015ch).

2.4 Financování politiky zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti ČR je financována prostřednictvím státního rozpočtu formou zvláštních rezerv. Od roku 1993 je povinně z daňových odvodů srážen příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.



Obrázek 8 Vývoj finančních prostředků na státní politiku zaměstnanosti v ČR
Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015i

Z výše uvedeného obrázku 8 je jasně zřetelný rostoucí vývoj finančních prostředků na státní politiku zaměstnanosti (dále jen SPZ). V roce 2011 byl zaznamenán velmi strmý pokles výdajů na SPZ (téměř o 5 mil. Kč) z důvodu dopadu hospodářské krize na Českou republiku.

Téměř dvě třetiny finančních prostředků jsou určeny na financování pasivní politiky zaměstnanosti, tedy na výplatu státních podpor v nezaměstnanosti, což velmi dobře zobrazuje právě obrázek 6. Zbytek finančních prostředků je určen k realizaci APZ, více

než polovina tohoto finančního objemu je investována do tvorby nových pracovních míst (Duková, 2013).

2.4.1 Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti

Finanční prostředky pasivní politiky zaměstnanosti jsou použity na výplatu podpor v nezaměstnanosti. Níže uvedená tabulka 2 zachycuje objem čerpaných finančních prostředků na PPZ v ČR a Libereckém kraji v letech 2010 až 2014. V rámci celorepublikového srovnání zaznamenává tento výdaj klesající hodnoty. V roce 2010 splnilo podmínky pro výplatu podpory v nezaměstnanosti 163 481 evidovaných uchazečů o zaměstnání a v roce 2014 stav žadatelů o podporu v nezaměstnanosti dosáhl hodnoty 115 908.

Tabulka 2 Výdaje na pasivní politiky zaměstnanosti

	rok 2010	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014
	tis. Kč.	tis. Kč	tis. Kč	tis. Kč	tis. Kč
ČR	13 352 686	10 348 515	8 759 749	9 674 752	9 279 634
Liberecký kraj	609 820	473 946	384 015	411 020	396 000

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015i

2.4.2 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

Jak již bylo zmíněno, financování aktivní politiky zaměstnanosti je zabezpečeno z prostředků státního rozpočtu. Zároveň s těmito prostředky dochází k financování aktivní politiky zaměstnanosti i z prostředků ESF. V programovacím období 2007 – 2013 byly prostředky čerpány z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen OP LZZ), jehož prostřednictvím jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti financovány ještě i v roce 2015. Formy využití těchto prostředků jsou tzv. NIP, RIP a grantové projekty.

Jedním z cílů OP LZZ je zvýšit zaměstnanost a zaměstnavatelnost lidí v České republice na úroveň průměru 15 nejlepších zemí Evropské unie. V souladu s tímto cílem byly sestaveny prioritní osy OP LZZ, které zobrazuje tabulka 3 (GŘ ÚP ČR, 2014a)

Hospodaření s finančními prostředky upravuje zvláštní právní předpis a to zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Finanční prostředky jsou přerozdělovány mezi jednotlivé pobočky Úřadu práce ČR prostřednictvím tzv. koeficientu potřebnosti.

„Koeficient potřebnosti je pro jednotlivé ÚP vypočten na základě vybraných ukazatelů - počet uchazečů v evidenci ÚP, míra nezaměstnanosti, počet uchazečů do 25 let, počet uchazečů nad 50 let, počet zdravotně postižených osob v evidenci ÚP, počet volných pracovních míst, počet dlouhodobě nezaměstnaných. Jedná se o průměrné roční statistické údaje, ze kterých jsou vypočteny dílčí koeficienty. Dílčí koeficient je vypočten jako podíl uchazečů uvedené specifické skupiny v konkrétním okrese k celkovému počtu uchazečů v této kategorii v ČR (v případě volných pracovních míst se počítá s obrácenou hodnotou). Z jednotlivých dílčích koeficientů se vypočítá průměrný koeficient (tj. koeficient potřebnosti) a vynásobí se sumou finančních prostředků vyčleněných na realizaci „APZ úřady práce“.“ (MPSV, 2014).

Tabulka 3 Prioritní osy OP LZZ v letech 2007 až 2013

Prioritní osa	Oblast podpory	
PO1	Adaptabilita	
	Oblast podpory 1.1	Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků
	Oblast podpory 1.2	Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků
PO2	Aktivní politiky trhu práce	
	Oblast podpory 2.1	Posílení aktivních politik zaměstnanosti
	Oblast podpory 2.2	Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj
PO3	Sociální integrace a rovné příležitosti	
	Oblast podpory 3.3	Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015j

Navazující programovací období 2014 – 2020 bude financováno z Operačního programu Zaměstnanost (dále jen OP Z) a vymezuje priority pro podporu zaměstnanosti, sociálního začleňování a efektivní veřejné správy z Evropského sociálního fondu. Operační program vymezuje čtyři základní prioritní osy, které pokrývají problematiku podpory zaměstnanosti, rovných příležitostí žen a mužů, adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, dalšího vzdělávání a mnohé další. Pro lepší přehled poslouží níže uvedená tabulka 4, která obsahuje všechny prioritní osy Operačního programu Zaměstnanost. Pouze u prioritní osy 1 a 4 jsou podrobněji rozepsány i investiční priority, protože velmi úzce souvisí s činností ÚP ČR a realizací aktivní politiky zaměstnanosti (Portál MPSV, © 2015j).

Tabulka 4 Prioritní osy OP Z v letech 2014 až 2020

Prioritní osa	Oblast podpory	
PO1	Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly	
	Investiční priorita 1.1	Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně dlouhodobě nezaměstnaných a osob vzdálených trhu práce, také prostřednictvím místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a podpory mobility pracovníků
	Investiční priorita 1.2	Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, včetně přístupu k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a prosazování stejného ohodnocení za stejnou práci
	Investiční priorita 1.3	Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám
	Investiční priorita 1.4	Modernizace institucí trhu práce, jako jsou veřejné a soukromé služby zaměstnanosti a přispívání k adaptaci na potřeby trhu práce, včetně prostřednictvím opatření pro zlepšení nadnárodní mobility pracovníků a programů mobility a lepší spolupráce mezi institucemi a příslušnými zúčastněnými stranami
Investiční priorita 1.5	Trvalé začlenění mladých lidí na trhu práce, mimo jiné pomocí „záruky pro mladé lidi“, a to zejména těch, kteří nemají zaměstnání nebo nejsou v procesu vzdělávání nebo neprocházejí odbornou přípravou, včetně těch mladých lidí, kterým hrozí sociální vyloučení, a mladých lidí z marginalizovaných komunit	
PO2	Sociální začleňování a boj s chudobou	
PO3	Sociální inovace a mezinárodní spolupráce	
PO4	Efektivní veřejná správa	

	Investiční priorita 4.1	Investice do institucionální kapacity a výkonnosti veřejné správy a veřejných služeb na vnitrostátní, regionální a místní úrovni za účelem reform, zlepšování právní úpravy a řádné správy
PO5	Technická pomoc	

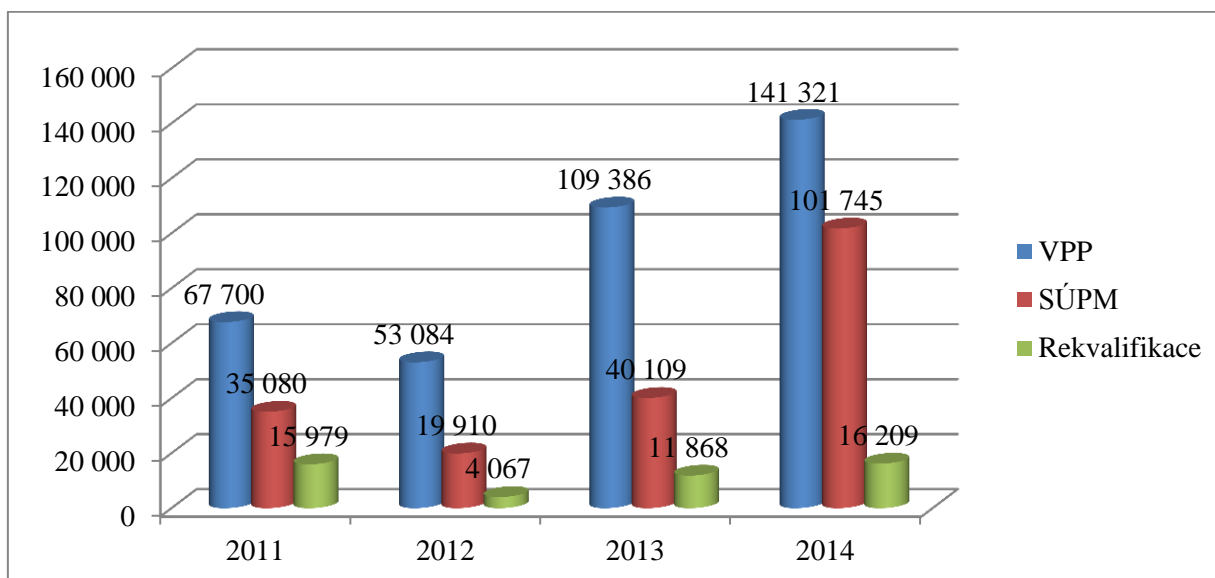
Zdroj: vlastní zpracování z dat ESF, © 2008

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč) v letech 2010 až 2014 v Libereckém kraji a České republice znázorňuje níže uvedená tabulka 5. Pod tabulkou uvedený obrázek 9 velmi dobře znázorňuje rozdílnost ve výši výdajů na vybrané nástroje aktivní politiky, kterými jsou VPP, SÚPM a rekvalifikace. Jedná se o nejčastěji využívané nástroje APZ v Libereckém kraji.

Tabulka 5 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

	rok 2011	rok 2012	rok 2013	rok 2014
	tis. Kč	tis. Kč	tis. Kč	tis. Kč
ČR	3 690 254	2 451 117	4 251 090	6 386 630
Liberecký kraj	213 081	144 497	216 347	377 149

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015i



Obrázek 9 Výdaje na vybrané nástroje APZ v Libereckém kraji v letech 2011 – 2014

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015i

Na veřejně prospěšné práce, jako nástroj APZ, bylo v uvedeném období čerpáno nejvíce finančních prostředků. Růst výdajů na VPP souvisí s postupným stárnutím populace. Právě díky VPP nachází pracovní příležitost nejvíce uchazečů o zaměstnání starších 50 let. Také je důležité zmínit, že místa VPP se vytváří jednodušeji než místa SÚPM. Ale u všech vybraných nástrojů APZ můžeme sledovat nárůst výdajů na jejich realizaci.

3 Možnosti využití nástrojů APZ pro podniky v Libereckém kraji

Na úvod této kapitoly je nutné uvést, že nástroje APZ nejsou primárně určené k podpoře podniků, podnikatelů a jejich podnikatelských aktivit, ale jejich účelem je zvýšení zaměstnanosti a uplatnitelnosti uchazečů o zaměstnání na trhu práce – ať už zcela volném nebo částečně chráněném. Ovšem bez zájmu ze strany podnikatelů tj. zaměstnavatelů přijímat nové zaměstnance právě z řad uchazečů o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR by nástroje APZ samy o sobě nepřinášely žádný efekt. Při realizaci jednotlivých nástrojů APZ je tedy nutné hledat určitou rovnováhu mezi požadovaným efektem a jejich přínosem pro podnikatele (zaměstnavatele).

V předchozí kapitole byly ve stručnosti představeny jednotlivé nástroje APZ, tak jak o nich hovoří zákon o zaměstnanosti. Vedle těchto nástrojů má ÚP ČR možnost realizovat další opáření nebo nové nástroje, kterou budou co nejlépe reagovat na aktuální potřeby trhu práce, a to i regionálně. Ne všechny nástroje jsou určeny pro podnikatelské subjekty (například veřejně prospěšné práce jsou primárně určeny pro neziskový sektor) a ne u všech nástrojů lze jednoznačně popsat jejich vliv na podnikatelské aktivity subjektů. Některé nástroje jsou naopak velmi specificky zaměřené jen na určité kategorie uchazečů o zaměstnání, mohou je však využívat všechny podnikatelské subjekty. V následujících kapitolách je tedy věnována pozornost nástrojům, které jsou určeny pro nejširší oblast podnikatelských subjektů, a současně je zde představen jeden z nástrojů určený na podporu regionálního trhu práce.

3.1 Společensky účelná pracovní místa

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje SÚPM jako pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje, a to na základě dohody s Úřadem práce ČR. Takto vytvořená pracovní místa obsazuje uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Za společensky účelné pracovní místo je považováno i takové místo, které po dohodě s Úřadem práce ČR zřizuje i sám uchazeč o zaměstnání za

účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Úřad práce ČR může na takto vytvořená společensky účelná pracovní místa poskytovat příspěvek.

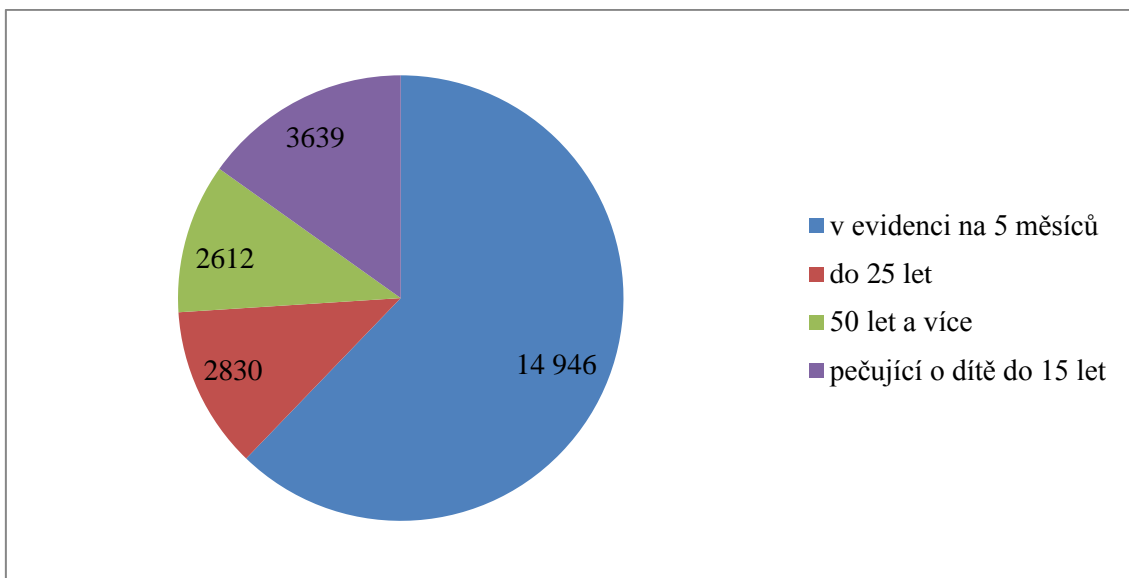
O příspěvek na společensky účelné pracovní místo může zažádat téměř jakýkoliv zaměstnavatel (podnik), výjimku tvoří státní příspěvkové organizace a jednotlivé organizační složky státu (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 7). Pro využití tohoto nástroje APZ není rozhodující velikost podniku, právní forma podnikání ani počet zaměstnanců či předmět podnikání. Mezi obecné podmínky, které musí zaměstnavatel (podnik) splnit, patří bezdlužnost a výběr vhodného uchazeče, který může být podpořen v rámci APZ. K nejčastějším žadatelům patří akciové společnosti, podniky s ručením omezeným nebo fyzické osoby.

Každoročně MPSV stanovuje kategorie uchazečů, které jsou podporovány vybranými nástroji APZ. Obecně se jedná o uchazeče o zaměstnání, kterým nelze nalézt pracovní uplatnění jiným způsobem. V roce 2015 byla podpora nástroji APZ zaměřena na tyto skupiny uchazečů o zaměstnání:

- osoby vedené v evidenci ÚP ČR déle jak 5 měsíců;
- osoby, kterým se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, pro jejich zdravotní stav, věk (absolventi, mladí do 25 let a osoby starší 50 let) či péči o dítě (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti);
- osoby, jimž je potřeba věnovat zvýšenou péči z jiného závažného důvodu, který jim brání ve vstupu na trh práce.

Počty jednotlivých uchazečů o zaměstnání výše vybraných skupin v Libereckém kraji zobrazuje obrázek 10. Jak je vidět, tak nejčetnější skupinou, je skupina uchazečů o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP ČR déle jak 5 měsíců. Nyní je důležité podotknout, že v této skupině mohou být zahrnuti i uchazeči o zaměstnání, kteří zároveň spadají i do jiné skupiny, např. osoby do 25 let věku, atd.

Dle metodiky GŘ ÚP ČR nelze prostřednictvím společensky účelných pracovních míst bez vážného důvodu opakovaně podpořit stejného uchazeče o zaměstnání.



Obrázek 10 Struktura uchazečů o zaměstnání v Libereckém kraji k 31. 12. 2014

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2016h

Žádosti o SÚPM a jejich schvalovací proces

V případě zájmu o kterýkoliv druh SÚPM je žadatel povinen podat žádost na příslušnou krajskou pobočku nebo vybrané kontaktní pracoviště ÚP ČR. Žádost o příspěvek může žadatel podat formou volně psané žádosti nebo na předepsaném formuláři, který je ke stažení na webových stránkách ÚP ČR (tzv. Portál MPSV). Formu volné žádosti upravuje § 118 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Mezi základní náležitosti žádosti jsou považovány identifikační údaje žadatele, místo a předmět podnikání a v neposlední řadě druh příspěvku, o který zaměstnavatel (podnik) žádá. Úřad práce ČR přezkoumá všechny údaje uvedené v žádosti a povinné přílohy. Žadatel je povinen doložit následující přílohy:

- potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele (podniku);
- doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu;
- doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti, např. doklad potvrzující právní formu podniku (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Úřad práce má právo požadovat i další doklady, pokud by byly nezbytné k posouzení žádosti. V závislosti na typu příspěvku se mohou povinné přílohy lišit, avšak výše jmenované přikládá žadatel vždy.

Žadatel o příspěvek může požádat Úřad práce ČR, aby sám zajistil doklady o bezdlužnosti, tj. informace o případných daňových nedoplatecích, nedoplatecích na pojistném a penále na veřejném zdravotním pojištění, sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tuto možnost administrativního zpracování bezdlužnosti ÚP ČR upravuje § 147b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pokud žadatel nevyužije této možnosti, musí sám Úřadu práce ČR doložit veškeré výše jmenované doklady, které jednoznačně prokážou bezdlužnost. Pokud je zjištěn u některé z institucí nedoplatek a žadatel má sjednán splátkový kalendář s danou institucí, ÚP ČR může příspěvek poskytnout pouze tehdy, pokud žadatel není v prodlení se splácením předem sjednaných splátek. V případě, kdy doklady o bezdlužnosti zajišťuje sám zaměstnavatel, nesmí být tato potvrzení starší 30 dnů, ke dni podání žádosti. Podle směrnice generálního ředitele je za den podání žádosti považován den jejího doručení na Úřad práce ČR. Žádosti je možné podat osobně na podatelnu příslušného ÚP ČR, poštou, pomocí datové schránky nebo v elektronické podobě s elektronickým podpisem. V případě nedostatků, vyzve ÚP ČR žadatele k doplnění požadovaných dokumentů nebo informací a stanoví lhůtu, do které má být žádost zkompletována nebo doplněna. Pokud žadatel nedodrží stanovenou lhůtu, je žádost zamítnuta (GŘ ÚP ČR, 2015).

Ke každé podané žádosti vypracovává ÚP ČR tzv. projednávací list, což je závazný dokument vytvořený GŘ ÚP ČR. V tomto dokumentu referent trhu práce ÚP ČR vyplňuje údaje o žadateli, informace o typu příspěvku, o přílohách k žádosti a zároveň jeho prostřednictvím může referent doporučit schválení či neschválení žádosti. V případě doporučení ke schválení se do projednávacího listu uvede návrh výše poskytnutého příspěvku a také doba jeho poskytování. Nedílnou součástí tohoto projednávacího listu je také vyjádření referátu zprostředkování zaměstnání. V závislosti na typu příspěvku referent zprostředkování aktualizuje projednávací list např. o tyto informace: kategorie uchazeče o zaměstnání, zda má vybraný uchazeč o zaměstnání osobnostní předpoklady pro nástup na danou pracovní pozici nebo, zda oddělení zprostředkovávající zaměstnání eviduje dostatečný počet vhodných uchazečů v požadované profesi. Tento referát má také možnost žádost ke schválení doporučit nebo její schválení zamítnout. Zamítavé stanovisko musí odůvodnit.

V dalším procesu se k žádosti vyjadřuje hodnotící komise APZ, které se skládá minimálně ze tří členů a jmenuje ji ředitel krajské pobočky ÚP ČR. Komise buď žádost doporučí ke schválení podle původního návrhu referenta trhu práce, dále může návrh upravit a současně doporučit ke schválení nebo žádost ke schválení nedoporučí, a v tomto případě musí svůj návrh zdůvodnit. Konečnou fází schválení (či zamítnutí) žádosti provádí tzv. příkazce operace, kterým nejčastěji bývá ředitel/ka krajské pobočky ÚP ČR, event. jeho zástupce. Dále se k žádosti vyjadřuje zástupce správce rozpočtu krajské pobočky ÚP ČR, z hlediska finanční kontroly. Během posuzování žádosti a v průběhu jejího schvalování jsou všichni pracovníci povinni se řídit tzv. kritérii 3E, kterými jsou hospodárnost, efektivnost a účelnost (GŘ ÚP ČR, 2015).

Při schvalování jednotlivých žádostí vychází ÚP ČR z ustanovení zákona o zaměstnanosti, směrnic a normativních instrukcí, které vydává GŘ ÚP ČR a MPSV. V neposlední řadě vychází schvalovací proces také z interních směrnic jednotlivých krajských poboček ÚP ČR. Vnitřní směrnice mohou upravovat např. výši jednotlivých příspěvků, která může být oproti výši stanovené GŘ ÚP ČR nižší. Výše příspěvku by se měla odvíjet od aktuální situace na regionálním trhu práce. Pokud je žádost schválena hodnotící komisí, příkazcem operace a správcem rozpočtu je mezi Úřadem práce ČR a žadatelem uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku.

Základní náležitosti dohod

Formu jednotlivých dohod upravuje § 119 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kdy z dohody kromě základních identifikačních údajů jednotlivých smluvních stran musí být jasně znám účel poskytnutí příspěvku a podmínky, za kterých bude příspěvek poskytnut. Především musí být v dohodě uvedena částka a doba poskytování příspěvku. Dalším podstatným bodem dohody jsou informace o postupu kontroly sjednaných podmínek a ujednání o možnosti výpovědi uzavřené dohody. Dále je v dohodě definován závazek příjemce příspěvku vrátit příspěvek v plné výši nebo jeho část, pokud ho nabyt neoprávněně.

Příspěvky na SÚPM je možné financovat nejen z národních zdrojů, a to z financí určených pro podporu APZ, ale je také možné využít evropských zdrojů, konkrétně pomocí Evropského sociálního fondu. V tomto případě je dohoda doplněna ještě o tzv. poučení pro zaměstnavatele, kde se zaměstnavatel zavazuje, že bude archivovat dokumenty a účetní doklady, které souvisí s poskytnutím příspěvku min. po dobu 10 let od ukončení projektu, ze kterého je financován příspěvek.

Dohody jsou samozřejmě uzavírány písemně a i případné změny v obsahu uzavřených dohod lze měnit pouze písemnou formou (GŘ ÚP ČR, 2015).

3.1.1 Společensky účelná pracovní místa vyhrazená

O tento typ příspěvku nejčastěji žádají podnikatelské subjekty, které realizují zisk, a díky této skutečnosti se předpokládá trvání pracovního poměru i po vyčerpání příspěvku.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zaměstnat uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP ČR a společně s tímto uchazečem získat příspěvek na vyhrazené SÚPM podá žádost s názvem: „Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání“ (viz. příloha A). Místní příslušnost pro podání žádosti se odvíjí od místa evidence vybraného uchazeče o zaměstnání, nikoli od sídla podniku nebo místa výkonu práce. Povinnou součástí této žádosti je příloha s názvem: „Charakteristika pracovního místa“. Údaje uvedené v této příloze jsou pro zaměstnavatele závazné, protože musí korespondovat nejen s případně uzavřenou dohodou mezi ÚP ČR a zaměstnavatelem, ale také s budoucí pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a uchazečem o zaměstnání. Do formuláře musí žadatel již uvést vybraného uchazeče o zaměstnání, bez této informace nelze žádost zpracovat, respektive se prodlužuje její vyřizování. Další důležitou informací v této příloze je poučení pro zaměstnavatele, který bere na vědomí, že pracovní smlouvu může s uchazečem o zaměstnání uzavřít až po podpisu dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce ČR (Portál MPSV, © 2015j). Pokud by zaměstnavatel přijal do pracovního procesu uchazeče o zaměstnání dříve, než by měl schválenou a podepsanou dohodu o poskytnutí příspěvku s ÚP ČR, automaticky ztrácí možnost na získání příspěvku. Po podání žádosti dochází ke schvalovacímu procesu, jehož obecné postupy jsou popsány v kapitole 3.1. Při schvalování žádosti na SÚPM vyhrazené je rozhodující typ handicapu,

který brání vybranému uchazeči o zaměstnání vstupu na volný trh práce. Dle typu tohoto handicapu je stanovena výše poskytovaného příspěvku a doba jeho poskytování. V zákoně o zaměstnanosti je uvedeno, že v případě SÚPM vyhrazených může být příspěvek poskytnut „až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného zaměstnance.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113 odst. 5). Je však pochopitelné, že pokud by každá z krajských poboček ÚP ČR poskytovala všem žadatelům tuto maximální výši příspěvků, byla by schopná ze svých rozpočtů uspokojit pouze nepatrnou část žadatelů, a to těch, kteří by svou žádost podali mezi prvními. Zároveň je nutné brát v úvahu, že se jedná o „příspěvek“, takže je předpoklad, že žadatel se bude na jemu vzniklých nákladech spolupodílet a jeho spoluúčasť je zároveň žádoucí. Výše příspěvků by měla odrážet situaci na trhu práce, reflektovat vývoj mezd jak v tržní sféře, tak v souvislosti se změnami minimální mzdy nebo průměrné mzdy v národním hospodářství, zohledňovat cenovou hladinu v ekonomice a současně stále přihlížet ke kritériím 3E. Z výše popsaných důvodů stanovuje pro některé příspěvky GŘ ÚP ČR strop, tedy absolutní maximální částku příspěvku, kterou jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR nemohou překročit. Výše příspěvků na SÚPM vyhrazená stanovenou GŘ ÚP ČR pro r. 2015 znázorňuje níže uvedená tabulka 6.

Tabulka 6 Výše příspěvků na SÚPM vyhrazená pro rok 2015

	Maximální měsíční výše příspěvku
SÚPM vyhrazené	15.000 Kč
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let	24.000 Kč
SÚPM vyhrazené pro osobu se zdravotním postižením	24.000 Kč
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání s dobou nepřetržité evidence delší než 24 měsíců	24.000 Kč
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let věku	24.000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování z dat GŘ ÚP ČR, 2015

Jak již bylo uvedeno výše, jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR mají možnost výši příspěvků a délku jejich poskytování upravit v závislosti na regionálních podmínkách. V níže

uvedené tabulce 7 najdeme výši příspěvků na SÚPM vyhrazená pro rok 2015, kterou poskytovala Krajská pobočka ÚP ČR v Liberci.

Tabulka 7 Výše příspěvků na SÚPM vyhrazená pro rok 2015, Krajská pobočka ÚP ČR v Liberci

	Maximální měsíční výše příspěvku	Doba poskytování (v měsících)
SÚPM vyhrazené	13.000 Kč	6
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let	24.000 Kč	6 - 12
SÚPM vyhrazené pro osobu se zdravotním postižením	13.000 Kč	12
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání s dobou nepřetržité evidence delší než 24 měsíců	24.000 Kč	12
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání starší 50 let věku	24.000 Kč	12

Zdroj: vlastní zpracování z dat ÚP ČR Liberec, 2015

Z výše uvedených tabulek 6 a 7 je patrné, že příspěvek se vždy vztahuje ke konkrétnímu uchazeči o zaměstnání. I přesto má žadatel o příspěvek možnost podat žádost o příspěvek bez předem vybraného uchazeče o zaměstnání. Na základě Charakteristiky pracovního místa referent trhu práce zadá do databáze volných pracovních míst ÚP ČR požadavek na přijetí uchazeče o zaměstnání. Takto zadané volné místo může být zveřejněno též na Portále MPSV a tedy přístupné široké veřejnosti nebo na přání zaměstnavatele může být k dispozici pouze zaměstnancům ÚP ČR, kteří na základě požadavku zaměstnavatele tipují vhodné uchazeče. Mezi těmito uchazeči o zaměstnání si zaměstnavatel vybere vhodného kandidáta a jméno nahlásí referentovi zaměstnanosti, který následně již může připravit projednávací list.

Pokud je žádost schválena, může dojít k uzavření „Dohody o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku“ (dále jen dohoda). Základní náležitosti dohody jsou uvedeny v kapitole 3.1 a dále budou uvedeny specifické náležitosti pro SÚPM vyhrazené. V dohodě musí být uvedeny tyto informace:

- v jaké profesi bude pracovní místo vyhrazeno;
- místo výkonu práce;

- informace o konkrétním uchazeči o zaměstnání (datum narození, adresa trvalého bydliště);
- datum nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru;
- doba trvání pracovního poměru (doba určitá x neurčitá);
- výše pracovního úvazku;
- doba poskytování příspěvku.

Zaměstnavatel se v případě sjednání SÚPM vyhrazeného nezavazuje k udržení tohoto pracovního místa ani přijatého uchazeče o zaměstnání, a to na žádnou dobu. Pokud by pracovní poměr byl ukončen dříve, než je uvedeno v závazné dohodě s ÚP ČR, je zaměstnavatel povinen doručit Úřadu práce ČR oznámení o ukončení pracovního poměru (Portál MPSV, © 2016a).

Pohled zaměstnavatele

Získání příspěvku na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání může být pro podnik významnou motivací, aby vstoupil do jednání s ÚP ČR. Podání žádosti podnik (zaměstnavatele) administrativně příliš nezatíží. Samotnou žádost tvoří pouze 3 strany. Na prvních dvou zaměstnavatel uvádí svoje identifikační údaje vč. čísla účtu, na které by byl případný příspěvek poskytován. Třetí stranu žádosti pak tvoří již zmíněná charakteristika pracovního místa korespondující s budoucí pracovní smlouvou.

Pokud se zaměstnavatel rozhodne, že obstaráním potvrzení o bezdlužnosti pověří místně příslušné pracoviště ÚP ČR, přikládá k žádosti pouze doklad o zřízení účtu, který uvedl v žádosti. V případě, že je žadatel veden ve veřejném rejstříku, opatří si ÚP ČR informace o něm přímo z těchto zdrojů.

Po podání žádosti musí podnik (zaměstnavatel) vyčkat na její schválení. Vzhledem k tomu, že schvalování neprobíhá v režimu správního řízení, není žadateli předem známá lhůta, ve které bude jeho žádost vyřízena. Pokud na přijetí zaměstnance (z řad uchazečů o zaměstnání) pospíchá, je zřejmé, že bude muset zvážit, zda mu případné získání příspěvku vykompenzuje fakt, že vybraný uchazeč nastoupí do pracovního poměru později. Jednou z možností jak uchazeče zapojit do pracovního procesu v podniku před schválením žádosti, je uzavření dohody o pracovní činnosti nebo o provedení práce s tímto

uchazečem. Zákon o zaměstnanosti totiž umožňuje, aby osoba byla jak uchazečem o zaměstnání, tak vykonávala výdělečnou činnost, pokud mu z ní neplyne hrubý příjem vyšší než polovina minimální mzdy (§ 25 odst. 3 b zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). O takovém zaměstnání pak ÚP ČR hovoří jako o nekolidujícím, protože nekoliduje s povinnostmi uchazeče o zaměstnání. Některá pracoviště ÚP ČR se však takové praxi brání a existenci nekolidujícího zaměstnání vybraného uchazeče o zaměstnání u žadatele o příspěvek při posuzování žádosti na SÚPM vyhrazené berou jako důvod pro její zamítnutí. Odůvodnění pro tento postup spočívá v tom, že příspěvek na SÚPM vyhrazené by měl – z pohledu ÚP ČR – zaměstnavateli určitým způsobem kompenzovat náklady spojené s přijetím nového zaměstnance, kterého zaměstnavatel nezná, který nepodává 100% výkon a musí se u nového zaměstnavatele zapracovat. V případě, kdy uchazeč u žadatele o příspěvek již vykonává nebo vykonával nekolidující zaměstnání, odpadávají tyto důvody pro poskytnutí příspěvku; poskytnutí příspěvku by v takovém případě nemělo požadovaný efekt. Dalším důvodem, proč ÚP ČR není ochoten tolerovat existenci nekolidujícího zaměstnání v případě poskytnutí příspěvku na SÚPM vyhrazené, je okolnost, že v případě překročení povoleného výdělku (tj. polovina minimální mzdy) dojde k vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence ÚP ČR. Vzhledem k tomu, že se výdělky dokládají zpětně, může se stát, že je uchazeč vyřazen buď v době schvalování žádosti, nebo i v době po jejím schválení a vybraná osoba tak přestává být uchazečem o zaměstnání a nemůže být tedy podpořena žádným z nástrojů APZ.

Po schválení žádosti uzavírá ÚP ČR se zaměstnavatelem dohodu o vyhrazení pracovního místa. Dohodu o vyhrazení pracovního místa podepisuje statutární zástupce podniku (zaměstnavatele) nebo jeho písemně pověřený zástupce (eventuálně prokurista). Vzhledem k tomu, že při podpisu dohody jsou zaměstnavateli předávány všechny klíčové informace o jejím fungování a poskytování příspěvku, je vhodné, aby zástupce zaměstnavatele podepsal dohodu osobně na ÚP ČR.

Ani v případě, kdy žadatel o příspěvek splní všechny zákonné podmínky, nemusí být jeho žádost o příspěvek schválena. Každá z krajských poboček ÚP ČR může mít stanovena další interní kritéria 3E, podle kterých posuzuje podanou žádost. Tato kritéria podléhají schválení ze strany GŘ ÚP ČR (GŘ ÚP ČR, 2015). V případě zamítnutí žádosti, nemá

žadatel možnost podat odvolání ani jinak se domáhat poskytnutí příspěvku, protože na jeho získání nemá žadatel žádný zákonný nárok.

Na základě uzavřené (podepsané) dohody pak zaměstnavatel uzavírá pracovní smlouvu s budoucím zaměstnancem (stále ještě s uchazečem o zaměstnání). Na vztah mezi zaměstnavatelem a budoucím zaměstnancem se plně vztahuje zákoník práce, tzn., že s budoucím zaměstnancem může být např. sjednána zkušební doba, vztahují se na něj všechny výpovědní důvody apod. Co do druhu práce, pracovního úvazku, místa výkonu práce a době trvání pracovního poměru (doba určitá x neurčitá) je však zaměstnavatel vázán údaji, které uvedl v žádosti o příspěvek, a zároveň jsou uvedeny v dohodě uzavřené s ÚP ČR. Zaměstnavatel do žádosti uvádí také předpokládanou hrubou mzdu. Zaměstnavatel se může domnívat, že čím vyšší mzdu do žádosti uvede, tím vyšší má šanci na schválení své žádosti. Jak vyplývá z dříve uvedeného, hrubá mzda není kritériem, které by mělo vliv na schvalování žádosti. ÚP ČR zároveň nemůže vyžadovat, aby zaměstnavatel skutečně poskytl budoucímu zaměstnanci hrubou mzdu ve výši, kterou uvedl v žádosti o příspěvek. Zaměstnavatel je však vázán nařízením vlády o minimální zaručené mzdě a minimálních mzdových tarifech a ÚP ČR dohlíží na to, aby toto nařízení nebylo porušeno. Z dohody o poskytnutí příspěvku vyplývá, že pracovní smlouvu musí zaměstnavatel na ÚP ČR doručit nejdéle spolu s prvním vyúčtováním mzdových nákladů. Respektive je v dohodě ujednáno, že první příspěvek nebude zaměstnavateli poskytnut dříve, než doloží na ÚP ČR pracovní smlouvu (GŘ ÚP ČR, 2015).

Poskytování příspěvku tedy neprobíhá automaticky a je nutná spolupráce zaměstnavatele. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je doložení pracovní smlouvy uzavřené s přijatým uchazečem o zaměstnání a následně formuláře: „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené“ (viz příloha B). Z ujednání v dohodě vyplývá, že formulář musí podnik (zaměstnavatel) dokládat po dobu trvání dohody každý měsíc, a to vždy nejdéle do konce měsíce následujícího po vykazovaném období. Ve formuláři vyúčtování zaměstnavatel mj. uvádí hrubou mzdu zaměstnance za vykazovaný měsíc, náklady na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem a také náhradu mzdy za pracovní neschopnost nebo karanténu. Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci i náhradu mzdy za první tři dny

pracovní neschopnosti, tedy nad výši, která zaměstnanci vzniká dle § 192 odst. 3 zákoníku práce, nelze tento náklad zahrnout do vyúčtování.

Významným ujednáním na formuláři vyúčtování mzdových nákladů je čestné prohlášení, které zaměstnavatel stvrzuje svým podpisem. „*Prohlašuji, že výše uvedené údaje jsou pravdivé a že hrubá mzda za uvedený měsíc a v uvedené výši byla/bude zaměstnanci zúčtována k výplatě a po zákonných srážkách **vyplacena nejpozději v den doručení výkazu Úřadu práce**. Dále prohlašuji, že částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance, uvedená v tomto vyúčtování, byla/bude **odvedena nejpozději v den doručení výkazu Úřadu práce**.*“ (Portál MPSV, © 2015k). Toto čestné prohlášení má vztah k dohodě o vyhrazení společensky účelného pracovního místa, kde je uvedeno, že se zaměstnavatel zavazuje vrátit příspěvek poskytnutý Úřadem práce ČR v případě, že hrubá mzda a pojistné na sociální a zdravotní pojištění uvedené ve výkazu nebudou uhrazeny ke dni doručení vyúčtování na Úřad práce ČR. Z tohoto ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel musí zaměstnanci první mzdu a pojistné s ní spojené uhradit ze svých nákladů a nemůže s úhradou těchto plateb vyčkat do doby poskytnutí prvního příspěvku ze strany ÚP ČR. Stejně tak není možné, aby zaměstnavatel zaměstnanci uhradil např. pouze mzdu, doručil na ÚP ČR vyúčtování mzdových nákladů a až následně uhradil platby na sociální a zdravotní pojištění. A stejně tak v dalších měsících platnosti dohody – zaměstnavatel vždy musí nejdříve uhradit všechny povinné platby a až následně doložit na ÚP ČR formulář vyúčtování. Vyúčtování může na ÚP ČR doručit osobně, poštou nebo prostřednictvím datové schránky. Vzhledem k tomu, že všem právnickým osobám jsou zřizovány datové schránky automaticky, není pro ně doručení vyúčtování spojené s dalšími náklady. Vyplnění samotného vyúčtování také není časově nijak náročné, údaje do něj zaměstnavatel získá ze svého účetnictví nebo jeho vyplněním může pověřit osobu/firmu, která mu účetnictví zpracovává. K vyúčtování zaměstnavatel nedokládá žádné další dokumenty jako např. výpis z účtu nebo výplatní lístek. Pravdivost údajů uvedených ve formuláři může ÚP ČR ověřovat průběžnou nebo následnou kontrolou. Tato kontrola může pro zaměstnavatele představovat určitou časovou i administrativní zátěž, vzhledem k tomu, že při ní musí předložit všechny doklady vztahující se ke mzdě podpořené osoby a odvodům na sociální a zdravotní pojištění, tj.

včetně např. bankovních výpisů, ze kterých bude patrné, kdy byly provedeny platby na sociální a zdravotní pojištění. Zaměstnavatel je však na možnost provedení kontroly upozorněn přímo v dohodě o vyhrazení pracovního místa (GŘ ÚP ČR, 2015).

Dle prováděcí vyhlášky k zákonu o zaměstnanosti č. 518/2004 Sb., je zaměstnavateli příspěvek poskytován ve lhůtě do 30 kalendářních dnů ode dne jeho doručení na ÚP ČR. V případě vzniku pochybností o správnosti údajů uvedených ve formuláři vyúčtování, je ÚP ČR oprávněn vyzvat zaměstnavatele k podání vysvětlení nebo provedení opravy s tím, že příspěvek bude poskytnut až po vyjasnění pochybností.

Mezi další povinnosti zaměstnavatele patří informovat ÚP ČR v případě předčasného ukončení pracovního poměru, tj. v případě, kdy pracovní poměr zaměstnance skončí v době, po kterou má být příspěvek poskytován. Jak již bylo uvedeno dříve, uzavřením dohody se zaměstnavatel nezavazuje k udržení pracovního místa ani přijatého uchazeče. Dle ujednání v dohodě o vyhrazení pracovního místa je zaměstnavatel povinen oznámení o ukončení pracovního poměru doručit na ÚP ČR nejdéle s formulářem vyúčtování mzdových nákladů za měsíc, ve kterém k ukončení pracovního poměru dojde. Vzhledem k tomu, že se na vztah mezi zaměstnavatelem a podpořeným zaměstnancem vztahují ustanovení zákoníku práce, může k ukončení pracovního poměru dojít jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele. Předčasné ukončení pracovního poměru nemá pro zaměstnavatele – z hlediska smluvního vztahu s ÚP ČR – žádné následky. V případě ukončení pracovního poměru zaměstnavateli také nevzniká povinnost vrátit již doposud získané příspěvky. Pokud by však zaměstnavatel tuto svoji povinnost nesplnil a o předčasném ukončení pracovního poměru ÚP ČR neinformoval, bude jeho opomenutí – dle ustanovení dohody – klasifikováno jako porušení rozpočtové kázně, které ÚP ČR předává k dalšímu řešení místně příslušnému finančnímu úřadu.

V případě, že dohoda uzavřená mezi ÚP ČR a podnikem (zaměstnavatelem) pozbude platnosti uplynutím doby, na kterou byla sjednána, zaměstnavatel nemá vůči ÚP ČR další povinnosti, vyjma nutnosti strpět a poskytnout součinnost v případě následné kontroly plnění ujednání dohody.

Povinnosti podniku související se získáním příspěvku na vyhrazení společensky účelného pracovního místa lze tedy shrnout do následujících bodů:

- vyčkat na schválení žádosti o poskytnutí příspěvku;
- po schválení žádosti uzavřít s uchazečem o zaměstnání pracovní smlouvu, která koresponduje s údaji uvedenými v žádosti o příspěvek;
- doručit na ÚP ČR kopii pracovní smlouvy;
- doručovat každý měsíc po uhrazení mzdy a odvodů na sociální a zdravotní pojištění na ÚP ČR formulář „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené“;
- v případě předčasného ukončení pracovního poměru doručit na ÚP ČR oznámení o této skutečnosti;
- poskytnout součinnost v případě průběžné nebo následné kontroly plnění podmínek sjednaných v dohodě o poskytnutí příspěvku (GŘ ÚP ČR, 2015).

Oproti těmto povinnostem má podnik možnost získat příspěvek na (částečnou) úhradu mzdových nákladů zaměstnance, kterého přijme z řad uchazečů o zaměstnání. Dle tabulky 7 mohl podnik v Libereckém kraji v roce 2015 získat příspěvek až ve výši 288 000 Kč, a to v případě, kdy by přijal do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání ve věku nad 50 let nebo vedeného v evidenci ÚP ČR déle než 24 měsíců.

3.1.2 Společensky účelné pracovní místo zřízené zaměstnavatelem

Příspěvek na tento typ SÚPM je poskytován jako účelově určený na zřízení pracovního místa, konkrétně na pořízení strojního vybavení, náradí a dalšího vybavení pracovního místa přímo souvisejícího s předmětem činnosti podniku. Příspěvek na SÚPM zřízené, které zaměstnavatel bude obsazovat uchazeči o zaměstnání z evidence ÚP ČR, může být poskytnut takto:

1. návratný příspěvek;
2. příspěvek na úhradu úroků z úvěrů;
3. jiný účelově určený příspěvek.

Podle vybraného typu příspěvku předloží žadatel žádost o SÚPM zřízené a přiloží společně s ní následující přílohy:

- ad 1) návrh splátkového kalendáře;

ad 2) originál úvěrové smlouvy a potvrzení peněžního ústavu o výši úroků a lhůtách jejich splatnosti;

ad 3) seznam nákladových položek a jejich předpokládané ceny.

Maximální výše příspěvku na společensky účelná pracovní místa zřízená se odvíjí od podílu nezaměstnanosti v okrese, kde budou místa zřizována (ve vztahu k průměrnému podílu nezaměstnanosti v ČR), průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a od počtu vytvářených pracovních míst. Pro přehlednost poslouží níže uvedená tabulka 8 (GŘ ÚP ČR, 2015).

Tabulka 8 Výše příspěvků na zřízení společensky účelného pracovního místa

Podíl nezaměstnanosti v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek Okres x Česká republika	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM do 10 pracovních míst na základě jedné dohody	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM při více než 10 pracovních místech na základě jedné dohody
Podíl nezaměstnanosti v okrese < v ČR	čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku
Podíl nezaměstnanosti v okrese = nebo > v ČR	šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku

Zdroj: vlastní zpracování dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §113 odst. 4

Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhláší MPSV na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením, které je zveřejňováno ve Sbírce zákonů - § 113, odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Pokud předložená žádost projde schvalovacím procesem, tak může dojít k závěrečné fázi, a tou je uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR. V té se zaměstnavatel zavazuje udržet zřízené pracovní místo obsazené uchazečem (uchazeči) o zaměstnání minimálně po dobu 365 kalendářních dní. Udržitelnost míst u příspěvku na SÚPM zřízených není pouze povinností zaměstnavatele, ale i ÚP ČR přebírá jistou zodpovědnost. ÚP ČR se uzavřením

dohody zavazuje k tomu, že když některý z umístěných uchazečů o zaměstnání ukončí u zaměstnavatele pracovní poměr, tak bude schopen doporučit na volné pracovní místo jiného vhodného uchazeče o zaměstnání. Kvůli podmínce udržitelnosti pracovních míst většina zaměstnavatelů volí méně rizikovou variantu, a tou je příspěvek na SÚPM vyhrazené. (GŘ ÚP ČR, 2015). Navíc stejně jako v případě příspěvků na SÚPM vyhrazená však ÚP ČR většinou neposkytuje maximální výši příspěvků. Krajská pobočka ÚP ČR v Liberci v roce 2015 poskytovala příspěvek ve výši do 40 000 Kč na zřízení 1 pracovního místa se závazkem udržet pracovní místo obsazené po dobu 365 dnů nebo do výše 80 000 Kč ovšem se závazkem udržet takto vzniklé místo obsazené po dobu 730 dnů. (ÚP ČR Liberec, 2015). V porovnání s výší příspěvku na SÚPM vyhrazené je zřejmé, že pro podnik je finančně výhodnější získat právě tento příspěvek.

3.1.3 Výdaje na SÚPM v Libereckém kraji

V předchozí kapitole byl představen nástroj aktivní politiky zaměstnanosti SÚPM, možnosti jejich financování a výše vyplácených příspěvků. Níže uvedená tabulka 9 poskytuje souhrnné informace o vynaložených finančních prostředcích na podporu SÚPM v Libereckém kraji za období od roku 2010 až do roku 2015 a tabulka 10 hodnoty za celou ČR. Údaje jsou uvedeny v tis. Kč.

Tabulka 9 Výdaje na SÚPM v Libereckém kraji v letech 2010 – 2015

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Výdaje na SÚPM v tis. Kč.	58 552	35 080	19 910	40 109	101 745	159 858

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015i

Tabulka 10 Výdaje na SÚPM v ČR v letech 2010 – 2015

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Výdaje na SÚPM v tis. Kč.	1 454 155	795 053	366 364	1 023 843	1 937 717	3 806 978

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015i

Snížení výdajů v roce 2011 mohlo být odezvou na trvající hospodářskou krizi společně s restrukturalizací služeb zaměstnanosti, jejíž součástí bylo zřízení Úřadu práce České republiky, doprovázené podstatnou organizační změnou Úřadu práce ČR.

Tabulka 11 Počty podpořených uchazečů o zaměstnání v celé ČR v letech 2010 – 2015

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	1/2 roku 2015
SÚPM	25 882	13 410	11 380	21 716	33 081	25 428

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2015i

Počty podpořených uchazečů, které uvádí tabulka 11, jsou ovlivňovány několika faktory. Především se jedná o vyčleněné finance na poskytování příspěvku pro zaměstnavatele na nástroj SÚPM, dále je rozhodující v jaké skupině se nachází podpořený uchazeč o zaměstnání, protože od toho se odvíjí výše poskytnutého příspěvku. V neposlední řadě je to angažovanost jednotlivých poboček ÚP ČR v evropských projektech.

3.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) je nejen jedním ze způsobů, jak může podnik získat prostředky ze státního rozpočtu (nejen z APZ), ale pro střední a velké podniky je to v podstatě povinnost (více viz kapitola 3.2.2 Pohled zaměstnavatele).

Současná legislativa (zákon o zaměstnanosti) upravuje několik způsobů, jak mohou podniky získat finanční prostředky na zaměstnávání OZP. Jedním z nástrojů je tvorba chráněných pracovních míst, druhým nástrojem je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vedle těchto nástrojů zaměřených speciálně na zaměstnávání OZP, může podnik využít také příspěvek na vyhrazení SÚPM pro uchazeče o zaměstnání, který je zároveň osobou se zdravotním postižením.

3.2.1 Chráněné pracovní místo

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.“ (§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). V případě chráněných pracovních míst (dále jen CHPM) může ÚP ČR poskytnout příspěvek buď na zřízení CHPM nebo jeho provoz.

Předchozí právní úprava (Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 115/1992, Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změnou pracovní schopností, §§ 6 - 8) pracovala s pojmem „chráněné dílny“ a „chráněná pracoviště“. Pro získání statutu chráněné dílny či pracoviště muselo u daného zaměstnavatele pracovat alespoň 60 % osob se zdravotním omezením (dříve „se změnou pracovní schopností“). Pouze takové pracoviště mělo možnost získat příspěvek na zřízení či provoz chráněné dílny nebo chráněného pracoviště. Aktuální znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, již tuto podmínku nedefinuje. Díky této skutečnosti došlo k rozšíření možností a o příspěvek na zřízení (provoz) CHMP může požádat větší počet zaměstnavatelů (podniků).

Příspěvek na zřízení CHMP lze zaměstnavateli poskytnout mj. za podmínky, že bude obsazeno po dobu 3 let. Výše příspěvku na zřízení takového místa se liší podle toho, zda podnik (zaměstnavatel) obsadí pracovní místo osobou se zdravotním postižením nebo osobou s těžším zdravotním postižením a dále podle počtu vytvářených CHMP – podrobnosti viz tabulka 12. Příspěvek je poskytován na pořízení vybavení nutného pro vznik nového pracovního místa pro OZP.

Tabulka 12 Výše příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa

	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho CHMP do 10 pracovních míst na základě jedné dohody	Maximální výše příspěvku na zřízení jednoho CHMP při více než 10 pracovních místech na základě jedné dohody
Osoba se zdravotním postižením	osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	desetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku
Osoba s těžším zdravotním postižením	dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku	čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku

Zdroj: vlastní zpracování dle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 5

Žádost o příspěvek na zřízení CHPM a její schvalovací proces

V případě zájmu o tento příspěvek je žadatel povinen podat žádost „Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě“ (viz příloha C) na místě příslušnou krajskou pobočku nebo vybrané kontaktní pracoviště ÚP ČR. Pro určení místní příslušnosti je rozhodující místo, ve kterém má být zaměstnání vykonáváno, tj. pracoviště podniku (Portál MPSV, © 2016b). Stejně jako u SÚPM může být žádost podána formou volně psané žádosti nebo na předepsaném formuláři, který je ke stažení na webových stránkách ÚP ČR. Žadatel je povinen doložit následující přílohy:

- potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele (podniku);
- doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu;
- podnikatelský záměr
- doklad prokazující vztah k objektu, ve kterém bude CPM zřízeno – např. výpis z katastru nemovitostí, nájemní smlouva aj.
- charakteristika CHMP, která je součástí žádosti o příspěvek.

Charakteristika CHMP obsahuje podobné informace jako charakteristika SÚPM vyhrazeného. Navíc zde zaměstnavatel (podnik) uvádí počet pracovních míst, které hodlá vytvořit a musí uvést také stručný popis budoucího pracoviště – zda a jak je přizpůsobeno OZP, jak je zajištěno sociální zázemí, pracovní pomůcky atd.

Kromě výše uvedených příloh podnik v žádosti vyplňuje také další údaje potřebné k posouzení žádosti, a to v závislosti na tom, zda již v minulosti zaměstnával OZP nebo nikoli. Jedním ze zkoumaných skutečností je např., zda nebyla na žadatele opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinností podle zákoníku práce nebo zda nebylo vůči žadateli zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. (Portál MPSV, © 2016b).

Postup schvalování je totožný jako u SÚPM (kapitola 3.1), tj. referent trhu práce vypracuje k žádosti projednávací list, ve kterém se vyjádří oddělení, které zprostředkovává zaměstnání, zda eviduje dostatečný počet vhodných uchazečů. Při schvalování žádosti je věnována pozornost také podnikatelskému záměru, jehož osnova je součástí žádosti o příspěvek, stejně jako tabulky pro ekonomickou analýzu. V případě schválení žádosti, uzavírá ÚP ČR se žadatelem dohodu o zřízení chráněného pracovního místa.

Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa

Obsah dohody upravuje § 75 odst. 9 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Mezi podstatné náležitosti patří např.:

- identifikační údaje účastníků dohody;
- informace o zřizovaných místech (profese, počet);
- výše příspěvku a způsob, jakým bude poskytnut;
- závazek zaměstnavatele, že bude vytvořená místa obsazovat pouze OZP;
- dobu, po kterou budou vzniklá pracovní místa obsazena OZP, a den, od kterého budou místa obsazena;
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován;
- způsob prokázání použití příspěvku, aj.

Vedle příspěvku na zřízení CHPM může ÚP ČR poskytovat také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, a to ve výši 48 000 Kč měsíčně. Podmínky poskytování příspěvku jsou podobné, jako u příspěvku na zřízení CHPM a upravuje je § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pro základní přehled čerpání příspěvků na zřízení CHPM v Libereckém kraji poslouží níže uvedená tabulka 13.

Tabulka 13 Výdaje na CHPM v Libereckém kraji v letech 2010 až 2015

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Výdaje na CHPM v LK	339	8 532	4 735	2 710,6	6 176,5	4 489

Zdroj: vlastní zpracování z dat Portálu MPSV, © 2016ch

3.2.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Tento příspěvek poskytuje ÚP ČR zaměstnavatelům, kteří na chráněných pracovních místech zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu všech svých zaměstnanců. Jedná se o částečnou úhradu vynaložených prostředků na mzdy a platy.

Přestože se jedná o příspěvek, na který se každoročně vynakládají poměrně vysoké částky, je v této práci zmíněn pouze okrajově, protože se nejedná o typický nástroj APZ. Pokud totiž zaměstnavatel splní podmínky dané zákonem o zaměstnanosti, nepodléhá jeho žádost již dalšímu schvalování a příspěvek mu je poskytnut. O příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHPM tedy můžeme hovořit jako o nárokovém a svým charakterem tak patří spíše do oblasti pasivní politiky zaměstnanosti.

Jak už bylo uvedeno výše, příspěvek je poskytován jako náhrada vynaložených mezd nebo platů v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců, kteří jsou současně OZP, včetně sociálního a zdravotního pojištění, které zase odvedl zaměstnavatel z vyměřovacího základu zaměstnance. Maximální výše příspěvku je stanovena na 8 000 Kč na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením a 5 000 na osobu zdravotně znevýhodněnou (Portál MPSV, © 2016c)

Vedle příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů může zaměstnavatel také uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku dalších provozních nákladů, které prokazatelně

vynaložil v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá. Podle Vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se jedná o tyto druhy provozních nákladů:

- správní náklady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (vedení personální, mzdové a sociální agendy zaměstnanců, komunikace se státními orgány, nájemné, povinné revize zařízení a objektů, zvýšená spotřeba energie, paliva, vody, atd.);
- náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů (mzdové náklady);
- náklady na dopravu (doprava zaměstnanců, materiálu);
- náklady na přizpůsobení provozovny (pořízení počítačového programového vybavení pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek, výstavba nebo rozšíření potřebných provozů).

Žádost o příspěvek podává zaměstnavatel na krajské pobočce, v jejímž obvodu má sídlo, žádost podává čtvrtletně zpětně a na ÚP ji musí doručit nejpozději do konce kalendářního měsíce následující po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Kromě běžných příloh, jakými jsou potvrzení o bezdlužnosti a doklad o běžném účtu, žadatel k žádosti dále přikládá:

- doklady o celkovém průměrném přepočteném počtu všech zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo s těžším zdravotním postižením;
- jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP a těžším zdravotním pojištěním;
- doklad o tom, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je OZP nebo osobou s těžším zdravotním postižením. (Portál MPSV, © 2016c).

O poskytnutí příspěvku rozhoduje ÚP ČR ve správním řízení a příspěvek je splatný nejdéle do 14 dnů po nabytí právní moci rozhodnutí o jeho poskytnutí. Tabulka 14 znázorňuje rostoucí výdaje v tis. Kč na příspěvky v rámci § 78 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Tabulka 14 Výdaje na § 78 v letech 2010 až 2015

Rok	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Výdaje na § 78 v LK	116 200	132 278	140 004	155 799	172 549	184 745
Výdaje na § 78 v ČR	2 712 304	3 282 404	3 468 251	3 670 239	4 018 723	4 320 059

Zdroj: vlastní z pracování z dat Portálu MPSV, ©2016i

Pohled zaměstnavatele

Jak už bylo řečeno v úvodu této kapitoly, pro střední a velké podniky je zaměstnávání OZP dle současné právní úpravy povinností. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, jsou (dle § 81 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl v současné době činí 4 %. Zaměstnavatel může tuto povinnost plnit následujícími způsoby:

- zaměstnávat OZP;
- odebírat výrobky nebo služby od podniků, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP;
- odvodem finančních prostředků do státního rozpočtu.

Nebo je možné využít vzájemné kombinace výše uvedených možností. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP a povinného podílu, je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Výše odvodu do státního rozpočtu podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, činí za každou OZP 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl OZP vznikla. Oznamovací povinnost o plnění povinného podílu a odvod do státního rozpočtu má zaměstnavatel povinnost splnit u krajské pobočky ÚP ČR, v jejímž územním obvodu je jeho sídlo, nejpozději vždy do 15. února následujícího roku (Portál MPSV, © 2016d).

Vzhledem k výše popsanému je patrné, že především střední a velké podniky by měly mít o zaměstnávání OZP zájem. V případě, že by OZP chtěly vytvořit pracovní místo, pro které potřebují nějaké nové vybavení, nebo by bylo nutné provést stavební úpravy, mohou podniky využít příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Podání žádosti není tak jednoduché jako u příspěvku na SÚPM vyhrazené. Součástí žádosti je také podnikatelský záměr a ekonomická rozvaha. Závaznou osnovu podnikatelského záměru nalezne žadatel přímo u žádosti o příspěvek. Osnova obsahuje šest základních bodů, ve kterých žadatel uvádí např. informace o svých dosavadních aktivitách, popisuje chystaný podnikatelský záměr, provádí analýzu současného trhu (konkurence, dodavatelé) doplněnou o SWOT analýzu. Ekonomická rozvaha připomíná cash flow budoucích příjmů a výdajů. Dále žadatel vyplní seznam nákladových položek nezbytných ke zřízení CHPM. Do této přílohy může žadatel uvést všechny položky, které se zřízením místa souvisí, avšak ÚP ČR příspěvek poskytuje pouze na ty, které jsou pro zřízení CHPM nezbytně nutné a přímo s ním souvisí. Příspěvek nelze poskytovat např. na zásoby. V této příloze také zaměstnavatel označí položky, které má v plánu financovat z příspěvku od ÚP ČR a které bude financovat z vlastních zdrojů. V této části žádosti také ÚP ČR zjišťuje, zda žadatel disponuje dalšími finančními prostředky, které by mu pomohly dofinancovat zamýšlené nákladové položky. Je pravděpodobné, že záměr, který bude finančně postavený pouze na příspěvku od úřadu práce (tzn., že žadatel nemá další vlastní prostředky), vyhodnotí ÚP ČR jako rizikový a příspěvek na zřízení CHPM neposkytne.

Další důležitou okolností při schvalování žádosti je druh práce, který bude sjednán v pracovní smlouvě. Vzhledem k tomu, že CHPM zřízená za přispění ÚP ČR mohou být obsazována pouze OZP, musí být pracovní náplň upravena právě pro tyto osoby. Také ÚP ČR při schvalování žádosti přihlíží k tomu, zda má v evidenci uchazečů o zaměstnání dostatek vhodných OZP, které mohou zamýšlenou profesi vykonávat. Vzhledem k tomu, že se zaměstnavatel v dohodě o zřízení CHPM zavazuje, že bude pracovní místa provozovat po 3 roky, musí ÚP ČR provést rozbor svých uchazečů i s ohledem na možný budoucí vývoj. V právní úpravě poskytování příspěvku na zřízení CHPM se nehovoří o tom, že příspěvek je poskytován pouze na uchazeče o zaměstnání. Lze však předpokládat, že ÚP ČR bude mít zájem umístit na takto podporovaných místech právě uchazeče o zaměstnání, kteří jsou zároveň OZP.

Podmínka udržitelnosti pracovních míst po dobu 3 let, je pro podniky určitě hodně omezující. Tuto podmínku by mu měla kompenzovat výše příspěvku, kterou může na zřízení pracovního místa získat. Dle platné legislativy lze na jedno CHPM pro osobu se zdravotním postižením získat příspěvek až 201 432 Kč (Portál MPSV, ©2016e). Jedná se však pouze o maximální hranici, kterou ÚP ČR nemusí zaměstnavateli poskytnout. V porovnání s příspěvkem na SÚPM vyhrazené bylo možné v roce 2015 získat v Libereckém kraji příspěvek při zaměstnání OZP ve výši 156 000 Kč a bez závazku pracovní místo udržet. I toto může být jedním z důvodů, proč není příspěvek na zřízení CHPM využíván v tak velké míře.

Z hlediska podniku zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením, se jeví jako daleko nejvýhodnější využívat možnosti příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHPM. Nevýhodou tohoto příspěvku může být poměrně složitá administrativa spojená s podáním žádosti. Zaměstnavatel podává žádost 4x ročně (za každé ukončení čtvrtletí) a ke každé žádosti musí připojit přílohy uvedené v kapitole 3.2.2. Lze však předpokládat, že pokud podnik zaměstnává více než 50 % OZP, má s touto agendou zkušenosti a jeho personalisté se na ni specializují. Navíc, pokud zaměstnavatel splní všechny podmínky dané zákonem, má jistotu, že prostředky ze státního rozpočtu obdrží a předem ví, v jaké výši. Na závěr je ještě nutné uvést, že příspěvek na podporu zaměstnávání OZP nelze kombinovat např. s příspěvkem na SÚPM vyhrazené nebo s příspěvkem na provoz CHPM (Portál MPSV, © 2016c).

3.3 Projekty Evropského sociálního fondu

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Liberci realizovala v projektovém období 2007 – 2013 několik projektů, které byly podpořeny ESF. Tato diplomová práce se bude podrobněji zabývat pouze vybranými projekty, a to projekty s názvem: Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji a Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců.

V současném projektovém období 2014 – 2020 se oddělení Evropských projektů jednotlivých krajských poboček Úřadu práce ČR připravuje na realizaci nových projektů. Konkrétně Krajská pobočka ÚP ČR v Liberci bude realizovat RIP pod názvy:

- Aktivně do práce v Libereckém kraji - hlavním cílem projektu bude zvýšení motivace, dovedností a kompetencí jednotlivce, aby se mnohem lépe dokázal zapojit do koloběhu trhu práce; tento projekt je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR min. 3 měsíce a splňují věkovou podmínku 50 let a více;
- Zpět do práce v Libereckém kraji - tento projekt je zaměřen na dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR déle jak 5 měsíců; cílem projektu je pomocí různých nástrojů (poradenské činnosti, rekvalifikace, školení, bilanční a pracovní diagnostika, atd.) usnadnit návrat na trh práce a nalezení nového vhodného pracovního místa;
- Záruky pro mladé v Libereckém kraji - tento projekt bude mít velmi obdobný scénář realizace, jako předchozí projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji (Portál MPSV, © 2016f).

3.3.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji (dále jen Odborné praxe) byl realizován v souladu s iniciativou Evropské komise tzv. Garance pro mladé, k jejímuž plnění se Česká republika zavázala. Prvotním cílem bylo zvýšit zaměstnanost mladých uchazečů o zaměstnání ve věku do 30 let a poskytnout této specifické skupině odborné dovednosti a kompetence pro získání a udržení kvalitního zaměstnání.

Projekt byl v Libereckém kraji zahájen v červenci roku 2013 s cílem pomoci mladým lidem, kteří ještě nedovršili 31 let, zvýšit jejich uplatnitelnost na trhu práce a prohloubit jejich odborné znalosti a dovednosti s účelem předcházet jejich opakované evidenci na ÚP ČR. Projekt byl ukončen k 31. 11. 2015. Aktivita projektu byly realizovány na celém území Libereckého kraje, tedy v okresech: Liberec, Česká Lípa, Jablonec nad Nisou a Semily. Cílovou skupinou projektu byli uchazeči o zaměstnání:

- ve věku do 30 let;
- bez rozdílu dosaženého vzdělání;
- bez pracovních zkušeností nebo s maximální délkou pracovní praxe 2 roky po ukončení přípravy na budoucí povolání.

Prvotní představy o fungování projektu měly jiný charakter, než jaká byla realita. V první řadě byla představa ze strany iniciátorů projektu taková, že sami zaměstnavatelé budou kontaktovat příslušné pracovníky ÚP ČR v Liberci, zodpovědné za realizaci projektu Odborné praxe pro mladé v Libereckém kraji, a ti jim pomohou s vytipováním vhodných uchazečů o zaměstnání, kteří by mohli usilovat o místo odborné praxe. Ve skutečnosti tomu bylo naopak, projektoví pracovníci oslovovali jednotlivé zaměstnavatele a nabízeli jim možnost zapojení se do realizace projektu. A touto aktivitou zároveň hledali vhodná pracovní místa pro zapojené uchazeče v projektu, kteří chtěli vykonat svoji tzv. odbornou praxi (ÚP ČR, 2013).

Účastníci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji

Uchazeč o zaměstnání

První kontakt s projektem měli uchazeči o zaměstnání při informačních vstupních setkáních, která probíhala na jednotlivých pracovištích ÚP ČR v Libereckém kraji. Tato setkání sloužila především k informování uchazečů o zaměstnání o tomto projektu a o konkrétních podmínkách, za kterých mohou aktivně vstoupit do projektu a účastnit se veškerých aktivit projektu. Celkem se těchto informačních schůzek zúčastnilo přes 1 200 uchazečů o zaměstnání a aktivně se do projektu zapojilo 989 osob.

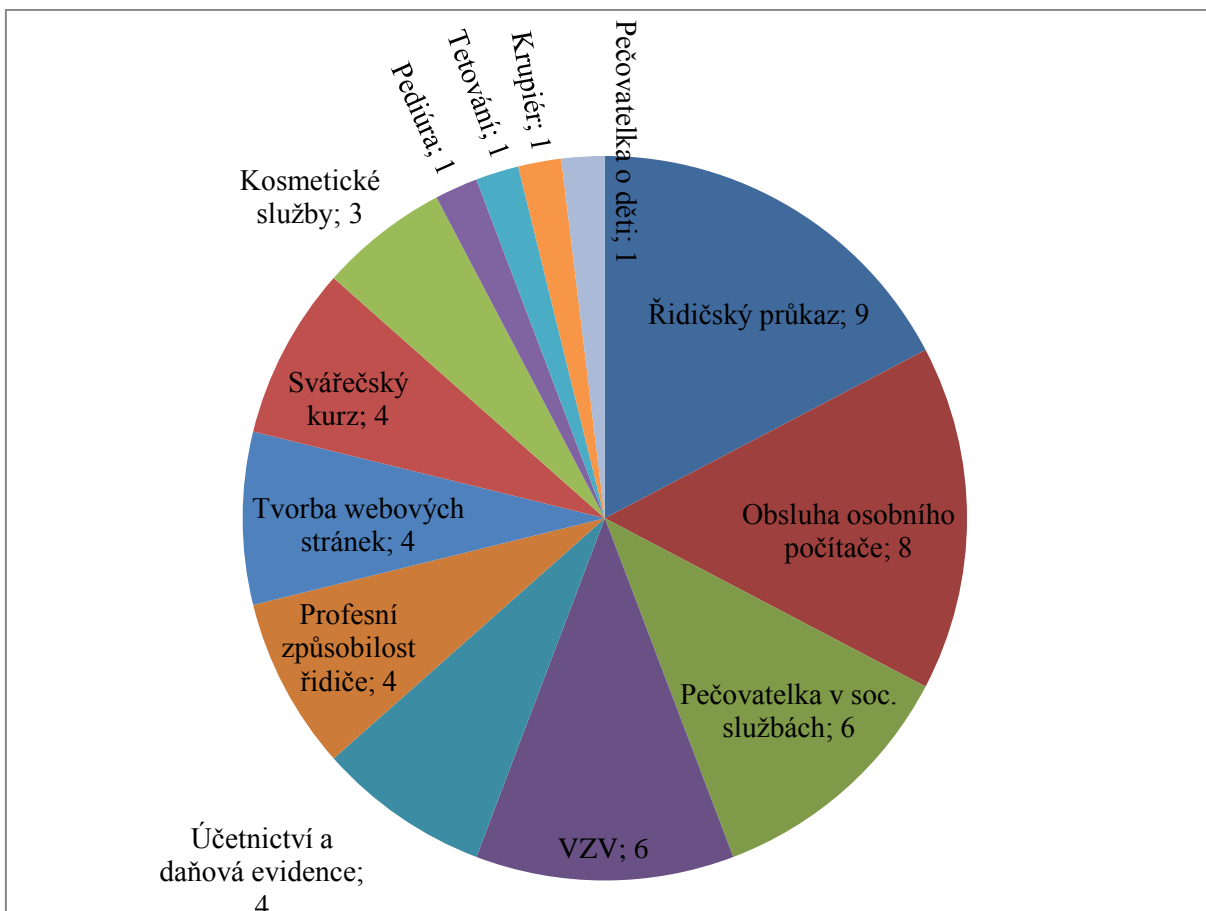
Všichni tito uchazeči o zaměstnání prošli tzv. individuálním poradenstvím. V rámci této aktivity probíhal vstupní pohovor s poradcem a konzultace předloženého životopisu, následně uchazeč o zaměstnání vyslovil své představy a požadavky na odbornou praxi. Na základě této schůzky s poradcem byla uchazečům doporučena a nabídnuta možnost účasti na dalších aktivitách. Případně již byla uchazečům nabídnuta odborná praxe u konkrétního zaměstnavatele, která odpovídala požadavkům a kvalifikaci uchazeče o zaměstnání.

Další aktivity projektu

Motivační aktivity projektu měly za cíl podpořit aktivizaci a motivaci zúčastněných k napsání kvalitního životopisu a motivačního dopisu. Dále měly za úkol připravit uchazeče na pracovní pohovor u zaměstnavatele. Tato aktivita byla realizována pro 90 osob v časovém rozsahu 10 hodin.

V případě zájmu či potřeby mohli uchazeči absolvovat odborná školení v oblasti pracovního právního minima (43 absolventů) a finanční gramotnosti (76 absolventů) v časovém rozsahu 5 hodin.

Po školicích aktivitách měli účastníci možnost získat nebo si obnovit profesní kvalifikaci pomocí rekvalifikačních kurzů, jak zvolených, tak i vysoutěžených. O tento typ podpory nebyl moc veliký zájem, což zachycuje níže uvedený obrázek 11. Úspěšně tuto aktivitu projektu zakončilo 57 osob. Mezi nejžádanější rekvalifikační kurzy patřily především: Řidičský průkaz (9 osob), Obsluha osobního počítače (8 osob), Pečovatel/ka v sociálních službách (6 osob) (ÚP ČR, 2013, 2015c).



Obrázek 11 Přehled rekvalifikačních kurzů a zúčastněných osob
Zdroj: vlastní zpracování z dat ÚP ČR, 2015c

Pracovního pohovoru na konkrétní (specifické) pracovní místo u zaměstnavatele se vždy v předem určeném termínu účastnilo cca 5 až 10 uchazečů o zaměstnání a závěrečný verdikt vynesl vždy zaměstnavatel, který žádal o příspěvek na SÚPM vyhrazené, financovaný z rozpočtu projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji. Pokud si zaměstnavatel vybral vhodného uchazeče o zaměstnání, byla mu nabídnuta odborná praxe. Odborná praxe byla realizována formou pracovního poměru u zaměstnavatele v rozsahu 40 hodin týdně. Ve výjimečných případech mohla být odborná praxe realizována v kratší pracovní době, minimálně však 20 hodin týdně. Na začátku projektu byl předpoklad vytvořit 103 místo pro vykonání odborné praxe, nakonec se podařilo podpořit 555 míst z 821 předložených žádostí o příspěvek na SÚPM vyhrazené. Kromě finančně podpořených míst se podařilo umístit 4 mladé uchazeče o zaměstnání na pracovní místa, na které zaměstnavatel nepožadoval finanční příspěvek (ÚP ČR, 2013, 2015c).

Zaměstnavatel (podnik)

Do projektu se mohl zapojit jakýkoli zaměstnavatel, který splňoval stejné podmínky jako u žádosti o příspěvek na SÚPM vyhrazené. Zaměstnavatel musel do projektu nabídnout volné pracovní místo, které sloužilo k vykonání odborné praxe s alespoň minimálním potenciálem kariérního růstu.

Podmínky získání příspěvku

ÚP ČR poskytoval jednotlivým zaměstnavatelům mzdový příspěvek na vybrané uchazeče o zaměstnání formou příspěvku na SÚPM vyhrazené (viz příloha D). Přílohy k žádosti byly totožné jako v případě běžných míst SÚPM vyhrazených viz kapitola 3.1.1. Navíc zaměstnavatel dokládal tzv. Plán realizace odborné praxe. Žádost o příspěvek opět procházela schvalovacím procesem, který je popsán v kapitole 3.1, na podnět příslušných zaměstnanců ÚP ČR, kteří koordinovali realizaci projektu. Příspěvek byl poskytován minimálně na dobu 3 měsíců a maximálně na dobu 12 měsíců. Pracovní poměr však musel být sjednán na dobu min. 12 měsíců. Příspěvek byl poskytován na základě „Dohody o vyhrazení SÚPM“. Výše příspěvků byla závislá na vzdělání uchazeče o zaměstnání, který měl být podpořen – více viz tabulka 15.

Tabulka 15 Výše příspěvků pro projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji

Vzdělání	Pracovní smlouva na dobu neurčitou	Pracovní smlouva na dobu určitou	Uchazeč v evidenci ÚP ČR déle než 24 měsíců
Vysoká škola	24 000 Kč	20 000 Kč	24 000 Kč
Střední škola	22 000 Kč	18 000 Kč	24 000 Kč
Střední odborné nebo nižší	20 000 Kč	16 000 Kč	24 000 Kč

Zdroj: vlastní zpracování z dat ÚP ČR, 2013

Výše příspěvků je uvedena v superhrubé mzdě (včetně zákonných odvodů na zdravotním a sociálním pojištění).

Kromě příspěvku na mzdu budoucího zaměstnance, mohl zaměstnavatel získat příspěvek i na tzv. mentora. Za mentora byl považován zkušený zaměstnanec, který zaškoloval,

zaučoval a zapracovával účastníka odborné praxe na pracovišti. Rozsah zaškolování účastníka Odborné praxe mentorem závisel na charakteru, obsahu odborné praxe a také na osobních předpokladech účastníka. V případě zájmu o tento příspěvek podal zaměstnavatel spolu se Žádostí o SÚPM vyhrazené také Žádost o příspěvek na mentora (viz příloha E) a k ní přiložil stávající pracovní smlouvu.

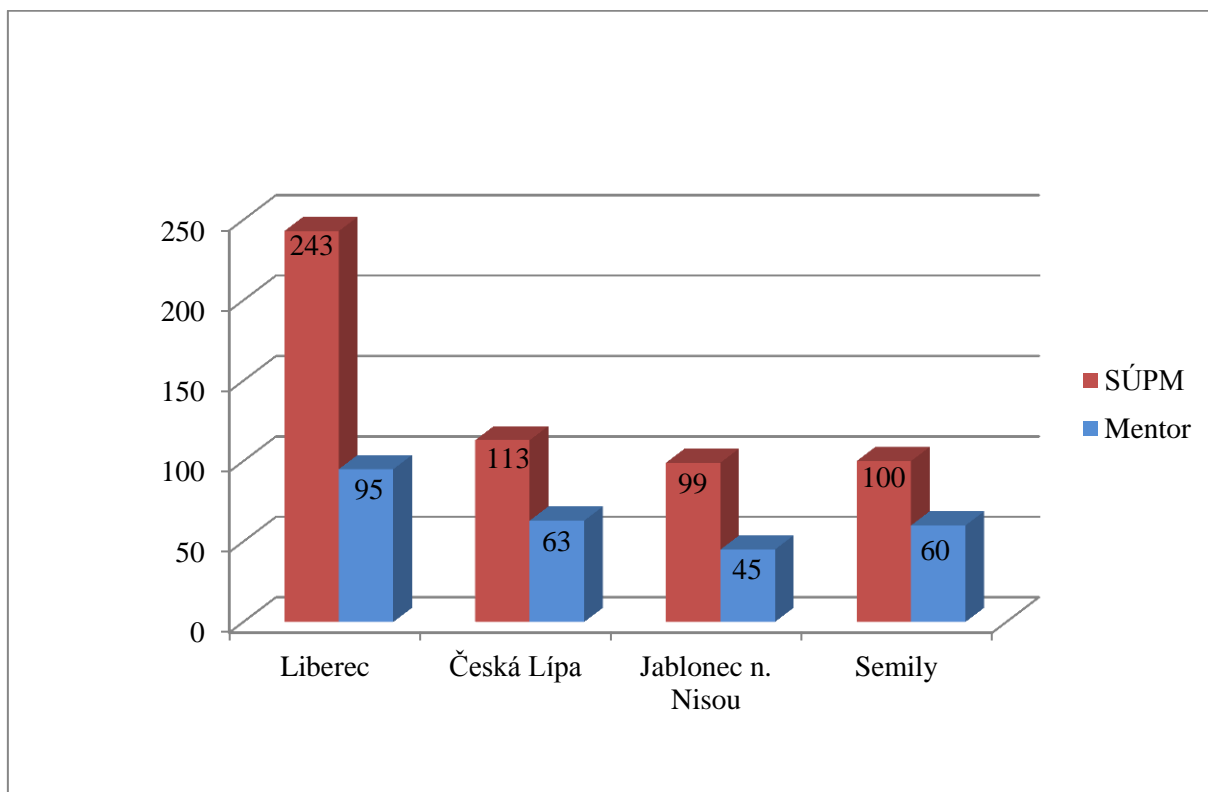
Pravidla poskytování příspěvku

Příspěvek na SÚPM vyhrazené mohl být v rámci projektu vyplácen maximálně po dobu 12 měsíců. Příspěvek mohl být poskytován až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného (avšak do maximálního limitu, který je uveden v tabulce 12). Příspěvek na mentora byl poskytován minimálně 4 měsíce a maximálně po dobu 7 měsíců. Výše příspěvku na mentora byla předem sjednána v dohodě zaměstnavatele s ÚP ČR a byla stanovena sjednaným poměrným podílem skutečně vynaložených nákladů na mzdu mentora maximálně však z částky 40 200 Kč. Za první 3 měsíce se měsíční příspěvek na mentora mohl pohybovat kolem 15 075 Kč. Tento příspěvek finančně kompenzoval zaměstnavateli to, že jeden z jeho zaměstnanců se plně nemohl věnovat své náplni práce z důvodu zaškolování nového zaměstnance, což bývá mnohdy několikaměsíční záležitost. V rámci projektu bylo podpořeno 263 mentorů.

Příspěvky byly splatné do 30 kalendářních dnů ode dne, kdy zaměstnavatel doložil ÚP ČR výkaz tzv. „Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené/mentor“. V rámci projektu byla profinancována celková částka v hodnotě 119 127 672 Kč (ÚP ČR, 2013, 2015c).

Pro kompletní přehled podpořených osob v rámci jednotlivých okresů Libereckého kraje poslouží obrázek 12, který zachycuje jednotlivé počty podpořených SÚPM – vyhrazených a počty podpořených žádostí na mentora. Jak je vidět, největší zájem o projekt projeví zaměstnavatelé okresu Liberec, následně pak České Lípy. Tento výsledek může být zapříčiněn jednak tím, že město Liberec je městem krajským, a nachází se v něm zároveň mnohem více pracovních příležitostí než v jiných městech Libereckého kraje. Celý projekt byl

realizován projektovým týmem pracovníků z jednotlivých pracovišť Úřadu práce ČR v Libereckém kraji, stejně jako veškerá administrativa, poradenské činnosti a jednotlivé aktivity projektu byly realizovány bez podpory subdodavatelů.



Obrázek 12 Počet podpořených osob na SÚPM a mentorů v jednotlivých okresech Libereckého kraje

Zdroj: vlastní zpracování z dat ÚP ČR, 2015c

Pohled zaměstnavatele

Jedná se o velmi individuální záležitost; každý ze zúčastněných zaměstnavatelů disponoval rozdílným personálem, který zpracovával administrativu projektu a komunikoval s jednotlivými členy projektového týmu na ÚP ČR. Ve většině případů tuto agendu zastávala personalistka nebo mzdová účetní, v malých podnicích toto někdy zaštiťoval sám jednatel. Někteří zaměstnavatelé po skončení projektu uvedli, že by se rádi zapojili do dalších obdobných projektů, že i přes vyšší administrativu spojenou s vykazováním projektové dokumentace se jim tato zkušenost vyplatila.

Například Krajská vědecká knihovna v Liberci se zapojila do projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji“ v srpnu roku 2014. Od října roku 2014 přijal tento zaměstnavatel absolventku na jednoletou odbornou praxi a během trvání praxe využil i příspěvku na mentora, který zajišťoval odborné zaškolení absolventky. Největší část veškeré potřebné administrativy převzala mzdová účetní, která za absolventku i jejího mentora dokládala ÚP ČR prezenční listiny, vyúčtování mzdových nákladů, výplatní pásky, doklad o převodu finančních prostředků na bankovní účet absolventky aj. Po skončení projektu poskytla absolventka, i její mentor velmi pozitivní závěrečné hodnocení projektu, a zároveň nabídla Krajská vědecká knihovna v Liberci absolventce pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Zaměstnankyně nyní pracuje ve studijní půjčovně Krajské vědecké knihovny v Liberci a je velmi ráda, že se mohla do projektu zapojit a získat pracovní místo.

Dalším ze zaměstnavatelů, který se zapojil do projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji“ byla firma Libea, s.r.o. zastoupená jednatelem Ing. Janem Vereščákem. Libea, s.r.o. z hlediska členění podniků patří mezi malé podniky, protože čítá 15 zaměstnanců, také se jedná o vcelku specifikovaný podnik, protože předmětem činnosti je výroba vlajek a za doplňkovou činnost provozuje velkoobchod s bytovým textilem. O probíhajícímu projektu se jednatel společnosti dozvěděl především od svých přátel, kolegů, ale také i od pracovníků ÚP ČR, protože firma se zapojila i do projektu „Vzdělávejte se pro růst v Libereckém kraji“. Tuto zkušenost hodnotil Ing. Vereščák velmi pozitivně. Nejen, že mohl vzdělávat své zaměstnance v období krize, ale také získal finanční dotaci na mzdy svých zaměstnanců. Do projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji“ se firma zapojila ještě v období krize, a to v roce 2013. Od 1. 10. 2013 na základě výběrových řízení zaměstnali dva vysokoškolské absolventy na pozici asistent obchodního ředitele úseku bytového textilu a výroby vlajek.

Prvotní administrativu (žádost, komunikaci s projektovým pracovníkem na ÚP ČR v Liberci, organizaci výběrového řízení, pracovní smlouvy, atd.) zpracovával sám jednatel společnosti a následnou administrativu převzala již mzdová účetní, která zpracování povinných dokumentů (vyúčtování mzdových nákladů, prezenční listiny, atd.) vyhodnotila jako únosné. V souvislosti s nástupem nových zaměstnanců firma využila i příspěvku na

mentora, bez kterého by se jen velmi těžko zorientovali v obchodní politice firmy. I přes zvýšené výdaje společnosti např. doplatek mzdy nad příspěvek od ÚP ČR, stravenky a v neposlední řadě snížení pracovní produktivity mentora z důvodu zaškolování nových zaměstnanců, firma nijak ekonomicky netratila. Naopak uvedla i pozitivní výstupy projektu, jako např. podíl na činnosti podniku (hodnota odvedené práce novými zaměstnanci převyšovala vynaložené firemní náklady), osvěžení kolektivu, povinná publicita projektu pomohla zviditelnit firmu (ušetřila náklady za marketingovou kampaň). Ing. Vereščák vyhodnotil praxi nových zaměstnanců za úspěšnou a byl s nimi nadmíru spokojen, což ukazuje i fakt, že jim byla po skončení praxe nabídnuta smlouva na dobu neurčitou. Bohužel oba účastníci projektu tuto nabídku z osobních důvodů odmítli. Jediné co Ing. Vereščák tedy postrádal, tak byl očekávaný efekt projektu, a to získání nového zaměstnance na dobu neurčitou.

Po této kladné zkušenosti se firma rozhodla zapojit do projektu znovu. Dne 30. 9. 2014 podala nové žádosti a ve spolupráci s projektovým pracovníkem ÚP ČR uspořádala nová výběrová řízení, kterých se zúčastnilo 7 zájemců o vykonání odborné praxe ve firmě Libea, s.r.o. na pozici asistent obchodního ředitele. Z těchto kandidátů nastoupili do firmy od 1. 1. 2015 opět dva praktikanti se středoškolským vzděláním. Praxe probíhala za stejných podmínek, jako u předchozích praktikantů, jen s několika rozdíly. Jelikož k 30. 11. 2015 končil projekt „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji“, bylo možné čerpat poslední dotaci na mzdu praktikanta do 30. 9. 2015 a následně mzdové náklady převzala firma. Bohužel noví zaměstnanci nenaplnili očekávání jednatele společnosti a neprokázali potřebné schopnosti na pozici asistent obchodního ředitele. Po ukončení roční praxe jim byla nabídnuta smlouva na dobu určitou (půl roku) s podmínkou, že musí jednatele přesvědčit o svých kvalitách, aby je zahrnul do stavu zaměstnanců s pracovní dobou na neurčitou.

Díky zlepšující se ekonomické situaci společnosti začátkem roku 2015, požádal Ing. Vereščák ÚP ČR v Liberci o výjimku (pravidla projektu povolují max. počet 2 praktikantů na jedno identifikační číslo společnosti), zda by mohl v rámci projektu zaměstnat na praxi dalšího praktikanta. Jeho žádosti vyhověla ředitelka krajské pobočky ÚP ČR v Liberci a dne 25. 5. 2015 nastoupil do firmy Libea, s.r.o. nový praktikant na pozici tiskař-

manipulant. Do září 2015 čerpala firma dotaci na úhradu mzdových nákladů, poté převzala mzdové náklady sama. Jednatel společnosti byl natolik s prací nového praktikanta spokojen, že mu nabídl smlouvu na dobu neurčitou téměř hned a v současné době zmiňovaný zaměstnanec povýšil na pozici technologa textilních tisků a zodpovídá za výrobní činnost v oblasti tisku.

V současné chvíli nabídla firma Libea, s.r.o. dvě volná pracovní místa do nového projektu „Záruky pro mladé v Libereckém kraji“, který bude realizovat krajská pobočka ÚP ČR v Liberci v nejbližším časovém horizontu.

3.3.2 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (dále jen POVEZ) byl realizován jednotlivými krajskými pobočkami ÚP ČR v období od 1. 12. 2013 až do 31. 08. 2015. Projekt umožnil vybraným podnikům získat finanční příspěvky na vzdělávání nebo rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně s příspěvkem na vzdělání byly zaměstnavateli hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců, a to po dobu trvání vzdělávací aktivity zaměstnance.

Účastníci projektu POVEZ

Projektu se mohli zúčastnit zaměstnavatelé (podniky), kteří chtěli zvýšit kvalifikaci svých zaměstnanců a zároveň nezaznamenali v meziročním srovnání vyšší pokles tržeb než 5 %. Tuto skutečnost musel zaměstnavatel doložit výkazem zisku a ztrát za poslední dvě časově srovnatelná účetní období.

Do projektu se taktéž mohly zapojit osoby samostatně výdělečně činné, které opět splnily podmínku, že během jejich podnikatelské činnosti za poslední dvě období nedošlo k poklesu příjmů o více než 5 %. Tuto skutečnost bylo potřeba doložit prostřednictvím daňových přiznání (ÚP ČR, 2014).

Žadatelem o příspěvek tedy mohla být právnická nebo fyzická osoba. Rozhodujícím faktorem bylo vlastnictví identifikačního čísla a právní subjektivita. Příspěvek bylo možné poskytnout i příspěvkovým organizacím územních samosprávních celků a vyšších

samosprávních celků, jako jsou obce, kraje. Dále pak příjemcem příspěvku mohly být nestátní neziskové organizace, pokud jejich hlavní činnost spadala do CZ NACE 88.10 a následně i vzdělávací činnost musela splňovat tento požadavek. CZ NACE vypracoval Český statistický úřad a jedná o soustavu statistické klasifikace ekonomických činností, která zohledňuje technologický rozvoj a hospodářské změny. CZ NACE je rozčleněna do několika kategorií, výše uvedené označení 88.10 spadá do kategorie Q Zdravotní a sociální péče, konkrétně se jedná o Ambulantní, terénní sociální služby pro seniory, osoby zdravotně postižené. CZ NACE nahradila předchozí Odvětvovou klasifikaci ekonomických činností (ČSÚ, 2008).

Podmínky získání příspěvku

Projekt byl realizován prostřednictvím Krajské pobočky ÚP ČR v Liberci, a to na základě § 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který definuje, že ÚP ČR může v souladu s potřebami trhu práce ověřovat nové nástroje a opatření APZ. Stejně jako i u ostatních nástrojů APZ byla tato finanční podpora nenároková a o přiznání příspěvku rozhodovali pověřeni pracovníci Krajské pobočky ÚP ČR v Liberci. V neposlední řadě muselo poskytování příspěvku podléhat pravidlům ESF.

Při rozhodování o příspěvku vycházel ÚP ČR z konkrétních podkladů a informací, které žadatel doložil k žádosti (viz příloha F). Musela být posouzena aktuální situace na lokálním trhu práce a celková situace podniku podle stanovených kritérií, které jsou uvedeny v tabulce 16 (ÚP ČR, 2014).

Tabulka 16 Hodnotící kritéria pro přiznání příspěvku v projektu POVEZ

Hodnotící kritéria	
Význam podniku v regionu	Posuzován komplexní dopad na regionální trh práce.
Nezbytnost vzdělávání zaměstnanců	Posuzován zejména vztah mezi vzděláváním, ekonomickou činností podniku a jeho dalším rozvojem.
Zhodnocení případného rozšíření aktivit podniku či získání nových zakázek	Posuzován potenciál podniku rozšířit výrobu a tvorbu nových pracovních míst.
Přínos vzdělávací aktivity pro zaměstnance	Posuzován dopad vzdělávání na rozvoj podniku, kariérní růst zaměstnance a jeho další uplatnitelnost na trhu práce.
Priměřenost výsledků vzhledem k výši požadovaného příspěvku	Posuzována efektivnost, účelnost a hospodárnost vynakládaných finančních prostředků.

Zdroj: vlastní zpracování z dat ÚP ČR, 2014

Příspěvek byl poskytován formou veřejné podpory na základě tzv. blokové výjimky nebo v režimu podpory de minimis.

Bloková výjimka

Příspěvek je možné využít na obecné i specifické vzdělávání, které definuje Nařízení Evropské komise č. 1224/2013. Dle tohoto nařízení nesmí podpora přesáhnout 25 % způsobilých nákladů u specifického vzdělávání a 60 % způsobilých nákladů u vzdělávání obecného. Toto nařízení upravuje i možnost zvýšení intenzity podpory u vzdělávání zdravotně postižených osob o 10 %. V případě poskytnutí podpory střednímu podniku dojde ke zvýšení o dalších 10 % a u malých podniků je to 20 %. Maximální intenzita podpory tedy může činit až 80 % způsobilých výdajů.

Podpora de minimis

Zaměstnavatel v tomto případě může obdržet příspěvek ve výši 100 % vynaložených nákladů, pokud v posledních třech účetních obdobích nečerpal finanční podporu v režimu de minimis. A může vyčerpat částku 200 000 Eur.

Příspěvek byl poskytován za dobu účasti zaměstnanců na vzdělávacích aktivitách, ale tato doba nesměla překročit 18 měsíců.

Podání žádosti a realizace po schválení

Zaměstnavatel určil jednotlivé pracovníky, které potřeboval proškolit či rekvalifikovat, v souvislosti se získáním nových zakázek nebo s rozšiřováním svých výrobních či obchodních aktivit. Na základě těchto skutečností identifikoval vzdělávací potřeby vybraných pracovníků a provedl průzkum nabídek jednotlivých vzdělávacích institucí. Následně porovnal cenové nabídky těchto institucí a provedl kalkulaci nákladů na vzdělávací aktivity svých zaměstnanců. Poté vypracoval žádost o příspěvek, kterou doložil na místně příslušné pracovitě ÚP ČR, podle místa výkonu práce zaměstnance. Společně se žádostí doložil i formální přílohy jako popis vzdělávací aktivity a její kalkulaci, potvrzení o bezdlužnosti, případně požádal ÚP ČR, aby si potvrzení vyžádal sám (ÚP ČR, 2014).

V případě schválení žádosti vydal ÚP ČR zaměstnavateli Vyrozumění o poskytnutí příspěvku a jeho výši, na základě kterého mohl zaměstnavatel provést výběr vhodného poskytovatele vzdělávacích služeb, a to vše podle pravidel pro projekty, které jsou spolufinancovány z ESF. Metodika byla popsána v příručce D9 Metodický pokyn pro zadávání zakázek. Tímto metodickým pokynem se musel řídit každý, kdo chtěl realizovat zakázku financovanou prostřednictvím OP LZZ. V této příručce našel žadatel všechny potřebné informace k tomu, jak vypsát zakázku, jaké má mít náležitosti, jak probíhá vyhodnocení atd. Vzdělávací aktivita projektu musela být realizována externím vzdělávacím zařízením nebo interním lektorem. V případě externího vzdělávacího zařízení byl zaměstnavatel povinen vybrat dodavatele v souladu se zákonem č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Vzdělávací zařízení nesmělo vzdělávací aktivitu realizovat prostřednictvím subdodavatele. Pokud ÚP ČR zjistil rozpor ve stanoveném rozsahu vzdělávací aktivity či překročení maximální ceny zakázky, byl oprávněn dohodu se zaměstnavatelem vůbec neuzavřít nebo ji vypovědět. Zaměstnavatel před podpisem dohody s ÚP ČR musel doložit veškerou dokumentaci k výběru dodavatele vzdělávací aktivity. V případě, že se jednalo o vzdělávání interním lektorem, musel mít prokazatelnou kvalifikaci a lektorskou praxi ve školené oblasti nejméně 3 roky.

Příspěvek bylo možné poskytnout na úhradu skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně částky na povinné odvody pojistného. Příspěvek byl vyplácen měsíčně zpětně, na základě předloženého vyúčtování a evidence docházky na vzdělávací aktivitu.

Zaměstnavatel byl v průběhu realizace projektu povinen spolupracovat s ÚP ČR na publicitě projektu, a to: informovat své zaměstnance o zařazení do projektu, zajistit umístění minima publicity OP LZZ na všech relevantních dokumentech (především dohodách, prezenčních listinách), dále pak označit školící místnost v souladu s pravidly publicity OP LZZ velkou a viditelnou cedulí s tzv. logořadou.

Za realizaci projektu zodpovídal projektový tým, který tvořili 4 pracovníci z krajské pobočky ÚP ČR v Liberci a na jednotlivých okresních pracovištích (Jablonec nad Nisou, Česká Lípa, Semily) byla pouze jedna kontaktní osoba. V rámci projektu bylo uzavřeno 620 dohod mezi jednotlivými podniky a ÚP ČR, téměř jedna polovina uzavřených dohod byla uzavřena v Liberci. Mezi další zajímavá čísla patří počet 3 049 podpořených osob a počet 6 254 absolventů jednotlivých školících kurzů. Pro vysvětlení je vhodné uvést rozdíl mezi podpořenou osobou a absolventem. Označení „podpořená osoba“ je vázáno na rodné číslo vzdělávaného zaměstnance. To znamená, že jeden zaměstnanec byl započítán v indikátorech projektu jedenkrát jako podpořená osoba, ale pokud to vyžadovala situace, tak mohl absolvovat více školících kurzů a získat více osvědčení. Celkový rozpočet projektu dosahoval výše 45 109 593 Kč. V rámci projektu se profinancovaly mzdy zaměstnanců až do výše 19 268 683 Kč, na vzdělávací aktivity byla vynaložena částka 25 840 910 Kč. Díky výše uvedenému můžeme říci, že podnik v průměru obdržel finanční dotaci na jednoho svého zaměstnance ve výši 14 795 Kč. Samozřejmě jedná se pouze o průměrnou hodnotu, protože jednotlivé částky se měnily podle typu jednotlivých vzdělávacích aktivit, do kterých byl podnik zapojen.

Projektový tým v průběhu realizace byl samozřejmě nápomocen a k dispozici všem účastníkům projektu. Mezi další náplň projektového pracovníka patřila kontrola účastníků projektu, zda splňují podmínky projektu. V rámci tohoto projektu se jednalo o dva druhy kontroly, a to tzv. monitoring a veřejnosprávní kontrolu. V rámci monitoringu pracovníci ÚP ČR neohlášeně navštívili vzdělávací aktivitu, kde předmětem kontroly byla především publicita projektu (označení místnosti povinnou logořadou), kontrola účasti nahlášených účastníků vzdělávacího kurzu, obsah předem sjednaného školícího bloku, atd. Veřejnosprávní kontrola byla již předem ohlášena a předmětem byla především finanční

kontrola, zda doklady obsahují předepsané náležitosti, zda jsou správně vykalkulovány jednotlivé mzdy školených pracovníků, atd. Pokud finanční manažer (zaměstnanec ÚP ČR) shledal během veřejnosprávní kontroly hrubé nedostatky, mohl Úřad práce ČR v Liberci od dohody odstoupit. Finanční manažer neshledal v Libereckém kraji žádné hrubé nedostatky, a proto nebyl důvod předčasně ukončit uzavřené dohody. Pouze v některých případech musely jednotlivé podniky vracet obdržené příspěvky, protože došlo k chybné kalkulaci mezd jejich zaměstnanců (ÚP ČR, 2014).

Pohled zaměstnavatele

Pohled a zpětná vazba jednotlivých zaměstnavatelů je velmi rozdílná, protože velmi záleželo na velikosti daného podniku a také na počtu zaměstnanců, které chtěl podnik proškolit. Ve velkých podnicích měla na starosti veškerou dokumentaci projektu a komunikaci s pracovníky ÚP ČR personalistka, mzdová účetní či asistentka. Některé podniky či jednotlivci již měli jisté zkušenosti se správou projektových dotací, tak pro ně vše bylo mnohem jednodušší, než pro malé podniky, kde tuto činnost vykonávala opět mzdová účetní nebo dokonce sám jednatel podniku.

Pověřená osoba musela vypracovávat potřebnou dokumentaci. V první řadě bylo potřeba připravit veškeré podklady k žádosti. Následně byla potřeba zpracovat měsíční doklady, jako např. vyúčtování mzdových nákladů zaměstnanců, doložit třídní knihy z jednotlivých absolvovaných kurzů, a to nejpozději do konce následujícího měsíce. Po ukončení školící aktivity musela pověřená osoba zajistit vyúčtování školící aktivity a společně s ní doložit na ÚP ČR kopii faktury za provedení školící aktivity, výpis z účtu (důkaz o proplacení dodavateli služby). Součástí byl také závěrečný protokol o absolvovaném kurzu a kopie osvědčení jednotlivých účastníků; i tyto dokumenty musely být doloženy na ÚP ČR nejpozději do konce následujícího měsíce.

Další povinností podniku bylo hlásit projektovému týmu veškeré změny, jako například dovolenou či pracovní neschopnost vybraných školených zaměstnanců, atd. Omluvenka zaměstnance z absence na školení musela být doručena nejpozději v den absence, a to e-mailem nebo stačil i telefonický kontakt. Mnoho podniků zhodnotilo tuto povinnost jako nejnáročnější. Rozhodující byl např. počet školených zaměstnanců (např. Dopravní podnik

měst Liberce a Jablonce nad Nisou a. s. zapojil do projektu 270 zaměstnanců) nebo pokud měl podnik několik poboček (pracovišť).

Některé podniky vnímaly účast v projektu jako jedinečnou možnost k zafinancování různých vzdělávacích aktivit pro své zaměstnance, protože by to ze svých rozpočtů nebyly schopny vůbec zrealizovat. Některé podniky účast v projektu zhodnotily tak, že vzhledem k náročné administrativě a časové vytíženosti personalistek či mzdových účetních se jim tyto aktivity tolik nevyplatily a byly by schopné zafinancovat alespoň část vzdělávacích aktivit ze svého rozpočtu.

4 Zhodnocení vybraných nástrojů APZ

Tato kapitola je zaměřená na zhodnocení a porovnání vybraných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a projektů spolufinancovaných z ESF, a to jak z pohledu přínosu pro zaměstnavatele (podnik), tak z hlediska administrativní náročnosti. Součástí této kapitoly jsou i určitá doporučení pro budoucí realizaci nástrojů APZ.

Rozhodujícím faktorem k využití jednotlivých nástrojů APZ byla především velikost daného podniku, v některých případech i předmět činnosti podnikání. Dle dostupných informací vyhodnotila tato práce jako nejvhodnější nástroj APZ pro podnikatele v Libereckém kraji společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání. Pro získání příspěvku na tento nástroj není rozhodující ani velikost podniku ani předmět jeho činnosti, pouze jeho finanční ukázněnost, tedy neexistence dluhů vůči státu, a ochota přijmout do zaměstnání uchazeče z evidence Úřadu práce ČR. Jedná se o příspěvek na mzdové náklady, tedy na hrubou mzdu a pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem. Zákon o zaměstnanosti upravuje jeho maximální měsíční výši, avšak skutečná výše příspěvku je závislá na osobě přijímaného uchazeče o zaměstnání ve smyslu jeho handicapu ve vztahu k přístupu na trh práce (věk, zdravotní stav, péče o dítě apod.). Pouze s minimální administrativní zátěží může zaměstnavatel čerpat příspěvek až po dobu 12 měsíců a bez nutnosti takto podpořené pracovní místo udržet po určitou dobu.

Pokud měl podnik zájem v letech 2013 – 2015 přijmout do zaměstnání absolventa, myšleno uchazeče o zaměstnání ve věku do 30 let s praxí maximálně 2 roky, mohl se zapojit do realizace projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji, spolufinancovaného z Evropského sociálního fondu. Vedle příspěvku na mzdu přijímaného absolventa měl možnost získat také příspěvek na mzdu svého zaměstnance pověřeného zapracováním přijímaného uchazeče o zaměstnání. I tento příspěvek mohl získat jakýkoli podnik v Libereckém kraji, ovšem s vyšší administrativní zátěží než v případě předchozího příspěvku, oproti tomu však s možností získat vyšší finanční příspěvek.

Pokud podnik vykazoval určitou prorůstovou tendenci, tedy jeho tržby v meziročním srovnání neklesly o více než o 5 %, mohl se, v případě zájmu o zvýšení kvalifikace svých zaměstnanců, zapojit do projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců také spolufinancovaného z ESF. Omezující podmínkou opět nebyla ani velikost ani předmět podnikání žadatele o příspěvek. Administrativní zátěž však byla (v porovnání s předchozími dvěma nástroji) vyšší a vzhledem k tomu o příspěvek většinou žádaly větší podniky, kde se této administrativě mohl věnovat např. personalista či mzdová účetní.

V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je možné získat prostředky jak z aktivní tak z pasivní politiky zaměstnanosti. Z aktivní politiky zaměstnanosti je možné požádat o příspěvek na zřízení (či provoz) chráněného pracovního místa, v oblasti pasivní politiky zaměstnanosti je to pak příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Přestože pro střední a velké podniky je zaměstnávání určitého počtu osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti povinností, není zájem o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa příliš velký, jak o tom svědčí výdaje na tento nástroj. Důvodem může být poměrně vysoká administrativní zátěž spojená s podáním žádosti nebo také povinnost udržet podpořené pracovní místo po dobu 3 let.

Administrativní zátěž

Na základě získaných informací a zpětné vazby od některých zaměstnavatelů patří mezi administrativně méně náročné především nástroj společensky účelných pracovních míst, oproti vybraným projektům ESF. Vstupní i průběžná administrativa u příspěvku na SÚPM je v podstatě jednoduššího charakteru, kterou bez problémů obstará personalistka, mzdová účetní nebo v malých podnicích jednatel společnosti. Část potřebné dokumentace může zaměstnavatel přenechat k vyřízení přímo ÚP ČR. V rámci čerpání příspěvků z fondů ESF se zaměstnavatel zavazuje dodržovat určitá pravidla v oblasti publicity, což znamená, že všechny dokumenty související s administrací projektu (žádost o zařazení do projektu, dohoda uzavíraná s ÚP ČR, cestovní příkazy, docházkové listy, hodnotící dokumenty, vyúčtování mzdových nákladů a další) musí být označeny tzv. logořadou projektu. Další pozornost musí zaměstnavatel věnovat označení opět s příslušným logem projektu např.

školicích místností nebo pořízených pomůcek, které byly financovány z projektového rozpočtu (např. notebooky, mobilní telefony, školící materiály, kancelářské potřeby aj.).

Tabulka 17 Přehled povinně dokládaných dokumentů k vybraným nástrojům APZ

SÚPM vyhrazené	Odborné praxe	POVEZ	OZP
<ul style="list-style-type: none"> • žádost + doklad o vedení běžného účtu • bezdlužnosti (může zajistit ÚP) • pracovní smlouva • vyúčtování mzdových nákladů • oznámení o ukončení pracovního poměru (pouze v případě jeho předčasného ukončení) 	<p><u>SÚPM</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • žádost + doklad o vedení běžného účtu + plán realizace Odborné praxe • bezdlužnosti (může zajistit ÚP) • pracovní smlouva • vyúčtování mzdových nákladů + výplatní lístek + výpis z bankovního účtu • průběžná zpráva o průběhu praxe • závěrečná zpráva • oznámení o ukončení pracovního poměru (pouze v případě jeho předčasného ukončení) <p><u>Mentor</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • žádost + doklad o vedení běžného účtu + pracovní smlouva mentora • bezdlužnosti (může zajistit ÚP) • vyúčtování mzdových nákladů + výplatní lístek + výpis z bankovního účtu 	<ul style="list-style-type: none"> • žádost + doklad o vedení běžného účtu + výkaz zisku a ztrát za poslední dvě období + popis vzdělávací aktivity a její kalkulace • plán vzdělávání • čestné prohlášení (o příspěvcích v rámci projektu, žadatele o podporu de minimis popř. Čestné prohlášení podniku, že není podnikem v obtížích) • souhlas zaměstnanců se zpracováním osobních údajů • bezdlužnosti (může zajistit ÚP) • vyúčtování mzdových nákladů + evidence docházky • vyúčtování vzdělávací aktivity (externí dodavatel x interní lektor) • evidence vzdělávací aktivity 	<p><u>Na zřízení</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • žádost + doklad o vedení běžného účtu + doklad prokazující vztah k objektu, ve kterém bude CMPM zřízeno + podnikatelský záměr • bezdlužnosti (může zajistit ÚP) • doklady prokazující použití poskytnutého příspěvku (faktury) + doklady o jejich úhradě <p><u>Podporu zaměstnávání OZP na CHPM</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • doklady o celkovém průměrném přepočteném počtu všech zaměstnanců, kteří jsou OZP nebo s těžším zdravotním postižením; • jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP a těžším zdravotním postižením; • doklad o tom, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je OZP nebo osobou s těžším zdravotním postižením

Zdroj: vlastní zpracování

Z údajů uvedených v tabulce 17 skutečně vyplývá, že zdaleka nejméně administrativně náročným nástrojem APZ jsou skutečně SÚPM vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání. Stejně dokumenty, jako v případě SÚPM vyhrazených, dokládali také zaměstnavatelé zapojení do projektu Odborné praxe. Oproti SÚPM vyhrazeným však k měsíčnímu vyúčtování mzdových nákladů dokládali také bankovní výpisy a výplatní listky. Přestože zaměstnavatel mohl tuto povinnost vnímat jako zbytečnou zátěž, mohli zaměstnanci ÚP ČR zpracovávající vyúčtování díky těmto dokladům snáze předejít možným chybám ze strany zaměstnavatele a omezit vznik pochybení nalezených až při následné kontrole.

Z výše uvedeného přehledu je také patrné, že pro vhodným způsobem, jak snížit administrativní zátěž pro zaměstnavatele, by mohlo být vytvoření např. sdílené databáze základních dokumentů jednotlivých zaměstnavatelů, aby zaměstnavatel, který by byl zapojen do více aktivit najednou, nemusel dokládat základní dokumentaci pro každý projekt zvlášť. V případě potřeby by si mohl pracovník ÚP ČR obstarat z této databáze ověřenou kopii, samozřejmě se souhlasem zaměstnavatele. Otázkou je, zda by byl ÚP ČR schopen tuto databázi spravovat a aktualizovat.

Pokud zájemce o některý z příspěvků APZ navštíví internetové stránky ÚP ČR, může ho zaskočit značná nepřehlednost těchto stránek, kdy se o určité informace dělí sekce Úřadu práce ČR se sekci Zaměstnanost a tyto dvě sekce na sebe vzájemně neodkazují a ani nenavazují. Když už zaměstnavatel získá potřebné informace o nástrojích APZ nebo realizovaných projektech, přejde do sekce „Ke stažení“, kde najde formuláře všech žádostí o příspěvky z APZ. Také na této stránce chybí určitá systematičnost – všechny žádosti jsou zde zveřejněny jak ve formátu „pdf“, tak ve Wordu, avšak vzhledem k tomu, že jsou si žádosti vizuálně velmi podobné, je poměrně jednoduché zaměnit např. žádost o příspěvek na SÚPM vyhrazené se žádostí na SÚPM zřízené nebo i jiným typem žádosti. Totéž se týká formulářů určených k vyúčtování příspěvků jednotlivých nástrojů. Jako největší problém se jeví formuláře k nástrojům spolufinancovaným z ESF, které se od sebe liší různými logořadami v závislosti na projektu nebo na programovacím období, ze kterého je příspěvek hrazen. Bohužel na stránkách Portálu MPSV zůstávají i formuláře k programovacímu období ukončeném v roce 2010. Další problém může nastat, pokud se formuláře vyúčtování mění během roku nebo souběžně platí dva stejné formuláře, které se

však textově nepatrně liší a pro jejich užití je rozhodující datum uzavření dohody s ÚP ČR. Pokud k takovým situacím dojde, měl by ÚP ČR jasným způsobem vyznačit, jaké formuláře a kdy mají zaměstnavatelé používat.

V souvislosti s konkrétním nástrojem APZ by bylo vhodné pro projekt navazující na Odborné praxe, tj. „Záruky pro mladé v Libereckém kraji“, zvážit četnost dokládání tzv. „Hodnocení“, kde zaměstnavatel každý měsíc hodnotí práci přijatého absolventa. Z praktického hlediska není vhodné vypracovávat hodnocení pracovního výkonu každý měsíc, protože pokroky většinou bývají v takto krátkém časovém horizontu minimální. Kvalitnější hodnocení pracovníka by již mohlo být znát např. po 3 měsících, kdy by se nejen ušetřil čas, který musí vedoucí pracovník věnovat vypracování hodnocení, ale také by byl viditelný výsledek v otázce: zda vybraný „mladý pracovník“ vykazuje postupný pracovní růst. Toto opatření by bylo vhodné i pro další plánované projekty, kde se vyžaduje pravidelné hodnocení pracovního výkonu.

Pokud by se podařilo snížit administrativu, kterou musí zaměstnavatel zabezpečit jak při podání žádosti, tak v době realizace nástroje APZ, vedl by tento krok nejen ke snížení časové náročnosti ale i nákladů (finančních či personálních), a do jednotlivých projektů by bylo ochotno se zapojit mnohem více podniků. Současně by se mohla vylepšit nejen komunikace mezi zaměstnavateli a ÚP ČR, ale i jeho prestiž jakožto dobrého partnera na trhu práce.

Přínos pro zaměstnavatele

Podniky, které vstupují do jednání s ÚP ČR, očekávají z této spolupráce určitý výnos, ať již ve formě finančního příspěvku nebo jiného typu benefitu, který by jinou cestou nezískaly vůbec nebo s vynaložením dalších finančních prostředků (např. nábor nových zaměstnanců prostřednictvím agentury práce).

Z finančního hlediska je spolupráce s ÚP ČR a získání různých druhů příspěvků zajímavá především pro malé a střední podniky, kterým příspěvky pomáhají šetřit jejich mzdové náklady. Finanční stránka může být pro podnik rozhodujícím faktorem, zda příjmu z evidence ÚP ČR uchazeče o zaměstnání, který je např. dlouhodobě nezaměstnaný

a ztratil pracovní návyky nebo čerstvého absolventa, který pracovní zkušenosti a návyky ještě ani nezískal, nebo matku po rodičovské dovolené, která musí skloubit práci s péčí o rodinu.

Veřejné služby zaměstnanosti společně s ESF vydávají ze svých rozpočtů nemalé finanční částky zaměstnavatelům, kteří jsou ochotni zaměstnat uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci Úřadu práce ČR. V této práci byly představeny jen některé z nástrojů APZ, a to typově poměrně odlišné, proto je obtížné srovnat výši příspěvků, které mohl zapojený podnik získat. Pro přehlednost jsou však typy příspěvků a jejich maximální výše shrnuty v následující tabulce 18.

Tabulka 18 Přehled účelu a výše příspěvků u vybraných nástrojů APZ

Nástroj APZ/ projekt ESF	Účel příspěvku	Maximální výše příspěvku dle zákona o zaměstnanosti / manuálu projektu	Maximální výše příspěvku v Libereckém kraji
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání	Úhrada mzdových nákladů přijímaného uchazeče o zaměstnání	Až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného zaměstnance.	Max. 24 000 Kč měsíčně po dobu 12 měsíců (v případě zaměstnání uchazeče o zaměstnání s evidencí delší než 24 měsíců nebo ve věku nad 50 let)
Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji	Úhrada mzdových nákladů přijímaného uchazeče o zaměstnání	Viz SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání	Max. 24 000 Kč měsíčně po dobu 12 měsíců (v případě zaměstnání absolventa VŠ na dobu neurčitou)
	Úhrada mzdových nákladů mentora	Až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdu mentora, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu	První 3 měsíce (15 hodin týdně) 15 075 Kč/měsíc Další 4 měsíce (5 hodin týdně) 5 025 Kč/měsíc

		pojistného zaměstnance.	
POVEZ	Úhrada mzdových nákladů zaměstnanců zapojených do vzdělávacích aktivit	Až do výše skutečně vynaložených nákladů na mzdu zaměstnance zapojeného do vzdělávacích aktivit, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného zaměstnance.	Max. 151 Kč/hod. V průběhu projektu navýšena částka na 165 Kč/hod.
	Náklady spojené se vzdělávací aktivitou	Ceny v místě a čase obvyklé – dle rozhodnutí hodnotící komise.	Průměrně 30 000 Kč
Zaměstnávání OZP	Na zřízení CHPM	Osmi až čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (v závislosti na počtu zřizovaných CHPM a zda jsou určeny pro OZP nebo osoby s těžším zdravotním postižením	Max. 201 432 Kč
	Na podporu zaměstnávání OZP na CHPM	Náhrada vynaložených mezd nebo platů v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců, kteří jsou současně OZP, včetně sociálního a zdravotního pojištění, které za sebe odvedl zaměstnavatel z vyměřovacího základu zaměstnance	Max. 8 000 Kč na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením a 5 000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou

Zdroj: vlastní zpracování

Jak vyplývá z výše uvedeného, v případě příspěvku na SÚPM vyhrazené je jeho výše ovlivněna mnoha faktory, jako jsou délka a forma pracovního poměru sjednaného v rámci SÚPM, charakteristika uchazeče přijímaného na toto místo nebo dosažené vzdělání účastníků projektu Odborné praxe. V případě projektu POVEZ byla rozhodující také cena vzdělávací aktivity. Z finančního hlediska by tedy bylo pro podnik nejvýhodnější buď vytvořit SÚPM pro uchazeče o zaměstnání ve věku nad 50 let nebo se zapojit do projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji, kde mohl získat dotaci až ve výši 24 000Kč. V případě projektu Odborných praxí však výše příspěvku byla spojena také s vyšší administrativou související s tímto projektem a dále pak s minimálními pracovními zkušenostmi mladých pracovníků. Ale i přes tyto překážky by bylo pro podniky přínosné, aby se zapojily do nového obdobného projektu „Záruky pro mladé v Libereckém kraji“, kde sice výše příspěvků bude nižší, avšak bonusovou složkou pro podnikatele může být to, že si nového pracovníka vyškolí podle svých požadavků. Někdy je totiž velmi těžké po dlouholeté pracovní zkušenosti přijmout jiné metody a způsoby práce.

Pokud si zaměstnavatel vybral nástroj APZ společensky účelná pracovní místa, mohl v Libereckém kraji získat v nejčastějších případech příspěvek ve výši 13 000 Kč po dobu 6 měsíců. Tato výše se na základě zjištěných informací jeví jako adekvátní odměna za začlenění bývalých uchazečů o zaměstnání zpět do pracovního procesu a toleranci k znovu získání potřebných pracovních návyků.

Některé podniky využily i nabídky ke vzdělávání svých zaměstnanců, kterým by za jiných podmínek nebyly schopny vzdělávací aktivitu zafinancovat. Získané vědomosti, dovednosti následně zaměstnanci aplikovali nejen ke zvýšení či zefektivnění pracovního výkonu, ale někteří uvedli, že získané informace využijí i v soukromém životě. O úspěšnosti projektu POVEZ svědčí i to, že se v novém programovacím období dočká svého pokračování pod označením POVEZ II.

Za další benefit mnoho firem považovalo také oživení pracovního kolektivu např. příchodem nového zaměstnance dále pak kreativitu a ochotu svých zaměstnanců přinést do podniku nové nápady na zlepšení hospodaření firmy. Některé firmy díky spolupráci s ÚP ČR a zapojením se do různých projektů ESF, získaly nové kontakty na potencionální

obchodní partnery. Případně jim ÚP ČR v rámci publicity projektu zajistil jistým způsobem marketingovou propagaci firmy, než kterou se firma běžně prezentuje široké veřejnosti. Jednatelé firem tuto skutečnost považovali za značnou úsporu finančních prostředků.

Možné návrhy pro realizaci projektů ESF

Co se týče projektů financovaných z fondů ESF, tak každý z realizovaných projektů přinesl pozitivní i negativní ohlasy, nejen od účastníků, pracovníků ÚP ČR, široké veřejnosti, ale i hodnotící komise, která hodnotila celkový průběh a realizaci projektu, naplnění cílů a indikátorů projektu. V neposlední řadě je také potřeba zmínit, že i úspěšný projekt, který naplnil veškeré indikátory, nemusel být až tak úspěšný z pohledu snižování nezaměstnanosti v regionu u vybraných cílových skupin uchazečů o zaměstnání. Je potřeba se zaměřit a podporovat fungující a osvědčené projekty, které se zaměřují na mladé do 30 let s minimální pracovní zkušeností. Tato cílová skupina potřebuje načerpat pracovní zkušenosti a především si osvojit pracovní návyky, aby mohla nahradit kvalitní, ale bohužel stárnoucí pracovníky, kteří budou odcházet do důchodu.

Za další ohroženou skupinu jsou považovány matky po rodičovské dovolené nebo pečující o děti. Pro tuto skupinu by bylo vhodné vytvořit projekt, který by jim pomohl se namotivovat, dodat potřebné sebevědomí a ukázat jim, že jejich pracovní zkušenosti jsou na trhu práce potřebné. Řešením by mohl být projekt, který by zaměstnával matky u zaměstnavatelů např. na kratší úvazky dle charakteru pracovního místa nebo by se pokusil zajistit i sdílené pracovní úvazky, kdy by se o jedno pracovní místo dělily 2 matky. Zaměstnavatel, který by byl ochoten se do projektu zapojit, by mohl získat dotační příspěvek např. na úhradu části mzdových nákladů, příspěvek na mentora, příspěvek na rekvalifikaci či vzdělávací aktivitu nově zaměstnané maminky po rodičovské dovolené.

V neposlední řadě se nesmí opomíjet ani skupina uchazečů o zaměstnání 50 let a více. V důsledku současného demografického vývoje osob v této skupině postupně přibývá a pro zaměstnavatele přestávají být zajímavými pracovníky. Tento názor zaměstnavatelů může být způsoben tím, že s přibývajícím věkem se zpomaluje jejich pracovní tempo, roste nemocnost, také některé druhy technologií a jejich vývoj je nad jejich schopnosti. Opět

vhodný řešením by mohl být projekt z ESF, který by usnadňoval zmiňované skupině překlenout toto nelehké období do doby odchodu do důchodu. Ať už by tento projekt podporoval tvorbu např. částečných úvazků nebo by tyto zkušené zaměstnance podporoval v podnicích, jako tzv. mentory pro nové pracovníky, kteří potřebují zaučit a získat povědomí o fungování firemní politiky. V neposlední řadě by i někteří pracovníci mohli fungovat jako konzultanti nebo za pomoci příspěvku by je zaměstnavatel převedl na jinou pracovní pozici, kterou by bez problémů mohli vykonávat.

Z hlediska ÚP ČR je při tvorbě a realizaci nových projektů (ale i stávajících nástrojů APZ) nutné nastavit optimální výši příspěvků tak, aby nedocházelo k jejich zneužívání ze strany zaměstnavatelů, a aby bylo zajištěno efektivní, hospodárné a účelné vynakládání finančních prostředků ať už ze státního rozpočtu nebo Evropského sociálního fondu.

Závěr

Aktivní politika zaměstnanosti ČR je tvořena mnohými nástroji, které slouží především k těmto účelům: zvyšování zaměstnatelnosti, zvýšení zaměstnanosti a udržení stávajících pracovních míst. Zákon o zaměstnanosti upravuje sedm základních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi další opatření patří oblast poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v neposlední řadě projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu. Tato diplomová práce se samozřejmě nemohla zabývat všemi výše uvedenými nástroji detailněji, proto byly zvoleny nejčastěji využívané nástroje APZ mezi podnikateli v Libereckém kraji. Podrobnějšímu zkoumání tak byly podrobeny společensky účelná pracovní místa, projekty Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji a Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců a také nástroje podporující zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Cílem práce bylo najít nejvhodnější typ nebo kombinaci příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti pro podnik, a to za předpokladu co nejnižší administrativní zátěže a současně při maximalizaci jeho přínosu, který by neměl být pouze finanční.

Nástrojem s jednoznačně nejnižší administrativní zátěží jsou společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání. V roce 2015 to byl zároveň nástroj, díky kterému mohly podniky v Libereckém kraji získat jedny z nejvyšších příspěvků, a to na mzdové náklady uchazeče o zaměstnání, kterého hodlaly přijmout do pracovního poměru. Finančně zajímavější avšak také administrativně náročnější byl projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji, kde zaměstnavatelé, kromě příspěvku na mzdové náklady nového zaměstnance, mohli získat také příspěvek na mzdu zaměstnance pověřeného zaškolením nově přijímaného uchazeče o zaměstnání, tzv. mentora. Inovativním byl projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců, který zaměstnavateli kompenzoval jak náklady vynaložené na vzdělávací aktivity zaměstnanců tak na jejich mzdové náklady. Samostatnou kapitolu tvoří zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které je pro střední a velké podniky povinností, a tato práce představuje způsoby, jak za pomoci finančních prostředků začlenit tuto rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání na trh práce.

Společensky účelná pracovní místa jsou tradičním a vyzkoušeným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Ukazuje se však, že projekty spolufinancované z Evropského sociálního fondu jsou variabilnější, umožňují propojení více nástrojů, zaměřují se na určitou skupinu uchazečů o zaměstnání, kterým mohou poskytnout komplexnější péči, nebo i na zaměstnance a spolu s tím také nabízí ucelenější služby zaměstnavatelům. Pro realizaci dalších opatření aktivní politiky zaměstnanosti se proto jeví jako optimální propojovat tradiční nástroje aktivní politiky (společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace apod.) zaměřené především na umístění uchazečů o zaměstnání s nástroji, které budou motivační také pro podniky (zaměstnavatele). S tím souvisí také nastavení určitých finančních limitů, které umožní realizovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti efektivně, zajímavě pro všechny zapojené subjekty a přitom hospodárně, protože se jedná o prostředky vynakládané ze státního rozpočtu.

Doporučením této práce je především snížení administrativní zátěže zaměstnavatele, např. zjednodušení formulářů, dokládání určitých typů dokumentů za delší časové období (hodnotící dotazníky), sdílení základních údajů, aby nebylo potřeba, vždy při nové žádosti dokládat dokumenty již jednou doložené, aj. Pokud by se podařilo tohoto dosáhnout, lze předpokládat, že by bylo více podniků ochotno zapojit se nejen do realizace projektů ESF, ale i více komunikovat s Úřadem práce ČR a hledat další možná řešení k nastolení rovnovážného stavu na trhu práce.

Seznam použité literatury

Knižní publikace

BARR, Nicholas. *Labor Markets and Social Policy in Central and Eastern Europe, The Accession and Beyond*. Washington DC: The International Bank of Reconstruction and Development/The World Bank, 2005. ISBN 0-8213-6119-8.

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-864-2916-4.

CRANSTON, Alan. *Studie aktivní politiky zaměstnanosti*. Bratislava: Výskumný ústav práce a sociálních věcí, 1992.

DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, et al. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-893-4.

GODFREY, Martin a P RICHARDS. *Employment policies and programmes in Central and Eastern Europe*. Geneva, Switzerland: International Labour Office, 1997. ISBN 92-210-9515-0.

HALÁSKOVÁ, Renáta. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.

HANZELKOVÁ, Alena, Miloslav KEŘKOVSKÝ, Milan MATHAUSER a Ondřej VLASA. *Business strategie: krok za krokem*. Praha: C. H. Beck, 2013. ISBN 978-80-7400-455-1.

HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. Praha: C. H. Beck, 2011. ISBN 978-80-7400-006-5.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: ASPI, a.s., 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

SAMUELSON, Paul Anthony a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Praha: Nakladatelství Svoboda, 1995. ISBN 80-205-0494-X : 800.00.

SPĚVÁČEK, Vojtěch, et al. *Makroekonomická analýza*. Praha: Linde, 2002. ISBN 978-80-86131-92-4.

Legislativa

MPSV, 2004: Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Jiné dokumenty (interní zdroje)

GŘ ÚP ČR, 2014a: *Směrnice generální ředitelky č. 8/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR*. Generální ředitelství Úřadu práce ČR, 2014.

GŘ ÚP ČR, 2014b: *Směrnice generální ředitelky č. 8/2014 Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR*. Generální ředitelství Úřadu práce ČR, 2014.

GŘ ÚP ČR, 2015: *Směrnice generálního ředitele č. 1/2015, Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti*. Generální ředitelství Úřadu práce ČR, 2015.

ÚP ČR, 2013: *Manuál pro zájemce o vstup do projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji“*. Krajská pobočka Úřadu práce ČR, 2013.

ÚP ČR, 2014: *Manuál pro zájemce o vstup do projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“*. Krajská pobočka Úřadu práce ČR, 2014.

ÚP ČR, 2015a: *Informace ke společensky účelným pracovním místům vyhrazeným*. Krajská pobočka Úřadu práce ČR, 2015.

ÚP ČR, 2015b: *Informace ke společensky účelným pracovním místům zřizovaným uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti*. Krajská pobočka Úřadu práce ČR, 2015.

ÚP ČR, 2015c: *Shrnující informace o projektu „Odborné praxe pro mladé do 30 let v Libereckém kraji“*. (CZ.1.04/2.1.00/70.00070). Krajská pobočka Úřadu práce ČR, 2015.

ÚP ČR Liberec, 2015: *Směrnice ředitelky krajské pobočky v Liberci č. 3/2015 – Kritéria 3 E – Zásady aktivní politiky zaměstnanosti pro období roku 2015*. Krajská pobočka Úřadu práce ČR, 2015.

Elektronické dokumenty

JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti. Učební text č. 4 v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu – služby pro zaměstnance“ [online]. 2015 [cit. 2015-03-11]. Dostupný z: <http://ipodpora.odborny.info/dms/file/h/0ec16fd7b3c94879>

Internetové zdroje

ČSÚ, 2008: Metodika – Klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE). *Český statistický úřad*. [online]. 2008 [cit. 2016-03-11]. Dostupný z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20565267/021608.pdf/2f45895b-4c51-435b-a52a-0c7164dbf371?version=1.0>

ČSÚ, 2014: Životní podmínky českých domácností. *Český statistický úřad*. [online]. 28. 05. 2014 [cit. 2014-12-10]. Dostupný z: https://www.czso.cz/csu/czso/zivotni_podminky_ceskych_domacnosti_20140528

ČSÚ, 2015a: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 3. čtvrtletí 2015. *Český statistický úřad*. [online]. 03. 11. 2015 [cit. 2015-11-10]. Dostupný z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-3-ctvrtleti-2015>

ČSÚ, 2015b: Míra registrované nezaměstnanosti v ČR. *Český statistický úřad*. [online]. 2011 [cit. 2014-12-05]. Dostupný z: https://www.czso.cz/csu/czso/cr_od_roku_1989_nezamestnanost

ESF, © 2008: Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. 13. 05. 2015 [cit. 2016-02-04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/9079/>

Masarykova univerzita, 2013a: Trh práce ČR. *Pedagogická fakulta Masarykovy univerzity*. [online]. 03. 11. 2015 [cit. 2015-11-10]. Dostupný z: <https://is.muni.cz/do/rect/el/estud/pedf/js13/geograf/web/pages/03-trh-prace.html>

Ministerstvo vnitra České republiky, © 2015: Správa na úseku zaměstnanosti – Základní pojmy. *Ministerstvo vnitra České republiky*. [online]. 2015 [cit. 2015-11-10]. Dostupný z: <http://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

MPSV, 2014: 2010/29637-414 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 26. 09. 2014 [cit. 2015-12-02]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/8612>

Portál MPSV, © 2014: Měsíční statistika nezaměstnanosti – Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v okresech České republiky k 31. 10. 2014. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2014 [cit. 2014-12-12]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Portál MPSV, © 2015a: Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2015-03-25]. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

Portál MPSV, © 2015b: Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2015-01-12]. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Portál MPSV, © 2015c: Měsíční statistika nezaměstnanosti k 30. 09. 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2015-10-10]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Portál MPSV, © 2015d: Národní plán zaměstnanosti České republiky. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2015-10-10]. Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplan_zamest

Portál MPSV, © 2015e: Základní práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 02. 01. 2015 [cit. 2015-10-18]. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Portál MPSV, © 2015f: Měsíční statistika nezaměstnanosti – Informace o nezaměstnanosti v České republice k 31. 10. 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2015-11-10]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Portál MPSV, © 2015g: Měsíční statistická zpráva říjen 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2015-11-10]. Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky/rijen_2015_-_liberecky_kraj.pdf

Portál MPSV, © 2015h: Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle §§ 79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 07. 05. 2012 [cit. 2016-02-10]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>

Portál MPSV, © 2015ch: Projekty v realizaci. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2015-11-02]. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci

Portál MPSV, © 2015i: Výdaje jednotlivých ÚP na HZ/PvN a odpovídající průměrný počet UoZ v časové řadě do roku 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2016-02-15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Portál MPSV, © 2015j: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pololetí 2013. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2016-02-15]. Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2013p1/anal2013p1.pdf

Portál MPSV, © 2015k: Vyúčtování mzdových nákladů - SÚPM vyhrazené. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2015 [cit. 2015-11-15]. Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/vyuctovani_supm_vyhrazene_narodni.pdf

Portál MPSV, © 2016a: Formuláře ke stažení. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 01. 03. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni#o4>

Portál MPSV, © 2016b: Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupný z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm

Portál MPSV, © 2016c: Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupný z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu/>

Portál MPSV, © 2016d: Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp

Portál MPSV, © 2016e: INFORMACE poskytování finančních příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2016. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupný z:

<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

Portál MPSV, © 2016f: Regionální individuální projekty. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-03-15]. Dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/evropsky_socialni_fond/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty

Portál MPSV, © 2016g: Podíl nezaměstnaných osob od roku 2005. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-04-20]. Dostupný z:

http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/casove_rady

Portál MPSV, © 2016h: Měsíční statistika struktury uchazečů a volných pracovních míst k 31. 12. 2014. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-04-20]. Dostupný z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

Portál MPSV, © 2016ch: Zpráva o situaci na trhu práce v Libereckém kraji v letech 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-04-20]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/statistiky>

Portál MPSV, © 2016i: Výdaje na SPZ souhrnný přehled 1991-2005. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. [online]. 2016 [cit. 2016-04-20]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje>

Seznam příloh

- Příloha A Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání
- Příloha B Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené
- Příloha C Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě
- Příloha D Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let
- Příloha E Žádost o příspěvek na úhradu mzdových nákladů mentora podle § 106 a § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Příloha F Žádost o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v rámci projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“

Příloha A Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání



Úřad práce ČR

SÚPM vyhrazené

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání

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

A. Identifikační údaje žadatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

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

B. Adresa sídla:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	ID datové schránky*:		
E-mail:			

* je-li zřízena

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

¹⁾ Vyplňte název žadatele uvedený např. ve veřejném rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení; je-li žadatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li žadatelem fyzická osoba.

³⁾ Vyplňte právní formu žadatele, například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, spolek, společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k druhu práce (profesi) vyhrazeného pracovního místa.

⁵⁾ Nevypíňujte, je-li shodná s adresou sídla.

C. Oprávněný zástupce žadatele:

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

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

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

E. Bankovní spojení žadatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:	Var. symbol*:
-------------	------------	---------------

*nepovinný údaj

Celkový počet vyhrazených pracovních míst, na která je žádost podávána:

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

- Žadatel je není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.
- Žadatel byla nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

G. Prohlášení žadatele:

- Žadatel čestně prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části J, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
- Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČ, sídlo, u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, sídlo a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.
- V případě poskytnutí příspěvku nebude žadatel na stejný účel, tj. na tu část mzdových nákladů, která bude ve výši poskytnutého příspěvku Úřadu práce ČR, nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU ani jiných veřejných zdrojů.
- Žadatel prohlašuje, že uvedené údaje jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti. Pokud žadatel prokazuje splnění podmínky bezdlužnosti sám, čestně prohlašuje, že údaje uvedené v předložených potvrzeních o bezdlužnosti jsou pravdivé a odpovídající skutečnosti.

V	dne
---	-----

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

Žadatel (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

H.1 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

H.2 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u celního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

I. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

J. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

Seznam zdravotních pojišťoven (název, kód, obec), u kterých jsou pojištěni zaměstnanci žadatele:
(žadatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

--

V	dne
---	-----

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

K. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti. Údaje v potvrzení musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. **V případě, že instituce, vystavující potvrzení o bezdlužnosti, není schopna potvrdit skutečnosti obsažené v tomto potvrzení ke dni jeho vydání, potvrzení budou Úřadem práce ČR akceptována, pokud datum, ke kterému bezdlužnost příslušná instituce zjistila, nebude starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti.** Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce ČR.
2. U žadatele, který není veden ve veřejném rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno.
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Charakteristiku pracovního místa (formulář je přílohou této žádosti).

Úřad práce ČR může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytné k posouzení žádosti.

Potvrzení o bezdlužnosti – viz bod K.1.

V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části H, I a J, dokládá Úřadu práce ČR, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištění jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

Má-li žadatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout žadateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se žadatel může obrátit na Úřad práce ČR.

Počet příloh:

⁶⁾ Je-li žadatelem cizinec bez přiděleného rodného čísla, dokládá potvrzení uvedená v bodě K.1. a), b), c) vystavená na vlastní číslo plátce, pod kterým je u příslušné instituce veden.



EVROPSKÁ UNIE
Evropský sociální fond
Podporujeme vaši budoucnost

Úřad práce ČR

Vyúčtování mzdových nákladů - SÚPM vyhrazené za měsíc rok

Příloha č. 1
Záznam Úřadu práce ČR o donutění:
S 15

Číslo dohody:

Zaměstnavatel:

IČ:

Číslo účtu / kód banky:

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

Vysvětlivky:

- ¹⁾ Do sloupce 3 uveďte hrubou mzdu zúčtovanou zaměstnanci k vyplatě (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 výměrovacího základu zaměstnance.
- ³⁾ Ve sloupci 5 uveďte celou částku náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu vyplacenou zaměstnanci (§ 192 odst. 1 a 2 zákoniku práce). Nezapomínejte tu část náhrady mzdy za dobu dočasně pracovní neschopnosti/karantény, která byla dohodnuta nebo stanovena nad vyšší, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (§ 192 odst. 3 zákoníku práce).
- ⁴⁾ Do sloupce 6 uveďte součet sloupce 3, 4 a 5.
- ⁵⁾ Sloupec 7 nevyplňujte – určeno pro potřebu Úřadu práce ČR.

Výkaz musí být Úřadu práce ČR doložen do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období (čl. III bod 6. dohody).

Upozornění pro zaměstnavatele:

V souladu s § 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 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 vyměňovacího základu zaměstnance za uvedený měsíc odvádí. Pokud zaměstnavatel ve výkazu uvede náklady, které doposud nevyhlašil, 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 jin písemně zmocněné osoby)
případně otisk razítka

Ne vyplňuje – určeno pro potřeby Úřadu práce ČR:

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

Schválil: dne
(jméno, příjmení, podpis)

OSÚ

Příloha C Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě



Úřad práce ČR

**Příspěvek na zaměstnávání
OZP na CHPM**

Pracoviště Úřadu práce ČR¹⁾:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

**Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání
osob se zdravotním postižením na chráněném
pracovním místě**

§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 11 až 14a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Rozhodné období:

Žádost je uplatňována za . čtvrtletí roku

B. Identifikační údaje žadatele:

Název žadatele ²⁾ :	
IČO ³⁾ :	Rodné číslo ⁴⁾ :
Právní forma žadatele ⁵⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁶⁾ :	

Adresa sídla-právnícká osoba (PO), adresa bydliště-fyzická osoba (FO):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	ID datové schránky*:		
E-mail:			

* je-li zřízena

C. Adresa pro doručování (Nevyplňujte, je-li shodná s adresou sídla-PO, bydliště-FO):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

Vysvětlivky k odkazům jsou uvedeny v závěru žádosti

D. Oprávněný zástupce žadatele:

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

E. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

Příjmení:	Jméno:	
Telefon:	Fax:	E-mail:

F. Bankovní spojení žadatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky:	

G. Doložení podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) na chráněných pracovních místech (dále jen „CHPM“) z celkového počtu zaměstnanců žadatele v kalendářním čtvrtletí, za které je příspěvek požadován:

1. Počet měsíců⁷⁾ v kalendářním čtvrtletí, ve kterých žadatel provozoval svou činnost:	
2. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců⁸⁾:	
Z toho:	
2.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP podle § 67 odst. 2 písm. a) ZoZ – uznány invalidními ve 3. stupni (osoby s těžším zdravotním postižením – dále jen „TZP“ ⁸⁾) a kteří pracují na CHPM:	
2.2 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP podle § 67 odst. 2 písm. b) ZoZ – uznány invalidními v 1. a 2. stupni (dále jen „OZP-1,2“ ⁸⁾) a kteří pracují na CHPM:	
2.3 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP podle § 67 odst. 2 písm. c) ZoZ – osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen „OZZ“ ⁸⁾) a kteří pracují na CHPM:	
3. Procento plnění podmínky zaměstnávání více než 50% OZP na CHPM z celkového počtu zaměstnanců⁸⁾:	

H. Údaje o uplatňovaném mzdovém příspěvku - § 78 odst. 2 ZoZ:

1. Celkový počet zaměstnanců - OZP, na které je požadován příspěvek ⁹⁾ - uveďte fyzický počet:	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců TZP:	
1.2 Počet zaměstnanců OZP 1,2:	
1.3 Počet zaměstnanců OZZ:	
2. Výše uplatňovaného příspěvku v Kč:	
Z toho:	
2.1 Příspěvek na zaměstnávání TZP celkem:	
2.2 Příspěvek na zaměstnávání OZP 1,2 celkem:	
2.3 Příspěvek na zaměstnávání OZZ celkem:	

I. Údaje o uplatňovaném zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP - § 78 odst. 3 ZoZ:

1. Celkový počet zaměstnanců - OZP, na které je požadováno zvýšení příspěvku ⁹⁾ - uveďte fyzický počet:	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců TZP:	
1.2 Počet zaměstnanců OZP 1,2:	
1.3 Počet zaměstnanců OZZ:	
2. Výpočet koeficientu pro stanovení výše uplatňovaných nákladů ^{12,13)}: Použije se při přepočtu nákladů na provozní zaměstnance a dopravu, pokud žadatel nemůže předloženými doklady prokázat, že náklad souvisí výhradně se zaměstnáváním OZP	
2.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců:	
2.2 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP pracující na CHPM, a na které se vztahuje zvýšení příspěvku:	
2.3 Koeficient pro stanovení výše uplatňovaných nákladů: podíl 2.2 ku 2.1: výsledek se uvádí na 2 platná desetinná místa ⁸⁾	
3. Skutečně vynaložené náklady (po případném přepočtu ^{11,12,13)} rozhodné pro stanovení částky uplatňovaného příspěvku v Kč: jedná se o součet nákladů uvedený ve formuláři určeném pro zvýšení příspěvku – 1. list, tabulka „Součet nákladů uplatňovaných v jednotlivých měsících (v Kč)“	
3.1 Na zvýšené správní náklady ¹⁰⁾ :	
3.2 Na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů ^{11,12)} :	
3.3 Na náklady na dopravu ¹³⁾ :	
3.4 Na náklady na přizpůsobení provozovny ¹⁴⁾ :	
4. Výše uplatňovaného zvýšení příspěvku v Kč: jedná se o částku uvedenou ve formuláři určeném pro zvýšení příspěvku – 1. list, tabulka „Nárok na zvýšení příspěvku celkem (v Kč)“, položka celkem; částka nemusí odpovídat skutečně vynaloženým nákladům	

J. Celková částka příspěvku v Kč:

(součet částek uplatňovaného příspěvku z části H.2. a z části I.4. žádosti; uveďte celkovou částku zaokrouhlenou na celé koruny nahoru):

--

K. Prohlášení žadatele:

1. Žadatel prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou označeny v části N, nejsou pojištění žádní zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Žadatel prohlašuje, že údaje uvedené v žádosti a ve všech formulářích, které jsou součástí této žádosti, jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti.
3. Žadatel prohlašuje, že hrubá mzda za jednotlivé měsíce daného čtvrtletí uvedená ve jmenném seznamu zaměstnanců a hrubá mzda pracovních asistentů či provozních zaměstnanců uvedená ve formuláři určeném pro zvýšení příspěvku byla zaměstnancům zúčtována k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena, a to nejpozději ke dni doručení této žádosti. Dále prohlašuje, že částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které žadatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnanců, byla nejpozději ke dni doručení této žádosti odvedena.
4. Žadatel prohlašuje, že zaměstnanci, na které požaduje poskytnutí příspěvku, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, pokud nemají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce na pracovišti žadatele (tzv. domácí zaměstnanci).
5. Žadatel prohlašuje, že v průběhu vykazovaného čtvrtletí:
 - 5.1 mu nebyl Úřadem práce ČR poskytnut na zaměstnance uvedeného v přiloženém jmenném seznamu příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které žadatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
 - 5.2 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požaduje příspěvek, poživitelem starobního důchodu.
 - 5.3 nebyl na CHPM s OZP, na níž je požadován příspěvek, poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM dle § 76 zákona o zaměstnanosti.
 - 5.4 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požaduje příspěvek, dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.
6. Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČ, sídlo; u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, bydliště a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ dne _____

Jméno, příjmení, funkce a podpis
oprávněné osoby (razítko)

Žadatel (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

L.1 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti. Při zjištění nedoplatku souhlasí s uvedením výše nedoplatku.

L.2 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u celního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti. Při zjištění nedoplatku souhlasí s uvedením výše nedoplatku.

M. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti. Při zjištění nedoplatku souhlasí s uvedením výše nedoplatku.

N. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti. Při zjištění nedoplatku souhlasí s uvedením výše nedoplatku.

V seznamu zdravotních pojišťoven bude zaškrtnuto pole „ano“ a vyplněno územní pracoviště u těch zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci žadatele:
(žadatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

Kód	Název		Územní pracoviště v obci
111	Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR	<input type="checkbox"/> ano	
201	Vojenská zdravotní pojišťovna ČR	<input type="checkbox"/> ano	
205	Česká průmyslová zdravotní pojišťovna	<input type="checkbox"/> ano	
207	Oborová zdravotní poj. zam. bank, poj. a stav.	<input type="checkbox"/> ano	
209	Zaměstnanecká pojišťovna Škoda	<input type="checkbox"/> ano	
211	Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra ČR	<input type="checkbox"/> ano	
213	Revírní bratrská pokladna, zdrav. pojišťovna	<input type="checkbox"/> ano	

V	dne
---	-----

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby

Součástí žádosti je:

1. Jmenný seznam zaměstnanců žadatele, na které je mzdový příspěvek požadován, s těmito údaji: Jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo, status TZP/OZP 1,2/OZZ, data vzniku a skončení pracovního poměru, kód zdravotní pojišťovny, mzdové náklady včetně odvodů v příslušném měsíci (bez naturální mzdy), uplatňovaná výše příspěvku, uznání TZP/OZP 1,2/OZZ od-do. Formulář „Jmenný seznam“ zaměstnanců je možné přímo vyplnit a elektronicky odeslat na Úřad práce ČR z Integrovaného portálu MPSV, stránky <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu> <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>, případně je možné ho zde vytisknout nebo o jeho vytištění požádat Úřad práce ČR.
2. Doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je TZP/OZP 1,2/OZZ. Při opakovaném poskytování příspěvku na stejného zaměstnance je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti. Dokládá se např. kopií dokladu o uznání zaměstnance osobou se zdravotním postižením, na které žadatel potvrdí, že kopie dokladu souhlasí s originálem, případně úředně ověřenou kopií.
3. V případě, že žadatel uplatňuje zvýšení příspěvku dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, je součástí žádosti také řádně vyplněný formulář obsahující informace potřebné ke stanovení nároku na toto zvýšení. Formulář je umístěn na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, stránky <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu> <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni> případně je možné ho zde vytisknout nebo o jeho vytištění požádat Úřad práce ČR.
4. Doložení nákladů uvedených v části I / 3.2, 3.3, 3.4 této žádosti (např. výplatní pásky pracovních asistentů a provozních zaměstnanců, faktury za dopravu, realizaci pracovní asistence, počítačové vybavení či pořízení komunikačních pomůcek, doklady prokazující nákup pohonných hmot apod.).
5. V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části L, M a N této žádosti, dokládá Úřadu práce ČR, že nemá k poslednímu dni vykazovaného čtvrtletí:
 - v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁽¹⁴⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
 - nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁽¹⁴⁾ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištění jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
 - nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁽¹⁴⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

Má-li žadatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout žadateli i v případě, bylo-li mu povoleno posečkání daně. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit.
6. U žadatele, který není veden ve veřejném rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno. Při opakovaném poskytování příspěvku se doklady k těmto skutečnostem dokládají jen v případě změny těchto skutečností.
7. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části F. Při opakovaném poskytování příspěvku se doklad o zřízení účtu dokládá jen v případě změny této skutečnosti.

Vysvětlivky:

1. Vyplňte příslušnou krajskou pobočku, popř. vybrané kontaktní pracoviště této krajské pobočky. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR pro poskytování příspěvku je krajská pobočka, v jejímž obvodu má sídlo žadatel, který je právníkou osobou, nebo v jejímž obvodu má trvalé bydliště žadatel, který je fyzickou osobou.
2. Vyplňte název žadatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li žadatelem fyzická osoba.
3. Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.
4. Vyplňte jen v případě, je-li žadatelem fyzická osoba.
5. Vyplňte právní formu žadatele uvedenou např. v obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.
6. Uvedte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k druhu práce (profesi) zřízeného či vymezeného CHPM.
7. Do počtu kalendářních měsíců se započítává i měsíc, ve kterém žadatel provozoval svou činnost jen po jeho část.
8. Výpočty:
 - Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců a průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, se zjišťuje podle § 11 až 14 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (dále jen „vyhláška č. 518/2004 Sb.“).
 - Pro splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (bod G/3), se osoby s TZP započítávají třikrát.
 - Výpočty se provádí s přesností na 2 platná desetinná místa, např. $1,3549=1,35$; $1,356=1,35$.
 - Celkovou stanovenou pracovní dobou bez svátků podle ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb. se rozumí čtvrtletní fond pracovní doby bez svátků.
9. Příspěvek se poskytuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kteří jsou umístěni na CHPM zřízených či vymezených na základě písemné dohody s Úřadem práce. Počet zaměstnanců, na které je požadován mzdový příspěvek, se rovná počtu zaměstnanců uvedených ve jmenném seznamu zaměstnanců, který je součástí této žádosti. Příspěvek ani jeho zvýšení nelze uplatnit na OZP, které byly dočasně přiděleny k výkonu práce u uživatele. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit na OZP, které pracují na CHPM vymezených nebo zřízených mimo pracoviště žadatele.
10. Ustanovení § 14a odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:

Příspěvek na zvýšené správní náklady je poskytován paušálně (není potřeba dokládat nárok na tento příspěvek) v měsíční výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na jednu OZP (max. 1.000,- Kč na jednu OZZ).
11. Ustanovení § 14a odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:

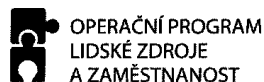
Pro stanovení výše uznatelnosti tohoto nákladu je v případě pracovních asistentů rozhodující, zda jejich pracovní náplň obsahuje také další činnosti, které by s pomocí zaměstnancům OZP nesouvisely. Pokud ano, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části dle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům OZP a počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných v rámci dalších činností. Pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů pracovních asistentů. Pokud pracovní asistence není zajišťována zaměstnanci žadatele, potom si může žadatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby.
12. V případě provozních zaměstnanců se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců žadatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku. Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).

13. Ustanovení § 14a odst.1 písm. c) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:
- Jedná se jednak o externí dopravu hrazenou dodavateli a jednak o vnitropodnikové náklady na dopravu související s dopravou osob, materiálu a výrobků (např. náklady na pohonné hmoty, mýtné, osobní náklady řidičů, cestovní náhrady, zákonné a havarijní pojištění apod.). Pokud žadatel může předloženými doklady prokázat, že náklad souvisí výhradně s dopravou zaměstnanců se zdravotním postižením na pracoviště a z pracoviště nebo s dopravou materiálu a hotových výrobků, na jejichž výrobě se podílí pouze zaměstnanci se zdravotním postižením, může si uplatnit celou částku vynaložených nákladů. Pokud ne, uznatelnost nákladů se pro účely zvýšení příspěvku stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců žadatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku.
- Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).
14. Ustanovení § 14a odst.1 písm. d) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:
- Náklady jsou uznatelné v případě, kdy jejich vynaložení prokazatelně souvisí se zaměstnáváním OZP. Uznatelnost těchto nákladů je potřeba konzultovat s Úřadem práce před realizací záměru (bude posuzováno v kontextu druhu zdravotního postižení a vykonávané práce; uznatelné jsou náklady dodatečně k těm, které by vznikly podniku při zaměstnávání pracovníků, kteří nejsou zdravotně postižení).
- Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).
15. Je-li žadatelem cizinec bez přiděleného rodného čísla, dokládá potvrzení uvedená v bodě a), b), c) vystavená na vlastní číslo plátce, pod kterým je u příslušné instituce veden.

Další informace:

- Zkratkou „ZoZ“ se rozumí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti žadatele. Žádost musí být doručena Úřadu práce ČR nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je příspěvek požadován. V případě nesplnění této podmínky nebude příspěvek poskytnut. O poskytnutí nebo neposkytnutí příspěvku rozhoduje Úřad práce ČR ve správním řízení.
- Při vykazování mzdových nákladů zaměstnance ve jmenném seznamu zaměstnanců postupujte v souladu s ustanovením § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění: *„Je-li zaměstnancem zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců osoba, které byl přiznán invalidní nebo částečný invalidní důchod, je u ní vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.“*
- Žádost a jmenný seznam je možné podat rovněž v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem.
- Z důvodu elektronického zpracování údajů doporučujeme předkládat jmenný seznam v souboru označeném koncovkou xls, a to buď v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem, nebo na datovém nosiči, ke kterému je však třeba přiložit písemnou verzi s podpisem oprávněné osoby.
- Mzdový příspěvek uplatňujete v části H. této žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců bez:
 - částky odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy,
 - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení plnění žadatele podle občanského zákoníku (s výjimkou srážky k uhrazení škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a příspěvku na závodní stravování dle § 236 zákoníku práce),
 - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení závazků zaměstnance dle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka v rozporu s dobrými mravy (projednejte s Úřadem práce ČR),
 - částky odpovídající výši náhrady mzdy poskytnutou zaměstnanci při překážkách v práci na straně žadatele.
- Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je žadatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ČR ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně.
- V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce ČR.

Příloha D Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let



SÚPM vyhrazená

Úřad práce ČR – krajská pobočka v:

Registrační číslo ÚP:

OSÚ
S 15

Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání v rámci projektu Odborné praxe pro mladé do 30 let

V

Registrační číslo projektu: CZ.1.04/2.1.00/70.

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

A. 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⁾ :	

¹⁾ Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. 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.

³⁾ Vyplňte právní formu zaměstnavatele, například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, spolek, společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi vyhrazeného pracovního místa.

Adresa sídla:

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

B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k vytvoření pracovní příležitosti⁵⁾:

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

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

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

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

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

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

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

Celkový počet vyhrazených pracovních míst, na která je žádost podávána:

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

- Zaměstnavatel je není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.
 Zaměstnavateli byla nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena
 pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e)
 bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

⁵⁾ Nevypĺňujte, je-li shodná s adresou sídla.
 Platnost tiskopisu od 7. 1. 2015



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

G. Prohlášení zaměstnavatele:

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části J, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele (ani zaměstnavatel-fyzická osoba) a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku 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 příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.
3. V případě poskytnutí příspěvku nebudu na stejný účel, tj. na tu část mzdových nákladů, která bude ve výši poskytnutého příspěvku ÚP, nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU ani jiných veřejných zdrojů.

V	dne
---	-----

<p>Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)</p>

Zaměstnavatel:

IČ:

RČ (u FO):

H. ŽÁDÁ NEŽÁDÁ, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu.

I. ŽÁDÁ NEŽÁDÁ, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

J. ŽÁDÁ NEŽÁDÁ, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

Seznam zdravotních pojišťoven (název, obec), u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:
(zaměstnavatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

--

V	dne
---	-----

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

K. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Uplyne-li ode dne, ke kterému byla bezdlužnost potvrzena, do dne podání žádosti doba delší než 30 dnů, nebudou tato potvrzení Úřadem práce akceptována. Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce.
2. U žadatele, který není veden v živnostenském nebo obchodním rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující statutárního zástupce.



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



Úřad práce ČR

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).

4. Charakteristiku pracovního místa (formulář je přílohou této žádosti).

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytné k posouzení žádosti.

K bodu 1 – potvrzení o bezdlužnosti

V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části H, I a J dokládá Úřadu práce že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“.

Má-li zaměstnavatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se žadatel může obrátit na Úřad práce.

Počet příloh:

⁶⁾ Je-li žadatelem cizinec bez přiděleného rodného čísla, dokládá potvrzení uvedená v bodě a), b), c) vystavená na vlastní číslo plátce, pod kterým je u příslušné instituce veden.

Příloha E Žádost o příspěvek na úhradu mzdových nákladů mentora podle § 106 a § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Registrační číslo ÚP
Mentor

Ž á d o s t

o příspěvek na úhradu mzdových nákladů mentora podle § 106 a § 120 zákona č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

I. IDENTIFIKAČNÍ ÚDAJE ŽADATELE		
Název (dle ŽL, OR, zřizovací listiny...):		
IČ:	RČ: (jen u fyz.osob)	
Předmět podnikání nebo činnosti:		
Právní forma podnikání nebo činnosti:		
Adresa žadatele (sídlo, místo podnikání)		
Obec:	PSČ:	Část obce:
Ulice:		č.p.:
Telefon:	e-mail:	
Statutární zástupce	jméno a příjmení:	
	tel:	e-mail:
Kontaktní osoba k jednání s ÚP	jméno a příjmení:	
	tel:	e-mail:
Adresa pracoviště (nevyplňovat, je-li totožno s adresou žadatele)		
Obec:	PSČ:	Část obce:
Ulice:		č.p.:
Telefon:	e-mail:	
Bankovní spojení: (číslo účtu / kód banky)		
Právní forma žadatele (zaměstnavatele) dle ŽL, OR, zřizovací listiny:		
Počet zaměstnanců k poslednímu dni předcházejícího měsíce:		

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v LK, reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00070 je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

II. ÚDAJE O MENTOROVÍ	
Počet mentorů:	Počet měsíců*:
Jméno a příjmení*:	
Rodné číslo*:	
Adresa trvalého bydliště*:	
Profese (druh práce dle pracovní smlouvy)*:	
Rozpis dohledu mentora v h.*	
1. měsíc:	2. měsíc:
3. měsíc:	4. měsíc:
5. měsíc:	6. měsíc:
7. měsíc:	
Pracovní poměr *: neurčitá x určitá do.....	Pracovní úvazek (hodin týdně) * :
Hrubá mzda (za poslední čtvrtletí)*:	
Zdůvodnění potřebnosti mentora:	
* při zvolení možnosti více mentorů (max. 2) vyplňujte tímto způsobem: xx/xx pokud se budou údaje lišit.	

III. ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prohlašuji, že informace uvedené v žádosti odpovídají skutečnosti a jsem si vědom/a právních následků v případě uvedení nesprávných nebo nepravdivých údajů. 2. Jsem si vědom/a toho, že příspěvek na mentora bude vyplácen až po uzavření dohody s ÚP. 3. Stvrzuji svým podpisem, že jsem byl/a seznámen/a s podmínkami (možnostmi) poskytnutí finančního příspěvku na mentora. 4. Jsem/nejsem příjemce příspěvku z jiných zdrojů na účel uvedený v této žádosti. (nehodící se škrtněte) 5. Souhlasím se zveřejněním svého jména (názu firmy), adresy, druhu a výše poskytnutého příspěvku. 6. Prohlašuji, že i v případě negativního vyřízení žádosti souhlasím s uložením podkladů v dokumentaci ÚP. 7. Nejsem v likvidaci ani v konkurzním řízení, na můj majetek není veden výkon rozhodnutí nebo není zřízeno soudcovské zástavní právo nebo zástavní právo správce daně. <p>Dne</p> <p style="text-align: right;">..... razítko a podpis</p>

Zaměstnavatel je povinen se žádostí předložit platné doklady: (pokud tak neučinil u žádosti na SÚPM)

- potvrzení, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (ne starší 3 měsíce)
- originál a kopii dokladu o zřízení peněžního účtu
- **kopii pracovní smlouvy zaměstnance (mentora) včetně aktuálního platového výměru**

O konkrétním postupu a podmínkách při vyřizování návrhu se informujte na ÚP.

pracovník: Ing. Jan Burkoň tel: 950 132 551 e-mail: jan.burkon@lb.mpsv.cz
Ing. Zuzana Matuchová tel: 950 132 552 zuzana.matuchova@lb.mpsv.cz

Projekt Odborné praxe pro mladé do 30 let v LK, reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00070 je financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky.

Příloha F Žádost o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v rámci projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Úřad práce ČR – krajská pobočka v:

Registrační číslo:

OSÚ
S 10

Žádost o příspěvek na úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity zaměstnanců v rámci projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“

§ 106 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

I. Zaměstnavatel (žadatel)

A. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele¹⁾:

IČ:

Rodné číslo²⁾:

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

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

B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k zaměstnancům, na které je požadován příspěvek³⁾:

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

1) Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, 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) Nevypíňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.



evropský
sociální
fond v ČR EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



Úřad práce ČR

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	
Telefon:	Fax:	E-mail:

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	
Telefon:	Fax:	E-mail:

E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky:	

F. Právní forma zaměstnavatele⁴⁾:

--

G. Hlavní odvětví činnosti zaměstnavatele (vypište hlavní odvětví ekonomické činnosti a uveďte příslušný kód CZ - NACE):

--

4) Vyplňte právní formu zaměstnavatele například: akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, fyzická osoba-podnikatel, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

II. Specifikace žádosti⁵⁾

Žádám o poskytnutí příspěvku na **úhradu nákladů zabezpečení vzdělávací aktivity⁵⁾ zaměstnanců** uvedených v části VII. žádosti a o příspěvek na **úhradu mzdových nákladů** vyplacených těmto zaměstnancům za dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě.

1.	Počet zaměstnanců, kteří jsou navrženi na účast na vzdělávací aktivitě / vzdělávacích aktivitách ⁵⁾	
2.	Celkový počet zaměstnanců	
3.	Název vzdělávací aktivity / vzdělávacích aktivit ⁵⁾	
4.	Předpokládaný termín realizace vzdělávací aktivity / vzdělávacích aktivit ⁵⁾	
5.	Vzdělávání bude realizováno externím dodavatelem / interním lektorem	
6.	Obecný cíl vzdělávací aktivity / vzdělávacích aktivit ⁵⁾	
7.	Počet hodin vzdělávací aktivity / vzdělávacích aktivit ⁵⁾ + počet hodin zkoušky (či jiného způsobu ověření získaných znalostí a dovedností)	
8.	Předpokládané náklady vzdělávací aktivity / vzdělávacích aktivit ^{5) 6)}	
9.	Předpokládané mzdové náklady zaměstnanců za dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě / vzdělávacích aktivitách ⁵⁾	
10.	Specifikace vzdělávací aktivity / vzdělávacích aktivit dle pozn. pod čarou č. 7	
11.	Předpokládaný způsob ověření získaných znalostí a dovedností ⁸⁾	

5) V případě, že zaměstnavatel žádá o příspěvek na více vzdělávacích aktivit svých zaměstnanců, je nutné informace rozepsat za každou tuto aktivitu.

6) uveďte počet výukových hodin s údajem předpokládané doby výukové hodiny v minutách (např. zda předpokládáte výukové hodiny v délce 45 minut či v délce 60 minut)

7) Vzdělávání, na které lze poskytnout příspěvek, musí být zaměřeno výhradně na následující oblasti:

- Další profesní vzdělávání zaměstnanců podporované zaměstnavateli s důrazem na odborné vzdělávání stávajících nebo nově přijatých zaměstnanců, zaměřené zejména na zvýšení, rozšíření, prohloubení, obnovení nebo udržení kvalifikace, realizované ve vzdělávacím programu:

a) zařízením s akreditovaným vzdělávacím programem,

b) zařízením s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (například zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů).



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

c) zařízením se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu (například vyhláška č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů, normy a předpisy pro oblast svařování a další).

d) školou v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem

- Odborná jazyková výuka související s pracovní činností, kterou pracovník v rámci zakázky, rozšiřování aktivit firmy apod. vykovává nebo bude vykonávat.

- Další profesní vzdělávání zaměstnanců v neakreditovaných vzdělávacích programech (a programech, které se nerealizují podle zvláštních právních předpisů), jestliže to vyžadují potřeby zaměstnavatele. Tyto potřeby uvede zaměstnavatel v žádosti a KrP posoudí jejich odůvodněnost, včetně přihlednutí k významu vzdělávání pro zaměstnance a zaměstnavatele/OSVČ, případně k provozním a organizačním možnostem zaměstnavatele. Do této skupiny náleží rovněž příprava zaměstnanců na konkrétní pracovní pozici.

8) Způsob ověření, jenž bude zaměstnavatel popívat: závěrečná zkouška, závěrečný test, závěrečný pohovor, obhajoba závěrečné práce, jiné (uvedte jaké)

III. Popište, jak jste vybrali pracovníky k zapojení do projektu „Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců“

Uvedte relevantní důvody pro zapojení navržených pracovníků (z hlediska cílů vzdělávací aktivity) a popište souvislost mezi jejich vzděláváním a případným prorůstovým potenciálem podniku.

IV. Uvedte podrobnější specifikaci vzdělávací aktivity, popište vzdělávací potřeby navržených pracovníků a cíle, kterých má být realizací vzdělávací aktivity dosaženo

Rovněž popište vztah mezi vzděláváním a předmětem ekonomické činnosti/ekonomickými činnostmi uvedenými v bodě I.G

V. Příspěvek je požadován:

- v režimu de minimis
 podle blokové výjimky

VI. Další údaje

Zaškrtněte, prosím, vždy jednu z následujících dvou variant.

Zaměstnavatel

- Je
 Není

příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel (vzdělávání zaměstnanců uvedených v části VII. Žádosti, poskytování mzdového příspěvku na uvedené zaměstnance) ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

Zaměstnavatel

- Nemůže
 Může

žádat FÚ o vrácení DPH u aktivit spojených s realizací odborného rozvoje.

VII. Zaměstnanci navržení k účasti na vzdělávací aktivitě / vzdělávacích aktivitách

Č.	Zaměstnanec (příjmení, jméno, titul)	Datum narození	Místo výkonu práce	Pracovní úvazek ¹⁰⁾	Pracovní pozice
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

10) Uveďte fond týdenní pracovní doby.

VIII. Prohlášení zaměstnavatele:

- A. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemám zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:
(vyplňují ti, kteří využijí možnost uvedenou v části VIII. A, v případě nevyužití této možnosti pole proškrtněte)

B. 1 V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v bodě VIII. A

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepřikládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

B. 2 V případě, že zaměstnavatel využije možnosti uvedené v bodě VIII. A

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v bodě VIII. A nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele

- C. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údajů o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

D. Velikost podniku

Prohlašuji, že ke dni je žadatel ve smyslu definice malých a středních podniků vymezených v příloze I Nařízení Komise (ES) č. 1224/2013 ze dne 29. listopadu 2013 podnikem:

- malým
 středním
 není podstatné¹¹

E. Čerpání podpory de minimis

Prohlašuji, nebyla v období uplynulých tří let poskytnuta žádná podpora de minimis¹²

že žadatel: byla v období uplynulých tří let poskytnuta podpora de minimis v celkové výši:

¹¹ Údaj není podstatným v případě, že žadatel je velkým podnikem dle uvedeného Nařízení či žádá o poskytnutí příspěvku v režimu „de minimis“

¹² Období se stanoví podle roků používaných podnikem k daňovým účelům - je nutné určit celkovou částku poskytnuté podpory de minimis v dotčeném fiskálním roce i během předchozích dvou fiskálních let.



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

CZK

EUR¹³

--	--

Konkrétně se jednalo o následující podpory v režimu de minimis v uplynulých třech letech:

Výše podpory de minimis	Datum poskytnutí podpory de minimis	Poskytovatel podpory de minimis

Pro daňové účely používá podnik jako fiskální období¹⁴

a) kalendářní rok

b) hospodářský rok:

Porovnání výkazu zisků a ztrát za posledního dvě časově srovnatelná uzavřená účetní období

Účetní období	od	do	od	do	% nárůst/pokles
I. Tržby za prodej zboží					
II. Výkony					
celkem					

V	Dne
---	-----

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

¹³ Pro přepočítání hodnoty podpory z EUR na Kč použijte měnový kurz Evropské centrální banky (viz část C Úředního věstníku ES) platný pro den vydání rozhodnutí o poskytnutí dotace (den nabytí platnosti a účinnosti dohody o poskytnutí příspěvku apod.)

¹⁴ Nehodící se škrtněte / udejte hospodářský rok



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

K žádosti, prosím, doložte následující přílohy

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Uplyne-li ode dne, ke kterému byla bezdlužnost potvrzena, do dne podání žádosti doba delší než 3 měsíce, nebudou tato potvrzení Úřadem práce akceptována. Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce.
2. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
3. Plán vzdělávání této aktivity, je-li Úřadem práce požadován.
4. Čestné prohlášení o příspěvcích v rámci projektu.
5. Výkazu zisků a ztrát (tzv. Výsledovka) za poslední a předposlední účetní kalendářní období. U OSVČ kopii dvou posledních daňových přiznání.
6. Prohlášení žadatele o podpoře de minimis.
7. V případě zvolení bodu VIII. A požadujeme po zaměstnavateli formulář „Prohlášení zaměstnavatelů o zbavení mlčenlivosti“.
8. Čestné prohlášení žadatele o podporu v režimu de minimis.

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. Úřad práce může vyžádat podání této žádosti také v elektronické podobě.

K bodu 1 – potvrzení o bezdlužnosti

V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v bodě VIII.A, dokládá Úřadu práce, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, zaměstnavatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“.

Má-li zaměstnavatel některý z výše uvedených nedoplateků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na místně příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR.

Počet příloh: