

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

**Realizace regionálních individuálních projektů úřadem
práce**

Bc. Monika Michálková

© 2017 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Monika Michálková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Realizace regionálních individuálních projektů úřadem práce

Název anglicky

Implementation of regional individual projects by the Labour Office

Cíle práce

Cílem práce je popsat a analyzovat individuální projekty realizované úřadem práce a vyhodnotit jejich dopad do praxe těchto úřadů při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti a ze zjištěných poznatků navrhnout řešení která by mohla vést k zefektivnění zkoumané činnosti.

Metodika

Shromažďování a studium platných právních předpisů, interních předpisů a dalších dokumentů.

Vypracování teoretické části diplomové práce.

Konzultace s vedoucí práce.

Sběr, zpracování a interpretace dat z regionu.

Sumarizace poznatků, jejich vyhodnocení a návrhy na optimalizaci.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Zákon o zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, regionální individuální projekt, Úřad práce ČR, Operační program zaměstnanost, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, rekvalifikace.

Doporučené zdroje informací

BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3

Další literatura po konzultaci s vedoucí diplomové práce

GALVAS, Milan a kolektiv. Pracovní právo. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1

HORÁK, Pavel. Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 178 s. ISBN 978-80-210-7489-7

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Abeceda fondů EU 2014-2020. 1. vyd. Praha: MMR ČR, 2015. 39 s. ISBN 978-80-7538-013-5

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Evropské strukturální a investiční fondy 2014-2020 v kostce. 1. vyd. Praha: MMR ČR, 2015. 48 s. ISBN 978-80-7538-008-1

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava: OPTYS, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

JUDr. Jana Borská, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 24. 11. 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Realizace regionálních individuálních projektů úřadem práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. 11. 2017

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za cenné rady, trpělivost a pomoc při zpracování diplomové práce.

Děkuji vedoucí Oddělení projektů EU, Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Plzni paní Ing. Pavle Janovské za poskytnutí potřebných informací a údajů a za shovívavost při celém studiu završeném touto prací.

Realizace regionálních individuálních projektů úřadem práce

Souhrn

Tato diplomová práce se zabývá realizací regionálních individuálních projektů jako komplexním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, které využívá Úřad práce České republiky pro snížení celkové nezaměstnanosti.

Teoretická část práce je věnována analýze relevantních právních předpisů jak z oblasti Evropské unie, tak v rámci české legislativy. Především se jedná o významné dokumenty aktuálního programového období, zákon o zaměstnanosti a předpisy související s institucemi, které se podílejí na realizaci projektů. V praktické části práce je analyzována zkoumaná oblast, především situace na trhu práce v Plzeňském kraji. Jsou charakterizovány jednotlivé regionální individuální projekty v tomto kraji a jejich aktivity a cíle. Pomocí kvalitativní metody formou rozhovorů s pracovníky projektů je zjištěn skutečný stav realizace a problémy, se kterými se v běžné praxi potýkají. Vybrané problémy jsou dále podrobněji specifikovány. V závěru práce jsou shrnuty veškeré získané poznatky a na jejich základě jsou navržena řešení, která by měla vést k zefektivnění realizace regionálních individuálních projektů.

Klíčová slova: zákon o zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, regionální individuální projekt, Úřad práce ČR, Operační program zaměstnanost, nezaměstnanost, uchazeč o zaměstnání, rekvalifikace

Implementation of regional individual projects by the Labor Office

Summary

This diploma thesis deals with realization of regional individual projects as a comprehensive tool of active employment policy, which is used by The Labor Office of the Czech Republic for reducing total unemployment.

The theoretical part of the thesis deals with the analysis of relevant legal regulations both from the European Union and the Czech legislation. Above all, it focuses on important documents of the current programming period, the Employment Act and the regulations related institutions involved in the implementation of projects. The practical part of the thesis analyzes the studied area, especially the situation on the labor market in the Pilsen region. It characterizes individual regional individual projects in this region and their activities and objectives. The actual state of implementation and the problems encountered in common practice are identified by using the qualitative method in the form of interviews with project staff and selected issues are further specified. At the end of the thesis all the acquired knowledge is summarized and based on the research, there are suggested solutions that should lead to more effective implementation of regional individual projects.

Keywords: Employment Act, Active Employment Policy, European Social Fund, Regional Individual Project, Labor Office of the Czech Republic, Operational Program Employment, Unemployment, job applicant, retraining

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
3 Teoretická východiska	16
3.1 Mezinárodní právní úprava	16
3.1.1 Strategie Evropa 2020.....	17
3.1.2 Evropské strukturální a investiční fondy	18
3.2 Operační program Zaměstnanost	22
3.2.1 Regionální individuální projekt	24
3.3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti	24
3.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	25
3.3.2 Úřad práce ČR	25
3.3.2.1 Generální ředitelství Úřadu práce ČR	26
3.3.2.2 Krajské pobočky Úřadu práce ČR.....	27
3.3.2.3 Oddělení projektů EU.....	28
3.4 Právní úprava zaměstnanosti v České republice	29
3.4.1 Listina základních práv a svobod.....	29
3.4.2 Zákon o zaměstnanosti.....	30
3.4.2.1 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání	33
3.4.2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	34
4 Vlastní práce	37
4.1 Charakteristika sledované oblasti.....	37
4.1.1 Úřad práce ČR v Plzeňském kraji.....	38
4.1.2 Situace na trhu práce v Plzeňském kraji	39
4.2 Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji.....	44
4.2.1 Záruky pro mladé v Plzeňském kraji	46
4.2.2 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji.....	47
4.2.3 Rodina i práce v Plzeňském kraji	49
4.3 Interview s pracovníky ÚP ČR	51
4.3.1 Výsledky polostandardizovaného interview	51
4.4 Specifikace vybraných problémů.....	54
4.4.1 Administrativní a časová náročnost poskytnutí mzdového příspěvku.....	54
4.4.2 Absence realizovaných veřejných zakázek.....	58

4.4.2.1	Dodavatel komplexních služeb projektů	61
4.4.2.2	Zajištění rekvalifikačních kurzů pro Krajskou pobočku v Plzni	62
4.4.2.3	Jazykové kurzy projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji.....	64
4.4.2.4	Vybavení pro realizační tým projektu	64
5	Výsledky a diskuse	67
5.1	Nízká nezaměstnanost v Plzeňském kraji	68
5.2	Společensky účelná pracovní místa	69
5.3	Veřejné zakázky	71
6	Závěr.....	73
7	Seznam použitých zdrojů	75
7.1	Knižní publikace	75
7.2	Právní předpisy Evropské unie.....	76
7.3	Právní předpisy České republiky	76
7.4	Internetové zdroje.....	76
7.5	Další zdroje	79
8	Přílohy	80

Seznam obrázků

Obrázek 1: Organizační struktura KrP v Plzni	39
Obrázek 2: Lhůty nutné na kontroly ŘO v jednotlivých fázích zadávání/realizace zakázek	61

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled operačních programů pro období 2014 - 2020	21
Tabulka 2: Plzeňský kraj v číslech	37
Tabulka 3: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje	42

Seznam grafů

Graf 1: Rozložení alokace ESI fondů	19
Graf 2: Vývoj na trhu práce v Plzeňském kraji	40
Graf 3: Podíl nezaměstnaných osob.....	41
Graf 4: Délka evidence uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji.....	42
Graf 5: Vybrané skupiny uchazečů u zaměstnání v Plzeňském kraji.....	43
Graf 6: Podíl vybraných skupin uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji	44

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
ENRF	Evropský námořní a rybářský fond
EFRR	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF	Evropský sociální fond
ESI fondy	Evropské strukturální a investiční fondy
EU	Evropská unie
EZFRV	Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova
FS	Fond soudržnosti
KoP	Kontaktní pracoviště Krajské pobočky
KrP	Krajská pobočka
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj ČR
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
NUTS	Nomenklatura územní statistické jednotky
OP	operační program
OPZ	Operační program Zaměstnanost
OSN	Organizace spojených národů
PLK	Plzeňský kraj
RIP	regionální individuální projekt
ŘO	řídící orgán
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ÚP ČR	Úřad práce ČR
YEI	Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (Youth Employment Initiative)
ZpM	Záruky pro mladé
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

1 Úvod

Tématem této diplomové práce jsou regionální individuální projekty, které jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti realizovány Úřadem práce ČR. Tento komplexní soubor aktivit a nástrojů je využíván již druhé programové období, přesto není všeobecně znám tak, jako některé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Projekty jsou jedním z prostředků pro naplnění cílů Evropské unie a jejích členských států v oblasti zaměstnanosti. Pozoruhodná a dlouhá je cesta od evropského záměru ke konkrétní pomoci pro jednotlivce. V současné době nás finanční podpora z Evropských strukturálních a investičních fondů ovlivňuje v mnoha oblastech veřejného i soukromého života. Tento druh pomoci v podobě regionálních individuálních projektů je specifický především svou komplexností a jedinečností. Projekty jsou sestavovány přímo na míru danému regionu a vybrané cílové skupině. Tato problematika je upravena řadou právních předpisů, strategických dokumentů a obligatorních pravidel, kterými jsou vázány všechny zainteresované instituce z řad státní správy. Dopad regionálních individuálních projektů by se měl projevit nejvíce na trhu práce dané oblasti, na zlepšení situace uchazečů a zájemců o zaměstnání a v neposlední řadě na zaměstnavatelích. Celkově by měly mít projekty pozitivní vliv na rozvoj příslušného regionu. Toto téma je tudíž velice provázáno se studovaným oborem Veřejná správa a regionální rozvoj.

Problematika regionálních individuálních projektů byla zvolena především z důvodu osobních zkušeností. Obeznamení s tématem probíhá dlouhodobě, mimo jiné i při zpracování bakalářské práce.

Na základě stanoveného cíle a dílčích cílů je práce členěna na jednotlivé části a kapitoly. V teoretické části je pozornost zaměřena na legislativní úpravu dané problematiky na mezinárodní, evropské i české úrovni. V neposlední řadě jsou definovány instituce podílející se na realizaci projektů a jejich úloha v této oblasti. Praktická část se věnuje zkoumané oblasti Plzeňského kraje. Vzhledem k tématu je významná analýza trhu práce ve vybraném kraji. Charakteristika tří regionálních individuálních projektů realizovaných v Plzeňském kraji názorně ukáže, co tyto projekty nabízejí a jak jsou příslušnou Krajskou pobočkou pojaty. Jak fungují v praxi, však prozradí až kvalitativní výzkum ve formě rozhovorů s pracovníky, kteří se na chodu projektů přímo podílejí. Z podnětů respondentů jsou vybrány zásadní problémy, kterou jsou blíže specifikovány tak, aby byly co nejlépe zjištěny příčiny daného stavu.

V závěru práce budou zjištěné skutečnosti z teoretické a praktické části vyhodnoceny. Pro řešení vybraných problémů budou navržena opatření či změny, které by měly vést k zefektivnění realizace regionálních individuálních projektů. Zejména se bude jednat o doporučení v oblasti nastavených pravidel a postupů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem této diplomové práce je za pomoci dílčích cílů navrhnout a doporučit řešení pro zefektivnění realizace regionálních individuálních projektů v Plzeňském kraji.

Dílčími cíli jsou:

- 1) Komplexní zpracování relevantní legislativy.
- 2) Zjištění situace na trhu práce v Plzeňském kraji za pomoci statistických dat.
- 3) Zjištění praktického stavu realizace regionálních individuálních projektů v Plzeňském kraji za pomoci kvalitativního výzkumu.
- 4) Identifikace problémů vznikajících při realizaci regionálních individuálních projektů v Plzeňském kraji.
- 5) Podrobná specifikace vybraných problémů vznikajících při realizaci regionálních individuálních projektů v Plzeňském kraji.

V rámci dílčích cílů bude zjištěn skutečný stav aktuálních projektů ve vybraném kraji na základě vlastního šetření a sekundárních dat. Práce bude zaměřena na rozbor dané oblasti z interního pohledu. Výsledná zjištění a navržená doporučení tak budou směřovat k subjektům, které se přímo podílejí na realizaci projektů v jakékoli podobě a postavení. Vlastní doporučení budou zaměřena na úpravu legislativy, interních předpisů či spolupráce zainteresovaných subjektů tak, aby byl celý proces realizace projektů efektivnější a bylo možné snáze dosáhnout stanových cílů projektů potažmo celého operačního programu.

2.2 Metodika

Metodika této diplomové práce vychází z výše stanoveného cíle včetně dílčích cílů. Pro její zpracování budou shromážděny a nastudovány relevantní právní předpisy, literatura a důvěryhodné internetové zdroje.

V teoretické části práce bude provedena analýza mezinárodní právní úpravy v oblasti zaměstnanosti, dále pak legislativních a programových dokumentů týkajících se aktuálního programového období, které jsou vydávány orgány Evropské unie a České republiky. Především bude charakterizován Evropský sociální fond a Operační program

Zaměstnanost v souvislosti s regionálními individuálními projekty. Na základě relevantních právních předpisů bude zjištěna úloha Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce ČR při realizaci regionálních individuálních projektů. V rámci vnitrostátní úpravy bude pozornost zaměřena na oblast zaměstnanosti, především na zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podrobně budou popsány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti včetně cílených programů. Práce bude přehledně členěna do kapitol, které budou v teoretické části řazeny od nejobecnější mezinárodní právní úpravy k evropské legislativě, přes institucionální zabezpečení oblasti, až po českou právní úpravu zaměstnanosti.

V praktické části bude charakterizován Plzeňský kraj jako vybraná oblast zkoumání. Bude zjištěna situace na trhu práce v tomto kraji pomocí statistických dat Krajské pobočky v Plzni, přičemž důraz bude kladen na cílové skupiny regionálních individuálních projektů realizovaných na tomto území. Statistická data budou využita k sestavení grafů pro názorné porovnání dat, které budou slovně vyhodnoceny. Pozornost bude dále věnována samotným regionálním individuálním projektům, jejich cílům, harmonogramu a především aktivitám, tedy jak byly v praxi využity nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, případně inovativní nástroje.

Primární data pro výzkum budou získána kvalitativní metodou pomocí polostandardizovaného rozhovoru s pracovníky Krajské pobočky v Plzni, kteří se podílejí na realizaci regionálních individuálních projektů. Interview, s předem připravenými otázkami a s případnými doplňujícími otázkami, poskytne data z praktické realizace projektů z interního pohledu. Tyto informace nelze získat jiným způsobem, přičemž musí být zachována anonymita dotazovaných osob. Na základě takto zjištěných dat budou formulovány problémy, které se vyskytují v uvedených projektech. Aby byl naplněn cíl této práce, musí být zjištěna podstata sporných bodů projektů. Pro účely této práce budou charakterizovány pouze vybrané problémy, které pracovníci pociťující nejvíce nebo byly zmiňovány nejčastěji. Práce bude v praktické části pokračovat v přehledném členění kapitol, které budou řazeny dle výše uvedeného sledu.

Na závěr diplomové práce bude použita metoda syntézy zjištěných skutečností z teoretické a praktické části práce. Z porovnaných dat budou vyčleněny slabé stránky současných regionálních individuálních projektů, ale bude poukázáno i na pozitiva vyzdvížená nejen pracovníky projektů. Vybrané problémy budou posouzeny a budou

identifikovány jejich příčiny. Na základě provedeného výzkumu aktuálního stavu budou navržena řešení popsaných problémů či doporučena zlepšení pro naplnění cílů projektů. Navržená opatření budou mimo jiné směřovat k zefektivnění postupů při realizaci regionální individuálních projektů. Výsledky výzkumu včetně závěrů budou poskytnuty pracovníkům Úřadu práce ČR, konkrétně těm, kteří působí na Krajské pobočce v Plzni a podílejí se na realizaci dotčených projektů.

3 Teoretická východiska

Regionální individuální projekty (dále jen RIP) realizované v programovém období 2014 – 2020 slouží k naplňování cílů Operačního programu Zaměstnanost, respektive samotné Evropské unie. Pro uskutečňování svých záměrů EU využívá finančních prostředků svého rozpočtu, které jsou přerozdělovány mezi Evropské strukturální a investiční fondy. Prostřednictvím fondů se prostředky dostávají do členských států a ke konečným příjemcům. Aby tento systém fungoval, je nutné jej regulovat. Základní právní úprava pochází z EU a z dohod uzavřených s konkrétními členskými státy. Aplikace v praxi pak závisí na pověřených institucích daného státu. Veškeré subjekty využívající zdroje ESI fondů se musí pohybovat nejen v mezích práva EU, ale jsou také vázáni národní právní úpravou, která je neméně důležitá. Oblast realizace RIP Úřadem práce ČR upravují především následující právní předpisy.

3.1 Mezinárodní právní úprava

Oblastí zaměstnanosti, právem na práci a dalšími lidskými právy s tím souvisejícími se zabývá několik významných mezinárodních dokumentů. V rámci OSN je to například Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, která ve svém článku 23 a 24 deklaruje právo na práci za uspokojivých životních podmínek, na spravedlivou odměnu, na zakládání odborů a v neposlední řadě právo na odpočinek a placenou dovolenou. Dále byl v roce 1966 ratifikován Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který v části III zejména v článcích 6 až 8 více rozvíjí práva uvedená v deklaraci. Jsou zde zaručovány stejné podmínky v oblasti odměňování za práci, bezpečnost při práci, stejné podmínky pro možnost povýšení i odměna ve dnech veřejných svátků. Státy by na základě tohoto paktu měly přijmout opatření k dosažení těchto práv včetně plné a produktivní zaměstnanosti.

Mezi důležité akty bezpochyby patří také Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti, která byla přijata v roce 1964 na konferenci Mezinárodní organizace práce. Každý členský stát, který tuto úmluvu ratifikoval, se mimo jiné zavázal k tomu, aby vyhlásil a prováděl jako jeden z hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné a produktivní zaměstnanosti a svobodné volby zaměstnání za účelem podpory hospodářského růstu a rozvoje, zvýšení životní úrovně a překonání nezaměstnanosti. Vykonávat politiku, která bude zajišťovat že:

- a) bude práce pro všechny, kteří mohou pracovat a hledají práci,
- b) tato práce bude co možná nejproduktivnější,
- c) bude existovat svobodná volba zaměstnání a co nejširší možnost, aby každý pracovník mohl získat kvalifikaci pro zaměstnání, pro které se nejlépe hodí, a aby v něm mohl využívat svých schopností a nadání bez ohledu na svou rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, politická přesvědčení, národní nebo společenský původ.¹

Politika EU zachovává stejnou myšlenku lidských práv a politiky zaměstnanosti jako uvedené mezinárodní úmluvy a deklaráce. Tuto problematiku však rozpracovává podrobněji a částí svého rozpočtu přispívá k naplnění stanovených cílů. Svoji politiku upravuje aktuálním potřebám občanů členských států i celého společenství. Veškeré záměry jsou specifikovány ve strategiích pro víceletá období. Aktuální strategií je dokument Evropa 2020.

3.1.1 Strategie Evropa 2020

Tato strategie byla vydána v roce 2010 na desetileté období, jak napovídá její název. Stanovuje 5 cílů EU pro rok 2020, které by společně měli vést k inteligentnímu, udržitelnému a inkluzivnímu růstu²:

- 1) Zaměstnanost (podrobněji viz níže)
- 2) Investice do výzkumu a vývoje ve výši 3% HDP, které budou směřovat jak do veřejného, tak do soukromého sektoru. Důležité je také vytvoření ukazatele, který bude odrážet intenzitu výzkumu, vývoje a inovací.
- 3) Snížení emise skleníkových plynů o minimálně 20% oproti úrovni roku 1990 a zvýšení podílu obnovitelných zdrojů energie v konečné spotřebě na 20% a zvýšení energetické účinnosti o 20%.
- 4) Snížení míry předčasného ukončení školní docházky z 15% na 10% a naopak zvýšení podílu osob ve věku 30 – 34 let, kteří ukončili terciární vzdělání (z 31% na 40% v roce 2020).
- 5) Snížení počtu Evropanů, kteří žijí pod vnitrostátní hranicí chudoby o 25%.

¹ MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. *Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti*. 1964, článek 1

² EVROPSKÁ UNIE. Sdělení komise, EVROPA 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. 3. března 2010, bod 2

Vytyčené cíle se vzájemně propojují a ovlivňují, například investice do vývoje a výzkumu mohou zvýšit zaměstnanost, zvýšení zaměstnanosti zase napomáhá ke snížení chudoby apod. Právě zvýšení zaměstnanosti jako 1. cíl strategie je důležité z hlediska regionálních individuálních projektů, které se také podílejí na plnění strategie. Konkrétním záměrem je zvýšení míry zaměstnanosti u osob ve věku 20 – 64 let na minimálně 75%. V době vzniku dokumentu to bylo 69%. Pozornost má být soustředěna především na aktivnější zapojení žen, starších pracovníků a větší integraci migrujících pracovních sil.

Zaměstnanost zasahuje do různých oblastí zájmů EU a k jejímu zlepšení tedy vedou i různé cesty. Strategie zmiňuje tyto prostředky k naplnění cílů³:

- Upevnění jednotného trhu, který vede k hospodářskému růstu a k tvorbě pracovních míst. Úkolem je odstranit překážky na trhu, podpořit malé podniky a rozvíjet podnikání navzdory hranicím členských států včetně zvýšení jistoty pro spotřebitele.
- Investice do hospodářského růstu, které je nutné podpořit vhodným právním prostředím a moderními finančními nástroji. Prostředky evropských strukturálních fondů napomáhají mimo jiné k tvorbě nových a kvalitních pracovních míst, zvýšení dovedností a odborného vzdělávání.
- Nástroje vnější politiky, které mají vést k jednotné koordinaci mezinárodních politik se snahou o otevřený mezinárodní trh.

Za účelem naplňování strategie Evropa 2020 uzavírá Evropská komise dohody o partnerství s jednotlivými členskými státy, které stanovují cíle a priority pro efektivní využívání jednotlivých Evropských strukturálních a investičních fondů.

3.1.2 Evropské strukturální a investiční fondy

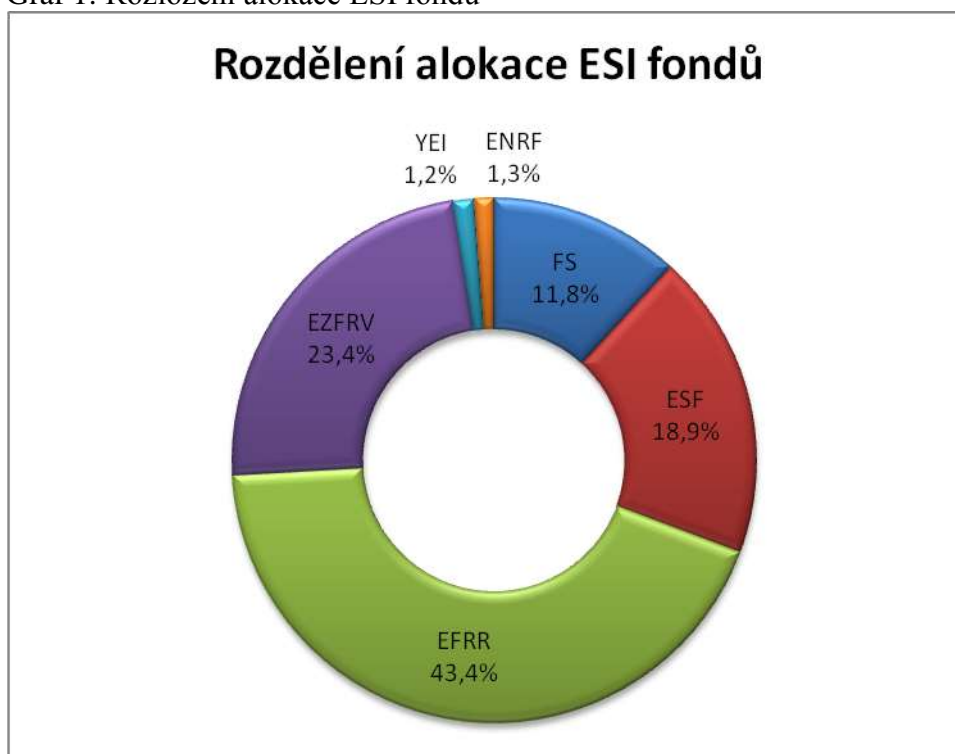
Základním dokumentem pro ESI fondy je Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu,

³ EVROPSKÁ KOMISE. Evropa 2020. [ec.europa.eu](http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/eu-tools-for-growth-and-jobs/index_cs.htm) [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/eu-tools-for-growth-and-jobs/index_cs.htm

o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1083/2006. Název nařízení obsahuje zároveň výčet fondů pro aktuální programové období, tedy pro roky 2014 až 2020, respektive 2023. Nařízení specifikuje jednotlivé fondy, definuje potřebné pojmy a stanovuje závazná pravidla pro všechny fondy, popřípadě pro skupinu fondů, tak aby byla zajištěna distribuce finančních prostředků v souladu s politikami EU. Nařízení jsou dále vydána samostatně pro jednotlivé fondy.

Pro toto programové období byl stanoven celkový rozpočet finanční prostředků pro ESI fondy na 638 161 790 114 €⁴. Rozdělení financí mezi jednotlivé fondy je názorně zobrazeno v grafu č. 1.

Graf 1: Rozložení alokace ESI fondů



Zdroj: dostupné z: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/overview>, vlastní zpracování

Pro oblast politiky zaměstnanosti je nejvýznamnější Evropský sociální fond, ten je blíže specifikován v nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne

⁴EVROPSKÁ KOMISE. EU overview. *Cohesiondata.ec.europa.eu* [online]. [cit. 2017-07-30]. Dostupné z: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/overview>

17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006. Tomuto fondu byl přidělen rozpočet ve výši 120 461 019 673 €⁵. Pro Českou republiku jsou určeny prostředky ve výši 3,43 mld. €.⁶ Jejich využití je zaměřeno na oblast rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. Projekty financované z ESF mají podpořit znevýhodněné skupiny obyvatelstva, ke kterým patří zdravotně znevýhodnění, děti, mládež i etnické menšiny. Dále pak rozvíjejí schopnosti a dovednosti zaměstnanců, vzdělávací programy či instituce služeb zaměstnanosti.⁷ Členské státy v rámci dohod o partnerství, respektive operačních programů, cíle všech fondů dále rozpracovávají a přizpůsobují podmínkám na svém území. Tyto záměry vždy podléhají schvalování Evropské komise.

Dohoda o partnerství pro programové období 2014 – 2020 pro Českou republiku byla Evropskou komisí schválena dne 26. 8. 2014, tedy již v průběhu programového období. „*Dohoda je strategickým dokumentem, založeným na důsledné analýze současné sociální a ekonomické situace, ekonomických trendů a potřeb České republiky, na jejichž základě jsou stanoveny priority pro financování v letech 2014–2020 při současném sledování naplňování společných cílů EU.*“⁸ Po důkladné analýze Ministerstvo pro místní rozvoj ČR ve spolupráci s dalšími orgány státu zde formulovali oblasti, na které je nutné se soustředit a pomocí finančních prostředků z ESI fondů zlepšit danou situaci. Pro politiku zaměstnanosti je významná prioritou konkurenceschopnost ekonomiky, ve které byl stanoven jako dílčí cíl fungování trhu práce. Hlavními problémy a potřebami rozvoje pro tuto oblast byly určeny:

- 1) Nedostatečná kvalita a kapacita služeb podporujících zaměstnanost
- 2) Nesoulad kvalifikace pracovní síly s požadavky trhu práce
- 3) Obtížné sladování soukromého a pracovního života a nerovné postavení žen na trhu práce

⁵ EVROPSKÁ KOMISE. EU overview. *Cohesiondata.ec.europa.eu* [online]. [cit. 2017-07-30]. Dostupné z: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/overview>

⁶ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Evropské strukturální a investiční fondy 2014–2020 v kostce. 1. vyd. Praha: MMR ČR, 2015. 48 s. ISBN 978-80-7538-008-1, str. 5

⁷ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Programové období 2014–2020. *Dotaceeu.cz* [online] ©2012 [cit. 2017-02-22]. Dostupné z: <http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>

⁸ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Dohoda o partnerství pro programové období 2014–2020, Česká republika. 26. srpna 2014, str. 5

- 4) Nedostatečná spolupráce klíčových aktérů a nízká provázanost různých typů nástrojů při řešení problémů na trhu práce⁹

Jak již bylo zmíněno, cíle EU i členského státu jsou dále formulovány prostřednictvím operačních programů. Tyto programy jsou identifikovány v dohodě o partnerství. V ČR se jedná o 11 operačních programů, jejich přehled včetně příslušného řídicího orgánu a výše finančních prostředků je v tabulce č. 1, z nichž pro podporu

Programové období 2014 – 2020 v ČR

program	řídící orgán	fond	tematické cíle	alokace v €
OP D – Operační program Doprava	MD	EFRR, FS	7	4 695 769 435
IROP – Integrovaný regionální operační program	MMR	EFRR	2, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11	4 640 699 371
OP PIK – Operační program Podnikání a inovace pro konkurenceschopnost	MPO	EFRR	1, 2, 3, 4, 7	4 331 062 617
OP VVV – Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání	MŠMT	EFRR, ESF	1, 9, 10	2 768 062 110
OP ŽP – Operační program Životní prostředí	MŽP	FS, EFRR	4, 5, 6	2 636 592 864
PRV – Program rozvoje venkova	MZe	EZFRV	1, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10	2 305 673 996
OP Z – Operační program Zaměstnanost	MPSV	ESF	8, 9, 11	2 145 737 492
OP TP – Operační program Technická pomoc	MMR	FS	-	223 704 582
OP PPR – Operační program Praha – pól růstu	MHMP	EFRR, ESF	1, 4, 8, 9, 10	201 590 104
OP R – Operační program Rybářství	MZe	ENRF	3, 6	31 108 015
Programy Evropské územní spolupráce (EÚS)	MMR / zahraniční instituce	EFRR	-	339 668 268

MD	Ministerstvo dopravy	MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MHMP	Magistrát hlavního města Prahy	MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj	MZe	Ministerstvo zemědělství
MPO	Ministerstvo průmyslu a obchodu	MŽP	Ministerstvo životního prostředí

zaměstnanosti je nejvýznamnější Operační program Zaměstnanost.

Tabulka 1: Přehled operačních programů pro období 2014 - 2020

Zdroj: Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. *Evropské strukturální a investiční fondy 2014-2020 v kostce*. str. 8, vlastní zpracování

⁹ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Dohoda o partnerství pro programové období 2014–2020, Česká republika. 26. srpna 2014 str. 10-18

3.2 Operační program Zaměstnanost

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které tento operační program realizuje jako řídicí orgán, vypracoval OPZ na základě usnesení vlády ČR č. 867/2012. V tomto usnesení bylo schváleno vymezení tří operačních programů financovaných z ESF a státního rozpočtu ČR, konkrétně se jedná o OP Zaměstnanost, OP Výzkum, vývoj a vzdělávání a OP Praha Pól růstu. Návrh OPZ vypracovalo celkem 6 pracovních skupin, které byly tvořeny zástupci z rozličných institucí, jako jsou ministerstva, Svaz obcí a měst, Hospodářská komora ČR, Národní síť Místních akčních skupin a další. Po schválení znění OP vládou ČR v červenci 2014 bylo zahájeno oficiální vyjednávání s Evropskou komisí. Po opakovaném projednávání připomínek a zapracování požadovaných úprav byl dle 6. května 2015 Operační program Zaměstnanost schválen Evropskou komisí.¹⁰ První výzvy k předkládání žádostí o podporu byly vyhlášeny v červnu 2016, tedy rok a půl po zahájení programového období.

Základní dokument Operační program Zaměstnanost 2014-2020 shrnuje problémy v oblasti zaměstnanosti a jejich příčiny, které byly analyzovány při tvorbě dohody o partnerství. Zároveň definuje oblasti podpory a nastavuje podmínky čerpání finančních prostředků tak, aby bylo dosaženo vyšší zaměstnanosti, rovnosti žen a mužů na trhu práce, zvýšení adaptability pracovní síly, zlepšení služeb v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování. OP je rozdělen na prioritní osy, které se dále dělí na investiční priority a ty pak na specifické cíle, celkový přehled členění tvoří přílohu č. 1. Regionální individuální projekty pro svoji realizaci využívají Prioritní osu 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, konkrétně Investiční prioritu 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 mobility pracovníků. V rámci této priority naplňují oba Specifické cíle, tedy Specifický cíl 1 Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných a Specifický cíl 2 Zvýšit zaměstnanost podpořených mladých osob prostřednictvím programu Záruky pro mládež. Pro dosažení uvedených cílů jsou podporovány zejména tyto aktivity:

¹⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Příprava OP Zaměstnanost. *Esfer.cz* [online] [cit. 2017-08-05]. Dostupné z: <https://www.esfer.cz/priprava-opz>

- zprostředkování zaměstnání
- poradenské a informační činnosti a programy
- bilanční a pracovní diagnostika
- rekvalifikace
- rozvoj základních kompetencí za účelem snazšího uplatnění na trhu práce
- podpora vytváření nových pracovních míst nebo míst vyhrazených
- podpora umístění na uvolněná pracovní místa
- podpora aktivit k získání pracovních návyků a zkušeností
- podpora flexibilních forem zaměstnání
- doprovodná opatření umožňující začlenění podpořených osob na trh práce
- motivační aktivity
- pracovní rehabilitace
- realizace nových či inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti¹¹

Výše finanční prostředků OPZ činí 2,1 mld. €, což je 11,75 % z celkové alokace určené na OP v ČR v aktuálním programovém období¹². Přestože toto sedmileté období trvá do roku 2020 včetně, finanční podporu lze čerpat až o 3 roky déle, neboť se v tomto období uplatňuje tzv. pravidlo n+3. „Pravidlo n+3 je považováno za nástroj k zajištění plynulosti čerpání finančních prostředků z ESI fondů. Podle tohoto pravidla musí být alokace podpory pro n-tý rok vyčerpána v následujících třech kalendářních letech.“¹³ ŘO stanovuje podrobně způsob čerpání prostředků v pravidlech pro žadatele a příjemce a v jednotlivě vyhlášených výzvách k předkládání žádostí o podporu. Pravidla jsou rozdělena na obecnou část a na specifické části, které se liší podle druhu projektů. Oba druhy pravidel jsou průběžně aktualizovány v průběhu období tak, aby bylo dosaženo stanovených cílů. Při realizaci RIP je nutné se řídit Obecnou částí pravidel pro žadatele a příjemce a dále pak Specifickou částí pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ pro projekty se skutečně vzniklými výdaji a případně také s nepřímými náklady.

¹¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze duben 2015 schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015, str. 38-39

¹² viz. obrázek č. 1

¹³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost, verze 6 účinná od 1. května 2017, str. 21

Výzvy k předkládání žádostí o podporu vyhláší MPSV během celého období tak, aby byly plněny cíle OPZ a zároveň byly optimálně čerpány finance do podporovaných oblastí. Každá výzva vždy identifikuje Prioritní osu, Investiční prioritu a Specifický cíl, v rámci kterého je vyhlášována. Stanovuje mezní termíny pro podání žádostí, délku projektů a ukončení fyzické realizace projektu, dále oprávněné žadatele a jejich partnery, celkovou výši alokace pro danou výzvu a další podrobnosti.

3.2.1 Regionální individuální projekt

Problémy v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů a programů financovaných z ESI. Jedná se o soubor opatření zaměřených na zvýšení možností fyzických osob na trhu práce, podmínek pro jeho provádění a harmonogramu čerpání. Při plnění těchto programů může ÚP ČR spolupracovat s dalšími subjekty či jej zajistit prostřednictvím smluvního vztahu.¹⁴

Cíleným programem v tomto smyslu jsou i regionální individuální projekty, které mají řešit specifické regionální problémy trhu práce. Projekty zajišťují komplexní řešení situace cílové skupiny jednotlivců na trhu práce s důrazem na individuální přístup ke klientům. Využívají k tomu nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ) a mohou přinášet i další inovativní nástroje. Klíčové pro tyto projekty je možnost kombinace jednotlivých nástrojů APZ, jako je poradenství, zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace, které jsou přizpůsobeny přesně cílové skupině projektu. Do aktivit projektu navíc mohou zařadit i zájemce o zaměstnání, kteří mají jinak omezené možnosti při využívání APZ.¹⁵

3.3 Institucionální zabezpečení státní politiky zaměstnanosti

Dle § 2 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vykonává státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Na této politice se však také podílí subjekty činné na trhu práce, zejména se jedná o zaměstnavatele a odborové organizace zaměstnanců.

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

¹⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Výzva k předkládání žádostí o podporu č. 03_15_010, vyhlášena dne 1. 7. 2015, str. 9

3.3.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí je zřízeno na základě zákona České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů a v § 9 vymezuje jeho kompetence. Jedná se především o oblast pracovněprávních vztahů, bezpečnosti práce, zaměstnanosti, oblast sociální politiky a pojištění, odměňování za práci, pracovní podmínky žen a mladistvých. Konkrétní povinnosti v daných oborech ministerstvu stanovují jednotlivé zákony, v oblasti zaměstnanosti je to ZoZ, popřípadě nařízení vlády.

MPSV je nadřazeným orgánem pro Úřad práce ČR, Českou správu sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Tyto úřady metodicky vede a za tímto účelem vydává normativní instrukce.

Ministerstvo, jak již bylo uvedeno, je také řídicím orgánem pro OPZ. Nastavuje řídicí a kontrolní procesy a procedury, specifikuje podmínky pro čerpání finanční podpory z ESF a státní rozpočtu ČR. To vše vždy v souladu s dohodou o partnerství, národní legislativou a metodickými dokumenty vydanými Národním orgánem pro koordinaci.¹⁶

3.3.2 Úřad práce ČR

Na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů byl zřízen dnem 1. 4. 2011 jednotný Úřad práce ČR. Úřad je organizačně členěn na Generální ředitelství se sídlem v Praze a Krajské pobočky, jejichž součástí jsou Kontaktní pracoviště. Toto členění má zajišťovat jednotné postupy v rámci politiky zaměstnanosti a zároveň poskytnout služby občanům co nejbližše jejich bydliště. Úřad práce plní úkoly v oblastech:¹⁷

- a) zaměstnanosti,
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- c) státní sociální podpory,
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením,
- e) příspěvku na péči,
- f) pomoci v hmotné nouzi,

¹⁶ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Evropské strukturální a investiční fondy 2014-2020 v kostce. 1. vyd. Praha: MMR ČR, 2015. 48 s. ISBN 978-80-7538-008-1, str. 44

¹⁷ § 4 zákona č. 73/2011 Sb, o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

- g) inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- h) dávek pěstounské péče

v rozsahu a za podmínek stanovených ZoZ, zákonem č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, zákonem č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, zákonem č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, zákonem o sociálních službách a zákonem o pomoci v hmotné nouzi.

3.3.2.1 Generální ředitelství Úřadu práce ČR

V čele Generálního ředitelství a zároveň celého ÚP ČR je generální ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí. V současné době tuto pozici vykonává PhDr. Kateřina Sadílková, MBA, která byla jmenována dne 2. 11. 2015, tedy až po roce, kdy Ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Michaela Marksová odvolala její předchůdkyni Marii Bílkovu.¹⁸

Generální ředitelství plní zejména tyto úkoly:¹⁹

- řídí a kontroluje činnost krajských poboček,
- metodicky usměrňuje a koordinuje výkon KrP s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech činnosti ÚP ČR,
- zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů APZ,
- řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje ČR ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti; zastupuje ČR ve Světové asociaci veřejných služeb zaměstnanosti,
- uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů ESI fondů,
- plní úkoly v oblasti bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik,
- zajišťuje interní audit,

¹⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Generální ředitelka Úřadu práce ČR. Portal.mpsv.cz [online] [cit. 2017-08-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/gr>

¹⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. O Úřadu práce České republiky. Portal.mpsv.cz [online] [cit. 2017-08-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

- zajišťuje úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců.

V rámci regionálních individuálních projektů je důležitá činnost v oblasti APZ, kterou vykonává především Odbor zaměstnanosti, dále pak koordinace v oblasti projektů, kterou zajišťuje Odbor projektová kancelář. Na úrovni generálního ředitelství je projektová činnost zaměřena především na národní individuální projekty a na systémové projekty. V oblasti RIP ředitelství především určuje zaměření projektů, nastavuje postupy v oblasti nástrojů APZ využívaných v projektech a schvaluje připravené žádosti o podporu.

3.3.2.2 Krajské pobočky Úřadu práce ČR

ÚP ČR má celkem 13 krajských poboček a pobočku pro hlavní město Prahu. Obvody jejich působení jsou shodné s územím krajů²⁰. Každou krajskou pobočku řídí ředitel KrP, který je do funkce jmenován na základě výběrového řízení dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě ve znění pozdějších předpisů.

Krajské pobočky v rámci svého kraje plní zejména tyto úkoly:²¹

- vytvářejí podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti ve spolupráci s kontaktními pracovišti,
- spolupracují s územními samosprávnými celky a jejich orgány, sociálními partnery a organizacemi zaměstnavatelů při zabezpečování zaměstnanosti, mobility pracovních sil, rozvoje lidských zdrojů a sociální ochrany,
- podílí se na realizaci projektů, pro které je ÚP ČR příjemcem nebo kde jsou KrP zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je MPSV příjemcem,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- vedou evidenci volných pracovních míst, monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce a přijímají opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují poradenské služby v oblasti volby či změny povolání, dalšího profesního vzdělávání,

²⁰ Území krajů je stanoveno na základě Ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 176/2001 Sb.

²¹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. O Úřadu práce České republiky. Portal.mpsv.cz [online] [cit. 2017-08-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zabezpečují uplatňování nástrojů APZ, výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením a podpory zaměstnání těchto osob,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti, zaměstnávání občanů ČR v zahraničí, zaměstnávání a evidenci občanů EU a cizinců v ČR,
- zajišťují agendu inspekce sociálních služeb,
- zajišťují agendu dávek péčovské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

Každá KrP je dále vnitřně členěna na čtyři Odbory: kancelář krajské pobočky, Kontrolně právní, zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek; a ty se dále mohou členit na pevně stanovená Oddělení. V rámci odboru zaměstnanosti mohou být vytvořena oddělení zprostředkování a poradenství, oddělení trhu práce, oddělení projektů EU, oddělení zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí a oddělení zaměstnávání osob se zdravotním postižením.²²

KrP jsou organizačně podřízena jednotlivá kontaktní pracoviště, jejichž součástí pak mohou být i dislokovaná nebo detašovaná územní pracoviště. Tato struktura má umožňovat KoP především bezproblémový kontakt s občany a lokálními zaměstnavateli. Veřejnost přichází do styku právě s pracovníky jednotlivých pracovišť, ale oblast služeb a činností je shodná s KrP. V rámci státní politiky zaměstnanosti se jedná například o evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání, vypracování individuálních akčních plánů, vyhledávání a zprostředkování zaměstnání, rozhodování ve správním řízení o podpoře v nezaměstnanosti a výběr uchazečů pro realizaci nástrojů APZ.²³

3.3.2.3 Oddělení projektů EU

V rámci Odboru zaměstnanosti je v každém kraji vytvořeno také Oddělení projektů EU. Toto oddělení realizuje regionální individuální projekty a zajišťuje některé aktivity

²² čl. 24 bod 1 Rozhodnutí generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 17/2016

²³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. O Úřadu práce České republiky. Portal.mpsv.cz [online] [cit. 2017-08-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

národních a systémových projektů, které jsou mu svěřeny. Oddělení tvoří vedoucí, kmenový zaměstnanec a tzv. projektoví pracovníci. Pro uskutečnění projektů je zpravidla nutné přijmout dostatečný počet nových zaměstnanců, jejichž mzda je financována z nákladů příslušného projektu. Tato služební místa jsou vytvářena pouze po dobu realizace daného projektu.

3.4 Právní úprava zaměstnanosti v České republice

V českém právním řádu je základní úprava zaměstnanosti společně s pracovním právem obsažena v ústavním pořádku, především se jedná o Ústavu a Listinu základních práv a svobod. Primární ustanovení jsou dále rozvíjena řadou zákonů, které konkretizují práva a povinnosti, patří k nim především tyto zákony:

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 234/2014, o státní službě, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Jedná se o velmi široké právní odvětví, které je upraveno řadou podzákoných předpisů, zejména nařízení vlády a vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Blíže jsou specifikovány nejvýznamnější z nich s ohledem na realizaci regionálních individuálních projektů a jejich nástrojů a cílů.

3.4.1 Listina základních práv a svobod

Základním dokumentem v oblasti práva na práci je Listina základních práv a svobod, která byla vyhlášena jako součást ústavního pořádku ČR předsednictvem České národní rady ve formě usnesení č. 2/1993 Sb. Konkrétně se jedná o článek 26, Hlavu čtvrtou, Hospodářská, sociální a kulturní práva, kde je zakotveno právo na svobodnou volbu povolání a přípravu na něj včetně práva podnikat. Zaručuje každému právo na získávání prostředků pro své životní potřeby prací. Pokud občané nemohou toto právo vykonávat bez své viny, stát je hmotně zabezpečí v přiměřeném rozsahu.

Významný je také zákaz nucené práce v článku 9. Základní právo na práci je dále rozšířeno v článcích 27 až 32 o ochranu odborového sdružování, o právo na stávku, o právo zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu za práci. Zdůrazněna je ochrana rizikových skupin občanů v oblasti pracovních podmínek a hmotného zabezpečení, ke kterým patří ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené.

Konkrétní podmínky a omezení těchto práv vždy stanovuje zákon.

3.4.2 Zákon o zaměstnanosti

Hlavním právním předpisem v oblasti státní politiky zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Cílem této politiky je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.²⁴ Pro zabezpečení těchto cílů jsou využívány zejména tyto činnosti:²⁵

- a) zabezpečování práva na zaměstnání,
- b) sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, zpracovávání prognóz a koncepcí zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce, programů a projektů pro pracovní uplatnění fyzických osob,
- c) koordinaci opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti a podmínkami pro čerpání pomoci z ESF,
- d) tvorbu a koordinaci jednotlivých programů a opatření k zajištění priorit v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- e) uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti,
- f) tvorbu a zapojení do mezinárodních programů souvisejících s rozvojem zaměstnanosti a lidských zdrojů na úseku trhu práce,
- g) hospodaření s prostředky na politiku zaměstnanosti,
- h) poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce,
- i) poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- j) opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením

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

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

a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob,

k) opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dalších skupin osob, které mají ztížené postavení na trhu práce,

l) usměrňování zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území ČR a z území ČR do zahraničí.

Pro stěžejní úlohu státní politiky zaměstnanosti – zabezpečení práva na zaměstnání – je nutné toto právo definovat, což ZoZ činí v § 10 a 11. Toto právo je přiznáváno každé fyzické osobě, která chce pracovat, může pracovat a o práci se také uchází. Obsahem tohoto práva je potom:²⁶

- právo na svobodnou volbu a zabezpečení zaměstnání,
- právo vykonávat na celém území ČR zvolené zaměstnání,
- právo zabezpečit si zaměstnání i v zahraničí,
- právo na zprostředkování zaměstnání a poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem.

Základní činností pro naplnění uvedeného práva je zprostředkování zaměstnání a poradenství v oblasti trhu práce, které stát vykonává prostřednictvím Úřadu práce ČR a jeho krajských poboček. Konkrétní povinnosti na tomto úseku stanovuje ZoZ. Zprostředkováním zaměstnání se pak rozumí:²⁷

- vyhledávání zaměstnání pro osobu, která se uchází o zaměstnání
- vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá pracovní sílu
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí
- zaměstnávání fyzických osob za účelem jejího výkonu práce pro uživatele (mohou pouze agentury práce s povolením ke zprostředkování zaměstnání).

Pro snižování nezaměstnanosti stát aplikuje aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje soubor opatření, které mají za úkol zajistit maximálně možnou úroveň zaměstnanosti. Jednotlivým nástrojům se podrobněji věnuje

²⁶ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1, str. 208

²⁷ GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. str. 220

kapitola 3.4.2.2. Pasivní politika zaměstnanosti zabezpečuje naplnění práva na hmotné zabezpečení od státu v případě nemožnosti vykonávat právo na práci, které je formulováno v Listině základních práv a svobod.²⁸ Toto hmotné zabezpečení je poskytováno ÚP ČR formou podpor v rozsahu stanoveném ZoZ. Jedná se o podporu v nezaměstnanosti, na kterou má žadatel nárok po splnění zákonem daných podmínek. To je především potřebná délka výkonu zaměstnání či jiné výdělečné činnosti v rozhodném období, evidence jako uchazeč o zaměstnání a v neposlední řadě musí o tuto podporu sám zažádat. Dále se jedná o podporu při rekvalifikaci, kde je nutné splnit podmínky jako pro podporu v nezaměstnanosti a zároveň se musí tato osoba účastnit rekvalifikace, kterou zajišťuje ÚP ČR.²⁹

Pro účely zaměstnanosti vedou KrP ÚP ČR evidence volných pracovních míst, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání, evidence osob se zdravotním postižením, evidence cizinců, evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní sportovní nebo reklamní činnosti dětí a v neposlední řadě evidenci fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.³⁰ Uchazečem o zaměstnání se podle § 24 ZoZ rozumí fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodné zaměstnání na příslušné KrP. Tedy na pobočce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a ta jej, po splnění stanovených podmínek, zařadí do evidence. Uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba, která má bydliště na území ČR a která není v žádném právním vztahu, v němž by mohla získat prostředky pro svoji obživu ve stanoveném rozsahu. Podrobnosti stanovuje ZoZ. Naopak zájemce o zaměstnání je osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání, ale může být v pracovněprávním vztahu. Může se jednat například o osobu ve výpovědní době, zájemce o rekvalifikaci či osobu na rodičovské dovolené.

Pro účely zprostředkování zaměstnání uchazečům i zájemcům vede KrP ve svých evidencích dostatek informací tak, aby bylo nalezeno vhodné zaměstnání každému. Kromě běžných osobních údajů jako je jméno, datum narození a bydliště jsou to především

²⁸ viz. kapitola 3.4.1

²⁹ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti. 1. vyd. Opava: OPTYS, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2, str. 91-95

³⁰ § 8a bod 1, písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

informace vztahující se ke kvalifikaci dané osoby, k pracovním zkušenostem a ke zdravotnímu stavu. Vhodným zaměstnáním se pak pro účely ZoZ rozumí zaměstnání:³¹

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

Tyto podmínky jsou s délkou evidence snižovány především v oblasti délky pracovní doby a kvalifikace.

Při uplatňování práva na zaměstnání, stejně jako u dalších základních práv a svobod, je zakázána jakákoliv diskriminace a všichni účastníci právních vztahů jsou povinni při uplatňování tohoto práva zajišťovat rovné zacházení s fyzickými osobami. Ovšem ZoZ také určuje v § 33 skupinu osob, kterým je věnována tzv. zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

3.4.2.1 Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

Při zprostředkování zaměstnání je nutné věnovat zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji potřebují z důvodu svého zdravotního stavu, věku, péči o dítě či z jiných závažných důvodů. S takovými uchazeči ÚP ČR vypracuje tzv. individuální akční plán, ve kterém je stanoven zejména postup a časový harmonogram plnění jednotlivých opatření, které by měli vést ke zvýšení možnosti jejich uplatnění na trhu práce.³²

Zdravotní stav uchazečů o zaměstnání je velice důležitý při hledání vhodného pracovního uplatnění. ZoZ klade důraz také na zvýšenou ochranu na trhu práce pro fyzické osoby se zdravotním postižením. Do této skupiny osob patří invalidní ve třetím stupni, invalidní v prvním a druhém stupni a také zdravotně znevýhodnění.³³

³¹ § 20 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

³² § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

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

Další skupinou osob ohroženou na trhu práce z hlediska věku jsou mladí absolventi a starší padesáti let. Absolventi středních a vysokých škol do třiceti let věku bez praxe, kteří hledají zpravidla své první zaměstnání, mohou mít problém uplatit se ve svém vystudovaném oboru. To může vést k dlouhodobé nezaměstnanosti těchto osob nebo k získání méně kvalifikované práce či zaměstnání v jiném oboru, tedy neuplatnění původního vzdělání. Starší lidé, kteří celý život byli zaměstnáni, mohou po ztrátě svého pracovního místa rezignovat při hledání jiného vhodného uplatnění. Zkušení pracovníci se zažitými stereotypy se také mohou obtížněji a pomaleji přizpůsobovat novému prostředí a podmínkám v jiném zaměstnání. To může vést k setrvání v evidenci uchazečů o zaměstnání do doby nároku na starobní důchod.³⁴

Péče o děti do 15 let může při uplatnění na trhu práce jistým způsobem omezovat nejen ženy, ale i muže. Při zprostředkování zaměstnání je nutné brát ohled na požadavek takovýchto osob na výši pracovního úvazu, směnnost či práci o víkendech a svátcích.

K dalším závažným důvodům může patřit také absence kvalifikace či ukončení výkonu trestu odnětí svobody.³⁵

3.4.2.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti³⁶

Mezi nástroje APZ patří zejména:

- a) rekvalifikace,
- b) investiční pobídky,
- c) veřejně prospěšné práce,
- d) společensky účelná pracovní místa,
- e) překlenovací příspěvek,
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- g) příspěvek na zapracování,
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Dále se mezi opatření APZ řadí poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. ÚP ČR může v souladu s potřebami trhu práce ověřovat nové nástroje

³⁴ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. 2. přeprac. a aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3. str. 82-88

³⁵ BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. Nezaměstnanost. str. 90-91

³⁶ § 104 až § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, v tomto případě podmínky a náklady schvaluje MPSV.

Rekvalifikací se rozumí zvýšení, rozšíření, prohloubení, obnovení i udržení kvalifikace a získání nové kvalifikace. Při výběru vhodného rekvalifikačního kurzu se vychází z dosavadní kvalifikace, schopností, zkušeností a zdravotního stavu osoby, která má být rekvalifikována. V rámci ÚP ČR jsou tyto kurzy zajišťovány uchazečům a zájemcům o zaměstnání formou smluvního vztahu se zařízením s akreditovaným vzdělávacím programem či se školou. Rekvalifikaci si také zájemce či uchazeč může zabezpečit sám, zvolit si druh pracovní činnosti a rekvalifikační zařízení. Náklady na tuto tzv. zvolenou rekvalifikaci pak uhradí ÚP ČR při dodržení předem stanovených podmínek. Dále může zaměstnavatel zajistit rekvalifikaci pro své zaměstnance z důvodu získání, zvýšení nebo rozšíření kvalifikace. Se zaměstnavatelem ÚP ČR uzavře dohodu o rekvalifikaci zaměstnanců, na jejímž základě pak mohou být zaměstnavateli proplaceny plně či částečně náklady s tím spojené.

Formou investiční pobídky je u zaměstnavatele podporováno vytváření nových pracovních míst, realizace rekvalifikací či školení nových zaměstnanců.

ÚP ČR může na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem poskytovat příspěvek na vytvoření časově omezené pracovní příležitosti pro uchazeče o zaměstnání, na tzv. veřejně prospěšné práce. Tyto práce spočívají zejména v údržbě veřejného prostranství, úklidu a údržbě budov či komunikací ve prospěch obcí nebo státních či jiných obecně prospěšných institucí.

Společensky účelná pracovní místa jsou:

- 1) po dohodě s ÚP ČR zaměstnavatelem zřízená či vyhrazená místa pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem
- 2) po dohodě s ÚP ČR zřízené pracovní místo uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

ÚP ČR na tato místa může poskytnout příspěvek, který v případě zaměstnání u zaměstnavatele může být až do výše vynaložených mzdových prostředků včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které odvedl za sebe zaměstnavatel z vyměřovacího základu příslušného zaměstnance.

Překlenovací příspěvek lze poskytnout uchazeči o zaměstnání, který se stal osobou samostatně výdělečně činnou. Příspěvek slouží na úhradu nákladů vzniklých v souvislosti se začátkem podnikání. Příspěvek na zapracování je určen zaměstnavateli, který přijme uchazeče, kterému je nutné věnovat zvýšenou péči.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou souborem opatření zaměřených ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Podmínky programu a harmonogram čerpání, které jsou schvalovány vládou či MPSV, mají vést k řešení problémů obecního, okresního, krajského či celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Pro naplnění cílů programů může ÚP ČR využít spolupráci s dalšími subjekty, se kterými za tímto účelem uzavře smluvní vztah.

4 Vlastní práce

Regionální individuální projekty jsou realizovány na základě výzev Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na území celé České republiky vyjma hlavního města Prahy. Pro účely této práce bylo vybráno území Plzeňského kraje v aktuálním programovém období 2014-2020.

4.1 Charakteristika sledované oblasti

Plzeňský kraj se nachází na západě ČR a sousedí s Jihočeským, Středočeským a Karlovarským krajem, nejdelší hranici však má s německou spolkovou zemí Bavorskem. Společně s Jihočeským krajem tvoří jednotku NUTS II – Jihozápad. Plzeňský kraj je tvořen územím okresů Domažlice, Klatovy, Plzeň-město, Plzeň-jih, Plzeň-sever, Rokycany a Tachov, tento vyšší územně samosprávný celek má sídlo v Plzni.³⁷ Dle Českého statistického úřadu³⁸ má kraj 579 129 obyvatel k 30. 6. 2017 a za první čtvrtletí roku 2017 zaznamenal obecnou míru nezaměstnanosti 2,7 %. Tento údaj vychází z výběrového šetření pracovních sil v náhodně vybraných bytech a je odlišný od podílu nezaměstnanosti, který sleduje ÚP ČR. Další základní údaje shrnuje tabulka č. 2.

Tabulka 2: Plzeňský kraj v číslech

Plzeňský kraj v číslech

Rozloha v km ²	7 649
Počet obyvatel	579 129
Počet obyvatel na 1 km ²	75
Počet obcí s rozšířenou působností	15
Počet obcí s pověřeným obecním úřadem	35
Počet obcí	501

Zdroj: převzato z: <http://www.plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/plzensky-kraj>

Pro tento kraj je typický velký počet malých sídel, kdy 4/5 území kraje tvoří katastrální území obcí do 2 000 obyvatel. Samotná Plzeň, která tvoří výrazné centrum

³⁷ čl. 1 bod 4. Ústavního zákona č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 176/2001 Sb.

³⁸ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nejnovější údaje: Plzeňský kraj. *Czso.cz* [online] [cit. 2017-09-28] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/1-xp>

kraje, pak čítá téměř 170 000 obyvatel (1/3 obyvatel celého kraje). V rámci silniční dopravy tvoří kraj spojnici mezi východem a západem Evropy především díky dálnici D5 Praha - Plzeň – Rozvadov – Norimberg. V blízkosti dálnice i dopravního uzlu kolem města Plzně se shlukují firmy vytvářející množství pracovních míst. V Plzeňském kraji působí široká škála českých i zahraničních zaměstnavatelů, velký podíl z nich působí v průmyslovém odvětví. Naopak v příhraničních oblastech se rozprostírají chráněné krajinné oblasti Šumava a Český les, které jsou významné mimo jiné z hlediska turismu.³⁹

4.1.1 Úřad práce ČR v Plzeňském kraji⁴⁰

ÚP ČR v Plzeňském kraji je zastoupen Krajskou pobočkou v Plzni a jednotlivými kontaktními pracovišti včetně dislokovaných pracovišť KoP. Kontaktní pracoviště Krajské pobočky v Plzni jsou:

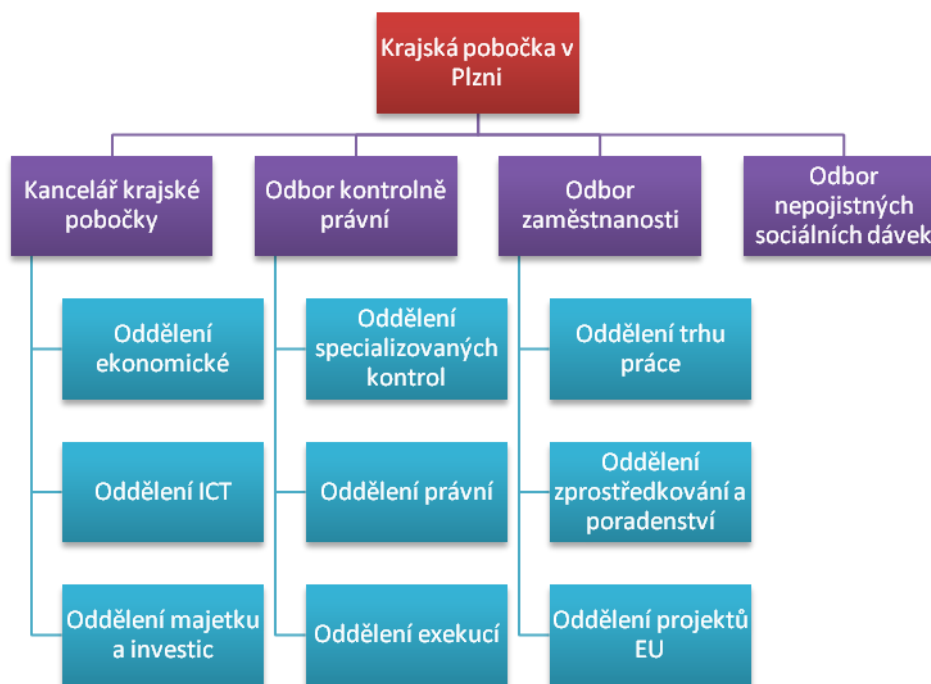
- KoP Domažlice s dislokovaným pracovištěm Horšovský Týn
- KoP Klatovy s dislokovanými pracovišti Horažďovice, Nýrsko a Plánice
- KoP Plzeň-město
- KoP Plzeň-jih (sídlo v Plzni) s dislokovanými pracovišti Blovice, Dobřany, Nepomuk, Přeštice a Stod
- KoP Plzeň-sever (sídlo v Plzni) s dislokovanými pracovišti Kralovice, Manětín, Nýřany a Plasy
- KoP Rokycany
- KoP Stříbro
- KoP Sušice
- KoP Tachov s dislokovanými pracovišti Bor u Tachova a Planá u Mariánských Lázní

Jak je KrP v Plzni organizačně členěna znázorňuje následující diagram.

³⁹KRAJSKÝ ÚŘAD PLZEŇSKÉHO KRAJE. Základní informace o kraji. Plzensky-kraj.cz [online] [cit. 2017-10-09] Dostupné z: <http://www.plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/plzensky-kraj>

⁴⁰MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Kontaktní pracoviště krajské pobočky v Plzni. Portal.mpsv.cz [online] [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/kop>

Obrázek 1: Organizační struktura KrP v Plzni



Zdroj: dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk>, vlastní zpracování

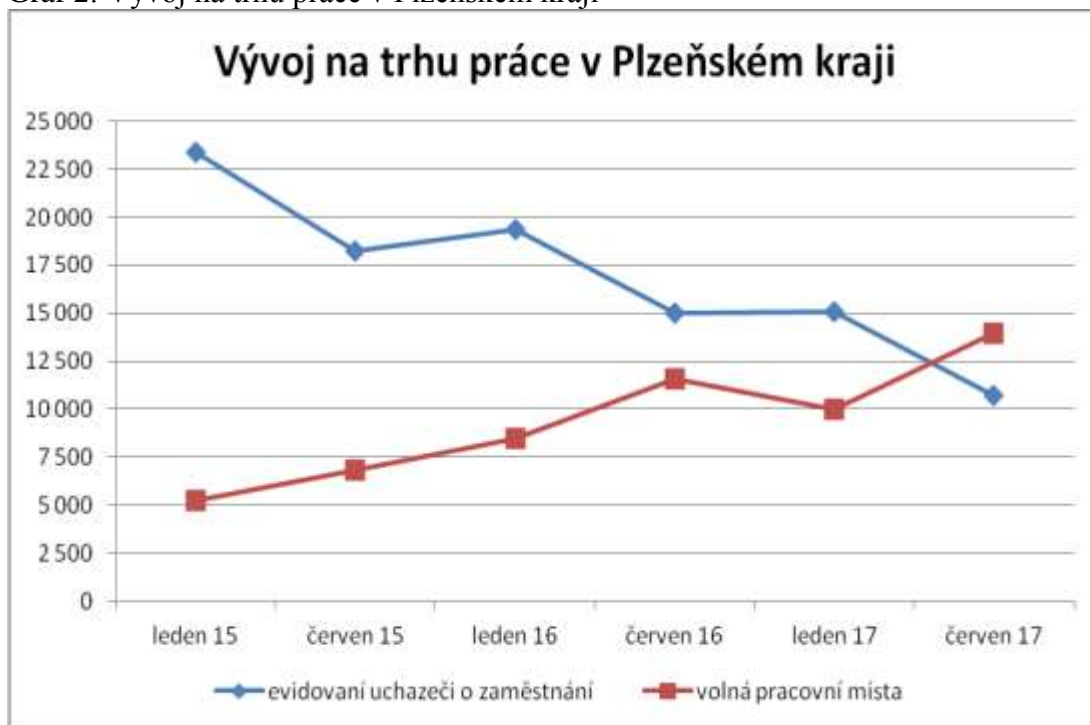
Regionální individuální projekty zajišťuje v rámci KrP v Plzni Oddělení projektů EU, které se skládá z vedoucí oddělení, referentů projektů EU a z tzv. projektových pracovníků. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou přijati na pozici vytvořenou pro konkrétní projekt, takováto pozice tedy vzniká i zaniká v souladu s daným projektem. Kromě RIP se toto oddělení podílí i na některých národních a systémových projektech. Zaměstnanci jsou k ÚP ČR ve služebním poměru dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Projektoví pracovníci jsou přijímáni do služebního poměru na dobu určitou, zpravidla po celou dobu realizace projektu, nejdéle do data ukončení projektu.

4.1.2 Situace na trhu práce v Plzeňském kraji

Monitoring trhu práce jako jedna ze základních činností ÚP ČR je vykonávána průběžně. V pravidelných intervalech, jednou měsíčně, je pak statisticky zpracována a dostupná pro širokou veřejnost na stránkách ÚP ČR. Pro vytvoření Žádosti o finanční podporu pro RIP je analýza trhu práce na základě těchto statistik stěžejní. Tvůrci projektů při formulaci cílové skupiny a jednotlivých aktivit vychází z potřeb trhu práce dle statistických dat a také z předchozích zkušeností v daném regionu. Vzhledem

k současnému programovému období je podstatný vývoj trhu práce od roku 2015 do současnosti. Výrazný je pokles uchazečů evidovaných na ÚP ČR a naopak zvýšený počet volných míst u zaměstnavatelů, viz graf č. 2.

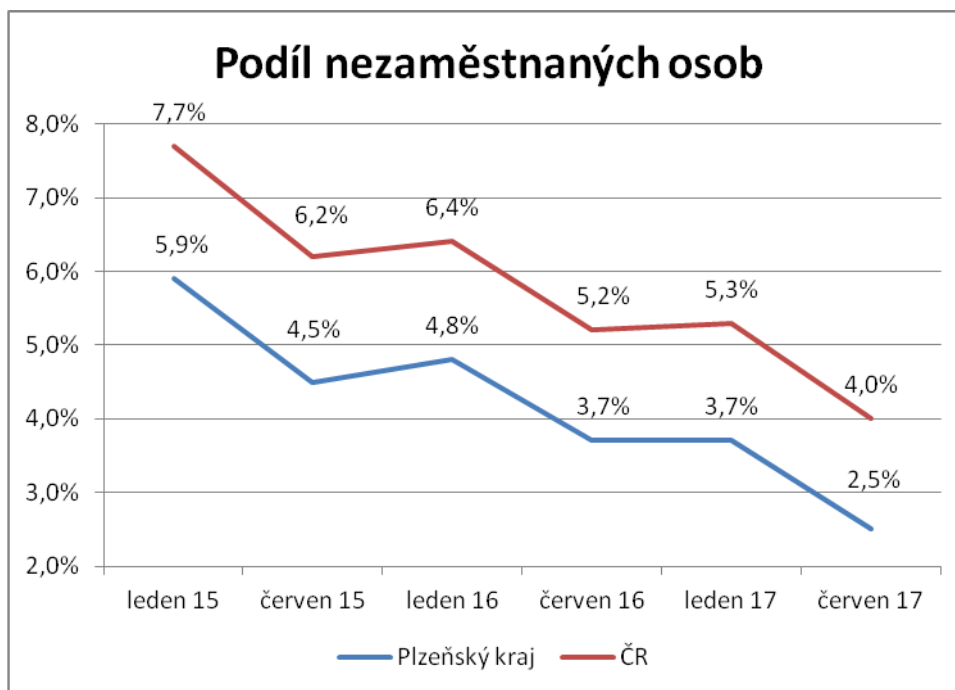
Graf 2: Vývoj na trhu práce v Plzeňském kraji



Zdroj: dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik, vlastní zpracování

Situace na trhu práce v Plzeňském kraji se tedy výrazně změnila. V roce 2015 byl nedostatek volných pracovních míst oproti počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání – 4,5 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Opačný stav můžeme pozorovat v současnosti, tedy dostatek až nadbytek volných míst oproti uchazečům – 0,6 uchazeče na jedno volné pracovní místo. Na následujícím grafu č. 3 je zobrazena nezaměstnanost v Plzeňském kraji ve srovnání s celou Českou republikou. Během celého sledovaného období byl v Plzeňském kraji vykazován menší podíl nezaměstnaných osob, než je průměr v celé republice. Zpravidla rozdíl činil 1,5 a více %.

Graf 3: Podíl nezaměstnaných osob



Zdroj: dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik, vlastní zpracování

V rámci Plzeňského kraje zaznamenal ÚP ČR rozdíl v nezaměstnanosti i v rámci jednotlivých okresů. V průběhu roku 2015 byla nejnižší nezaměstnanost v okrese Rokycany a naopak nejvyšší v okrese Tachov. V roce 2016 se pozice okresu Tachov nezměnila, avšak nižší nezaměstnanost než v okrese Rokycany ve 12. měsíci zaznamenal okres Plzeň – jih i Plzeň – město. Všechny tyto okresy si v průběhu roku udržely menší podíl nezaměstnaných osob než je průměr kraje. Dostupná data v roce 2017 ukazují postupné srovnávání jednotlivých okresů na obdobnou úroveň míry nezaměstnanosti, přičemž okres Tachov vykazuje o něco vyšší hodnoty. Přesto i tento okres je pod celorepublikovým průměrem a to téměř po celou dobu sledovaného období. Jednotlivá data po okresech jsou uvedena v následující tabulce č. 3.

Tabulka 3: Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje

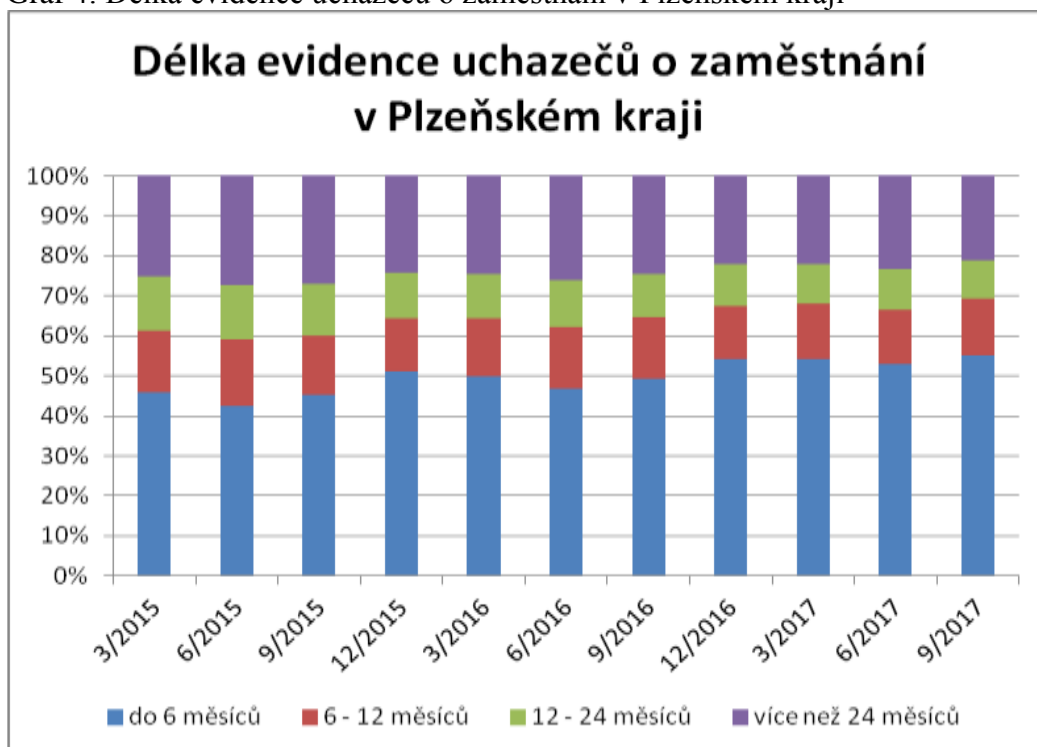
Podíl nezaměstnaných osob v okresech Plzeňského kraje (%)

	1/2015	6/2015	12/2015	1/2016	6/2016	12/2016	1/2017	6/2017	9/2017
Plzeňský kraj	5,9	4,5	4,6	4,8	3,7	3,6	3,7	2,5	2,5
Domažlice	6,0	4,7	5,3	5,6	4,0	3,9	4,0	2,3	2,2
Klatovy	6,6	4,3	4,9	5,3	3,5	3,9	4,1	2,3	2,2
Plzeň – jih	5,2	4,1	4,1	4,4	3,3	3,2	3,3	2,2	2,1
Plzeň - město	5,6	4,7	4,3	4,4	3,6	3,0	3,0	2,4	2,3
Plzeň - sever	5,8	4,4	4,3	4,6	3,5	3,7	3,9	2,9	2,8
Rokycany	4,7	3,6	3,9	3,8	3,2	3,3	3,5	2,7	2,7
Tachov	7,5	5,7	6,1	6,4	4,9	4,9	5,2	3,4	3,4

Zdroj: dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik, vlastní zpracování

Uchazeči o zaměstnání jsou na Úřadu práce ČR evidováni různou dobu. V rámci Plzeňského kraje znázorňuje podíl jednotlivých skupin uchazečů dle jejich délky evidence graf č. 4. Nejvíce zastoupeni jsou uchazeči evidovaní méně než 6 měsíců a jejich podíl na celkovém množství se v průběhu sledovaného období postupně zvyšuje.

Graf 4: Délka evidence uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji

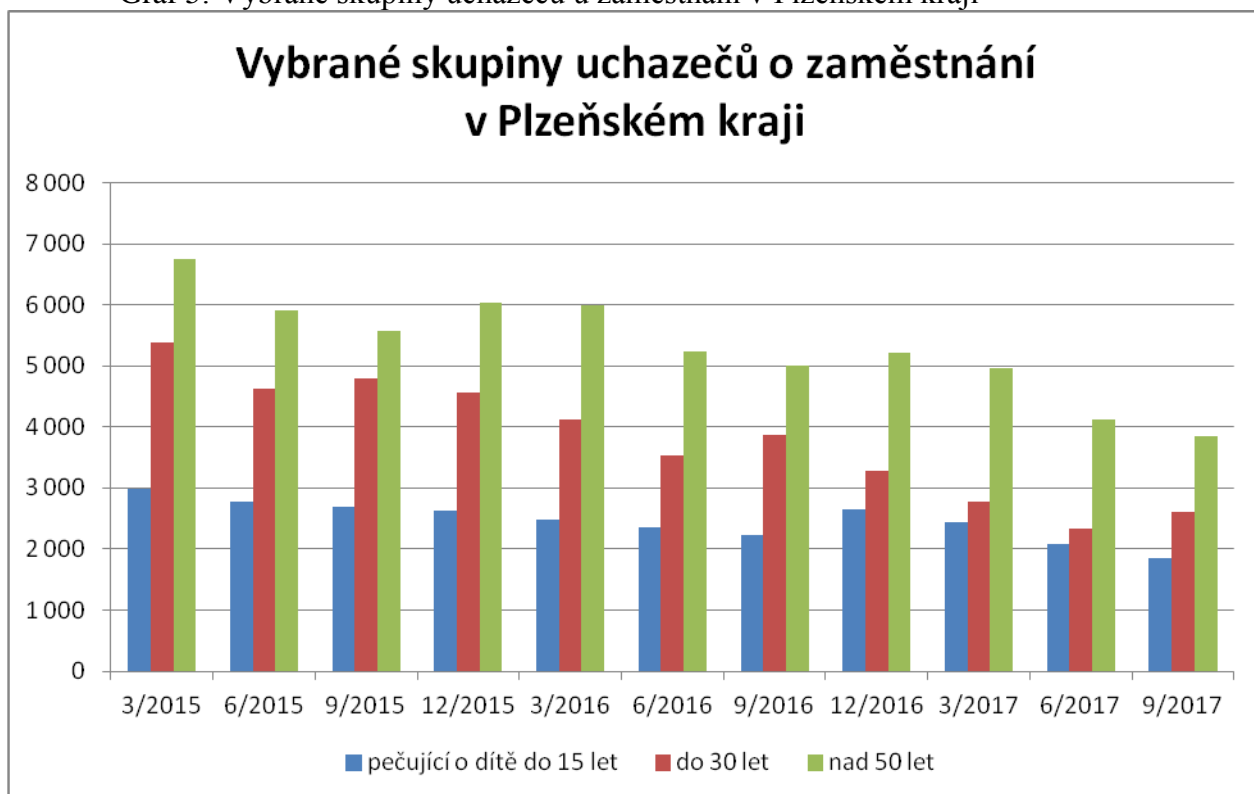


Zdroj: dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, vlastní zpracování

Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání je však zpravidla věnována až uchazečům, kteří jsou evidováni dlouhodobě, tedy více než 6 měsíců. Tyto skupiny osob tvořily v roce 2015 většinu, v září 2017 se již jedná o méně než 50 % evidovaných uchazečů. Velký podíl, více než 20 % všech uchazečů o zaměstnání, tvoří osoby evidované na ÚP ČR v Plzeňském kraji déle jak 2 roky, a to po celou dobu sledovaného období.

Z hlediska regionálních individuálních projektů je nutné sledovat další specifika jednotlivých uchazečů případně i zájemců o zaměstnání. Příslušnost evidovaných k jednotlivým cílovým skupinám projektů je klíčová, přičemž některé osoby mohou splňovat podmínky vstupu i do více projektů. Ne každého uchazeče či zájemce však lze zařadit do RIP. V rámci Plzeňského kraje jsou významnými skupinami osoby pečující o děti do 15 let, osoby do 30 let a osoby nad 50 let, zastoupení takovýchto uchazečů o zaměstnání v kraji znázorňuje následující graf.

Graf 5: Vybrané skupiny uchazečů u zaměstnání v Plzeňském kraji

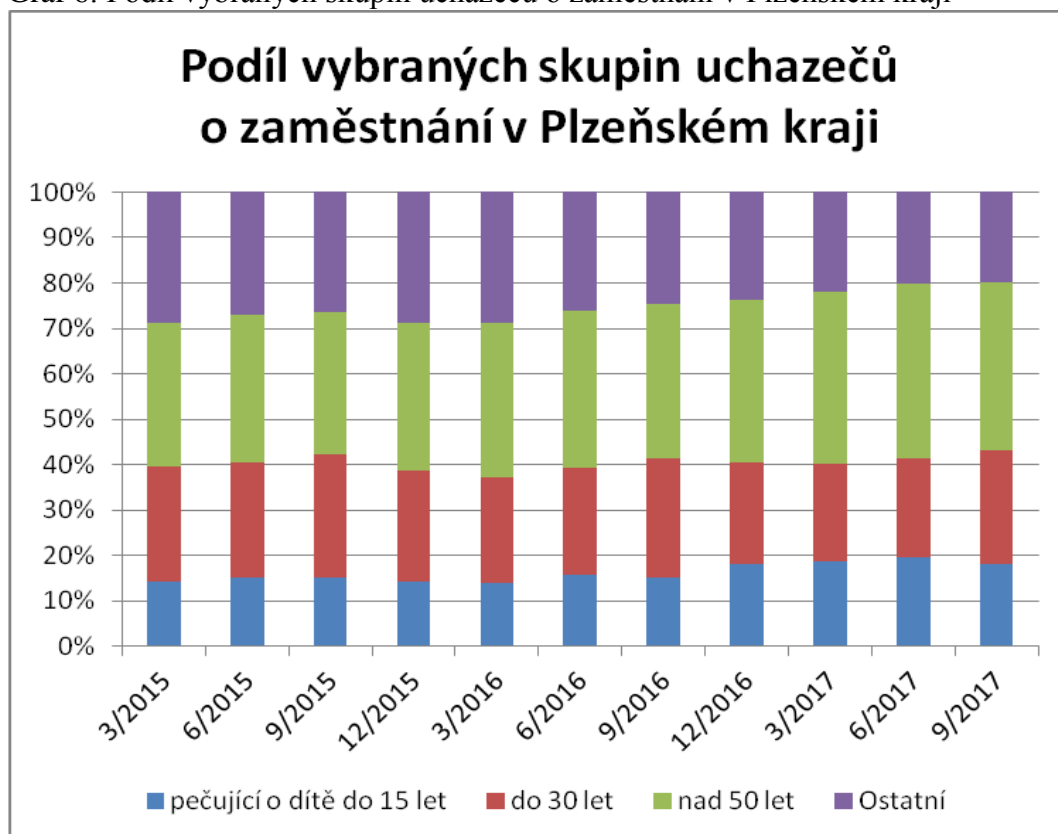


Zdroj: dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, vlastní zpracování

Z grafu je patrný celkový pokles uchazečů v jednotlivých skupinách v souladu s vývojem trhu práce v Plzeňském kraji i v celé republice. Nejvíce potencionálních klientů

projektů tvoří lidé ve věku nad 50 let. Mladých lidí do 30 let v evidenci výrazně ubývá, přesto se však nejedná o nejméně zastoupenou skupinu. Tu po celou dobu představují lidé, kteří pečují o dítě či děti do 15 let. V rámci procentuálního zastoupení v celkovém počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání tvoří tyto vybrané skupiny většinu a jejich podíl se během uvedeného období průběžně zvyšoval. Graficky tento vývoj znázorňuje graf č. 6.

Graf 6: Podíl vybraných skupin uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji



Zdroj: dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>, vlastní zpracování

Statistická data, která byla zdrojem pro grafy v této kapitole 4.1.2, jsou uvedena v příloze č. 2.

4.2 Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji

Krajská pobočka v Plzni v současném programovém období realizuje celkem tři regionální individuální projekty. Jedná se o Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji a Rodina i práce v Plzeňském kraji. Žádosti o podporu byly podány na základě výzev vyhlášených MPSV v roce 2015.

Konkrétně se jedná o výzvu č. 03_15_004 s názvem Záruky pro mladé určenou pro prioritní osu 1, investiční prioritu 1.1 a specifický cíl 1.1.2⁴¹, která byla vyhlášena dne 8. 6. 2015. Oprávněným žadatelem pro tuto výzvu je pouze ÚP ČR a lze v rámci ní naplánovat projekt až po dobu 4 let. Tyto projekty pak mohou být financovány až 100 %, náklady jsou hrazeny z 85 % z prostředků ESF a z 15 % z prostředků státního rozpočtu, a to prostřednictvím platby ex post⁴². Podpořeny jsou aktivity jako poradenství, zprostředkování zaměstnání, rekvalifikace, získání pracovních návyků formou SÚPM, odborné praxe či stáže apod. Cílové skupiny této výzvy zahrnují především mladé lidi do 29 let včetně, především uchazeče a zájemce o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením, ekonomicky neaktivní osoby a další. Projekty lze realizovat po celém území ČR vyjma hlavního města Prahy. V rámci této výzvy jsou stanoveny dílčí alokace finančních prostředků pro jednotlivé KrP, pro Krajskou pobočku ÚP ČR v Plzni byla vymezena dílčí alokace ve výši 49 584 856 Kč.⁴³

Další relevantní výzvou pro tuto KrP je výzva č. 03_15_010 s názvem Realizace projektů zaměřených na řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ určenou pro prioritní osu 1, investiční prioritu 1.1 a specifický cíl 1.1.1⁴⁴. Výzva byla vyhlášena dne 1. 7. 2015 opět pro žadatele ÚP ČR. Financování a oblast realizace jsou totožné jako u předchozí výzvy. Podporovaných aktivit je však více, patří k nim: zprostředkování zaměstnání, poradenské a informační činnosti a programy, rekvalifikace, bilanční a pracovní diagnostika, podpora umístění na uvolněná pracovní místa, podpora flexibilních forem zaměstnávání, realizace nových či inovativních nástrojů APZ a další. Cílové skupiny tvoří uchazeči a zájemci o zaměstnání, osoby se zdravotním postižením, kumulací hendikepů na trhu práce a ekonomicky neaktivní osoby včetně osob vracejících se na trh práce z mateřské či rodičovské dovolené. Dále je kladen zvláštní důraz na osoby znevýhodněné na trhu práce, jako jsou např. osoby ve věku 55 až 64 let, osoby do 25 let, osoby s nízkou úrovní kvalifikace a příslušníci etnických menšin. Alokační

⁴¹ viz příloha č. 1

⁴² Dle Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci OPZ se jedná o postup, kdy příjemce může předložit zjednodušenou žádost o platbu až po realizaci projektových aktivit (nebo jejich části) se současným doložením příslušných dokladů, prokazujících úhradu vynaložených výdajů.

⁴³ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Výzva k předkládání žádostí o podporu č. 03_15_004, vyhlášena dne 8. 6. 2015

⁴⁴ viz příloha č. 1

finančních prostředků je rozdělena na 13 dílčích (dle KrP vyjma hl. města Prahy). Pro Úřad práce ČR, Krajskou pobočku v Plzni činí tato alokace 73 564 957 Kč.⁴⁵

4.2.1 Záruky pro mladé v Plzeňském kraji⁴⁶

V rámci výzvy 03_15_004 Záruky pro mladé je realizováno celkem 11 RIP, jedním z nich je projekt Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, registrační č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006. Jak název napovídá, je realizován na celém území Plzeňského kraje, a to od 11. 1. 2016 do 10. 1. 2019. Rozpočet projektu činí 49 584 856 Kč, tedy celou dílčí alokaci výzvy. Cílovou skupinou tohoto projektu jsou uchazeči a zájemci o zaměstnání ve věku do 29 let evidovaní na ÚP ČR v Plzeňském kraji a kteří postrádají pracovní zkušenosti nebo s pracovními zkušenostmi maximálně 3 roky. Klienti, celkem cca 300 osob, do projektu vstupují průběžně během celé realizace projektu. Cílem je účastníkům projektu dodat znalosti, dovednosti a motivaci, aby byli schopni se co nejdříve zapojit do pracovního procesu a získanou práci si udržet. K tomu mají pomoci tyto aktivity:

- Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání – k dispozici všem klientům po celou dobu jejich účasti v projektu.
- Motivační kurz – pro cca 40 osob; zahrnuje tato témata: osobnostně-sociální rozvoj a profesní poradenství, pracovněprávní vztahy, IT a finanční gramotnost.
- Rekvalifikace – určené pro cca 60 osob; na základě požadavku zaměstnavatel může klient prostřednictvím rekvalifikačního kurzu získat odborné znalosti a pracovní dovednosti potřebné pro výkon konkrétní pracovní činnosti.
- Práce na zkoušku – plánováno pro cca 30 osob; realizováno formou SÚPM po dobu maximálně 3 měsíců v rozsahu max. 0,5 úvazu.

⁴⁵ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Výzva k předkládání žádostí o podporu č. 03_15_010, vyhlášena dne 1. 7. 2015

⁴⁶ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Záruky pro mladé v PLK. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-09-28] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlad_e_v_plk a MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Databáze produktů. *Esf2014.esfcr.cz* [online] [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=45EB9358-2A17-4C53-8FC8-2CBEBD4EF537&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

- Odborná praxe – plánováno cca 170 praxí; realizováno formou SÚPM po dobu minimálně 6 a maximálně 12 měsíců dle předem stanoveného Plánu realizace; jedná se o stěžejní aktivitu projektu.
- Doprovodná opatření – formou úhrady cestovného, příspěvku na péči o dítě a jinou závislou osobu, úhrady lékařského potvrzení a jiných uznatelných výdajů.

Realizační tým projektu tvoří projektový manažer, finanční manažer, specialista trhu práce, poradci cílové skupiny a administrátor. Poradci cílové skupiny, kteří mimo jiné zajišťují poradenství a zprostředkování zaměstnání, jsou k dispozici klientům co nejbližší jejich bydliště. Na KoP v Domažlicích, v Rokycanech a Tachově je vždy jeden poradce, jeden poradce zajišťuje realizaci na KoP v Klatovech a zároveň v Sušici. Ostatní poradce nalezneme v Plzni.

4.2.2 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji⁴⁷

Od 11. 1. 2016 je také realizován projekt Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji s registračním číslem CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035, a to v rámci výzvy č. 03_15_010. Tento projekt je realizován do 31. 12. 2020 na celém území kraje. K dispozici má finanční prostředky ve výši 35 000 000 Kč. Cílová skupina projektu je tvořena uchazeči o zaměstnání ve věku minimálně 50 let, kteří jsou evidováni na KoP v Plzeňském kraji. Cílem projektu je snížení míry nezaměstnanosti osob starších 50 let a předcházet jejich dlouhodobé evidenci na ÚP ČR. K naplnění slouží tyto aktivity:

- Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání – k dispozici všem klientům po celou dobu jejich účasti v projektu.
- Bilanční diagnostika – pro cca 30 klientů; profesní a osobní diagnostika zajištěná psychologem pro orientaci klienta na trhu práce.

⁴⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Šance pro padesátníky v PLK. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-09-28] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/sance_pro_padesatniky_v_plk a MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Databáze produktů. *Esf2014.esfcr.cz* [online] [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=FFD808A3-4555-4DE9-AD2D-6FA2C2D41E38&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

- Aktivizační školení – pro téměř všechny klienty; zahrnuje tato témata: osobnostně-sociální rozvoj a profesní poradenství, pracovněprávní vztahy, IT a finanční gramotnost.
- Rekvalifikace – rozděleny na IT kurzy pro cca 500 osob a profesní rekvalifikační kurzy pro cca 300 osob.
- Doprovodná opatření – formou úhrady jízdného, příspěvku na zajištění péče o dítě a jinou závislou osobu, úhrady potvrzení o zdravotním stavu a jiných uznatelných výdajů. V neposlední řadě příspěvek na mzdové náklady zaměstnavatele ve formě vyhrazení SÚPM.

Uchazečům o zaměstnání, kteří splňují podmínky cílové skupiny, je projekt představován na výběrových schůzkách, které se konají po celém kraji. Na jednotlivých KoP byly v roce 2017 uspořádány 2x nebo 3x. Vstup klientů do projektu je možný i průběžně bez účasti na výběrové schůzce, celkem by mohl pomoci až 630 osobám. Aktivity pro účastníky projektu byly zahájeny na jaře 2017.

Realizační tým projektu tvoří projektový manažer, finanční manažer a poradci cílové skupiny, v žádosti o podporu je také počítáno se specialistou trhu práce, tato pozice však není obsazena. Poradci cílové skupiny byli zpočátku k dispozici pouze na KrP v Plzni, následně byla tato pozice obsazena i na KoP Rokycany, Domažlice, Tachov a Klatovy (zajišťuje kontakt i na KoP Sušice). Opět je toto rozložení důležité pro přiblížení ke klientům projektu.

Tento projekt měl být, dle žádosti o podporu, realizován za pomoci dodavatele, tzn. že by veškeré aktivity pro klienty projektu zajišťoval dodavatel s pomocí poddodavatelů. Dodavatel by mohl být vybrán pouze prostřednictvím veřejné zakázky, která měla být připravena externím administrátorem. Generální ředitelství ÚP ČR zabezpečovalo v průběhu roku 2016 veřejnou zakázku na zajištění administrátora pro projekty všech KrP. Vybraný administrátor měl za úkol připravit zadávací dokumentaci využitelnou pro všechny zamýšlené RIP ÚP ČR. Před vyhlášením veřejné zakázky na zajištění dodavatele projektu Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji odstoupilo Generální ředitelství ÚP ČR od smlouvy s administrátorem. Bezprostředně na to, v říjnu 2016, ÚP ČR rozhodlo, že veškeré RIP budou realizovány svépomocí tedy bez dodavatele, který by aktivity zajišťoval komplexně. Projekt musel být tedy přepracován a veškeré změny

musely být schváleny ŘO, tyto změny nabyly účinnosti v březnu 2017. Jednotlivé aktivity musí KrP zabezpečit vlastními zaměstnanci, realizačním týmem projektu nebo dodavateli, kteří zajišťují jednotlivé kurzy či poradenství v rámci APZ.

4.2.3 Rodina i práce v Plzeňském kraji⁴⁸

Posledním projektem, který realizuje KrP v Plzni je RIP Rodina i práce v Plzeňském kraji s registračním číslem CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036, a to v rámci výzvy č. 03_15_010. Tento projekt je realizován na celém území kraje od 11. 1. 2016 do 31. 12. 2020. Schválený rozpočet projektu činí 38 564 957 Kč, tedy společně s projektem Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji využívají celou dílčí alokaci příslušné výzvy. Projekt je určen pro cca 550 účastníků, kteří do projektu vstupují na základě rozhodnutí na výběrové schůzce či průběžně, jednotlivě mimo tyto schůzky. Výběrové schůzky byly uspořádány v roce 2017 2x či 3x na každém relevantním KoP, kde je k dispozici poradce cílové skupiny. Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, případně zájemci o zaměstnání, pečující o děti do 15 let věku, kteří jsou evidováni na KoP v Plzeňském kraji. Zvýšení uplatnění na trhu práce a urychlení návratu do pracovního procesu je cílem tohoto projektu. Napomoci tomu má obnovení či získání potřebných profesních dovedností i zvýšení sebevědomí klientů v oblasti trhu práce. Komplex následujících aktivit mají pomoci ke snížení nezaměstnanosti a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti cílové skupiny projektu:

- Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání – k dispozici všem klientům po celou dobu jejich účasti v projektu, včetně podpory uplatnění na trhu práce formou příspěvku na mzdové náklady zaměstnavatele ve formě vyhrazení SÚPM.
- Bilanční diagnostika – až pro 40 klientů; profesní a osobní diagnostika zajištěná psychologem pro orientaci klienta na trhu práce.

⁴⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Rodina i práce v PLK. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-09-28] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/rodina_i_prace_v_plzenskem_kraji a MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Databáze produktů. *Esf2014.esfcr.cz* [online] [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=85210742-88F9-4244-B742-9147640ABF3A&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

- Poradenský skupinový program – téměř pro všechny klienty; zahrnuje tato témata: osobnostně-sociální rozvoj a profesní poradenství, pracovněprávní vztahy, zaměření na IT a finanční gramotnost.
- Rekvalifikace – rozděleny na počítačové kurzy pro většinu účastníků a profesní rekvalifikační kurzy pro cca 300 osob.
- Intenzivní jazykové kurzy – pro cca 40 osob; intenzivní výuka anglického nebo německého jazyka po dobu až 12 týdnů.
- Doprovodná opatření – formou úhrady jízdného, příspěvku na zajištění péče o dítě a jinou závislou osobu, úhrady potvrzení o zdravotním stavu a jiných výdajů souvisejících s projektem.

Aktivity pro účastníky projektu byly zahájeny na jaře 2017. Realizační tým projektu je tvořen projektovým manažerem, finanční manažerem a poradci cílové skupiny. V tomto projektu jsou vyhrazené finanční prostředky také na pozici specialisty trhu práce, tato pozice není obsazena. Stejně jako v ostatních projektech zabezpečují poradci styk s klientem v jednotlivých okresech Plzeňského kraje, nejprve byly tyto pozice obsazeny na KrP v Plzni, následně pak na ostatních KoP (totožně s projektem Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji).

Realizace tohoto projektu byla původně také zamýšlena prostřednictvím dodavatele, který by komplexně zajistil aktivity pro účastníky projektu. Veřejná zakázka na dodavatele byla za pomoci vybraného externího administrátora vyhlášena dne 30. 9. 2016. Po odstoupení ÚP ČR od smlouvy s administrátorem zakázky byla tato zakázka zrušena k 20. 10. 2016.⁴⁹ Následovalo přepracování podmínek realizace a předložení podstatné změny projektu řídicímu orgánu ke schválení, obdobně jako u projektu Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji. Změny byly schváleny s účinností od 1. 3. 2017. Na tomto projektu se tedy podílí realizační tým projektu a zaměstnanci KrP v Plzni a její KoP s využitím dodavatelů jednotlivých nástrojů, se kterými má KrP smluvní vztah.

⁴⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Rodina i práce v Plzeňském kraji. *Esfer.cz* [online] [cit. 2017-09-30]. Dostupné z: https://www.esfer.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/rodina-i-prace-v-plzenskem-kra-1?redirect=%2Fzadavaci-rizeni-opz%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0vxsQYRpZsom

4.3 Interview s pracovníky ÚP ČR

V průběhu měsíce října 2017 byly uskutečněny polostandardizované rozhovory s pracovníky ÚP ČR, kteří se přímo podílejí na realizaci regionálních individuálních projektů v Plzeňském kraji. Celkem 10 pracovníků zodpovědělo 8 otázek⁵⁰ za pomoci doplňujících otázek tazatele. Jednalo se pouze o ženy, neboť pracovníci podílející se přímo na realizaci RIP jsou z 90 % ženy. Dotazované jsou ve služebním poměru s ÚP ČR s pracovištěm v Plzni nebo v Domažlicích. Zařazeny jsou v rámci Oddělení projektů EU jako manažeři projektu nebo jako poradci cílové skupiny. Rozhovory probíhaly v poklidné atmosféře, v soukromí a dotazované ochotně spolupracovali s tazatelem.

Otázky rozhovoru byly sestaveny pečlivě tak, aby byla zjištěna praktická zkušenost s realizací RIP jednotlivých zaměstnanců. Srozumitelnost otázek a jejich posloupnost byla otestována na jednom zaměstnanci. Použity byly otevřené otázky a pouze jedna uzavřená. Pokládány byly v uvedeném pořadí a stejně tak na ně respondenti odpovídali. Tazatel zaznamenal odpovědi co nejpřesněji a v plném rozsahu. Doplňující otázky byly použity pouze pro upřesnění či objasnění odpovědí. Vyžadovala-li to situace, tazatel přečetl zaznamenanou odpověď pro potvrzení její správnosti. Na závěr rozhovoru bylo všem respondentům poděkováno za spolupráci a projevený zájem o tuto práci. Přepisy interview tvoří přílohu č. 4.

4.3.1 Výsledky polostandardizovaného interview

První položená otázka směřovala na délku působení v regionálních individuálních projektech, která ukázala na zpravidla mnohaleté zkušenosti dotazovaných. 2 respondenti pracují v projektech méně než 2 roky, ostatní 4 a více let. Podíleli se tedy i na RIP v předchozím programovém období, které byly realizovány až do roku 2015 včetně.

Otázka č. 2 rozdělila dotazované dle jejich spolupráce na jednotlivých projektech, což může mít vliv na následující odpovědi. 3 zaměstnanci se podílí na projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, 2 zaměstnanci na projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji a jeden zaměstnanec na projektu Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji. Ostatní zaměstnanci se podílejí přímo či formou zastupování na dvou či všech třech projektech, jejich následné odpovědi tedy vycházejí ze zkušeností s více projekty.

⁵⁰ přesné znění viz příloha č. 3

Třetí otázka se již dotýká samotné realizace projektů a zněla: „Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?“. Podle dotazovaných je touto aktivitou Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání, Společensky účelná pracovní místa nebo kombinace těchto dvou nástrojů. Tyto aktivity na sebe logicky navazují, jsou obsaženy ve všech projektech a jejich přímým cílem je zaměstnání klientů. Pracovníci tedy potvrdili, že v praxi dané aktivity splňují svůj záměr a poslání.

Další otázka byla směřována na podmínky získání mzdového příspěvku, (v uvedených projektech ve formě SÚPM), které by mohly nějakým způsobem odradit zaměstnavatele od podání žádosti o příspěvek. Dva respondenti se domnívají, že jsou podmínky příznivé a žadatele neodradí. Ostatní odpověděli „Ano“, většina z nich vidí negativa v množství administrativy spojené s předložením žádosti či následným měsíčním vyúčtováním mzdových nákladů nebo v obojím. Především se jedná o Odbornou praxi v projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, kde zaměstnavatel zpracovává Plán realizace a předkládá Průběžné a Závěrečné hodnocení praxe. 2 dotazovaní uvedli jako překážku pro žadatele čas. Konkrétně se jedná o dobu, která uplyne mezi podáním žádosti o příspěvek a samotným nástupem zaměstnance na pracovní místo. Jeden z pracovníků pak uvádí kombinaci obou důvodů, tedy jak administrativní, tak časová náročnost spojená s poskytnutím mzdového příspěvku.

Účastníci projektu mohou mít odlišný názor od pracovníků ÚP ČR, na dotazníkové šetření u klientů se však tato práce nezaměřuje. Z tohoto důvodu byla do rozhovoru zařazena alespoň otázka č. 5, která zjišťuje, jaká aktivita projektů je nejvíce žádána u samotných klientů. Dle zkušeností 6 zaměstnanců se jedná jednoznačně o rekvalifikace. Dvě osoby podílející se na projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji si myslí, že to jsou SÚPM. Zbýlí dva respondenti se domnívají, že zájem klientů je směřován ke zprostředkování zaměstnání.

Největší zájem u respondentů vzbudila otázka č. 6, která byla položena takto: „Co v současné době při realizaci projektu považujete za největší problém?“. Někteří dotazovaní nemohli určit pouze jeden největší problém a uvedli jich i několik. Odpovědi jsou různorodé, ale na jejich základě lze identifikovat hlavní problémy dle praktických zkušeností realizačního týmu a zařadit je do skupiny:

- 1) Nízká nezaměstnanost, tedy nedostatek cílové skupiny jednotlivých projektů (uvedly celkem 4 osoby); s tím souvisí rychlý nástup do zaměstnání, a to dříve než je vyřízena žádost o SÚPM (uvedla 1 osoba).
- 2) Veřejné zakázky a jejich realizace, tedy spíše „nerealizace“. Projekty nemohou využívat všech schválených aktivit a nástrojů pro naplnění cílů projektu, např. rekvalifikace zajištěné ÚP ČR (uvedly 4 osoby).
- 3) Nepružnost, administrativní a časová náročnost schvalovacích procesů, především se jedná o požadavky Generálního ředitelství ÚP ČR a Řídícího orgánu směrem ke Krajské pobočce a obtíže spojené s organizačním členěním celého ÚP ČR (uvedly 3 osoby).
- 4) Skladba cílové skupiny, přičemž v jednom případě je uveden nezáměr klientů o projekt, kteří pocítují jistý tlak na jejich účast v něm. Jedna osoba uvedla v souvislosti s projektem Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, že klienti přicházejí s oborem vzdělání či zaměřením, pro které není na trhu práce uplatnění.
- 5) Informační systémy, ve kterých se zpracovávají data o projektech a klientech. Problémy s jejich vzájemným propojením a přenosem dat mezi nimi uvedla 1 osoba.
- 6) Unifikace RIP, kterou charakterizovala 1 osoba jako snahu o nastavení stejných celorepublikových pravidel na realizaci RIP. Tedy určení stejných postupů pro všechny projekty, které by ale z podstaty měly být pro každý region specifický, včetně složení realizačního týmu a způsobu realizace (myšleno ve smyslu zajištění realizace prostřednictvím dodavatele či svépomocí).

Sedmá otázka byla položena pro zjištění možné inovace a rozšíření aktivit budoucích projektů. Polovina respondentů však uvedla, že jsou projekty nastaveny dobře a další aktivitu by nezařazovali nebo je nenapadá žádná vhodná. Projekty však nemají totožné aktivity, jedna osoba uvedla absenci bilanční diagnostiky v projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, kterou by v budoucnu pro klienty projektů uvítala. Jazykové kurzy by zavedli 2 respondenti a stejný počet by podpořil úhradu příspěvku na zahájení samostatně výdělečné činnosti. Pouze jedna dotazovaná uvedla nedostatečné množství vyučovacích hodin finanční gramotnosti v současných projektech. Toto vzdělávání by rozšířila, stejně tak IT kurzy pro získání digitální gramotnosti.

V poslední otázce byl respondentům dán prostor na doplnění jakékoliv informace k realizaci RIP, toho nevyužily 4 osoby. 2 zaměstnanci vyzdvihli přínos projektů pro jejich klienty. Jedna osoba upozornila na využívání sociálních dávek uchazeči o zaměstnání, na jejich dlouhodobou evidenci v řádech let, kteří nemají motivaci pracovat a navrhla vytvořit projekt pro klienty Oddělení hmotné nouze. Za všechny projektové pracovníky jeden z nich uvedl fakt, že služební poměr realizačního týmu je pouze na dobu určitou po dobu realizace projektu, po ukončení projektu se zkušený tým rozpadne. Další osoba nevědomky navázala na problém s kvalifikací mladých uchazečů, která není uplatnitelná na trhu práce. Případně je velké množství absolventů stejného či podobného oboru, pro které není dostatek volných míst a kteří se posléze uplatní v úplně jiném oboru. Poslední požadavek jednoho z respondentů směřoval k zvýšení množství kontrol nekolujících zaměstnání uchazečů o zaměstnání a případné nelegální práce a nalezení řešení pro převedení těchto vztahů do klasického pracovního poměru, tedy jejich legalizace a skutečné zaměstnání dotyčných osob.

4.4 Specifikace vybraných problémů

Během uskutečněných rozhovorů bylo mimo jiné poukázáno na několik problémů spojených s realizací projektů. Pro zjištění příčin, případně možných řešení, je nutné danou situaci blíže specifikovat. V rámci této práce bude pozornost zaměřena pouze na některé z nich. Především se jedná o ty, které zmínilo více respondentů a které se týkají nastavených pravidel, postupů a formulářů.

Jedním z výrazných problémů je nedostatek cílové skupiny jednotlivých projektů, nízká nezaměstnanost a celková situace na trhu práce v Plzeňském kraji je analyzována výše v kapitole 4.1.2.

4.4.1 Administrativní a časová náročnost poskytnutí mzdového příspěvku

Regionální individuální projekty v Plzeňském kraji využívají pro podporu uplatnění klientů projektu příspěvky na mzdové náklady, a to formou vyhrazení SÚPM, Odborné praxe a Práce na zkoušku. Pokud zaměstnavatel chce zaměstnat klienta projektu, kterému ÚP ČR nemůže jiným způsobem najít uplatnění, může zaměstnavatel podat Žádost o příspěvek. Tato žádost musí být řádně vyplněna a musí být společně s ní doloženy

všechny požadované přílohy. Žádost včetně 4 příloh je obdobná u všech typů příspěvku a obsahuje:

- 1) Identifikace žadatele
- 2) Jméno oprávněného zástupce žadatele a kontakt na něj
- 3) Jméno kontaktní osoby žadatele pro jednání s ÚP ČR a kontakt na něj
- 4) Bankovní spojení pro účely vyplacení příspěvku
- 5) Informaci zda je žadatel v likvidaci, v konkurzním řízení nebo zda mu byla udělena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce
- 6) Čestná prohlášení
- 7) Požadavek na zajištění potvrzení o bezdlužnosti žadatele včetně seznamu zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni všichni zaměstnanci žadatele (včetně zaměstnavatele v případě OSVČ), Úřadem práce ČR či přímo žadatelem

Příloha č. 1 žádosti úzce souvisí s bodem 7) výše, jedná se o potvrzení bezdlužnosti žadatele u přesně daných institucí. Jsou to: finanční a celní úřad (v evidenci daní nejsou zachyceny žádné nedoplatky), všechny zdravotní pojišťovny dle seznamu v žádosti (nejsou vedeny žádné nedoplatky a penále na veřejném zdravotním pojištění) a okresní/pražská správa sociálního zabezpečení (nejsou vedeny žádné nedoplatky a penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti). Pokud tato potvrzení dokládá žadatel sám, nesmí být starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti. Pokud zaměstnavatel požádá, aby si ÚP ČR tato potvrzení zajistil sám, pracovníci projektu tak učiní písemně prostřednictvím datové schránky. Dotyčné instituce vystaví potvrzení nejdéle do 30 dnů od doručení žádosti ÚP ČR. Pokud je zjištěn dluh zaměstnavatele bez splátkového kalendáře, je o tom žadatel vždy informován a úřad může žádost o příspěvek zamítnout z formálních důvodů. Zaměstnavatel také může dluh uhradit a vyžádat si poté sám nové potvrzení o bezdlužnosti.

Pokud žadatel, není veden ve veřejném rejstříku, doloží jako přílohu č. 2 žádosti doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování. V opačném případě žadatel tuto přílohu nedokládá a úřad nahlédne do veřejného rejstříku pro potřebné informace o zaměstnavateli.

Přílohu č. 3 tvoří doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu, který uvedl zaměstnavatel v žádosti. Může se jednat o smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou.

Charakteristika pracovního místa, které hodlá zaměstnavatel vyhradit pro klienta projektu, představuje poslední přílohu žádosti. Žadatel zde specifikuje pozici, požadavky na zaměstnance, délku úvazku, hrubou mzdu, délku pracovního poměru a v neposlední řadě uvede jméno uchazeče o zaměstnání, kterého chce zaměstnat.

Žádost, seznam zdravotních pojišťoven a charakteristiku pracovního místa stvrdí žadatel podpisem oprávněné osoby. Tím se rozumí statutární zástupce dle veřejného rejstříku nebo osoba, které je k tomu zmocněna. V případě zmocnění vyžaduje ÚP ČR předložení příslušné plné moci. Vzor Žádosti o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání včetně přílohy Charakteristika pracovního místa tvoří přílohu č. 5 této práce.

Pokud je doložená žádost kompletní (včetně potvrzení o bezdlužnosti zajištěná ÚP ČR) a splňuje všechny výše uvedené formální požadavky, může být vypracován projednávací list. Tento dokument obsahuje:

- základní údaje o zaměstnavateli, pracovním místě a uchazeči o zaměstnání
- shrnutí formálních náležitostí žádosti
- vyjádření poradce cílové skupiny k danému místu a klientovi
- schválení/neschválení žádosti projektovým manažerem
- schválení/neschválení žádosti finančním manažerem včetně případného návrhu výše a délky poskytnutí příspěvku v souladu s příslušným projektem
- vyjádření hodnotící komise, tedy schválení či neschválení příspěvku
- souhlas příkazce operace a správce rozpočtu (dvě odlišné osoby) v případě schválení příspěvku komisí

Žádost musí být hodnotící komisí projednána do 30 dnů od doložení kompletní žádosti. Pokud komise žádost na svém jednání schválí, je připravena dohoda o vyhrazení příslušného místa k podpisu oběma stranám. Po podpisu je tento akt ve většině případů zaznamenán do registru smluv dle zákona č. 340/2015 Sb., o registru smluv, a tím se stává dohoda účinná. Povinnost zápisu do registru smluv má ÚP ČR. Následně může zaměstnavatel uzavřít s klientem projektu pracovní smlouvu v souladu s uzavřenou dohodou.

Zaměstnavatele, který se během výběrového řízení od uchazeče dozví o možnosti příspěvku na mzdové náklady, tak čeká poměrně dlouhá cesta, než může vybranou osobu přijmout do pracovního poměru. Nejprve musí získat dostatek informací a příslušný formulář. Dále se rozhodne, zda si potvrzení o bezdlužnosti zajistí sám. Pokud ano a aktuálně platnými potvrzeními nedisponuje, musí sám kontaktovat relevantní instituce. To samozřejmě může trvat různě dlouhou dobu v závislosti na počtu zdravotní pojišťoven a na způsobu žádosti o ně, lhůta činí 30 dnů. Pokud zaměstnavatel požádá ÚP ČR o získání potvrzení místo něj, může jejich obstarání trvat stejně tak dlouho, tedy až 30 dnů. Dalších 30 dnů činí lhůta na projednání žádosti. Příprava dohody k podpisu a její samotné podepsání oběma stranami trvá různě dlouho, zpravidla několik dní. Vše závisí na přítomnosti oprávněných osob zaměstnavatele a úřadu. Celková doba, než může být vybraný zaměstnanec přijmout, se tedy může lišit. Jedná se však o týdny, maximálně 2 měsíce. Bez mzdového příspěvku může být zaměstnanec přijat po vzájemné dohodě v řádech dnů, dokonce i následující den.

Dle rozhovorů s pracovníky projektů jsou i zaměstnavatelé, kteří absolvují toto vše, uzavřou s ÚP ČR dohodu o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a následně již příspěvek nečerpají. Takovéto jednání lze pozorovat v projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji u aktivity Odborná praxe. V projektu Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji a v projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji takováto situace dle respondentů nenastala, především z důvodu malého množství dokumentů, které žadatel měsíčně doručuje na ÚP ČR. Aktivita Práce na zkoušku v projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji zatím není hojně využívána, dotazovaní tedy také zde uvedený problém nepocítují. Z těchto důvodů budou blíže charakterizovány náležitosti, které musí zaměstnavatel splnit, aby mu byl proplacen příspěvek v rámci Odborné praxe.

Odborná praxe má absolventům, jak název napovídá, zajistit praktické zkušenosti se zaměstnáním, které dosud nezískali. Za tím účelem je sestaven plán odborné praxe, který tvoří přílohu dohody, a za jeho naplnění zodpovídá zaměstnavatel. Absolventovi by měla být věnována péče při jeho zaučování a získávání kvalifikace. S tím je spojená jistá administrativa, jejímž prostřednictvím úřad kontroluje naplňování uzavřené dohody.

V souladu s uzavřenou dohodou zaměstnavatel měsíčně předkládá vyúčtování mzdových nákladů, a to na formuláři, který tvoří přílohu č. 1 dohody. Tento dokument je vyplněn na základě zúčtované mzdy a pro kontrolu správnosti je předkládán společně

s kopií mzdového listu či výplatní pásky. Doručen na ÚP ČR musí být do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí vykazovaného měsíčního období. Tento formulář obsahuje pouze identifikaci žadatele, dohody, zaměstnance, informaci o výši mzdových nákladů a čestná prohlášení, viz příloha č. 6. Nejpozději s prvním vyúčtováním také zaměstnavatel doručí kopii pracovní smlouvy včetně případného mzdového výměru. Toto vyúčtování je v obdobném znění předkládáno v rámci všech dohod o vyhrazení společensky účelného pracovního místa napříč všemi projekty, dle respondentů tento dokument nepůsobí při jeho vyplňování výrazné problémy.

Přílohu č. 2 dohody tvoří zmiňovaný Plán realizace Odborné praxe, zde jsou, kromě základních informací o zaměstnavateli a zaměstnanci, uvedeny konkrétní cíle odborné praxe a způsoby jejich dosažení a harmonogram odborné praxe po měsících. Plán má tyto čtyři přílohy:

- 1) Průběžné hodnocení absolventa – závazný formulář, který je vyplňován měsíčně a přikládán k vyúčtování, vzor přílohou č. 7
- 2) Závěrečné hodnocení absolventa - závazný formulář, který je vyplňován na závěr praxe a přikládán k poslednímu vyúčtování, vzor přílohou č. 8
- 3) Osvědčení o absolvování Odborné praxe – závazný vzor, který vydává zaměstnavatel zaměstnanci na konci praxe, kopie je přikládány k poslednímu vyúčtování, vzor přílohou č. 9
- 4) Reference pro budoucího zaměstnavatele – ve volné formě, zaměstnavatel vydá zaměstnanci pouze, pokud si účastníka neponechá v pracovním poměru po skončení Odborné praxe

Dokumentů spojených s vyúčtováním Odborné praxe je tedy několik. Pokud je zaměstnavatel nedoručí dle uzavřené dohody, nemůže mu ÚP ČR proplatit příspěvek na mzdové náklady.

4.4.2 Absence realizovaných veřejných zakázek

Během realizace RIP využívá ÚP ČR různé dodavatele k zajištění aktivit projektu, vybavení pro realizační tým či dalších služeb, neboť nelze vše zajistit svépomocí. Vzhledem k tomu, že úřad působí v rámci státní správy a projekty jsou financovány z ESF a státního rozpočtu, musí být dodavatel zajištěn v souladu se zákonem č. 134/2016 Sb., o zadávání

veřejných zakázek. Tento zákon je velice obsáhlý, čítá celkem 279 § a 6 příloh. Problematiku veřejných zakázek řeší komplexně a nahrazuje předešlou úpravu, a to zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, který byl účinný do 30. 9. 2016. Tato legislativa a její aplikace by mohla být námětem pro samostatnou práci, pro potřeby této diplomové práce tedy budou uvedeny zásadní skutečnosti a principy pro veřejné zakázky využívané regionálními individuálními projekty.

Zákon rozlišuje zakázky na dodávky, na služby a na stavební práce. Pro uvedené projekty se jedná o zakázky na služby nebo o zakázky na dodávky. Postup pro tyto dva typy je zpravidla obdobný, většina odlišné úpravy se týká zakázek na stavební práce. Pro zadávání veřejných zakázek je velice důležité stanovení její předpokládané hodnoty a na základě ní stanovení režimu, ve kterém bude zakázka vyhlášena. Všeobecně platí, že do předpokládané hodnoty musí zadavatel zahrnout všechna plnění z této zakázky bez daně z přidané hodnoty. Pokud je zakázka rozdělena na části, musí být hodnota stanovena podle součtu těchto částí. Jedná se o plnění, která tvoří jeden funkční celek a jsou zadávána v časové souvislosti.⁵¹ Součet hodnot se použije také pro všechny provozní jednotky zadavatele. Výjimku však tvoří provozní jednotky s funkční samostatností při zadávání veřejných zakázek nebo některých kategorií, kdy lze předpokládanou hodnotu zakázky stanovit na úrovni dané jednotky. Tento typ provozních jednotek v současné době není v rámci organizačního členění Úřadu práce ČR určen, tuto výjimku tedy nelze v rámci RIP využít. Dle předpokládané hodnoty veřejné zakázky zákon rozlišuje zadávání v těchto režimech:⁵²

- 1) zakázka malého rozsahu – předpokládaná hodnota zakázky je rovna nebo nižší částce 2 000 000 Kč na dodávky nebo na služby
- 2) podlimitní veřejná zakázka - předpokládaná hodnota nedosahuje limitu nadlimitní veřejné zakázky a přesahuje hodnoty stanovené pro zakázku malého rozsahu.

⁵¹ §18 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů

⁵² § 25 - § 27 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů

- 3) nadlimitní veřejná zakázka - předpokládaná hodnota je rovna nebo přesahuje finanční limit stanovený nařízením vlády zapracovávajícím příslušné předpisy Evropské unie⁵³

Zákon v § 6 stanovuje základní zásady platné pro všechny režimy zadávání veřejných zakázek. Jedná se o zásadu transparentnosti a přiměřenosti, zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, v neposlední řadě zákaz omezování účasti dodavatelů z členských států EU, Evropského hospodářského prostoru, Švýcarska či jiným dle příslušných mezinárodních smluv. § 31 dále stanoví výjimku pro zakázky malého rozsahu, které nemusejí být zadávány v zadávacím řízení dle pravidel tohoto zákona, pouze musí zadavatel dodržet základní zásady dle § 6.

Operační program Zaměstnanost stanovuje další pravidla postupů při zadávání veřejných zakázek nad rámec zákona č. 134/2016 Sb., včetně zakázek malého rozsahu, které jsou zadávány mimo režim zákona o zadávání veřejných zakázek. Administrativně a časově významné jsou lhůty pro podání nabídky stanovené od zveřejnění zakázky na webových stránkách esfcz.cz. Pro zakázky od 400 000 Kč je to minimálně 10 kalendářních dní, od 2 000 000 Kč (zakázka na dodávky a služby) je to minimálně 15 dní. Dále jsou stanoveny povinnosti v oblasti kontroly zadávání zakázek řídicím orgánem před, v průběhu i po skončení zadávacího řízení⁵⁴. Zadavatel je povinen předkládat dokumentaci k zakázce prostřednictvím IS KP14+ a počítat se stanovenými lhůtami pro její kontrolu, viz následující tabulka. Lhůty běží až od zaslání kompletní potřebné dokumentace. Tedy v případě opakovaného zasílání podkladů a dodržení všech lhůt může podepsání smlouvy s dodavatelem trvat několik měsíců.

⁵³ hodnoty stanovilo nařízení vlády č. 172/2016 Sb., o stanovení finančních limitů a částek pro účely zákona o zadávání veřejných zakázek; hodnoty jsou rozčleněny dle typu zakázky a druhu zadavatele; nejnižší hodnoty jsou stanoveny ve výši 3 686 000 Kč.

⁵⁴ stanovuje kapitole 20.13 Povinnosti součinnosti příjemce ve věci prověřování zadávání zakázek Obecné části pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost

Obrázek 2: Lhůty nutné na kontroly ŘO v jednotlivých fázích zadávání/realizace zakázek

	Zakázka mimo režim zákona o zadávání veřejných zakázek a zakázka zadávaná přes e-tržišťe	Zakázka v režimu zákona o zadávání veřejných zakázek
Kontrola před vyhlášením výběrového/zadávacího řízení	15 pracovních dní	30 pracovních dní
Kontrola před podpisem smlouvy s vybraným dodavatelem	25 pracovních dní	30 pracovních dní
Kontrola před podpisem dodatku ke smlouvě s dodavatelem	15 pracovních dní	15 pracovních dní

Zdroj a zpracování: MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost, verze 6 účinná od 1. května 2017

4.4.2.1 Dodavatel komplexních služeb projektů

Projekt Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji a Rodina i práce v Plzeňském kraji byl schválen jako tzv. dodavatelský, jak bylo popsáno v kapitole 4.2.2 a 4.2.3. ÚP ČR o tomto záměru věděl již v létě 2015, kdy KrP v Plzni podala žádosti o finanční podporu těchto projektů. Veřejná zakázka na externího administrátora nejen těchto veřejných zakázek byla vyhlášena ÚP ČR v červnu 2016⁵⁵. Vzhledem k obdobnému plnění na 10 KrP po celé ČR byla zakázka vyhlášena z pozice Generálního ředitelství ÚP ČR. Smlouva s dodavatelem byla podepsána 27. 7. 2016. Dne 30. 6. 2016 bylo vyhlášeno celkem 10 veřejných zakázek na dodavatele RIP – po jedné z každého potřebného KrP. Tedy vypracování jednotné zadávací dokumentace, zapracování individuálních požadavků pro jednotlivé KrP, konzultace, finální zpracování pro vyhlášení zakázek včetně kontroly řídicím orgánem (lhůta stanovena na 30 pracovních dní) trvalo pouze 2 měsíce. Následně měl administrátor zpracovat tutéž zadávací dokumentaci pro zákon o zadávání veřejných zakázek, který se stal účinným dne 1. 10. 2016. K tomu však již nedošlo z důvodu odstoupení ÚP ČR od smlouvy. Dále bylo zrušeno všech 10 zakázek včetně té s pjaté s projektem Rodina i práce v Plzeňském kraji s tímto odůvodněním: „Zadavatel na základě ustanovení § 84 odst. 2 písm. e) a ve smyslu porušení § 48 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů rozhodl o zrušení zadávacího řízení,

⁵⁵MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Administrace zadávacích řízení u regionálních projektů Úřadu práce ČR. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_2406.html

neboť v průběhu zadávacího řízení se vyskytly důvody hodné zvláštního zřetele, pro které nelze na zadavateli požadovat, aby v zadávacím řízení pokračoval. Zadavatel v otevřeném řízení, neuveřejnil na profilu zadavatele alespoň textovou část zadávací dokumentace ode dne uveřejnění oznámení zadávacího řízení. Důvod pro zrušení je hrozící sankce ze strany řídicího orgánu a ÚOHS za zjištěná pochybení v zadávacím řízení, která již zadavatel nemá možnost napravit.“ Pochybení, které ÚP ČR uvedl, jsou jistě závažná, ale lze zjednat nápravu a prodloužit lhůtu pro doručení nabídek. Zakázky mohly být také vyhlášeny znovu. V neposlední řadě mohla být příprava zadání nadlimitních veřejných zakázek rozložena do delšího časového období, a tedy v rámci zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek.

ÚP ČR jako realizátor regionálních individuálních projektů rozhodl, že projekty budou nadále zajišťovány vlastními silami bez generálních dodavatelů. Bylo nutné tedy oba uvedené projekty v Plzeňském kraji zcela přepracovat a přizpůsobit nové strategii úřadu a prodloužit dobu realizace vzhledem k časovému zpoždění. Podstatné změny vypracované manažery projektů byly po schválení řídicím orgánem účinné k 1. 3. 2017. V průběhu března 2017 tak vstoupili do projektů jejich první klienti.

4.4.2.2 Zajištění rekvalifikačních kurzů pro Krajskou pobočku v Plzni

Ve všech třech projektech je zařazena aktivita Rekvalifikace, tyto kurzy musí být zajištěny akreditovaným vzdělávacím zařízením. V projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji jsou kurzy určeny jen pro menší počet klientů a jsou podmíněné požadavkem budoucího zaměstnavatele či budoucím zahájením samostatné výdělečné činnosti. Klienti mohou využít kurzy zajištěné ÚP ČR nebo zvolenou rekvalifikaci (klient si zajistí kurz zcela sám, v případě úspěšného absolvování jsou uhrazeny náklady kurzu). V projektech Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji a Rodina i práce v Plzeňském kraji měli být původně kurzy zajištěny dodavatelem služeb (viz kapitola 4.4.2.1), vzhledem ke změnám projektů však nyní využívají taktéž kurzy zajištěné KrP v Plzni a byla taktéž přidána možnost zvolené rekvalifikace.

Krajská pobočka v Plzni měla dle uzavřených rámcových smluv zajištěné vybrané rekvalifikační kurzy do 30. 6. 2017.⁵⁶ V průběhu roku 2016 již probíhala příprava nové zakázky na rekvalifikace, do které, díky nastalým změnám, byly zapracovány také požadavky RIP. Zakázka byla vyhlášena dne 3. 3. 2017 pod názvem Rekvalifikační kurzy pro Plzeňský kraj IV.⁵⁷, nabídky bylo možné podávat do 11. 4. 2017 do 10:00. V případě běžného průběhu hodnocení nabídek a kontroly před uzavřením smluv s dodavateli se předpokládalo, že by mohlo dojít k podpisům rámcových smluv mezi KrP v Plzni a dodavateli kurzů v průběhu července či srpna 2017. První rekvalifikační kurzy v rámci uvedené zakázky by tak mohly být zahájeny v září 2017. Tento předpoklad však nebyl naplněn ani s mírným zpožděním, na základě této nadlimitní zakázky nemohla být dosud⁵⁸ uzavřena žádná smlouvy. Dle interních zdrojů proběhla na zakázce kontrola ze strany Evropské unie a v současné době probíhají jednání mezi Českou republikou a EU. Konečný verdikt, tedy zda byl porušen některý z předpisů české či evropské legislativy, by mohl být znám až v roce 2018. Rekvalifikaci, při které může uchazeč o zaměstnání čerpat podporu při rekvalifikaci, je mu hrazeno jízdné či další výdaje, tak od července 2017 nemůže využít žádný klient RIP, národního individuálního projektu či běžný uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Konec původně plánovaného plnění této zakázky byl předpokládán k 30. 6. 2020, tedy celou realizaci RIP Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji a Rodina i práce v Plzeňském kraji by zřejmě nepokryla.

Pokud uchazeč o zaměstnání chce využít možnosti zvolené rekvalifikace, musí si u akreditovaného zařízení vybrat potřebný kurz, nechat si od něj potvrdit příslušný formulář a společně s ním podat žádost: Zájem o zvolenou rekvalifikaci⁵⁹. Pokud je Zájem formálně v pořádku, projedná ho odborná komise, která rozhodne o jeho schválení či zamítnutí. V případě schválení Zájmu ÚP ČR vydá potvrzení pro vzdělávací zařízení, ve kterém je příslib úhrady kurzovného v případě, kdy uchazeč o zaměstnání rekvalifikaci dokončí úspěšně. Zpravidla musí účastník kurzu uhradit předem část nebo celý rekvalifikační kurz. ÚP ČR nehradí v tomto případě jízdné ani další výdaje spojené s účastí

⁵⁶MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Rekvalifikační kurzy pro Plzeňský kraj. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_1385.html

⁵⁷MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Rekvalifikační kurzy pro Plzeňský kraj IV. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_2927.html

⁵⁸ stav k 15. 11. 2017

⁵⁹ viz příloha č. 10

na kurzu, uchazeč o zaměstnání také nemůže pobírat podporu při rekvalifikaci. Účastník zvolené rekvalifikace tedy není finančně podporován v účasti na kurzu jako u běžné rekvalifikace zajištěné přímo ÚP ČR, je však zde motivace dokončit kurz, neboť vložené prostředky budou následně úspěšnému účastníkovi vráceny zpět.⁶⁰

4.4.2.3 Jazykové kurzy projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji

V projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji jsou pro klienty projektu plánovány i jazykové kurzy, které budou zajištěny externím dodavatelem. Po změně projektu jako takového logicky muselo následovat zpracování dokumentace k vyhlášení zakázky malého rozsahu právě na tuto aktivitu (původně měl zajistit generální dodavatel). Po nezbytné kontrole řídicím orgánem (opakované zasílání upravovaných dokumentů a vysvětlení některých bodů zadávací dokumentace) byla zakázka zadána prostřednictvím elektronického tržiště dne 23. 8. 2017. Lhůta pro podání nabídek byla stanovena na 21. 9. 2017 v 10:00 hod. Po kontrole doručených nabídek a jejich hodnocení byla potřebná dokumentace zaslána opět ke kontrole ŘO. Po vyjasnění technických i věcných náležitostí zakázky prostřednictvím IS KP14+ s odpovědnými pracovníky řídicího orgánu by měla být schválena rámcová dohoda k podpisu s dodavatelem v průběhu listopadu 2017. Následně může být aktivita realizována pro klienty tohoto projektu.⁶¹

4.4.2.4 Vybavení pro realizační tým projektu

V neposlední řadě musí být zajištěno vybavení pro realizační tým projektu tak, aby mohl bez problémů pracovat s klienty projektů a zabezpečit pro ně veškeré aktivity. V případě KrP v Plzni se jedná především o vybavení kanceláří, tedy nábytek, židle, počítače, tiskárny, multifunkční zařízení (tisk, kopírování, skenování) a kancelářské potřeby. Pro publicitu projektů jsou využívány propagační předměty. Z veškerým zde vyjmenovaných věcí mohla být pořízena jen část potřebného nábytku a to v lednu 2016. Část z toho důvodu, že v projektech Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji a v Rodina

⁶⁰MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Rekvalifikace. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-10-31] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/rekvalifikace>

⁶¹MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Jazykové kurzy projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji. *Esfer.cz* [online] [cit. 2017-10-31]. Dostupné z: https://www.esfer.cz/zadavaci-rizeni-opz/-/asset_publisher/0vxsQYRpZsom/content/jazykove-kurzy-projektu-rodina-i-prace-v-plzenskem-kraji?inheritRedirect=false

i práce v Plzeňském kraji byl rozšířen realizační tým a tedy i navýšeny požadavky na pořízení nábytku pro něj v březnu 2017, smluvní vztah s vybraným dodavatel skončil k 30. 10. 2016.⁶² Další komodity z rozpočtů projektů nebyly do 15. 11. 2017 zakoupeny, tedy více než 21 měsíců po zahájení realizace projektů.

Sortiment uvedených zakázek na dodávky je velice všeobecný a potřebný napříč všemi pobočkami ÚP ČR, ať už jsou využívány běžnými pracovníky úřadu či projektovými zaměstnanci. Tyto zakázky jsou vyhlašovány tzv. centrálně, aby mimo jiné nedocházelo k dělení zakázky. Aby mohla být zajištěna potřebná dokumentace pro zadání konkrétní zakázky, je nutný sběr požadavků na jednotlivých pracovištích v republice. Shromáždění potřeb zaměstnanců, vytvoření odpovídající zadávací dokumentace a zadání zakázky mají za úkol pracovníci Generálního ředitelství ÚP ČR. Konkrétně se jedná o Oddělení veřejných zakázek Odboru kontroly a veřejných zakázek Generálního ředitelství ÚP ČR.⁶³ Samozřejmě má toto oddělení na starosti veškeré zakázky úřadu, které jsou zadávány centrálně pro celou republiku, tedy zakázky na dodávky či služby pro chod celého úřadu, pro národní individuální projekty, pro systémové projekty a pro regionální individuální projekty. Veškerá příprava, zadání, hodnocení zakázek a následný podpis smluv s dodavateli v souladu s právními předpisy je velice časově náročné vzhledem k objemu a různorodosti požadavků. Logicky by se tedy na této činnosti mělo podílet dostatečné množství pracovníků, nejlépe odborníků na veřejné zakázky či právo. Oddělení veřejných zakázek však dlouhodobě čítá pouze 1 zaměstnance.⁶⁴ Pro naplnění personálních kapacit nejen tohoto oddělení jsou průběžně vyhlašována výběrová řízení na obsazení příslušných služebních míst včetně postu Vedoucí oddělení veřejných zakázek.⁶⁵

⁶²MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Veřejná zakázka: ÚP ČR - DODÁVKA A MONTÁŽ KANCELÁŘSKÉHO NÁBYTKU II. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-31]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_1418.html

⁶³MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Organizační struktura Generálního ředitelství Úřadu práce ČR. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-11-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr/org_str_gr_2017_01_01.pdf

⁶⁴MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Kontakty na zaměstnance Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-11-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/konnazam>

⁶⁵MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Nabídky zaměstnání na Úřadu práce ČR. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-10-14] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/web/upcr-kariera/?p_auth=YNNlkYqH&p_p_id=journalboard_WAR_contentportlet_INSTANCE_ko8eoTHC7z75&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_journalboard_WAR_contentportlet_INSTANCE_ko8eoTHC7z75_action=actionFiltrKategorie&_journalboard_WAR_contentportlet_INSTANCE_ko8eoTHC7z75_assetCategoryId=20987

Některé komodity si ÚP ČR nezajišťuje vlastní veřejnou zakázkou, neboť ji zadá samotné MPSV pro celý svůj rezort. Může se jednat, kromě ÚP ČR, například o tyto subjekty: Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí, Fond dalšího vzdělávání a další. V tomto případě by mohlo docházet k dělení zakázky, svůj záměr tedy ministerstvo dotčeným subjektům musí oznámit, aby obdobnou zakázku nerealizovali sami. Příkladem takovéto zakázky je nadlimitní veřejná zakázka na služby s názvem „Mobilní telefonie resortu MPSV“ na poskytování hlasových a datových telekomunikačních služeb prostřednictvím mobilního operátora, kterou využívá krom ministerstva dalších 11 subjektů.⁶⁶

⁶⁶MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Veřejná zakázka: Mobilní telefonie resortu MPSV. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_2262.html

5 Výsledky a diskuse

Na realizaci regionálních individuálních projektů má vliv celá řada právních předpisů, směrnic, příruček a subjektů. Cesta od prvního záměru v operačním programu až k samotné pomoci konkrétní osobě je dlouhá. Z analýzy této problematiky vyplývá řada časových zpoždění, a to již od počátku tvorby operačních programů. Přestože aktuální programové období je datováno od roku 2014, OPZ byl schválen až v květnu 2015. Realizace RIP v Plzeňském kraji tak mohla být zahájena v lednu 2016, tedy dva roky po začátku programového období. Další zdržení pak nastalo u projektů Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji a Rodina i práce v Plzeňském kraji díky vyhlášení veřejných zakázek. Konkrétně u zakázky na administrátora veřejných zakázek RIP mohlo být ze strany Generálního ředitelství ÚP ČR postupováno jinak. Potřeba tohoto administrátora byla známa již při podání žádostí o finanční podporu všech projektů v rámci celé ČR, tedy v červenci – srpnu 2015. Vyhlášení této zakázky tak mohlo proběhnout ještě téhož roku a na počátku roku 2016 by realizační týmy společně s administrátorem mohli připravovat potřebnou dokumentaci pro vyhlášení zakázky na dodavatele služeb projektů. V případě takového postupu by klienti do dotčených projektů mohli vstupovat na konci roku 2016 a byly by jim k dispozici všechny plánované aktivity. Souhrn všech uvedených skutečností zapříčinil zpoždění realizace aktivit pro samotné klienty již v řádech měsíců někdy i let, navíc nemůže KrP v Plzni nabídnout účastníkům komplexní péči tak, jak bylo zamýšleno a schváleno. Náprava časového zpoždění však není možná, zainteresované subjekty se z tohoto stavu mohou pouze poučit pro budoucí roky a programová období.

Zjištěny byly i další skutečnosti, které způsobují problémy při běžném chodu projektů a naplňování jejich cílů. Jedná se především o nízkou nezaměstnanost v celé ČR a v Plzeňském kraji obzvláště, o administrativní a časovou náročnost v oblasti společensky účelných pracovních míst a v neposlední řadě o veřejné zakázky spojené s realizací projektů. V těchto oblastech však lze provést jistá opatření, která by danou situaci mohla zlepšit. Navržená doporučení pro řešení podmínek či zefektivnění postupů jsou předmětem následujících kapitol.

I přes uvedené komplikace projekty svým klientům pomáhají při získávání nových zkušeností a uplatnění se na trhu práce. Navržené aktivity účastníky oslovují a jejich kombinace je dle názoru realizačního týmu vyhovující a osvědčená. Přínosem by jistě bylo rozšíření podpory společensky účelných pracovních míst o příspěvek na zahájení

samostatně výdělečné činnosti. Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou dlouho v evidenci, nemohou najít uplatnění v rámci svého oboru nebo v blízkosti svého bydliště, kteří by chtěli zahájit podnikání, nemusí disponovat s dostatečnými finančními prostředky. Příspěvek pak může pro takové osoby být jediným způsobem, jak najít uplatnění a zajistit si tak stálý příjem.

Vzhledem k rozdílnosti jednotlivých krajů v situaci na trhu práce, počtem obyvatel, dopravní obslužnosti, množstvím ekonomických subjektů, geografickými podmínkami apod. je tento nástroj, regionální individuální projekty, významný. Dokáže přizpůsobit podmínky jednotlivého projektu přímo na daný region. Cílové skupiny a jednotlivé aktivity jsou zvoleny pracovníky na příslušné Krajské pobočce s ohledem i na předchozí zkušenosti s obdobnými projekty. Trochu nejednoznačně mohou pak působit projekty Záruky pro mladé v ... kraji, kterých je celkem 11 po celé republice. Cílová skupina je dána výzvou řídicího orgánu, samotná realizace včetně zvolených aktivit je však upravena centrálně prostřednictvím interních směrnic Generálního ředitelství ÚP ČR. Formálně se tedy jedná o 11 regionálních individuálních projektů, věcně tyto projekty působí spíše jako národní individuální projekt realizovaný na většině území ČR.

5.1 Nízká nezaměstnanost v Plzeňském kraji

Nedostatek osob spadajících do cílových skupin projektů a ohrožení naplnění cílů projektů vyčíslených závaznými indikátory, především na to má vliv nízká nezaměstnanost v kraji. Pozitivním následkem tohoto stavu je dostatek volných míst pro uchazeče o ně a v konečném důsledku lepší ekonomická situace obyvatel ČR, respektive státu jako takového. K vysoké míře zaměstnanosti mají přispívat i RIP. Ze současných podmínek trhu práce však vyplývá otázka, jak se mají projekty zachovat ve chvíli, kdy je nízké míry nezaměstnanosti dosaženo.

Jednou z možností je snížení indikátorů a rozpočtu projektu. Za dané situace není dostatek klientů, kterým by projekty mohly pomoci. Množství osob, které by vstoupily do projektů a absolvovaly by příslušné aktivity, je značně nižší než v roce 2015, kdy byly podány žádosti o finanční podporu (včetně závazku dosažení indikátorů). Se snížením počtů účastníků by zároveň bylo nutné snížení finančních prostředků, kterými projekty disponují pro zajištění aktivit projektu. V takovémto případě je nutné podat žádost o podstatnou změnu projektu, kterou posuzuje řídicí orgán. Změny tohoto typu, dle

zkušeností pracovníků ÚP ČR, nejsou zpravidla podporovány. Úprava projektů by měla proběhnout jiným způsobem, nejlépe se zachováním původně vytyčených cílů.

Druhou možností, jak se vypořádat s následky nízké nezaměstnanosti, je prodloužení realizace projektů. Tento způsob umožňuje zachování výše indikátorů, tedy kvantitativních cílů projektu. Rozložení vstupů klientů projektů do delšího časového období může zajistit dostatek účastníků. V průběhu realizace se situace na trhu práce může změnit a míra nezaměstnanosti by mohla růst. Při zachování pravidla n+3 by bylo možné z Operačního programu Zaměstnanost čerpat finanční prostředky až do roku 2023. Prodloužení projektů by se projevilo také zvýšenými nároky na mzdové náklady realizačního týmu projektu. Pro zkušené pracovníky projektů by tato varianta znamenala mimo jiné i zabezpečení zaměstnání na delší dobu. V rámci toho řešení by taktéž bylo nutné podání žádosti o podstatnou změnu projektu včetně případného navýšení rozpočtu projektu. Řídící orgán by na základě odůvodnění v žádosti musel posoudit například i nutnost prodloužení projektu nad rámec příslušné výzvy, pokud by ji celková doba realizace přesahovala.

5.2 Společensky účelná pracovní místa

Pokud zaměstnavatel hodlá zaměstnat klienta projektu a chtěl by využít mzdového příspěvku, který projekty nabízejí, čeká ho časově náročná cesta. Administrativní zpracování žádosti není těžké, a pokud žadatel využije možnosti, aby si ÚP ČR zajistil sám potvrzení o bezdlužnosti, nebudou mu problém dělat ani přílohy žádosti o příspěvek. Nejpracněji při kompletaci žádosti působí obstarání právě potvrzení o bezdlužnosti. Ať instituce poptává pracovník úřadu nebo sám zaměstnavatel, vždy se bude jednat minimálně o 4 subjekty, ale u velkých podniků se může jednat až o 10 subjektů dle počtu zdravotních pojišťoven. V každé instituci daná žádost o vystavení potvrzení zaměstná minimálně jednu osobu. I v případě žádosti o potvrzení bezdlužnosti podané pracovníkem ÚP ČR se vždy jedná o individuální žádost na konkrétního zaměstnavatele. Během realizace aktivity společensky účelná pracovní místa v rámci všech tří projektů se tedy jedná o bezpočet těchto potvrzení a bezpočet hodin práce osob na obou stranách. Tato potvrzení jsou zpravidla vyžadována u všech žadatelů o příspěvku ze státního rozpočtu či ESI fondů.

Tato agenda se jeví jako zatěžující nejen pro žadatele, ale především pro úřady a zdravotní pojišťovny, které tato potvrzení musejí ze zákona vydávat. Informace o tom, zda je žadatel dlužníkem či nikoliv, je pro přiznání příspěvku podstatná. Stát, respektive

EU by neměla poskytovat finanční příspěvky subjektům, které porušují zákon tím, že správně neodvedli daně, pojistné či příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Tento proces by však mohl být zjednodušen a tím zkrácen čas potřebný pro získání potvrzení, v důsledku i dřívější kompletnost žádosti o příspěvek. Řešením by bylo zavedení registru dlužníků pro tuto oblast. Tedy databáze, která by obsahovala všechny potřebné údaje, které běžně obsahují vystavená potvrzení o bezdlužnosti. Vyžadovalo by to spolupráci všech zainteresovaných úřadů a zdravotních pojišťoven při sehrávání dat o všech subjektech. Náročný by jistě byl i vývoj aplikace, která by byla přístupná dálkově, tedy prostřednictvím internetové sítě. Po zavedení by se však zkrátila doba získání potvrzení na minimum a uvolnili by se personální kapacity pro jinou agendu. Pro zajištění přístupu do rejstříku pouze odpovědným osobám, které se dotazují na bezdlužnost konkrétního subjektu, by mohl být využit obdobný systém, jako je používán u registru smluv. Tedy žádost o potvrzení bezdlužnosti by byla odeslána prostřednictvím datové schránky, kde je identifikace a příslušné oprávnění jednoznačné. Další variantou by mohl být přístup pouze vybraných osob, jako tomu bývá u Czech Point. Pracovník by do systému zadal IČ případně rodné číslo žadatele a následně by registr vygeneroval potřebné potvrzení s informacemi - zda vznikl dluh, penále či nikoliv, popřípadě zda je sjednán splátkový kalendář a seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci či žadatel sám (u fyzické osoby podnikající).

Administrativní zátěž při vyúčtování Odborné praxe v rámci projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji je přiměřená tomu, že se nejedná o běžně vyhrazené společensky účelné pracovní místo. Absolventovi bez praxe má být u zaměstnavatele věnována zvýšená péče při zaučování, získávání zkušeností i pracovních návyků. Průběžné a závěrečné hodnocení tak ÚP ČR umožňuje kontrolu této činnosti. Pro budoucí uplatnění klientů projektu jsou přínosné i reference od zaměstnavatele, které mohou pomoci při dalším uplatnění na trhu práce. Tato aktivita může připomínat i praxi učňů ve výrobním podniku, kteří pracovní zkušenosti získávají již během studia. Pokud se osvědčí, mohou po získání výučního listu začít ihned pracovat tam, kde to dobře znají a zaměstnavatel zná je. Toto však nemohou využít studenti gymnázií a většiny maturitních oborů středních škol, výjimkou nejsou ani vysokoškoláci bez pracovních zkušeností. Právě těmto mladým lidem může pomoci aktivita Odborná praxe.

5.3 Veřejné zakázky

Vzhledem k rozmanitosti aktivit a náročnosti realizace regionálních individuálních projektů mají veřejné zakázky na jejich průběh velký vliv. Organizační struktura ÚP ČR a zákon o veřejných zakázkách nedává prostor pro průběžné uspokojování potřeb projektů v oblasti dodávek a služeb. Pouze pokud se jedná o velice specifickou věc, jako jsou Jazykové kurzy projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji, lze zakázku připravit na úrovni realizačního týmu projektu.

Zajišťování zakázek na úrovni Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pro celý příslušný rezort je těžkopádné. Potřeby jednotlivých subjektů, pro které MPSV zamýšlí uzavřít smlouvy, se mohou lišit jak druhově tak časově. Například u Úřadu práce ČR se zvýší požadavky na vybavení při zahájení většího množství projektů, ať už regionálních, tak především národních. Pokud bude mít úřad uzavřenou smlouvu na nákup například stolních počítačů a MPSV bude chtít v budoucnu tuto dodávku řešit vlastní centrální zakázkou, může dojít k situaci, kdy nelze toto vybavení pořídit vůbec. Tedy původní smlouva již není platná a dodavatel ministerstva ještě není vybrán. Noví zaměstnanci i ti stávající, pokud technika již doslouží, by neměli jak pracovat. V dnešní době bez funkčního počítače nelze vykonávat běžnou agendu úřadů.

V případě zakázek zadávaných ÚP ČR pro všechny své pobočky je nutné zvážit předmět zakázky, tedy zda danou věc zakoupit či zajistit centrálně či by se mělo postupovat na úrovni krajů. V této oblasti by pomohlo zavedení provozních jednotek s funkční samostatností při zadávání zakázek dle zákona č. 124/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek. Pokud by tyto jednotky fungovaly, stále by byla nutná spolupráce mezi Generálním ředitelstvím a Krajskými pobočkami. Především by měla probíhat diskuze nad rozdělením zakázek dle zadavatele. Například propagační předměty pro regionální individuální projekty by mohly být řešeny na úrovni krajů, neboť potřeby se mohou v rámci celé republiky lišit jak druhem předmětů, tak termínem dodání dle zahájení projektů. Pokud budou propagační předměty dodány na konci realizace projektu, nemohou již plně posloužit svému účelu, tedy propagovat daný projekt.

Absenci úspěšně zrealizovaných veřejných zakázek také komplikuje personální situace na Generálním ředitelství ÚP ČR. Nízká nezaměstnanost se projevila i na neobsazených služebních místech na Oddělení veřejných zakázek s místem výkonu služby v Praze. Tyto pozice by v ideálním případě měly být obsazeny osobami

s odpovídající kvalifikací. Jelikož se jedná o služební místa, je podmínkou trvání služebního poměru složení úřednických zkoušek. Plat je určen dle příslušné pracovní třídy dle pozice a platového stupně dle praxe. Dle situace na trhu práce v místě výkonu služby se dané pozice zřejmě nezdají dostatečně atraktivní. Pro osobu s kvalifikací či zkušenostmi v oblasti veřejných zakázek tak plat začínající na 17 – 18 tis. Kč v Praze je nedostačující. I pro osobu mimo tento obor nemusí být pozice lákavá, zvláště v době, kdy i prodejní řetězce slibují vyšší výdělky. Pokud nedojde ke změně míry nezaměstnanosti či se nezmění podmínky dotčených míst, například nedojde k převedení služebních míst na pracovní místa či nebudou místa finančně zvýhodněna, situace v obsazenosti tohoto oddělení se pravděpodobně nezmění.

Další komplikace způsobují kontroly Řídicího orgánu, které jsou sice oprávněné z hlediska prokazování výdajů a předcházení chyb a sankcí, ale velice časově náročné. Lhůty jsou uváděny v pracovních dnech a jsou počítány od doručení kompletnosti dokumentů. U veřejných zakázek podlimitních a nadlimitních to může znamenat až 75 pracovních dní tedy 15 týdnů, pokud na toto období nepřipadnou žádné svátky, kdy zadavatel celkem čeká na schválení dokumentace. Nežádá se však, aby kontrolující osoby nebyly s dokumentací spokojeni a vyžádají si nějaká doplnění či opravy, v tomto případě lhůta běží až po splnění těchto požadavků. Pokud ŘO využije stanovené lhůty plně, může celý proces trvat i dvakrát tak dlouho. Z pohledu zadavatele by k plynulosti kontrolního procesu přispěly kratší lhůty stanovené například ve stejné výši, ale v kalendářních dnech.

Stav veřejných zakázek v rámci ÚP ČR a příčiny tohoto stavu lze z vnějšku analyzovat stěžejně. Navrhnout opatření, která by předcházela zmíněným důsledkům, tak nelze komplexně.

Závěr

Regionální individuální projekty jako komplexní soubor aktivit, pro které využívá nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti i dalších, nejsou hojným prostředkem pro naplnění cílů státní politiky zaměstnanosti. Zpravidla jsou jedinečné pro daný region a svým klientům nabízejí odlišný přístup od běžného zprostředkování zaměstnání. Ovlivňuje je celá řada norem, včetně organizačního členění Úřadu práce ČR. Obsáhlost závazných pravidel objasnila teoretická část, a tím naplnila jeden z dílčích cílů práce.

Praktická část diplomové práce pak svým zpracováním splnila ostatní dílčí cíle. Situace na trhu práce v Plzeňském kraji je pro uchazeče a zájemce o zaměstnání velice příznivá, volných pracovních míst je dostatek. Naopak pro regionální individuální projekty to znamená méně osob ve vybraných cílových skupinách, tudíž méně klientů projektu. Projekty byly koncipovány v době odlišné míry nezaměstnanosti, než je v současné době. Zdržení vstupů klientů do některých projektů tuto situaci ještě více zhoršilo. Samotné projekty ve zkoumané oblasti jsou však, díky praktickým zkušenostem tvůrců, nastaveny dobře a složení aktivit vyhovuje požadavkům cílových skupin. Problémy se vyskytují při jejich samotné realizaci. Například rekvalifikace zajištěné Úřadem práce ČR mohly být klienty využity jen ve velmi malé míře a v krátkém časovém období.

V aktivitě společensky účelná pracovní místa působí problémy kombinace nízké míry nezaměstnanosti s administrativní a časovou náročností vyřízení žádosti o příspěvek. V současné situaci, kdy je nedostatek zaměstnanců, někteří zaměstnavatelé navzdory svému zájmu o příspěvek nečekají na projednání žádosti. Nového pracovníka potřebují zpravidla ihned, což je z hlediska potřeb stavěno nad získání mzdového příspěvku. Z pohledu uchazeče o zaměstnání je dřívější nástup do práce jistě vítaný.

Velký vliv na realizaci projektů dle uskutečněného výzkumu mají veřejné zakázky, jejímž prostřednictvím jsou zajišťovány dodávky a služby, bez kterých by nemohly být provedeny v plném rozsahu. Struktura činností v této oblasti je značně složitá, subjektů, které se na zakázkách podílejí, je více a okolnosti, které ovlivnily současný stav, jsou různorodé. Situace kolem veřejných zakázek, které nejsou spojené jen s regionálními individuálními projekty, je neuspokojivá. Tato problematika by mohla být tématem dalšího a především hlubšího zkoumání, které by našlo všechny objektivní příčiny dané situace a pro které v této práci již není prostor.

U vybraných problémů byla podrobněji rozpracována všechna fakta, aby mohla být nalezena příčina a v návaznosti na to navržena potřebná řešení. Opatření spojená s nízkou nezaměstnaností, tedy prodloužení doby realizace projektu či snížení závazných indikátorů, jsou možná uskutečnit v rámci realizačního týmu za podmínky, že budou schválena řídicím orgánem.

Registr dlužníků, který by zkrátil dobu vyřízení žádosti o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa, by jistě ulehčil a urychlil práci mnoha pracovníkům napříč veřejnou správou a nejen tam. Jeho zavedení by však obnášelo změnu legislativy, přizpůsobení postupů zainteresovaných subjektů a především vytvoření funkčního registru. To vše je velice časově i finančně náročné. Návrh nového zákona, který by si to pravděpodobně vyžádalo, by musel být podrobně a kvalitně zpracován a následně oprávněným subjektem předložen k projednání zákonodárcům. Toto řešení by pravděpodobně neovlivnilo chod současných projektů, ale v dlouhodobém měřítku by přispělo k efektivnější veřejné správě.

V oblasti veřejných zakázek nebylo navrženo jedno řešení pro zlepšení vzniklé situace. Povaha věci to však ani neumožňuje, zavedením drobných úprav by ale mohlo stavu pomoci. V současné době by bylo reálné zavedení těchto změn: jednoznačné stanovení typu zakázky a kdo ji bude zadávat; zavedení provozních jednotek na úrovni Krajských poboček Úřadu práce ČR; zkrácení lhůt potřebných pro kontrolu zakázek řídicím orgánem. Opatření nejsou na sobě závislá a jejich realizace by mohla probíhat současně.

Pokud by navržená řešení a doporučení byla uskutečněna, proces realizace regionálních individuálních projektů by byl efektivnější. Snáze by bylo dosahováno cílů projektů, ať těch současných, tak těch budoucích. Opatření by ovlivnila nejen chod těchto projektů, ale i ostatních činností Úřadu práce ČR.

6 Seznam použitých zdrojů

6.1 Knižní publikace

- BUCHTOVÁ, Božena, ŠMAJS, Josef, BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3
- GALVAS, Milan a kolektiv. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012. 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1
- EVROPSKÁ KOMISE. *EU a pracovní místa, růst a investice*. 1. vyd. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2016, 4 s. ISBN 978-92-79-61532-0.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Politiky Evropské unie: Jak funguje Evropská unie*. aktual. vyd. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014, 44 s. ISBN 978-92-79-39905-3.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Politiky Evropské unie: Zaměstnanost a sociální věci*. 1. vyd. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2017, 20 s. ISBN 978-92-79-64183-1.
- EVROPSKÁ KOMISE. *Průvodce financováním z EU*. aktual. vyd. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014, 16 s. ISBN 978-92-79-42140-2.
- HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 176 s. ISBN 978-80-210-7489-7.
- HLOUŠEK, Vít, HAVLÍK, Vlastimil, HAVLÍK, Vratislav, KANIOK, Petr, MOCEK, Ondřej. *Šance zpola využítá: Česká republika a strategie Evropa 2020*. 1. vydání. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury: Masarykova univerzita, 2015, 239 s. ISBN 978-80 210-8039-3
- MAJEROVÁ, Věra. *Empirický výzkum v sociologii venkova a zemědělství část II*, 2. vyd., Praha: Reprografické studio PEF ČZU v Praze, 2007. 275 s. ISBN 978-80-213-1698-0
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. *Odpovědné veřejné zadávání*. 1. vyd. Praha: MPSV ČR, 2017. 180 s. ISBN 978-80-7421-134-8
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů EU 2014-2020*. 1. vyd. Praha: MMR ČR, 2015. 39 s. ISBN 978-80-7538-013-5
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Evropské strukturální a investiční fondy 2014-2020 v kostce*. 1. vyd. Praha: MMR ČR, 2015. 48 s. ISBN 978-80-7538-008-1
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Evropské fondy 2014-2020: Jednoduše pro lidi*. 2. aktual. vyd. Praha: MMR ČR, 2015. 28 s. ISBN 978-80-87147-84-9
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Řízení orientované na výsledky*. 2. vyd. Praha: MMR ČR, 2015. 243 s. ISBN 978-80-7538-053-1
- SOUŠKOVÁ, Milena, SPIRIT, Michal. *Pracovní právo pro ekonomy*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 2014, 275 s. ISBN 978-80-245-2067-4.
- ÚŘAD PRÁCE ČR. *Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. 1. vyd. Praha: ÚP ČR, 2014. 32 s. ISBN 978-80-260-7416-8

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava: OPTYS, 2009. 150 s. ISBN 978-80-85819-76-2

WINKLER, Jiří., ŽIŽLAVSKÝ, Martin, *Institucionální změna a veřejná politika. Analýza politiky zaměstnanosti*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. 2011. 186 s. ISBN 978-80-210-5601-5.

6.2 Právní předpisy Evropské unie

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1303/2013 ze dne 17. prosince 2013 o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti, Evropském zemědělském fondu pro rozvoj venkova a Evropském námořním a rybářském fondu, o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1083/2006

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 1304/2013 ze dne 17. prosince 2013 o Evropském sociálním fondu a o zrušení nařízení Rady (ES) č. 1081/2006

6.3 Právní předpisy České republiky

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků a o změně ústavního zákona České národní rady č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění ústavního zákona č. 176/2001 Sb.

Zákon České národní rady č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 172/2016 Sb., o stanovení finančních limitů a částek pro účely zákona o zadávání veřejných zakázek

6.4 Internetové zdroje

EVROPSKÁ KOMISE. Evropa 2020. *Ec.europa.eu* [online]. [cit. 2017-02-20]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/europe2020/europe-2020-in-a-nutshell/eu-tools-for-growth-and-jobs/index_cs.htm

EVROPSKÁ KOMISE. EU overview. *Cohesiondata.ec.europa.eu* [online]. [cit. 2017-07-30]. Dostupné z: <https://cohesiondata.ec.europa.eu/overview>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Nejnovější údaje: Plzeňský kraj. *Czso.cz* [online] [cit. 2017-09-28] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xp/1-xp>

KRAJSKÝ ÚŘAD PLZEŇSKÉHO KRAJE. Základní informace o kraji. *Plzensky-kraj.cz* [online] [cit. 2017-10-09] Dostupné z: <http://www.plzensky-kraj.cz/cs/kategorie/plzensky-kraj>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Jazykové kurzy projektu Rodina i práce v Plzeňském kraji. *Esfcr.cz* [online] [cit. 2017-10-31]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/zadavaci-rizeni-opz/-/asset_publisher/0vxsQYRpZsom/content/jazykove-kurzy-projektu-rodina-i-prace-v-plzenskem-kraji?inheritRedirect=false

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Příprava OP Zaměstnanost. *Esfcr.cz* [online] [cit. 2017-08-05]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/priprava-opz>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Rodina i práce v Plzeňském kraji. *Esfcr.cz* [online] [cit. 2017-09-30]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/rodina-i-prace-v-plzenskem-kra-1?redirect=%2Fzadavaci-rizeni-opz%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_0vxsQYRpZsom

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Databáze produktů. *Esf2014.esfcr.cz* [online] [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=45EB9358-2A17-4C53-8FC8-2CBEBD4EF537&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Databáze produktů. *Esf2014.esfcr.cz* [online] [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=FFD808A3-4555-4DE9-AD2D-6FA2C2D41E38&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Databáze produktů. *Esf2014.esfcr.cz* [online] [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=85210742-88F9-4244-B742-9147640ABF3A&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Administrace zadávacích řízení u regionálních projektů Úřadu práce ČR. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_2406.html

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Rekvalifikační kurzy pro Plzeňský kraj. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_1385.html

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Rekvalifikační kurzy pro Plzeňský kraj IV. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_2927.html

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: Mobilní telefonie resortu MPSV. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-30]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_2262.html

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Veřejná zakázka: ÚP ČR - DODÁVKA A MONTÁŽ KANCELÁŘSKÉHO NÁBYTKU II. *Mpsv.ezak.cz* [online] [cit. 2017-10-31]. Dostupné z: https://mpsv.ezak.cz/contract_display_1418.html

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Archiv statistik. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-10-09] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Generální ředitelka Úřadu práce ČR. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-08-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/gr>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Kontaktní pracoviště krajské pobočky v Plzni. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/kop>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Kontakty na zaměstnance Generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-11-04]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/konnazam>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Nabídky zaměstnání na Úřadu práce ČR. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-10-14] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/web/upcr-kariera/?p_auth=YNNlkYqH&p_p_id=journalboard_WAR_contentportlet_INSTANCE_ko8eoTHC7z75&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2&_journalboard_WAR_contentportlet_INSTANCE_ko8eoTHC7z75_action=actionFiltrKategorie&_journalboard_WAR_contentportlet_INSTANCE_ko8eoTHC7z75_assetCategoryIds=20987

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Organizační struktura Generálního ředitelství Úřadu práce ČR. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-11-04]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr/org_str_gr_2017_01_01.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. O Úřadu práce České republiky. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-08-15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Rekvalifikace. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-10-31] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/rekvalifikace>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Rodina i práce v PLK. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-09-28] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/rodina_i_prace_v_plzenskem_kraji

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Statistiky nezaměstnanosti. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-10-14] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Šance pro padesátníky v PLK. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-09-28] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/sance_pro_padesatniky_v_plk

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Záruky pro mladé v PLK. *Portal.mpsv.cz* [online] [cit. 2017-09-28] Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/projekty_esf/v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/zaruky_pro_mlade_v_plk

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Programové období 2014-2020.

Dotaceeu.cz [online] ©2012 [cit. 2017-02-22]. Dostupné z:

<http://www.dotaceeu.cz/cs/Fondy-EU/2014-2020>

6.5 Další zdroje

EVROPSKÁ UNIE. Sdělení komise, EVROPA 2020, Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění. 3. března 2010

MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. Dohoda o partnerství pro programové období 2014–2020, Česká republika. 26. srpna 2014 – verze schválená Evropskou komisí

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Operační program Zaměstnanost 2014-2020, verze duben 2015 schválena Evropskou komisí dne 6. května 2015

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Obecná část pravidel pro žadatele a příjemce v rámci Operačního programu Zaměstnanost, verze 6 účinná od 1. května 2017

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Výzva k předkládání žádostí o podporu č. 03_15_004, vyhlášena dne 8. 6. 2015

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR. Výzva k předkládání žádostí o podporu č. 03_15_010, vyhlášena dne 1. 7. 2015

MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE. Úmluva č. 122 o politice zaměstnanosti. 1964

7 Přílohy

Příloha 1: Přehled investiční strategie OPZ 2014 - 2020.....	81
Příloha 2: Zdrojová statistická data grafů uvedených v kapitole 4.1.2.....	83
Příloha 3: Otázky polostandardizovaného interview	84
Příloha 4: Přepis polostandardizovaných interview.....	85
Příloha 5: Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání včetně přílohy Charakteristika pracovního místa	95
Příloha 6: Vyúčtování mzdových nákladů – SÚPM vyhrazené	100
Příloha 7: Průběžné hodnocení odborné praxe	102
Příloha 8: Závěrečné hodnocení odborné praxe	103
Příloha 9: Osvědčení o absolvování Odborné praxe.....	104
Příloha 10: Zájem o zvolenou rekvalifikaci.....	105

Přehled investiční strategie Operačního programu Zaměstnanost 2014 -2020			
Prioritní osa	Investiční priority	Specifické cíle odpovídající dané investiční prioritě	Fond
Prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly	Investiční prioritita 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 mobility pracovníků	Specifický cíl 1 Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných Specifický cíl 2 Zvýšit zaměstnanost podpořených mladých osob prostřednictvím programu Záruky pro mládež	ESF
	Investiční prioritita 1.2 Rovnost žen a mužů ve všech oblastech, a to i pokud jde o přístup k zaměstnání a kariérní postup, sladění pracovního a soukromého života a podpora stejné odměny za stejnou práci	Specifický cíl 1 Snižit rozdíly v postavení žen a mužů na trhu práce	
	Investiční prioritita 1.3 Pomoc pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám	Specifický cíl 1 Zvýšit odbornou úroveň znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a soulad kvalifikační úrovně pracovní síly s požadavky trhu práce	
	Investiční prioritita 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	Specifický cíl 2 Zvýšit adaptabilitu starších pracovníků Specifický cíl 1 Zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti	
	Investiční prioritita 1.5 Trvalé začlenění mladých lidí na trh práce, mimo jiné pomocí „záruky pro mladé lidi“, a to zejména těch, kteří nejsou ve vzdělávání, v zaměstnání nebo v profesní přípravě, včetně těch mladých lidí, kterým hrozí sociální vyloučení, a mladých lidí z marginalizovaných komunit	Specifický cíl 2 Zvýšit kvalitu systému dalšího vzdělávání Specifický cíl 1 Zvýšit zaměstnanost podpořených mladých lidí, kteří nejsou v zaměstnání, ve vzdělávání nebo v profesní přípravě v regionu NUTS II Severozápad	

Prioritní osa	Investiční priority	Specifické cíle odpovídající dané investiční prioritě	Fond
Prioritní osa 2	Investiční priorita 2.1	Specifický cíl 1	ESF
Sociální začleňování a boj s chudobou	Aktivní začleňování, včetně začleňování s ohledem na podporu rovných příležitostí a aktivní účast a zlepšení zaměstnatelnosti	Zvýšit uplatnitelnost osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených ve společnosti a na trhu práce	
	Investiční priorita 2.2	Specifický cíl 2	ESF
	Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu	Rozvoj sektoru sociální ekonomiky	
	Investiční priorita 2.3	Specifický cíl 1	
	Strategie komunitně vedeného místního rozvoje	Zvýšit kvalitu a udržitelnost systému sociálních služeb, služeb pro rodiny a děti a dalších navazujících služeb podporujících sociální začleňování	
	Investiční priorita 2.3	Specifický cíl 2	ESF
		Zvýšit dostupnost a efektivitu zdravotních služeb a umožnit přesun těžší péče do komunity	
Prioritní osa 3		Specifický cíl 1	ESF
Sociální inovace a mezinárodní spolupráce		Zvýšit zapojení lokálních aktérů do řešení problémů nezaměstnanosti a sociálního začleňování ve venkovských oblastech	
Prioritní osa 4	Investiční priorita 4.1	Specifický cíl 1	ESF
Efektivní veřejná správa	Investice do institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb na celostátní, regionální a místní úrovni za účelem reformem, zlepšování právní úpravy a řádné správy	Zvýšit kvalitu a kvantitu využívání sociálních inovací a mezinárodní spolupráce v tematických oblastech OPZ	
		Specifický cíl 2	ESF
		Optimalizovat procesy a postupy ve veřejné správě zejména profesionalizovat veřejnou správu zejména prostřednictvím zvyšování znalostí a dovedností jejich pracovníků, rozvoje politik a strategií v oblasti lidských zdrojů a imple mentace služebního zákona	
Prioritní osa 5		Specifický cíl 1	ESF
Technická pomoc		Zajistit řádnou implementaci OPZ prostřednictvím poskytnutí spolehlivých a efektivních služeb pro řízení a administraci programu	

ESF - Evropský sociální fond

YEI - Iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí (Youth Employment Initiative)

Příloha 2: Zdrojová statistická data grafů uvedených v kapitole 4.1.2

Vývoj na trhu práce v Plzeňském kraji - graf č. 2

	leden 15	červen 15	leden 16	červen 16	leden 17	červen 17
evidovaní uchazeči o zaměstnání	23 383	18 244	19 356	15 031	15 062	10 687
z toho ženy	11 598	9 954	9 746	8 365	7 583	5 986
volná pracovní místa	5 216	6 843	8 462	11 602	9 985	13 937

Podíl nezaměstnaných osob - graf č. 3

	leden 15	červen 15	leden 16	červen 16	leden 17	červen 17
Plzeňský kraj	5,9%	4,5%	4,8%	3,7%	3,7%	2,5%
ČR	7,7%	6,2%	6,4%	5,2%	5,3%	4,0%

Délka evidence uchazečů o zaměstnání v Plzeňském kraji - graf č. 4

	3/2015	6/2015	9/2015	12/2015	3/2016	6/2016	9/2016	12/2016	3/2017	6/2017	9/2017
do 6 měsíců	9 710	7 746	8 001	9 479	8 832	7 018	7 249	7 938	7 077	5 645	5 684
6 - 12 měsíců	3 298	3 015	2 656	2 508	2 598	2 353	2 255	1 969	1 796	1 475	1 494
12 - 24 měsíců	2 854	2 473	2 287	2 124	1 971	1 758	1 611	1 494	1 281	1 092	989
více než 24 měsíců	5 348	5 010	4 776	4 476	4 329	3 902	3 608	3 254	2 891	2 475	2 172
Celkem	21 210	18 244	17 720	18 587	17 730	15 031	14 723	14 655	13 045	10 687	10 339

Uchazeči o zaměstnání evidovaní na pracovištích v Plzeňském kraji - graf č. 5 a 6

	3/2015	6/2015	9/2015	12/2015	3/2016	6/2016	9/2016	12/2016	3/2017	6/2017	9/2017
pečující o dítě do 15 let	2 989	2 767	2 683	2 623	2 479	2 356	2 227	2 657	2 446	2 090	1 858
do 30 let	5 379	4 624	4 793	4 569	4 129	3 528	3 862	3 288	2 779	2 333	2 601
nad 50 let	6 748	5 905	5 577	6 044	6 000	5 234	4 994	5 220	4 962	4 112	3 839
Ostatní	6 094	4 948	4 667	5 351	5 122	3 913	3 640	3 490	2 858	2 152	2 041
Celkem	21 210	18 244	17 720	18 587	17 730	15 031	14 723	14 655	13 045	10 687	10 339

Příloha 3: Otázky polostandardizovaného interview

- 1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?**
- 2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?**
 - Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
 - Šance pro padesátíky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
 - Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036
- 3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?**
- 4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?**
- 5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?**
- 6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?**
- 7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?**
- 8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?**

Příloha 4: Přepis polostandardizovaných interview

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

4 roky

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
- Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
- Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnaní, při kterém se mimo jiné upravuje životopis

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

V projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji je to průběžné hodnocení.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Rekvalifikace

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

Z mimoplzeňských okresů je nutné vše doručovat na krajskou pobočku v Plzni podpisy, schvalování; především ke společensky účelným pracovním místům; je to velmi časově náročné.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Bilanční diagnostiku, v projektu Záruky pro mladé v Plzeňském kraji tato aktivita není.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Projekty mají pro klienty přínos, především pro introverty nebo pro ty, co jsou stále závislé na rodičích apod.

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

1,5 roku

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
 Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnaní

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Ano, administrativa – jak podání žádosti o příspěvek, tak měsíční vyúčtování.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Rekvalifikace

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

Nelze klientům nabídnout klasickou rekvalifikaci, kterou zajišťuje Úřad práce ČR. Lze pouze zvolená rekvalifikace.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Žádná mě nenapadá.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Ne

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

Od roku 2013.

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
 Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnaní

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Ne

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Rekvalifikace, z důvodu podpory při rekvalifikaci.

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

Klienti, kteří nemají o projekt výslovný zájem, jsou pod tlakem. Celkově ve složení uchazečů o zaměstnání.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Myslím, že jsou aktivity v projektu nastaveny dobře.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Uchazeči o zaměstnání, kteří jsou živi na dávkách hmotné nouze, nemají motivaci pracovat. Možná evidence i 20 let. Pokud o to klient stojí, projekt mu pomůže. Bylo by vhodné vytvořit projekty zaměřené na práci s klienty hmotné nouze.

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

10 let

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
 Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Společensky účelná pracovní místa

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Ano, administrativa, a pokud tu zvládnou, nejsou často spokojeni s výší příspěvku.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Rekvalifikace

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

Veškeré informační systémy, ve kterých se data o projektu a klientech zpracovávají, jejich propojení a přenos dat.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Aktivity vyhovují, další by byly již nadbytečné.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Realizační tým má pracovní/služební poměr pouze na dobu realizace daného projektu, zkušený tým se poté rozpadne.

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

od listopadu 2013

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
 Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Společensky účelná pracovní místa – Odborná praxe

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Ano, velké množství dokumentů k vyplnění.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Společensky účelná pracovní místa

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

Málo absolventů.

Zaměření/vzdělání pro které není na trhu práce uplatnění.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Projekt obsahuje vše potřebné.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Ne

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

necelý rok

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
 Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Společensky účelná pracovní místa

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Celkově administrativa s tím spojená, časová náročnost vyřízení žádosti – než zaměstnanec nastoupí.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Společensky účelná pracovní místa

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

Čas – klienti se zaměstnají dříve, než je vyřízena žádost o příspěvek, je nízká nezaměstnanost.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Jazykové kurzy, praktické zkušenosti s cizím jazykem.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Obory na školách, kvalifikace, se kterou uchazeči přicházejí, je těžko uplatnitelná nebo je absolventů z jednoho oboru moc pro trh práce. Klienti se pak uplatní v úplně jiném oboru.

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

Od začátku, tedy od roku 2007.

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
- Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
- Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Společensky účelná pracovní místa, je to motivace pro zaměstnavatele.

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Nemyslím si.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Umístění na pracovní místo.

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

S každým programovým obdobím se zvyšuje administrativní zátěž pro realizátory projektů, nepružnost schvalovacího procesu projektů a jejich změn

Centralizace veřejných zakázek - zakázky nejsou realizovány, je to nepružné, nelze je v projektech využívat, nelze pořizovat potřebné vybavení apod.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Finanční gramotnost ve větším rozsahu, nejen jako pár vyučovacíh hodin v poradenském programu. Celkově v ČR je finanční gramotnost nízká.

IT kurzy – digitální gramotnost.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Ne

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

8 let

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
 Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Intenzivní individuální poradenství ve spojení se společensky účelnými pracovními místy.

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Ano, administrativní zátěž, především pro firmy, které nemají zkušenosti nebo jsou malé.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Rekvalifikace

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

Nízká nezaměstnanost.

Veřejné zakázky, které nejsou realizovány.

Podřízenost krajské pobočky vůči generálnímu ředitelství, zdlouhavé schvalování, nepružnost procesů.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Nevím, současné aktivity jsou dostačující.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Uvítala bych větší možnost kontroly jednotlivých klientů v případě nekolidujícího zaměstnání a možnost legalizace práce, kterou nyní vykonávají „na černo“.

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

od roku 2012

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
 Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
 Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Společensky účelná pracovní místa společně s individuálním poradenstvím.

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Čas – vyřizování žádosti.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Zprostředkování zaměstnávání.

6. Co v současné době při realizaci projektu pocítujete za největší problém?

Nízká nezaměstnanost.

Na realizaci RIP se stanovují celorepubliková pravidla. Snaha unifikovat projekty, které by měli být pro každý region specifický, včetně složení realizačního týmu a způsobu realizace (dodavately/vlastními silami).

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Jazykové dovednosti.

Příspěvek na zahájení samostatně výdělečné činnosti.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Pokud je ze strany klienta skutečný zájem o zaměstnání, je pro něj projekt přínosem a pomocí. To je vidět na zpětné vazbě od klientů projektu.

1. Jak dlouho se podílíte na realizaci regionálních individuálních projektů (RIP)?

Od roku 2009.

2. Na jakém RIP se v současné době podílíte?

- Záruky pro mladé v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006
- Šance pro padesátníky v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000035
- Rodina i práce v Plzeňském kraji, reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000036

3. Jaká aktivita projektu/ů podle Vašeho názoru nejvíce přispívá k uplatnění klientů na trhu práce?

Individuální poradenství a zprostředkování zaměstnání společně se společensky účelnými pracovními místy.

4. Myslíte si, že některé podmínky pro získání mzdového příspěvku mohou zaměstnavatele odradit? Pokud ano, jaké to jsou?

Ano, časová náročnost - tedy doba, která uplyne mezi podáním žádosti o příspěvek a samotným nástupem na pracovní místo.

5. Jaká aktivita projektu je podle Vašich zkušeností nejvíce u klientů žádána?

Rekvalifikace včetně podpory při rekvalifikaci.

6. Co v současné době při realizaci projektu považujete za největší problém?

Nízká nezaměstnanost.

Absence veřejných zakázek, které lze využít pro RIP. Nelze realizovat vše, co projekt umožňuje, co bylo schváleno a k čemu se realizátor zavázal.

7. Jakou aktivitu byste navrhoval/a zařadit do budoucích projektů?

Příspěvek na zahájení samostatně výdělečné činnosti.

8. Chtěl/a byste ještě něco doplnit k realizaci RIP?

Ne.

Příloha 5: Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání včetně přílohy Charakteristika pracovního místa



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⁾ :	

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⁾ Uvedte 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 zproštuje 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 zproštuje 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 zproštuje 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 zproštuje 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 pojištěni 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.

Příloha č.:

Charakteristika pracovního místa

V případě vyhrazení pracovních míst současně pro více uchazečů o zaměstnání vyplňte charakteristiku pracovního místa pro každého zvlášť.*

Druh práce, který bude sjednán v pracovní smlouvě (profese):

CZ – ISCO¹⁾:

Pracovní místo je není vhodné pro osobu se zdravotním postižením.

Popis pracovní činnosti:

Místo výkonu práce (uvedte místo výkonu práce, které bude sjednáno v pracovní smlouvě):

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

Předpokládané datum obsazení pracovního místa:

Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek):

Pracovní poměr bude sjednán na dobu:

 neurčitou

 určitou do:

Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc):

Směnnost:

Pracovní doba od:

do:

Délka požadované praxe:

Požadované vzdělání:

Stupeň:

Obor studia:

Další požadavky:

Pracovní místo je vyhrazeno pro uchazeče o zaměstnání:

Příjmení:	Jméno:	Datum narození:
-----------	--------	-----------------

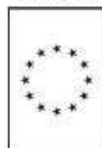
Žadatel bere na vědomí, že pracovní smlouva s uchazečem o zaměstnání, který nastoupí na SÚPM vyhrazené, může být uzavřena až po podpisu dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce ČR.

V dne

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

*tisk samostatné stránky - po umístění kurzoru na této stránce zadat tisk aktuální stránky

¹⁾ ([http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(cz_isco\).systematicka_cast](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco).systematicka_cast))



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost Úřad práce ČR



Úřad práce ČR

Vyúčtování mzdových nákladů - SÚPM vyhrazené za měsíc rok

Příloha č. 1

Záznam Úřadu práce ČR o doručení:

S 15

Číslo dohody:

Číslo projektu:

Zaměstnavatel:

IČO:

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:

- Do sloupce 3 uveďte hrubou mzdu zúčtovanou zaměstnanci k vyplátě (bez uvedení náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu).
- Do sloupce 4 uveďte součet částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance.
- Ve sloupci 5 uveďte celou částku náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu vyplacenou zaměstnanci (§ 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Nezahrnuje 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).
- Do sloupce 6 uveďte součet sloupců 3, 4 a 5.
- Sloupec 7 nevyplňujte – určeno pro potřeby Úřadu práce ČR.

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

Upozornění pro zaměstnavatele:

V souladu s § 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, **se do výkazu uvádí již vynaložené náklady na hrubou mzdu (včetně náhrady mzdy za dočasnou PN/karanténu) za uvedený měsíc a již odvedené pojistné a 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 nevyvaložil, 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 poskytnovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, popř. z jiných programů a projektů EU, ani jiných veřejných zdrojů.

Dne:

Vyřizuje (jméno, příjmení):

Číslo telefonu:

E-mail:

Podpis:

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

Ne vyplňujte – určeno pro potřeby Úřadu práce ČR:

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

Schválil: dne
(jméno, příjmení, podpis)

Příloha 7: Průběžné hodnocení odborné praxe

Příloha č. 1 Plánu realizace Odborné praxe



Průběžné hodnocení odborné praxe

Dohody o vyhrazení SÚPM č.

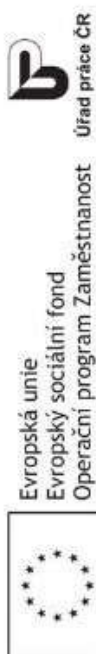
/v případě potřeby doplňte řádky nebo doložte přílohu/

Měsíc/ Datum	Aktivita	Hodnocení Mentora nebo jiného odpovědného zaměstnance*	Hodnocení odborného zaměstnance Úřadu práce ČR	Hodnocení účastníka

**pouze v případě, že mentor není ustanoven*

Platnost od 15. 1. 2016

Příloha 8: Závěrečné hodnocení odborné praxe



Příloha č. 2 Plánu realizace Odborné praxe

Závěrečné hodnocení odborné praxe

Dohody o vyhrazení SÚPM č.

/v případě potřeby doplňte řádky nebo doložte přílohu/

Měsíc/ Datum	Aktivita	Hodnocení Mentora nebo jiného odpovědného zaměstnance*	Hodnocení odborného zaměstnance Úřadu práce ČR	Hodnocení účastníka
-----------------	----------	---	---	---------------------

** pouze v případě, že mentor není ustanoven*

Platnost od 15. 1. 2016



Název, IČO a sídlo firmy

Záruky pro mladé v Plzeňském kraji

registrační číslo projektu CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_004/0000006

Dohoda o vyhrazení SÚPM č.

OSVĚDČENÍ

O ABSOLVOVÁNÍ ODBORNÉ PRAXE

Jméno a příjmení:

Datum narození:

absolvoval(a)

v době od do Odbornou praxi

na pracovní pozici:

V..... dne

.....
odpovědná osoba

Příloha 10: Zájem o zvolenou rekvalifikaci



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

ZÁJEM O ZVOLENOU REKVALIFIKACI

uchazeče o zaměstnání - zájemce o zaměstnání¹

dle § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Vyplní uchazeč o zaměstnání* - zájemce o zaměstnání* (* *nehodící se škrtněte*):

Příjmení a jméno:		
Rodné číslo:		
Kontaktní spojení		
Telefon:		
E-mail		
Adresa:	Datová schránka:	
Vzdělání a dovednosti včetně jazykových znalostí, RP apod.:		
Absolvované rekvalifikace:	Absolvování v roce:	
Vykonávané profese a pracovní činnosti:	Počet roků (měsíců) praxe	
a)		
b)		
c)		
Mám zájem o zvolenou rekvalifikaci (napište název kurzu):		
Rekvalifikační zařízení:		

¹ Formuláře A, B, a C jsou přístupny ke stažení na adrese: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/formulareobcana>

Zdůvodnění požadované rekvalifikace – uveďte, jak rekvalifikace přispěje k Vašemu uplatnění na trhu práce:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Plánované uplatnění po rekvalifikaci – od kdy:	
Předpokládaný zaměstnavatel:	
Zahájení samostatné výdělečné činnosti, v jakém oboru:	
Datum:	
Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:	

Povinné přílohy:

Uchazeč/zájemce o zaměstnání doloží Úřadu práce ČR:

1. Podepsané Poučení pro uchazeče/zájemce o zaměstnání.
2. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu.
3. V případě, že rekvalifikační zařízení před vstupem do rekvalifikačního kurzu požaduje posouzení zdravotního stavu lékařem, je povinností uchazeče/zájemce o zaměstnání toto lékařské vyšetření doložit Úřadu práce ČR. Náklady na lékařská vyšetření hradí uchazeč/zájemce o zaměstnání.

B. Poučení pro uchazeče o zaměstnání / zájemce o zaměstnání (dále jen „zájemce o zvolenou rekvalifikaci“):

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci si může zvolit druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat, a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Podmínkou je, že rekvalifikační zařízení bude držitelem dokladu o oprávnění k poskytování vzdělávacích služeb na vybraný rekvalifikační kurz, který musí být ukončen závěrečnou zkouškou. Úřad práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) pro zájemce o zvolenou rekvalifikaci nevyhledává ani nezajišťuje žádné potřebné dokumenty ani vhodné rekvalifikační zařízení.

Náklady na lékařská vyšetření v souvislosti se zvolenou rekvalifikací si hradí zájemce o zvolenou rekvalifikaci sám.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci předloží Úřadu práce formulář „Zájem o zvolenou rekvalifikaci“ nejméně 30 dnů před uvažovaným termínem zahájení zvolené rekvalifikace, aby bylo možné jeho požadavek posoudit v odborné komisi, administrativně zpracovat. O výsledku jednání odborné komise bude informován, v případě zamítnutí zvolené rekvalifikace obdrží od Úřadu práce písemné zdůvodnění.

Úřad práce vydá zájemci o zvolenou rekvalifikaci potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace v případě, že zvolená rekvalifikace je vzhledem ke zdravotnímu stavu, získané kvalifikaci a dalším schopnostem a pracovním zkušenostem, vhodná s ohledem na požadavek efektivního a hospodárného vynaložení finančních prostředků, a v případě úspěšného ukončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikačního kurzu.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci je po dobu účasti na rekvalifikaci povinen plnit studijní nebo výcvikové povinnosti stanovené rekvalifikačním zařízením. Případné změny související s jeho účastí na rekvalifikaci neprodleně oznámí Úřadu práce.

Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí z vážných důvodů, Úřad práce uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace nebo její poměrnou část. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci rekvalifikační kurz nedokončí bez vážných důvodů, Úřad práce cenu rekvalifikace nehradí (dle § 109 odst. 2, písm. f) zákona o zaměstnanosti). Závažnost důvodů posoudí Úřad práce.

„Potvrzení Úřadu práce o úhradě ceny rekvalifikačního kurzu“ pozbývá platnost, pokud rekvalifikační kurz nebude zahájen do 60 kalendářních dnů od termínu zahájení kurzu uvedeného na „Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu“.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace, pokud se změní termín ukončení kurzu (uvedený na formuláři „Informovaný souhlas rekvalifikačního zařízení“) o více než 30 kalendářních dnů jen v případě, pokud tuto změnu akceptuje.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace pouze po dobu, po kterou je uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání souvisle veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání.

Úřad práce uhradí cenu rekvalifikace po předložení dokladu o úspěšném absolvování rekvalifikace. Tento doklad doloží absolvent zvolené rekvalifikace na Úřad práce do 14 dnů po ukončení rekvalifikace.

Pokud po ukončení rekvalifikace zájemce o zvolenou rekvalifikaci bez vážných důvodů odmítne nastoupit do zaměstnání, odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen Úřadu práce uhradit cenu rekvalifikace.

Zájemce o zvolenou rekvalifikaci bere na vědomí, že účastí na zvolené rekvalifikaci mu nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci a že jiné náklady, než cenu rekvalifikace (kurzovné) Úřad práce nehradí.

V dne

Podpis zájemce o zvolenou rekvalifikaci:.....

C. Potvrzení rekvalifikačního zařízení o ceně rekvalifikačního kurzu

Rekvalifikační zařízení:

..... IČ:

Kontaktní osoba:

.....

tel.: e-mail:

www stránky:

bankovní spojení:

p o t v r z u j e

cenu rekvalifikačního kurzu (včetně závěrečné zkoušky) na pracovní činnost

Název:

ve výši Kč bez DPH (slovy.....).

Údaje o udělené akreditaci: udělil

č.j. ze dne platnost do

příp. název právního předpisu, popř. pověření příslušného orgánu, je-li rekvalifikace prováděna podle zvláštních právních předpisů

.....

Celkový rozsah rekvalifikace (v hodinách):, z toho:

Teorie:

Praxe:

Zkouška:

Termín rekvalifikačního kurzu: od do

Požadovaná lékařská prohlídka: ANO NE¹

V dne

.....

Podpis oprávněné osoby za rekvalifikační zařízení, otisk razítka

¹ nehodící se škrtněte