

PRŮVODCE SLUŽBAMI ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY PRO ZAMĚSTNAVATELE A ZAMĚSTNANCE





OBSAH

1.	Proč spolupracovat s Úřadem práce ČR	4
2.	Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR)	6
2.1	Zřízení Úřadu práce ČR	6
2.2	Organizační struktura ÚP ČR	6
2.3	Působnost ÚP ČR	7
2.4	Spolupráce ÚP ČR s dalšími subjekty trhu práce	8
3.	Služby Úřadu práce ČR	9
3.1	Vyhledávání českých zájemců o zaměstnání prostřednictvím ÚP ČR	9
	Pomoc při výběru zaměstnanců	9
	Vyhledávání vhodných kandidátů	10
	Zadávání volných pracovních míst	10
3.2	EURES - vyhledávání práce v zahraničí a zahraničních zájemců o zaměstnání z EU a EHP	10
3.3	Zájemci o zaměstnání ze třetích zemí	12
3.4	Pomoc při hromadném propouštění pracovníků	13
	Firma v obtížích	13
3.5	Další povinnosti zaměstnavatele vůči ÚP ČR	13
	Insolvenční řízení a povinnost zaměstnavatele	13
	Činnost dítěte	13
3.6	Poradenské služby pro zaměstnavatele	14
3.7	Aktivní politika zaměstnanosti: nástroje, projekty	16
	Zřizování nových pracovních míst	16
	Veřejně prospěšné práce (VPP)	16
	Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) – vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání	17
	Zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti	17
	Rekvalifikace u zaměstnavatele	17
	Příspěvek pro začínající podnikatele (SÚPM-SVČ)	17
	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)	18
	Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (CHPM)	18
	Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM	18
	Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP	18
	Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných (OZZ)	18
	Sleva na dani	19
	Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti	19
3.8	Projekty a nástroje na podporu zaměstnanosti z prostředků EU	20
	Realizace Záruk pro mladé v krajích	20
	Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro NUTS 2 Severozápad	21
	Projekty zaměřené na zaměstnavatele a jejich zaměstnance	22
	Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)	22
	Projekty zaměřené na uchazeče o zaměstnání	22
	Vzdělávání a dovednosti pro trh práce 2 (VDTP 2)	22
	Nové pracovní příležitosti (NoPP)	23
3.9	Agentury práce	24
	Kam pro další rady	26
	Užitečné odkazy	27
	Seznam zkratk	27

1 PROČ SPOLUPRACOVAT S ÚŘADEM PRÁCE ČR

Úřad práce ČR je **partner pro zaměstnané, nezaměstnané i zaměstnavatele**. Úřad práce ČR má téměř 250 kontaktních pracovišť po celé republice a jeho hlavním úkolem v oblasti zaměstnanosti je svými službami a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti naplňovat národní i evropskou strategii zaměstnanosti 2020, tedy zejména zvyšovat zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, věnovat zvýšenou pozornost ohroženým skupinám, podporovat podnikání a celkově přispívat ke zkvalitňování trhu práce. Úřad práce ČR velmi úzce spolupracuje se sociálními partnery, tj. s odbory a zaměstnavateli.

V případě, že člověk přijde o práci, měl by kontaktovat Úřad práce ČR. Pokud osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání příslušné kontaktní pracoviště ÚP ČR, v jehož správním obvodu má bydliště, a zároveň splní zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence, stane se uchazečem o zaměstnání.

ÚP ČR poskytuje všem **uchazečům o zaměstnání** informační služby v oblasti pracovních příležitostí, zejména o:

- ✓ volných pracovních místech v ČR a zemích EU
- ✓ situaci na trhu práce v ČR a zemích EU
- ✓ podmínkách zaměstnávání v zahraničí
- ✓ možnostech dalšího vzdělávání



ÚP ČR poskytuje všem uchazečům o zaměstnání poradenství pro:

- ✓ volbu povolání
- ✓ rekvalifikaci
- ✓ zprostředkování vhodného zaměstnání
- ✓ pracovní rehabilitaci

Do evidence ÚP ČR se může nechat zařadit také zaměstnanec, a to jako **zájemce o zaměstnání**, pokud má zájem o zprostředkování zaměstnání. Může požádat kterékoli kontaktní pracoviště na území ČR, nejen v místě trvalého bydliště. Zájemci o zaměstnání ÚP ČR zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Rekvalifikaci zájemci zabezpečuje ÚP ČR v místě jeho trvalého bydliště.

Zaměstnavatelé jsou pro ÚP ČR **klíčovým partnerem**, a proto ÚP ČR klade na spolupráci s nimi velký důraz. Jeho snahou je poskytovat vysokou úroveň kvality služeb ve stejném standardu po celé republice a vzájemnou spoluprací dosáhnout pozitivních efektů na trhu práce – zvýšení zaměstnanosti.

ÚP ČR nabízí zaměstnavatelům:

- ✓ informační a poradenské služby v oblasti zaměstnávání a trhu práce
- ✓ zprostředkování uchazečů či zájemců o zaměstnání nejen v rámci ČR, ale i EU/EHP a Švýcarska
- ✓ informace z oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- ✓ podporu při zaměstnávání a podnikání prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)
- ✓ aktivní pomoc při výběru zaměstnanců pro firmy
- ✓ zprostředkování přímých setkání zaměstnavatelů a uchazečů o zaměstnání prostřednictvím burz práce, seminářů, konferencí, kulatých stolů
- ✓ spolupráci na bázi memorand, poradních sborů, sektorových dohod, apod.

Snahou ÚP ČR je, aby vztah mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a Úřadem práce byl partnerský, rovnoprávný a vzájemně výhodný. Z evropských zkušeností je známo, že v zemích, kde je toto prosté sdělení akceptováno všemi stranami, je naplňování aktivní politiky zaměstnanosti jednodušší, efektivnější a všeobecně výhodné.

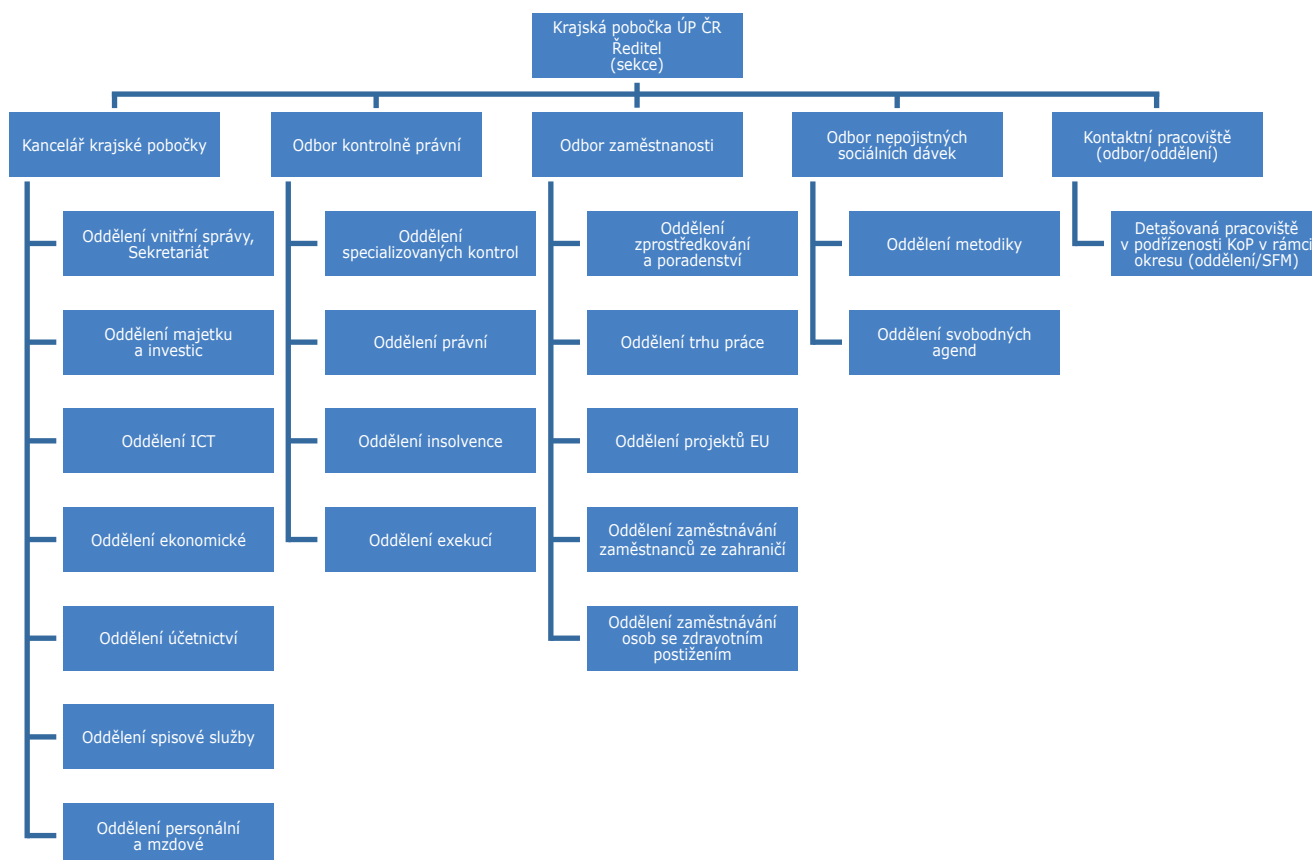
2 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

2.1 ZŘÍZENÍ ÚŘADU PRÁCE ČR

Úřady práce České republiky existují od roku 1991 a byly zřízeny podle zákona č. 9/1991 Sb. Současná podoba Úřadu práce ČR existuje od 1. dubna 2011 dle zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona se považují úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, za kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností, se sídlem v hlavním městě Praha. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je nadřízeným správním úřadem a řídí ÚP ČR. ÚP ČR má téměř 250 kontaktních pracovišť po celé republice a jeho hlavním úkolem je pomoci lidem bez zaměstnání se vstupem nebo co nejdříve návratem na trh práce.

2.2 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA ÚP ČR

V souvislosti se zákonem č. 234/2014 Sb. o státní službě, s účinností od 1. ledna 2015 došlo ke změnám v organizační struktuře Úřadu práce ČR. ÚP ČR je organizačně členěn na Generální ředitelství ÚP ČR a na jednotlivé krajské pobočky a pobočku pro hlavní město Praha. Součástí krajských poboček jsou tzv. kontaktní pracoviště. Obvody působení krajských poboček jsou shodné s územím krajů, detaily organizačního uspořádání ÚP ČR stanoví statut a organizační řád, který vydává generální ředitel/ka s předchozím písemným souhlasem ministryně/ministra práce a sociálních věcí.



Úřad práce ČR řídí generální ředitel/ka, krajské pobočky Úřadu práce ČR jsou řízeny řediteli/kami krajských poboček.

Pokud Úřad práce ČR určí, mohou být některé úkony vůči němu činěny prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy. Úřad práce ČR může naopak sám některé úkony činit prostřednictvím pověřeného kontaktního místa veřejné správy.

2.3 PŮSOBNOST ÚP ČR

Úřad práce ČR plní dle zákona úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekci poskytování sociálních služeb, pomoci v hmotné nouzi a dávek péčovské péče.¹

Povinnosti vůči nadřízenému orgánu (Ministerstvo práce a sociálních věcí) a kompetence ÚP ČR blíže popisuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

V oblasti zaměstnanosti Úřad práce ČR:

- spolupracuje s Ministerstvem práce a sociálních věcí na zpracování koncepcí a programů státní politiky zaměstnanosti
- realizuje opatření související s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností
- sleduje vývoj zaměstnanosti, situaci a vývoj na regionálních trzích práce
- realizuje monitoring trhu práce
- přijímá opatření na podporu osob znevýhodněných na trhu práce
- poskytuje hmotnou podporu na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek
- zřizuje školící a rekvalifikační střediska a pro osoby se zdravotním postižením pracovní rehabilitační střediska
- uděluje nebo odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání a vede evidenci agentur práce
- zajišťuje realizaci projektů Evropské unie
- realizuje zprostředkovatelské služby systému EURES
- spolupracuje se zahraničními institucemi při plnění závazků v oblasti zaměstnanosti vyplývajících z právních předpisů Evropské unie nebo mezinárodních smluv a koordinuje činnosti v rámci systému Evropských služeb zaměstnanosti
- sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce
- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány pomoci v hmotné nouzi, orgány státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností
- přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob

¹ Rozsah a podmínky působnosti Úřadu práce ČR v těchto oblastech upravuje zákon o zaměstnanosti, zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákon o státní sociální podpoře, zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, zákon o sociálních službách a zákon o pomoci v hmotné nouzi a zákon o sociálně-právní ochraně dětí.

KONTAKT NA GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ ÚŘADU PRÁCE ČR:

Poštovní adresa:	Dobrovského 1275/25 170 00 Praha 7 – Holešovice
IČ:	724 096 991
Telefon:	+420 950 180 111
Datová schránka:	7hazk97
Elektronická podatelna:	posta@uradprace.cz
Webová adresa:	www.uradprace.cz

Kontakty na všechny krajské pobočky a kontaktní pracoviště jsou uvedeny na webu ÚP ČR www.uradprace.cz, stejně jako čísla datových schránek jednotlivých pracovišť.

2.4 SPOLUPRÁCE ÚP ČR S DALŠÍMI SUBJEKTY TRHU PRÁCE

Úřad práce ČR je nepřetržitě v úzkém kontaktu s dalšími subjekty působícími na trhu práce, a to jak na regionální, tak na národní úrovni. Disponuje komplexními informacemi o situaci na českém trhu práce a o realizaci politiky zaměstnanosti. ÚP ČR je otevřen ke spolupráci se subjekty, které mají stejný cíl, tj. podporovat rozvoj zaměstnanosti a podílet se na zefektivňování a propojování nabídky a poptávky na trhu práce.

Stávající spolupracující subjekty:

- Svaz průmyslu a dopravy ČR
- Hospodářská komora ČR
- Českomoravská konfederace odborových svazů
- Nestátní neziskové organizace
- Charita ČR
- Česká biskupská konference
- Svaz měst a obcí České republiky
- Probační a mediační služba České republiky
- Státní podniky (např. České lesy, Správa železniční dopravní cesty a další)
- Firmy (např. ŠKODA AUTO a.s., TPCA, Teleplan, Amazon a další)

3 SLUŽBY ÚŘADU PRÁCE ČR

3.1 VYHLEDÁVÁNÍ ČESKÝCH ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ PROSTŘEDNICTVÍM ÚP ČR

Úřad práce ČR je styčným bodem, kde se setkávají zaměstnavatelé a uchazeči a zájemci o zaměstnání. Prostřednictvím spolupráce s ÚP ČR může zaměstnavatel nalézt vhodného uchazeče odpovídajícího jeho potřebám a ještě při tom využít dalších služeb, které ÚP ČR nabízí. Služby ÚP ČR jsou poskytovány v souladu s ustanovením zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. bezplatně.

V § 34 je uvedeno: „Zaměstnavatel získává zaměstnance v potřebném počtu a struktuře sám nebo za pomoci krajské pobočky Úřadu práce, od které může vyžadovat informace o situaci na trhu práce, popřípadě poradenskou činnost při výběru vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání nebo za pomoci agentury práce“.

Hledání nových pracovníků je vždy náročný a zodpovědný proces, na jehož konci by měl být oboustranný profit. Proto je třeba se výběru a náborem nových pracovníků náležitě věnovat.

Úřad práce ČR může být při tomto výběru velmi nápomocný. Již dávno padly mýty, že v evidenci Úřadu práce jsou především lidé s nízkým vzděláním a minimální kvalifikací. Opak je pravdou. Ztráta zaměstnání může potkat i vysoce kvalifikovaného člověka, člověka s dlouholetou praxí v oboru, či pracovníka, který se ocitl bez práce souhrou faktorů, které sám nemohl ovlivnit. Tito pracovníci se po skončení pracovního poměru ve většině případů přijdou zaevidovat na Úřad práce ČR a představují tak pro zaměstnavatele širokou databázi lidských zdrojů. V evidenci Úřadu práce je i množství absolventů, kteří mají zájem pracovat, jen se jim zatím nepovedlo nalézt vhodnou práci. Na zaměstnávání uchazečů, kteří jsou na trhu práce nějakým způsobem znevýhodněni, může Úřad práce ČR poskytnout finanční příspěvek (více v kapitole o aktivní politice zaměstnanosti).

Pomoc při výběru nových zaměstnanců

Úřad práce vytipuje dle zadaných kritérií a požadavků vhodné kandidáty ze své databáze. Provede předvýběr vhodných uchazečů a dále zorganizuje ve svých prostorách setkání, s cílem představit kandidátům blíže konkrétního zaměstnavatele s jasně definovanými nabízenými pracovními pozicemi. V případě zájmu samozřejmě umožní zaměstnavateli představit svou firmu a volné pozice osobně, případně rovnou se setkat s potenciálními uchazeči o volné pracovní pozice. ÚP ČR rovněž může připravit vhodné kandidáty na výkon budoucí profese například formou rekvalifikace.



Vyhledávání vhodných kandidátů

Zaměstnavatel může také sám vyhledávat kandidáty v databázi ÚP ČR na webových stránkách (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/hledejinz>).

Stačí uvést své požadavky zadáním do jednoduché tabulky s nastavenou přednabídkou v oblasti vzdělání, směnnosti pracovní pozice, pracovního úvazku a místa výkonu práce. Přednabídku lze doplnit o vyhledávání konkrétního textu v nabídce zájemce o zaměstnání. Na základě takovéto specifikace zaměstnavatel obdrží profily zájemců o zaměstnání, kteří vyhovují zadaným specifikacím. U každého vybraného uchazeče je uvedeno referenční číslo, prostřednictvím kterého se může zaměstnavatel s uchazečem spojit.

Zadávání volných pracovních míst

K zadávání volných pracovních míst na portál Ministerstva práce a sociálních věcí je potřeba registrace zaměstnavatele u příslušné krajské pobočky ÚP ČR (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/udrzbavm>). Vložené volné pracovní místo lze aktualizovat, upravovat i vymazat v případě, kdy požadavek již není aktuální. Zájemce o danou pozici může reagovat prostřednictvím webové aplikace, v případě zájmu může uvést své přímé telefonické či e-mailové spojení.

Evidence volných pracovních míst obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa - to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda se jedná o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Do evidence může rovněž být vložena zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel považuje za vhodné zveřejnit.

3.2 EURES - VYHLEDÁVÁNÍ PRÁCE V ZAHRANIČÍ A ZAHRANIČNÍCH ZÁJEMCŮ O ZAMĚSTNÁNÍ Z EU A EHP

V případě, kdy zaměstnavatel nenalezne vhodného kandidáta na českém trhu práce, nabízí ÚP ČR vyhledávání pracovníků prostřednictvím sítě evropských služeb zaměstnanosti EURES.

EURES operuje na území členských států EU/EHP a Švýcarska. Jedná se o tzv. informační, poradenskou a zprostředkovatelskou službu, která podporuje přeshraniční pracovní mobilitu na jednotném evropském trhu práce a stimuluje tak právo každého na volný pohyb pracovních sil.

Česká republika se do systému EURES zapojila v roce 2004 současně se vstupem do Evropské unie. Služby EURES cílí zejména na uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele a na další partnerské organizace na trhu práce v Evropě. Mezi hlavní aktivity patří mezinárodní i regionální burzy práce, přeshraniční informační a poradenské dny, asistence při nábořech pro zaměstnavatele a aktualizace informací a ověřených volných pracovních míst na národním a evropském portálu EURES.

Samostatná webová aplikace, dostupná v národních jazycích ve všech zemích EU a EHP, <http://portal.mpsv.cz/eures> poskytuje obdobné služby pro zadávání volných míst a vyhledávání vhodných kandidátů v rámci EU a EHP.

Na každé krajské pobočce ÚP ČR poskytují EURES poradci zdarma poradenské a zprostředkovatelské služby zaměstnavatelům a uchazečům o práci v zahraničí.

Integrovaný portál MPSV

Hledání ? Nápověda Domů Přihlásit
Nejste přihlášen. Můžete se **zaregistrovat**

EURES - Vaše práce v Evropě

EURES Uchazeči o práci Zaměstnavatelé Kontakty

EURES - kdo jsme
Hledáte práci v EU/EHP?
Odjíždíte pracovat do EU/EHP?
Vracíte se zpět do ČR?
Užitečné odkazy
Dávky v nezaměstnanosti EU/EHP/Švýcarsko - U1, U2
Your first EURES job 4.0

Sociální sítě
EURES Czech
EURES CZ Fórum
EURES EU
EURES Czech Republic
EURES EU

Úřad práce ČR

Volná pracovní místa v Evropě Německo Hledat



Nadcházející akce

- Ostrava** 23. 9. 2015
Jak správně napsat životopis v angličtině a němčině
Konzultace s překladatelem a personalistou. Kapacita je omezená, na akci je třeba se předem zaregistrovat u EURES poradce.
- Ústí nad Labem** 24.9.2015
Pravda a mýty o práci v SRN
Chcete zjistit bližší informace o práci v Německu? Chcete se dozvědět možnosti uplatnění v konkrétní profesi? Chcete se dozvědět více o agenturách zaměstnávání? Chcete vědět, jak se správně ucházet o práci v SRN? Máte konkrétní dotazy?
- Kladno** 24. 9. 2015
Přednáška o pracovních příležitostech v zahraničí
Přednáška pro zájemce o pracovní uplatnění v zahraničí, prezentace služeb EURES.
- Pardubice** 29. 9. 2015
Evropské dny pracovních příležitostí
Poradna pro zájemce o práci ve vybraných německých a anglicky mluvících zemích.
- Ústí nad Labem** 29. 9. 2015
Burza pracovních příležitostí
Hledáte novou práci? Přemýšlíte, co po ukončení studia? Zaměstnavatelé ze SRN, Švýcarska a Rakouska nabídnou zajímavé možnosti uplatnění!
- Ústí nad Labem** 29. 9. 2015
Přednášky a prezentace
Chcete se dozvědět více o možnostech práce a studia v EU a o podpůrných projektech? Rádi byste lépe poznali zaměstnavatele ze SRN? Přijďte si poslechnout zajímavé přednášky a prezentace.
- Rakovník** 29. 9. 2015
Přednáška o pracovních příležitostech v zahraničí
Přednáška pro zájemce o pracovní uplatnění v zahraničí, prezentace služeb EURES.

Veškeré informace a návod, jak zadávat požadavky i vyhledávat v nabídce životopisů zájemců o práci, jsou uvedeny na <http://portal.mpsv.cz/eures/zamestnavatele>. Pro služby zadávání volných míst i vyhledávání v životopisech je vyžadována registrace zaměstnavatele u ÚP ČR. Služba poskytovaná prostřednictvím webové aplikace je doplněna poradenskou službou EURES poradců působících na krajských a kontaktních pracovištích ÚP ČR. Kontakty lze nalézt na <http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty>.

Hledá-li zaměstnavatel zaměstnance ze zahraničí, resp. hledá-li uchazeč zaměstnání v jiném členském státě EU, může v těchto aktivitách pomoci i nový projekt Evropské unie - **Your first EURES Job** - zaměřený na mladé uchazeče, kteří hledají práci nebo pracovní stáž v jiném členském státě Evropské unie, Norsku či Islandu. Zaměstnavatelům pomáhá najít mladé, kvalifikované a flexibilní pracovníky z evropského trhu práce, zájemcům o práci vhodnou pozici na evropském trhu práce. Program zavádí způsob poskytování služeb pracovní mobility „šitý“ na míru mladým lidem a zaměstnavatelům prostřednictvím online platformy <http://www.yourfirsteuresjob.eu>.

Úřady práce evropských zemí poskytují zainteresovaným aktérům podporu ve formě informací, náborů, propojování s vhodnými kandidáty/zaměstnavateli, umístování a financování uchazečů i zaměstnavatelů, kteří projeví o program zájem. Nárok na podporu mají občané EU, Norska a Islandu, ve věku 18 až 35 let, žijící v jakémkoliv výše uvedeném státě. Nárok mají také všichni zaměstnavatelé s legálním sídlem v zemích EU, Norsku či na Islandu, kteří uchazečům nabídnou alespoň šestiměsíční kontrakt (obsahující integrační program), splňující platové a pracovní podmínky, dané vnitrostátními pracovní právními předpisy. Program financuje jazykové kurzy nebo jiné formy vzdělání. Pokrývá rovněž cestovní výdaje na cestu na pohovor a usazení se v dané evropské zemi při nástupu do zaměstnání. Malé a střední společnosti (do 250 zaměstnanců) mohou požádat o finanční podporu na náklady spojené s proškolením a adaptací nově přijatých zaměstnanců, stážistů či učňů.

3.3 ZÁJEMCI O ZAMĚSTNÁNÍ ZE TŘETÍCH ZEMÍ

Pracovněprávní vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem z České republiky se řídí především zákoníkem práce a předpisy souvisejícími obdobně, jak je tomu i u zaměstnanců - občanů ČR. Zákoník práce však v těchto případech umožňuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravit odchylně podle právních předpisů o mezinárodním právu soukromém. Podmínky zaměstnávání jsou stanoveny dále **zákonem o zaměstnanosti**, podle kterého cizinci mohou být zaměstnání na území ČR za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání - pokud jsou tato povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebná, a povolení k pobytu (pobyťový zákon), nebo obdrželi zaměstnaneckou kartu či modrou kartu.

Postup zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí

V případě, že zaměstnavatel zamýšlí zaměstnávat cizince, je povinen nahlásit příslušnému pracovišti ÚP ČR volné pracovní místo a jeho charakteristiku. Volným pracovním místem se rozumí takové místo, které zaměstnavatel nově vytvořil, nebo které se uvolnilo. Charakteristika volného pracovního místa hlášeného krajské pobočce ÚP ČR musí být totožná s charakteristikou místa, kde bude zaměstnání vykonáváno.

Základní charakteristikou se rozumí stejné atributy jako u hlášených volných pracovních míst pro občany ČR, tj. druh práce, místo výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a dále informace, zda jde o zaměstnání na dobu určitou nebo neurčitou a jeho předpokládanou délku. Zaměstnavatel může podat i informace o možnostech ubytování nebo dojíždění, pokud požaduje, aby ÚP ČR tyto informace zveřejnil.

Cizince, u kterého je dle českých právních předpisů vyžadováno povolení k zaměstnání od Úřadu práce ČR, zaměstnanecká nebo modrá karta, může zaměstnavatel zaměstnávat pouze tehdy, pokud tento cizinec v souladu se zákonem o zaměstnanosti má:

- ✓ platné povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky ÚP ČR a platné povolení k pobytu nebo
- ✓ zaměstnaneckou kartu nebo
- ✓ modrou kartu
- ✓ písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo písemně uzavřenou dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění

Více na: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu

V případě zaměstnání cizince je zaměstnavatel povinen nabídnout tomuto cizinci pracovní a mzdové podmínky obvyklé jako u občana ČR ve stejném pracovním zařazení podle platných právních předpisů, případně v souladu s kolektivními smlouvami nebo pracovními smlouvami.

Držitelům zaměstnanecké karty musí být zajištěna týdenní pracovní doba nejméně 15 hodin a mzda bez ohledu na rozsah práce nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, držitelům modré karty je zaměstnavatel povinen zaručit hrubou roční mzdu alespoň ve výši 1,5 násobku průměrné hrubé roční mzdy v souladu s vyhlášeným Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí.

POZOR!!

Právnícká nebo fyzická osoba je povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR. Kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území ČR je zaměstnavatel povinen uchovávat po dobu trvání zaměstnání a dobu 3 let od skončení zaměstnávání tohoto cizince.

3.4 POMOC PŘI HROMADNÉM PROPOUŠTĚNÍ ZAMĚSTNANCŮ

Firma v obtížích

Pokud se firma ocitne v obtížích, má zaměstnavatel určité povinnosti ke svým zaměstnancům, odborové organizaci a Úřadu práce ČR, stanovené zákoníkem práce. Zároveň na základě zákona o zaměstnanosti může využít poradenské podpory ze strany Úřadu práce ČR.

O hromadné propouštění se jedná tehdy, pokud během 30 dnů dostane ve firmě s 20 až 100 zaměstnanci výpověď minimálně 10 lidí, u zaměstnavatele se 101 až 300 zaměstnanci aspoň desetina zaměstnanců a u zaměstnavatele s více než 300 zaměstnanci minimálně 30 zaměstnanců. O svém záměru propouštět musí zaměstnavatel písemně informovat, a to nejpozději 30 dní předem, odborovou organizaci, radu zaměstnanců a také příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR podle místa činnosti firmy. Ve zprávě je povinen uvést důvody a termíny hromadného propouštění, celkový počet zaměstnanců a dále počet a profesní složení lidí, kterých se bude propouštění týkat. Informace musí obsahovat i údaje o odstupném, případně dalších právech pracovníků. Zároveň musí předložit návrh kritérií, na jejichž základě proběhne výběr těch, kteří dostanou výpověď.

Zaměstnavatel je povinen zároveň zahájit jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců za účelem dosažení shody zejména o opatřeních směřujících k předejití nebo omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele. Zprávu o výsledcích jednání s odborovou organizací a radou zaměstnanců je zaměstnavatel povinen předložit krajské pobočce ÚP ČR nejpozději 30 dnů před skončením pracovního poměru a sdělit zaměstnanci den doručení této zprávy.

Jakmile Úřad práce ČR obdrží informaci o hromadném propouštění, je připraven pomoci zaměstnancům ještě v době, než k němu fakticky dojde. V rámci mobilních poradenských středisek, která založí buď přímo v podniku, nebo na určeném kontaktním pracovišti příslušné krajské pobočky ÚP ČR, poradí jeho zaměstnanci propouštěným lidem, jak dále postupovat. Proberou s nimi jejich konkrétní situaci, seznámí je s nabídkou volných pracovních míst a pomohou jim například také s výběrem vhodné rekvalifikace, či jim podají informace o sociálních dávkách a zákonných podmínkách nutných pro jejich přiznání.

3.5 DALŠÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ÚP ČR

Insolvenční řízení a povinnost zaměstnavatele

V zákoně č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele je deklarováno právo na uspokojení splatných mzdových nároků zaměstnance, nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. Zaměstnavatel po písemné výzvě ÚP ČR předkládá seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za určené období.

Činnost dítěte

Závislá práce dětí mladších než patnáct let nebo žáků, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Pokud dítě do patnácti let vykonává pracovní činnost, může ji vykonávat pro právnickou nebo fyzickou osobu jen na základě povolení vydaného příslušným pracovištěm ÚP ČR dle místa jeho trvalého pobytu. Za činnost dítěte se považuje činnost umělecká a kulturní, reklamní, dále činnost v modelingu a při provádění sportovních výkonů na veřejnosti.

3.6 PORADENSKÉ SLUŽBY PRO ZAMĚSTNAVATELE

Úřad práce ČR spolupracuje v souladu se zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., se zaměstnavateli a to jak na úrovni Generálního ředitelství (§8), tak na úrovni jednotlivých krajských poboček (§8a). Samotná forma této spolupráce má převážně charakter poradenské a informační služby v oblasti nábory pracovníků, možnosti bezplatné inzerce volných pracovních míst pro veřejnost, výběru a zprostředkování vhodných uchazečů na volná pracovní místa a zajištění výběrových řízení jak na úřadě práce, tak i ve firmě. Praktické provádění poradenských služeb se konkrétně realizuje formou:

- vyhledávání uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání na volná pracovní místa
- podpory v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti
- poskytování informací a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
- poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- spolupráce při vytváření a přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením
- poradenství při zaměstnávání cizinců
- poradenství při využívání prostředků Evropského sociálního fondu

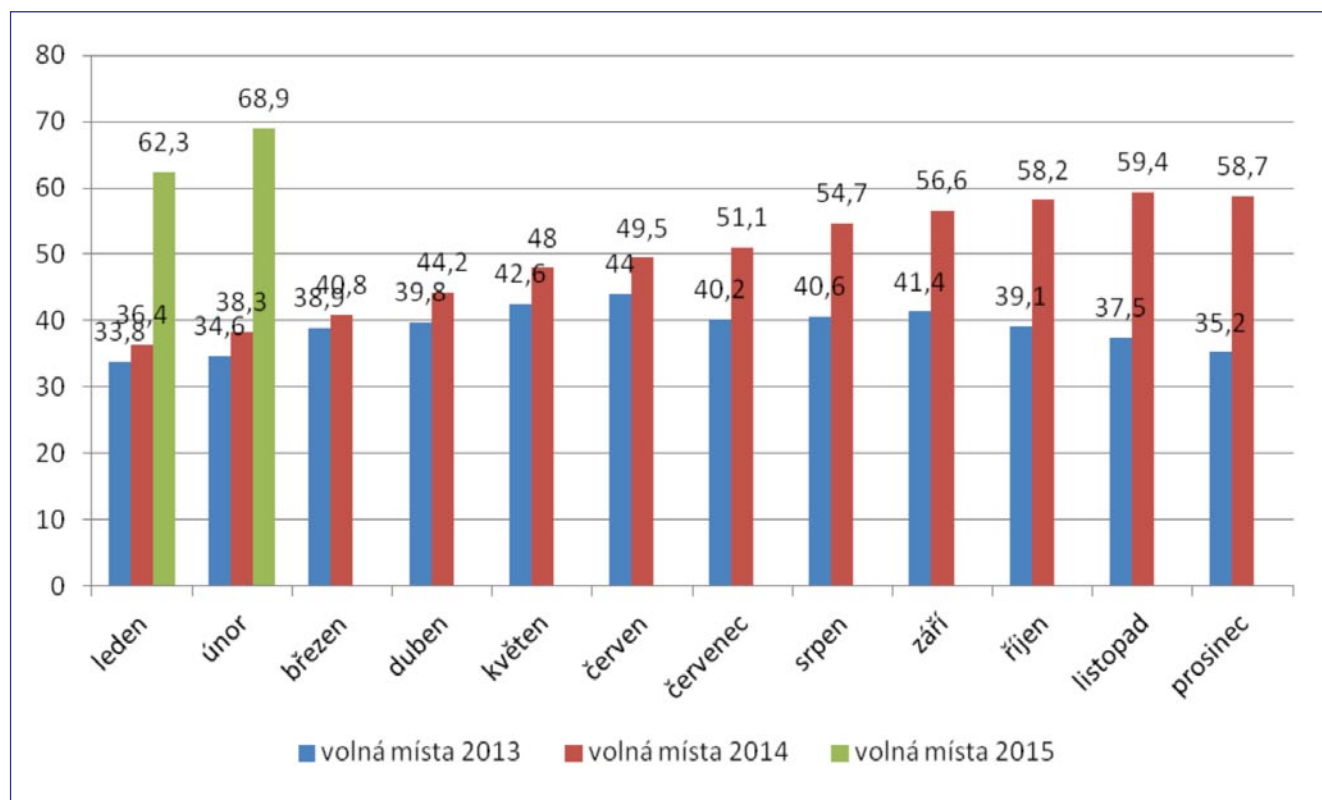
Úřad práce ČR může pro zaměstnavatele rovněž uspořádat firemní dny, zajišťuje miniburzy práce a burzy pracovních příležitostí, veletrhy řemesel, apod., které jsou zpravidla organizovány na úrovni regionu, a které mohou představovat platformu pro prezentaci zaměstnavatele v regionu či oboru.

V roce 2014 ÚP ČR navýšil z důvodu potřeby zkvalitnění služeb počet zaměstnanců. Na všech krajských pobočkách ÚP ČR vznikl tým pracovníků soustřeďující se na intenzivní spolupráci se zaměstnavateli. Během roku 2014 vykonali zaměstnanci ÚP ČR více než 17 tis. osobních monitorovacích návštěv s cílem informovat o možnostech využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) ke zkvalitnění práce v podnicích, ale také s cílem získat co nejvíce informací o stavu a očekávaném vývoji zaměstnanosti v regionu – tedy o plánovaném propouštění či přijímání zaměstnanců, volných pracovních místech, požadavcích na kvalifikaci budoucích pracovníků, atd. Bonusem monitorovací činnosti je, že se k zaměstnavatelům veškeré informace o možnostech spolupráce s Úřadem práce ČR dostanou přímo. Na základě osobního jednání tak může ÚP ČR např. „ušít nabídku na míru“.

Výsledkem je mimo jiné fakt, že v průběhu roku 2014 pokračoval nárůst volných pracovních míst (VPM) v evidenci ÚP ČR a mnohem lepší orientace zaměstnavatelů v nabídce služeb Úřadu práce ČR. Zlepšení koordinace činností pracovníků monitoringu a sjednocení parametrů sledovaných u zaměstnavatelů má kromě již zmíněných pozitivních vlivů na trh práce význam také pro přesnější predikci vývoje potřeb trhu práce v regionech a celé ČR.



Graf vývoje počtu nahlášených volných pracovních míst na ÚP ČR v letech 2013 – 2015 (v tisících)



Za účelem dalšího zlepšování služeb ÚP ČR směrem k zaměstnavatelům je od dubna do listopadu 2015 realizován projekt „Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst“. Jeho cílem je posílit komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných ÚP ČR v oblasti VPM. Smyslem je personální posílení oddělení trhu práce a monitoringu ÚP ČR o odborné zaměstnance působící ve všech okresech České republiky, kteří zprostředkovávají tok informací mezi zaměstnavateli a ÚP ČR, monitorují potřeby zaměstnavatelů na trhu práce, aktivně vyhledávají VPM a přispívají ke vzniku nových pracovních míst pomocí cílené nabídky využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Svoji činností získávají aktuální a jednotné podklady pro analýzy trhu práce v regionech (monitoring zaměstnavatelů, analýzy VPM, struktura zaměstnanosti, agenturní zaměstnávání, zahraniční zaměstnanost, atd.).



3.7 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI: NÁSTROJE, PROJEKTY

Zřizování nových pracovních míst

Hlavním cílem všech nástrojů APZ je umožnit lidem, kteří jsou delší dobu bez práce, aby neztratili nebo naopak znovu získali pracovní návyky. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst prostřednictvím poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají uchazeče o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jejich podstata spočívá, jednoduše řečeno, v tom, že pokud zaměstnavatel bude chtít přijmout na takové místo dlouhodobě nezaměstnaného uchazeče, může na základě uzavřené dohody získat od ÚP ČR příspěvek na mzdu nebo třeba příspěvek na vytvoření takového místa, a to zpravidla na dobu 6–12 měsíců. ÚP ČR může podpořit i vznik nového místa prostřednictvím příspěvku na jeho vybavení. Poskytnutí příspěvku, konečná částka a doba, po kterou ji bude ÚP ČR vyplácet, se pak odvíjí od konkrétní dohody mezi ÚP ČR a zaměstnavatelem. Díky příspěvku má zaměstnavatel motivaci přijmout uchazeče o zaměstnání, který zase získá možnost oživit si nebo získat pracovní návyky, což může zužitkovat při dalším hledání práce. V řadě případů si zaměstnavatelé takové pracovníky, poté, co si je vyzkouší v praxi, ponechávají v pracovním poměru. Nástroje APZ slouží rovněž jako prevence proti sociálnímu vyloučení a ÚP ČR je uplatňuje také v řadě projektů. Jejich realizace je možná díky národním i evropským finančním prostředkům.

Veřejně prospěšné práce (VPP)

Tento nástroj APZ patří mezi nejvíce využívané. Je určen pro pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání především v oblasti méně kvalifikovaných a pomocných prací. ÚP ČR tato místa vytváří ze zákona jako krátkodobé pracovní příležitosti a přispívá na ně po dohodnutou dobu, maximálně však 12 měsíců. VPP zaměstnavatelé nejčastěji využívají při úklidu a údržbě veřejných prostranství, pomocných pracích při opravách veřejného majetku, v charitě nebo k zajištění dalších veřejně prospěšných činností. Obce a kraje je mohou využít také při odstraňování následků živelných pohrom. Systém VPP je výhodný pro všechny zúčastněné strany. ÚP ČR pomůže uchazečům o zaměstnání získat na určitou dobu zaměstnání. Obce, kraje a firmy zase získají tolik potřebné zaměstnance, které by nemohly zaměstnat na stálo.



Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) – vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání

Zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou taková místa vytvořit, mohou dostat od ÚP ČR příspěvek na mzdové náklady jednoho zaměstnance max. do výše 15 tisíc Kč měsíčně, a to po dobu šesti měsíců až jednoho roku. V případě, že zaměstnají mladého člověka do 30 let nebo uchazeče nad 50 roků, může být příspěvek vyšší. Maximální částky stanoví centrálně Generální ředitelství ÚP ČR. Jednotlivé krajské pobočky ÚP ČR je mohou upravit podle konkrétní situace na konkrétním trhu práce. Významnou roli při jejich stanovení hraje míra znevýhodnění konkrétního uchazeče, aktuální situace na trhu práce v místě, mzdová hladina, počet uchazečů, apod.

Zřízení společensky účelného pracovního místa uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

Uchazeči o zaměstnání, který se rozhodne pro zahájení podnikatelské činnosti, může poskytnout ÚP ČR příspěvek pro start do podnikání. Příslušní pracovníci ÚP ČR podrobně posoudí reálnost podnikatelského záměru a jeho předpokládanou úspěšnost z hlediska konkurence v dané oblasti. Osoby samostatně výdělečně činné při splnění těchto a dalších podmínek mohou získat i více než 90 tisíc korun.

Rekvalifikace u zaměstnavatele

Úřad práce ČR může zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci svých zaměstnanců v zájmu jejich dalšího pracovního uplatnění, hradit plně nebo částečně náklady spojené s touto činností. Zaměstnavatel může o tuto úhradu písemně požádat Úřad práce ČR, a to ještě před zahájením rekvalifikace.

Formulář [Žádost o úhradu nákladů na zabezpečení rekvalifikace zaměstnanců \(DOC\)](#) lze nalézt na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>.

Příspěvek pro začínající podnikatele (SÚPM-SVČ)

Pokud se zaevidovaný uchazeč o zaměstnání rozhodne začít podnikat, protože nemůže najít zaměstnání z důvodu věku, nedostatečné praxe, péče o malé dítě, apod., může dostat příspěvek na zahájení podnikání, tedy na úhradu „vstupních“ nákladů při zřizování pracovního místa, tzn. nákup hmotného i nehmotného investičního majetku. Příspěvek je určen na nákup vybavení souvisejícího se zřízením pracovního místa. Konkrétní užitelnost nákladů stanovuje krajská pobočka ÚP ČR vzhledem k charakteru vykonávané činnosti.

Podmínkou pro získání příspěvku je, že žadatel splní kritéria místně příslušného kontaktního pracoviště. Zaměstnanci v regionu totiž znají nejlépe tamní poměry na trhu práce. Vědí, po jakých profesích je poptávka, či které nemají šanci na dlouhodobou existenci. Příspěvky jsou hrazeny ze státního rozpočtu a je nutné nakládat s nimi efektivně, účelně a hospodárně. Je tedy třeba, aby žadatel předložil kvalitní podnikatelský plán, který bude vycházet právě z potřeb konkrétního trhu práce. Tento plán pak ÚP ČR velmi podrobně posoudí a vyhodnotí jeho eventuální přínos pro uchazeče a trh práce. V praxi to znamená, že má podpořený podnikatel vysokou pravděpodobnost, že bude podnikat co nejdéle, na trhu se udrží a nebude muset na základě nedostatku zakázek svou provozovnu zavřít po několika měsících. Uchazeč o zaměstnání se zavazuje vykonávat SVČ po dobu stanovenou v dohodě s ÚP ČR (zpravidla jeden rok) – neplatí při ukončení činnosti ze zdravotních důvodů. Při nesplnění této podmínky musí podpořený uchazeč finanční příspěvek vrátit. Z tohoto důvodu je důležité pečlivé projednání podnikatelského záměru v kontextu aktuální situace na regionálním trhu práce. Příspěvky nejsou nárokové.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)

ÚP ČR je připraven pomoci v návratu na trh práce i lidem se zdravotním postižením, a to v rámci příspěvků na zřízení či provoz chráněného pracovního místa.

Zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci zákon ukládá informovat ÚP ČR o plnění povinného podílu OZP. Pokud nemá zaměstnavatel alespoň 4 % zaměstnanců se zdravotním postižením, může to vyvážit tzv. náhradním plněním, například odběrem zboží od firem, které najde v katalogu zaměstnavatelů OZP.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa (CHPM)

Při rozhodování o přiznání příspěvků na zřízení CHPM bere ÚP ČR v potaz celkovou situaci na trhu práce v daném regionu. Příspěvek na zřízení CHPM je určen na pořízení potřebného vybavení. Podmínkou je, že takto vytvořené místo musí firma obsadit minimálně na tři roky. Pokud zaměstnavatel přijme osobu se zdravotním postižením (osobu invalidní v 1. nebo 2. stupni nebo osobu zdravotně znevýhodněnou), může dostat částku odpovídající maximálně osminásobku, a v případě osoby s těžším zdravotním postižením (osoby invalidní ve 3. stupni), pak dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku. Jestliže zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných pracovních míst, pak činí maximální výše poskytnutého příspěvku desetinásobek uvedené průměrné mzdy a v případě osoby s těžším zdravotním postižením čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM

ÚP ČR může na chráněné pracovní místo poskytnout zaměstnavateli nebo živnostníkovi se zdravotním postižením i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Příspěvek může být poskytnut nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP

Jestliže ve firmě pracuje na chráněných pracovních místech více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, může si zaměstnavatel zažádat i o příspěvek na refundaci 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy pracovníků se zdravotním postižením. Zaměstnavatel může dostat max. 8 tisíc Kč na zaměstnance invalidního v 1. - 3. stupni, a max. 5 tisíc Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou (OZZ). Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM může zaměstnavatel požádat o zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP, nejvýše však o 2 tisíce Kč u zaměstnance invalidního v 1. - 3. stupni, v případě OZZ nejvýše o 1 tisíc Kč měsíčně. Celkem tak může získat na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením až 10 tisíc Kč měsíčně, v případě OZZ až 6 tisíc Kč měsíčně. Když zaměstnavatel splní veškeré zákonem stanovené podmínky, je tento příspěvek nárokový.

Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných (OZZ)

Od 1. srpna 2014 mohou fyzické osoby žádat orgán sociálního zabezpečení o uznání OZZ. Pro účely zákona o zaměstnanosti jsou tyto osoby od 1. ledna 2015 považovány za OZP. V praxi to znamená, že zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, a to na chráněných pracovních místech, mohou za 1. kalendářní čtvrtletí roku 2015 požádat o poskytnutí příspěvku také na podporu zaměstnávání OZZ. Tyto zaměstnance považuje ÚP ČR

za osoby se zdravotním postižením a věnuje jim zvýšenou péči, a to jak při zprostředkování zaměstnání, tak i v rámci nástrojů APZ. OZZ je osoba, která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další podmínky s ohledem na její dlouhodobě, tj. minimálně jeden rok, trvající nepříznivý zdravotní stav, který podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti člověka, a tím pádem i schopnost jeho pracovního uplatnění.

Sleva na dani

Pokud firma zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může také uplatnit slevu na dani. V případě každého pracovníka s 1. nebo 2. stupněm invalidity činí sleva na dani 18 tis. Kč, v případě zaměstnance ve 3. stupni invalidity pak 60 tis. Kč ročně.

Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu blíže specifikuje § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, který činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců, nebo odebírat výrobky či služby od firem zaměstnávajících na CHPM více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP (například chráněné dílny), nebo zadáváním zakázek těmto subjektům. Pokud ale svou povinnost některými z těchto způsobů nesplní, musí odvádět do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl vznikla, za každou OZP, kterou by měli zaměstnat. V případě, že je klient OZP (popř. OZP/ZPS, OZP/ZTP), je nutné přizpůsobit tomuto faktu způsob hledání zaměstnání. Na stránkách ÚP ČR je k nalezení nejvíce volných míst určených právě OZP. Současně i soukromé pracovní portály často obsahují záložku „zaměstnávání OZP“, popřípadě je možné tuto skutečnost zadat jako jeden z parametrů do vyhledávače zaměstnání (spolu například s lokalitou, vzděláním, atd.). Více informací k tomuto tématu je možno najít na internetových stránkách ÚP ČR (www.uradprace.cz), Nadačního fondu pro podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením (www.nfozp.cz) nebo na stránkách Diverzita pro OZP (www.diverzitaproozp.cz).

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli, který není uveden v § 109 odst. 3 zákoníku práce, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z důvodu uvedeného v § 209 odst. 1 zákoníku práce nebo z důvodu přerušení práce způsobené živelní událostí podle § 207 písm. b) zákoníku práce spočívající v přírodní pohromě podle přímo použitelného předpisu Evropské unie a zaměstnavatel

- a) nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby,
- b) již zaměstnanci poskytuje pro některou z uvedených překážek v práci náhradu mzdy za podmínek a ve výši podle § 207 písm. b) nebo § 209 odst. 2 zákoníku práce a od uzavření dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce ČR bude poskytovat zaměstnanci tuto náhradu mzdy ve výši nejméně 70 % průměrného výdělku,
- c) se v dohodě o poskytnutí příspěvku zaváže, že v době sjednané pro poskytování příspěvku se zaměstnancem, na kterého bude příspěvek poskytován, nerozváže pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

Výše příspěvku činí 20 % průměrného výdělku zaměstnance, nejvýše však 0,125 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí příspěvku. Příspěvek může být poskytován pouze v době trvání překážky v práci z důvodu částečné nezaměstnanosti nebo živelní události, a to nejdéle po dobu 6 měsíců s možností jednoho opakování o stejnou dobu; vláda může v odůvodněných případech nařízením stanovit delší dobu poskytování příspěvku.

3.8 PROJEKTY A NÁSTROJE NA PODPORU ZAMĚSTNANOSTI Z PROSTŘEDKŮ EU

V rámci nového Operačního programu Zaměstnanost (dále jen OPZ) poběží ve všech regionech České republiky řada nových projektů, které budou zaměřeny na konkrétní skupinu uchazečů o zaměstnání (dále jen UoZ), a v jejichž rámci bude UoZ poskytnut komplex nástrojů vycházející z konkrétních potřeb regionálního trhu práce. Určitě je na místě informovat se o těchto nových programech na příslušném kontaktním pracovišti ÚP ČR, u poradce či zprostředkovatele. Žadatelem pro většinu příspěvků z APZ je příslušný zaměstnavatel a o příspěvcích rozhoduje odborná komise ÚP ČR. Na tyto příspěvky není právní nárok.

Úřad práce ČR plánuje realizovat jak regionálně zaměřené projekty řízené krajskými pobočkami ÚP ČR (tzv. Regionální individuální projekty – RIP), tak projekty celorepublikového charakteru (tzv. Národní individuální projekty – NIP).

Oba typy projektů realizoval ÚP ČR již v letech 2007-2015 na základě výzev Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) vyhlášených Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Na končící programové období následně plynule navazuje zmíněný OPZ, v rámci kterého se budou projekty realizovat až do roku 2020.

Podrobnosti najdete na <http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>.

ÚP ČR zaměří své projekty především na specifické skupiny nezaměstnaných - například uchazeče dlouhodobě nezaměstnané či uchazeče ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností (mimo jiné kvůli vysokému věku, nedostatku praxe, zdravotnímu znevýhodnění, péči o dítě nebo osobu blízkou) či na lidi, kteří ztratili práci v rámci hromadné propouštění. Realizace nových projektů se začne rozbíhat postupně od podzimu 2015.

PROJEKTY ZAMĚŘENÉ NA MLADÉ UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ

Realizace Záruk pro mladé v krajích

V OPZ se počítá s realizací 13 RIP s názvem „Realizace Záruk pro mladé v kraji XY“, které budou navazovat na úspěšné projekty „Odborné praxe pro mladé do 30 let v kraji“ za 1,83 mld. Kč, které ÚP ČR realizoval od 1. července 2013 do 30. listopadu 2015. Spolupráce ÚP ČR a zaměstnavatelů bude v rámci těchto nových projektů opět založena na poskytování mzdových příspěvků na společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM – vyhrazená), na která firmy budou přijímat absolventy škol, kteří jsou bez praxe. Pokud to bude nutné a přínosné pro obě strany, může účastník projektu získat i příspěvek na potřebnou rekvalifikaci.

Šanci na nové místo dostávají mladí lidé, kteří jsou v evidenci ÚP ČR a od doby ukončení studia odpracovali dohromady maximálně dva roky. Kromě příspěvku na mzdy absolventů může ÚP ČR vyplatit zaměstnavateli také příspěvek na mentora, tedy stávajícího pracovníka firmy, který dohlíží na plnění plánu odborné praxe a zároveň zaškoluje po dobu až 7 měsíců přijatého absolventa. Maximální výše příspěvku je 165 Kč/hod., přičemž během prvních 3 měsíců může nejvyšší týdenní rozsah činit 15 hodin, po dobu 4. – 7. měsíce pak 5 hodin týdně.

Dalšími připravovanými RIP pro mladé uchazeče o zaměstnání pouze v rámci Ústeckého a Karlovarského kraje jsou projekty „Iniciativy podpory zaměstnanosti mládeže“.

Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro NUTS 2 Severozápad

Cílem těchto regionálních individuálních projektů bude podpořit zaměstnání a zvýšit zaměstnatelnost uchazečů a zájemců o zaměstnání ve věku 15 – 29 let. Podpora bude cílená na získání praxe a následně stabilního zaměstnání, na návrat uchazečů či zájemců do vzdělávacího procesu a na uplatnění se na zahraničním trhu práce s předchozí jazykovou přípravou. Projekty budou realizovány v období 2015 – 2018.

Mezi klíčové aktivity projektů bude patřit:

1. Vstupní profilace klienta
2. Poradenství
3. Motivační kurzy
4. Jazyková příprava
5. Stáže do zahraničí
6. Rekvalifikace
7. Práce na zkoušku
8. Odborné praxe (včetně mentora)
9. Podpora návratu do vzdělávání
10. Doprovodná opatření

Součástí těchto projektů jsou také dvě nové aktivity, a to *Stáže do zahraničí* a *Návrat do vzdělávání*.

V rámci aktivity *Stáže do zahraničí* budou účastníci projektů moci vycestovat na pracovní pobyt do zahraničí za účelem získání zkušeností a zvýšení jejich kvalifikace. Po dobu jejich pobytu v cizině jim ÚP ČR uhradí ubytování, stravování a proplátí cestovní výdaje. Součástí aktivity bude také uznání dosaženého stupně vzdělání v zahraničí - nostrifikace, která je nutná a důležitá pro vstup na zahraniční volný trh práce. Účastníci projdou intenzivním jazykovým kurzem (zaměřený bude především na německý jazyk).

Cílem aktivity *Návrat do vzdělávání* je motivovat účastníka projektu, a to prostřednictvím individuálního a skupinového poradenství, aby se vrátil do školy. V rámci této aktivity bude ÚP ČR úzce spolupracovat s vhodnými školami zaměřenými především na praktické vzdělávání, které by následně klientům zajistilo dobré uplatnění na pracovním trhu.



PROJEKTY ZAMĚŘENÉ NA ZAMĚSTNAVATELE A JEJICH ZAMĚSTNANCE

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)

Úřad práce ČR dále připravuje národní individuální projekt (NIP) *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II*. Předpokládaná doba trvání tohoto projektu je 5 let s celkovou alokací 3,5 mld. Kč, spuštění je naplánováno na přelomu roku 2015/2016.

Projekt se zaměří na podporu podniků a podnikatelů při vzdělávání či rekvalifikaci stávajících (tj. i nově přijatých) nebo potenciálních zaměstnanců. Zaměstnavatelé budou moci ve prospěch zvyšování odborného růstu a rozšíření kvalifikace zaměstnanců čerpat příspěvek na vzdělávací aktivitu a u stávajících zaměstnanců také mzdové náklady po dobu jejich účasti na vzdělávací aktivitě. Projekt bude zaměřen také na zvyšování adaptability starších pracovníků ve firmách. O přiznání příspěvku a jeho výši rozhoduje konkrétní krajská pobočka ÚP ČR. Při posuzování žádosti bere hodnotící komise mimo jiné v potaz situaci na trhu práce, zda bude mít vzdělání pozitivní dopad na podnik i samotného zaměstnance, v neposlední řadě posuzuje hospodárnost a efektivitu požadovaného vzdělávání. Žadatel může v průměru čerpat maximálně 500 tis. Kč měsíčně. Z důvodu zachování efektivitu požadovaného vzdělávání bude v rámci projektu POVEZ II nastavena finanční spoluúčast zaměstnavatele ve výši 15 % uznatelných nákladů na vzdělávání (tzv. kurzovné).

Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II bude realizována prostřednictvím krajských poboček ÚP ČR, mimo hl. m. Prahy.

Podrobné informace pro žadatele budou k dispozici na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty> nebo na stránkách krajských poboček Úřadu práce ČR www.uradprace.cz.

Projekt POVEZ II navazuje na úspěšný projekt *Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců*, který byl realizován od 1. prosince 2013 do 30. listopadu 2015 s alokací 900 mil. Kč. Do projektu se zapojilo více než 2 700 zaměstnavatelů a bylo proškoleny více než 40 tisíc zaměstnanců ve firmách.

PROJEKTY ZAMĚŘENÉ NA UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ

Vzdělávání a dovednosti pro trh práce 2 (VDTP 2)

Na přelomu roku 2015/2016 bude také spuštěn národní individuální projekt *Vzdělávání a dovednosti pro trh práce 2*. Projekt je zaměřen na rekvalifikaci a poradenské činnosti pro uchazeče a zájemce o zaměstnání evidované na Úřadu práce ČR. V rámci tohoto projektu je možná realizace nejen rekvalifikačních zabezpečovaných Úřadem práce ČR, ale též rekvalifikačních zvolených.

Na základě monitoringu volných míst na trhu práce bude i nadále docházet k cíleným rekvalifikačním pro zaměstnavatele tak, aby se klient stal pro zaměstnavatele zajímavým a uplatnitelným. Zaměstnavatelé se mohou se svými požadavky na budoucí zaměstnance obracet na pracovníky Úřadu práce ČR, a tím pro sebe získat vhodné kandidáty na volné pracovní pozice. Smyslem této aktivity je určování optimální skladby rekvalifikačních kurzů, které se následně v rámci projektu nabízejí. Neustálé udržování vazby rekvalifikačních na aktuální situaci na trhu práce tak umožňuje nabízet právě ty rekvalifikace, které trh práce potřebuje.

Tento projekt navazuje na úspěšný projekt „Vzdělávání a dovednosti pro trh práce“ realizovaný v předchozím programovém období.



Nové pracovní příležitosti (NoPP)

Úřad práce ČR v průběhu roku 2015 spustil již 3 projekty pod souhrnným názvem *Nové pracovní příležitosti*. Cílem těchto projektů je působit proti dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jako jsou veřejně prospěšné práce (VPP) a vyhrazené společensky účelné pracovní místo (SÚPM - vyhrazené). Projekty navazují na úspěšný projekt *Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti*, který svou čtyřletou realizaci ukončí v letošním roce. Díky těmto novým projektům by mělo být podpořeno během následujících tří let příspěvkem na částečnou úhradu mzdových nákladů za zaměstnaného uchazeče o zaměstnání minimálně 30 770 osob.

O příspěvek může požádat zaměstnavatel, který prokáže svou bezdlužnost vůči finančnímu úřadu, celní správě a zdravotním pojišťovnám. Měsíční příspěvek může být poskytován Úřadem práce ČR nejdéle po dobu 12 měsíců a výše příspěvku je stanovena maximálně na částku 24 tis. Kč měsíčně, je ovšem na posouzení lokálního pracoviště Úřadu práce ČR, jakou dobu poskytování a výši příspěvku konkrétnímu zaměstnavateli schválí.

Projekty byly spuštěny v průběhu roku 2015, první z nich již 1. dubna 2015. Předpokládané datum ukončení je 30. června 2018. Celková alokovaná částka na tyto projekty činí 9,45 mld. Kč.

3.9 AGENTURY PRÁCE

Agenturní zaměstnávání je z pohledu českého pracovního práva relativně mladým právním institutem, který je charakterizován tendencí k stále větší a důslednější právní regulaci. Regulace je na místě, neboť je třeba ve vztahu k agenturním zaměstnancům zvláště akcentovat ochrannou funkci pracovního práva. Tento právní institut je kromě vnitrostátních právních norem upraven zejména nadnárodními právními prameny – Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Česká právní úprava z uvedených pramenů práva vychází.

Zprostředkováním zaměstnání se podle legální definice zejména rozumí vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledávání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, ale též zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Zprostředkování zaměstnání mohou zajišťovat kromě krajských poboček Úřadu práce ČR rovněž agentury práce, které mohou zprostředkovávat zaměstnání jak na území České republiky, tak zaměstnání do zahraničí nebo naopak zaměstnání ze zahraničí do České republiky na základě povolení.

Výhodou agenturního zaměstnávání je vysoká operativnost při náboru nebo naopak snižování počtu pracovníků v návaznosti na vývoj a plnění zakázek.

Výrazně se rovněž snižují činnosti spojené s personální agendou na straně zaměstnavatele - nábor, výběr a přijímáním nových zaměstnanců řídí přímo agentura práce dle požadavků zaměstnavatele a v průběhu samotného zaměstnání se také stará o mzdové a personální aspekty pracovní smlouvy.

Agentury práce mohou nabízet následující služby:

- ✓ dočasné přidělení pracovníků
- ✓ zprostředkování pracovníků do trvalého pracovního poměru
- ✓ kombinaci obou předchozích přístupů – tzv. Try & Hire
- ✓ nábor pracovníků ze zahraničí
- ✓ přítomnost personálního asistenta na pracovišti
- ✓ outplacement

V souvislosti s náborem pracovníků ze zahraničí je však nutné poukázat na zákonnou úpravu, podle které nemůže agentura práce přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta, nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání.

Zaměstnavatelé mohou využívat služeb agenturního zaměstnávání při nárůstu potřeby pracovní síly, který nelze zvládnout kmenovými zaměstnanci, v době dovolených nebo při sezónních výkyvech. Pro jiné zaměstnavatele může být atraktivní a potřebná nabídka zajištění pracovní zahraniční síly, například tam, kde je nedostatek kvalifikované pracovní síly. Tuto službu mohou zajistit pouze ty agentury, které mají od Generálního ředitelství ÚP ČR uděleno „Povolení ke zprostředkování zaměstnání cizinců“.

Outplacement může představovat ulehčení pro zaměstnavatele, kteří procházejí různými typy změn, jako je restrukturalizace, reorganizace, fúze, ukončení celého provozu, rušení jeho jedné nebo více částí, rušení jednotlivých pozic, apod. Outplacement je pak de facto přímou podporou zaměstnanců, kteří jsou součástí těchto změn. Agentury práce jim pomáhají nalézt nové pracovní uplatnění, které odpovídá jejich profilu a kvalifikaci.

V situaci, kdy zaměstnavatel využívá zaměstnávání prostřednictvím agentury práce, je nutné s agenturou práce sjednat dohodu, například dohodu o dočasném přidělení. Agentura následně přidělí svého zaměstnance zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zaměstnanci zajistit dočasný výkon práce. Zaměstnanec se zaváže práci vykonávat a to v souladu s pokyny zaměstnavatele a na základě dohody o dočasném přidělení.

Zákon ukládá, že dohoda agentury práce a zaměstnavatele musí obsahovat tyto náležitosti:

- ▶ jméno a příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště dočasně přiděleného zaměstnance;
- ▶ druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nezbytnou pro tento druh práce;
- ▶ určení doby, po kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci;
- ▶ místo výkonu práce;
- ▶ den nástupu dočasně přiděleného zaměstnance k výkonu práce;
- ▶ informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe;
- ▶ podmínky, za nichž může být dočasné přidělení zaměstnancem nebo zaměstnavatelem ukončeno před uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno;
- ▶ číslo a datum vydání rozhodnutí, kterým bylo agentuře práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.



KAM PRO DALŠÍ RADY?

Možností je několik. Lze se obrátit na místně příslušné kontaktní pracoviště ÚP ČR (www.uradprace.cz) a požádat o pomoc.

K dispozici je také Call centrum ÚP ČR. Jeho pracovníci jsou připraveni odpovídat na dotazy denně od pondělí do pátku od 8.00 do 20.00 hodin na telefonním čísle 844 844 803. Hovory jsou zpoplatněny sdíleným tarifem modrá linka dle tarifkace operátora, z jehož sítě je voláno.

Dotazy lze posílat také na e-mail: kontaktni.centrum@mpsv.cz nebo callcentrum@mpsv.cz.



UŽITEČNÉ ODKAZY

Úřad práce České republiky <https://portal.mpsv.cz/upcr>
Formuláře ÚP ČR <https://portal.mpsv.cz/forms>
Ministerstvo práce a sociálních věcí <http://www.mpsv.cz/cs/>
Fond dalšího vzdělávání <http://fdv.mpsv.cz/>
Evropský sociální fond <http://www.esfcr.cz/>
Národní soustava povolání <http://www.nsp.cz/>
Národní soustava kvalifikací <http://www.narodnikvalifikace.cz/>
Státní úřad inspekce práce <http://www.suip.cz/>

SEZNAM ZKRATEK

APZ – aktivní politika zaměstnanosti
EHP – Evropský hospodářský prostor
EU – Evropská unie (European Union)
EURES – Evropské služby zaměstnanosti
CHPM – chráněné pracovní místo
MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí
NIP – národní individuální projekt(y)
NoPP – Nové pracovní příležitosti
KrP – Krajská pobočka ÚP ČR
OP LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ – Operační program Zaměstnanost
OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná
OZP – osoba se zdravotním postižením
OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná
POVEZ – projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců
RIP – regionální individuální projekt(y)
SÚPM – společensky účelné pracovní místo
ÚP ČR – Úřad práce České republiky
VDTP – projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce
VPM – volné pracovní místo
VPP – veřejně prospěšné práce

Průvodce službami Úřadu práce České republiky pro zaměstnavatele a zaměstnance
Zpracováno s využitím publikace SP ČR „Zaměstnavatel na Úřadu práce“, podkladů Úřadu práce České republiky a příslušné legislativy
Vydal: Svaz průmyslu a dopravy ČR, Freyova 948/11, 190 00 Praha 9
Design: grafický atelier Citadela, www.citadela-praha.cz
Místo a rok vydání: Praha 2015

Publikace vznikla v rámci projektu „Sektorové dohody jako nástroj sociálního dialogu při řešení dlouhodobých problémů v oblasti rozvoje lidských zdrojů“, reg. č. CZ.1.04/1.1.01/B9.00013. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.
Více informací o projektu najdete na www.socialnidialog.cz.



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz



Svaz průmyslu a dopravy ČR

WWW.SPCR.CZ