

**ČESKÉ VYSOKÉ
UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE**

**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ**



**BAKALÁŘSKÁ
PRÁCE**

2017

**MARKÉTA
KAŠKOVÁ**

**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE
MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Realizace dalšího vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji
(Regionální individuální projekt)**

**Continuing education of unemployed in the Pardubice Region
(Regional individual project)**

Studijní program: Specializace v pedagogice
Studijní obor: Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku
Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová CSc.

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Kašková	Jméno:	Markéta	Osobní číslo:	441531
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií - oddělení pedagogických a psychologických studií				
Studijní program:	Specializace v pedagogice				
Studijní obor:	Učitelství praktického vyučování a odborného výcviku				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Realizace dalšího vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji (Regionální individuální projekt)

Název bakalářské práce anglicky:
Continuing education of unemployed in the Pardubice Region (Regional individual project)

Pokyny pro vypracování:
Bakalářská práce se soustředí na problematiku vzdělávání nezaměstnaných do 25 let a nad 50 let věku v rámci RIP Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji. Teoretická část se zabývá charakteristikou základních pojmů a souvislostí problematiky. Praktická část přiblíží aktuální situaci ve vzdělávání nezaměstnaných tohoto projektu. Cíl práce je popsat tyto aktivity, zhodnotit je a popřípadě přinést návrhy na zlepšení.

Seznam doporučené literatury:
BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8. MAREŠ, Petr. Nezaměstnanost jako sociální problém. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-08-3.
Žádost o podporu, Identifikace Žádosti: 0o4zyP, Číslo výzvy: 03_15_010

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
PhDr. Michaela Tureckiová CSc. - oddělení pedagogických a psychologických studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 16.1.2017 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2017
Platnost zadání bakalářské práce: 30.9.2018

Podpis vedoucí(ho) práce Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

17.3.2017 Datum převzetí zadání

Podpis studenta(ky)

KAŠKOVÁ, Markéta. *Realizace dalšího vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji (Regionální individuální projekt)*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury. Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších předpisů.

V Praze dne 23. 8. 2017

podpis:

.....

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní PhDr. Michaele Tureckiové CSc. za odborné rady, připomínky, trpělivost a ochotu při tvorbě této bakalářské práce.

Poděkovat bych chtěla i svému synovi, rodičům a přátelům za trpělivost a podporu po celou dobu mého studia.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se soustředí na problematiku dalšího vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji. Jejím cílem je poskytnout informace o dané problematice a prezentace konkrétní vzdělávací aktivity.

Bakalářská práce bude rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část poskytuje informace o problematice. Dále definuji základní pojmy z dané oblasti, trh práce, funkce Úřadu práce, typy nezaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti a možnosti dalšího vzdělávání nezaměstnaných. Praktická část je věnována konkrétnímu Regionálnímu individuálnímu projektu, jeho obsahu a popisu vzdělávacích a podpůrných aktivit. Součástí práce je kvantitativní výzkumné šetření, formou dotazníku, které zkoumá vliv vzdělávacích a podpůrných aktivit na zaměstnatelnost účastníků projektu a jak účastníci samotné aktivity vnímají.

V závěru práce vyhodnotím výsledky výzkumného šetření, na které navazují možné návrhy, které by v budoucnu mohly pomoci ke zkvalitnění podobných vzdělávacích aktivit.

Klíčová slova:

Trh práce, Úřad práce, nezaměstnanost, státní politika zaměstnanosti, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti, Evropský sociální fond, další vzdělávání nezaměstnaných, Regionální individuální projekt, účastník projektu, výzkum.

Abstrakt

This bachelor thesis is focused on problems of educating unemployed in Pardubice region. Its goal is to provide information about given problems and the presentation of specific educational activities.

Bachelor thesis will be divided on theoretical part and on practical part. Theoretical part provides information about problems. I further define basic concepts from provided region, labor market, function of Office of Labor, types of unemployment, active policy of employment and possibilities of further education of unemployed. Practical part is dedicated to concrete Regional individual project, its content and description of educative and supportive activities. Part of this job in quantitative research investigation, in form of questionnaire, which examines influence of educative and supportive activities on the employability of project participants and how participants perceive the activity itself.

At the end I will evaluate results of research investigation which are followed by possible proposals which could help to improve similar educational activities in future.

Key words:

Labor market, Office of Labor, unemployment, state employment policy, active employment policy, regional individual project, participants of project, research.

Obsah

Úvod	10
1 Trh práce	12
1.1 Práce.....	12
1.2 Rovnováha na trhu práce.....	12
2 Zaměstnanost a nezaměstnanost	13
2.1 Nezaměstnanost	13
2.1.1 Úřad Práce.....	14
2.1.2 Zájemce o zaměstnání.....	15
2.1.3 Uchazeč o zaměstnání (UoZ).....	15
2.1.4 Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.....	17
2.1.5 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání.....	17
2.1.6 Vhodné zaměstnání.....	18
2.1.7 Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.....	19
2.1.8 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.....	19
2.2 Míra nezaměstnanosti	20
2.2.1 Typy nezaměstnanosti.....	21
2.2.2 Další členění nezaměstnanosti:.....	22
2.2.3 Důsledky nezaměstnanosti na ekonomiku a sociální situaci.....	23
3 Státní politika zaměstnanosti	24
3.1 Pasivní politika nezaměstnanosti.....	25
3.2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	27
3.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	28
4 Vzdělávání v období nezaměstnanosti nabízené Úřadem práce ČR..	28
4.1 Možnosti dalšího vzdělávání	29
4.1.1 Rekvalifikace.....	29
4.1.2 Job Club.....	31
4.1.3 Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS).....	32
4.1.4 Psychologické poradenství.....	32
4.1.5 Evropská strategie zaměstnanosti.....	33
5 Regionální individuální projekty	36
5.1 Regionální individuální projekt „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ (reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018).....	37
5.1.1 Cíle a koncepce projektu.....	38

5.1.2 Vzdělávací aktivity RIP „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“	39
6 Výzkum	51
6.1 Metodologie výzkumu	51
6.2 Cíl výzkumu.....	51
6.3 Předpoklady dotazníkového šetření	51
6. 4 Výsledky dotazníkového šetření	53
6.5 Ověření předpokladů.....	67
6.6. Návrh na zlepšení.....	70
Závěr	72
Seznam použité literatury a zdrojů	73
Seznam použitých zkratk	77
Seznam tabulek	77
Seznam grafů	78
Seznam příloh	78
Seznam obrázků	79

Úvod

Jako téma své bakalářské práce jsem si zvolila „*Realizace dalšího vzdělávání nezaměstnaných v Pardubickém kraji (Regionální individuální projekt)*“. Výběr tohoto tématu jsem zvolila záměrně, jelikož se v této problematice pohybuji každý den. Pracuji jako odborný pracovník projektu, tedy jako odborný poradce projektu a lektor poradenských programů pro nezaměstnané.

V moderní době je vzdělávání nedílnou součástí života člověka. Není možné se domnívat, že dovednosti, znalosti, které získáme během našeho školního studia, nás plně připraví na profesní zkušenosti v našem životě. Často si člověk musí hledat nové zaměstnání a jeho stávající kvalifikace je jednou z důležitých částí, která mu situaci při hledání usnadní nebo ztíží. Chůď dále se vzdělávat, pracovat na sobě, je důležitá, jak pro pracovní, karierní, tak i osobní růst. Dále se vzdělávat v době, kdy je člověk veden, jako uchazeč o zaměstnání Úřadu práce přináší mnoho pozitiv. Lidé si rozšiřují své pracovní dovednosti, návyky, ale i sociální vazby. Dále získávají důležité sebevědomí, které je nutné k úspěšnému jednání s budoucími zaměstnavateli.

Bakalářská práce se zaměřuje na vzdělávací aktivity pro nezaměstnané, které jsou nabízeny a realizovány kontaktními pracovišti Úřadu práce. První část práce se zaměřuje na stručnou charakteristiku pojmů, které jsou pro tuto práci důležité. Témata, kterým se věnuje, jsou trh práce a nezaměstnanost, Úřad práce, aktivní politika zaměstnanosti a vzdělávání nezaměstnaných. V této části jsou popsány jednotlivé pojmy.

V další části se práce již soustředí na regionální individuální projekty. Zde je popsán konkrétní regionální individuální projekt „*Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji*“, který je realizován v rámci Pardubického kraje. Bude zde uveden konkrétní a reálný stav toho, jaké vzdělávací aktivity jsou nezaměstnaným v rámci projektu nabízeny. Hluběji se potom práce věnuje tématům poradenského programu tak, jak jsou ve skutečnosti realizovány. Poradenský program tvoří stěžejní součást vzdělávacích aktivit regionálních individuálních projektů, a proto je mu dán odpovídající prostor. Práce dále obsahuje možnosti rozšíření stávající kvalifikace pro nezaměstnané, jako další vzdělávací aktivitu.

Výzkumná část vysvětluje, jaká metoda sběru dat byla zvolena. Jako nejvhodnější se jeví kvantitativní varianta sběru dat, konkrétně forma dotazníku.

Šetření probíhalo s šedesáti sedmi účastníky projektu. Účastníci odpovídali na jednotlivé otázky, které nebyly zaměřeny jen na vzdělávací aktivity projektu. Do šetření

byly zahrnuty i další aktivity projektu, jako například individuální poradenství. Dále dotovaná pracovní místa, která nejsou povinnou aktivitou, ale mají velice důležitý vliv na možnou zaměstnatelnost účastníků projektu a s tím spojené plnění projektového cíle. Zahrnutím této aktivity do výzkumného šetření, je možné sledovat, co bylo pro účastníky projektu přínosem. Zjištěné skutečnosti a návrhy napomáhají ke zlepšení struktury vzdělávacích aktivit.

Cílem bakalářské práce je tedy popsat aktivity individuálního regionálního projektu. Dále také informovat o tom, jak dané aktivity projektu ovlivnily zaměstnatelnost účastníků z jejich pohledu. Zhodnotit aktivity a popřípadě přinést návrhy na zlepšení.

1 Trh práce

Krebs uvádí, práce je ovlivňován několika faktory v závislosti na poptávce a nabídce pracovních pozic s různými požadavky na vzdělání, odbornost, kvalifikaci a mzdové podmínky. Trh práce představuje specifický druh trhu, kde se nabízí a hledá lidská pracovní síla. (Krebs, 2010, s. 310). „*Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.*“ (Krebs, 2010, s. 310). „*V klasickém pohledu trh práce produkuje a distribuuje práci jako směnný vztah mezi prací a mzdou.*“ (Mareš, 2002, s. 48). Podle Mareše je trh práce pomyslný prostor, kde poptávka a nabídka po pracovní síle stojí proti sobě ve vzájemné soutěži a tím se vytváří cena práce. (Mareš, 2002, s. 48). „*Význam trhu práce je zvýrazněn některými dalšími základními souvislostmi ekonomik. Jedná se především o skutečnost, že v ekonomice jako celku je trh práce převodovým mechanismem mezi procesy výroby (nabídky, tzn. tvorby statků) a spotřeby (poptávky, které dávají užití výrobních faktorů smysl a objektivizují ho).*“ (Buchtová, 2002, s. 60).

Můžeme tedy chápat, že k utváření statků, služeb a k uspokojování potřeb je třeba lidská činnost, což je práce. Lidé jsou za svoji práci ohodnoceni mzdou, která je pro ně hlavním příjmem a mohou uspokojit své potřeby, zaplatit povinné poplatky (nájem, služby..., také si mohou dopřát koníčky, které je baví.

1.1 Práce

Definice práce z hlediska Zákoníku práce § 1: Závislá práce je ta, která je vykonávána ve vztahu nadřízený (zaměstnavatel) a podřízený (zaměstnanec). Zaměstnanec vykonává práci podle pokynů zaměstnavatele a vykonává ji osobně. Musí být vykonávána za mzdu, plat, odměnu na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě. (Zákoník práce, § 1).

1.2 Rovnováha na trhu práce

Reálně se tento stav stále mění. Když je nabídka práce vyšší než poptávka, na trhu práce vzniká nezaměstnanost. Pokud nabídka práce zaostává za poptávkou, je na trhu práce nedostatek pracovní síly. V současné době nízké nezaměstnanosti nabízí mnoho firem různé nástupní benefity, jako např. určitou finanční částku při nástupu do

zaměstnání, příspěvky na dovolenou, příspěvky na důchodové pojištění a další odborné vzdělávání v dané profesi.

2 Zaměstnanost a nezaměstnanost

„Ne každý, kdo pracuje, je zaměstnaný a také ne každý, kdo nepracuje, je nezaměstnaný“. (Mareš, 2002, s. 16). *„Nemít příjem z trhu práce ovšem neznamená nutně nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale nemoci se na něm prosadit a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky“.* (ibid., s. 16). Na zaměstnání má dle článku o státní politice zaměstnanosti právo každý, bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, politické smýšlení, členství v politických stranách, zdravotní stav, věk....

Businessinfo.cz: Státní politika zaměstnanosti [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>. Mezi zaměstnané lze tedy zařadit osoby, které mají placené zaměstnání, jsou samostatně výdělečně činné a také ty, které jsou na mateřské dovolené nebo v pracovní neschopnosti.

2.1 Nezaměstnanost

Mezi nezaměstnané patří ty osoby, které nemají placené zaměstnání, ale mají chuť a jsou schopné pracovat vzhledem k věku, zdravotnímu stavu a také díky svým pracovním zkušenostem a zaměstnání aktivně hledají. Jsou také ochotné nastoupit okamžitě do zaměstnání. Někteří jedinci zaměstnání nemají a ani ho sami aktivně nehledají, protože jsou zabezpečeni sociálními dávkami od státu a časem se s touto výší příjmů naučí žít, nemají potřebu hledat placené zaměstnání. S nezaměstnaností se nejvíce setkávám u osob, které nemají dostatečnou kvalifikaci, mají nízké vzdělání nebo jsou starší 50 let. Ale v současné době, při nízké nezaměstnanosti jsou mezi nezaměstnanými také osoby s vysokoškolským vzděláním, nejčastěji z řad absolventů bez praxe nebo naopak s věkem 50+. *„Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. K jejímu řešení je třeba mít k dispozici celou informační síť potřebných dat takového typu jako například, koho se nezaměstnanost týká, kde se vyskytuje, jak dlouho trvá, jaká je její míra, jaké jsou předpoklady pro její řešení, včetně finančních zdrojů apod.“* (Krebs, 2010, s. 312).

2.1.1 Úřad Práce

Jestliže v životě člověka nastane situace, že přijde o práci a ihned novou nenalezl, tak by se měl co nejdříve dostavit na Úřad práce České republiky a zaevidovat se mezi uchazeče o zaměstnání. Poskytnout pomoc lidem bez zaměstnání a co nejrychleji je navrátit zpět na trh práce je jeden z hlavních úkolů Úřadu práce.

O Úřadu práce České republiky pojednává zákon č. 73/2011 Sb. jako o správním úřadě s celostátní působností a organizační složkou či účetní jednotkou státu. Tímto zákonem byl dne 1. 4. 2011 zřízen Úřad práce ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) řídí Úřad práce a je jeho nadřízeným správním úřadem. V Úřadu práce ČR působí generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště (KoP). Úřad práce ČR má v čele generálního ředitele, krajské pobočky ředitele a kontaktní pracoviště ředitele nebo vedoucího. *Integrovaný portál MPSV: Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů* [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf

Oblasti, ve kterých plní Úřad práce úkoly:

- zaměstnanost,
- ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- státní sociální podporu,
- dávky pro osoby se zdravotním postižením,
- příspěvky na péči,
- pomoc v hmotné nouzi,
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany,
- dávky pěstounské péče,

Dle publikace JUDr. Simony Davidové lze za podmínek a v rozsahu stanovených jednotlivými zvláštními právními předpisy vyplácí dávky státní sociální podpory, dávky pro osoby se zdravotním postižením, dávky pěstounské péče, příspěvek na péči, pomoc v hmotné nouzi a koná inspekci poskytování sociálně-právní ochrany. *Ministerstvo vnitra České republiky: Co všechno nevíte o Úřadu práce* [online]. Praha [cit. 2016-05]. Dostupné z: file:///C:/Users/marke/Downloads/VS_5-2016_Konzultace_16-18.pdf

„Úřad práce je přístupovým místem pro zajištění elektronické komunikace v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti mezi členskými státy Evropské unie“. *Integrovaný portál MPSV: Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů* [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf

2.1.2 Zájemce o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti § 22 definuje, zájemcem o zaměstnání může být fyzická osoba, která písemně požádá za účelem zájmu o zprostředkování zaměstnání o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání jakoukoli pobočku Úřadu práce na území České republiky. Úřad práce může zájemci zprostředkovat vhodné zaměstnání a také zabezpečenou rekvalifikaci. Zájemcem o zaměstnání může být i ta osoba, která má placené zaměstnání, je osoba samostatně výdělečně činná, student, osoba na mateřské, rodičovské dovolené. může Úřad práce může se zájemcem ukončit evidenci na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo pokud zájemce o zaměstnání neposkytuje krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost nebo ji maří. Po ukončení evidence mezi zájemci o zaměstnání je krajská pobočka povinna zablokovat údaje týkající se dané osoby do doby, než vzniknou nové důvody k jejich dalšímu zpracování. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 22, odst. 1–3).

2.1.3 Uchazeč o zaměstnání (UoZ)

Kotýnková ve své knize uvádí, že uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba, která osobně požádá krajskou pobočku Úřadu práce České republiky, v obvodu, kde má trvalé bydliště a splňuje zákonem stanovené podmínky o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a zprostředkování vhodného zaměstnání. (Kotýnková, 2003, s. 91). Dle zákona o zaměstnanosti § 25 nemůže být do evidence uchazečů o zaměstnání zařazena osoba, která je v pracovně právním vztahu, služebním poměru, výjimku tvoří (osoby, které vykonávají činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, kde nepřesáhne jejich měsíční výdělek polovinu minimální mzdy, dále na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, kde odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy) , překážkou není ani zaměstnání, které není pro

uchazeče vhodným zaměstnáním a je zprostředkováno krajskou pobočkou Úřadu práce, po dobu maximálně třech měsíců (krátkodobé zaměstnání), osoba samostatně výdělečně činná. Společník nebo jednatel společnosti s ručením omezeným, komanditistou v komanditní společnosti, ředitelem obecně prospěšné společnosti, vedoucím organizační složky zahraniční právnické osoby, kde vykonává mimo pracovní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je odměňován (výše výdělku i s případnými odměnami přesáhne polovinu minimální mzdy). Členem představenstva, správní rady, statutárním ředitelem akciové společnosti, kde vykonává mimo pracovní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je odměňován (výše výdělku i s případnými odměnami přesáhne polovinu minimální mzdy). Členem dozorčí rady obchodní společnosti, kde vykonává mimo pracovní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je odměňován (výše výdělku i s případnými odměnami přesáhne polovinu minimální mzdy). Členem družstva, kde vykonává mimo pracovní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je odměňován (výše výdělku i s případnými odměnami přesáhne polovinu minimální mzdy). (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 25, odst. 1) „*Soudcem, poslancem, senátorem Parlamentu, poslancem Evropského parlamentu, členem zastupitelstva obcí, kde jsou mzdy vypláceny, jako uvolněným členům, prezidentem republiky, členem vlády, prezidentem, viceprezidentem, členem Nejvyššího kontrolního úřadu, Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv, členem Rady pro rozhlasová a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, předsedou Energetického regulačního úřadu, členem rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem, nebo zástupcem finančního arbitra, členem Rady pro rozhlasová a televizní vysílání, členem Rady Ústavu pro studium totalitních režimů, členem Rady energetického regulačního úřadu, členem Rady Českého telekomunikačního úřadu, finančním arbitrem nebo zástupcem finančního arbitra (z. č. 131/2015 Sb. účinnost od 1. ledna 2016), nuceným správcem nebo správcem podle zvláštního právního předpisu¹, prokuristou nebo likvidátorem podle zvláštního právního předpisu - 29): § 70 a následující obchodního zákoníku. (předpis byl zrušen zákonem č. 89/2012 Sb.), a to v době, kdy tuto činnost vykonává“ (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 25). Dále Zákon o zaměstnanosti § 25 vymezuje, osoba pečující o dítě nebo osoba vykonávající pěstounskou péči na přechodnou dobu, při vyplácení odměny pěstouna dle §47j odst. 1 písm. c) a d) zákona o sociálně-právní ochraně dětí, osoba, která je výdělečně činná v zahraničí, fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání (je povinna tuto*

skutečnost oznámit krajské pobočce Úřadu práce při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání a zařazení do evidence UoZ, nebo osobně, písemně do 8 dnů od zahájení studia),

fyzická osoba pověřená obchodním vedením, kde vykonává mimo pracovní vztah k této společnosti pro společnost práci, za kterou je odměňován (výše výdělku i s případnými odměnami přesáhne polovinu minimální mzdy). Překážkou pro zařazení do evidence UoZ je neposkytnutí identifikačních údajů, neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů (§ 17 odst. 2), dále pokud fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce, pokud zaměstnavatel ukončí s fyzickou osobou vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce z důvodu porušení povinností zvláště hrubým způsobem. Z těchto dvou důvodů může fyzická osoba znovu požádat o zařazení do evidence UoZ po uplynutí doby 6 měsíců. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 25 odst. 8).

Rozdíl mezi zájemcem a uchazečem o zaměstnání je také ve vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Uchazeč, který splnil zákonem dané podmínky má nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zájemce o zaměstnání tento nárok nemá. Při rekvalifikaci jsou zájemcům o zaměstnání hrazeny pouze náklady, podpora při rekvalifikaci zájemci nenáleží.

2.1.4 Zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti § 26 stanoví, že k zařazení fyzické osoby do evidence uchazečů o zaměstnání dojde dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Žádost uchazeče o zprostředkování zaměstnání obsahuje identifikační údaje, souhlas s jejich zpracováním, dále údaje o jeho kvalifikaci, pracovních zkušenostech, zájmu o určitá povolání, pokud má uchazeč zdravotní omezení nebo postižení je třeba toto písemně doložit lékařským posudkem. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 26, odst. 1–2).

2.1.5 Práva a povinnosti uchazeče o zaměstnání

MPSV vymezuje uchazečům o zaměstnání při evidenci na Úřadu práce určitá práva a povinnosti. Mezi hlavní práva uchazeče o zaměstnání patří, vyhledávání vhodného zaměstnání, poskytování informací o volných pracovních příležitostech,

poradenství, podporu v nezaměstnanosti, pokud splní zákonem dané podmínky. Dále má právo na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (zde se jedná o osoby z vyloučených lokalit, osoby po ukončení výkonu trestu, osoby, které se přechodně ocitli v mimořádně obtížných poměrech nebo která v nich žijí, osoby po propuštění z výkonu ochranného opatření), dále na pracovní rehabilitaci, v případě, že se jedná o osobu se zdravotním postižením I. a II. stupně.

Integrovaný portál MPSV: Práva a povinnosti uchazeče a zájemce [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Zákon o zaměstnanosti § 27 uvádí pro uchazeče o zaměstnání důležitou povinnost, a to spolupráci s Úřadem práce. Bez této spolupráce by byla veškerá snaha o zprostředkování zbytečná. Každá osoba, která požádá o zprostředkování zaměstnání, si musí být vědoma toho, že je zde dobrovolně a zavazuje se k plnění určitých povinností. Uchazeč o zaměstnání je povinen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání na kontaktním pracovišti krajské pobočky Úřadu práce, u které požádal o zprostředkování zaměstnání. Má povinnost se pravidelně dostavovat na sjednané schůzky Úp, projednat doporučené zaměstnání ve stanovené lhůtě, spolupracovat při vypracování a aktualizaci IAP (individuální akční plán). Dále je povinen sdělit změny o svém zdravotním stavu, omezení a případně je doložit lékařským posudkem. V případě, že bude Úp vyžadovat za účelem posouzení a vystavení lékařského posudku od lékaře vyšetření zdravotního stavu, je uchazeč povinen toto vyšetření absolvovat. Pokud dojde ze strany uchazeče ke změnám místa trvalého bydliště, nedostavení se na sjednanou schůzku, nemoc, nástup do zaměstnání je povinen tuto skutečnost oznámit osobně nebo písemně do osmi kalendářních dnů. V případě nástupu do zaměstnání doloží pracovní smlouvu. Pokud se jedná pouze o přivýdělek má uchazeč povinnost tuto skutečnost sdělit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den, kdy tuto činnost začne vykonávat. Jedná se o nekolidující zaměstnání a uchazeč je poté povinen dokládat výši měsíčního výdělku ve stanovené lhůtě Úřadem práce. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 27, odst. 1–4).

2.1.6 Vhodné zaměstnání

Vhodným zaměstnáním je podle definice MPSV takové zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, kde délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, je sjednáno na dobu

neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, odpovídá zdravotní způsobilosti, kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dostupnosti. Uchazeč, který je veden v evidenci déle než 1 rok, je pro něj vhodným zaměstnáním takové zaměstnání, které splňuje podmínky a povinnosti, které zakládá povinnost odvádět pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, kde délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, odpovídá zdravotní způsobilosti, kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dostupnosti nebo pokud splňuje povinnost odvádět pojistné a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce, odpovídá zdravotní způsobilosti, kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dostupnosti a délka pracovní doby je nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

Integrovaný portál MPSV: Práva a povinnosti uchazeče a zájemce [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

2.1.7 Ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Zákon o zaměstnanosti § 29 stanovuje, kdy dojde k ukončení evidence uchazečů o zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce a to dnem, ke kterému podal uchazeč písemně nebo osobně požádal o ukončení z důvodu nástupu do zaměstnání, který následně doloží pracovní smlouvou, nástupu do výkonu trestu odnětí svobody, výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence, dnem následujícím po úmrtí uchazeče nebo dnem následujícím po prohlášení uchazeče za mrtvého, dnem následujícím po uplynutí 6 měsíční doby po vzetí uchazeče do vazby, při dodatečném zjištění krajskou pobočkou Úřadu práce k nezpůsobilosti být účastníkem právních vztahů, pozbytím způsobilosti uchazeče k právním vztahům. Dále pokud došlo ke skutečnostem uvedeným v § 25, které jsou zmiňovány v kapitole 2.1.2, s výjimkou, dočasné práce neschopnosti uchazeče, nebo pobírá-li peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 29).

2.1.8 Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání

Podle § 29 Zákona o zaměstnanosti může Krajská pobočka Úřadu práce vyřadit UoZ rozhodnutím, pokud došlo ke skutečnostem uvedeným v § 25, s výjimkou, dočasné

práce neschopnosti uchazeče, nebo pobírá-li peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 29). Dále podle § 30 Zákona o zaměstnanosti, jestliže uchazeč nesplní oznamovací povinnost. Pokud uchazeč o zaměstnání bez vážných nesplní povinnost § 25 odst. 3 a to tím, že výše jeho měsíčního výdělku přesáhne polovinu minimální mzdy, pokud neoznámí osobně nebo písemně do 8 dnů změny, které se týkají vedení v evidenci UoZ, je povinen oznámit do 8 dnů skutečnosti, které mu bránily dostavit se na plánovanou schůzku na zprostředkování a následně doložit omluvenkou. Vyřazen může být také uchazeč, který zrušil svůj souhlas se zpracováním osobních údajů, v těchto případech může znovu písemně požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí doby 3 měsíců. Krajská pobočka Úřadu práce vyřadí uchazeče z evidence rozhodnutím, a to v případě, kdy vykonává nelegální práci odmítne nastoupit bez vážných důvodů do vhodného zaměstnání, na dohodnutou rekvalifikaci, pokud se neúčastní rekvalifikačního kurzu ve stanovených termínech podle harmonogramu, nezúčastní se závěrečné zkoušky. Uchazeč, který je v evidenci déle než 5 měsíců, může být vyřazen, pokud odmítne bez vážných důvodů nabídku rekvalifikace krajské pobočky Úřadu práce. Nespolupráce s vypracováním individuálního akčního plánu nebo jeho aktualizace a neplnění podmínek v něm uvedených vede také k vyřazení z evidence. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 30). K maření součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce dochází v souladu s § 31 Zákona o zaměstnanosti, jestliže je uchazeč podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce a neplní je, neprojedná ve stanovené lhůtě doporučená zaměstnání, nedostaví se bez vážného důvodu na krajskou pobočku Úřadu práce. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 31). Jak uvádí Zákon o zaměstnanosti § 30, v těchto případech může znovu písemně požádat o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání po uplynutí doby 6 měsíců (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 30).

Zákon o zaměstnanosti § 32 stanovuje povinnost Krajské pobočky Úřadu práce vydat uchazeči při ukončení evidence uchazečů o zaměstnání potvrzení o době evidence, zablokovat údaje, které se týkají uchazeče o zaměstnání do doby, než nastanou další nové důvody k jejich zpracování. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 32).

2.2 Míra nezaměstnanosti

„Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L} \times 100(\%),$$

Kde:

u je míra nezaměstnanosti,

U je počet nezaměstnaných,

L je počet pracovních sil.“ (Krebs, 2010, s. 313).

„Samotná míra nezaměstnanosti může být obecná, ale i specifická, jen pro jisté kategorie osob. Obecná míra závisí na faktorech ovlivňujících celou ekonomiku (ceny ropy, ekonomický cyklus, příliv nových pracovních sil na trh práce apod.). Specifické míry nezaměstnanosti pro jednotlivé sociální kategorie závisí vždy na faktorech ovlivňujících především tyto kategorie osob (muže, ženy, mládež, příslušníky etnických minorit, manuální dělníky, určité profese apod.).“ (Mareš, 2002, s. 22).

2.2.1 Typy nezaměstnanosti

Příčin nezaměstnanosti je více.

Krebs rozlišuje několik typů nezaměstnanosti, z nich každá má jinou příčinu, závažnost a různé možnosti řešení. (Krebs, 2010, s. 313).

Nezaměstnanost se dělí například na tyto typy:

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost je dle Krebse spojená s hledáním lepšího zaměstnání. Lidé vstupují na trh práce nově, opakovaně nebo v tu chvíli práci mění a žádaná jejich vysněná není momentálně na trhu, a proto určitou dobu trvá, než ji naleznou. Jedná se o přechodnou dobu a tato nezaměstnanost je považována za dobrovolnou. (Krebs, 2010, s. 313).

Strukturální nezaměstnanost

Podle Holmana vzniká strukturální nezaměstnanost hlavně v důsledku změn v ekonomice, některá pracovní odvětví jsou více žádána, jiná méně. V některých odvětvích dochází k propouštění zaměstnanců, v jiných zase poptávka po pracovních silách roste. V některých případech je nutné, aby se lidé rekvalifikovali. (Holman, 2005, s. 153).

Cyklická nezaměstnanost

Holman uvádí, že je cyklická nezaměstnanost vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Tato nezaměstnanost je nežádoucí a vzniká tehdy, kdy je ekonomika v recesi, když poptávka po zboží a službách není tak vysoká a firmy své

zaměstnance spíše propouštějí, než přijímají nové. Toto období nepřesahuje dobu jednoho až dvou let. (Holman, 2007, s. 422).

Sezónní nezaměstnanost

Mareš definuje sezónní nezaměstnanost takto, pokud je cyklická nezaměstnanost pravidelná a je spojena s ročním obdobím, jedná se o sezónní nezaměstnanost. Touto nezaměstnaností mohou být postiženy i služby, v letních obdobích je vyšší požadavek například po plavčících, obsluhách do stánků s občerstvením. V zemědělství po sběračích ovoce, zeleniny. V zimním období stoupá poptávka po lyžařských instruktorech, obsluhách vleků, občerstveních. (Mareš, 2002, s. 20).

Skrytá nezaměstnanost

Tato nezaměstnanost je podle Mareše dána tím, že jsou z evidence vyřazováni ti, kteří sice nejsou umístěni v zaměstnání, ale jsou zařazeni do programů pro nezaměstnané, například rekvalifikace, projekty, veřejně prospěšné práce. (Mareš, 2002, s. 20-21). „*O skryté nezaměstnanosti se také hovoří v případě osob s nízkou kvalifikací či vysokým věkem (či jiným handicapem), které zůstávají pro tyto své charakteristiky neumístěny a jsou odsouvány mimo trh práce (patří sem například předčasné odchody do důchodu).*“ (Mareš, 2002, s. 21).

Nepravá nezaměstnanost

Při tomto typu nezaměstnanosti se dle Mareše jedná o osoby, které jsou sice vedeny jako uchazeči o zaměstnání, ale sami práci nehledají, odmítají a nechtějí ji přijmout. Snaží se maximálně vyčerpat nárok na podporu v nezaměstnanosti v plném rozsahu. Většinou vykonávají nelegální práci. (Mareš, 2002, s. 21-22).

2.2.2 Další členění nezaměstnanosti:

Podle Krebse nastává dobrovolná nezaměstnanost tehdy, pokud osoby nechtějí pracovat vůbec a mají raději svůj volný čas. Nebo jiní uchazeči čekají dobrovolně na lépe placené místo a odmítají nabízená pracovní místa. (Krebs, 2010, s. 314). Při nedobrovolné nezaměstnanosti jsou uchazeči na pracovním trhu ochotni pracovat při daných určitých podmínkách, ale nemohou volná pracovní místa najít. V tomto případě je počet nezaměstnaných vyšší, než je nabídka volných pracovních míst. (ibid., s. 314).

Je nutno říci, že každá nezaměstnanost v sobě skrývá určitá rizika. Menší rizika jsou u nezaměstnanosti frikční, strukturální a sezónní. Vysoké riziko v sobě nese nezaměstnanost cyklická, která je i závažným problémem pro ekonomiku.

2.2.3 Důsledky nezaměstnanosti na ekonomiku a sociální situaci

Důsledky ekonomické

Krebs vysvětluje důsledky ekonomické takto, dochází zde ke ztrátě produkce, vyrábí se méně, než by se mělo, klesá HDP. Dochází k poklesu nebo ztrátě kvalifikace zaměstnanců, k poklesu jejich příjmů a tím pádem snížení životní úrovně. (Krebs, 2010, s. 316).

Důsledky sociální

Krebs k souvislostem důsledků sociálních uvádí, že dopady nezaměstnanosti jsou spojeny se sociální situací nezaměstnaných, jejich rodin a domácností na společenský život. Dochází ke ztrátě sociálních kontaktů, sociálního postavení. Lidé se často uzavírají do sebe, stydí se, že se ocitli na Úřadu práce. (Krebs, 2010, s. 316).

Ovlivnění životní úrovně

Krebs také upozorňuje na to, jak nezaměstnaným a jejich rodinám z důvodu nezaměstnanosti klesá životní úroveň, nasávají finanční potíže, jelikož jsou odkázáni pouze na sociální dávky. (Krebs, 2010, s. 317).

Ovlivnění rodiny

Krebs uvádí, že nezaměstnanost ovlivňuje rodinu v několika ohledech, především poklesem příjmů a tím i možné snížení životní úrovně. (ibid., s. 317).

Vnímání času

Krebs upozorňuje na to, jak nezaměstnanost narušuje denní režim nezaměstnaných, jejich časovou strukturu, nemusejí totiž pravidelně vstávat, vykonávat v určitou dobu určitou činnost, jelikož mají více volného prostoru a tím se mění i vnímání času. (ibid., s. 317).

Ovlivnění fyzického a psychického zdraví

Podle Krebse působí nezaměstnanost na mnoho lidí velice negativně. Dochází zde i ke ztrátě sociálního kontaktu, vyčlenění ze společnosti. Člověk se cítí nepotřebný, zbytečný a nezaměstnanost bere jako své životní selhání. Klesá sebevědomí a sebedůvěra. (Krebs, 2010, s. 317).

Z tohoto vyplývá, že nezaměstnanost ovlivňuje všechny složky našeho života. Někdo snáší ztrátu zaměstnání lépe, zvláště když byl v zaměstnání nespokojen finančně, pracovními vztahy nebo podmínkami, byl u daného zaměstnavatele zaměstnán kratší dobu. Někdo nese ztrátu zaměstnání hůře, nemůže se s touto situací vyrovnat, bere ji jako zradu od zaměstnavatele, zvláště, pokud je to člověk, který má těsně před odchodem do starobního důchodu a u daného zaměstnavatele pracoval delší dobu, nebo „celý“ život. Je proto důležité, neztratit chuť hledat nové zaměstnání sám, s pomocí rodiny, přátel, Úřadu práce. Je také na místě zjistit si možnosti dalšího vzdělávání a tím si buď zvýšit danou kvalifikaci, nebo získat novou a následně tak mít lepší uplatnitelnost na trhu práce.

Pro tuto práci jsou nezaměstnanými ti, kteří jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání (UoZ) Úřadu práce ČR.

3 Státní politika zaměstnanosti

V zákoně o zaměstnanosti § 2 je zakotveno, že Státní politika zaměstnanosti zahrnuje v České republice právo na zaměstnání, sledování a vyhodnocování situace na trhu práce, rozvoj lidských zdrojů, opatření v oblasti zaměstnanosti v souladu s evropskou strategií zaměstnanosti, čerpání pomoci z Evropského sociálního fondu., hospodaření z prostředky na politiku zaměstnanosti, informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, podporu v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci, rovnost zacházení s muži a ženami, s osobami se zdravotním postižením, s osobami bez ohledu na jejich etnický původ a s dalšími, které mají složitější uplatnění na trhu práce. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 2). Politika zaměstnanosti a opatření z ní vycházející mají vést ke snížení vysoké nezaměstnanosti v určitých regionech. „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty*“. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 104). Článek uvádí, jako cíl Státní politiky zaměstnanosti, dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití pracovních sil, zabezpečení práva občanů na zaměstnání. V České republice státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce. *Businessinfo.cz: Státní politika zaměstnanosti* [online]. Praha [cit.2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>.

Podle Sirovátky lze rozlišovat dvě úrovně politiky zaměstnanosti, které se vzájemně ovlivňují a doplňují: Makroekonomická (hospodářská politika) a Mikroekonomická (opatření politiky pracovního trhu ovlivňuje poptávku i nabídku na trhu práce). (Sirovátka, 1995).

Dále Sirovátka uvádí, další dvě roviny politiky zaměstnanosti jsou pasivní a aktivní opatření. Pasivní politika nepůsobí na uchazeče stimulačně a je finančně nákladná. Jde hlavně o podporu v nezaměstnanosti, která je částečnou kompenzací při ztrátě výdělku. (ibid.). Na druhé straně aktivní politika má za cíl působit na uchazeče a zaměstnavatele motivačně a tím podporovat jejich aktivitu na trhu práce.

3.1 Pasivní politika nezaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti je jedním z velice důležitých prostředků státní politiky zaměstnanosti. Pasivně vyrovnává ztrátu příjmu v období nezaměstnanosti. Můžeme říci, že je to tedy hmotné zabezpečení UoZ. Tuto definici však nenajdeme v současném znění zákona o zaměstnanosti, spíše se sní lze setkat ve vyhláškách či směrnicích. Pasivní politika by měla UoZ motivovat k nalezení vhodného pracovního místa. Lidé, kteří tuto dávku pobírají a zvyknou si na ni, ztrácí zájem o nalezení nového zaměstnání nebo se zájem sníží. Kdyby dávky pasivní politiky zaměstnanosti byly vyšší než příjmy z předchozího zaměstnání, tak může dojít ke ztrátě motivace pro hledání zaměstnání a k dobrovolné nezaměstnanosti.

Mezi nejznámější nástroje pasivní politiky zaměstnanosti, patří dle definice Zákona o zaměstnanosti § 39 podpora v nezaměstnanosti. Nárok tuto dávku má nárok uchazeč o zaměstnání, který požádal krajskou pobočku Úřadu práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, nesmí být ke dni podání žádosti poživitelem starobního důchodu. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 39, odst. 1, písmene a) – c)). Důležitým faktorem z hlediska Zákona o zaměstnanosti § 41 je, zda uchazeč získal v rozhodném období, posledních dvou let dobu důchodového pojištění alespoň 12 měsíců ze zaměstnání, formou dohod („brigád“), jinou výdělečnou činností. Do období dvou let se započítává i náhradní doba, za kterou se považuje péče o dítě do 4 let věku, péče o osobu blízkou, ve stupni invalidity II. (středně těžká závislost), III. (těžká závislost), a IV. (úplná závislost). Dále se za náhradní dobu považuje osobní péče o osobu mladší 10 let, která je v I. stupni závislosti (lehká závislost) a neobejde se bez pomoci druhé osoby, dlouhodobá dobrovolnická činnost u organizace, která má akreditaci Ministerstva vnitra nebo výkon

veřejné služby na základě smlouvy o veřejné službě, kde v kalendářním týdnu musí být splněna doba alespoň 20 hodin. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 41, odst. 1–3, písmene a) – f)). Zákon o zaměstnanosti § 39 dále definuje, jestliže UoZ splní podmínky, které stanoví zákon o zaměstnanosti, vzniká mu nárok na podporu v nezaměstnanosti. Důležitým faktorem pro stanovení délky podpůrní doby je věk UoZ v době podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 39).

Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti náleží podle Zákona o zaměstnanosti § 43 uchazeči o zaměstnání, pokud splnil zákonem stanovené podmínky účasti na důchodovém pojištění ze zaměstnání nebo z jiné výdělečné činnosti.

- 1) do věku 50 let 5 měsíců
- 2) nad 50 do 55 let 8 měsíců
- 3) nad 55 let 11 měsíců. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 43).

§ 43 Zákona o zaměstnanosti stanovuje případy, kdy uchazeči nevznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti a to, pokud je mu poskytován starobní důchod, dávky nemocenského pojištění, s výjimkou takové výdělečné činnosti, kde nepřesáhne výdělek polovinu minimální mzdy a krátkodobé zaměstnání (nejdéle na 3 měsíce). Zde se uchazeči o zaměstnání podpora v nezaměstnanosti rozhodnutím zastaví. Podpora v nezaměstnanosti se neposkytuje uchazeči po dobu trvání právního vztahu z činností uvedených v § 25 odst. 3, dále podle § 25 odst. 1 písm. c) až f) a s) (popisováno v kapitole 2.1.2 Uchazeč o zaměstnání) bez přihlédnutí k výši příjmu nebo odměny, neplatí pro člena bytového družstva, který činnost vykonává mimo pracovněprávní vztah nebo je pověřen obchodním vedením bytového družstva. Uchazeči, kterému je poskytována podpora při rekvalifikaci je zastavena podpora v nezaměstnanosti. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 43). Dále se v Zákoně o zaměstnanosti § 44a uvádí, jestliže bylo uchazeči o zaměstnání z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné, podpora v nezaměstnanosti mu bude poskytnuta až po uplynutí doby, která se vypočítá podle počtu násobků průměrného měsíčního výdělku. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 44a). Zákon o zaměstnanosti § 44b stanovuje, že uchazeči, kterému vznikl nárok odstupné, ale nebylo mu vyplaceno v nejbližším výplatním termínu, poskytne krajská pobočka Úřadu práce kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do doby uvedené v § 44a. Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči poskytne po uplynutí doby, za

kteřou mu byla poskytnuta kompenzace. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 44b). Výše podpory v nezaměstnanosti se podle Zákona o zaměstnanosti § 50 stanovuje: první 2 měsíce podpůřčí doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a po zbývající podpůřčí dobu 45 % průměrného měsíčního výdělků. V případě, že uchazeč ukončí sám nebo dohodou poslední zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážných důvodů činí výše podpory 45 % průměrného měsíčního výdělků po celou podpůřčí dobu. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 50). Zákon o zaměstnanosti § 51 uvádí, že v případě, kdy uchazeč o zaměstnání nemůže bez svého zavinění doložit výši průměrného měsíčního výdělků nebo nelze stanovit průměrný měsíční čistý výdělek stanoví se výše podpory v nezaměstnanosti první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, další 2 měsíce 0,12násobku a po zbývající podpůřčí dobu 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 51).

3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Krebs přináší pro aktivní politiku zaměstnanosti toto vysvětlení, aktivní politika zaměstnanosti (APZ) má za cíl zajistit rovnováhu na trhu práce. Jedná se zejména o poradenství, rekvalifikační kurzy, dotovaná pracovní místa (společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce), odborné praxe pro absolventy. Pro vstup na trh práce a udržení na něm a pro snížení nezaměstnanosti jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti velice důležité. Opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou vždy limitovány objemem finančních prostředků, které lze na aktivity použít. (Krebs, 2010, s. 326). „*Aktivní politika zaměstnanosti zahrnuje zejména: podporu a finanční spoluúčast úřadů práce na vytváření nových pracovních míst u zaměstnavatelů a pracovních příležitostí (jde o tzv. společensky účelná pracovní místa a veřejně prospěšné práce)*“. (Krebs, 2010, s. 326). Podle Krebse aktivní politika zaměstnanosti dále podporuje finančními příspěvky uchazeče, kteří se rozhodnou podnikat. Podporuje zaměstnavatele, kteří zajistí odbornou praxi a zaměstnání absolventů. Také programy podpor, které zajistí zaměstnatelnost osob se zdravotním handicapem. Organizaci a finanční spoluúčast při zabezpečování rekvalifikačních kurzů. (Krebs, 2010, s. 326–327). „*některé další příspěvky zaměstnavatelům na uchazeče (například na zapracování)*“. (Krebs, 2010, s. 327). „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a*

Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty“. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 104).

3.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Individuální akční plán (IAP): jak je uvedeno na MPSV, vypracovává úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Jeho obsahem je především stanovení postupu s časovým harmonogramem při plnění jednotlivých opatření ke zvýšení uplatnitelnosti na trhu práce. *Integrovaný portál MPSV:* [online]. Praha [cit. 2009-07-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7327>. Job Club je další poradenskou aktivitou, kterou úřad práce uchazečům o zaměstnání poskytuje. Podle Zákona o zaměstnanosti § 108 zajistí rekvalifikace novou kvalifikaci nebo rozšíří stávající. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 108). Více informací o aktivitách Job Club a rekvalifikace bude uvedeno v kapitole 4.1. Možnosti dalšího vzdělávání.

Všechny uvedené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou považovány za národní. Mezi specifické nástroje patří regionální individuální projekty (RIP), které se individuálně přizpůsobují potřebám konkrétních regionů. Mezi tyto programy patří i Regionální individuální projekt „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018“, který bude popsán v kapitole 5.1.

4 Vzdělávání v období nezaměstnanosti nabízené Úřadem práce ČR

Nezaměstnaní si zvyšují svoji kvalifikaci, setkávají se s novými lidmi a udržují denní režim. Každý, kdo je veden jako uchazeč o zaměstnání má možnost si svou kvalifikaci obnovit, udržet nebo zvýšit pomocí různých aktivit nabízených Úřadem práce.

Nelze zde obsáhnout veškeré možnosti, které jsou nabízeny nezaměstnaným na kontaktních pracovištích Úřadu práce. Seznámíme se zde s nabídkou vzdělávacích aktivit pro UoZ.

Vzdělávání nezaměstnaných je zařazeno do skupiny další vzdělávání.

„Obecně je možno konstatovat, že hospodářské systémy výrazně ovlivňují proces profesního vzdělávání dospělých. Např. v centrálně řízeném hospodářství byla vzdělávací sféra jako celek chápána jako nástroj k prosazování celospolečenských (ideologických a ekonomických) potřeb a plánů na úkor jedince. (Mužik, 2000, s. 42-43).

Podle Mužíka je v podmínkách tržní ekonomiky profesní vzdělávání určitým nástrojem člověka k dosažení úspěchu nejen v zaměstnání, ale i společenském životě. (Mužík, 2000, s. 43). Dále Mužík uvádí, že nelze vidět význam dalšího vzdělávání jen z pohledu profesní oblasti. Pro mnohé dospělé je stále větším problémem adaptovat se na společenské podmínky. (Mužík, 2000, s. 44) „*Významným prostředkem je v této souvislosti osvětová činnost*“. (Mužík, 2000, s. 44).

Osvěta, v definici Mužíka pomáhá:

Předávat informace, znalosti a tím pomoci lidem k tomu, aby si v budoucnu byli sami schopni řešit problémy v určitých situacích. Pomáhá dospělým při obtížných životních rozhodnutích. (Mužík, 2000, s. 45) Osvěta je podle Mužíka také zaměřena na analýzu buď současných situací, nebo očekávaných v budoucnu. Uvědomovat si možnost problémů, které mohou vzniknout. (ibid., s. 45).

4.1 Možnosti dalšího vzdělávání

4.1.1 Rekvalifikace

Zákon o zaměstnanosti § 109a vymezuje dva druhy rekvalifikací, a to zabezpečenou a zvolenou. Zabezpečená rekvalifikace Úřadem práce umožňuje uchazečům získat podporu při rekvalifikaci ve výši 60 % průměrného měsíčního výdělku, který dokládá při vstupu do evidence uchazečů o zaměstnání. Dále je hrazen samotný rekvalifikační kurz, náklady na dopravu. Při rekvalifikaci zvolené si sám uchazeč vyhledá rekvalifikační kurz, který musí mít akreditaci, předloží na poradenství žádost o rekvalifikaci. Jeho požadavek bude posouzen komisí, která sleduje, zda je rekvalifikace prospěšná k získání pracovního místa, zda je pro uchazeče vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu (dokládá se posudkem od lékaře). (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 109a) „*Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude povinen cenu rekvalifikace Úřadu práce uhradit. Nedokončí-li rekvalifikaci bez vážných důvodů, Úřad práce za něho cenu zvolené rekvalifikace neuhradí*“.

Integrovaný portál MPSV: Rekvalifikace [online]. Praha [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>.

U zvolené rekvalifikace nevzniká uchazeči nárok na podporu při rekvalifikaci a ani na úhradu nákladů spojených s cestováním.

Podle Zákona o zaměstnanosti § 108 se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace, rozšíření stávající a její udržení a prohloubení. Obsah a rozsah rekvalifikace určuje dosavadní vzdělání, zdravotní stav, znalosti a zkušenosti uchazeče, který má být rekvalifikován formou nových znalostí, praktických dovedností a teoretických znalostí. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 108). Z definice Zákona o zaměstnanosti § 108 může být do rekvalifikace zařazen ten, kdo je veden na Úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání. Dále musí mít vstupní kvalifikační předpoklady pro daný ty rekvalifikace, například odpovídající stupeň vzdělání. Uchazeč musí být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikace, a i pro výkon nové pracovní profese (dokládá se zdravotním posudkem od lékaře). Rekvalifikace musí být také potřebná k tomu, jelikož uchazeč nemůže najít pracovní uplatnění ve svém oboru. Je třeba aby byla také účelná a uchazeč našel po jejím absolvování pracovní uplatnění. (ibid., § 108).

Náklady rekvalifikace

Úřad práce hradí dle MPSV uchazeči nebo zájemci náklady na rekvalifikaci v tom případě, kdy jej na ni doporučí a uzavře s ním písemnou dohodu o rekvalifikaci. Také může být uchazeči poskytnut příspěvek na úhradu jízdného.

Integrovaný portál MPSV: Rekvalifikace [online]. Praha [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>. „*V dohodě o rekvalifikaci je stanovena povinnost, uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud uchazeč nebo zájemce o rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci. Na úhradu nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok.* (ibid.). Zákon o zaměstnanosti § 109a stanovuje vynaloženou částku u zvolené rekvalifikace tak, že nesmí přesáhnout v období 3 let 50.000,- Kč. Úhrada nákladů u rekvalifikace zvolené je nenároková a je plně na zvážení Úřadu práce, jestli ji uhradí. Další náklady spojené se zvolenou rekvalifikací, jako je jízdné, potvrzení od lékaře si hradí uchazeč nebo zájemce. Pokud by uchazeč nebo zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítl bez vážných důvodů nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nové kvalifikaci bude po něm požadována úhrada ceny rekvalifikačního kurzu v plné výši. Pokud by rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončil, Úřad práce neuhradí cenu zvolené rekvalifikace. (Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb., § 109a).

Realizace rekvalifikace

MPSV uvádí, Úřady práce zabezpečují rekvalifikace na základě písemně uzavřených dohod s rekvalifikačním zařízením.

Integrovaný portál MPSV: Rekvalifikace [online]. Praha [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>. „*Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání*“. (ibid.) Rekvalifikační střediska provádějící kurzy musí mít akreditaci MŠMT nebo jinou.

Výběr a zařazení uchazečů/zájemců o zaměstnání do rekvalifikačních kurzů

Podle MPSV musí před samotným zařazením do rekvalifikace proběhnout profesně/poradenský pohovor na útvaru zaměstnanosti kontaktního pracoviště Úřadu práce. Útvar zaměstnanosti podává návrh na zařazení do rekvalifikačního kurzu referátu zprostředkování a poradenství Úřadu práce. (ibid.). „*Konečné stanovisko k návrhu na zařazení do rekvalifikace má tento referát*“. (ibid.). MPSV dále uvádí, že k podpisu dohod o rekvalifikaci a zařazení, jsou uchazeči/zájemci o zaměstnání zváni útvarem zaměstnanosti kontaktních pracovišť nebo také referátem zprostředkování a poradenství Úřadu práce. (ibid.).

4.1.2 Job Club

Job Club je dle charakteristiky MPSV poradenský program, který má za cíl motivovat a aktivizovat účastníky k lepšímu uplatnění na trhu práce. Job Club je určen především pro osoby se zdravotním postižením, osoby do 20 let věku, osoby pečující o děti do 15 let věku, osoby starší 50 let, osoby, které jsou v evidenci déle, než 5 měsíců, osoby, které potřebují zvýšenou péči, a to především ty, které se ocitly v mimořádně obtížné situaci, osoby po ukončení výkonu trestu.... V současné době je Job Club přístupný všem uchazečům o zaměstnání, kteří si sami chtějí vylepšit svou sebe prezentaci, sebevědomí a také se naučit zvládat stresové situace, které jsou spojeny s nezaměstnaností. Job Club zprostředkuje uchazečům aktuální seznamy volných pracovních míst (v tisku, na webových stránkách, kontakty na pracovní agentury zprostředkující zaměstnání doma i v zahraničí), nabídky rekvalifikačních kurzů, projektů ESF. Do Job Clubu je možné se dostat na základě žádosti o zařazení do skupinového poradenství u zprostředkovatelky ÚP. *Integrovaný portál MPSV: Job club*. [online]. [cit. 2014-08-02] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

4.1.3 Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání (IPS)

IPS poskytují podle MPSV informace a poradenství v oblasti další kariéry klientům, kteří o tuto službu požádají. Jedná o služby v oblasti možností dalšího vzdělávání: pomoc s výběrem rekvalifikace a profesní kvalifikace, jaké jsou podmínky při rekvalifikaci a ověření výsledků dalšího vzdělávání a získání profesní kvalifikace. Poskytuje informace o nárocích a požadavcích na jednotlivá povolání: popis pracovních činností, které dané povolání vyžaduje, předpoklady a způsobilost k výkonu povolání, vzhledem ke vzdělání, osobnostním a zdravotním předpokladům a uplatnitelnost jednotlivých povolání na trhu práce. Profesní (pracovní diagnostika) zhodnotí pomocí testů ke zjištění profesních zájmů profesní předpoklady a sebehodnocení a ověří předpoklady k dalšímu vzdělávání a pracovnímu uplatnění. Pomáhá při sestavování životopisu na PC, při vyhledávání volných pracovních míst na portále MPSV. *Integrovaný portál MPSV: Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání* [online]. [cit. 2017-06-06] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/informacni_a_poradenske_stredisko_pro_volbu_a_zmenu

4.1.4 Psychologické poradenství

MPSV vymezuje jako důležitou aktivitu v období nezaměstnanosti také psychologické poradenství, které nabízí uchazečům pomoc a podporu při volbě a změně povolání, pomáhá motivovat a aktivovat k řešení dané situace, poskytuje odborné posouzení při výběru vhodné rekvalifikace, profesní orientace a kariéry, pomáhá při zvládání náročných životních situací v době nezaměstnanosti, zvládání stresu, sebepoznání, sebeprezentaci, komunikaci a další sociální dovednosti, nabízí možnost bilanční diagnostiky – určená pro uchazeče, kteří jsou motivováni ke změně, ale nevědí, jak této změny dosáhnout. Je zaměřena na komplexní posouzení schopností a možností pro budoucí pracovní uplatnění, zjišťuje psychickou způsobilost k dalšímu vzdělávání. *Integrovaný portál MPSV: Psychologické poradenství* [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/psychologicke_poradenstvi

4.1.5 Evropská strategie zaměstnanosti

Počátky Evropské strategie zaměstnanosti (ESZ) sahají dle Evropské komise do roku 1997, kdy se členské státy EU zavázaly ke společným cílům politiky zaměstnanosti. *Evropská strategie zaměstnanosti*: [online]. [cit. 2017-07-03]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>. „*Jejím hlavním cílem je vytvářet v celé Unii pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu*“. (ibid.)

Hlavní směr politik zaměstnanosti členských států

Rozhodnutí rady EU uvádí hlavní směr politik členských států takto: Podpora poptávky po pracovní síle: Usnadnit vytváření kvalitních pracovních míst, omezit překážky, se kterými se zaměstnavatelé setkávají při zaměstnávání nových pracovníků. Podpořit podnikání. „*Členské státy by měly aktivně podporovat sociální ekonomiku a sociální inovace*.“ Rozhodnutí rady EU uvádí, že členské státy by měly spolu se sociálními partnery a v souladu s vnitrostátní praxí podpořit mechanismy, které stanovují mzdy tak, aby reagovaly na vývoj produktivity. Zohlednit rozdíly v dovednostech a odlišnosti hospodářského výkonu regionů, podniků a odvětví. *EUR-Lex: Rozhodnutí rady (EU) 2015/1848* [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32015D1848#ntc3-L_2015268CS.01002801-E0003. „*Při stanovování minimální mzdy by členské státy a sociální partneři měli zvážit její dopad na chudobu pracujících, vytváření pracovních míst a konkurenceschopnost*“. (ibid.)

Dále je v Rozhodnutí rady EU stanoveno zlepšení nabídky práce, dovedností a kompetencí: Podporovat produktivitu a zaměstnatelnost prostřednictvím vhodné nabídky znalostí, dovedností, kompetencí. Investovat do všech systémů vzdělávání a odborné přípravy, zlepšit jejich účinnost a efektivitu při zvýšení dovedností a kompetencí pracovní síly. Umožnit lépe a rychleji reagovat na měnící se potřeby trhů práce především se zvyšující se digitalizací ekonomiky a změn v oblasti technologií, životního prostředí a demografie. (ibid.). „*Členské státy by měly zintenzivnit úsilí o zlepšení přístupu všech osob ke kvalitnímu celoživotnímu učení a provádět strategie aktivního stárnutí umožňující prodloužení produktivního věku*.“ (ibid.) Rozhodnutí rady EU také vymezuje řešit strukturální nedostatky v systémovém vzdělávání a odborné přípravy tak, aby byly zajištěny kvalitní výsledky učení a tím omezit počty mladých lidí ukončujících předčasně školní docházku. (ibid.). „*Členské státy by měly zvýšit úroveň dosaženého vzdělání, podporovat učební systémy zaměřené na praxi, jako je duální vzdělávání, zdokonalit*

odborné vzdělávání a rozšířit příležitosti pro uznávání a ověřování dovedností a kompetencí získaných mimo rámec formálního vzdělávání“. (ibid.). Musí být podle Rozhodnutí rady EU řešena vysoká nezaměstnanost a neaktivita, omezit dlouhodobou a strukturální nezaměstnanost a předcházet jí prostřednictvím podpůrných aktivit, které umožní návrat na trh práce. Zvýšení počtu žen na trhu práce a zajistit rovnost žen a mužů na trhu práce, rovným odměňováním. (ibid.). *„Členské státy by měly plně využívat Evropského sociálního fondu a dalších fondů Unie v zájmu posílení zaměstnanosti, sociálního začlenění, celoživotního učení a vzdělávání a zlepšení veřejné správy“.* (ibid.).

Rozhodnutí rady EU také stanovuje zlepšení fungování trhů práce: Omezit segmentaci trhů práce, předcházet jí, bojovat proti nelegální práci. Zajistit vytváření kvalitních pracovních míst. Pracovní právo a pravidla pracovněprávní ochrany mají za úkol vytvořit vhodné prostředí pro zaměstnávání nových pracovníků a také poskytovat ochranu všem zaměstnaným osobám a osobám hledajícím zaměstnání. (ibid.). *„Členské státy by měly účinně aktivovat osoby, které se mohou účastnit trhu práce, a tuto účast jim umožnit a zároveň chránit osoby, jež se ho účastnit nemohou“.* (ibid.). Podle Rozhodnutí rady EU je nutné podporovat inkluzivní trhy práce, přístupné všem ženám a mužům, zavedením účinných opatření proti diskriminaci. (ibid.).

Dalším důležitým Rozhodnutím rady EU je podpora sociálního začlenění, boj s chudobou a prosazování rovných příležitostí: Členské státy mají možnost k naplnění tohoto cíle využívat Evropský sociální fond a další fondy EU. Je potřeba zajistit podporu aktivního začlenění do společnosti a ekonomiky prostřednictvím zajištění rovných příležitostí. (ibid.). *„Členské státy by měly zlepšit kvalitu, přístupnost, efektivnost a účinnost systémů zdravotní a dlouhodobé péče při současném zachování udržitelnosti“.* (ibid.)

Strategie Evropa 2020 – Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění

Dokument Strategie Evropa 2020 se zaměřuje na vytváření pracovních míst a hospodářský růst. Evropa 2020 má tři vzájemně se posilující priority:

- Inteligentní růst, kde by mělo dojít k rozvoji ekonomiky, která je založena na znalostech a inovacích.
- Udržitelný růst, podpora ekonomiky, méně náročné na zdroje, která je konkurenceschopnější a ekologičtější.

- Růst podporující začlenění, podpora ekonomiky s vysokou zaměstnaností, která se bude vyznačovat sociální a územní soudržností.

Hlavní cíle, kterých chce EU dosáhnout do roku 2020:

- mělo by být zaměstnáno 75 % obyvatelstva ve věku 20–64 let,
- investovat do výzkumu a vývoje 3 % HDP Evropské unie,
- procento dětí, které ukončí předčasně školní docházku by mělo být pod hranicí 10 %, dosažení terciální úrovně vzdělání u mladší generace by mělo být nejméně 40 %,
- v oblasti klimatu a energie by mělo dojít ke snížení emisí na 30 %, pokud budou příznivé podmínky,
- pokles počtu osob, které jsou ohroženy chudobou o 20 milionů.

Z hlediska celoživotního vzdělávání tento dokument ukládá členským státům zajistit otevřenost vzdělávacího systému v návaznosti k potřebám trhu práce.

Komise navrhuje převést tyto cíle EU do podoby vnitrostátních cílů tak, aby každý členský stát přizpůsobil strategii EU své konkrétní situaci. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR: EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění* [online]. [cit. 2010-3-3]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>

Evropský sociální fond (ESF)

V Nařízení Evropského parlamentu a rady EU má Evropský sociální fond za úkol zlepšovat možnosti zaměstnávání osob, posilovat sociální začleňování, boj s chudobou, podporovat vzdělávání, dovednosti. Je hlavním finančním nástrojem politiky zaměstnanosti EU. *Ministerstvo pro místní rozvoj ČR: 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* [online]. [cit. 2013-12-20]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/getmedia/9d52fe2e-1509-48c5-a93c-60231e5d30aa/1304-Narizeni-o-ESF.pdf>

Cíle Evropského sociálního fondu jsou zaměřeny na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů, snižování nezaměstnanosti a zvyšování zaměstnanosti, poskytování pomoci nezaměstnaným při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce, pomoc sociálně znevýhodněným osobám při vstupu na trh práce, lepší přístup žen

na trh práce, boj s diskriminací (přímou i nepřímou) při vstupu na trh práce. *Evropský sociální fond v ČR*: [online]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>. Prostřednictvím Evropského sociálního fondu jsou realizovány projekty, které v jednotlivých členských státech pomáhají aktivním politikám zaměstnanosti. V rámci ESF zajišťují jednotlivé programy další vzdělávání nezaměstnaných pomocí rekvalifikací, zajišťují pomoc a poradenství prostřednictvím speciálních programů. *Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>.

5 Regionální individuální projekty

Jedním s řešením především dlouhodobé nezaměstnanosti je podle Winklera posílení významu regionální politiky zaměstnanosti pomocí projektů zaměstnanosti, které jsou financovány Evropským sociálním fondem (dále jen ESF). Na Úřadech práce jsou zavedeny různé metody a opatření. (Winkler, Klimplová a Žižlavský, 2005, s. 30). Jejich hlavním smyslem je „*je aktivovat nezaměstnanost a nezaměstnanosti ohroženou zaměstnanou pracovní sílu a motivovat ji k participaci a k opětovnému zapojení se na pracovní trh.*“ (Winkler, Klimplová a Žižlavský, 2005, s. 30). Podle Klimplové patří mezi takové metody individuální a skupinová poradenství, motivační kurzy aj. Tyto postupy, které slouží k dosažení rovnováhy na trhu práce a chrání nezaměstnané před dlouhodobou nezaměstnaností řadíme do aktivní politiky pracovního trhu, která je v současné době nejvíce řešena lokálními (regionálními) účelovými programy. (Winkler, Klimplová a Žižlavský, 2005, s. 13). „*Lokální programy na trhu práce chápeme jako místní mobilizaci a koncentraci zdrojů pro posílení vlivu při řešení problémů a podmínek na nerozvinutých pracovních trzích.*“ (Winkler, Klimplová a Žižlavský, 2005, s. 13).

V návaznosti na již úspěšně ukončené regionální individuální projekty s podobnou cílovou skupinou v Pardubickém kraji:

Nová cesta pro Vás (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/13.00085).

Integrovaný portál MPSV: upcr [online]. pak [cit. 2017-05-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individuální_projekty/rip_v_-_nova_cesta_pro_vas,

Klíč k úspěchu v Pardubickém kraji (reg. č. CZ.1.04/2.1.00/70.00046).

Integrovaný portál MPSV: upcr [online]. pak [cit. 2017-05-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individuální_projekty/rip_ix_-_klic_k_uspechu_v_pardubickem_kraji, jsou Českou republikou a Fondy EU podporovány další regionální individuální projekty zaměřené na efektivnější zaměstnanost a zaměstnatelnost těchto cílových skupin.

5.1 Regionální individuální projekt „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ (reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018)

V Žádosti o podporu je uvedeno, že RIP „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji vychází z Operačního programu Zaměstnanost z prioritní osy 03.1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly 03.1.48 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 03.1.48.1 Zvýšit zaměstnanost podpořených osob, zejména starších, nízkokvalifikovaných a znevýhodněných v rámci řešení specifických problémů na regionální úrovni pomocí kombinace nástrojů APZ. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 1) Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu (Operační program Zaměstnanost a státní rozpočet České republiky). *Evropský sociální fond v ČR*: [online]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/91119/>.

Zadavatelem projektu je Úřad práce České republiky, krajská pobočka Pardubice. Projekt je realizován ve spolupráci se všemi kontaktními pracovišti v Pardubickém kraji. Dodavatelem a realizátorem projektu je Úřad práce ČR, krajská pobočka Pardubice. *Evropský sociální fond v ČR*: [online]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=E7D614CD-AE50-4FB1-856E-27FC02A41611&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>.

Z analýzy cílové skupiny plyne, že ze strany zaměstnavatelů je v současné době menší zájem o UoZ na 50 let, kdy podle analýzy klesá nezaměstnanost, ale zvyšuje se procento UoZ právě v celkovém počtu nezaměstnaných. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 1).

Projekt byl zahájen v dubnu 2016 a jeho vzdělávací aktivity začaly v květnu 2016. Ukončení projektu bylo v žádosti stanoveno do 30. 9. 2018, ale došlo k jeho prodloužení do 30. 9. 2019. *Evropský sociální fond v ČR*: [online]. Dostupné z:

<https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=E7D614CD-AE50-4FB1-856E-27FC02A41611&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>.

5.1.1 Cíle a koncepce projektu

Jedním z cílů projektu je podle Žádosti o podporu zvýšení zaměstnatelnosti a zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání dané cílové skupiny a předcházení dlouhodobé nezaměstnanosti. Zvýšení jejich šance k uplatnění na trhu práce a tím i zlepšení životní úrovně ohrožené skupiny uchazečů o zaměstnání. V případě UoZ do 25 let, kteří mají zájem pracovat, je problém v tom, že nemají dostatečnou praxi, a to jim neumožňuje najít vhodné zaměstnání. V současné době si většina zaměstnavatelů vybere raději zaměstnance s praxí. Předpokládají u nich vysoké pracovní nasazení, ale také zkušenosti z minulých zaměstnání. UoZ na 50 let jsou pro mnohé zaměstnavatele též neatraktivní z důvodu menší schopnosti nebo ochoty se přizpůsobovat změnám, menší jazykové vybavenosti, nižšího pracovního nasazení, neochoty se dále vzdělávat. Z analýzy cílové skupiny plyne, že ze strany zaměstnavatelů je v současné době menší zájem o UoZ nad 50 let, kdy podle analýzy klesá nezaměstnanost, ale zvyšuje se procento UoZ právě v celkovém počtu nezaměstnaných. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 2-3). Dále je v Žádosti o podporu uvedeno, pro jakou cílovou skupinu je projekt zaměřen, a to na cílové skupiny uchazečů o zaměstnání ve věku do 25 let věku a nad 50 let věku, s délkou evidence na ÚP ČR v Pardubickém kraji 4 měsíce a více. Obě tyto skupiny vyžadují zvýšenou péči. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 6).

Při hledání pracovních míst by měl uchazečům dle Žádosti o podporu pomoci Poradenský program Orientace na trhu práce (rozsah 32 hodin) a Finanční gramotnost (rozsah 8 hodin), který bude probíhat na KrP Pardubice, KoP Chrudim, KoP Svitavy, KoP Ústí nad Orlicí. Jeho struktura by měla uchazečům pomoci získat větší jistotu při jednání u zaměstnavatelů. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 4) Dalším cílem, který je v žádosti o podporu stanoven, je poskytnout účastníkům podporu v podobě poradenských aktivit a pomoc při hledání vhodného pracovního místa. Vstup uchazečů do projektu je dobrovolný, jak je psáno v žádosti o podporu a probíhá na Hromadné informační schůzce (HIS), kde uchazeči podepíší Dohodu o vstupu do projektu. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 4)

V Žádosti o podporu je uvedeno, jakým způsobem budou účastníci projektu vytipováni, a to oddělením zprostředkování, nebo z řad uchazečů, kteří sami projeví zájem na oddělení zprostředkování o účast v projektu. Ten uchazeč, který bude chtít do projektu vstoupit, se musí zúčastnit HIS, která je zaměřena na nabídku projektových aktivit a vysvětlení projektu samotného. První část HIS probíhá skupinově, dále následuje individuální pohovor se všemi zúčastněnými o případném vstupu do projektu. Pokud UoZ projeví zájem, bude s ním podepsána Dohoda o vstupu do projektu. Po podpisu dohody o vstupu do projektu se z UoZ stává současně účastník projektu a jeho aktivity se pro UoZ stávají povinnými. S účastníkem projektu bude následně sepsán individuální projektový plán, ve kterém bude posouzena možnost zapojení účastníka do plánovaných aktivit projektu. V případě potřeby, může být tento individuální projektový plán s účastníkem aktualizován po celou dobu trvání účasti v projektu. Veškeré aktivity projektu by měly účastníkům pomoci při vyšší možnosti uplatnění na trhu práce. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13)

5.1.2 Vzdělávací aktivity RIP „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“

Vzdělávací aktivity RIP „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji jsou v Žádosti o podporu rozděleny do několika modulů a jejich rozsah je stanoven žádostí o podporu. Hlavními vzdělávacími aktivitami jsou poradenský program Orientace na trhu práce a Kurz finanční gramotnost. Tyto dvě aktivity jsou pro účastníky povinné. Volitelná vzdělávací aktivita je rekvalifikace.

5.1.2.1 Poradenský program

Aktivita „poradenský program“ je pro všechny účastníky povinná, jak uvádí Žádost o podporu. Jejím cílem je co nejvíce pomoci účastníkům projektu v orientaci na trhu práce, vyhledáváním volných pracovních míst, jak se připravit na jednání u budoucího zaměstnavatele, zhodnocení svých silných a slabých stránek, svých vlastních schopností, dovedností a možností. Poradenský program je nazván „Orientace na trhu práce“ a jeho témata jsou určena tak, aby účastníkům pomohla nejen při vyhledávání volných pracovních míst, ale především v hodnocení svých vlastních možností.

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ je skupinovou aktivitou, kde účastníci získají užitečné informace a mohou diskutovat na daná témata nejen s odborným pracovníkem projektu, ale především mezi sebou. Tato skupinová aktivita poskytne

účastníkům zpětnou vazbu. Časová dotace jednotlivých témat je stanovena v zadávací dokumentaci. Výuková témata byla zpracována projektovými manažery a odbornými pracovníky projektu a uložena na disk, aby byla k dispozici ostatním odborným pracovníkům projektu.

Délka poradenského programu „Orientace na trhu práce“ je stanovena v Žádosti o podporu v délce 8 dnů po 4 vyučovacích hodinách. Realizace každého kurzu je 2 týdny (8 pracovních dní po 4 vyučovacích hodinách, celkem 32 vyučovacích hodin) – tyto dny na sebe nemusí bezprostředně navazovat. Účastník musí splnit 80 % docházky, aby mohl být v případě zájmu a doporučení zařazen na další aktivity projektu (rekvalifikace, SÚPM – vyhrazené, aj.) Pokud se účastník ze zdravotních důvodů (musí být doloženo lékařským potvrzením) nedostaví na ½ výuky (tzn. z 8 dnů pouze 4), lze tyto dny nahradit formou individuální konzultace v trvání 1 den absence = 60 minut náhrady v rámci individuální konzultace. Všichni účastníci, kteří dokončí poradenský program, obdrží Potvrzení o absolvování. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13–14).

Následující podkapitoly detailně popisují témata a aktivity poradenského programu, kterým se účastníci s odbornou pracovnící věnují, v rámci okresu Ústí nad Orlicí.

Tabulka č. 1

Datum	Den	Čas	Hod.	Téma	Místnost
	1.	7:55-12:30	4	Úvod, seznámení, BOZP a PO, Rekvalifikace	
	2.	7:55-12:30	4	Komunikační schopnosti	
	3.	7:55-12:30	4	Motivační dopis, životopis Adaptace v pracovním procesu	
	4.	7:55-12:30	4	Služby ÚP, Asertivita	
	5.	7:55-12:30	4	Evropská unie, orientace na pracovním trhu v zahraničí	
	6.	7:55-12:30	4	Mezilidské vztahy na pracovišti, Úspěch	
	7.	7:55-12:30	4	Pracovně právní legislativa, Vyhledávání volných pracovních pozic	
	8.	7:55-12:30	4	Příprava na pracovní pohovor, Návčik pracovního pohovoru	

Přestávka na oběd: 30 minut

Úřad práce České republiky si vyhrazuje právo pro změnu harmonogramu.

Kontaktní osoby:

Ing. Pavlína Jedličková, pavlina.jedlickova@pa.mpsv.cz, tel. 950 144 475

Markéta Kašková, marketa.kaskova@uo.mpsv.cz, tel. 950 172 390

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ 1 den

Je to první den, kdy se účastníci poznávají mezi sebou a s odbornou pracovnící. Proto je kladen důraz na vstřícné jednání a přátelskou atmosféru. Po vzájemném přivítání začne odborná pracovnice s prezentací projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018. (Příloha č. 1) Další důležitou prezentací je Rekvalifikace, kde se účastníci dozvědí o možnostech, které mohou v rámci projektu využít. (Příloha č. 2) Účastníci obdrží harmonogram poradenského programu „Orientace na trhu práce“ s uvedeným časovým rozsahem, kontakty na odborného pracovníka a projektového manažera. Důležitou částí je seznámení s právy a povinnostmi vyplývajících z Dohody o účasti v projektu, kde je uvedeno, z jakých důvodů může být účastníkovi dohoda vypovězena ze strany Úp, za jakých podmínek může účast ukončit účastník. Nejsou zde uvedeny žádné finanční sankce.

Dále jsou účastníci proškoleni o bezpečnosti práce a požární ochrany v rámci účasti na aktivitách projektu. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13). Školení BOZP a PO je zařazeno až po prezentaci projektu, hlavně z důvodu navození klidné a přátelské atmosféry, kterou by počáteční „papírování“ narušilo. I vzájemné představování účastníků je zařazeno do této části, kdy měli možnost se již seznámit během přestávky a nemají takovou tému.

Účastníci obdrží manuál pro účastníka projektu, s jehož obsahem jsou detailně seznámeni individuálně odborným pracovníkem. Účastníci obdrží informační letáčky pro zaměstnavatele, aby při pracovních pohovorech, mohli upozornit, že jsou zařazeni do projektu, kde je možné, při splnění podmínek přispět zaměstnavateli na mzdu. Každý den účastníci podepisují prezenční listinu. S jejich souhlasem je pořizována fotodokumentace pro potřeby ÚP.

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ 2 den

Žádost o podporu stanoví jako téma druhého dne komunikační dovednosti. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13). První část výuky probíhá pomocí připravené prezentace Efektivní komunikace (Příloha č. 3). Každá část prezentace je odbornou pracovníci doplněna o co nejsrozumitelnější výklad, doplněný konkrétními příklady tak, aby si účastníci byli schopni spojit teorii s praxí. Neverbální složce komunikace je věnována značná část výukového dne, z důvodu, aby účastníci věděli, že jim znalost tohoto tématu může pomoci při kontaktu s budoucím zaměstnavatelem. Druhá část výuky je praktická, kde si účastníci vzájemně vyzkouší podání ruky, aby mohli vnímat, jaký dojem udělají na druhou osobu bez použití řeči. Také mají účastníci možnost vyzkoušet si různé výrazy obličejů, držení těla, aby měli představu, jak na druhé lidi působí.

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ 3 den

Na třetí den je v Žádosti o podporu zařazeno téma motivační dopis a životopis. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13). První část výuky probíhá opět formou prezentace Motivační dopis a životopis. (Příloha č. 4) a výkladu odborného pracovníka, kde je uchazečům vysvětleno proč a jak správně sepsat motivační dopis a životopis, v jaké délce a jakou formou by měl motivační dopis a životopis být sepsán, jaké údaje do životopisu patří, jaké ne. Další část výuky je opět praktická, kde jsou účastníci ve skupinkách asi po 3–4, dostanou rozdělený životopis na několik částí a společně ho mají sestavit tak jak následují data po sobě. (Obrázek č. 1) Dále si účastníci individuálně sepíší svůj vlastní motivační dopis k pracovní pozici, kterou by chtěli vykonávat a následně životopis. Téma Adaptace v pracovním procesu (Příloha č. 5) ukáže účastníkům adaptační proces v novém zaměstnání, nebo po návratu z rodičovské dovolené.

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ 4 den

Čtvrtý den je podle Žádosti o podporu zařazeno téma Služby ÚP, Asertivita. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13). V části prezentace Služby ÚP (Příloha č. 6) jsou účastníci hlouběji seznámeni s agendou ÚP, co vše a za jakých podmínek jim může ÚP poskytnout. V části prezentace Asertivita (Příloha č. 7) je účastníkům vysvětleno, jaké jsou typy asertivity, asertivní práva, proč je důležité jednat asertivně v osobním i pracovním životě. Zde je zařazena diskuze, ve které účastníci diskutují, zda jsou schopni jednat asertivně, u účastníků do 25 let je asertivní jednání celkem bezproblémové, účastníci 50+ mají problém jednat asertivně.

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ 5 den

V Žádosti o podporu je Evropská unie, orientace na pracovním trhu v zahraničí tématy pátého dne. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13). Zde jsou účastníci formou prezentace (Příloha č. 8) seznámeni se vznikem, členskými státy, institucemi a strukturou EU. Dále se službou EURES, toto téma je zajímavější spíše pro mladší účastníky, kteří by měli zájem odjet pracovat do zahraničí a tato služba jim v tom může pomoci. V praktické části jsou účastníci ve skupinkách asi po 3–4, dostanou rozděleny členské státy, instituce EU na několik částí a společně mají sestavit strukturu tak, jak následují data po sobě. (Obrázek č. 2).

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ 6 den

Témata Mezilidské vztahy na pracovišti, Úspěch jsou podle Žádosti o podporu zařazena na den šestý. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13). Z prezentace Mezilidské vztahy na pracovišti (Příloha č. 9) se účastníci dozví důležitost udržovat dobré vztahy na pracovišti. Dále také jaké mohou být důvody a formy šikany na pracovišti a jejich možná řešení. Zde účastníci také diskutují na dané téma, u některých se bohužel zkušenost s šikanou na pracovišti v minulosti objevila. Dalším tématem dne je Úspěch (Příloha č. 10), toto téma je spíše pro odlehčení a zábavu, ale i uvědomění si svých, byť malých dílčích úspěchů nejen v pracovním životě.

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ 7 den

Žádost o podporu uvádí, jako témata sedmého dne jsou Pracovně právní legislativa a Možnosti vyhledávání volných pracovních míst. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13). Výuka je vedena formou prezentace (Příloha č. 11). Téma pracovně právní legislativa je pro účastníky vždy velice důležité. Dozvědí se, jaké existují formy pracovních poměrů, náležitosti pracovní smlouvy, možnosti výpovědí. Jaká mají práva, jako zaměstnanci. Výhodou skupinové práce je, že účastníci sdělují své zkušenosti ze svých pracovně právních vztahů a tím je možné ukázat na příkladech z praxe, jak jsou nebo nejsou dodržovány v praxi zákony. Vzhledem k tomu, že je toto téma odborně náročné, tak se případné novely konzultují s právníkem inspektorátu práce v Ústí nad Orlicí. Prezentace Možnosti vyhledávání volných pracovních míst (Příloha č. 12) je zaměřena na možnosti míst, kde volné pracovní pozice vyhledávat. Dále rozpoznat pochybnou pracovní nabídku, např. tak, že není uveden název firmy, kontaktní osoba, aj.

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ 8 den

Další zařazená témata v Žádosti o podporu jsou Příprava na přijímací pohovor (Příloha č. 13) a praktický nácvik pracovního pohovoru (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 13). Teoretická část je vedena prezentací, kde účastníci získají informace, jak se na pracovní pohovor připravit, co si před ním o dané firmě, ve které budou absolvovat přijímací pohovor zjistit. Co je může při pracovním pohovoru čekat, jaké jsou „zakázané“ otázky, na které by se budoucí zaměstnavatel neměl ptát. Jaké oblečení si na pracovní pohov připravit. V praktické části dne je veden fiktivní přijímací pohovor. Odborná pracovníce ve spolupráci s dalšími účastníky představují výběrovou komisi a kladou otázky, které mohou při reálném pracovním pohovoru zaznít. Ve většině případů se ze začátku účastníci stydí, ale když jeden z nich začne, přidají se i ostatní a získají od ostatních a odborné pracovníce zpětnou vazbu, jak byly jejich odpovědi přijímány.

5.1.2.2 Kurz finanční gramotnost

Délka Kurzu finanční gramotnost je stanovena v Žádosti o podporu v délce 2 dnů po 4 vyučovacích hodinách (2 pracovní dny po 4 vyučovacích hodinách, celkem 16 vyučovacích hodin) – tyto dny na sebe bezprostředně navazují. Účastníci obdrží harmonogram „Kurzu finanční gramotnosti“ s uvedeným časovým rozsahem, kontakty na odborného pracovníka a projektového manažera. Účastník musí splnit 80 % docházky, aby mohl být v případě zájmu a doporučení zařazen na další aktivity projektu (rekvalifikace, SÚPM – vyhrazené, aj.) Pokud se účastník ze zdravotních důvodů (musí být doloženo lékařským potvrzením) nedostaví na ½ výuky (tzn. ze 2 dnů pouze 1), lze tento den nahradit formou individuální konzultace v trvání 1 den absence = 60 minut náhrady v rámci individuální konzultace. Všichni účastníci, kteří dokončí Kurz finanční gramotnosti, obdrží Potvrzení o absolvování. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 15). Každý den účastníci podepisují prezenční listinu. S jejich souhlasem je pořizována fotodokumentace pro potřeby ÚP.

Tabulka č. 2

Datum	Den	Čas	Hod.	Téma	Místnost
	1.	7:55-12:30	4	Finanční a funkční gramotnost – Rodinný rozpočet	
	2.	7:55-12:30	4	Finanční a funkční gramotnost – Důchodový systém ČR	

Přestávka na oběd: 30 minut

Úřad práce České republiky si vyhrazuje právo pro změnu harmonogramu.

Kontaktní osoby:

Ing. Pavlína Jedličková, pavlina.jedlickova@pa.mpsv.cz, tel. 950 144 475

Markéta Kašková, marketa.kaskova@uo.mpsv.cz, tel. 950 172 390

„Finanční a funkční gramotnost“ 1 den

Prvními tématy programu finanční gramotnosti jsou podle Žádosti o podporu Rodinný rozpočet. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 15). Prezentace rodinného rozpočtu (Příloha č. 14) ukáže uchazečům, jak a za co je možné v domácnosti ušetřit. Sestavit si svůj vlastní rozpočet s pravidelnými příjmy, výdaji, a i s mimořádnými platbami tak, aby měli o svých financích přehled a uměli s nimi hospodařit. V praktické části si každý z účastníků vytvoří svůj vlastní rodinný rozpočet a nadále s ním pracuje.

„Finanční a funkční gramotnost“ 2 den

V Žádosti o podporu jsou na druhý den zařazena témata Důchodový systém ČR, Věková hranice odchodu do důchodu. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 15) V prezentaci Důchodový systém ČR (Příloha č. 15) získají účastníci přehled o možnostech penzijního spoření, výši státního příspěvku. Dále o době odchodu do důchodu, v návaznosti na odpracovaná léta. Co se počítá do náhradní doby pojištění. Jaké jsou možnosti doplacení chybějící doby. Kde si vyžádat evidenční list důchodového pojištění. Vzhledem k obsahu a důležitosti tohoto tématu, jsou opět novely konzultovány s OSSZ odbor důchodového pojištění.

Individuální konzultace

Další klíčovou aktivitou projektu v Žádosti o podporu jsou individuální konzultace, kde se s účastníky vyhledávají volná pracovní místa, možnosti absolvování dalších aktivit v rámci projektu. Tato aktivita je také povinná, 1x měsíčně osobní schůzkou, pokud ale účastník vyjádří potřebu častějších konzultací, tak se s odbornou pracovní může sejít v měsíci vícekrát. V případě, že účastník nastoupí do zaměstnání a zůstane dále účastníkem projektu, jsou individuální konzultace vedeny e-mailem, telefonem. Každý z účastníků má svou osobní složku, do které jsou zapisovány individuální konzultace a probíraná témata. Odborný pracovník projektu navázal během

poradenských programů blízký vztah s účastníky a dále jej v rámci individuálních konzultací rozvíjí. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 16)

Rekvalifikace

Aktivita rekvalifikace je podle Žádosti o podporu zaměřena na získání odborných znalostí a dovedností, které jsou vyžadovány trhem práce. Účastníci mají na výběr ze dvou možností, rekvalifikace zabezpečená a rekvalifikace zvolená. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 16). (více informací v kapitole 4.1 Možnosti dalšího vzdělávání 4.1.1 Rekvalifikace) Účastník, který v minulosti absolvoval rekvalifikační kurz v jiném projektu hrazeném z prostředků evropského sociálního fondu, nemůže již získat stejnou formu podpory v rámci tohoto projektu. Lze to pouze ve výjimečných a individuálně posouzených případech. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 16). Po úspěšném absolvování rekvalifikace, obdrží účastník projektu osvědčení s celostátní platností. Rekvalifikace je volitelnou aktivitou projektu, pokud bude zapsána v individuálním projektovém plánu a při podpisu dohody o rekvalifikaci, stává se pro účastníka povinnou.

Seznam zabezpečených rekvalifikačních kurzů ÚP pro účastníky projektu

Tabulka č. 3

	Rekvalifikace v oblasti svařování
a)	Základní kurz ZK 135 1.1
b)	Základní kurz ZK 111 1.1
c)	Základní kurz ZK 311 1.1
d)	Základní kurz ZK 141
e)	Řezání a drážkování kyslíkem – ZP 311-2 1.1
f)	Přípravný kurz k úřední zkoušce a úřední zkouška svařování dle ČSN EN 287-1-135
g)	Přípravný kurz k úřední zkoušce a úřední zkouška svařování dle ČSN EN 287-1-111
h)	Přípravný kurz k úřední zkoušce a úřední zkouška svařování dle ČSN EN 287-1-311
i)	Přípravný kurz k úřední zkoušce a úřední zkouška svařování dle ČSN EN 287-1-141
j)	Obnovení úřední zkoušky svařování dle ČSN EN 287-1 135
k)	Obnovení úřední zkoušky svařování dle ČSN EN 287-1 111
l)	Obnovení úřední zkoušky svařování dle ČSN EN 287-1 311
m)	Obnovení úřední zkoušky svařování dle ČSN EN 287-1 141

Tabulka č. 4

Rekvalifikace v oblasti řídičských oprávnění	
a)	Řidičské oprávnění skupiny „C“ (držitel sk. B)
b)	Řidičské oprávnění skupiny „CE“ (držitel sk. C)
c)	Řidičské oprávnění skupiny „D“ (držitel sk. B)
d)	Řidičské oprávnění skupiny „T“ (pro držitele řídičského průkazu sk. B)
e)	Řidičské oprávnění skupiny „T“ (bez vlastnictví řídičského průkazu)
f)	Vstupní školení v rozsahu 140 hodin pro získání profesního průkazu dle vyhl. 156/2008 Sb. (sk. C/sk. D)
g)	Vstupní školení (zvláštní část pro sk. D) pro získání profesního průkazu dle vyhl. 156/2008 Sb.

Tabulka č. 5

Rekvalifikace v oblasti gastronomie	
a)	Příprava teplých pokrmů – profesní kvalifikace
b)	Složitá obsluha hostů – profesní kvalifikace

Tabulka č. 6

Rekvalifikace v oblasti stavebních prací	
a)	Zedník – profesní kvalifikace
b)	Montér suchých staveb (PK)

Tabulka č. 7

Rekvalifikace v oblasti počítačových dovedností	
a)	Obsluha osobního počítače
b)	Obsluha osobního počítače – s rozšířeným blokem MS Excel
c)	Čtení a kreslení technické dokumentace
d)	Počítačová gramotnost (dle sylabů ECDL Core)

Tabulka č. 8

Rekvalifikace v oblasti účetnictví a daní	
a)	Účetnictví a daňová evidence s využitím výpočetní techniky
b)	Mzdové účetnictví
c)	Daňový specialista

Tabulka č. 9

Rekvalifikace Nástrojař (v případě získání všech 4 níže uvedených PK se následně lze přihlásit k učňovské zkoušce)	
a)	Nástrojař pro nástroje k plošnému a objemovému tváření – profesní kvalifikace
b)	Nástrojař pro řezné nástroje – profesní kvalifikace
c)	Nástrojař pro formy a zpracování plastů a tlakové lití kovů – profesní kvalifikace
d)	Nástrojař přípravy a měřidla – profesní kvalifikace

Tabulka č. 10

Další rekvalifikace	
a)	Strážný – profesní kvalifikace
b)	Obsluha CNC obráběcích strojů – profesní kvalifikace
c)	Prodavač – profesní kvalifikace
d)	Základy podnikání
e)	Pracovník v sociálních službách

Dotovaná pracovní místa

Dotovaná zaměstnání (SÚPM – vyhrazené) pro účastníky projektu budou realizována u zaměstnavatelů, kteří mají sídlo v ČR, přednostně s místem výkonu práce v Pardubickém kraji, v odůvodněných případech i mimo Pardubický kraj, jak uvádí Žádost o podporu. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 17). Zaměstnavatel zašle odbornému pracovníkovi vyplněný Předběžný dotazník, kde uvede požadavky na zaměstnance, co se týče vzdělání, praxe, dalších dovedností a následně odborný pracovník osloví účastníka projektu s nabídkou a požádá o svolení, zda může zaměstnavateli poskytnout kontaktní

údaje. (Příloha č. 16). Pokud účastník souhlasí, proběhne u zaměstnavatele výběrové řízení a jestliže dojde k vzájemné shodě podá zaměstnavatel Žádost o společensky účelné pracovní místo a s ní doloží i bezdlužnosti od OSSZ, Celní úřad, Finanční úřad, Zdravotní pojišťovny všech svých zaměstnanců, ne starší 30 dní. Pokud je žadatelem fyzická osoba, tak veškeré bezdlužnosti jsou třeba nejen na IČO, ale i na rodné číslo zaměstnavatele. Dále zaměstnavatel musí doložit smlouvu o bankovním účtu, popřípadě nájemní smlouvu, jestliže není provozovna uvedena ve výpisu z veřejného rejstříku. Vše je uvedeno v informačním letáku pro zaměstnavatele. Výpis z veřejného rejstříku si opatří sám odborný pracovník projektu.

Integrovaný portál MPSV: upcr [online]. pak [cit. 2017-05-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji/manual_k_projektu_novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji_-_18.5.2017.pdf. Příspěvek na jednoho zaměstnance je uveden v superhrubé mzdě a zaměstnavatel se musí minimálně 20 % podílet na její výši. Doba příspěvku podle žádosti o podporu je stanovena na 9 měsíců. Účastník, který v minulosti získal dotované zaměstnání v jiném projektu hrazeném z prostředků evropského sociálního fondu, nemůže již získat stejnou formu podpory v rámci tohoto projektu. Lze to pouze ve výjimečných a individuálně posouzených případech. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 17). Pracovní poměr musí být sjednán již v žádosti minimálně na 18 měsíců, nejlépe na dobu neurčitou. Zaměstnavatel předkládá každý měsíc Vyúčtování mzdových nákladů, vždy po odeslání všech povinných záloh na pojištění a nejdéle do konce měsíce. Náklady na mzdu jsou hrazeny vždy zpětně. *Integrovaný portál MPSV: upcr* [online]. pak [cit. 2017-05-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji/manual_k_projektu_novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji_-_18.5.2017.pdf). Podle Žádosti o podporu provádí odborný pracovník projektu v místě výkonu práce účastníka monitorovací návštěvu, kde zvlášť promluví s uchazečem a zvlášť se zaměstnavatelem, zda vše funguje tak, jak má, jestli nepotřebují s něčím pomoci. O všem je vyhotoven zápis. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 18).

V rámci aktivit „Orientace na trhu práce“, „Kurz finanční gramotnost“, Individuální konzultace, Rekvalifikace je účastníkům hrazena podle Žádosti o podporu tzv. přímá podpora. Jedná se o úhradu jízdného z místa bydliště na aktivity, musí být

doloženy cestovní doklady. V rámci rekvalifikace jsou účastníkům hrazeny také ochranné pomůcky, pokud již nejsou započítány v ceně kurzu, popřípadě ubytování, pokud se rekvalifikace koná v místě vzdáleném od místa bydliště. Výše příspěvku je max. 1.000,- Kč/noc a výběr ubytování cenově běžný v dané lokalitě. (Žádost o podporu, 0o4zyP, s. 17).

Zhodnocení poradenského programu „Orientace na trhu práce“ a „Kurz finanční gramotnosti“

Do poradenského programu „Orientace na trhu práce“ a „Kurz finanční gramotnosti“, který probíhá v okrese Ústí nad Orlicí, vstoupilo prozatím 68 osob. Úspěšně ukončilo 67, jeden uchazeč předčasně svou účast ukončil z důvodu dlouhodobé nemoci. Poradenský program dal účastníkům nejen informace, ale také možnost diskutovat o svých problémech nejen s odbornou pracovnící, ale především mezi sebou, porovnávat si své zkušenosti. Účastníci projektu zjistili v době aktivit projektu, při vzájemných hovorech, že v této situaci nejsou sami a není nutné tento stav považovat za své osobní selhání a je třeba vše aktivně řešit. V rámci individuálních konzultací se odborná pracovníce snaží nadále účastníky rozvíjet, posilovat jejich sebevědomí a motivovat je.

Poradenský program „Orientace na trhu práce“ byl zatím realizován v termínech: 8. 6., 10. 6., 13. 6., 16. 6., 23. 6., 24. 6., 27. 6., 28. 6. 2016, 26. 7., 28. 7., 2. 8., 3. 8., 4. 8., 11. 8., 12. 8. a 23. 8. 2016, 16. 9., 20. 9., 23. 9., 30. 9., 7. 10., 12. 10., 13. 10., 14. 10. 2016, 11.11., 15.11., 18.11., 29.11., 6.12., 7.12., 8.12., 12. 12. 2016, 18. 1., 20. 1., 23. 1., 24. 1., 26. 1., 27. 1., 3. 2., 7. 2. 2017, 23. 3., 28. 3., 29. 3., 30. 3., 31. 3., 4. 4., 5. 4., 6. 4. 2017, 16. 5., 22. 5., 23. 5., 24. 5., 25. 5., 29. 5., 30. 5., 1. 6. 2017

„Kurz finanční gramotnost“ v termínech: 29.6., 30. 6. 2016, 24. 8., 25. 8. 2016, 18. 10., 21. 10. 2016, 13.12., 15.12. 2016, 10. 2., 16. 2. 2017, 10. 4., 12. 4. 2017, 6. 6., 7. 6. 2017

Zhodnocení aktivity rekvalifikace

Do července 2017 nastoupili v okrese Ústí nad Orlicí do rekvalifikačních kurzů zatím 4 účastníci. Rekvalifikaci „Základy obsluhy PC“ absolvovali 2 účastníci, rekvalifikaci „Mzdové účetnictví s využitím výpočetní techniky“ absolvovala 1 účastnice a rekvalifikaci „Pracovník v sociálních službách“ také 1 účastnice.

6 Výzkum

Nedílnou součástí této práce je empirické šetření. Z nabízených možností metod kvantitativního výzkumu byl zvolen dotazník. (Příloha č. 17)

6.1 Metodologie výzkumu

V kvantitativním výzkumu se podle charakteristiky Hendla metody a techniky výzkumu volí podle charakteru zkoumané problematiky, lze využít náhodné výběry, experimenty, strukturovaný sběr dat pomocí např. dotazníků. (Hendl, 2008, s. 46) „*Výzkumná metoda je všeobecný název pro proceduru, se kterou se pracuje při výzkumu. Výzkumná metoda má jisté vlastnosti, které je potřeba při jejím používání dodržet – validitu a reliabilitu*“ (Gavora, 2000, s. 70). Gavora ve své publikaci uvádí, že je možné pro každou výzkumnou metodu vytvořit konkrétní výzkumný nástroj. Jsou nástroje, které jsou již připraveny k okamžitému použití. Protože se však pro mnohé výzkumy nehodí, vytvářejí si výzkumníci vlastní, uzpůsobené svým potřebám a záměrům. (Gavora, 2000, s. 70).

Respondenti dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření probíhalo na KoP Ústí nad Orlicí. Mezi zkoumané osoby patřili účastníci projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“. Ti účastníci projektu, kteří byli ochotni se do dotazníkového šetření zapojit, dostali dotazník k vyplnění v rámci individuálních konzultací. Dotazníkové šetření probíhalo v období od února 2017 do června 2017 a zapojilo se do něj všech 67 účastníků projektu.

6.2 Cíl výzkumu

Důležitou částí výzkumu je stanovení cíle. Mým cílem výzkumu je zjistit spokojenost účastníků projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ s jeho vzdělávacími a podpůrnými aktivitami.

6.3 Předpoklady dotazníkového šetření

V dotazníkovém šetření jsem si stanovila 3 cíle a 6 předpokladů.

Cíl 1: Charakteristika účastníků projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“.

Předpoklad 1: Věk účastníků projektu je od 50 do 55 let je nejvíce zapojenou kategorií.

Předpokládaný výsledek: U daného předpokladu vycházím ze statistik ÚP Ústí nad Orlicí.

Předpoklad 2: Účastníků projektu se středoškolským vzděláním s maturitou je zastoupeno nejvíce.

Předpokládaný výsledek: Každý člověk chce mít alespoň středoškolské vzdělání s maturitou. Po tomto stupni vzdělání je zvýšená poptávka mezi zaměstnavateli.

Cíl 2: Průměrná doba evidence účastníků projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“.

Předpoklad: Doba evidence většiny účastníků projektu přesáhne dobu 12 měsíců.

Předpokládaný výsledek: U předpokladu vycházím z již proběhlých Hromadných informačních schůzek projektu, kam byli uchazeči pozváni a jejich doba evidence byla ve většině případech delší než 4 měsíce.

Cíl 3: Přínos a srozumitelnost témat vzdělávacích aktivit projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ pro účastníky, individuální přístup.

Předpoklad 1: Pro většinu účastníků byly aktivity přínosem z důvodu získání nových informací, osvěžení stávajících, individuálního přístupu ke každému z účastníků.

Předpokládaný výsledek: Zde vycházím z toho, že většina účastníků je v evidenci ÚP delší dobu a nemají tolik možností k získání potřebných informací k lepšímu uplatnění na trhu práce. Ze strany oddělení zprostředkování není možné z časových důvodů uchazečům věnovat více času, jako je to možné právě při individuálních konzultacích v rámci projektu, kde má odborný pracovník na účastníka více času.

Předpoklad 2: Vzhledem k nabídce rekvalifikačních kurzů v rámci projektu, bude o ně vysoký zájem.

Předpokládaný výsledek: Zde vycházím z nabídky volných pracovních míst, kde je poptávka po různých kvalifikacích, které je možné v rámci rekvalifikací projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ účastníkům poskytnout.

Předpoklad 3: V návaznosti na povinné vzdělávací aktivity projektu se některým účastníkům podařilo získat vhodné zaměstnání, ať už formou dotace (SÚPM – vyhrazené) nebo i bez ní.

Předpokládaný výsledek: Zde vycházím z reakcí účastníků projektu, kdy ještě při aktivitách projektu absolvovali výběrová řízení a po ukončení vzdělávacích aktivit, ještě, než proběhla další individuální konzultace, oznámili nástup do zaměstnání. Nebo se s nimi začalo řešit SÚPM – vyhrazené.

6. 4 Výsledky dotazníkového šetření

Výzkumná data jsem zpracovala a výsledky jsou uvedeny u každého předpokladu zvlášť. Z důvodu lepší orientace jsem výsledky zadala do tabulek a následně graficky zpracovala do grafů.

1) Pohlaví účastníků projektu

Tabulka č. 11

Odpověď	počet	%
a) žena	38	57 %
b) muž	29	43 %

Graf č. 1

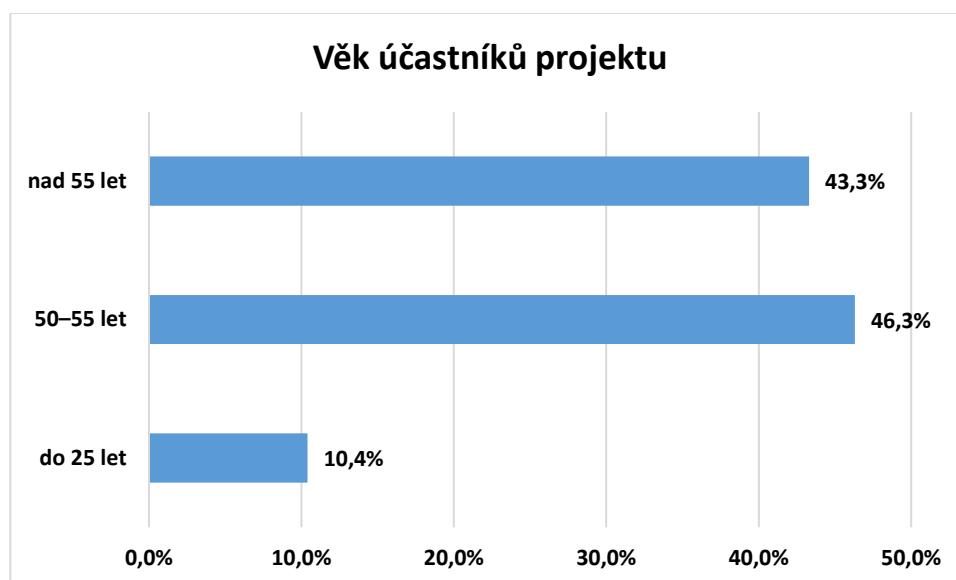


2) Věk účastníků projektu

Tabulka č. 12

Odpověď	počet	%
a) do 25 let	7	10,4 %
b) 50–55 let	31	46,3 %
d) nad 55 let	29	43,3 %

Graf č. 2



3) Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka č. 13

Odpověď	počet	%
a) základní	12	17,9 %
b) středoškolské s výučním listem	16	23,9 %
c) středoškolské s maturitou	28	41,8 %
d) vyšší odborné	7	10,4 %
e) vysokoškolské / bakalářské	1	1,5 %
f) vysokoškolské / magisterské, inženýrské	3	4,5 %

Graf č. 3

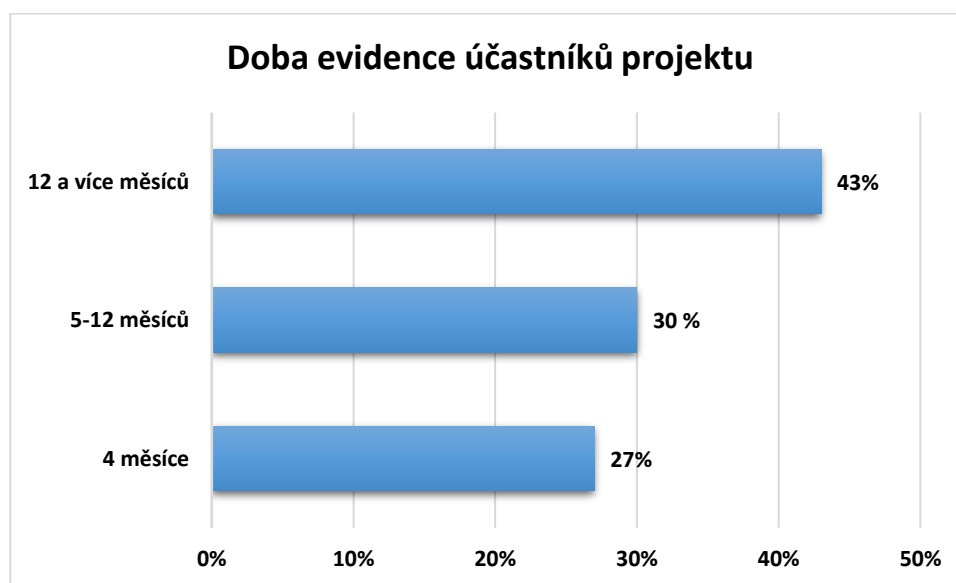


4) Jak dlouho jste v evidenci Úřadu práce?

Tabulka č. 14

Odpoď	počet	%
a) 4 měsíce	18	27 %
b) 5–12 měsíčů	20	30 %
c) 12 a více měsíčů	29	43 %

Graf č. 4

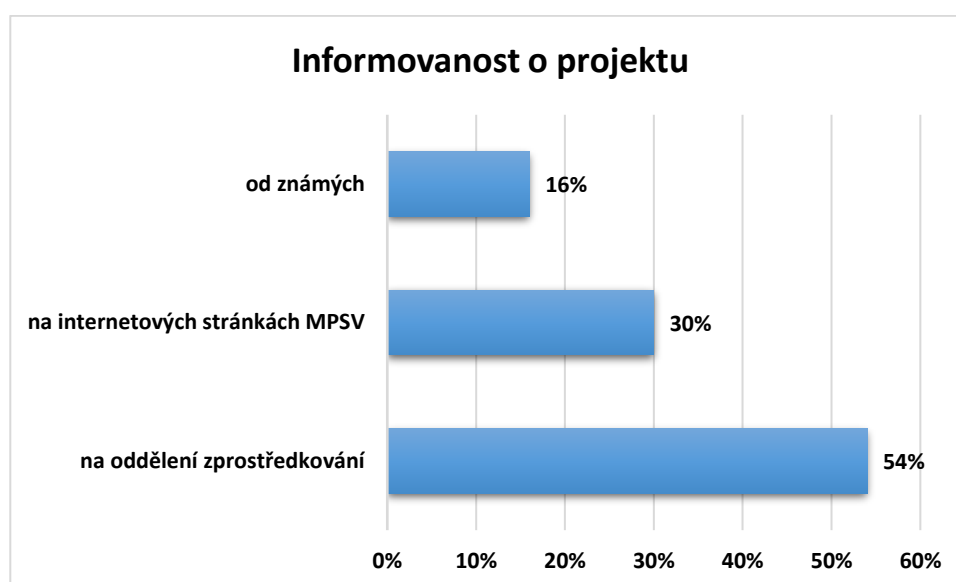


5) Jak jste se o projektu dozvěděl/a?

Tabulka č. 15

Odpoď	počet	%
a) na oddělení zprostředkování	36	54 %
b) na internetových stránkách MPSV	20	30 %
c) od známých	11	16 %

Graf č. 5

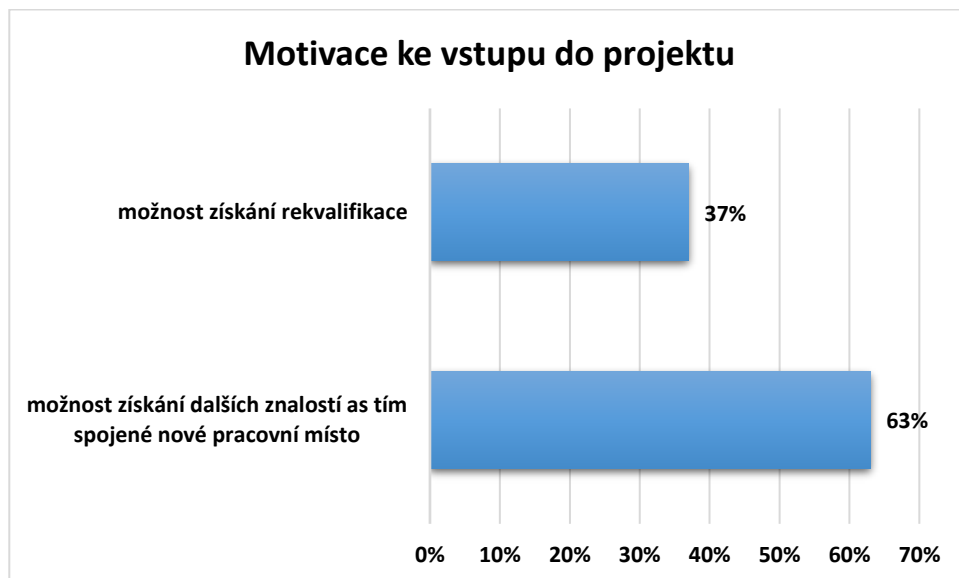


6) Co Vás motivovalo ke vstupu do projektu?

Tabulka č. 16

Odpořď	počet	%
a) možnost získání dalších znalostí a s tím spojené nové pracovní místo	42	63 %
b) možnost získání rekvalifikace	25	37 %

Graf č. 6

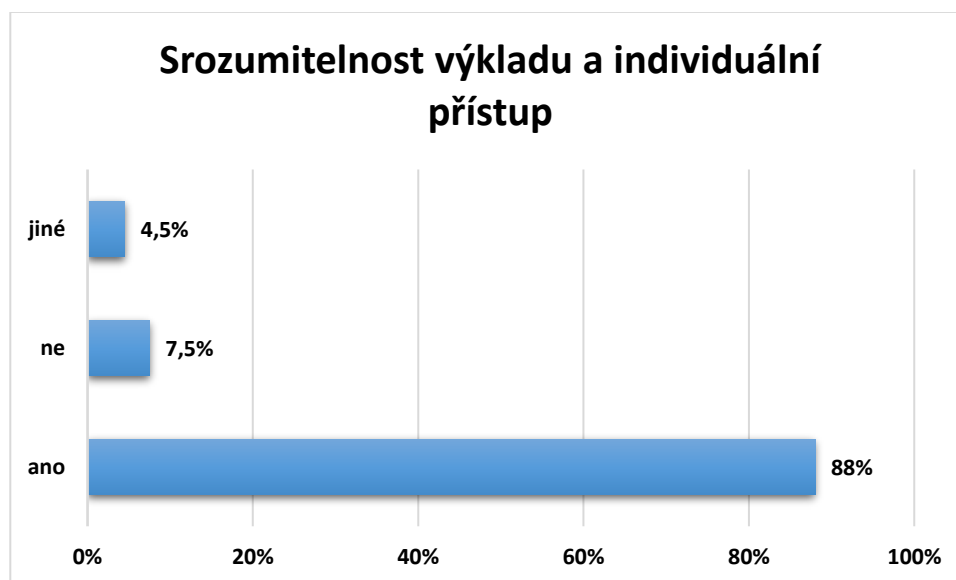


7) Byl pro Vás výklad témat projektu a individuální přístup důležitý?

Tabulka č. 17

Odpověď	počet	%
a) ano	59	88 %
b) ne	5	7,5 %
c) jiné	3	4,5 %

Graf č. 7

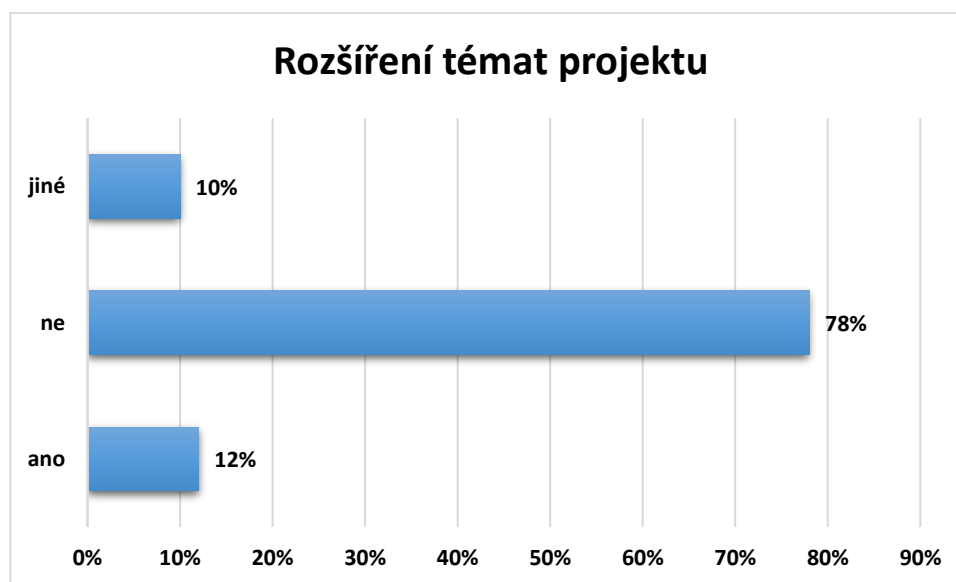


8) Věnoval/a byste se nějakým tématům více?

Tabulka č. 18

Odpověď	počet	%
a) ano	8	12 %
b) ne	52	78 %
c) jiné	7	10 %

Graf č. 8



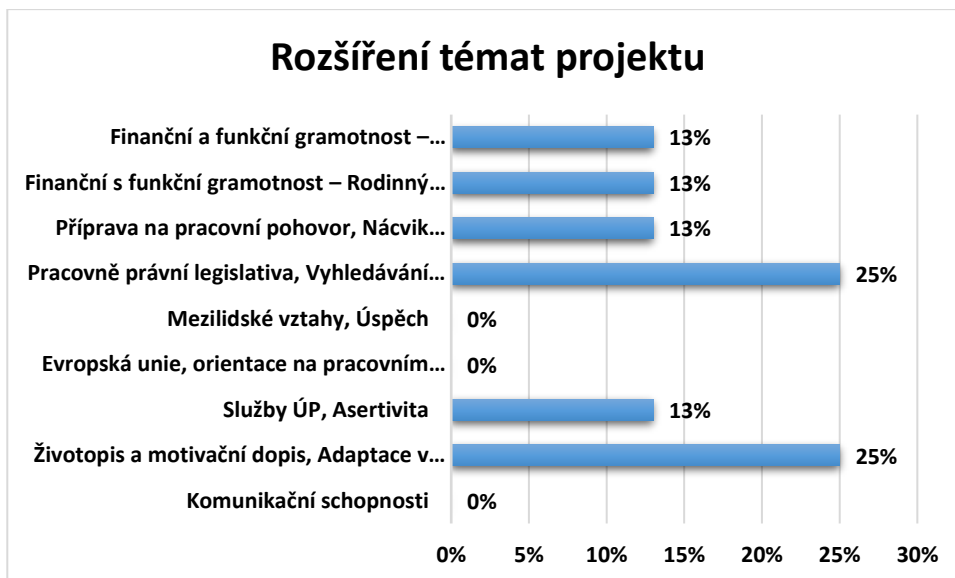
9) Pokud jste v otázce č. 8 uvedl/a ano, jakým tématům byste se více věnoval/a?

Tato odpověď vychází z počtu 8 respondentů, kteří odpověděli, že by se některým tématům věnovali více.

Tabulka č. 19

Odpověď	počet	%
a) Komunikační schopnosti	0	0 %
b) Životopis a motivační dopis, Adaptace v pracovním procesu	2	25 %
c) Služby ÚP, Asertivita	1	13 %
d) Evropská unie, orientace na pracovním trhu v zahraničí	0	0 %
e) Mezilidské vztahy, Úspěch	0	0 %
f) Pracovně právní legislativa, Vyhledávání volných pracovních míst	2	25 %
g) Příprava na pracovní pohovor, Nácvik pracovního pohovoru	1	13 %
h) Finanční s funkční gramotnost – Rodinný rozpočet	1	13 %
ch) Finanční a funkční gramotnost – Důchodový systém ČR	1	13 %

Graf č. 9

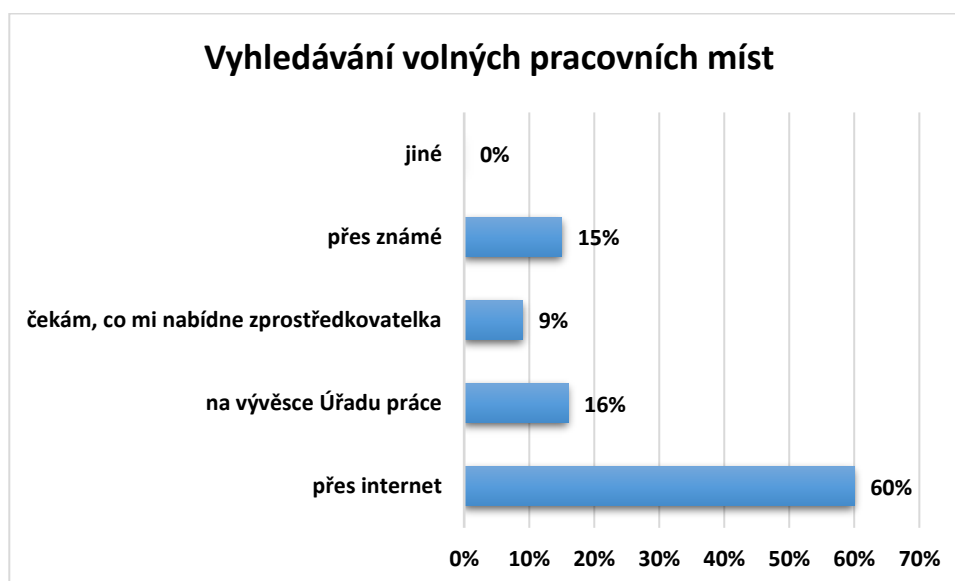


10) Kde nejčastěji vyhledáváte volná pracovní místa?

Tabulka č. 20

Odpoověď	počet	%
a) přes internet	40	60 %
b) na vývěsce Úřadu práce	11	16 %
c) čekám, co mi nabídne zprostředkovatelka	6	9 %
d) přes známé	10	15 %
e) jiné	0	0 %

Graf č. 10

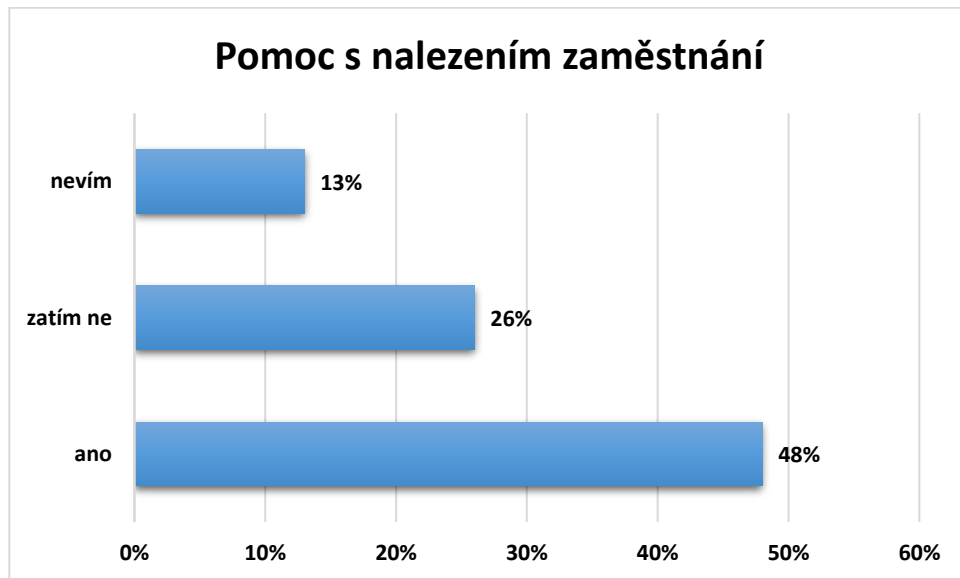


11) Pomohla Vám účast v projektu s nalezením zaměstnání?

Tabulka č. 21

Odpo věď	počet	%
a) ano	32	48 %
b) zatím ne	26	39 %
c) nevím	9	13 %

Graf č. 11

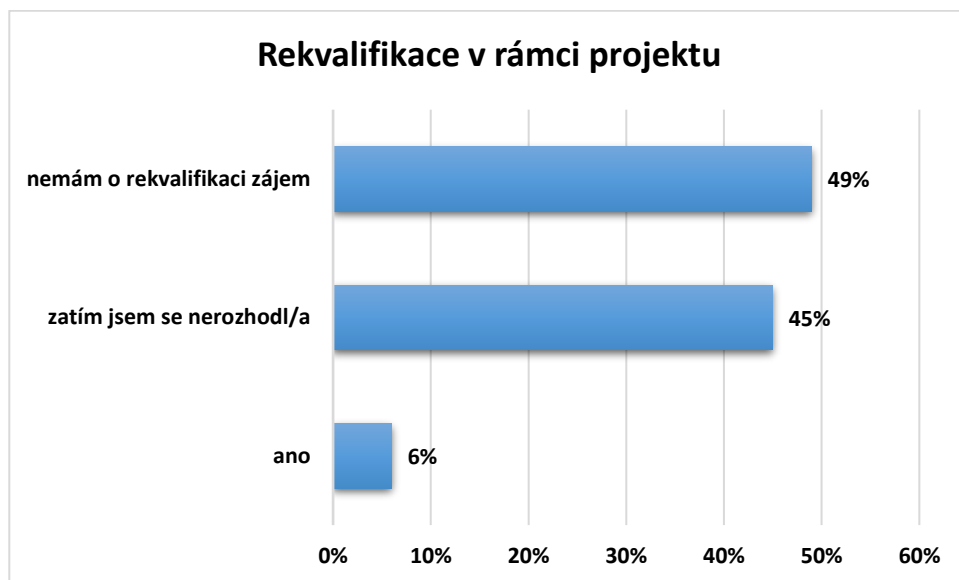


12) Absolvoval/a jste v rámci projektu rekvalifikaci?

Tabulka č. 22

Odpověď	počet	%
a) ano	4	6 %
b) zatím jsem se nerozhodl/a	30	45 %
c) nemám o rekvalifikaci zájem	33	49 %

Graf č. 12

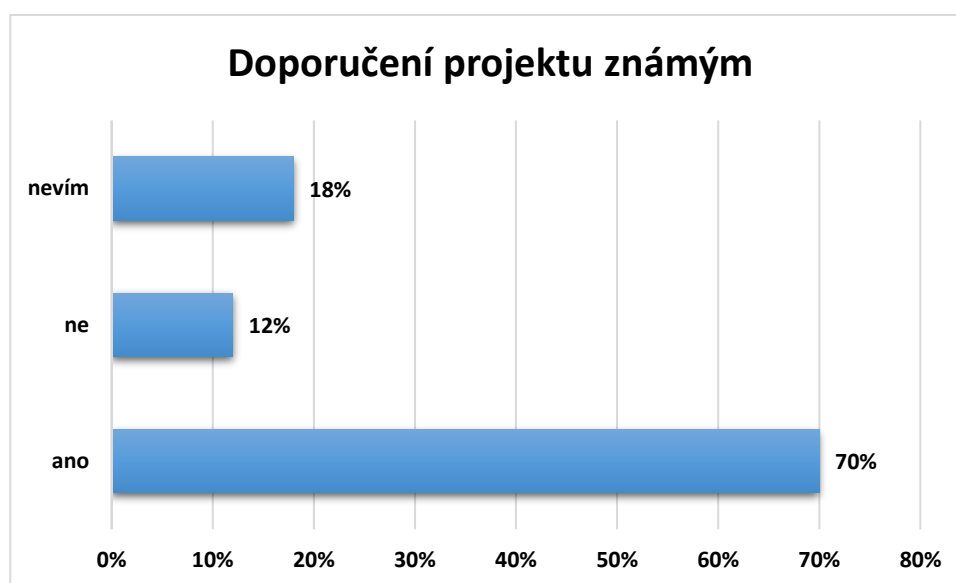


13) Doporučil/a byste účast v projektu svým známým, pokud by byli v evidenci Úřadu práce?

Tabulka č. 23

Odpověď	počet	%
a) ano	47	70 %
b) ne	8	12 %
c) nevím	12	18 %

Graf č. 13



6.5 Ověření předpokladů

Kapitola 6.3 definuje předpoklady. Vyhodnocení, zda jsou mé předpoklady potvrzeny či nikoliv, je uvedeno níže.

Cíl 1: Charakteristika účastníků projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“.

Předpoklad 1: Věk účastníků projektu od 50 do 55 let je nejvíce zapojenou kategorií.

Předpokládaný výsledek: U daného předpokladu vycházím ze statistik ÚP Ústí nad Orlicí.

Výsledek: 31 (46,3 %) dotazovaných účastníků uvedlo věkovou hranici od 50-55 let věku. Proto se jedná i o nejvíce zastoupenou skupinu účastníků projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“, okr. Ústí nad Orlicí. Nejméně zastoupenou kategorií jsou účastníci do 25 let věku.

Předpokládaný výsledek byl potvrzen.

Předpoklad 2: Účastníků projektu se středoškolským vzděláním s maturitou je zastoupeno nejvíce.

Předpokládaný výsledek: Každý člověk chce mít alespoň středoškolské vzdělání s maturitou. Po tomto stupni vzdělání je zvýšená poptávka mezi zaměstnavateli.

Výsledek: 28 (41,8 %) dotazovaných účastníků označilo za nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské s maturitou. Jedná se tedy o nejvíce zastoupenou skupinu účastníků projektu. 3 (4,5 %) dotazovaní uvedli vysokoškolské vzdělání / magisterské, inženýrské, všichni byli ve věku nad 50 let. 1 (1,5%) účastník ve věku do 25 let uvedl vzdělání vysokoškolské / bakalářské.

Předpokládaný výsledek byl potvrzen.

Cíl 2: Průměrná doba evidence účastníků projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“.

Předpoklad: Doba evidence většiny účastníků projektu přesáhne dobu 12 měsíců.

Předpokládaný výsledek: U předpokladu vycházím z již proběhlých Hromadných informačních schůzek projektu, kam byli uchazeči pozváni a jejich doba evidence byla ve většině případech delší než 4 měsíce.

Výsledek: 29 (43 %) dotazovaných účastníků projektu je v evidenci déle než 12 měsíců. Tento výsledek vychází z analýzy otázky č. 4 dotazníkového šetření. 20 (30 %) účastníků uvedlo dobu evidence v rozmezí 5-12 měsíců a 4 dotazovaní jsou v délce 4 měsíců).

Předpokládaný výsledek byl potvrzen.

Cíl 3: Přínos a srozumitelnost témat vzdělávacích aktivit projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ pro účastníky, individuální přístup.

Předpoklad 1: Pro většinu účastníků byly aktivity přínosem z důvodu získání nových informací, osvěžení stávajících, individuálního přístupu ke každému z účastníků.

Předpokládaný výsledek: Zde vycházím z toho, že většina účastníků je v evidenci ÚP delší dobu a nemají tolik možností k získání potřebných informací k lepšímu uplatnění na trhu práce. Ze strany oddělení zprostředkování není možné z časových důvodů uchazečům věnovat více času, jako je to možné právě při individuálních konzultacích v rámci projektu, kde má odborný pracovník na účastníka více času.

Výsledek: Vycházím zde z otázky č. 7, kdy 59 (88 %) dotázaných účastníků uvedlo, že jim byly vzdělávací aktivity projektu srozumitelné, získali nové informace a měli ze strany odborného pracovníka individuální přístup, dle potřeb.

Předpokládaný výsledek byl potvrzen.

Předpoklad 2: Vzhledem k nabídce rekvalifikačních kurzů v rámci projektu, bude o ně vysoký zájem.

Předpokládaný výsledek: Zde vycházím z nabídky volných pracovních míst, kde je poptávka po různých kvalifikacích, které je možné v rámci rekvalifikací projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ účastníkům poskytnout.

Výsledek: 33 (49 %) účastníků projektu uvedlo, že nemají zájem o žádnou z nabízených rekvalifikací. 30 (45 %) respondentů uvedlo, že se zatím pro žádnou z nabízených nerozhodli a 4 (6%) již rekvalifikaci v rámci projektu absolvovali.

Předpokládaný výsledek nebyl potvrzen.

Předpoklad 3: V návaznosti na povinné vzdělávací aktivity projektu se některým účastníkům podařilo získat vhodné zaměstnání, ať už formou dotace (SÚPM – vyhrazené) nebo i bez ní.

Předpokládaný výsledek: Zde vycházím z reakcí účastníků projektu, kdy ještě při aktivitách projektu absolvovali výběrová řízení a po ukončení vzdělávacích aktivit, ještě, než proběhla další individuální konzultace, oznámili nástup do zaměstnání. Nebo se s nimi začalo řešit SÚPM – vyhrazené.

Výsledek: 32 (48 %) respondentů uvedlo, že jim účast v projektu pomohla s nalezením vhodného zaměstnání (z toho bylo 14 dotovaných SÚPM – vyhrazené). 26 (39 %) respondentů uvedlo, že jim účast v projektu zatím nepomohla a 9 (13 %) uvedlo odpověď nevím.

Předpokládaný výsledek byl potvrzen.

Další zjištěné poznatky

Účastníci projektu volili ze 13 otázek takové odpovědi, které se jim byly nejbližší. Nejvíce překvapující výběry odpovědi respondentů v následujících otázkách.

Z **otázky č. 10** vyplynulo, že nejčastějším způsobem při hledání zaměstnání je internet. Tuto možnost zvolilo až 40 (60 %) respondentů. Na vývěsce Úřadu práce hledá 11 (16 %) respondentů a na doporučení známých spoléhá 10 (15 %) respondentů. Nejčastějším způsobem hledání zaměstnání je internet, i mezi staršími ročníky, ale co mě nejvíce překvapilo je, že žádný z účastníků neuvedl možnost jiné, jako například inzeráty v novinách, ve výlohách nebo na informačních tabulích větších hypermarketů.

Otázka č. 12 se zabývala rekvalifikací. Co pro mne bylo překvapivým zjištěním, že 33 (49 %) účastníků projektu nemělo o rekvalifikaci zájem.

Výsledek **otázky č. 13 Doporučil/a byste účast v projektu svým známým, pokud by byli v evidenci Úřadu práce?** mě mile překvapil. 47 (70 %) respondentů by svým známým, kteří by byli v evidenci Úřadu práce, účast v projektu doporučilo. Zde má člověk oprávněný pocit, že to, co dělá pro účastníky projektu má smysl.

6.6. Návrh na zlepšení

Skupinové vzdělávací aktivity Orientace na trhu práce, Finanční gramotnost, RIP „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ byly zadavatelem projektu považovány za důležité v rámci dalšího vzdělávání nezaměstnaných. Ke zlepšení těchto poradenských aktivit by mohly přispět tyto návrhy.

Poradenský program „Orientace na trhu a práce“, „Kurz finanční gramotnost“

Zadavatelem regionálního individuálního projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“ byl kladen důraz na poradenský program. Také v některých v minulosti realizovaných regionálních individuálních projektech byl skupinový poradenský program zadavatelem vyžadován (Nová cesta pro Vás, Klíč k úspěchu v Pardubickém kraji). Můžeme z tohoto vyvodit, že skupinové poradenské programy jsou ze strany zadavatele považovány za důležitou součást dalšího vzdělávání nezaměstnaných. Ke zlepšení vlivů těchto poradenských programů by mohly přispět tyto návrhy na zlepšení.

- ✓ Stanovení přesné osnovy skupinových programů. V žádosti o podporu stanovuje zadavatel témata, která mají být účastníkům prezentována. (Žádost o podporu, s. 13) Jak bylo zmíněno, prezentace jsou tvořeny projektovým manažerem a některými odbornými pracovníky, ale je na uvážení dalších odborných pracovníků, zda prezentace využije, či nikoliv. V současné době je odbornému pracovníkovi projektu, který vede poradenský program poskytován velký prostor. Je tedy v jeho kompetenci, jaké aktivity zařadí a jaké budou zařazeny aktivizační prvky pro účastníky projektu. Zadavatel tak není schopen v současné době zajistit stejnou úroveň výstupů u všech účastníků.

- ✓ Pro odborné pracovníky, kteří poradenskou činnost v minulosti nevykonávali, by mělo být zajištěno vstupní školení lektorských dovedností. Na začátku projektu proběhlo pouze jednodenní interní školení, které bylo zaměřeno na prezentace projektu, a ne přímo na poradenskou a lektorskou činnost. Tak bylo na „starších“ odborných pracovnících, aby ty nové zaškolili, jak s klientem jednat, jak prezentovat, čemu se raději vyvarovat, aby bylo vše tak, jak má. Tvorba prezentací byla také většinou na odborných pracovnících a projektových manažerech, kteří již v minulosti prezentace tvořili.

Rekvalifikace

V rámci projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji byla účastníkům nabídnuta možnost rekvalifikací. Rekvalifikace byly nepovinnou aktivitou projektu. Možné návrhy na zlepšení.

- ✓ Urychlit způsob „soutěžení“ zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů tak, aby účastníci, kteří úspěšně absolvovali poradenský program a Kurz finanční gramotnosti a mají o nabízenou rekvalifikaci zájem, nemuseli čekat delší dobu a mohli na ni nastoupit ihned, především pokud by jim mohla pomoci v rychlejším nalezení pracovního uplatnění.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo popsat aktivity individuálního regionálního projektu. Dále také informovat o tom, jak dané aktivity projektu ovlivnily zaměstnatelnost účastníků z jejich pohledu. Teoretická část poskytuje ucelené informace o pojmech souvisejících s tématem práce. V praktické části je uveden detailní obsah vzdělávacích aktivit, které byly v rámci regionálního individuálního projektu realizovány. K této části se váží přílohy, které popisují detailní ukázky toho, jak vzdělávací aktivity probíhaly a jaké dovednosti a znalosti byly s účastníky rozvíjeny a podporovány. Nejde tedy jen o pouhý popis vzdělávacích aktivit, ale kombinuje se zde popis jednotlivých dní poradenského programu s prezentacemi v přílohách a tím je utvořen konkrétní obraz o tom, jak všechny vzdělávací a podpůrné aktivity projektu probíhaly.

Obsahem praktické části práce je výzkumné šetření. Výzkumné šetření bylo realizováno s účastníky projektu. Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak účastníkům projektu vzdělávací a podpůrné aktivity regionálního individuálního projektu pomohly k lepšímu uplatnění na trhu práce, ať už se jednalo o pomoc se sepsáním životopisu, nácvikem pracovního pohovoru, s vyhledáváním volných pracovních míst, kontaktování zaměstnavatelů., tak i psychickou podporou od odborného pracovníka.

V poslední části práce jsou uvedeny návrhy na zlepšení, která se týkají vzdělávacích aktivit. Především nutnost poskytnout odborným pracovníkům projektu školení k vedení poradenských programů, lektorským a prezentačním dovednostem. Dále bylo navrženo, aby proces „soutěžení“ zabezpečovaných rekvalifikací bylo možné urychlit.

Být nezaměstnaným patří v životě člověka k nelehké životní situaci. Regionální individuální projekty přináší svým účastníkům určité výhody. Nejen, že jim je poskytnuta možnost vzdělávání formou zvyšování a rozšiřování kvalifikace nebo formou poradenských programů, které pomáhají účastníkům zlepšit např. komunikační a prezentační dovednosti, posílit sebevědomí, aj., ale také možnost dotovaný pracovních míst. Z výzkumného šetření vyplynulo, že složky zaměstnatelnosti účastníků, byly v některých případech skutečně posíleny.

Seznam použité literatury a zdrojů

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 8085931-79-6.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

HOLMAN, Robert. *Mikroekonomie: středně pokročilý kurz*. 2., aktualiz. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-862-0.

HOLMAN, Robert. *Základy ekonomie: pro studenty vyšších odborných škol a neekonomických fakult VŠ*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2008. ISBN 80-7179-890-8.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena a Otakar NĚMEC. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*. Praha: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, V., et al. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 2., dopl. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901424-9-4.

MUŽÍK, Jaroslav. *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Codex Bohemia, 1999. ISBN 80-85963-93-0.

Pracovněprávní předpisy: Zaměstnanost: zákon o zaměstnanosti; Úřady práce, odbory, kolektivní vyjednávání, ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 1992. ÚZ. ISBN 978-80-7488-130-5.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Politika pracovního trhu*. Brno: Vydavatelství Masarykovy univerzity, 1995. ISBN 80-210-1251-x.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. Psyché (Grada). ISBN 80-247-9006-8.

WINKLER, Jiří, Lenka KLIMPLOVÁ a Martin ŽIŽLAVSKÝ, ed. *Účelové programy na lokálních trzích práce: jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita v Brně ve spolupráci s MPSV ČR, 2005. ISBN 80-210-3867-5.

Zákoník práce: 2014 : redakční uzávěrka 14.10.2013. Ostrava: Sagit, 2013. ÚZ. ISBN 978-80-7488-010-0.

Žádost o podporu, *Identifikace žádosti*: 0o4zyP, Číslo výzvy: 03_15_010.

Businessinfo.cz: Státní politika zaměstnanosti [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>.

Businessinfo.cz: Státní politika zaměstnanosti [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: <http://www.businessinfo.cz/cs/clanky/statni-politika-zamestnanosti-3311.html>.

EUR-Lex: Rozhodnutí rady (EU) 2015/1848 [online]. [cit. 2015-10-15]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32015D1848#ntc3-L_2015268CS.01002801-E0003

Evropská strategie zaměstnanosti: [online]. [cit. 2017-07-03]. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

Evropský sociální fond v ČR: [online]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Evropský sociální fond v ČR: [online]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=E7D614CD-AE50-4FB1-856E-27FC02A41611&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

Evropský sociální fond v ČR: [online]. Dostupné z: <https://esf2014.esfcr.cz/dap/LW/Views/Core/Detail?action=get&id=E7D614CD-AE50-4FB1-856E-27FC02A41611&idForm=73796f02-af07-40b9-b717-9fc2a7764287&idbo=b4293004-1ec0-467c-ac50-7c241c3f373d>

Evropský sociální fond v ČR: [online]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/file/9119/>

Evropský sociální fond v ČR: OP Lidské zdroje a zaměstnanost [online]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

Integrovaný portál MPSV: [online]. Praha [cit. 2009-07-01]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7327>

Integrovaný portál MPSV: Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání [online]. [cit. 2017-06-06] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/informacni_a_poradenske_stredisko_pro_volbu_a_zmenu

Integrovaný portál MPSV: Job club. [online]. [cit. 2014-08-02] Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

Integrovaný portál MPSV: Práva a povinnosti uchazeče a zájemce [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch

Integrovaný portál MPSV: Psychologické poradenství [online]. [cit. 2017-04-05] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/poradenske_sluzby_a_rekvalifikace/psychologicke_poradenstvi

Integrovaný portál MPSV: Rekvalifikace [online]. Praha [cit. 2016-03-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

Integrovaný portál MPSV: upcr [online]. pak [cit. 2017-05-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/rip_v_-_nova_cesta_pro_vas

Integrovaný portál MPSV: upcr [online]. pak [cit. 2017-05-12]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/ukoncene_projekty/regionalni_individualni_projekty/rip_ix_-_klic_k_uspechu_v_pardubickem_kraji

Integrovaný portál MPSV: upcr [online]. pak [cit. 2017-05-29]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji/manual_k_projektu_novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji_-_18.5.2017.pdf

Integrovaný portál MPSV: Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf

Integrovaný portál MPSV: Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů [online]. Praha [cit. 2016-03-25]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info/zakon_o_uradu_prace_ceske_republiky_a_o_zmene_souvisejic.pdf

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR: EVROPA 2020 Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění [online]. [cit. 2010-3-3]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/getmedia/7c31b211-1a5a-46a8-b6bd-151b72dc94ec/EU2020-CJ.pdf>

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR: 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 [online]. [cit. 2013-12-20]. Dostupné z: <https://www.mmr.cz/getmedia/9d52fe2e-1509-48c5-a93c-60231e5d30aa/1304-Narizeni-o-ESF.pdf>

Ministerstvo vnitra České republiky: Co všechno nevíte o Úřadu práce [online]. Praha [cit. 2016-05]. Dostupné z: file:///C:/Users/marke/Downloads/VS_5-2016_Konzultace_16-18.pdf

Seznam použitých zkratk

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

BOZP a PO – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a požární ochrana

ESF – Evropský sociální fond

EU – Evropská unie

KoP – Kontaktní pracoviště

KrP – Krajská pobočka

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

RIP – Regionální individuální projekt

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Harmonogram poradenského programu.....	40
Tabulka č. 2: Harmonogram Finanční gramotnost.....	44
Tabulka č. 3: Rekvalifikace v oblasti svařování	46
Tabulka č. 4: Rekvalifikace v oblasti řidičských oprávnění.....	47
Tabulka č. 5: Rekvalifikace v oblasti gastronomie.....	47
Tabulka č. 6: Rekvalifikace v oblasti stavebních prací.....	47
Tabulka č. 7: Rekvalifikace v oblasti počítačových dovedností.....	47
Tabulka č. 8: Rekvalifikace v oblasti účetnictví a daní.....	48
Tabulka č. 9: Rekvalifikace nástrojař.....	48
Tabulka č. 10: Další rekvalifikace.....	48
Tabulka č. 11: Pohlaví účastníků projektu.....	53
Tabulka č. 12: Věk účastníků projektu.....	54
Tabulka č. 13: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	55
Tabulka č. 14: Délka evidence.....	56
Tabulka č. 15: Informovanost o projektu.....	57
Tabulka č. 16: Motivace ke vstupu do projektu.....	58
Tabulka č. 17: Témata projektu a přístup.....	59

Tabulka č. 18: Rozšíření témat poradenského programu.....	60
Tabulka č. 19: Témata k rozšíření.....	61
Tabulka č. 20: Vyhledávání volných pracovních míst.....	63
Tabulka č. 21: Prospěšnost projektu k nalezení zaměstnání.....	64
Tabulka č. 22: Rekvalifikace v rámci projektu.....	65
Tabulka č. 23: Doporučení projektu známým.....	66

Seznam grafů

Graf č. 1: Pohlaví účastníků projektu.....	53
Graf č. 2: Věk účastníků projektu.....	54
Graf č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání.....	55
Graf č. 4: Délka evidence.....	56
Graf č. 5: Informovanost o projektu.....	57
Graf č. 6: Motivace ke vstupu do projektu.....	58
Graf č. 7: Témata projektu a přístup.....	59
Graf č. 8: Rozšíření témat poradenského programu.....	60
Graf č. 9: Témata k rozšíření.....	62
Graf č. 10: Vyhledávání volných pracovních míst.....	63
Graf č. 11: Prospěšnost projektu k nalezení zaměstnání.....	64
Graf č. 12: Rekvalifikace v rámci projektu.....	65
Graf č. 13: Doporučení projektu známým.....	66

Seznam příloh

Příloha č. 1: Projekt „Nový Start pro aktivní život v Pardubickém kraji“.....	80
Příloha č. 2: Rekvalifikace.....	82
Příloha č. 3: Komunikace.....	83
Příloha č. 4: Motivační dopis a životopis.....	87
Příloha č. 5: Adaptace v pracovním procesu.....	94
Příloha č. 6: Úřad práce ČR.....	100

Příloha č. 7: Asertivita.....	108
Příloha č. 8: EU a práce v zahraničí.....	113
Příloha č. 9: Mezilidské vztahy na pracovišti.....	119
Příloha č. 10: Úspěch.....	123
Příloha č. 11: Pracovní právo.....	127
Příloha č. 12: Hledání zaměstnání.....	133
Příloha č. 13: Pracovní pohovor.....	135
Příloha č. 14: Rodinný rozpočet.....	138
Příloha č. 15: Důchodový systém v ČR.....	141
Příloha č. 16: Předběžný dotazník zaměstnavatele.....	146
Příloha č. 17: Dotazník pro účastníky.....	148

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Životopis.....	151
Obrázek č. 2: EU.....	151

Příloha č. 1

Snímek 1

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR


Regionální individuální projekt


**NOVÝ START PRO AKTIVNÍ ŽIVOT V
PARDUBICKÉM KRAJI**

1.2.2016 – 30.9.2019

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Snímek 2

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR


Realizátorem projektu je **Úřad práce ČR, krajská pobočka v Pardubicích** ve spolupráci s ostatními kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR v Pardubickém kraji:


- Pardubice
- Chrudim
- Svitavy
- Ústí nad Orlicí

Kapacita projektu: celkem 400 osob
Doba realizace projektu: 1.2.2016 – 30.9.2019

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Snímek 3

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


**Pro koho je projekt určen
(cílové skupiny osob projektu)**

- osoby nad 50 let věku,
- osoby do 25 let věku,
- s evidencí na úřadu práce min. 4 měsíce.

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Snímek 4

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


**Pro koho je projekt určen
(cílové skupiny osob projektu)**

- osoby nad 50 let věku,
- osoby do 25 let věku,
- s evidencí na úřadu práce min. 4 měsíce.

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Snímek 5

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Nabízené aktivity projektu

► **POVINNÉ aktivity projektu**


1. Skupinový poradenský program:
 - orientace na trhu práce
 - finanční gramotnost
2. Individuální poradenství


► **DOBROVOLNÉ aktivity projektu**

1. Rekvalifikační kurzy
2. Poskytnutí příspěvku na mzdové náklady zaměstnance

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Snímek 6

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Poradenský program - Orientace na trhu práce

- rozsah 32 vyučovacích hodin, 8 dnů
- probíraná témata: Zákoník práce, hledání zaměstnání, adaptace v pracovním procesu, komunikační dovednosti aj.

Poradenský program - Finanční gramotnost

- rozsah 8 vyučovacích hodin, 2 dny
- probíraná témata: důchodový systém, finanční gramotnost

Individuální poradenství





- pracovní anamnéza, min. 1x za měsíc osobní konzultace a další kontakt dle potřeb, po celou dobu projektu

Rekvalifikační kurzy

- zvýšení, rozšíření, doplnění či aktualizaci stávající kvalifikace
- dle potřeb trhu práce a poptávky zaměstnavatelů

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Snímek 7


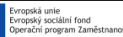







Doprovodné aktivity

- 173 finančně podpořených pracovních míst
- úhrada jízdného při realizaci aktivit projektu
- příspěvek na ubytování – rekvalifikace (RK)
- příspěvek na ochranné pracovní pomůcky (RK)

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Snímek 8










Příspěvky na dotovaná pracovní místa:

1. dotovaná místa ve formě SÚPM vyhrazených maximálně na 9 měsíců, úvazek 40 hodin/týdně,
2. příspěvek na superhrubou mzdu u zaměstnavatele, výše příspěvku 13 000 Kč/měsíčně,
3. jedná se o příspěvek, nikoliv uhrazení celé výše mzdy ► požadavek o příspěvek ze strany zaměstnavatele v minimální výši 20 %,
4. pracovní smlouva na dobu neurčitou ► minimálně na 18 měsíců.

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Snímek 9










Další podmínky při poskytování příspěvku na dotované pracovní místo:

5. DPP a DPČ při vstupu do projektu ANO, ale při podání žádosti na dotované pracovní místo ukončovat do doby nástupu na pracovní pozici,
6. nelze poskytnout dotaci pro:
 - organizační složky státu a státní příspěvkové organizace,
 - home office,
 - jednatel/společníci právnických osob,
 - DPP a DPČ v posledních 2 letech delší než 3 měsíce + HPP,
7. po dobu umístění na dotovaném pracovním místě – konzultace a monitorovací návštěvy.

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Snímek 10

Důležité doplňující informace:

čerpání podpory v jiném RIP – 2x již nelze (př. RK ,PBD , dotovaná místa)

individuální projektový plán

vzájemná spolupráce a konzultace s pracovníky projektu při hledání míst (předběžné dotazníky)

povinné omlouvání z aktivit – možnost náhrady





splnění poradenského programu - jeden z předpokladů ke schválení dotovaného pracovního místa

nedotované zaměstnání – ukončení účasti x mediace

aktivní OSVČ nemůže vstoupit do projektu (pozastavený ŽL ano)

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Snímek 11

Kapacita projektu:

400 podpořených osob

173 dotovaných pracovních míst

40 rekvalifikací

30 kurzů PC

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Snímek 12






Děkuji za pozornost

http://portal.mpsv.cz/upcr/fo/pak/projekty_esf/projekty_v_realizaci/regionalni_individualni_projekty/novy_start_pro_aktivni_zivot_v_pardubickem_kraji

Tento projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR

Příloha č. 2

Snímek 1

Rekvalifikace

Lektor: Markéta Kašková

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2


1. Rekvalifikace

Rekvalifikace pro uchazeče do 25 let slouží na:

- zvýšení,
- doplnění,
- či aktualizaci stávající kvalifikace.

Rekvalifikace pro uchazeče nad 50 let je:

- dle potřeb trhu práce a poptávky zaměstnavatelů.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Rekvalifikace

- **Zabezpečená Úřadem práce (ÚP)**
účastník si vybere z nabídky ÚP z vysoutěžených a zabezpečených rekvalifikací.
- **Zvolená**
účastník si vybere akreditované zařízení a zvolí si:
 - druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat
 - rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést, (kurz musí mít akreditaci)




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

Rekvalifikace

Podmínky pro zařazení do rekvalifikačního kurzu:

- evidence na Úřadu práce;
- odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady;
- zdravotní způsobilost;
- rekvalifikace musí být **potřebná** – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa;
- rekvalifikace musí být **účelná** - po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

Rekvalifikace

Úhrada nákladů rekvalifikace:

- Úřad práce hradí **náklady rekvalifikace** za uchazeče – doporučení na rekvalifikaci, uzavření dohody.
- Úhrada **jízdních výdajů na cestu** (mimo obec bydliště).
- Pokud uchazeč o rekvalifikaci bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci hradí si uchazeč náklady rekvalifikace sám.
- Na úhradu nákladů rekvalifikace a nákladů spojených s rekvalifikací není právní nárok.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

Rekvalifikace

Podpora při rekvalifikaci:

- vzniká nárok na podporu,
- **výše podpory při rekvalifikaci činí 60 %** průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání,
- u uchazeče OSVČ se podpora se stanoví procentní sazbou z posledního vyměřovacího základu v rozhodném období přepočteného na 1 kalendářní měsíc.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 3

Snímek 1

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

EFEKTIVNÍ KOMUNIKACE
Komunikační dovednosti patří k základní výbavě úspěšného člověka. Zlepšují vztahy mezi lidmi i vnitřní komunikaci.

Lektor: Markéta Kašková




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

Proces komunikace

- Ideálním stavem procesu komunikace je bezchybné přenesení od autora na místo určení a zde správné pochopení.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Komunikační dovednosti

- Ovládnutí komunikačních dovedností = úspěšnost v celé řadě činností.
- Komunikačním dovednostem se lze naučit. Není to něco, co by bylo zakořeněno v osobnosti (i když jisté typy osobnosti si osvojí komunikační dovednosti snáze, jiné obtížněji) a osvojení těchto dovedností rovněž nemění to, co je v nás hluboce zakořeněno – hodnoty a temperament. Jsou to jen nástroje, které usnadňují a zefektivňují naše každodenní působení.
- Mezi komunikační dovednosti řadíme asertivní komunikaci, naslouchání, kladení otázek, vyjednávání a řeč těla.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

Komunikační styly

- Ukazuje se, že zatímco určité typy lidí spolu dokáží komunikovat bez problémů, jiní jedinci docházejí k vzájemnému porozumění s velkými obtížemi. Tyto vztahy jsou určovány jejich komunikačními styly. Komunikační styl je způsob, jakým je člověk zvyklý uvažovat a komunikovat s jinými lidmi.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

Komunikační typy

- Analytický (typ orientovaný na detail)
- Řídící
- Přátelský
- Expresivní (typ na zábavu)



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

Analytický

- ve společnosti nenápadný, ale ví přesně, co chce.
- většinou o zdvořilý člověk, který se obléká vkusně, ale ne výstředně. Ve svých osobních věcech (doklady, smlouvy, peněženka) má pořádek a vyžívá se v něm. Charakteristická otázka pro tento komunikační typ zní **Jak?**
- Jak bychom k němu měli přistupovat? Vhodné mu informace podávat srozumitelně s logickou strukturou, protože přesně to vyžaduje. Vyhledává velké množství informací a vyžaduje odbornost, rozhoduje se však spíše pomalu. V zaměstnání raději pracuje sám, je spokojený, když mu naznačíme zájem o jeho osobu, ale nevyhledává neformální rozhovory.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

Řídící

- Otevřený se zájmem o fakta. Zaměřený na úspěch a výkon, umí však respektovat pravidla. Na veřejnosti se chová sebevědomě, jeho příchod bývá rázný a ne vždy pozdraví. Mluví hlasitě a ušechně. Nejraději nosí kvalitní oblečení, které není příliš výstřední, své ego pak prosazuje barevnějšími či výraznějšími doplňky. Charakteristická otázka pro tento komunikační typ zní **Co? a Kdy?**
- V komunikaci s ním je vhodné vyhnout se udílení rad a doporučení, místo toho volíme taktiku návrhu nebo mu dáme vybrat z nabízených možností. V zaměstnání vyžaduje náročné úkoly, vyžaduje kariérní růst a pocit, že je jedinečný. Bývá rád oceněn.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

Přátelský

- do značné míry uzavřený, orientován na kontakt s lidmi a budování vztahů. Jedná se o slušného člověka, který se obvykle obléká normálně a jeho oděv bývá sladěný. Rád vám vyhoví, je vstřícný a často nápomocný. Je ochotný nám odpustit, ale nezapomíná. Charakteristická otázka pro tento komunikační typ zní **Proč?**
- Při komunikaci s ním dbáme na osobní a neformálnější přístup, nebojíme se dát najevo emoce, zvláště úsměv umí ocenit. Je pro něj důležité přímé jednání, od kterého očekává radu, pomoc či doporučení. Primární jsou pro něj kvalitní vztahy na pracovišti.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 9

Expresivní

- velmi otevřený a důležitý je pro něj kontakt s lidmi. Ve společnosti se obvykle prozradí rozevlátou chůzí, výstředním oblečením, které je často barevně nesladěné. V komunikaci se jednoznačně projevuje jeho sklon k bavičství. Dokumenty a termíny jsou něco, co z duše nenávidí, jsou mu naprosto cizí, v osobních věcech má obvykle chaos. Charakteristická otázka pro tento komunikační typ zní **Kdo?**
- Je důležité projevovat zájem, ale nepodlehnout mu. Nevyžaduje detaily, chceme-li mu sdělit něco zásadního, je vhodné mu to dát v písemné podobě. V práci vyžaduje tvrdé řízení a kontrolu, v týmu však může být nepostradatelný, protože tyto komutační typy bývají často velmi kreativní a zapaleni.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

DRUHY KOMUNIKACE

- Verbální
- Neverbální

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

Verbální

- Zahrnuje všechno, co říkáme. Na ní záleží především, jestli nám druzí rozumějí. Tvoří ji vedle obsahu, tedy toho, **co říkáme**, také hodně to, **jak to říkáme**:
 1. rychlost řeči
 2. komplikovanost nebo jednoduchost vyjadřování
 3. srozumitelnost, tedy hlavně možnost porozumění obsahu
 4. logičnost našeho sdělení
 5. přizpůsobení se požadavkům posluchače


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

Neverbální

- 1. mimika (to, co dělá při řeči náš obličej)
 2. kontakt očí (to, jak a na koho se díváme)
 3. gestikulace (to, jak pohybujeme rukama a celou postavou)
 4. postoj
 5. celkový výraz


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

Jak probíhá neverbální komunikace


- **1. prostřednictvím našeho obličeje**
úsměv
směr pohledu a zrakový kontakt
mimika obličeje
- **2. komunikace prostřednictvím vzdálenosti**
problematika osobní zóny
přibližovací pohyby a jejich význam
oddalovací pohyby
orientace při komunikaci



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

- **3. komunikace dotykem**
účinek dotyku
podání ruky
jiné formy dotykové komunikace (poplácání, obětí, strčení)
- **4. komunikace na základě postojů a gest**
gesta rukou a jejich význam
uzavřená a otevřená poloha
- **5. mimoslovní aspekty řeči**
hlasitost řeči
výška




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

Prostorová komunikace

- **Komunikační vzdálenost:** prostorem v komunikaci se zabývá proxemika (lat. proximus – nejbližší), charakterizuje osobní prostor člověka, jako jakousi mýdlovou bublinu. Komunikace probíhá ve vzdálenostech :
- **Intimní-** (45 cm a méně)
- **Osobní-** (45 cm – 120 cm)
- **Společenská-** (1,2 m – 3,7 m)
- **Veřejná-** (vzdálenost je větší než 3,7 m, tvoří základnu naší osobní ochrany).



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

Co ovlivňuje naši prostorovou komunikaci?

- Lidé stejného postavení udržují menší vzájemný odstup než lidé nestejného postavení.
- Hranice proxemiky určuje žena, starší z partnerů, společensky výše postavený člověk.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

- Extroverti přistupují k lidem blíže než introverti. Muž zaujímá v dialogu s jiným mužem bližší vzdálenost než s ženou.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

Vzdálenost intimní

- Málo se hovoří, komunikuje se pohledem, dotekem, mimikou, řeč je přerývaná, subjektivně stylizovaná.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 19

Vzdálenost osobní

- Se pohybuje v rozmezí vzdálenosti tzv. lehkého dotyku.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 20

Vzdálenost společenská

- Během společenské vzdálenosti je v zorném poli celý partner.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 21

Naslouchání a námítky

- Základem úspěšné komunikace mezi lidmi je schopnost vzájemně si naslouchat.
- Naslouchat však neznamená jenom slyšet, znamená chápat a porozumět.
- Psychologie rozlišuje **PASIVNÍ** a **AKTIVNÍ** naslouchání.

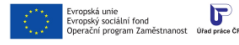


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 22

PASIVNÍ NASLOUCHÁNÍ

- Znamená příjem informací.
- Neposkytuje mluvčímu zpětnou vazbu.
- Často nebývá spojeno s porozuměním.
- Posluchač je pasivní, není zřejmé, zda rozumí a chápe to, co slyší.
- Posluchač působí jako "vrba".

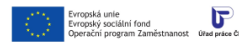


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 23

AKTIVNÍ NASLOUCHÁNÍ

- Při sociální komunikaci potřebuje člověk "živého" aktivního posluchače.
- Aktivní naslouchání je charakterizováno slovy jako: vcítit se, soucítit, vytušit, rozpoznat, rozumět, pochopit.
- Mluvčímu je poskytována zpětná vazba.

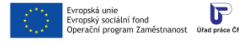


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 24

Pravidla aktivního naslouchání

- Pozornost posluchače je zcela zaměřena na hovořícího.
- Posluchač je ochoten naslouchat a porozumět hlavně citovým prožitkům hovořícího.
- Posluchač udržuje zrakový kontakt s hovořícím.
- Zaujímá otevřený postoj, je nakloněn.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 4

Snímek 1

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

Lektor: Markéta Kašková

**Motivační dopis
a životopis**




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

**„Mít zaměstnání patří mezi priority
každého člověka“**

V čem spočívá tajemství úspěchu ?

- iniciativa
- aktivita
- vytrvalost
- důslednost a připravenost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Motivační dopis

- úkolem je vzbudit zájem o vaši osobu
- upoutat pozornost
- zdůraznit vaše dovednosti

Často bývá prvním kontaktem se zaměstnavatelem.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

Úkol motivačního dopisu

- odlišit se od ostatních
- sdělit, že vaše schopnosti plně naplňují potřeby zaměstnavatele




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

Motivační dopis posílaný emailem

Je třeba vyplnit:

- předmět zprávy
- nezapomenout na oslovení
- rozloučení
- dbát na délku textu



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

Náležitosti motivačního dopisu

- zdroj nabídky volného místa
- vyzdvihnout své kladné vlastnosti
- uvést dosavadní zkušenosti v oboru




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

Jak motivační dopis formulovat?

- oslovujte konkrétní osobu
- uveďte zdroj inzerátu
- popište pozici, o kterou se ucházíte
- uveďte, čím vás práce zaujala




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

Prodejte sami sebe

- zdůrazněte svou prospěšnost
- srovnajte svůj potenciál s požadavky na danou pozici
- méně znamená více
- motivační dopis by měl být jedinečný



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 9

Náležitosti motivačního dopisu

Vždy uveďte:

- název a adresu firmy
- jméno kontaktní osoby
- důležité osobní údaje
- nezapomeňte na poděkování
- uveďte seznam příloh

Před odesláním důkladně zkontrolujte.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

Motivační dopis

- by měl být krátký a výstižný



Nesmí chybět:

- vaše adresa
- adresa zaměstnavatele
- oslovení
- pozdrav
- vlastnoruční podpis
- přílohy




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

Motivační dopis pro absolventa

- eliminujte základní nevýhodu
- je důležitější než životopis
- poukažte na svou praxi během studia



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

Námět

Reaguji na Vaši nabídku práce.....

Zaujal mě inzerát, ve kterém hledáte....

Ráda se dostavím na osobní pohovor....





Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

Rozdíl mezi motivačním a průvodním dopisem

Motivační dopis	Průvodní dopis
<ul style="list-style-type: none"> ▪ zdůrazňuje konkrétní dovednosti ▪ cílem je odlišit se od ostatních ▪ vysvětluje, proč se o danou profesi ucházíte 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ oznamuje nebo potvrzuje skutečnost toho, co odesíláme ▪ je pouze krátké sdělení

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR
Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

Životopis

Má být:





- věcný
- srozumitelný
- účelný
- přehledný
- prokazující naši profesní způsobilost

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR
Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

Životopis je naší vizitkou

- životopisem musíme zaujmout
- cílem je pozvání na osobní pohovor
- vyzdvihnout předpoklady k výkonu profese
- prokazuje naši profesní způsobilost





 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR
Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

Analýza pracovní náplně volného místa

Než začneme psát životopis:





- je třeba znát činnost, pracovní náplň pozice, o kterou se ucházíme
- zaměříme se na informace, které mají přímou souvislost s pracovní náplní místa.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR
Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

Zpracování životopisu





- provádíme na PC
- dbáme na přehlednost jednotlivých údajů
- tiskneme zpravidla na bílý, čistý papír
- lze zvýraznit nadpisy
- optimální rozsah je jedna - tři strany A4

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR
Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

Základní body životopisu


- osobní údaje
- vzdělání
- pracovní zkušenosti
- jazykové znalosti
- další kvalifikace
- další dovednosti
- řídicí oprávnění
- zdravotní stav (v případě, když je daná pozice vhodná pouze pro OZP, OZZ)
- výpis z rejstříku trestů
- reference od bývalých zaměstnavatelů

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR
Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 19

Osobní údaje

- jméno a příjmení
- adresa, na kterou můžeme očekávat, případnou písemnou odpověď.
- telefonní číslo
- e - mail




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 20

Vzdělání

- v životopisu uvádíme vždy veškeré ukončené vzdělání, počínaje nejvyšším
- základní vzdělání – uvádíme, jen je-li nejvyšším dosaženým vzdělání
- nedokončené vzdělání - uvedeme, jen pokud ještě studujeme




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 21

Vzdělání

- uvedeme název školy
- název školy nemusí být vypovídající a nemusí sdělovat kvalifikaci, proto uvádíme i vystudovaný obor
- uvedeme způsob ukončení studia




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 22

Příklad

2002 – 2006

Střední integrovaná škola v Krumlově
se zaměřením na ekonomii, administrativu a účetnictví, zakončena maturitní zkouškou



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 23

Získání jazykového vzdělání

Studium na jazykových školách.

- uvádíme název školy, země
- uvedeme jazyk studia
- způsob ukončení studia




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 24

Příklad

Qatro – jazyková škola v Ostravě
se zaměřením na výuku anglického jazyka
zakončená státní jazykovou zkouškou

2001 (šestměsíční studijní pobyt)
au-pair v Německu se zaměřením na výuku
německého jazyka




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 25

Jazykové znalosti

- uvádíme jazyk, který ovládáme
- úroveň znalostí
- způsob studia
- uvedeme získané certifikáty a zkoušky



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 26

Příklad

- Anglický jazyk – slovem i písmem – v rámci čtyřletého studia
- Komunikativní znalost – použijeme jen, pokud neovládáme gramatiku




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 27

Další kvalifikace

- poukazuje na vyšší úroveň našich znalostí
- uvádíme ji samostatně



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 28

Příklad

místo obchodníka

- můžeme uvést kurz efektivního obchodníka zaměřený na vedení obchodních jednání a zajišťování potřeb klienta



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 29

Pracovní zkušenosti

Jsou nejdůležitějším bodem životopisu, poukáží na naše:

- znalosti
- schopnosti
- zkušenosti

Uvedeme pozice, které jsme zastávali.
Klademe důraz na pracovní náplň.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 30

Více pracovních poměrů

- Na první místo uvedeme - poslední zaměstnání, které je současně vrcholem naší kariéry.
- Následující zaměstnání uvedeme tak, aby na sebe časově navazovala .
- Nemusíme uvádět všechny pracovní zkušenosti.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 31

Příklad

Žena se uchází o místo **hlavní účetní**.

Její profesní dráha se vyvíjela takto:

- administrativní pracovníce (2010 – 2011)
- účetní asistentka (2011 - 2014)
- samostatná účetní (2014 - 2016)

V životopise uvedeme takto:

- samostatná účetní (2014 - 2016)
- účetní asistentka (2011 - 2014)
- administrativní pracovníce (2010 – 2011)




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 32

Charakteristika pracovní náplně

- poukazujeme tím na schopnosti zastávat pracovní pozici
- uvádíme své každodenní činnosti, úkoly, které jsme plnili a odpovědnosti, kterou jsme nesli
- postupujeme od činností, které s pozicí souvisí, až po činnosti, které s tím souvisejí málo




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 33

Příklad – pracovní náplň asistentky

- vyřizování administrativních úkonů
- objednávání a evidence kancelářských i jiných potřeb
- zajišťování agendy pro firemní akce
- asistence při přípravě konferencí a seminářů
- podpora obchodního oddělení
- dohled nad dodržováním termínů
- příprava a obstarávání podkladů či potřebných dokumentů
- vedení diáře nadřízeného
- péče o návštěvy
- zodpovědnost za chod kanceláře a recepcce
- spolupráce s finančním a personálním oddělením
- evidence firemní korespondence
- kopírování, tisk, vyřizování emailů




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 34

Pracovní zkušenosti čerstvých absolventů

- lze tento bod efektivně využít?
- zaměříme se jen na takovou praxi, která je u zaměstnavatelů ceněna
- postupujeme jako u charakteristiky pracovní náplně




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 35

Příklad

2002 – měsíční odborná stáž
ABC, spol. s r.o., Ostrava
administrativní pracovník

- vkládání dat do počítače
- získávání a třídění potřebných dat
- práce s databázovými programy
- evidence a vyřizování korespondence
- obsluha kopírovacích strojů
- organizování návštěv, schůzek a porad
- plnění operativních úkolů



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 36

Příklad

Absolventi ekonomických škol vedou často tzv. fiktivní firmy

Vykonávají tedy úkony podobně jako v zaměstnání. Vystavují objednávky, faktury, vedou peněžní deník apod.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 37

Ostatní

- řídičský průkaz – uvedeme pouze skupinu řídičského oprávnění , které vlastníme
- zdravotní stav
- výpis rejstříku trestů - uvádíme: bez záznamu




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 38

Reference od bývalých zaměstnavatelů

- můžeme poukázat na možnost získání referencí
- požádáme o jejich písemné vystavení
- uvedeme údaje na kontaktní osobu




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 39

Osobní profil

- zaměříme se na informace, které mají profesní význam
- postačí i jednoduchá věta



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 40

Závěr

**Uvědomme si, že
cílem životopisu
jsou prezentace
našich profesních zkušeností,
schopností,
dovedností a vědomostí.**



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 41

Děkuji za pozornost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 5

Snímek 1

Adaptace v pracovním procesu

Jednání s kolegy
Povinnosti a práva zaměstnance
Firemní kultura

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

Koho se adaptace týká



- nových pracovníků
- pracovníků, kteří se vrací po delší době (např. z rodičovské dovolené)
- pracovníků, kteří přecházejí na jiné místo v rámci firmy



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Adaptace




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

Problémy v průběhu adaptace

- jiné formy jednání
- postoje a názory nejsou v souladu s normami skupiny
- odmítavé nebo lhostejné chování k novému pracovníkovi
- vnitřní vztahy jsou konfliktní
- obavy nového jedince adaptovat se




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

Fáze adaptace

- Celopodniková orientace**
 - Obecné informace o firmě.
 - Informace o organizační struktuře.
 - Seznámení s benefity.
- Útvarová orientace**
 - Organizační jednotka, ve které se pracovní místo nachází.
 - Seznámení s konkrétním oddělením.
- Orientace na pracovní místo**
 - Seznámení s činností, kterou bude pracovník vykonávat.
 - Informace o obsahu a metodách práce.
 - Seznámení s pravidly práce.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

Co je cílem adaptace



- Zajistit, aby **výkonnost a chování** pracovníka bylo co nejdříve **v souladu se standardy společnosti**.
- Provéřít, zda je zaměstnanec **skutečně tím pravým**.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

Adaptační proces

- Je důležitý pro nováčka, ale i pro organizaci.
- Vyvolává u pracovníka kladný pohled na firmu.
- Jedinec se cítí jistější, když ví na koho se může obrátit.
- Nový zaměstnanec si může vytvořit ucelený přehled o firmě.
- Probíhá jak po stránce firemní adaptace, tak po stránce sociální adaptace.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 7

Snímek 8

Firemní adaptace

- Seznámení pracovníka s provozem podniku:
 - činnost organizace
 - firemní kultura
 - organizační uspořádání
- Odborná příprava:
 - má podobu zaškolení či zácvičku

Úroveň adaptace lze vyjádřit kvalitou a kvantitou odvedené práce, samostatností při práci a stabilizací v zaměstnání.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 8

Snímek 9

Sociální adaptace

- Zařazení do vztahů pracovní skupiny.
- Vytvoření souladu mezi hodnotami jednotlivce a skupiny.
- Probíhá neformálně.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 9

Snímek 10

Faktory, které ovlivňují sociální adaptaci

- Vnější faktory:
 - pracovní skupina,
 - formální a neformální vztahy,
 - osobnost nadřízeného.
- Vnitřní faktory:
 - úroveň sociálních znalostí,
 - obavy zaměstnance.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 10

Snímek 11

Průběh adaptace

Přijímání

Po rozhodnutí o přijetí	• Předání obecných písemných materiálů.
Při podpisu smlouvy	• Seznámení pracovníka s jeho právy a povinnostmi.
Meziobdobí od přijetí po nástup	• Udržování kontaktu se zaměstnancem. • Předání nejdůležitějších informací.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 11

Snímek 12

Průběh adaptace

Orientace

Den nástupu	• Seznámení pracovníka s povahou práce. • Seznámení s předpisy BOZP. • Seznámení se spolupracovníky. • Zadání prvních pracovních úkolů.
-------------	--



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 12

Snímek 13

Průběh adaptace

Adaptace

- První týden**
 - Pohovory s nadřízeným.
 - Zjišťování, na koho se obracet při plnění úkolů.
 - Zafazování se do pracovní skupiny.
- Druhý týden**
 - Plnění běžných povinností pracovního místa.
- Třetí a čtvrtý týden**
 - Školení o normách a chování ve společnosti.
 - Vyhodnocení průběhu adaptace.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost
Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

Průběh adaptace

Adaptace

- Druhý až pátý měsíc**
 - Ukládání všech pracovních úkolů.
 - Zlepšování pracovního výkonu.
- Šestý měsíc**
 - Hodnocení pracovníka.
 - Uzavírání průběhu adaptace.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost
Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

Faktory ovlivňující celý adaptační proces

- Vnější faktory:**
 - vnější pracovní podmínky – např. hluchost, prašnost, osvětlení
 - technické vybavení pracoviště
 - sociální vybavení pracoviště – např.: šatny, WC, jídelna
 - způsob vedení a řízení lidí – např.. úroveň kvalifikace vedoucího pracovníka
 - organizace práce
 - sociální klima – mezilidské vztahy
 - mimopracovní vlivy

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost
Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

Faktory ovlivňující celý adaptační proces

- Vnitřní faktory:**
 - odborná připravenost jedince – vědomosti, schopnosti
 - výkonová připravenost – osobní návyky, životní tempo, psychická odolnost, fyzická vybavenost
 - osobní vybavenost – soubor osobních vlastností
 - hodnotová orientace
 - motivace
 - postoje – vztah k práci
 - morální a charakterové vlastnosti

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost
Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

Práva a povinnosti zaměstnance

- Vyplývají především ze **zákoníku práce**.
- Z předpisů **BOZP**.
- Z **kolektivní smlouvy, vnitřních předpisů a pracovní smlouvy**.
- Zaměstnanec své povinnosti stvrzuje podpisem pracovní smlouvy.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost
Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

Povinnosti zaměstnance

- Konat práci **osobně a v pracovní době**.
- Být na pracovišti na začátku směny a připraven na výkon práce.
- Konat pouze takovou práci, která vyplývá z pracovní smlouvy a odpovídá jeho zdravotnímu stavu.
- Využívat pracovní dobu výhradně k plnění pracovních úkolů.
- Hospodařit se svěřenými prostředky a ochraňovat majetek zaměstnavatele.


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost
Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 19

Povinnosti zaměstnance

- Dbát o svou vlastní bezpečnost a zdraví.
- Účastnit se školení.
- Podrobit se preventivním prohlídkám.
- Dodržovat právní předpisy a pokyny zaměstnavatele.
- Dodržovat stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky a dopravní prostředky.
- Nepožívat alkoholické nápoje ani jiné návykové látky.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 19


Snímek 20

Povinnosti zaměstnance

- Oznamovat nadřízenému nedostatky a závady na pracovišti.
- Podílet se na odstraňování nedostatků – pokud je to v možnostech zaměstnance.
- Bezodkladně oznámit pracovní úraz.
- Podrobit se na pokyn zaměstnavatele testu, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 20


Snímek 21

Práva zaměstnance

- Na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Na informace o rizicích jeho práce.
- Právo i povinnost podílet se na vytváření bezpečného pracovního prostředí.
- Odmítnout práci, která může bezprostředně ovlivnit jeho život nebo zdraví.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 21

Snímek 22

Jednání s kolegy





Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 22


Snímek 23

Nefungující komunikace na pracovišti

- Příčinou bývá neinformovanost a nezkušenost vedoucích pracovníků.
- Dochází ke snížení výkonu zaměstnance.
- Nefungující komunikace způsobuje konflikty.
- Rozdílné zvyklosti, nároky, názory, hodnoty a pohlaví vznik konfliktů.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 23


Snímek 24

Jak konfliktům předcházet

- **Sdělováním informací:**
 - uvědomte si čeho chcete dosáhnout,
 - věnujte pozornost reakci na sdělení,
 - sdělujte veškeré potřebné informace.
- **Nasloucháním:**
 - vnímejte co vám chce druhá strana sdělit,
 - poskytněte zpětnou vazbu,
 - dodržujte zásady aktivního naslouchání.
- **Neverbální komunikací:**
 - udržujte oční kontakt,
 - omezte rušivá gesta,
 - snažte se působit uvolněně.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 24

Snímek 25

Tři klíčové vlastnosti pro správnou komunikaci

- **Komunikace:**
 - schopnost komunikovat
 - bavit se o tématech, problémech, možnostech
- **Kooperace:**
 - schopnost spolupráce
- **Kompromis :**
 - dohoda na určitých pravidlech, aby obě strany byly spokojené



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 25

Snímek 26

Jak komunikaci zlepšit

- **Respektujte názor druhého:**
 - každý má na věc jiný názor
 - vyslechněte druhého
 - pokuste se najít řešení
- **Pochopte druhého, neměňte ho:**
 - snažte se na druhém vidět spíše jeho kladné vlastnosti
 - potlačujte ty negativní
- **Pracujte jako tým:**
 - rozdělte si povinnosti a spolupracujte
 - své úkoly plňte co nejlépe
- **Pokuste se do ostatních vcítit.**




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 26

Snímek 27

Jak jednat s konfliktním kolegou

- Neberte si jeho jednání osobně.
- Zachovejte klid.
- Nepokoušejte se ho změnit.
- Jednejte sám za sebe.
- Respektujte právo na odlišnosti.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 27

Snímek 28

Firemní kultura

- Pravidla, zvyklosti a rituály, které se staly v organizaci normou.
- Přijetí do pracovního kolektivu ztotožnění se s firemní kulturou.
- Má vliv na úspěšnost podniku, společně se strategií firmy.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 28

Snímek 29

Firemní kultura

- Způsob práce a zacházení s lidmi.
- Dává identitu — každá firma má odlišnou.
- Projevuje se v chování a jednání lidí.
- **Zahrnuje:**
 - působení firmy navenek
 - vztahy mezi zaměstnanci
 - atmosféru na pracovišti
 - hodnoty většiny zaměstnanců



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 29

Snímek 30

Prvky firemní kultury

- **Normy chování:**
 - nepsaná pravidla
 - styl řízení
 - způsob spolupráce
- **Klíčové hodnoty:**
 - co je dobré, co je špatné pro fungování firmy
 - ovlivněny názorem vedení




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky. 30

Snímek 31

Prvky firemní kultury

- **Styl řízení a vedení:**
 - způsob uplatňování autority
 - způsob dosahování pracovních výsledků od zaměstnanců
- **Role:**
 - způsob chování v zastávané pozici
- **Organizační struktura:**
 - formální a neformální výměna informací
 - vytváření pracovních týmů



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 32

Projevy firemní kultury

- Povaha kontaktu s nadřízenými.
- Kooperace/rivalita mezi spolupracovníky.
- Vztahy nadřízených k podřízeným.
- Vztahy k vnějším spolupracovníkům a klientům.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 33

Prostředky firemní kultury

- **Verbální symboly**
 - charakterizují vývoj a trvání firmy
- **Symbolická jednání**
 - postupy a ceremoniály
 - např.: odchod do důchodu
- **Symbolické artefakty**
 - vybavení interiérů
 - loga, firemní značka a firemní barvy
 - pracovní oblečení
 - upomínkové předměty...




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 34

Silná firemní kultura

- Pohled na společnost je přehledný a pochopitelný.
- Má podmínky pro jednoduchou komunikaci.
- Umožňuje rychlé rozhodování.
- Zvládá inovace.
- Snižuje nároky na kontrolu zaměstnanců.
- Zvyšuje pracovní ochotu.
- Zajišťuje stabilitu kolektivu.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 35

Děkuji za pozornost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 6

Snímek 1

Úřad práce ČR

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

Markéta Kašková

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2


Úřad práce ČR

- Historie
- Organizační struktura v ČR
- Organizační struktura v Pardubickém kraji
- Služby ÚP ČR
- Agenda nepojistných sociálních dávek
- Agenda zaměstnanost

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Historie

- vznikl jako základní článek služeb zaměstnanosti v ČR v roce **1990** přijetím zákonného opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce
- 1. 2. 1992 účinnost zákona o zaměstnanosti – 77 úřadů práce v okresech a Praze
- v roce **2003** bylo 14 úřadů práce pověřeno výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti v územním obvodu kraje


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

- v roce **2004** pak převzaly úřady práce agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností
- rok 2011 a úřady práce mění zásadně svou organizační strukturu a uspořádání. Změny vycházejí ze zákona [č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky](#). Vzniká centralizovaný Úřad práce ČR (ÚP ČR) v čele s generálním ředitelem
- 14 krajských poboček v jednotlivých krajích, pod které spadají kontaktní pracoviště.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

Organizační struktura v ČR


- Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.
- Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště.
- V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6



 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost





 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

Generální ředitelství

- řídí a kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR,
- metodicky usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech činnosti Úřadu práce ČR,
- zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES,
- organizuje a zabezpečuje v součinnosti s dalšími složkami státní správy poskytování investičních pobídek,
- uděluje a odmítá povolení právníckým nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost.





 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

Krajské pobočky

- podílí se na realizaci projektů ESF,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele,
- monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce, vedou evidenci volných pracovních míst,
- zprostředkovávají zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání, poskytují poradenské služby
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti,
- zajišťují výkon agendy a výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci,
- zabezpečují výkon agend zahraniční zaměstnanosti,
- zajišťují agendu dávek péčovské péče dle zákona o sociálně-právní ochraně dětí

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR





Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 9

Kontaktní pracoviště

v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání:

- vede databázi volných pracovních míst,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydává a ověřuje správně rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- podílí se realizací opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, vypracovává a sjednává individuální akční plán.





 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

Kontaktní pracoviště

- **v oblasti podpory v nezaměstnanosti:**
- rozhoduje ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši,
- zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci,
- vydává potvrzení, vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR





Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

Kontaktní pracoviště

v oblasti nepojistných sociálních dávek úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o sociálně-právní ochraně dětí

- rozhoduje ve správním řízení o přiznání příslušné dávky,
- vede evidenci žádostí o dávky v informačním systému, zpracovává údaje potřebné pro rozhodování o dávce do informačního systému,
- zpracovává řádné i mimořádné výplaty dávek,
- provádí exekuce z přiznaných dávek,
- vyřizuje agendu posouzení zdravotního stavu pro účely nepojistných sociálních dávek
- zajišťuje agendu dávek péčovské péče.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

Organizační struktura v Pardubickém kraji



 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Služby ÚP ČR

Agenda nepojistných sociálních dávek

- Státní sociální podpora
 - Příspěvek na dítě
 - Příspěvek na bydlení
 - Rodičovský příspěvek
 - Rozhodčí
 - Pohřebné
 - Žočetní a exstátní mínum
- Dávky péstounské péče
 - Příspěvek na úhradu potřeb dítěte
 - Příspěvek při ukončení péstounské péče
 - Odměna péstouna
 - Příspěvek při úmrtí dítěte
 - Příspěvek na zákopzení osobního motorového vozidla
- Pomocv hmatné nouzi
 - Příspěvek na živobytí
 - Dostatek na bydlení
 - Masážnía skvaznía pomoc
 - Žočetní a exstátní mínum
- Sociální služby
 - Příspěvek na péči
 - Dávky pro osoby se zdravotním postižením
 - Příspěvek na moztánu
 - Příspěvek na osobní pomůcku
 - Průkaz GDP

Agenda zaměstnanost

- Ochrana při platební neschopnosti zaměstnavatele
- Realizace projektů ESF
- Zprostředkování zaměstnání
- Podpora v nezaměstnanosti
- Podpora při rekvallfikaci
- Aktivní politika zaměstnanosti
 - Rekvallfikace
 - Investiční pobídky
 - Veřejné prospěšné práce
 - Společensky účelná pracovní místa
 - Překlenovací příspěvek
 - Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti
 - Příspěvek na zapracování
 - Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Státní sociální podpora

Přídavek na dítě

Věk nezaopatřeného dítěte v rodině	Výše přídavku na dítě v Kč měsíčně
do 6 let	500
od 6 do 15 let	610
od 15 do 26 let	700

Úplná rodina (oba rodiče) s počtem nezaopatřených dětí	Životní minimum rodiny	Hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na přídavek na dítě (2,4násobek životního minima rodiny)
jedno do 6 let	7 710	18 504
dvě 5, 8 let	9 850	23 640
tři 5, 8, 12 let	11 990	28 776
čtyři 5, 8, 12, 16 let	14 140	34 656

<http://www.penize.cz/kalkulacky/pridavky-na-dite>

Státní sociální podpora

Příspěvek na bydlení

- Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny a nákladů na bydlení za rozhodné období, kterým je předchozí kalendářní čtvrtletí.
- Náklady na bydlení jsou stanoveny jako průměrné celkové náklady na bydlení podle velikosti obce a počtu členů domácnosti. Zahrnují nájemné a ceny služeb a energií.

<http://www.penize.cz/kalkulacky/prispevek-na-bydleni>

Státní sociální podpora

Rodičovský příspěvek

- Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte.
- Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžitě pomoci v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem nebo převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění.

<http://www.penize.cz/kalkulacky/rodicovsky-prispevek>

Státní sociální podpora

Porodné

- Dávka poskytovaná v závislosti na výši příjmu, kterou se rodině s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního nebo druhého živého dítěte.
- Nárok na porodné je vázán na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v kalendářním čtvrtletí předcházejícím kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo, musí být nižší než 2,7násobek životního minima rodiny. Do rozhodného příjmu se nezapočítává rodičovský příspěvek a přídavek na dítě.

Úplná rodina (oba rodiče)	Životní minimum rodiny	Hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na porodné (2,7násobek životního minima rodiny)
při narození/prevzení prvního dítěte	7 710	20 817
při narození/prevzení druhého dítěte (jvzr dítě je mladší 6 let)	9 450	25 515

Státní sociální podpora

Pohřebné


- Touto jednorázovou dávkou se přispívá na náklady spojené s vypravením pohřbu. Pohřebné je stanoveno pevnou částkou ve výši 5 000 Kč. Příjem rodiny se netestuje.
- Pohřebné náleží osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba (s výjimkou mrtvé narozeného dítěte) měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.

Snímek 19

Dávky péstounské péče

Příspěvek na úhradu potřeb dítěte

- Nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte má nezletilé nezaopatřené dítě svěřené do péstounské péče. Nárok je zachován i po dosažení zletilosti dítěte, nejdlé však do dvacátého šestého roku jeho věku, jde-li o nezaopatřené dítě podle zákona upravujícího státní sociální podporu, které trvale žije a společně uhrazuje náklady na své potřeby s osobou, která byla do dosažení jeho zletilosti osobou pečující.
- Výše příspěvku na úhradu potřeb dítěte činí za kalendářní měsíc:
 - 4 500 Kč pro dítě ve věku do 6 let,
 - 5 550 Kč pro dítě ve věku od 6 do 12 let,
 - 6 350 Kč pro dítě ve věku od 12 do 18 let,
 - 6 600 Kč pro dítě ve věku od 18 do 26 let.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 20


Dávky péstounské péče

Příspěvek při ukončení péstounské péče

- Nárok na příspěvek při ukončení péstounské péče má fyzická osoba, která byla ke dni dosažení zletilosti v péstounské péči, a to ke dni zániku nároku této osoby na příspěvek na úhradu potřeb dítěte. Výše jednorázového příspěvku činí 25 000 Kč.

Příspěvek při převzetí dítěte

- Nárok na příspěvek při převzetí dítěte má osoba pečující, která převzala dítě do péstounské péče.
- Výše příspěvku při převzetí dítěte činí, jde-li o dítě ve věku:
 - do 6 let, 8 000 Kč,
 - od 6 let do 12 let, 9 000 Kč,
 - od 12 let do 18 let, 10 000 Kč.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 21

Dávky péstounské péče

Odměna péstouna

- Nárok na odměnu péstouna má osoba pečující a osoba v evidenci (osoba pečující i po dosažení zletilosti dítěte, pokud má dítě nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte).
- Výše odměny péstouna činí za kalendářní měsíc:
 - 8 000 Kč, je-li pečováno o jedno dítě,
 - 12 000 Kč, je-li pečováno o 2 děti,
 - 20 000 Kč, je-li pečováno alespoň o 3 děti,
 - 24 000 Kč, pečuje-li péstoun alespoň o 1 dítě, které mu bylo svěřeno na přechodnou dobu, a toto dítě je osobou závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost).

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 22

Dávky péstounské péče

Příspěvek na zakoupení osobního motorového vozidla

- Na příspěvek má nárok osoba pečující, která má v péstounské péči nejméně 3 děti nebo má nárok na odměnu péstouna z důvodu péče o 3 děti, včetně zletilých nezaopatřených dětí, jež zakládají osobě pečující nárok na odměnu péstouna. Výše příspěvku na zakoupení motorového vozidla činí 70 % pořizovací ceny motorového vozidla nebo prokázaných výdajů na opravy, nejvýše však 100 000 Kč. Podmínkou dále je, že osoba pečující nesmí motorové vozidlo používat k výdělečné činnosti.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 23

Pomoc v hmotné nouzi

Příspěvek na živobytí

- Je základní dávka pomoci v hmotné nouzi, která řeší nedostatečný příjem osoby/společně posuzovaných osob. Okruh společně posuzovaných osob je dán zákonem o životním a existenčním minimu.
- Částka živobytí je stanovena pro každou osobu individuálně, a to na základě hodnocení její snahy a možností. Pro stanovení živobytí okruhu společně posuzovaných osob se jednotlivé částky živobytí osob sčítají. Částka živobytí se odvíjí od částek existenčního a životního minima.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 24

Pomoc v hmotné nouzi

Doplatek na bydlení

- Je dávka pomoci v hmotné nouzi, která společně s vlastními příjmy občana a příspěvkem na bydlení ze systému státní sociální podpory pomáhá uhradit odůvodněné náklady na bydlení. Výše doplatku na bydlení je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení (tj. nájmu, služeb s bydlením spojených a nákladů za dodávky energií) zůstala osobě či rodině částka živobytí.
- Podmínkou nároku na doplatek na bydlení je získání nároku na příspěvek na živobytí.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR





Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 25

Pomoc v hmotné nouzi

Mimořádná okamžitá pomoc

- Prostřednictvím mimořádné okamžité pomoci může být poskytnuta pomoc v situacích nepříznivého a mimořádného charakteru, kdy je potřeba poskytnout pomoc bezprostředně.
- kvůli nedostatku finančních prostředků hrozí vážná újma na zdraví
- např. živelní pohroma (povodeň, vichřice a vyšší stupně větrné pohromy, zemětřesení apod.), požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 26

Životní a existenční minimum

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

Částky životního minima platné od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc





pro jednotlivce	3 430
pro první dospělé osobu v domácnosti	3 940
pro druhou a další dospělé osobu v domácnosti	2 830
pro nezaopatřené dítě ve věku	
do 6 let	1 740
6 až 15 let	2 160
15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450

Životní minimum je součtem všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.

<http://www.penize.cz/kalkulacky/zyvotni-minimum>

Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežít.

Částka existenčního minima platná od 1. 1. 2012 v Kč za měsíc
 existenční minimum 2 200 Kč


 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 27

Sociální služby

- Příspěvek na péči je určen osobám, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebují pomoc jiné fyzické osoby při zvládnutí základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti podle zákona o sociálních službách.
- Výše příspěvku na péči pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc
 - 3 000 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)
 - 6 000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)
 - 9 000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)
 - 12 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost)
- Výše příspěvku na péči pro osoby starší 18 let činí za kalendářní měsíc
 - 800 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)
 - 4 000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)
 - 8 000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)
 - 12 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost)

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 28

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Příspěvek na mobilitu

- Příspěvek na mobilitu je opakující se nároková dávka, která je určena osobě starší 1 roku:
 - která má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP nebo ZTP/P podle pravidel od 1. 1. 2014,
 - která se opakovaně v kalendářním měsíci za úhradu dopravuje nebo je dopravována,
- které nejsou poskytovány pobytové sociální služby podle zákona o sociálních službách v domově pro osoby se zdravotním postižením, v domově pro seniory, v domově se zvláštním režimem nebo ve zdravotnickém zařízení ústavní péče
- Výše dávky: 400 Kč měsíčně

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR





Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 29

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Příspěvek na zvláštní pomůcku

- Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku má osoba, která má:
 - těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí nebo
 - těžké sluchové postižení anebo
 - těžké zrakové postižení
- Seznam druhů a typů zvláštních pomůcek, na které je dávka určena, je obsažen ve vyhlášce č. 388/2011 Sb.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR





Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 30

Dávky pro osoby se zdravotním postižením

Průkaz OZP

- Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením má osoba starší 1 roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra.





 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 31

Ochrana při platební neschopnosti zaměstnavatele

- Mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.
- Zaměstnavatel je v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců a to dnem následujícím po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v České republice.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR





Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 32

Ochrana při platební neschopnosti zaměstnavatele

Lhůta pro uplatnění mzdových nároků

- Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů následujících po dni, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce informace soudu o zaměstnavateli.
- Zaměstnanec může uplatnit mzdové nároky u kterékoliv úřadu práce.
- Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období. Zaměstnanec si může sám vybrat, za které měsíce si uplatní mzdové nároky.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR





Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 33

Realizace projektů ESF

Projekty v realizaci na KRP v Pardubickém kraji

Název projektu	Cílová skupina projektu	Rozpočet projektu pro Pardubický kraj	začátek projektu	konec projektu
Zánuky pro mládež v Pardubickém kraji	uchazeči, zájemci o zaměstnání, osoby neaktivní tj. nezaměstnané a neevidované na ÚP do 29 let věku	51 928 494 Kč	1.2.2016	31.1.2019
Návrat do práce v Pardubickém kraji	uchazeči o zaměstnání pedující a osoby do 15 let věku, dále osoby se zdravotním postižením, délka evidence min. 4 měsíce	30 000 000 Kč	1.2.2016	30.9.2018
Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji	uchazeči o zaměstnání (UoZ) do 25 let věku a UoZ nad 50 let, délka evidence min. 4 měsíce	30 000 000 Kč	1.2.2016	30.9.2018





 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 34

Zprostředkování zaměstnání

- Vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly.
- Vhodné zaměstnání:
 - které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti
 - jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby
 - které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce
 - které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 35





Zprostředkování zaměstnání

Zájemce o zaměstnání

- fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání kteroukoliv krajskou pobočku Úřadu práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci
- je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání

Uchazeč o zaměstnání

- fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání
- fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 36





Zprostředkování zaměstnání

Překážky zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání:

- pracovněprávní vztah nebo ve služební poměr, výkon SVČ, soudcovský, poslanecký nebo senátorský mandát, člen zastupitelstva územního samosprávného celku, prezident republiky, člen vlády, prezidentem, viceprezidentem nebo členem Nejvyššího kontrolního úřadu, Veřejným ochráncem práv nebo zástupcem Veřejného ochránce práv, osobou pečující o dítě nebo osobou, která je vedena v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu, je-li těmito osobám vyplácena odměna pěstouna, výdělečně činná v cizině, fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání,

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou:

- je uznána dočasně neschopnou práce, vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detence nebo je ve vazbě, pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu, nebo je invalidní ve třetím stupni(32a), s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek(32b).

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 37

Podpora v nezaměstnanosti

Nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který:

- získal v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců; překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou,
- požádal krajskou pobočku Úřadu práce, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 38

Podpora v nezaměstnanosti



Podpůrčí doba činí u uchazeče o zaměstnání

- do 50 let věku 5 měsíců,
- nad 50 do 55 let věku 8 měsíců,
- nad 55 let věku 11 měsíců.

- Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí

- první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %,
- další 2 měsíce podpůrčí doby 50 %
- po zbývajících podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.



 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 39

Podpora při rekvalifikaci

- Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečené krajskou pobočkou Úřadu práce a ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, není poživitelem starobního důchodu.
- O podpoře při rekvalifikaci rozhodne krajská pobočka Úřadu práce.
- Podpora při rekvalifikaci se poskytuje po celou dobu rekvalifikace.
- Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 40

Aktivní politika zaměstnanosti

- Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.
- Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 41

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Rekvalifikace

- Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.
- Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.
- Rekvalifikaci může provádět pouze:
 - zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem,
 - škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem.



 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 42

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

- Rekvalifikace zabezpečená
 - Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.
- Rekvalifikace zvolená
 - Úřad práce hradí pouze cenu kurzu a to pouze po úspěšném absolvování rekvalifikace. Nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 43


Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Investiční pobídky

- Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zákona o investičních pobídkách hmotné podporuje:
 - vytváření nových pracovních míst,
 - rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 44


Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Veřejně prospěšné práce

- Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.
- Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 45


Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Společensky účelná pracovní místa

- Pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.
- Příspěvek může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 46


Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Překlenovací příspěvek

- Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo.
- Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.
- Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 47


Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

- může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, na základě dohody uzavřené s ním po předchozím souhlasu vlády, pokud na straně zaměstnavatele nastane překážka v práci z přerušení práce způsobené živelní událostí
- nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20 % stanovené týdenní pracovní doby, z důvodu dočasného omezení odbytu nebo poptávky



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 48


Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Příspěvek na zapracování

- Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.
- Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 7

Snímek 1

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

Asertivita – co bychom měli vědět

Lektor: Markéta Kašková

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

Komunikace i přístup k životu

- Asertivně lze řešit problémy, vysvětlit žádoucí, nezbytné postupy, vyslovovat přání, hodnocení a ocenění. Z toho vyplývá, že asertivita je souhrnem zásad komunikace a zároveň i přístupem k životu.
- Máme vždy plné právo rozhodnout, zda budeme v danou chvíli a s danou osobou jednat asertivně, nebo ne.
- Co je důležité mít na paměti: cíl, čeho svým jednáním chceme dosáhnout,

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Základní životní přístupy

- V úvahách o tom, zda a jak být aktivní, je podstatou rozdělení tří základních životních přístupů na: **pasivní, agresivní a asertivní.**


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

- **Pasivně** jednající člověk nedokáže prosadit své požadavky a neumí je ani přiměřeně sdělit. Působí unaveně, vyčerpaně, depresivně, leckdy jako ztělesněná výčitka. Vyzařuje z něj přání "být pokud možno neviděn a neslyšen". Typické jsou po něj postoje:
 - a) "Na to já nemám, na to bych nikdy nestačil(a)"
 - b) "Je nutné držet ústa a krok. Nezbyvá mi než nést svůj úděl..."

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

- **Agresivní** člověk užívá vulgárních slov, odvolává se na "hlas veřejného mínění" typu "to vám přece řekne každý", zvyšuje hlas, práskne dveřmi. Agresivní jsou i postoje:
 - a) "Všichni jsou špatní, jenom já jsem dobrý"
 - b) "Firma by dosahovala vynikajících výsledků, jenom kdyby zákazníci neměli nesmyslné požadavky"
 - c) "Podřízený by vynikl, jen kdyby mu šéf neházel klacky pod nohy"


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

- Další formou agrese obviňujeme sami sebe: výčitky svědomí, pocity viny.
- Lze se zmínit i o agresi zaměřené vůči opačnému pohlaví: muži: se "všechny ženské jsou slepice" (případně jiná domácí zvířata, hysterky apod.). Z této šuplíky pocházejí i narážky na pověstnou ženskou logiku.
- Ženy: "za všechno můžou chlapi, kazí nám život", případně "chlapek nemyslí mozem, ale...".
- Zvláštní forma agrese: může být agrese ženy x jiným ženám. Zpravidla za agresorem můžeme vidět: ženu nešťastnou, která má pocit, že si takzvané "zpackala život". Bránit se všem těmto agresivním útokům lze jinak než asertivně.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

Základní prvky asertivního přístupu

- 1. Vyjadřovat vlastní pocity přiměřenou formou.
- 2. Schopnost požádat o to, co potřebujeme.
- 3. Neříkat **ANO**, když chce říkat **NE**.
- 4. Přijmout odmítnutí bez pocitu urážky.
- 5. Umět vyjádřit kritiku i pochvalu.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

Asertivní povinnosti

- 1. Povinnost vědět co chci.
- 2. Nést odpovědnost za své chování.
- 3. Nelhat si „do vlastní kapsy“.
- 4. Nenahávat si o druhých.
- 5. Nestydět se říci, co chci a jak situaci prožívám (Ne při obchodním jednání).
- **6. Nemanipulovat s druhými.**
- 7. Naučit se naslouchat.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 9

Deset základních asertivních práv

1. Máme právo sami posuzovat své chování a city a být za ně odpovědni.
2. Máme právo nenabízet žádné omluvy a výmluvy ospravedlňující naše chování.
3. Máme právo posoudit, zda a nakolik jsme zodpovědni za řešení problémů druhých lidí.
4. Máme právo změnit svůj názor.
5. Máme právo říci: "Já nevím."
6. Máme právo být nezávislí na dobré vůli ostatních.
7. Máme právo dělat chyby a být za ně zodpovědni.
8. Máme právo dělat nelogická rozhodnutí.
9. Máme právo říci: "Nerozumím."
10. Máme právo říci: "Je mi to jedno."



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

1. Máme právo sami posuzovat své chování a city a být za ně odpovědni.

- pokud se člověk chová mravně jen proto, že je pod dohledem, je to nejnižší vývojová úroveň mravnosti. Maxima v této sféře dosahuje, jedná-li mravně bez kontroly.
- *manipulační pověry ve výchově: Nemůžeš posuzovat nezávisle sám sebe, musíš být posuzován autoritou, která je moudřejší než-li ty.*




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

2. Máme právo nenabízet žádné omluvy a výmluvy ospravedlňující naše chování.

- neakceptujeme-li toto své právo, můžeme se zaplétat do vysvětlování a zdůvodňování, můžeme nabízet agresorovi další informace. Ten je jistě obratně použije proti vám.
- *manipulační pověry ve výchově: Musíš druhým zdůvodnit, vysvětlit, svůj názor či chování, zejména tehdy, když se odlišuje od ostatních. Chovej se tak, ať tě druzí mají rádi*




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

3. právo každého člověka sám se rozhodnout, zda a jak se zapojit do řešení problémů jiných lidí. Právo odmítnout odpovědnost za činnost institucí a lidí .

- jako příklad si můžeme představit tlak lidí v obchodě nebo na poště u přepážky, abychom rychle vyřídili své záležitosti, je nám dáváno najevo, že zdržujeme, moc se vyptáváme a pod.
- *manipulační pověry ve výchově: jsi odpovědný za své blízké, za skupiny lidí, musíš k nim mít závazky a obětovat se jim*




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

4. Máme právo změnit svůj názor.

- máme právo rozhodnout se, že změníme lékaře, pracoviště a pod.
- *manipulační pověry ve výchově: seriózní člověk si za svým názorem stojí; názor, ke kterému se přikloníš už nemůžeš změnit*



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

5. Máme právo říci: "Já nevím."

- *manipulační pověry ve výchově: Má-li mít nějaký člověk autoritu, musí znát odpověď na různé otázky, měl by být neomylný*



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

6. Máme právo být nezávislí na dobré vůli ostatních.

- někdo nám řekne: "Měla by ses ostříhat, krátké vlasy by ti slušely více." Necháme se zmanipulovat a jdeme ke kadeřníci. Zavdělčili jsme se, ale vnitřně nás to mrzí
- *manipulační pověry ve výchově: chovej se tak, at tě druzí mají rádi*




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

7. Máme právo dělat chyby a být za ně zodpovědní.

- jsme jen lidé a stane se, že uděláme chybu; sestra může při své náročné práci také zachybovat
- *manipulační pověry ve výchově: nikdy nesmíš dělat chyby, když nějakou uděláš, jsi neschopný člověk, který by se měl stydět*




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

8. Máme právo dělat nelogická rozhodnutí.

- plavci - otužilci plavou ve studené vodě




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

9. Máme právo říci: "Nerozumím."

- někdo nám řekne: "ty vypadáš, kde jsi včera byl?" Většina lidí to začne vysvětlovat ale můžeme říci: ""Já ti nerozumím, proč se na to ptáš?"



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 19

10. Máme právo říci: "Je mi to jedno."

- kamarádka řekne: "Ty všimlas sis, jak má ta paní naproti zaprané prádlo?,"
- *manipulační pověry ve výchově: Nemůže ti být přece jedno, co si o tobě myslí druzí, nemohou ti být jedno obecná pravidla*





 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 20

Typy asertivity

- Ani v asertivním chování nemá mít "každý jen tu svou za jedinou". Typů asertivních projevů je víc. Uvedeme některé nejčastější:

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 21

- **Základní asertivita** - jednoduché, jasné, přehledné sdělování a požadování. Lze sem zařadit jak přání, tak odmítnutí.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 23





- **Empatická asertivita** - empatie znamená vcítění se do druhého. V této formě asertivity je místo pro pochopení, akceptování druhého člověka, ale také pro plnění povinností a naplnění vlastních zájmů. Jisté je, že "muž je v některých situacích jako pařež,,". Pro ženy z toho plyne ponaučení, že lépe je o této skutečnosti vědět než naivně očekávat, že pokud vás váš partner miluje, tak přece musí tušit, co si právě přejete. Netuší, a pokud mu to jasně nesdělíte, ani tušit nemůže, aniž by to byl od něj zlý úmysl. ☺

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 24





- **Stupňující se asertivita Krok za krokem** - pokud nám není vyhověno, zvyšujeme kalibr asertivity.
- Postup máme pod kontrolou. Je-li nám vyhověno, okamžitě přestáváme vyvíjet nátlak. Jde nám o věc, ne o to protějšek zničit.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 25


- **Konfrontační asertivita** - v tomto případě pojem konfrontace neznamená vždy střet, ale poukaz na rozpory mezi slovy a činy. Neútočíme, jen žádáme nové, doplňující informace. Hovoříme klidně, věcně, nevzrušeně. Tam, kde se náznak střetu objevuje, zdůrazňujeme svou snahu po domluvě.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 26


- **Asertivita s prvky sebeotevření** - nemluvíme o tom, co je kladné a co ne. Poukazujeme na své kladné i záporné stránky a na naše formy řešení situací.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 27


- **Negativní asertivita** - přesnější by zřejmě byl daleko košatější název "pozitivní komunikační reakce na negativní kritické výroky okolí". V tomto případě souhlasíme s kritikou, ale nenecháme se jí zaskočit. Jsme velmi sebekritičtí sami a tím snižujeme agresivitu kritika, který čekal spíše výmluvy.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 28

- **Selektivně ignorující asertivita** - tato varianta bývá uváděna i pod stručnějším názvem "selektivní ignorování". Toto umění využijeme zejména v situacích, kdy se protistrana sníží k urážkám a chování takřkajíc "pod úroveň". Lze použít také v kontaktu s podnapilým člověkem.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 29

Jak bez „ztráty kytičky prosadit svou“

- Prosazovat svou lze i postupy jemnými jako hedvábní. Na prvním místě je mezi nimi technika **požadání o laskavost**.
- Tedy ne pouze: **"Buď tak laskav a udělej to..."**, ale **"Buď tak laskav a UDĚLEJ TO PRO MNE."**



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 30

Děkuji za pozornost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 8

Snímek 1

Evropská unie
Orientace na pracovním trhu v zahraničí

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
 reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

Markéta Kašková

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

Evropská unie

- Historie
- Členské státy
- Kandidátské země
- Instituce
- Politiky
- EU a Česká republika

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Historie

- Základy EU položeny několik let po druhé světové válce
- První krok evropské integrace spočíval v upevnění hospodářské spolupráce
- V roce 1958 bylo založeno Evropské hospodářské společenství (EHS) - Belgie, Francie, Německo, Itálie, Lucembursko a Nizozemí
- EU je založena na Smlouvě o Evropské unii a na Smlouvě o fungování Evropské unie
- Následným několikanásobným rozšířením (celkem 7x) vznikla současná podoba EU

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

Členské státy

- 1. 1. 1958 – Belgie, Francie, Itálie, Lucembursko, Německo, Nizozemsko
- 1. 1. 1973 – Dánsko, Irsko, Spojené království
- 1. 1. 1981 – Řecko
- 1. 1. 1995 – Finsko, Rakousko, Švédsko
- 1. 1. 1986 – Portugalsko, Španělsko
- 1. 5. 2004 – ČR, Estonsko, Kypr, Litva, Lotyšsko, Maďarsko, Malta, Polsko, Slovensko, Slovinsko
- 1. 1. 2007 – Bulharsko, Rumunsko
- 1. 7. 2013 – Chorvatsko

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

<p>Belgie</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 1958 Hlavní město: Brusel Rozloha: 30 528 km² Počet obyvatel: 11 203 992 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 1958</p>	<p>Bulharsko</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 2007 Hlavní město: Sofie Rozloha: 110 910 km² Počet obyvatel: 7 245 677 (2014) Měna: Bulharský lev (BGN)</p>
<p>Česká republika</p> <p>Vstup do EU: 1. května 2004 Hlavní město: Praha Rozloha: 78 865 km² Počet obyvatel: 10 512 420 (2014) Měna: Česká koruna (CZK)</p>	<p>Chorvatsko</p> <p>Vstup do EU: 1. července 2013 Hlavní město: Záhřeb Rozloha: 56 543 km² Počet obyvatel: 4 244 700 (2014) Měna: chorvatská kuna (HRK)</p>
<p>Dánsko</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 1973 Hlavní město: Kodaň Rozloha: 43 225 km² Počet obyvatel: 5 427 235 (2014) Měna: dánská koruna (DKK)</p>	<p>Estonsko</p> <p>Vstup do EU: 1. května 2004 Hlavní město: Tallinn Rozloha: 45 227 km² Počet obyvatel: 1 305 439 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 2001</p>
<p>Finsko</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 1995 Hlavní město: Helsinky Rozloha: 338 455 km² Počet obyvatel: 5 425 370 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 1999</p>	<p>Francie</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 1958 Hlavní město: Paříž Rozloha: 642 813,6 km² Počet obyvatel: 65 864 609 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 1959</p>

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

<p>Irsko</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 1973 Hlavní město: Dublin Rozloha: 93 701 km² Počet obyvatel: 4 004 029 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 1999</p>	<p>Itálie</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 1958 Hlavní město: Řím Rozloha: 302 075 km² Počet obyvatel: 60 782 968 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 1999</p>
<p>Kypr</p> <p>Vstup do EU: 1. května 2008 Hlavní město: Nikosie Rozloha: 9 251 km² Počet obyvatel: 854 000 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 2008</p>	<p>Litva</p> <p>Vstup do EU: 1. května 2004 Hlavní město: Vilnius Rozloha: 65 300 km² Počet obyvatel: 2 943 471 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 2003</p>
<p>Lotyšsko</p> <p>Vstup do EU: 1. května 2004 Hlavní město: Riga Rozloha: 64 579 km² Počet obyvatel: 2 102 488 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 2014</p>	<p>Lucembursko</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 1958 Hlavní město: Lucemburk Rozloha: 2 586 km² Počet obyvatel: 549 040 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 1999</p>
<p>Maďarsko</p> <p>Vstup do EU: 1. května 2004 Hlavní město: Budapešť Rozloha: 93 028 km² Počet obyvatel: 9 879 000 (2014) Měna: maďarský forint (HUF)</p>	<p>Malta</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 2004 Hlavní město: Valletta Rozloha: 316 km² Počet obyvatel: 425 384 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 2000</p>
<p>Německo</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 2008 Hlavní město: Berlín Rozloha: 357 380 km² Počet obyvatel: 82 736 000 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 1999</p>	<p>Nizozemsko</p> <p>Vstup do EU: 1. ledna 1958 Hlavní město: Amsterdam Rozloha: 41 526 km² Počet obyvatel: 16 829 389 (2014) Měna: Euro; Členská právní ústava od 1. ledna 1999</p>

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

<p>Polsko Vstup do EU: 1. květen 2004 Hlavní město: Varšava Rozloha: 312 679 km² Počet obyvatel: 38 050 589 (2014) Měna: polský zlotý (PLN)</p>	<p>Portugalsko Vstup do EU: 1. ledna 1986 Hlavní město: Lisabon Rozloha: 92 212 km² Počet obyvatel: 10 427 301 (2014) Měna: Euro, členem eurozóny od 1. ledna 1999</p>
<p>Rakousko Vstup do EU: 1. ledna 1995 Hlavní město: Vídeň Rozloha: 83 879 km² Počet obyvatel: 8 507 786 (2014) Měna: Euro, členem eurozóny od 1. ledna 1999</p>	<p>Řecko Vstup do EU: 1. ledna 1981 Hlavní město: Athény Rozloha: 131 957 km² Počet obyvatel: 10 900 349 (2014) Měna: Euro, členem eurozóny od 1. ledna 2001</p>
<p>Rumunsko Vstup do EU: 1. ledna 2007 Hlavní město: Bukurešť Rozloha: 238 391 km² Počet obyvatel: 20 942 642 (2014) Měna: rumunský leu (RON)</p>	<p>Slovensko Vstup do EU: 1. ledna 2004 Hlavní město: Bratislava Rozloha: 49 035 km² Počet obyvatel: 5 451 949 (2014) Měna: Euro, členem eurozóny od 1. ledna 2009</p>
<p>Slovensko Vstup do EU: 1. ledna 2004 Hlavní město: Bratislava Rozloha: 49 035 km² Počet obyvatel: 5 451 949 (2014) Měna: Euro, členem eurozóny od 1. ledna 2009</p>	<p>Španělsko Vstup do EU: 1. ledna 1986 Hlavní město: Madrid Rozloha: 505 370 km² Počet obyvatel: 46 507 769 (2014) Měna: Euro, členem eurozóny od 1. ledna 1999</p>
<p>Spojené království Vstup do EU: 1. ledna 1973 Hlavní město: Londýn Rozloha: 246 018 km² Počet obyvatel: 64 108 261 (2014) Měna: britská libra (GBP)</p>	<p>Švédsko Vstup do EU: 1. ledna 1995 Hlavní město: Stockholm Rozloha: 450 345 km² Počet obyvatel: 9 644 864 (2014) Měna: švédská koruna (SEK)</p>

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

Kandidátské a sousední země

- Kandidátské země**
 - Albánie (příhláška 2009)
 - Makedonie (příhláška 2004)
 - Černá Hora (příhláška 2008)
 - Srbsko (příhláška 2009)
 - Turecko (příhláška 1987)
 - Bosna a Hercegovina (příhláška únor 2016).
 - Kosovo je potenciálním kandidátským státem.
- Sousední země**
 - Norsko, Švýcarsko, Island

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 9

Instituce EU

Evropský parlament
Evropský parlament je zákonodárným orgánem EU. Poslanci Evropského parlamentu jsou voleni přímo občany EU každých 5 let. Poslední volby se uskutečnily v květnu 2014.

Evropská rada
Je jednou ze 7 hlavních institucí EU. Její jednání obvykle probíhají formou čtvrtletních vrcholných schůzek (summitů), na kterých se scházejí vrcholní představitelé EU a které předsedá stálý předseda Rady.

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

Rada Evropské unie
V Radě se scházejí ministři vlád všech zemí EU, aby projednávali, pozměňovali a schvalovali právní předpisy a koordinovali jednotlivé politiky. Rada je společně s Evropským parlamentem hlavním rozhodovacím orgánem Unie.

Evropská komise
Evropská komise je politicky nezávislý, výkonný orgán EU. Je jediným orgánem Unie, který odpovídá za předkládání návrhů nové evropské legislativy, a je odpovědná za provádění rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady EU.

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

Soudní dvůr Evropské unie
Soudní dvůr vykládá právo EU, aby zajistil, že je uplatňováno stejným způsobem ve všech státech EU, dále urovnává právní spory mezi jednotlivými státy a orgány EU.

Evropská centrální banka (ECB)
Evropská centrální banka (ECB) spravuje euro a koncipuje hospodářskou a měnovou politiku EU, kterou také provádí. Jejím hlavním cílem je udržovat stabilní ceny a podporovat tak hospodářský růst a vytváření pracovních míst.

Evropský účetní dvůr (EÚD)
Evropský účetní dvůr je nezávislým externím auditorem EU a v této funkci chrání zájmy daňových poplatníků Unie.

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

Evropská služba pro vnější činnost (ESVČ)
Evropská služba pro vnější činnost (ESVČ) je diplomatickou službou EU. Jejím cílem je posílit soudržnost a účinnost zahraniční politiky Unie, a tím zvýšit vliv Evropy na mezinárodní scéně.

Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV)
Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) je poradní orgán EU složený ze zástupců organizací pracovníků a zaměstnavatelských organizací a dalších zájmových skupin.

Výbor regionů (VR)
Výbor regionů je poradní institucí EU složenou z místních a regionálních volených zástupců ze všech 28 členských států.

Evropská investiční banka (EIB)
Evropskou investiční banku společně vlastní státy Evropské unie. Jejím posláním je:

- posilovat evropský potenciál z hlediska zaměstnanosti a růstu
- podporovat opatření přijímaná ke zmírnění změny klimatu
- podporovat politiky EU za hranicemi EU.


Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

Evropský veřejný ochránce práv
Evropský veřejný ochránce práv prošetřuje stížnosti na administrativní pochybení institucí a dalších subjektů EU.

Evropský inspektor ochrany údajů
Orgány a instituce EU někdy v rámci svých povinností zpracovávají osobní údaje občanů. Úkolem Evropského inspektora ochrany údajů je dohlížet na to, aby byla dodržena přísná pravidla ochrany soukromí.

Interinstitucionální orgány
Evropská správní škola
Skupina pro reakci na počítačové hrozby (CERT)
Úřad pro úřední tisky
Úřad pro výběr personálu Evropských společenství





Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

Politiky EU

Politika Evropské unie – 7PI pilíře

I. Evropská společenství	II. Společná zahraniční a bezpečnostní politika	III. Policijní a justiční spolupráce
<ul style="list-style-type: none"> Společná zemědělská politika Hospodářská a měnová unie Čistá unie Společný trh Společná obchodní politika Regionální a strukturální politika Občerství politika Sociální politika Občanství EU Vědecký-výzkumná politika Politika hospodářské soustavy Ekologická politika Politika ochrany životního prostředí Vzdělání Kulturní politika Regionální rozvoje politika Regionální spolupráce 	<p>Zahraniční politika:</p> <ul style="list-style-type: none"> Spolupráce v zahraniční politice Občerství politika Vnější ekonomická politika Politika bezpečnosti Bezpečnostní politika 	<ul style="list-style-type: none"> Policejní a justiční spolupráce Policejní a justiční spolupráce Občerství a lidské práva Občerství a lidské práva Občerství a lidské práva Občerství a lidské práva Občerství a lidské práva Občerství a lidské práva


Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

Evropský veřejný ochránce práv
Evropský veřejný ochránce práv prošetřuje stížnosti na administrativní pochybení institucí a dalších subjektů EU.

Evropský inspektor ochrany údajů
Orgány a instituce EU někdy v rámci svých povinností zpracovávají osobní údaje občanů. Úkolem Evropského inspektora ochrany údajů je dohlížet na to, aby byla dodržena přísná pravidla ochrany soukromí.

Interinstitucionální orgány
Evropská správní škola
Skupina pro reakci na počítačové hrozby (CERT)
Úřad pro úřední tisky
Úřad pro výběr personálu Evropských společenství



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

Sociální politika EU

- součástí 1. pilíře
- různé systémy v členských zemích
- podporuje cíle v členských zemích
- vyšší zaměstnanost, rovnější postavení mužů a žen na trhu práce, podpora vzdělávání, rozvoj kvalifikace pracovníků
- vytvoření ESF




Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

Česká republika a EU



- Žádost o přijetí – 17. 1. 1996
- Zahájena přístupová jednání – 3/1998
- Podepsána smlouva o přistoupení – 3/2003
- Den vstupu – 1. 5. 2004
- Referendum – 13. - 14. 6. 2003




Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

EURES



- Co je EURES
- Služba EURES v ČR
- Odjíždíte pracovat do EU/EHP
- Vracíte se zpět do ČR
- Hledání práce v EU/EHP
- Agentury práce
- Práce v zemích mimo EU/EHP



Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 19

Co je EURES

- Evropský portál pracovní mobility
- Poskytování informací o pracovních a vzdělávacích příležitostech v zahraničí
- Ve všech 28 členských státech EU, dále ve členských zemích EHP Islandu, Lichtenštejnsku a Norsku, a prostřednictvím bilaterálních smluv také ve Švýcarsku
- Síť víc jak 1.000 Eures poradců

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 20

- Evropský portál pracovní mobility – rozsáhlá [databáze volných pracovních míst](#) v členských státech sítě EURES
- On-line [databáze životopisů](#) uchazečů o zaměstnání
- [databáze životních a pracovních podmínek](#) v členských státech sítě EURES
- databáze [vzdělávání](#) pro zájemce o možnosti studia v členských zemích sítě EURES

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 21

Služba EURES v České republice

- EURES poradci na krajských pobočkách ÚP ČR a na Kontaktních pracovištích ÚP ČR ve Frýdku-Místku a Ústí nad Orlicí
- Na kontaktních pracovištích ÚP ČR, kde nesídlí EURES poradci, působí kontaktní osoby EURES
- Osobní schůzku s EURES poradcem nebo kontaktní osobou si domluvíte předem **telefonicky nebo e-mailem**

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 22

Kontakty na EURES pracovníky v Pardubickém kraji

EURES poradci Úřad práce ČR – kontaktní osoba v Pardubickém kraji Úřad práce ČR – kontaktní osoba v Ústí nad Orlicí Úřad práce ČR – kontaktní osoba v Frýdku-Místku	Úřad práce ČR – kontaktní osoba v Pardubickém kraji Úřad práce ČR – kontaktní osoba v Ústí nad Orlicí Úřad práce ČR – kontaktní osoba v Frýdku-Místku
---	---

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 23

Odjízďte pracovat do EU/EHP

- Bez ohledu na to, do které země vyrazíte, měli byste se připravit a poznat témata, která jsou pro zaměstnání v jiné zemi EU/EHP důležitá.
- Na stránce <https://portal.mpsv.cz/eures/podminky/dokumenty/fakta> jsou jednotlivá témata zpracována na informačních listech nebo tematických kartách. Můžete si je přečíst na webu, uložit nebo vytisknout

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 24

Informační listy a tematické karty

Informační listy

Stavba – Informační listy o podmínkách zaměstnání v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Právní aspekty – Informační listy o právních aspektech zaměstnání v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní podmínky – Informační listy o pracovních podmínkách v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní jazyk – Informační listy o pracovním jazyce v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní smlouva – Informační listy o pracovní smlouvě v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní podmínky – Informační listy o pracovních podmínkách v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní jazyk – Informační listy o pracovním jazyce v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní smlouva – Informační listy o pracovní smlouvě v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Tematické karty

Stavba – Informační listy o podmínkách zaměstnání v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Právní aspekty – Informační listy o právních aspektech zaměstnání v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní podmínky – Informační listy o pracovních podmínkách v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní jazyk – Informační listy o pracovním jazyce v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Pracovní smlouva – Informační listy o pracovní smlouvě v zahraničí (EU/EHP a mimo EU/EHP)

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Tento projekt je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu (OP Zaměstnanost) a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 9

Snímek 1

Mezilidské vztahy na pracovišti

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

Lektor: Markéta Kašková

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

Stejně jako jinde, i v zaměstnání je potřeba udržovat mezilidské vztahy na pracovišti v určité normě. V práci trávíme většinu svého času, proto je pozitivní udržovat mezilidské vztahy na pracovišti urovnané a co nejlepší.

Nejdůležitější jsou mezilidské vztahy na pracovišti s kolegy a s nadřízenými.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 3

Patologie vztahů

Konflikty na pracovišti se vyskytovaly odjakživa, mylně však mohou být zaměňovány za mobbing.

- Konflikt v práci nemusí znamenat, že jsou vztahy patologické.
- Psychické násilí je podceňováno, špatně rozeznáváno nebo také ignorováno.


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

V případě, že se konflikty na pracovišti neodhalí hned v počátcích a neřeší se, časem přerůstají v různé druhy šikany.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

Šikana na pracovišti a faktory růstu

- nepříznivá situace na trhu práce
- ekonomická krize a nebezpečí nezaměstnanosti

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

Strategie šikanování

1. FÁZE: Vše začíná konfliktem, který se konstruktivně neřeší
2. FÁZE: Systematicky vykonávaný psychický teror
3. FÁZE: Reaguje personální vedení/zveřejnění případu a zásah nadřízeného
4. FÁZE: Oběť mobbingu je vyloučena z podnikového společenství

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

Formy a strategie útoků

- Útoky na možnost se vyjádřit, popř. se někomu svěřit
- Útoky na sociální vztahy
- Útoky na pověst, úctu, vážnost (reputaci)
- Útoky na kvalitu pracovního života
- Útoky na zdraví
- Slovní agrese



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

Typologie obětí

- Fyzická odlišnost
- Psychická odlišnost
- Nový pracovník
- Obětní beránek



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 9

Charakteristika pachatelů

- Strůjci mobbingu
- Náhodní pachatelé
- Spoluúčastníci



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

Druhy šikany

- Mobbing
- Bossing
- Bullying
- Dissen
- Defaming a shaming
- Staffing
- Sexuální harassment



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

Mobbing



Odvozen od anglického slova "to mob" = utlačovat, urážet, útočit, napadát, vrhat se na někoho, srocovat se.

Mobbing je řada negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně).



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost





Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 12

Bossing

Ve většině případech jde o praktiky vedoucího pracovníka, který vyvíjí tlak na podřízeného, aby si vynutil buď jeho přizpůsobení a poslušnost nebo, aby ho vypudil z pracovního místa.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

Bullying



Volně se bullying překládá jako zastrašování, tyranizování a šikanování. Typické je systematické intrikování, šikanování a další psychoteror na pracovišti. Ten je iniciován a řízen kolegy, případně nadřízeným s cílem někoho poškodit aktivním a trvalým tlakem po delší dobu, respektive způsobit určité osobě nějakou škodu. Bullying často pro oběť končí nemocí a některých případech i pokusem o sebevraždu.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

Dissen

Mezi dissen kritéria mohou patřit například rozdíly rasové, náboženského a politického přesvědčení, pohlaví, věku apod. Ze sociologického hlediska spočívá v utiskování určitých jednotlivých členů tím, že jsou jim upírána občanská práva, snižovány šance na uplatnění ve společnosti. Často vychází z předsudků a může být i projevem rasismu.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

Defaming a shaming

Do oblasti šikany se někdy také řadí pojmy defaming a shaming, kde se jedná o otevřený a neferový útok na pověst jednotlivce, skupiny nebo organizace.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

Staffing

Pojem Staffing odlišuje formu šikany zaměřenou zdola nahoru a sice neferové útoky vůči jedinci ve vedoucí funkci, kterého chtějí jeho podřízení zruinovat, případně celý jeho tým či firmu.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

Sexuální harassment

Sexuální mobbing a pokořování opačného nebo stejného pohlaví musí trvat často a po delší dobu. Na rozdíl od mobbingu, který je zaměřen především na psychické násilí nahromaděné z mnoha drobných událostí, jež samy o sobě mohou působit banálně, a k fyzickému dochází jen zřídka. K sexuálnímu obtěžování dochází i mimo pracoviště a zahrnuje i složku fyzickou, jež má neblahé následky na psychiku oběti. Jako nejčastější formy sexuálního obtěžování jsou označovány sexuální podbarvené vtipy, narážky na soukromý život či sexuální podbarvené řeči. Naopak pokus o znásilnění či sexuální návrhy a pobídky nejsou tak časté.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

Důsledky pro oběť

<p>1. Fáze</p> <ul style="list-style-type: none"> Častý pláč Občasné poruchy spánku Podrážděnost Snížená schopnost koncentrace <p>3. Fáze</p> <ul style="list-style-type: none"> deprese sebevražedné tendence a pokusy panické ataky rozvinutá psychosomatická onemocnění působení násilí třetí straně 	<p>2. Fáze</p> <ul style="list-style-type: none"> Přetrvávající poruchy spánku Vyšší krevní tlak Nepřiměřené snížení váhy + zažívací problémy Poruchy pozornosti Deprese Zneužívání návykových látek Vyhýbání se pracovišti Úzkost a rozvoj fobií
--	--



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 19

Důsledky pro firmy

- Finanční ztráty
- Pokles produktivity
- Snížená kvalita produktu
- Klesá konkurenceschopnost
- Ochabuje ochota inovovat
- Zhoršení pracovního klimatu, zvýšení stresu a následně zhoršení fyzického zdraví což se odráží i na bezpečnosti práce
- Častější absence zaměstnanců
- Zadržování a manipulace informací uvnitř i vně firmy, vedou k oslabení podniku



 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 20

Právní obrana

- Nadřízený
- Personální oddělení
- Zaměstnavatel
- Zřizovatel
- Odborové organizace
- Inspektorát práce nebo městský úřad/kraj
- Právník/soud
- Pomáhající organizace
- Policie, lékaři, psychologové

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 21

Děkuji za pozornost

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 10

Snímek 1

ÚSPĚCH

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018
Lektor: Markéta Kašková

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2



Úspěch
není vždy to, co obvykle vidíš.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

**“Kdyby existovala zaručená cesta
k úspěchu, už by na ní všichni
seděli jako drezína.
Neexistuje žádná univerzální,
protože každý si musí objevit tu
svou.
A nejsladší úspěchy se rodí
překonáním nejtěžších překážek.”**

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4





**1. První krok je
vždycky těžký**



 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

 **Když se rozhodneme hubnout,
první dny jsme nehybatelní špekouni.**

 **Když se rozhodneme změnit práci
nebo partnera, kde se dusíme, začínáme
přidušení.**

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6



 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

První krok nepřichází tehdy, kdy pro to máme nejvíce síly.
Naopak, je mnohdy naší poslední nadějí.



Zázrak úspěchu není v tom, že něco dokončíme,
ale že nalezneme sílu a odvahu něco začít.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

**2. Úspěch jen vzácně přichází rychle
a jednoduše**



Dosažení čehokoli, co stojí za to, vyžaduje čas a úsilí.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 9

3. Dané podmínky nelze ovlivnit! ...?

Jediné, co můžeme v životě ovlivnit, je způsob, jakým
reagujeme na události, které jsou mimo naši kontrolu.

**Úspěšní lidé nemají příhodnější podmínky, oni se bez výčitek, lítosti
a obviňování klidně přizpůsobují realitě.**

Nenadávají, že jim chybí ta nebo ona služba, nebo že jí
poskytovatelé provádí nekvalitně. Oni ji jednoduše sami vytvoří
nebo zlepší. Na každý problém reagují konstruktivně.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

Nepodléhejte skepsi z událostí, které se dějí.

Věřte, že i kdyby Vám z nebe spadla nůše zlata, nenajdete na Zemi
místo, kde budete úplně v bezpečí a klidu.

To místo ale existuje blíž, než si myslíte.

Je přímo ve Vás.

Potřebujete jediné:

**dělat to nejlepší, co v dané chvíli
dokážete s tím, co máte a víte.**

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

**4. Nelze se vyhnout riziku, aniž byste
přestali žít**

Každý krok = nebezpečí.

Kdykoli můžete narazit na šilence.
Náš život může skončit třeba zítra.
Ale také můžeme žít dlouhé desítky let.

**Nedopusťte, abyste, až přijde ta chvíle, zjistili,
že jste vlastně vůbec nežili.**

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

**5. Největší překážku máme ve vlastní
hlavě**




.....špatné myšlenky, prognózy, domněnky.


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 13

 **Uvěřit sám sobě je první podmínka dosažení úspěchu.**

 **Věřit sobě znamená pochopit svou intuici a následovat ji.**

 **Vykročit, jít a vytrvat.**

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

6. Dlouhodobý úspěch se nedá koupit, musí se vybojovat

Mnohdy slýcháme o tunelářích, jak jim stačilo to nebo ono. Ale to přece nejsou úspěšní lidé.

Nikdo z nich nezměnil svět, nedosáhl respektu.

Nenaučili se bojovat.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

7. Představy

„Nejsem na tomto světě, abych žil podle Tvých očekávání. Tak jako Ty tady nejsi proto, abys žil podle mých.“

Bruce Lee

Chvilí to potvrzá, ale snažte se přestat hodnotit a soudit sami sebe očima jiných lidí, nemůžeme být šťastni, pokud budeme žít podle představ, plánů a tabulek jiných.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

8. "Přátelé"

Během potíží můžeme vidět skutečnost svých „přátel“, tedy těch, kteří tvrdí, že jsou přáteli. Buďte vděční za každého „přítele“, který odejde, aby ve Vašem životě uvolnil prostor pro někoho, kdo Vás dokáže akceptovat ve chvíli, kdy jste neakceptovatelní.

Tyto inventory, „přejímky přátel“, jsou klíčové. Lidé totiž sami svým chováním řeknou, kdo se hlásí k naší přítomnosti a kdo už skončil v naší minulosti.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

**9. Nelze dosáhnout úspěchu...
...bez trochy neúspěchu.**

Chceme-li, aby nám padl orel, ale padne nám panna.....
..... házejme znovu.
Každá mince má dvě strany.
Má ji i život.

Největší radost cítíme po dlouhém smutku.
Zdraví si vážíme po dlouhé bolesti.
Všichni úspěšní lidé se trochu báli možného neúspěchu.
Ale ne tolik, aby zastavili svou chuť.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

10. Co se stalo... stalo se.

Některé dny Vám připadne, že všechno, co se může pokazit, se pokazilo.

Zůstaňte pozitivní.

Po každé noci vyjde slunce.
A že realitu uvidíte pod jiným světlem. Možná se jí i zasmějete.
Všeho špatného, co k smíchu není, můžeme litovat. A je to dobře.
Protože takové zkušenosti se mění v poznání. Vše, co nám vstoupilo do života, může být buď příležitostí k poučení, nebo bariérou, která nás zadržuje. Výběr je na nás.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 19

ŠPATNÁ ZPRÁVA JE, ŽE ČAS LETÍ....



DOBRÁ JE, ŽE VY JSTE PILOTEM!

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 11

Snímek 1

Pracovní právo

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

Lektorka: Markéta Kašková




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

Základy pracovního práva

PRÁVO JE SOUHRN OBECNĚ PLATNÝCH
PRAVIDEL CHOVÁNÍ VYDANÝCH STÁTEM VE
ZVLÁŠTNÍ STÁTEM STANOVENÉ A UZNANÉ
FORMĚ A JSOU VYMAHATELNÁ STÁTNÍ MOCÍ.

Upravující vztahy související s výkonem práce
(pracovní poměr, dovolené, mzdy, odpovědnost
za škodu, ochrany zdraví).



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

HLAVNÍ PRAMENY

- ÚSTAVA ČR
- LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD
- ZÁKONÍK PRÁCE



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY
jsou vztahy mezi:

- **ZAMĚSTNANEC** – může být pouze fyzická osoba, která má pracovní právní způsobilost, vlastním jednáním nabývat a povinnosti plnit. Tyto způsobilosti vznikají dosažením 15-ti let.
- **ZAMĚSTNAVATEL** – může být fyzická i právnická osoba, která má právní subjektivitu. Nejčastějšími zaměstnavateli jsou různé obchodní společnosti, státní podniky, banky i stát.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

PRACOVNÍ POMĚR

Vzniká pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Rozlišujeme několik druhů. Podle délky na dobu určitou, či na dobu neurčitou.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

VZNIK, ZMĚNA A ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU

VZNIK pracovního poměru na základě:


- pracovní smlouvy
- jmenováním




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

PRACOVNÍ SMLOUVA

- Před uzavřením pracovní smlouvy je povinností zaměstnavatele seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi.
- **NÁLEŽITOSTI PRACOVNÍ SMLOUVY** – druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo, kde bude práci konat a den nástupu do práce.
- **PODMÍNKY V PRACOVNÍ SMLOUVĚ** – např. pracovní poměr vznikne jen tehdy, jestliže zaměstnanec ukončí do určité doby úspěšně studium.
- **DOBA TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU** – uzavírají se pracovní poměry na dobu **neurčitou** – to platí v případě, když ve smlouvě není trvání pracovního poměru uvedeno. Na dobu **určitou** (lze sjednat maximálně na 3 roky a lze prodloužit jen dvakrát) ve smlouvě určena doba jeho trvání.
- **ZKUŠEBNÍ DOBA** – lze sjednat pouze písemně. Nejvýše na dobu 3 měsíců. Nesmí být delší než polovina sjednané délky pracovního poměru.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

- jedná se o druh pracovněprávního vztahu, který je jednodušší z hlediska administrace
- zaměstnanci přinášejí méně ochrany než pracovní poměr založený pracovní smlouvou (i více než 300 hodin ročně), z dohody o pracovní činnosti nevzniká nárok na dovolenou ani nárok na náhradu překážek v práci na straně zaměstnance (s výjimkou náhrady při dočasné neschopnosti/karanténě), ale je možné je v dohodě dojednat ovšem za podmínek, které nebudou výhodnější než pro zaměstnance v pracovním poměru, dohoda musí být sjednána písemně, podléhá zdanění i pojistnému, užívá se zejména u brigádníků a uzavírá se zpravidla na dobu určitou, odměna z dohody o pracovní činnosti nesmí být nižší než minimální mzda, u dohody není zaměstnavatel povinen rozvrhnout pracovní dobu (pouze pro účely náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti), z této smlouvy se odvádí zdravotní pojištění a sociální pojištění od **výše 2.500,-**.
- může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena **druhé smluvní straně**
- okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

DPP – dohoda o provedení práce

- rozsah práce v průběhu roku maximálně 300 hodin. Do rozsahu práce se započítává i práce prováděná pro zaměstnavatele v průběhu roku, která je založená na jiné smlouvě. Z této smlouvy se neodvádí zdravotní pojištění a ani sociální do **výše 10.000,-**, Z odměny **nad 10.000,-** měsíčně se platí sociální, zdravotní i nemocenské pojištění stejně jako u běžného pracovního poměru. Bohužel se vám tak nepočítá práce ani do odpracovaných let do důchodu,
- **v dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.**




Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

MZDA ZA PRÁCI

- Zásadně v penězích.
- Vyplácí se za měsíční období a zpětně.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

VÝŠE MZDY

Řídí se zákony, provádějícími předpisy k zákonům, kolektivními smlouvami a pracovními smlouvami. Při tom mzda nesmí být nižší než zákonem stanovená minimální mzda při plném úvazku.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

MZDOVÝ VÝMĚR

- Pokud je **mzda určena pracovní smlouvou nebo kolektivní smlouvou**, může být změněna pouze dvoustranným právním úkonem - dohodou.
- Jestliže je **stanovena vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem**, může zaměstnavatel tuto mzdu změnit i jednostranně – změnou vnitřního předpisu nebo vydáním nového mzdového výměru.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

SRÁŽKY ZE MZDY

Zákonem stanovené srážky ze mzdy jsou:

- daň z příjmu,
- pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 14

PRACOVNÍ DOBA

- Zákonem stanovená pracovní doba je nejvýše:
 - **40 hodin týdně** – jednosměnný provoz
 - **38,5 hodin týdně** – dvousměnný provoz
 - **37,5 hodin týdně** – třísměnný provoz



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 15

Pracovní doba, doba odpočinku pružná pracovní doba

- neuplatní se při pracovní cestě, nemoci, při naléhavém úkolu,
- jako výkon práce se posuzuje základní pracovní x konkrétně určena délka překážky (1 den) náleží pracovní volno za celou dobu,
- práce přesčas: práce nad stanovenou týdenní pracovní dobu a nad základní pracovní dobu,
- začátek a konec určuje zaměstnavatel.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 16

Pracovní doba, doba odpočinku

- **Přestávka v práci:** nejpozději po 6 hodinách alespoň 30 minut, lze dělit – jedna část minimálně 15 minut, nelze na začátku a konci směny, nezapočítává se do odpracované doby.
- **Přiměřená doba na jídlu:** kde nelze přerušit práci.
- **Bezpečnostní přestávka:** dle zvláštních předpisů, započítává se do pracovní doby.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 17

Pracovní doba, doba odpočinku

- **Nepřetržitý odpočinek mezi směnami:** alespoň 11 hodin během 24 hodin mezi koncem a počátkem směny, výjimečně zkrácení za podmínky následného prodloužení u vybraných provozů.
- **Nepřetržitý odpočinek v týdnu:** minimální rozsah – 35 hodin v týdnu, pokud lze – všichni zaměstnanci stejně, aby spadala neděle, výjimečně možnost zkrácení za podmínky následného prodloužení u vybraných provozů.
- **Dny pracovního klidu:** státní svátky, nepřetržitý odpočinek v týdnu (nemusí být totéž jako sobota a neděle), nařízení práce výjimečně.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 18

Pracovní doba, doba odpočinku

- **Práce přesčas:** nařízená práce, dohodnutá práce – rozsahy, maximální celkový rozsah nesmí překročit v průměru 8 hodin za týden.
- **Noční práce:** noční doba.
- **Evidence pracovní doby:** evidují se odpracované pracovní směny, přesčasy, noční práce, práce v době pracovní pohotovosti, začátek a konec směny.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 19


DOVOLENÁ

Základní délka dovolené jsou 4 týdny.

Dovolená se přerušuje pokud byl zaměstnanec uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 20

UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- může skončit dohodou,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- ve zkušební době,
- uplynutím sjednané doby a
- smrtí



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 21


DOHODA O UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- na prvním místě uvádí zákoník práce rozvázání pracovního poměru dohodou §49 zákoníku práce,
- termín skončení může být dohodnut, jak k přesnému datu, tak k určité události – skončení práci.

UZAVŘÍT PÍSEMNĚ.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 22


POZOR NA KRÁCENÍ PODPORY V NEZAMĚSTNANOSTI

vážné důvody, při nichž se podpora ani při dobrovolném odchodu z práce nekrátí, definuje zákon o zaměstnanosti poměrně široce.

- nezbytná osobní péče o dítě ve věku do čtyř let,
- nezbytná osobní péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby,
- jde-li o osobu blízkou nebo trvale žijící ve společné domácnosti,
- docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte,
- místo výkonu zaměstnání druhého manžela nebo povaha tohoto zaměstnání,
- zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 23

VÝPOVĚĚ Z PRACOVNÍHO POMĚRU

Platnost výpovědi je předmětem sporu soudních řízení a proto je nutné dobře se seznámit s podmínkami, které zákon pro platnou výpověď stanoví. Může ji dát jak **ZAMĚSTNAVATEL** tak **ZAMĚSTNANEC**.

Musí být
PÍSEMNÁ, PODEPSANÁ A DORUČENA
druhému účastníkovi, jinak je **NEPLATNÁ**.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 24


ZÁKAZ VÝPOVĚDI

V určitých případech je zaměstnanec chráněn před skončením pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem. Jde o případy, kdy pro zaměstnavatele platí zákaz výpovědi v ochranné době. **Jedná se o:**

1. dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti,
2. dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
3. dobu, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec trvale pečují alespoň o jedno dítě mladší než tři roky,
4. dobu, kdy je zaměstnanec pracující v noci uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilým pro noční práci.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 25

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

- ZAMĚŠTNAVATEL
- ZAMĚŠTANANEC


 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 26

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

- a) byl-li zaměstnanec pravomocně (vykonatelným rozhodnutím soudu) odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů: zákoník práce, vnitřní předpisy vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. (Takové porušení není zákoníkem práce definováno. Pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů“ je obsahově širší než „porušení pracovní kázně“. Vždy je nutno vycházet z konkrétních okolností každého jednotlivého případu, z doby, situace, pracovního zařazení i osoby zaměstnance. Je třeba přihlížet k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení povinností a jeho důsledkům pro zaměstnavatele, tomu zda zaměstnanec způsobil svým jednáním zaměstnavateli škodu apod. Významná je rovněž skutečnost, zda jde o ojedinělé porušení, anebo o recidivu.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 27

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže:

- a) podle lékařského posudku vydaného **poskytovatelem pracovních lékařských služeb** nebo rozhodnutí **příslušného správního orgánu**, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo,
- b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí **období termínu splatnosti**.



 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 28

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

- 1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- 2) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době musí být provedeno písemně; pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 29

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

- 1) Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je **zaměstnavatel povinen upozornit** zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.
- 2) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.
- 3) Neplatí v případě: Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce (asistent pedagoga, sezónní práce...).



 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 30

ODSTUPNÉ

Při skončení pracovního poměru může vzniknout zaměstnanci nárok na odstupné. Jestliže skončil pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem. Náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku (i více). Je vypláceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu.

 Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost
  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ (zápočtový list)

Při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci nebo jinému zaměstnavateli na jeho žádost toto potvrzení. Uvádějí se v něm údaje rozhodné pro posouzení nároků na dovolenou, délka trvání pracovního poměru, zda má zaměstnanec nějaké závazky vůči zaměstnavateli, zda jsou z jeho mzdy prováděny srážky.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Děkuji za pozornost



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Příloha č. 12


Snímek 1

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

Jak najít novou práci (nejen) v době krize?

Lektor: Markéta Kašková


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

- Víme, že o každé pracovní místo je boj a že šanci na pracovním trhu má jen ten, kdo zaútočí na všech frontách. To je přesně ono, neboť při hledání práce je nutno použít všechny síly, zkusit všechny možné metody, zapojit veškeré možné strategické "zbraně". To je totiž jediný způsob, jak se prosadit v konkurenci na trhu a získat novou práci.


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

- Ověřila jsem si, že při **hledání práce** je nutné zkombinovat všechny možné i nemožné způsoby, nevzdávat se při dílčím neúspěchu a bojovat ze všech sil. Existuje mnoho možností, jak najít novou práci, ať už hledáme práci přes internet, personální agentury, úřady práce, inzeráty v tisku, výstavy a burzy práce, či přes známosti. Všichni odborníci se shodují, že je nutné všechny formy kombinovat. Každý ze způsobů se totiž hodí na něco jiného a nevíme přesně, co rozhoduje u každého zaměstnavatele.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

1. Životopis a úvodní dopis

- Mít připravený **profesní životopis** a zajímavý **motivační dopis** je základem veškerého hledání práce ve všech oborech a profesích.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost


 Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

2. Pracovní portály

- Odpovídat na volná místa na pracovních portálech na internetu je základní způsob, jak najít práci.
- Nabízená volná místa se tam sice mnohdy opakují, ale je to ten nejrychlejší způsob, jak dát o sobě vědět potenciálním zaměstnavatelům a jak rychle reagovat na pracovní nabídky.
- Na vybraných portálech si navíc můžeme vytvořit vyhledávací "roboty" a nechat si zasílat všechna nová volná místa emailem dle klíčových slov, která nadefinujeme.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 6

3. Přímé obesílání a návštěva firem

- Dalším zajímavým způsobem, jak najít práci, je přímé obesílání firem, kde bychom chtěli pracovat. Je tedy dobré vytvořit si **seznam firem**, pro které bychom chtěli pracovat, které se nám líbí a kde by se daly uplatnit naše schopnosti a zkušenosti. Jsou totiž firmy, které nedávají pracovní inzeráty, ale když jim zašle nějaký uchazeč zajímavý životopis, tak mu můžou nějakou práci nabídnout.

Osobní návštěvy firem bych příliš nedoporučovala bez předchozí telefonické domluvy. Hodí se to snad jen pro krátkodobé brigády.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

 Úřad práce ČR


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7


4. Inzeráty v novinách

- Pracovních inzerátů, kde se nabízí **volná místa**, není sice v novinách nějak moc, ale někdy se dají v tisku najít docela zajímavé pracovní nabídky od stabilních a spolehlivých zaměstnavatelů.

Není také vůbec špatný nápad dát si vlastní inzerát, že hledám práci, neboť svým inzerátem můžeme zaujmout zástupce firem, kteří internetové nabídky moc nesledují.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

5. Veletrhy práce

- Veletrhy práce, výstavy a burzy práce, jsou také ideální možností, jak se osobně a nezávazně seznámit se zástupci firem, které hledají pracovníky, jak se seznámit s volnými pozicemi, které prezentované firmy nabízejí.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 9

7. Kamarádi, známí, rodina

- Osobní doporučení někoho příbuzného, známého, je také dobrým způsobem, jak získat novou práci.
- Za zeptání ale nic nedáme a připravenému štěstí přeje!



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

8. sociální sítě

- Jedním z často opomíjených způsobů, jak najít práci, je obrátit se na někoho z naší sítě kontaktů. Výhodné je proto být neustále v kontaktu s bývalými kolegy z předchozích zaměstnání, s jinými lidmi ze stejného oboru, s personalisty z různých firem nebo pracovních agentur. Při budování takové vlastní sítě kontaktů nám mohou pomoci sociální sítě na internetu, např. profil na **LinkedIn**, kam si můžeme přidat všechny bývalé kolegy a spolužáky, **Facebook**, kde si doplníme všechny známé, příp. i neznámé z našeho oboru, **Twitter**, kde si opět můžeme najít a sledovat zprávy od zajímavých lidí nebo firem.

Není nic složitějšího dát pak všem naráz vědět, že hledáme práci a nabízíme své zkušenosti, znalosti, snahu a nadšení.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

9. Úřady práce

- Některým profesím může pomoci najít práci i **Úřad práce**, kde firmy uveřejňují volné pozice. Je také dobré dávat si pozor na starší inzeráty, které tam najdeme, neboť mnohá místa už byla dávno obsazena a firmy je jen nestáhly z nabídky.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

Děkuji za pozornost



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 13

Snímek 1

JAK ZVLÁDNOUT POHOVORY

Pohovory o práci jsou v jádru docela zábavné. Obě strany totiž chtějí, aby pohovor dopadl dobře.

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

Markéta Kašková



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

Druhy pohovorů

- **Podle toho, kam jdete. Pohovor se může odehrávat:**
 - * v pracovní agentuře
 - * u skutečného zaměstnavatele



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3


- Že jdete do **pracovní agentury**, poznáte podle dvou věcí. Jednak se ta firma jmenuje hodně divně, většinou nějaká personal agency nebo human resources nebo má jiný postříbený název. Za druhé dělají kolem nabízené pracovní pozice předem tajnosti. V agentuře se setkáte s personalistou nebo s personalistkou. Pohovor je hodně obecný, potřebují si prostě zapsat ovečku do databáze. Máte-li štěstí, pošlou vás k nějakému skutečnému zaměstnavateli.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

- U **skutečného zaměstnavatele** se můžete setkat buď s personalistou, nebo s výkonným člověkem, který ty lidi fakt potřebuje (zpravidla nějaký budoucí nadřízený). Nejčastěji potkáte oba typy -- personalistu i výkonného člověka. Já podle toho dělím pohovory na dva typy:
 - Pohovor s personalistou / personalistkou
 - Pohovor s budoucím nadřízeným



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

Pohovor s personalistou


- Personalistou bývá dost často hezké děvče, které má vystudovanou psychologii. Nechci stále psát obojetně "personalista/personaliska", takže mi jistě odpustíte, když budu nadále psát o "personalistovi". On to totiž může být i muž.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

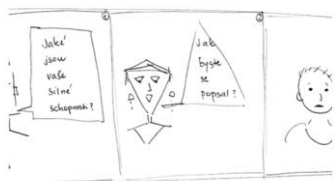
Snímek 6

- **Úkolem personalisty je ušetřit čas všem zúčastněným.** Má za úkol co nejdříve rozeznat schopného uchazeče od osoby, která se na dané místo nehodí (ať už z jakýchkoli důvodů). Schopného potom pošle dál, zpravidla na další kolo pohovoru. Nevhodným uchazečům sdělí, že do dalšího kola nepostoupili.
- Personalista má to zásadní omezení, že nemá technické vzdělání. I kdyby ho měl, nebude mu to asi k ničemu, protože dnes se nabírají lidé na tolik různých, vysoce specializovaných a navzájem odlišných pozic, že prostě nemůže rozumět detailům. Takže **personalista se uchazeče ptá pouze na obecné věci.** Cílem personalisty je získat co nejvíc informací o **osobnosti** uchazeče. Aby se dozvěděl co nejvíce, používá šablonovité a různé záladné dotazy jako například "jaké jsou vaše silné stránky" a podobné.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

- Tyto otázky některým uchazečům vadí, protože nejsou k věci. Jenomže ony svůj význam mají. Už třeba podle toho, jak se uchazeč v odpovědi na šablonovitý dotaz zachová, se dá usoudit, jaký to je typ člověka. Na různé pozice jsou potřeba různé typy lidí.

Když budete chvíli hledat na webu, objevíte seznamy šablonovitých otázek, které pokládají personalisté. Pár příkladů:


- pod jakým stylem vedení se vám nejvíce pracuje?
- co je vaší slabou stránkou?
- jak si myslíte, že vás chápou kolegové?
- a podobné šilenosti.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 9

- Můžete si odpovědi připravit, ale pamatujte si, že **neexistuje nic jako správné odpovědi**. Chytrý personalista ví, že neexistuje dokonalý člověk. Proto hledá alespoň člověka vhodného na určitou pozici. Zatímco někdy potřebuje introverta, někdy vůdčí typ. Šablonovité otázky a odpovědi na ně, mu slouží, jako spektrální lakmusák, nikoli jako mince pana/orel. Odpovídejte tedy upřímně, jinak se budete na dané pozici nebo ve druhém kole trápit. Také věle doporučuji pokoru.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

3 důležité otázky

Kromě šablonovitých otázek personalistů, které mají za cíl vás pouze typově zařadit a osobnostně odhadnout, existují 3 otázky, které jsou praktické a dávají smysl:

- proč chcete na této pozici pracovat?
- jaká je vaše představa o platu?
 - kdy můžete nastoupit?



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

- Tyhle tři věci musíte vědět. Padnou pravděpodobně už na prvním pohovoru, v agentuře také. Také je dobré připravit se na otázku "co víte o naší firmě". Dáte tím najevo zájem.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

Pohovor s budoucím nadřízeným


- Jestliže projdete přes personalistu, dostanete se (nejčastěji ve druhém kole) k člověku, který může rozhodnout. V malých firmách se vám může stát, že personalistu nemají a jdete na pohovor rovnou k řediteli. Jinde na vás bude víc lidí, případně to bude spojeno s pohovorem s personalistou. Možností je hodně.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

- Budoucí nadřízený je zpravidla odborník na svůj obor. Inženýr, programátor, manažer, něco takového. V pohovoru s ním se uplatní odborné zkušenosti, které vám může do hlavy natlouct jedině praxe. Podle toho, jak zaujmete, máte šanci. Tak to funguje v normálních „zdravých“ firmách.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

- Pokud se pohovor stočí na odborné dotazy, tak to je dobré znamení, protože firma o vás má skutečný zájem. Pokud by jej neměla, típl by to po prvním pohovoru nebo prostě hned na začátku.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

- Po pohovoru s budoucím nadřízeným už obvykle žádné kolo není, buďto vás přijmou, nebo nepřijmou.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

Příprava

Příprava je skoro to nejdůležitější. Musíte si minimálně rozmyslet odpovědi na tři otázky, které jsem už zmínila výše:


- Proč chcete na této pozici pracovat. Odpověď už by měla být [v motivačním dopisu](#) a zejména v hlavě.
- Jaká je vaše představa o platu. Stanovte si [optimum, minimum a otevřicí nabídku](#), kterou řeknete.
- Kdy můžete nastoupit? Nebo kdy chcete nastoupit.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

- Dále do přípravy patří, že si zjistíte co nejvíce informací o firmě, do které se hlásíte (u agentur to odpadá). Zjistíte si přesně adresu, kam půjdete, a telefonní kontakt pro případ, že bude potřeba cestou něco řešit (zpoždění, bloudění).



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

Co si na pohovor vzít na sebe

- Záleží na tom, kam se hlásíte a co jste zač.
- Rychlá rada říká, že se si na sebe máte vzít to nejlepší oblečení, ve kterém běžně chodíte, abyste se cítili dobře.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 19

Přijdete včas

- Na recepci se vás ujme recepční, uvede vás do nějaké místnosti a nabídne pití. Už nikdy si nedám čaj, jednou jsem se s ním během pohovoru ztrapnila při vytahování sáčku. Nejlepší je voda, je to pokorně pití a zažene žížeň. Po chvíli přijde osoba, s níž se budete bavit (nebo více osob).
- Kdyby snad mělo dojít ke zpoždění, musíte včas zavolat, že přijдете později. Přijít později bez ohlášení je dobrý způsob, jak naznačit, že o místo moc nestojíte.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 20

A pak se bavíte

- Každý chytrý nadřízený si přeje mít v týmu lidi, kteří své práci rozumějí a baví je. Proto v první řadě zkoumá **motivaci** uchazeče. To je ta otázka "**proč chcete pracovat na této pozici**". Je naprosto klíčová. Jestliže máte rozumné znějící odpověď, je skoro vyhráno. Ale není snadné tu odpověď mít. Nejlepší je asi říct něco jako, "mě to baví". Někdy se objevují odpovědi typu "protože chci pracovat v této firmě", "chci si to napsat do životopisu", "jde o perspektivní obor" nebo jiné věci. To, co chce nadřízený od uchazeče slyšet, je jeho osobní důvod, proč chce dělat tuhle práci a ne jinou.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 21

- Ke konci pohovoru by měl uchazeč dostat prostor pro vlastní dotazy.
- Někdy přijdou praktické testy. Například pokud se hlásíte na programátora, dostanete za úkol něco naprogramovat. To by asi nemělo nikoho překvapit. Dostí časté jsou také testy z angličtiny, naneštěstí často zaměřené na nepoužitelnou gramatiku. To je život.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 22

Dají vám vědět

- Připravte se na jednu věc: **Když vás zaměstnavatel nebude chtít, neřekne vám proč.**
- Ono se to totiž neříká. Je to standard. Často je to dost frustrující – jezdíte na pohovory, vyplňujete testy, usmíváte se, necháte si hrabat do svědomí a odpovědí je jedno jediné NE. To je život. Ale jednou se to určitě podaří.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 23

Zakázané otázky při pracovním pohovoru

- Otázky ohledně věku
- Rodinného stavu
- Děti
- A další



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 24

Děkuji za pozornost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 14

Snímek 1

Rodinný rozpočet

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018



Markéta Kašková

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

- Naučit se hospodařit s penězi není vždy jednoduché. Peníze jsou totiž součástí našeho života. Potřebujeme je k zabezpečení základních potřeb a nejen jich. V současné době mají peníze převážně virtuální podobu – výplatu dostáváme na účet, ze kterého platíme převážně bezhotovostně. Mnoho lidí tak nemá reálnou představu o výši svých nákladů. O to víc vzniká potřeba vedení domácího rozpočtu.
- Znáte pořekadlo: „Peníze kazí charakter“? Mnoho lidí v ČR má vlastně z peněz strach. Nemluvě o tom, že doposud nás nikdo neučil zásady hospodaření s penězi v rodině ani nakládání s moderními finančními produkty. Proto je dobré očistit své emoce k penězům, nemít strach o svůj charakter a naučit se být finančně gramotný.
- Čas věnovaný vydělávání peněz zabírá minimálně třetinu dne. Je nerozumné své vydělané peníze nekontrolovaně či nezodpovědně utratit. Je třeba si sestavit rodinný rozpočet.


 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Jak nám pomůže dobře a reálně sestavený rodinný rozpočet?

- Získáme kontrolu nad vlastní finanční situací.
- Mnohdy najdeme zdroje pro rezervy a úspory.
- Zvládneme nečekané výdaje.
- Můžeme předejít vytváření zbytečných dluhů.
- Vytvoříme si správné návyky.
- Staneme se správcí svých peněz.



 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

ABC sestavení rozpočtu

- **A** – sepsat a sečíst všechny čisté příjmy domácnosti/rodiny
- **B** – sepsat seznam všech měsíčních výdajů
- **C** – porovnat rozdíl mezi příjmy a výdaji

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

A – příjmy domácnosti

- **Příjmy** jsou všechny peníze, které přijdou do domácnosti za určité období. Příjmy dělíme na několik druhů podle toho, odkud do domácnosti přicházejí.
- **Mzda** - vzniká na základě pracovního právního vztahu na základě pracovní smlouvy, Dohody o pracovní činnosti, Dohody o provedení práce.
- **Dávky** - peněžitá sociální dávky - jsou vypláceny v rámci několika režimů:
 - dávky vyplácené na základě pojištění (nemocenského, důchodového, státní politiky zaměstnanosti)
 - dávky státní sociální podpory
 - dávky sociální pomoci.
- **Příjmy z podnikání**
- **Příjmy z pronájmu** - vznikají na základě pronajímání nemovitosti – dům, byt, pole.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

B – výdaje domácnosti

- **Výdaje** jsou všechny peníze, které domácnost v určitém období vydá.
- Udělejte si podrobný pomocný seznam veškerých výdajů.

 Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost  Úřad práce ČR

Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

Pomocný seznam výdajů

- Bydlení** – nájem, vodné stočné, plyn, elektřina, topení, internet, telefon, daň z nemovitosti, údržba domácnosti, ...
- Potravin** – nákupy jídla a nápojů, jídlo a nápoje v restauraci, jídlo pro domácí mazlíčky, drogerie, čistící prostředky do domácnosti...
- Doprava** – jízdné za vlak/autobus, taxi, vlastní auto – benzín/nafta, údržba, ...
- Koníčky** – kultura, zábava, sport, nákupy pro radost, hudba, knihy, výlety.
- Oblečení** – oblečení pro všechny členy domácnosti.
- Děti** – hračky, školné, cestovní náklady, péče o děti, ...
- Nahodilé výdaje** – dárky, dovolená, vybavení domácnosti, kurzy pro dospělé, ...
- Poistky** – pojištění domácnosti, pojištění auta, pojištění osob, ...
- Splátky** – splátky hypoteky, splátky spotřebitelského úvěru, splátky kreditní karty, leasingové splátky, ...
- Úspory** – pravidelně odkládané částky na tvorbu rezerv, stavební spoření, důchodové připojištění, investice, ...

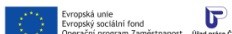


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

C – porovnání příjmů a výdajů

- Po vyplnění příjmů a výdajů domácnosti porovnáte příjmovou a výdajovou stránku vašeho rozpočtu a zjistíte jak hospodaříte.
- Následně můžete znovu projít všechny výdaje a přemýšlet, zda některé nejsou zbytečné nebo neadekvátně vysoké.
- Druhým doporučením pak je tvorba rezerv, tzv. odkládání na horší časy. Nedílnou součástí bilance příjmů a výdajů by se tedy měla stát také přiměřené vysoká částka určená právě na vytváření rezerv.
- Principiálně není ani tak důležité, jakou částku si odkládáte stranou, ale hlavně to, zda se vytváření finančních rezerv stane pevnou součástí osobního či rodinného rozpočtu.
- Důležitá je hlavně pravidelnost. Odkládat spoření až na dobu, kdy si to budu moci dovolit, znamená nezačít nikdy. Různé zdroje doporučují částky určené k tvorbě rezerv v procentech vypočtených z příjmů nebo nákladů domácnosti.
- Výše pravidelného spoření se pohybuje od 3-15% z čistých příjmů nebo nákladů domácnosti.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 9

Pokud neznáte své skutečné náklady,

- zapisujte si po dobu minimálně jednoho měsíce na co všechno jsou peníze vynakládány.
- Uchovávejte si veškeré účtenky z pokladen, potvrzení z bankomatu, došlé faktury.
- Zaznamenávat lze kupříkladu každodenní výdaje. Na konci měsíce pak dílčí výdaje roztrďte do kategorií, jako je zábava, jídlo, časopisy, knihy atd.
- K tomu, aby údaje odrážely skutečnost, se musí jednat o typický, průměrný měsíc. Mnozí z vás mohou být překvapeni tím, jak velké sumy postupně utratíte po malých částkách.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

Několik pojmů z kategorie příjmů

- Mzda** – odměna za práci v pracovním vztahu.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

Superhrubá

- je základem pro výpočet záloh pro daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a lidově řečeno reprezentuje náklady zaměstnavatele na daného zaměstnance.
- Je v ní tedy zahrnuta hrubá mzda + sociální a zdravotní pojištění, které je povinen za zaměstnance odvádět zaměstnavatel.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

Hrubá

- základní mzda + osobní ohodnocení, příplatky, prémie a odměny



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

Snímek 14

Čistá

- hrubá mzda, od které jsou odečteny zálohy na daň z příjmů a povinné odvody státu na pojištění (daň z příjmu po slevě, zdravotní pojištění a sociální pojištění ,tj. celkem to, co dostane zaměstnanec na bankovní účet jako výplatu.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Povinné pojištění

- zákony stanoví, že pro krytí některých nahodilých událostí jsou jeho občané povinni odvádět pojištění, které je příjmem státního rozpočtu.
- Stát se poté stará o to, aby v případě, že tyto události nastanou, byla zajištěna o pojištěnce péče nebo aby byl kryt výpadek jeho příjmu.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

Zdravotní

- slouží k úhradě zdravotní péče (lékaři, nemocnice), v celé EU je zdravotní pojištění povinné a na základní péči tedy má každý její občan v rámci EU nárok.
- Musí je odvádět každý zákonem stanovený plátcé – zaměstnanec (za zaměstnance odvádí jeho zaměstnavatel), OSVČ (odvádí sám),
- stát (zejm. za děti, důchodce, studenty a nezaměstnané).



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

Sociální

- zahrnuje pojištění na důchodové zabezpečení, pojištění na nemocenské pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.
- Zaměstnanci zaměstnavatelů se sídlem v ČR jsou pojištění povinné a část pojistného za ně odvádí zaměstnavatel.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

Nemocenské pojištění

- má zabezpečit ekonomicky aktivní občany v okamžiku, kdy kvůli nemoci či mateřství ztratí krátkodobě výdělek.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

Důchodové zabezpečení

- má kryt snížení příjmu ve stáří, při invaliditě nebo při úmrtí živitele.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 15

Snímek 1

**Důchodový systém
ČR**

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji
reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018


Markéta Kašková


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 2

Povinné důchodové pojištění

- první pilíř,
- průběžné financování,
- jednotný,
- dynamický,
- o nároku, výši, výplatě rozhoduje ČSSZ



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 3

Povinné důchodové pojištění

Ze základního důchodového pojištění se poskytují:


- starobní důchod,
- invalidní důchod,
- vdovský a vdovecký důchod,
- sirotčí důchod.


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 4

Důchodové spoření

- spuštěn 1/2013 jako II. pilíř
- firmy odvod 3 % z jejich důchodového pojištění a 2 % si účastník přidá sám ze své hrubé mzdy na účet penzijní společnosti
- **2016 ukončení**
- vypořádání: převod na účet, složenkou, do III. pilíře



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 5

Proč si spořit na důchod ?

- nízká porodnost v ČR
- zvyšování průměrného věku ženy při porodu
- prodloužení délky života
- příjmy z důchodového pojištění nepokrývají výdaje

=> nízký státní důchod


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 6

Penzijní spoření do r. 2012


- penzijní připojištění
- v této podobě již nelze sjednat, pouze do 30.11.2012
- přechod do III. pilíře v podobě transformovaných fondů
- zachovány předchozí podmínky
- garance nezáporného výnosu
- výsluhová penze


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 7

Doplňkové penzijní spoření

- v nové podobě funguje od r. 2013
- tzv. účastnické fondy
- spoření na stáří pomocí příspěvku účastníka a státu
- veškeré prostředky směřují na individuální účet účastníka zabezpečit doplňkový příjem účastníka ve stáří nebo invaliditě
- potenciál vyššího zhodnocení než „staré“ připojištění
- účastník si může volit strategie spoření: vyšší výnos x vyšší riziko




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 8

Doplňkové penzijní spoření

- v nové podobě funguje od r. 2013
- tzv. účastnické fondy
- spoření na stáří pomocí příspěvku účastníka a státu
- veškeré prostředky směřují na individuální účet účastníka zabezpečit doplňkový příjem účastníka ve stáří nebo invaliditě
- potenciál vyššího zhodnocení než „staré“ připojištění
- účastník si může volit strategie spoření: vyšší výnos x vyšší riziko



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 9

DPS – strategie spoření

- konzervativní strategie
- vyvážená strategie
- dynamická strategie
- lze změnit v průběhu spoření




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 10

DPS – Výše příspěvku

- výše příspěvku se stanovuje za kalendářní měsíc
- minimální měsíční příspěvek 100 Kč
- právo změnit výši svého příspěvku dle aktuální finanční situace
- peníze jsou dále investovány.
- pravidla investování určuje zákon a podléhají státnímu dozoru.



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 11

Státní příspěvek k penzijnímu spoření

Výše státní podpory od ledna 2013

Měsíční příspěvek klienta v Kč	100	200	300	400	500	600
Měsíční státní příspěvek v Kč	-	-	90	110	130	150
Roční sleva na dani z příjmu v Kč	-	-	-	-	-	-
Celková roční zvýhodnění ze strany státu v Kč	-	-	1080	1320	1560	1800



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 12

Státní příspěvek k penzijnímu spoření

Výše státní podpory od ledna 2013

Měsíční příspěvek klienta v Kč	700	800	900	1000	1500	2000
Měsíční státní příspěvek v Kč	170	190	210	230	230	230
Roční sleva na dani z příjmu v Kč	-	-	-	-	900	1800
Celková roční zvýhodnění ze strany státu v Kč	2040	2280	2520	2760	3660	4560




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 13

Nárok na odchod do důchodu

1) doba pojištění

- od roku 2010 postupně prodlužuje
- její délka se u konkrétního pojištěnce stanoví v závislosti na kalendářním roce dosažení jeho důchodového věku
- nejméně 35 let, pokud důchodový věk po r. 2018



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 14

Doba pojištění


Důchodový věk dosažen	Potřebná doba pojištění dle § 29 odst. 1 ZDP
do roku 2010	25 let
v roce 2010	26 let
v roce 2011	27 let
v roce 2012	28 let
v roce 2013	29 let
v roce 2014	30 let
v roce 2015	31 let
v roce 2016	32 let
v roce 2017	33 let
v roce 2018	34 let
po roce 2018	35 let



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 15

Komu se nezdaří splnit dobu potřebnou pro pojištění, tomu vznikne nárok na důchod až při dosažení věku o 5 let vyššího, než je standardní věk odchodu do penze s podmínkou, že celkově musí mít alespoň 20 let pojištění.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 16

Odpracovaná doba pojištění

- doba, po kterou jsme pracovali a přitom platili důchodové pojištění
- součet všech dnů, po které jsme byli zaměstnaní včetně dovolených
- nepočítají se dny mezi datem závěrečného vysvědčení a datem nástupu do zaměstnání, dny mezi ukončením vojenské prezenční služby a nástupem do zaměstnání a mezery mezi jednotlivými zaměstnáními.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 17

Odpracovaná doba pojištění

- u zaměstnanců - zaměstnání na území ČR, pokud trvalo nebo mělo trvat aspoň 15 kalendářních dnů a sjednaná částka příjmu z tohoto zaměstnání byla aspoň 2 500 Kč měsíčně.
- plně nebo z části se počítají i náhradní doby pojištění.
- za určitých podmínek se do doby pojištění započítává i práce v cizině.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 18

Náhradní doba pojištění

- doba, která se do doby pojištění pro nárok na odchod do důchodu počítá jen určitou částí
- nevydělávali jsme, a přesto se tyto doby započítávají do "odpracovaných let"
- pokud jsme je získali až po 31. 12. 2009, redukuje se na 80%.




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 19

Náhradní doba pojištění

- péče o dítě do 4 let
- péče o bezmocnou/závislou osobu
- evidence na úřadu práce – jste v evidenci ÚP jako uchazeči o zaměstnání, náležela Vám podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při requalifikaci, a v rozsahu tří let také doba, kdy nám tyto dávky nenáležely.



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 20

Náhradní doba pojištění

- studium - po dobu šesti let od dovršení 18 let věku, **pouze pro studium do roku 2010** => po tomto roce už mezi náhradní dobu pojištění **nepatří**



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 21

Dobrovolná účast občanů na důchodovém pojištění

- **osoba starší 18 let**
- **důvody účasti:**
 - vedení v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání
 - soustavná příprava na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole v ČR
 - výdělečné činnosti v cizině po 31. 12. 1995
 - výkon dlouhodobé dobrovolnické služby
 - činnost v České republice ve prospěch zahraničního zaměstnavatele
 - výkon funkce poslance Evropského parlamentu
 - bez uvedení důvodu



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Snímek 22


Nárok na odchod do důchodu

2) důchodový věk

- u narozených po roce 1977 => k věku 67 let se přičte takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílu mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 23

Informativní osobní list důchodového pojištění

- lze požádat ČSSZ
- výpis dob pojištění
- nárok jednou za kalendářní rok



Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost




Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.


Snímek 24

Evidenční list důchodového pojištění

- plnění povinnosti zaměstnavatele v důchodovém pojištění
- doba důchodového pojištění zaměstnance a jeho vyměřovací základ za daný kalendářní rok
- zaměstnavatel předkládá ve stanovených lhůtách




Evropská unie
 Evropský sociální fond
 Operační program Zaměstnanost



Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Důležité odkazy

- ČSSZ. <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/>
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění
- zákon č. 427/2011 Sb. o doplňkovém penzijním spoření


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Děkuji za pozornost


Projekt je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím OP Z a státního rozpočtu České republiky.

Příloha č. 16

Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji reg. č. CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000018

PŘEDBĚŽNÝ DOTAZNÍK

(Pozn.: Zaměstnání účastníků projektu na dotovaných místech je možné realizovat u zaměstnavatelů v soukromé sféře, ve veřejné správě s výjimkou organizačních složek státu a státních příspěvkových organizací.)

Název firmy / organizace	
IČO	
Obor činnosti	
Adresa sídla	
Kontaktní osoba: jméno, telefon, e-mail	
Přepokládané místo výkonu práce nového zaměstnance	
Počet zaměstnanců firmy/organizace	
Počet zaměstnanců provozovny (místo výkonu práce nového zaměstnance)	

Doplňující údaje k pozici:

Předběžný počet míst:

Požadované vzdělání klientů projektu (zakřížkujte):

Základní škola

Střední škola (výuční list)

Střední škola (maturita)

Vyšší a Vysoká škola (VOŠ, bakalář)

Vysoká škola (Ing., Mgr., ...)

Pracovní pozice (vyjmenujte obecně):

.....
.....

Požadované schopnosti a dovednosti:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Kontaktní osoby za ÚP ČR, Krajská pobočka v Pardubicích:

Ing. Pavlína Jedličková, projektová manažerka, pavlina.jedlickova@pa.mpsv.cz
Helena Ročková, finanční manažerka, helena.rockova@pa.mpsv.cz

Příloha č. 17

Vážení účastníci projektu,

věnujte prosím, několik málo minut k vyplnění anonymního dotazníku ke zjištění spokojenosti účasti v projektu „Nový start pro aktivní život v Pardubickém kraji“. Získaná data budou použita k vypracování mé bakalářské práce. Označte, prosím vždy jen jednu odpověď.

Prosím Vás o vyplnění.

Děkuji za Váš čas, který věnujete vyplnění dotazníku.

Markéta Kašková

1) Pohlaví?

- a) žena
- b) muž

2) Věk?

- a) do 25 let včetně
- b) do 50 let včetně
- c) 50–55 let
- d) více než 55 let

3) Nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) středoškolské vzdělání s výučním listem
- c) středoškolské vzdělání s maturitou
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské/bakalářské
- f) vysokoškolské/magisterské, inženýrské

4) Jak dlouho jste v evidenci Úřadu práce?

- a) 4 měsíce
- b) 5-12 měsíců
- c) 12 a více měsíců

5) Jak jste se o projektu dozvědět/a?

- a) na oddělení zprostředkování
- b) na internetových stránkách MPSV
- c) od známých

6) Co Vás motivovalo ke vstupu do projektu?

- a) možnost získání dalších znalostí a s tím spojené nové pracovní místo
- b) možnost získání rekvalifikace

7) Byl pro Vás výklad témat projektu a individuální přístup důležitý?

- a) ano
- b) ne
- c) jiné

8) Věnoval/a byste se nějakým tématům více?

- a) ano
- b) ne
- c) jiné

9) Pokud jste v otázce č. 8 uvedl/a ano, jakým tématům byste se více věnoval/a?

- a) komunikační schopnosti
- b) životopis a motivační dopis, Adaptace v pracovním procesu
- c) Služby ÚP, Asertivita
- d) Evropská unie, Orientace na pracovním trhu v zahraničí

- e) **Mezilidské vztahy, Úspěch**
- f) **Finanční a funkční gramotnost – Rodinný rozpočet**
- g) **Finanční a funkční gramotnost – Důchodový systém v ČR**

10) Kde nejčastěji vyhledáváte volná pracovní místa?

- a) **přes internet**
- b) **na vývěsce Úřadu práce**
- c) **čekám, co mi nabídne zprostředkovatelka**
- d) **přes známé**
- e) **jiné**

11) Pomohla Vám účast v projektu s nalezením zaměstnání?

- a) **ano**
- b) **zatím ne**
- c) **nevím**

12) Absolvoval/a jste v rámci projektu rekvalifikaci?

- a) **ano**
- b) **zatím jsem se nerozhodl/a**
- c) **nemám o rekvalifikaci zájem**

13) Doporučil/a byste účast v projektu svým známým, pokud by byli v evidenci Úřadu práce?

- a) **ano**
- b) **ne**
- c) **nevím**

