

Masarykova univerzita Brno
Ekonomicko-správní fakulta

Seminární práce z předmětu Pracovní trh a politika zaměstnanosti

Téma: Aktivní politika zaměstnanosti

Prosinec 2004

Vypracovaly: Lenka Němečková
Veronika Pařízková

OBSAH

Úvod.....	3
1. Státní politika zaměstnanosti	4
1.1 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti.....	5
2. Aktivní politika zaměstnanosti.....	5
2.1 Společensky účelná pracovní místa.....	6
2.2 Veřejně prospěšné práce.....	7
2.3 Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením	8
2.4 Rekvalifikace	10
2.4.1 Rekvalifikace zabezpečovaná úřadem práce	11
2.4.2 Rekvalifikace zabezpečovaná zaměstnavateli	11
2.5 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které lze použít u uchazečů o.....	12
zaměstnání ve věku do 25 let a u absolventů vysokých škol do doby dvou.....	12
let od úspěšného ukončení studia, nejdéle však do věku 30 let.....	12
2.5.1 Pracovní místa	12
2.5.2 Rekvalifikace - odborná stáž absolventů škol	12
2.6 Mladiství uchazeči	13
2.7 Příspěvky, které lze poskytnout uchazečům o zaměstnání, kteří	13
zahájením samostatné výdělečné činnosti vytvoří pro sebe nové pracovní.....	13
místo	13
2.7.1 Překlenovací příspěvek	14
2.7.2 Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa osoby se zdravotním	14
postižením vykonáváním samostatné výdělečné činnosti	14
2.8 Další druhy příspěvků poskytovaných úřadem práce.....	15
2.8.1 Příspěvek na zapracování	15
2.8.2 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	15
2.8.3 Příspěvek na dopravu zaměstnanců	16
2.9 Cíle a postupy ke snížení nezaměstnanosti	16
3 Použité zdroje	19
4 Přílohy.....	20
4.1 Rekvalifikace	20
4.2 Úřad práce v Hodoníně - statistika APZ rok 2003.....	21
4.3 Úřad práce v Hodoníně - statistika APZ rok 2002.....	22

Úvod

Naše téma seminární práce – Aktivní politika zaměstnanosti – jsme si vybrali proto, že už za chvíli se ocitneme také na trhu práce a určitě oceníme, že budeme informováni o možnostech získat pracovní místo.

Nejdříve jsme se zaměřili na státní politiku zaměstnanosti obecně, kvůli vzájemným souvislostem. A pak jsme podrobně rozpracovali problematiku aktivní politiky zaměstnanosti – její nástroje od společensky účelných pracovních míst, přes rekvalifikaci až po příspěvky od státu na podporu vytváření nových pracovních míst. Na závěr jsme přidali pár údajů, které se dané otázky týkaly.

Doufáme, že naše práce poslouží jako praktický přehled všech nástrojů, které aktivní politika nabízí.

1. Státní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana.

Státní politika zaměstnanosti usiluje:

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

Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ČR a územní orgány práce, t.j. úřady práce, jejichž sídla a územní obvody jsou totožné s okresními úřady, které působí v České republice; na území hlavního města Prahy Úřadem práce hl. města Prahy. V současné době působí ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praze celkem 77 úřadů práce.

ÚP mají tyto funkce:

- *sledují a hodnotí stav na trhu práce*, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, přijímají opatření k ovlivnění nabídky a poptávky;
- *informují občany o možnostech získání zaměstnání*, odborné přípravy a rekvalifikace, informují zaměstnavatele o volných zdrojích pracovních sil;
- *zprostředkovávají vhodné zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání*;
- *poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání*, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- *vedou evidenci uchazečů, příp. zájemců o zaměstnání*, evidenci volných pracovních míst, evidenci pracovních povolení vydaných cizincům nebo osobám bez státní příslušnosti;
- *rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání*, o přiznání, odejmutí, zastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení;
- *organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání*;
- *hmotně podporují vytváření nových pracovních míst*, míst pro zabezpečení odborné praxe; absolventům škol a pro získání kvalifikace mladistvým uchazečům a pro občany se změněnou pracovní schopností podporují zřizování a provoz chráněných dílen a pracovišť;
- *vydávají a odnímají povolení k zaměstnávání cizincům* a osobám bez státní příslušnosti a vydávají povolení zaměstnavatelům získat na volná pracovní místa občany ze zahraničí;
- *spolupracují s institucemi ovlivňujícími trh práce* se zaměstnavateli při přijetí uchazečů do zaměstnání, při umísťování uvolněných zaměstnanců v důsledku strukturálních změn, organizačních a racionalizačních opatření, s orgány sociálního zabezpečení, státní zdravotní správy a ostatními orgány státní správy;
- *kontrolují dodržování závazných právních předpisů* včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů;
- *hospodaří s finančními prostředky* určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadů práce.

1.1 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

1. Zákon č. 1/1991 Sb. (ze dne 4. prosince 1990) o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
2. Zákon ČNR č. 9/1991 Sb. (ze dne 19. prosince 1990), o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
3. Vyhláška MPSV ČR č. 21/1991 Sb. (ze dne 7. ledna 1991), o bližších podmínkách zabezpečování rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů.
4. Vyhláška MPSV ČR č. 35/1997 Sb., kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšné práce.
5. Vyhláška MPSV ČR č. 399/1992 Sb., kterou se stanoví bližší podmínky postupu při sjednávání dohod mezi zaměstnavateli a úřady práce při omezení provozní činnosti v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program.
6. Vyhláška MPSV ČR č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změnou pracovní schopností, ve znění vyhlášky č. 232/1997 Sb.
7. Nařízení vlády ČR č. 384/1991 Sb., o stanovení povinného podílu občanů se změnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

2. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnanosti je souhrn opatření pomocí nichž má být dosaženo většího souladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a tím i zvýšení úrovně zaměstnanosti. Podmínky pro uplatnění na trhu práce nejsou pro všechny občany stejné. Existují skupiny uchazečů, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o děti nebo z jiných vážných důvodů mají obtížnější podmínky při nalezení vhodného zaměstnání. Těmito skupinami jsou zejména uchazeči ve věku do 25 let, absolventi vysokých škol, osoby se zdravotním postižením, ženy pečující o děti a hledající nové uplatnění po ukončení rodičovské dovolené, osoby starší 50 let věku, dlouhodobě nezaměstnaní, osoby společensky nepřizpůsobené, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí. Proto jsou také zejména tyto skupiny uchazečů o zaměstnání prioritami při vynakládání prostředků státního rozpočtu na opatření aktivní politiky s cílem zvýšit zaměstnatelnost těchto skupin uchazečů o zaměstnání.

Opatření aktivní politiky zaměstnanosti zahrnuje vznik společensky účelných pracovních míst, opatření na podporu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, opatření pro uchazeče ve věku do 25 let a pro absolventy vysokých škol, vznik veřejně prospěšných prací, rekvalifikace, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek na dopravu zaměstnanců. Příspěvky se poskytují především zaměstnavatelům při umístění zejména těch skupin uchazečů o zaměstnání, kteří potřebují zvláštní péči. Příspěvky na vznik pracovních míst lze poskytnout také uchazečům o zaměstnání, kteří vytvoří pracovní místo pro sebe tím, že zahájí samostatnou výdělečnou činnost.

Podmínky pro poskytování příspěvků stanoví příslušná ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a prováděcí vyhlášky vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí. Všechny druhy příspěvků se poskytují na základě žádosti doložené zejména tím, že příjemce

prostředků ze státního rozpočtu nemá nedoplatky na daních, nedoplatky a penále na sociálním a zdravotním pojištění. U vzniku nových pracovních míst je třeba také doložit, že je reálné provozování zřízeného pracovního místa zpravidla alespoň po dobu dvou let. Nedodržení podmínek stanovených v dohodě mezi příjemcem a úřadem práce o poskytnutí příspěvku, nebo použití těchto prostředků na jiný účel, se považuje za porušení rozpočtové kázně příjemcem prostředků. Za toto porušení uloží příjemci prostředků, v tomto případě finanční úřad, odvod za porušení rozpočtové kázně a penále. Příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

Dohoda mezi zaměstnavatelem a úřadem práce o poskytnutí příspěvku i dohoda mezi úřadem práce a uchazečem musí být uzavřena předem. Zpětné uzavírání dohod o poskytování příspěvků není přípustné.

2.1 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo je pracovní místo, které zaměstnavatel (právnícká nebo fyzická osoba) zřizuje na základě písemné dohody s úřadem práce a obsazuje uchazeči o zaměstnání doporučenými na toto místo úřadem práce, kterým nelze jiným způsobem zabezpečit pracovní uplatnění.

Zřízené pracovní místo může být buď nové trvalého charakteru (zpravidla dva roky) nebo místo vyhrazené, tj. již existující pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil, aby po určité době bylo obsazováno uchazeči o zaměstnání uvedenými v § 33 zákona o zaměstnanosti.

Jde zejména o tyto uchazeče o zaměstnání:

- osoby se zdravotním postižením,
- do 25 let věku,
- absolventy vysokých škol do dvou let od ukončení studia nejdéle však do 30 let věku,
- matky pečující o děti do 15 let,
- osoby starší 50 let,
- vedené v evidenci déle než 6 měsíců,
- osoby společensky nepřizpůsobené,
- po ukončení výkonu trestu odnětí svobody,
- osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Úřad práce na základě podané žádosti a uzavřené dohody v případě, že zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání na vyhrazené pracovní místo, poskytne zaměstnavateli příspěvek na úhradu mzdových nákladů, a tím částečně hradí mzdové náklady, zdravotní a sociální pojištění, které zaměstnavatel vynaložil. Úhrada příspěvku se provádí zpětně na základě zaměstnavatelem předloženého vyúčtování vynaložených nákladů za předcházející měsíc. Jiný příspěvek, než příspěvek na úhradu mzdových nákladů, nelze při umístění uchazeče o zaměstnání na vyhrazené pracovní místo zaměstnavateli poskytnout.

Příspěvek při zřízení nových pracovních míst trvalého charakteru

Při posuzování zaměstnavatelem podané žádosti úřad práce přihlíží zejména:

- k situaci na místním trhu práce,
- k době, která je nutná pro zřízení tohoto místa,
- k předpokládaným nákladům na zřízení místa,

- k době, po kterou lze reálně předpokládat existenci zřizovaného pracovního místa a která by zpravidla neměla být kratší než dva roky,
- zda jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání vhodné uchazeči, které lze na zřizovaná pracovní místa umístit.

Podmínkou uzavření dohody je předložení žádosti zaměstnavatele na zřízení těchto pracovních míst včetně vyčíslení předpokládaných nákladů na jejich zřízení. U žádostí na vytvoření více jak pěti těchto míst, je další podmínkou uzavření dohody vypracování odborného posudku, jehož zpracování zadává úřad práce.

Dohoda mezi úřadem práce a zaměstnavatelem obsahuje zejména :

- identifikační údaje účastníků dohody,
- počet a druh zřizovaných pracovních míst,
- dobu na kterou jsou tato místa zřizována,
- účel příspěvku a podmínky jeho poskytování,
- výši a termín poskytnutí příspěvku,
- podmínky a termín zúčtování příspěvku,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- případy, kdy zaměstnavatel úřadu práce vrátí celý příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud byl příspěvek jeho zaviněním poskytnut neoprávněně nebo ve vyšší částce,
- formu poskytovaného příspěvku,
- způsob a podmínky splácení (splátkový kalendář) v případě, že příspěvek úřadu práce má formu návratné finanční výpomoci,
- podmínky, za kterých lze dohodu vypovědět.

Příspěvek úřadu práce poskytnutý na **zřízení nových společensky účelných pracovních míst** může mít tyto formy:

- *návratný příspěvek* (bezúročná půjčka), (maximálně však 80.000 Kč na 1 SÚPM),
- *příspěvek na úhradu úroků z úvěru*, který zaměstnavatel získal od peněžního ústavu,
- *příspěvek na úhradu mzdových nákladů*, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění; příspěvek může být poskytován až do výše skutečných mzdových nákladů včetně sociálního a zdravotního pojištění,
- *účelově určený příspěvek* (maximálně však 80.000 Kč na 1 SÚPM).

Příklad: Výše poskytnutého příspěvku v okrese Trutnov, který má nižší míru nezaměstnanosti, než je průměr České republiky, nemůže přesáhnout čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, tj. částku Kč 65 tis. na jedno zřizované pracovní místo.

2.2 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí pracovní příležitosti zejména při údržbě a úklidu veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov, komunikací a obdobných činnostech ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí vytvořené těmito zaměstnavateli nejdéle na 12 po sobě jdoucích měsících a to i opakovaně.

Veřejně prospěšné práce slouží ke krátkodobému umístění uchazeče o zaměstnání.

Tyto dohody jsou uzavírány ne na konkrétní uchazeče o zaměstnání, ale na počet míst a z tohoto faktu mohou vzniknout situace, kdy se na jednotlivých místech po dobu platnosti dohody může vystřídat i větší počet uchazečů o zaměstnání.

O zřízení veřejně prospěšných prací uzavírá úřad práce písemnou dohodu se zaměstnavatelem, kterým bývá zpravidla obec nebo obecně prospěšná instituce.

Veřejně prospěšné práce jsou činnosti, které mají nevýdělečný (neziskový) charakter.

Na veřejně prospěšné práce se zpravidla umísťují uchazeči o zaměstnání s nízkou kvalifikací nebo bez kvalifikace, pro které je obtížné zabezpečit trvalé pracovní uplatnění a kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání dlouhodobě.

Dohoda mezi úřadem práce a zaměstnavatelem o zřízení veřejně prospěšných prací zejména obsahuje:

- počet a druh zřízených pracovních míst a dobu, na kterou jsou tato místa zřizována,
- závazek zaměstnavatele, že na tato místa přijme do pracovního poměru na dobu určitou uchazeče o zaměstnání doporučené úřadem práce,
- termín, do kterého zaměstnavatel po skončení příslušného měsíce předloží úřadu práce vyúčtování veřejně prospěšných prací,
- výši příspěvku na úhradu mzdových nákladů, zdravotního pojištění, sociálního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti poskytovanou úřadem práce,
- podmínky vrácení příspěvku pokud nebyly splněny podmínky sjednané v dohodě, způsob kontroly plnění podmínek dohody.

2.3 Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením

Občané se zdravotním postižením (dosud občané se ZPS) mají podstatně horší podmínky pro nalezení pracovního uplatnění na trhu práce.

Občanem se zdravotním postižením je od 1.10.2004:

- *občan*, který byl rozhodnutím orgánů sociálního zabezpečení *uznán plně invalidním* (občan s těžším zdravotním postižením), *nebo částečně invalidním* (občan se zdravotním postižením),
- *občan*, který byl rozhodnutím orgánů sociálního zabezpečení pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav trvajícím déle než jeden rok, *uznán za zdravotně znevýhodněnou osobu*.

Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti proto uvádí celou řadu opatření pomocí nichž se má zlepšit postavení této skupiny občanů na trhu práce a zvýšit jejich zaměstnanost.

Zákon ukládá všem zaměstnavatelům s více jak 25 zaměstnanci povinnost *zaměstnat 4% občanů se zdravotním postižením*. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit:

- zaměstnáváním občanů se zdravotním postižením,
- zadáním práce nebo odběrem výrobků, prací a služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 50% a více občanů se zdravotním postižením.

V případě, že zaměstnavatel stanovený podíl nenaplní vzniká mu povinnost *odvést* za každého občana se zdravotním postižením, o kterého podíl nebyl naplněn, *částku ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy* v národním hospodářství na účet úřadu práce příslušného podle sídla zaměstnavatele a to vždy nejpozději do 15. února za předcházející rok.

Rozhodující pro posouzení, zda zaměstnavatel svoji povinnost splnil, je počet zaměstnanců v průměrných přepočtených počtech, a započítávají se pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

Oznámení o plnění podílu zaměstnáváných občanů se zdravotním postižením předloží zaměstnavatel úřadu práce příslušnému podle jeho sídla vždy nejpozději do 15.2. následujícího roku za předcházející rok a současně doloží, že odvod zaplatil.

Pokud zaměstnavatel odvod nezaplatí, uloží mu jeho zaplacení úřad práce podle příslušných ustanovení zákona o správě daní a poplatků a předá jeho vymáhání příslušnému finančnímu úřadu.

Zaměstnavatelé, plátcí daně z příjmu, kteří zaměstnávají občany se zdravotním postižením mohou uplatnit na *slevu na dani* v této výši:

- Kč 18 000 ročně u občana s zdravotním postižením
- Kč 60 000 ročně u občana s těžším zdravotním postižením

Zaměstnavatelé, kteří jsou právnickými osobami a zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců a podíl zaměstnáváných občanů se zdravotním postižením je vyšší než 50% z celkového počtu zaměstnanců, mohou uplatnit slevu na dani ve výši poloviny sazby daně z příjmu platné pro právnické osoby. Pro výpočet slev na dani je rozhodující průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% občanů se zdravotním postižením, nemají nedoplatky na daních, nedoplatky a penále na zdravotním a sociálním pojištění, poskytuje úřad práce příslušný podle sídla zaměstnavatele příspěvek na podporu zaměstnávání občanů se zdravotním postižením.

Výše příspěvku činí měsíčně:

- 0,66 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství (NH) za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením
- 0,33 násobku průměrné mzdy v NH za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením

Pro poskytnutí příspěvku je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnáváných občanů se ZPS. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele doložené jak celkovým průměrným přepočteným počtem svých zaměstnanců, tak i průměrným přepočteným počtem zaměstnáváných občanů se zdravotním postižením. Nárok na příspěvek musí být uplatněn nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného čtvrtletí.

Podle příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti může úřad práce na základě písemné dohody poskytnout **příspěvek zaměstnavateli zřídí-li chráněnou dílnu nebo chráněné místo pro zaměstnávání občanů se zdravotním postižením**. Podmínkou však je, že v chráněné dílně musí pracovat *alespoň 60 % občanů se zdravotním postižením*, tato místa musí být provozována alespoň po dobu dvou let, zaměstnavatel nesmí mít nedoplatky na daních, nedoplatky a penále na sociálním a zdravotním pojištění, musí doložit a vyúčtovat náklady, které vynaložil na zřízení těchto pracovních míst.

Výše příspěvku při zřízení chráněného místa nebo místa v chráněné dílně může činit maximálně:

- *osminásobek průměrné mzdy* v NH u místa zřízeného pro osobu se zdravotním postižením
- *dvanásobek průměrné mzdy* v NH u místa zřízeného pro osobu s těžším zdravotním postižením.

V dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce se také stanoví způsob a výše vrácení poskytnutého příspěvku, pokud zaměstnavatel nesplnil podmínky stanovené v dohodě.

Na základě příslušné dohody může úřad práce poskytnout zaměstnavateli **příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů**:

- a) *chráněného místa*, které bylo obsazeno uchazečem se zdravotním postižením a maximální příspěvek může činit trojnásobek průměrné mzdy v NH
- b) *chráněné dílny* a maximální výše příspěvku může činit čtyřnásobek průměrné mzdy v NH u občana se zdravotním postižením a šestinásobek průměrné mzdy v NH u občana s těžším zdravotním postižením.

Za *provozní náklady chráněného pracovního místa* a chráněné pracovní dílny se považují:

- nájemné a služby s tím spojené, náklady spojené s povinnými revizemi, náklady na pojištění objektu, pokud je ve vlastnictví zaměstnavatele,
- náklady na palivo a energii, vodné a stočné, náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
- náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady provozních zaměstnanců, pokud na ně nebyl poskytnut příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti,
- uhrazení daně z přidané hodnoty v souvislosti s provozem chráněné dílny nebo chráněného pracovního místa, pokud zaměstnavatel není plátcem této daně.

Příspěvek se poskytuje zálohově a podléhá vyúčtování. Zaměstnavatel je povinen průkazně úřadu práce doložit skutečnou výši provozních nákladů.

2.4 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí **získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace** uchazeče event. i zájemce o zaměstnání. Při určování formy a obsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností občana, který má být zařazen do rekvalifikace. Cílem rekvalifikace je formou získání teoretických znalostí a praktických dovedností zlepšit, nebo i změnit dosavadní kvalifikaci občana a tím zvýšit jeho šanci pro nalezení jeho uplatnění na trhu práce.

Rekvalifikace může mít formu krátkodobějších kurzů zakončených příslušnou zkouškou v případě, že je třeba kvalifikaci pouze doplnit a rozšířit, nebo také i relativně dlouhé přípravy, pokud je nezbytné kvalifikaci zásadně změnit. Dalšími formami může být rekvalifikace pro určité skupiny uchazečů o zaměstnání jako je např. praktická rekvalifikace, motivační kurzy, předrekvalifikační kurzy, nespecifické rekvalifikace, rekvalifikace-stáže pro osoby mladší 25 let a pro absolventy škol.

Ať již přijde s návrhem na rekvalifikaci uchazeč o zaměstnání nebo úřad práce, vždy je třeba zvažovat jak šance uchazeče na trhu práce po úspěšném ukončení rekvalifikace, tak i předpoklady uchazeče, zda zvládne nároky jak teoretické, tak i praktické stránky rekvalifikačního kurzu.

2.4.1 Rekvalifikace zabezpečovaná úřadem práce

O rekvalifikaci uzavírá úřad práce s uchazečem o zaměstnání, event. i se zájemcem o zaměstnání písemnou dohodu o rekvalifikaci.

Dohoda obsahuje zejména:

- vzdělávací zařízení, ve kterém bude rekvalifikace probíhat
- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- způsob, doba a místo konání rekvalifikace, způsob ověření získaných znalostí a dovedností
- druhy nutných prokázaných nákladů, kromě ceny kurzu, spojených s rekvalifikací, na jejichž úhradu poskytne úřad práce příspěvek
- závazek uchazeče nebo zájemce o zaměstnání vrátit úřadu práce náklady rekvalifikace pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo po jejím ukončení odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání po ukončení rekvalifikace a druhy nákladů, které bude povinen úřadu práce vrátit
- ujednání o vypovězení dohody

Úřad práce je povinen v dohodě o rekvalifikaci vymežit podmínky, jejichž porušení ze strany uchazeče nebo zájemce o zaměstnání znamená porušení rozpočtové kázně podle příslušných ustanovení zákona č.218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. V tomto případě finanční úřad vyměří a vymáhá odvod event. i penále za to, že z viny uchazeče nebo zájemce o zaměstnání byly zbytečně vynaloženy prostředky státního rozpočtu, ze kterých úřad práce rekvalifikaci uhradil.

Po celou dobu zařazení do rekvalifikace je *uchazeč o zaměstnání zabezpečen podporou při rekvalifikaci*, kterou vyplácí úřad práce. Je však třeba upozornit, že v případě, že uchazeč o zaměstnání, který uzavřel s úřadem práce dohodu o rekvalifikaci bez vážných důvodů:

- odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci,
- neúčastní se rekvalifikačního kurzu v rozsahu stanovené teoretické a praktické přípravy,
- neplní své studijní povinnosti při rekvalifikaci,
- nepodrobí se závěrečnému ověření znalostí a dovedností,
- odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání po ukončení rekvalifikace

úřad práce uchazeče vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání a do evidence může být v tomto případě opět zařazen nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů.

2.4.2 Rekvalifikace zabezpečovaná zaměstnavateli

Zaměstnavatel zabezpečuje rekvalifikaci svými vlastními zaměstnanci

Může jít jednak o případ, kdy zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání s tím, že se před přijetím s úřadem práce dohodl, že zabezpečí rekvalifikaci tohoto zaměstnance po jeho nástupu do zaměstnání nebo o případ, kdy v důsledku změn ve výrobním programu potřebuje změnit u části svých zaměstnanců kvalifikaci, ale i tyto zaměstnance nepropustí a rekvalifikuje je pro nové pracovní uplatnění.

V tomto případě se uzavírají dvě dohody a to:

- ***dohoda o rekvalifikaci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem*** podle § 110 odst.3 zákona o zaměstnanosti,
- ***dohoda mezi zaměstnavatelem a úřadem práce***, ve které se specifikují podmínky a výše

příspěvku, který na rekvalifikaci úřad práce zaměstnavateli poskytne

Zaměstnavatel zabezpečuje rekvalifikaci prostřednictvím vzdělávacího zařízení

V tomto případě se kromě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o rekvalifikaci uzavírá dohoda mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a rekvalifikačním zařízením. Náležitosti této dohody stanoví ustanovení § 110 odst.2 zákona o zaměstnanosti.

O rekvalifikaci u zaměstnavatele nejde v případě, že:

- zabezpečit teoretickou a praktickou přípravu je podle příslušných předpisu povinen zabezpečit zaměstnavatel
- zaměstnanec absolvuje přípravu z vlastního zájmu aniž by to bylo nezbytné z hlediska jím vykonávané práce u zaměstnavatele

2.5 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které lze použít u uchazečů o zaměstnání ve věku do 25 let a u absolventů vysokých škol do doby dvou let od úspěšného ukončení studia, nejdéle však do věku 30 let

2.5.1 Pracovní místa

Pro zabezpečení pracovního uplatnění této skupiny uchazečů o zaměstnání lze využít:

- zřízení nového trvalého pracovního místa za stejných podmínek, které platí pro zřizování těchto míst u ostatních uchazečů o zaměstnání s poskytnutím příspěvku na zřízení nového pracovního místa zaměstnavateli, pokud uchazeče zaměstná v pracovním poměru,
- vyhrazení již existujícího pracovního místa zaměstnavatelem na základě dohody s úřadem práce a toto místo pak bude po dohodnutou dobu určeno pro obsazení touto skupinou uchazečů o zaměstnání s poskytnutím příspěvku zaměstnavateli na úhradu mzdových nákladů, sociálního a zdravotního pojištění pokud uchazeče zaměstná v pracovním poměru po dohodnutou dobu.

2.5.2 Rekvalifikace - odborná stáž absolventů škol

Úřad práce vysílá absolventa školy - uchazeče o zaměstnání na odbornou stáž do organizace jak z podnikatelské, tak i rozpočtové sféry a i do neziskových organizací.

K zabezpečení odborné stáže uzavírá úřad práce dvě dohody

- **dohodu s uchazečem o zaměstnání** - absolventem školy, kterého vysílá na odbornou stáž,
- **dohodu o zabezpečení odborné stáže s organizací**, ve které bude tato stáž probíhat, a v této dohodě:
 - organizace určí svého zaměstnance, který bude za průběh stáže odpovědný
 - organizace se zaváže, že v souladu s programem odborné stáže, vytvoří podmínky pro to, aby absolvent školy získal odpovídající znalosti a dovednosti a že po ukončení stáže vydá absolventovi školy písemné potvrzení o absolvování stáže

Vzhledem k tomu, že *absolvent školy zůstává po dobu odborné stáže nadále uchazečem o zaměstnání v evidenci úřadu práce, nepřísluší organizaci, ve které stáž probíhá, žádné finanční prostředky na zabezpečení této stáže*. Uchazeči o zaměstnání, který nastoupil na rekvalifikaci-stáž, přísluší při splnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti, podpora při rekvalifikaci za stejných podmínek jako u jiných uchazečů o zaměstnání

zařazených do rekvalifikace.

Cílem stáže je získat praktické odborné dovednosti a tím zvýšit šanci absolventa školy při uplatnění na trhu práce.

Uchazeči z této skupiny uchazečů mohou být také zařazeni jak do krátkodobých, tak i dlouhodobějších rekvalifikačních kurzů zabezpečovaných úřadem práce za předpokladu, že úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu zlepší šanci uchazeče na získání zaměstnání a lepší uplatnění na trhu práce. Při zařazení do těchto forem rekvalifikace platí stejné podmínky jako u jiných uchazečů o zaměstnání.

2.6 Mladiství uchazeči

Obdobný charakter, jako mají dohody o zabezpečení odborné praxe pro absolventy škol, mají i postupy směřující k vytváření dohod k získání kvalifikace pro mladistvé uchazeče o zaměstnání.

Mladistvým zaměstnancům musí zaměstnavatel poskytovat zvýšenou péči. Může jim být ukládána pouze taková práce, která odpovídá jejich fyzickým možnostem a duševní vyspělosti. Je pro ně zakázána práce v noci, pod zemí, přesčas, v úkolu. V otázkách uzavření pracovní smlouvy či rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen si vyžádat si vyjádření zákonného zástupce.

2.7 Příspěvky, které lze poskytnout uchazečům o zaměstnání, kteří zahájením samostatné výdělečné činnosti vytvoří pro sebe nové pracovní místo

Zákon č.435/2004 Sb. a příslušná prováděcí vyhláška vydaná MPSV stanoví podmínky, za kterých lze uchazečům o zaměstnání poskytnout příspěvek na pracovní místo, které bylo zřízeno na základě dohody mezi uchazečem a úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, tzn., že uchazeč o zaměstnání zřídí nové pracovní místo sám pro sebe. Příspěvek se poskytuje na základě žádosti podané uchazečem úřadu práce.

Žádost o příspěvek musí obsahovat:

- identifikační údaje o uchazeči o zaměstnání,
- místo a předmět podnikání,
- druh příspěvku o který se žádá,
- vyčíslení předpokládaných nákladů spojených se zřízením pracovního místa.

K žádosti o příspěvek se přikládají:

- doklady osvědčující skutečnosti v žádosti uvedené,
- potvrzení o tom, že uchazeč nemá nedoplatky na daních, nedoplatky a penále na sociálním pojištění a na všeobecném zdravotním pojištění
- předpokládaný vývoj příjmů, výdajů a zisku vyplývající z vykonávání samostatné výdělečné činnosti

O poskytnutí příspěvku se uzavírá mezi uchazečem o zaměstnání a úřadem práce písemná

dohoda, která musí být uzavřena ještě před termínem zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Dohoda blíže upravuje podmínky pro poskytnutí příspěvku, a to zejména:

- účel poskytnutí příspěvku,
- termín a výši příspěvku, formu příspěvku,
- způsob kontroly podmínek sjednaných v dohodě,
- podmínky a termín zúčtování příspěvku,
- závazek uchazeče o vrácení příspěvku nebo jeho poměrné části, pokud byl příspěvek zaviněním uchazeče poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce než náležel,
- lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- ujednání o vypovězení dohody.

Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu, je porušením rozpočtové kázně ze strany příjemce prostředků ze státního rozpočtu včetně uložení příslušné sankce (odvod a penále) ze strany finančního úřadu.

Formy a výše příspěvku na zřízení pracovního místa

Příspěvek může mít tyto formy:

- návratný finanční příspěvek (bezúročná půjčka),
- příspěvek na úhradu úroků z úvěru,
- jiný účelově určený příspěvek

Výše příspěvku je odstupňována podle míry nezaměstnanosti příslušného okresu vůči průměrné míře nezaměstnanosti celé ČR a to násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství.

Příklad: Pro okres Trutnov je to čtyřnásobek průměrné mzdy. Maximální částka příspěvku nemůže přesáhnout částku 65 tis. Kč.

2.7.1 Překlenovací příspěvek

Na základě žádosti může úřad práce poskytnout uchazeči o zaměstnání, který na základě dohody uzavřené s úřadem práce začal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a tím přestal být uchazečem o zaměstnání, překlenovací příspěvek.

Maximální výše příspěvku činí 1/2 životního minima jednotlivého občana staršího 26 let měsíčně, tj. max. Kč 2 050.-.

Příspěvek lze poskytovat nejdéle po dobu tří měsíců. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody mezi uchazečem a úřadem práce o zřízení pracovního místa vykonáváním samostatné výdělečné činnosti.

O poskytnutí překlenovacího příspěvku se uzavírá dohoda mezi uchazečem a úřadem práce. Příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období.

2.7.2 Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa osoby se zdravotním postižením vykonáváním samostatné výdělečné činnosti

Pokud se osoba se zdravotním postižením rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou

činnost, tj. vytvoří chráněné pracovní místo sama pro sebe, může jí na základě žádosti a uzavření příslušné dohody poskytnout úřad práce příspěvek na zřízení chráněného místa.

Místo musí být vhodné pro příslušný typ zdravotního postižení a samostatná výdělečná činnost musí být vykonávána nejméně po dobu dvou let ode dne sjednaného v dohodě.

Maximální výše příspěvku pro osobu se zdravotním postižením může činit osminásobek průměrné mzdy (max. 129 tis.Kč) a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy (max. 194 tis.Kč).

Žádost o poskytnutí příspěvku se dokládá obdobnými doklady jako žádost o poskytnutí příspěvku při zřízení pracovního místa vykonáváním samostatné výdělečné činnosti.

Uchazeči o zaměstnání, osobě se zdravotním postižením, která zahájením samostatné výdělečné činnosti zřídila chráněné místo, lze poskytnout, na základě žádosti a příslušné dohody, **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného místa**. Za provozní náklady chráněného místa se považují:

- nájemné a služby s tím spojené s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s tím spojených, náklady spojené s povinnými revizemi
- náklady na pojištění objektu, ve kterém je chráněné místo provozováno, pokud se jedná o objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné,
- náklady na palivo, energii, vodné a stočné, na odvoz a likvidaci odpadu,
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků.

Roční výše příspěvku nemůže být vyšší než trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Příspěvek se poskytuje zálohově čtvrtletně nebo za jiné dohodnuté období a podléhá vyúčtování.

2.8 Další druhy příspěvků poskytovaných úřadem práce

2.8.1 Příspěvek na zapracování

Pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, který splňuje podmínky § 33 zákona o zaměstnanosti a je nezbytné, aby u zaměstnavatele byl určen jeho zaměstnanec, který bude pověřen zapracováním tohoto přijímaného zaměstnance, může úřad práce na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem poskytnout tomuto zaměstnavateli příspěvek na zapracování. Příspěvek lze poskytovat nejdéle po dobu 3 měsíců a výše příspěvku na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy. Příspěvek se poskytuje jednorázově zpětně. Podkladem je písemná informace zaměstnavatele o průběhu zapracování. Neposkytuje se za dobu nepřítomnosti zapracovávané osoby v práci.

2.8.2 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a zaměstnance, kteří zajišťovali dosavadní výrobní program nepropustí, pouze jim není schopen po přechodnou dobu přidělovat práci v rozsahu stanovené pracovní doby, může na základě žádosti a uzavřené dohody s úřadem práce obdržet příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců a měsíční příspěvek na jednoho

zaměstnanec může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

2.8.3 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Na základě žádosti a dohody uzavřené s zaměstnavatelem může úřad práce zaměstnavateli poskytnout příspěvek na dopravu zaměstnanců.

Zaměstnavatel musí zabezpečovat každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, že hromadnými dopravními prostředky není zabezpečována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Podobná situace může také nastat jestliže zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy veřejnými dopravními prostředky.

Příspěvek se poskytuje *maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců a u zaměstnanců s těžším zdravotním postižením ve výši 100 % nákladů.*

2.9 Cíle a postupy ke snížení nezaměstnanosti

Vláda České republiky se snaží prosazovat ekonomickou reformu na trzích produktů, práce a kapitálu, která povede především ke snížení nezaměstnanosti a naopak posílí konkurenceschopnost ekonomiky a českých podniků. Vzhledem k závazkům České republiky vyplývajícím ze vstupu České republiky do EU musí už dnes postupy a cíle, které vláda přijímá ke zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti, respektovat principy Evropské strategie zaměstnanosti. Vláda České republiky bude ve svém funkčním období prosazovat především tyto cíle a postupy ke snížení nezaměstnanosti:

1. Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby

K jejich rozvíjení a realizaci významně přispěje zákon o zaměstnanosti. Obsahuje řadu nových opatření - např. více příspěvků pro zaměstnavatele, větší možnosti rekvalifikací, individuální akční plány, opatření proti nelegální (černé) práci. Také umožní uchazečům, aby si částečně přivydělali vedle pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Od 1. ledna 2004 zavedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na všech úřadech práce program „**První příležitost**“, který je určen pro mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let. Cílem programu je zvýšit zaměstnatelnost uchazeče formou poradenské aktivity, školení, rekvalifikace, odborné praxe apod. Návazně by měl být zaveden také program „**Nový start**“ určený pro nezaměstnané nad 25 let.

2. Tvorba pracovních míst a podnikání

Cílem politiky vlády je podporovat malé a střední podniky. Velký důraz bude kladen i na podporu vzdělávání a odborného výcviku v oblasti podnikatelských a manažerských dovedností včetně odborného výcviku, který zajistí všem možnost zvolit si podnikání jako svou kariéru.

3. Řešení změn a posilování adaptability a mobility na trhu práce

MPSV bude ve spolupráci s věcně příslušnými resorty a se sociálními partnery podporovat adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny na trhu práce. MPSV připraví návrh nového zákoníku práce a předloží návrh zákona o inspekci práce. Ten by měl vytvořit nový systém nezávislého, komplexního a efektivního státního dozoru nad dodržováním pracovněprávních předpisů, a dosáhnout tak podstatného snížení výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání.

4. Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání

Vzdělávání a odborná příprava pro život ve společnosti založené na znalostech je jedním z hlavních cílů vlády. Tuto oblast by měl upravovat "**Program realizace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR**", který prohloubí celoživotní vzdělávání, zvýší informační gramotnost, rozšíří pro veřejnost dostupnost k informačním technologiím a podpoří malé a střední podnikání.

5. Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí

MPSV upraví systémy dávek státní sociální podpory a dávek sociální péče. Cílem je zvýšit racionalitu systému, adresnost výdajů, motivaci příjemců dávek k práci a omezit zneužívání systému. Hlavním principem bude individuální hodnocení sociální situace a posuzování ochoty obstarat si prostředky obživy vlastním přičiněním.

6. Rovnost žen a mužů

MPSV bude koordinovat jednotlivé resorty a sociální partnery při podpoře účasti žen na trhu práce s cílem snížit rozdíly v míře nezaměstnanosti a v odměňování mužů a žen. Zvláštní pozornost bude věnována sladění práce a rodinného života - hlavně prostřednictvím poskytování služeb péče o děti a další závislé osoby a usnadňování návratu do zaměstnání.

7. Podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci

Podpora bude spočívat především ve zvýšení jejich zaměstnatelnosti, zvyšování pracovních příležitostí a v prevenci všech forem diskriminace.

8. Zajistit, aby se vyplácelo pracovat prostřednictvím zvyšování atraktivity práce

MPSV bude při realizaci politiky zaměstnanosti koordinovat věcně příslušné resorty a sociální partnery při snaze zatraktivnit práci. Zároveň budou upraveny systémy dávek státní sociální podpory a dávek sociální péče.

9. Transformovat práci načerno na řádné zaměstnání

Přímý dopad na potlačení nelegální práce bude mít předložený návrh na snížení daně z příjmu právnických osob, a to ze současných 31 % až na 24 %. Situaci by mohly vylepšit také další kroky, které povedou ke zjednodušení podnikatelského prostředí: nová úprava problematiky

úpadku podniku, legislativní úprava, která urychlí zápis do obchodního rejstříku, novela živnostenského zákona apod.

10. Řešení regionálních nerovností v zaměstnání

Bude podporován potenciál pro tvorbu pracovních míst na místní úrovni včetně potenciálu sociální ekonomiky. Podpora se zaměří na tvorbu vhodných podmínek pro aktivity soukromého sektoru a investice do zaostávajících regionů. MPSV se zaměří také na efektivní využití finančních prostředků, a to jak vyčleněných prostředků ve státním rozpočtu, tak prostředků Evropského sociálního fondu.

3 Použité zdroje

www.mpsv.cz

ho.uradprace.cz

tu.uradprace.cz

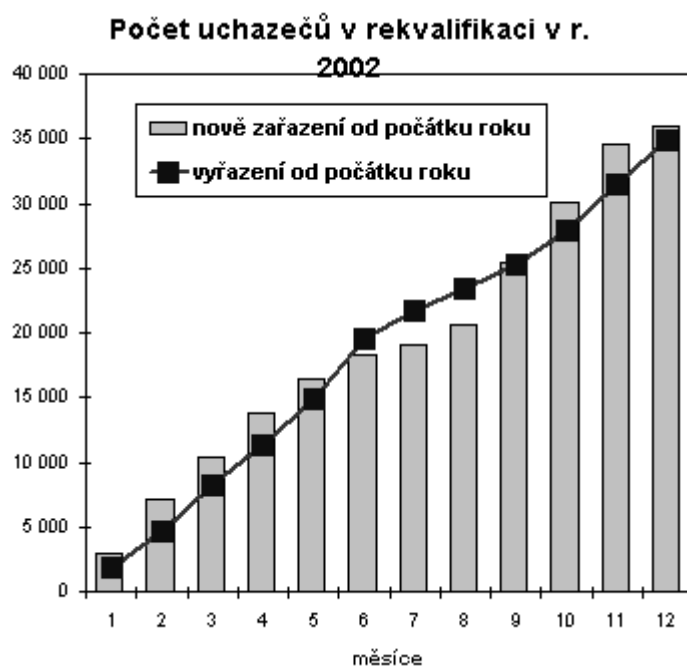
ju.uradprace.cz

www.noviny-mpsv.cz

4 Přílohy

4.1 Rekvalifikace

M ě s í c	Rekvalifikace						
	uchazeči stav na konci sled.měs.	nově zařazení		vyřazení		z uchazečů v rekval.	
		ve sledov. měsíci	celkem od poč. roku	ve sledov. měsíci	celkem od poč. roku	absolventi a mladiství	občané se ZPS
1	6 274	2 968	2 968	1 825	1 825	2 642	271
2	7 626	4 111	7 079	2 759	4 584	2 990	333
3	7 203	3 279	10 358	3 702	8 286	3 026	265
4	7 485	3 381	13 739	3 099	11 385	3 105	304
5	6 718	2 740	16 479	3 507	14 892	2 822	296
6	3 799	1 779	18 258	4 698	19 590	1 956	137
7	2 540	865	19 123	2 124	21 714	1 471	77
8	2 448	1 549	20 672	1 641	23 355	1 326	108
9	5 268	4 706	25 378	1 886	25 241	1 876	231
10	7 297	4 637	30 015	2 608	27 849	2 787	279
11	8 349	4 619	34 634	3 567	31 416	3 386	337
12	6 248	1 381	36 015	3 482	34 898	3 221	215



Zdroj: www.mpsv.cz

4.2 Úřad práce v Hodoníně - statistika APZ rok 2003

Průběh počtu rekvalifikací během roku 2003:

Měsíc	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	Celkem
Počet	146	135	138	188	133	80	74	122	182	235	119	15	1567
%	9,32	8,61	8,81	12,00	8,49	5,10	4,72	7,79	11,61	15,00	7,59	0,96	100

Rekvalifikace zaměstnanců

Ukazatel	30.6. 2003	31.12. 2003
Počet zaměstnavatelů	1	13
Počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	1	36

Vynaložené finanční prostředky na rekvalifikace celkem:	Z toho:		
	úhrada rekval. kurzů:	úhrada nákladů spojených s rekval. uchazečům (vč. pojistného pro stážisty)	úhrada nákladů na rekvalifikaci zaměstnavatelům:
13 241 771,-	12 466 552,-	499 651,-	275 568,-

Absolventské dohody uzavřené od 1.1. 2002 do 31.12. 2003:

měsíc	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	celkem
VŠ	3	2	1	2	1	2	2	4	6	3	4	3	33
SŠ	12	12	9	12	3	8	12	8	16	12	13	6	123
SOU	6	12	11	9	9	8	8	17	22	18	18	4	142
ZŠ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
celkem	21	26	21	23	13	18	22	29	44	33	35	13	198
PPU*	6	7	8	9	1	4	10	7	13	9	11	2	87
PPN**	15	19	13	14	12	14	12	22	31	24	24	11	211

*PPU = pracovní poměr na dobu určitou

**PPN = pracovní poměr na dobu neurčitou

Zdroj: ho.uradprace.cz

4.3 Úřad práce v Hodoníně - statistika APZ rok 2002

Průběh počtu rekvalifikací během roku 2002:

Měsíc	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec	Celkem
Počet	175	143	123	136	144	73	37	76	170	136	133	10	1356
%	12,91	10,55	9,07	10,03	10,62	5,38	2,73	5,6	12,54	10,02	9,81	0,74	100

Rekvalifikace zaměstnanců

Ukazatel	30.6. 2002	31.12. 2002
Počet zaměstnavatelů	1	7
Počet zaměstnanců zařazených do rekvalifikací	1	18

Vynaložené finanční prostředky na rekvalifikace celkem:	Z toho:		
	úhrada rekval. kurzů:	úhrada nákladů spojených s rekval. uchazečům (vč. pojistného pro stážisty)	úhrada nákladů na rekvalifikaci zaměstnavatelům:
11 938 608,20	11 234 050,-	636 241,20	68 317,-

Absolventské dohody uzavřené od 1.1. 2002 do 31.12. 2002:

měsíc	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	celkem
VŠ	0	3	0	2	1	1	2	8	3	4	5	0	29
SŠ	10	18	9	11	12	5	5	11	9	8	19	6	123
SOU	2	10	9	9	3	1	4	9	9	14	18	2	90
ZŠ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
celkem	12	31	18	22	16	7	11	28	21	26	42	8	242
PPU*	3	9	2	7	5	1	3	4	8	11	13	2	68
PPN**	9	22	16	15	11	6	8	24	13	15	29	6	174

*PPU = pracovní poměr na dobu určitou

**PPN = pracovní poměr na dobu neurčitou

Zdroj: ho.uradprace.cz