

**MASARYKOVA UNIVERZITA**

**Ekonomicko-správní fakulta**

# **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

**(seminární práce)**

**Vypracovaly:** Jana ČÍPKOVÁ  
Lenka BEDNÁŘOVÁ  
Alena BARTOŠOVÁ

**Školní rok:** 2004/2005

## OBSAH

Obsah.....	1
1 Cíle a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti .....	3
2 Rekvalifikace.....	5
3 Systém investičních pobídek.....	9
4 Chráněné dílny a chráněná pracoviště pro občany se změněnou pracovní schopností ....	11
5 Veřejně prospěšné práce .....	15
6 Společensky účelná pracovní místa.....	16
7 Překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	18
8 Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností.....	21
Použité zdroje.....	23
Přílohy .....	24

# 1 CÍLE A NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika je součástí státní politiky zaměstnanosti. Lze ji vymezit jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Jedná se především o podporu zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o práci, i uchazečům samotným. Základní právní normou stanovující postup k dosažení cílu státní politiky zaměstnanosti je *zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, který nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2004.

**Aktivní politika zaměstnanosti** podporuje strukturální změny zaměstnanosti a sociálně ekonomický rozvoj v regionu, směřuje k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce, uplatňuje se ve vytváření pracovních příležitostí těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání (osoby se změněnou pracovní schopností, dlouhodobě nezaměstnaní, příslušníci národnostních menšin apod.), podporuje rozvoj samostatně výdělečné činnosti, hmotně stimuluje podnikatele a zaměstnavatele při zřizování nových pracovních míst, podporuje rekvalifikační projekty a podněcuje k hledání a vytváření nových pracovních míst a příležitostí.

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje **ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV)** a **úřady práce**, které případně spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. V současné době působí ve všech okresech České republiky a v hlavním městě Praze celkem 76 úřadů práce. Úřady práce jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV – Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV). Úřady práce plní mimo jiné tyto funkce se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti:

- informují občany o možnostech získání zaměstnání, odborné přípravy a rekvalifikace;
- poskytují občanům poradenské služby spojené s hledáním zaměstnání, volbou povolání, odbornou výchovou a rekvalifikací;
- organizují, zabezpečují a usměrňují rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání;
- hmotně podporují vytváření nových pracovních míst, podporují vytváření a provoz chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro občany se zdravotním postižením;
- kontrolují dodržování závazných právních předpisů včetně mzdových předpisů, ukládají pokuty při zjištění jejich porušení, vyřizují stížnosti občanů a hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení politiky zaměstnanosti.

## Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze zařadit následující opatření:

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na dopravu zaměstnanců
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i *poradenství a cílené programy* k řešení zaměstnanosti. Kromě tradičních nástrojů APZ (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) zavedl nový zákon o zaměstnanosti i další nástroje, mezi které patří výše zmíněný příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování a překlenovací příspěvek.

Aktivní politika zaměstnanosti je **financována** z prostředků státního rozpočtu (kapitola Ministerstva práce a sociálních věcí), hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech. Z těchto prostředků lze také přispívat na programy nebo opatření regionálního a celostátního charakteru a na projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověřování nových nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti bylo v roce 2003 čerpáno přibližně 3,8 mld. Kč.

Aktivní politika zaměstnanosti má kromě sociálně-psychologických efektů i kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje na ni vynaložené snižují výdaje na pasivní politiku a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na aktivní politiku zaměstnanosti zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory výdajů státu na zdravotním pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na ekonomiku státu.

Snahou MPSV a úřadů práce je maximálně efektivně a účelně využít přidělené prostředky na aktivní politiku zaměstnanosti. Počet uchazečů zařazených do programů APZ v roce 2003 se zvýšil na *85 624 uchazečů*, oproti roku 2002, kdy těmito programy prošlo celkem 75 719 uchazečů. Jejich podíl na průměrném počtu evidovaných uchazečů činil *16,4 %* v roce 2003.

Aktuální a očekávaná situace na trhu práce a přidělený objem finančních prostředků na nástroje APZ vedly k **určení priorit v realizace této politiky pro rok 2004**, například:

- nutnost vyhledávat nové efektivní přístupy v oblasti nezaměstnanosti a účelně čerpat prostředky APZ (podpora projektů k tvorbě nových pracovních míst, rekvalifikační programy),
- podporovat aktivní účast uchazečů o zaměstnání v procesu získávání zaměstnání,
- realizovat programy krátkodobých příležitostných prací uchazečů o zaměstnání v rámci veřejně prospěšných prací ve spolupráci s obcemi,
- zvýšit úroveň, rozsah, účinnost a cílenost všech nástrojů APZ,
- aktivizovat spolupráci úřadů práce se zaměstnavateli,
- soustředit pozornost na rekvalifikace a na vytváření a obsazování pracovních míst zejména pro ohrožené skupiny uchazečů a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o práci s cílem zvýšit zaměstnatelnost uvedené skupiny uchazečů,
- zaměřit se na přípravu projektů a na realizaci programů podpory z Evropského sociálního fondu,
- připravit se na využívání nových nástrojů APZ uvedených v ustanovení přijatého zákona o zaměstnanosti,
- zvýšenou pozornost věnovat dodržování principů a zásad finanční kontroly.

## 2 REKVALIFIKACE

*Rekvalifikací se rozumí získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby. Rekvalifikaci může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy.*

### **Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání**

*Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.*

### **Dohoda o rekvalifikaci**

Dohoda o rekvalifikaci musí být uzavřena písemně a musí v ní být uvedeny

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovní činnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- závazek uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci,
- a druhů nákladů, které bude povinen úřadu práce uhradit,
- ujednání o vypovězení dohody.

V dohodě lze sjednat závazek, že uchazeč o zaměstnání, který bez vážných důvodů zanechá rekvalifikace nebo odmítne po jejím absolvování nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, uhradí úřadu práce náklady rekvalifikace až do výše 50 %.

### **Zanechání rekvalifikace**

Uchazeč o zaměstnání může zanechat rekvalifikace z vážných zdravotních, osobních a rodinných důvodů, spočívajících v:

a) nezbytné osobní péči o:

1. dítě ve věku do tří let,
2. dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě, které vyžaduje mimořádnou péči, pokud nebylo umístěno v ústavu pro takové děti,
3. blízkou osobu, která je převážně nebo úplně bezmocná a nebyla umístěna v ústavu sociální péče nebo v obdobném zdravotnickém zařízení.

- b) docházce dětí do předškolního zařízení a povinné školní docházce dětí,  
 c) místě výkonu a povaze zaměstnání druhého manžela,  
 d) nástupu do zaměstnání nebo zahájení samostatné výdělečné činnosti podle zvláštních předpisů.

#### Úřad práce poskytuje uchazeči o zaměstnání, kterého vyslal na rekvalifikaci:

- bezplatně potřebné ochranné pracovní prostředky,
- úhradu výbavy potřebné k provádění rekvalifikace, např. školní potřeby a učebnice až do výše 1.000 Kč,
- stravné a nocležné, náhradu jízdních výdajů,
- náhradu ve výši pojištění pro případ úrazu jím sjednaného na dobu rekvalifikace.

#### Druhy rekvalifikací

- *specifické* – na konkrétní profesi s příslibem zaměstnání od zaměstnavatele.
- *nespecifické* – kdy je bez příslibu konkrétního zaměstnání účastník rekvalifikace školen na získání dovedností, které zvýší jeho uplatnitelnost na trhu práce.

### Praktický příklad rekvalifikace uchazečů Pracovního úřadu Brno město<sup>1</sup>

V 1. pololetí roku 2004 se rekvalifikačních akcí účastnilo celkem 725 uchazečů, z toho nově zařazeno bylo 583 uchazečů, 142 pokračovalo v akcích zahájených v roce 2003. Ze zařazených 583 uchazečů ukončilo ve sledovaném období vzdělávací akce úspěšně celkem 424, předčasně bylo vyřazeno 49 uchazečů.

Nově bylo zahájeno celkem 173 rekvalifikačních akcí, z toho 89 profesních rekvalifikačních kurzů, 3 nespecifické, 17 motivačních kurzů a 34 rekvalifikací-stáží.

Z nově zařazených 583 uchazečů bylo do rekvalifikačních kurzů *dle profesního zaměření* zařazeno 366 uchazečů, 11 uchazečů bylo zařazeno *do nespecifických kurzů, do motivačních kurzů* k rekvalifikaci 171 uchazečů a *do rekvalifikací-stáží* 35 absolventů. Oproti 1. pololetí 2003 bylo do rekvalifikačních akcí zařazeno celkem o 139 uchazečů více.

Tabulka č. 1: Přehled rekvalifikačních akcí zahájených v průběhu 1. pololetí 2004

Rekvalifikační akce	Počet akcí	Počet zařazených uchazečů	Z toho		Z celkového počtu			
			Ž	M	ZPS	absolventi	mladiství	nekvalifik.
profesní rekvalifikační	89	366	145	22	26	26	0	62
nespecifické rekvalifik.	3	11	6	5	0	2	9	0
motivační kurzy k	17	171	117	54	19	13	0	45
rekvalifikace - stáže	34	35	28	7	0	35	0	0
<b>CELKEM</b>	<b>143</b>	<b>583</b>	<b>29</b>	<b>28</b>	<b>45</b>	<b>76</b>	<b>9</b>	<b>107</b>

Pramen: Odbor poradenství a rekvalifikace ÚPBM, 2004

<sup>1</sup> <http://bm.uradprace.cz/>

## Struktura účastníků rekvalifikačních akcí

Z hlediska vzdělání tvořili téměř polovinu účastníků rekvalifikačních akcí uchazeči se středoškolským vzděláním s maturitou, což je, mimo jiné, dáno zařazováním absolventů škol na rekvalifikace–stáže.

Tabulka č. 2: Struktura uchazečů zařazených do rekvalifikačních akcí v 1. pololetí 2004 podle dosaženého stupně vzdělání

Vzdělání	Počet uchazečů zařazených do rekvalifikačních akcí	
	absolutně	relativně (%)
základní	107	18,3
vyučení bez maturity	152	26,1
středoškolské s maturitou	256	43,9
vysokoškolské	68	11,7
<b>celkem</b>	<b>583</b>	<b>100,0</b>

Pramen: Odbor poradenství a rekvalifikací ÚPBM, 2004

Z hlediska délky evidence byli do rekvalifikačních kurzů stále zařazováni nejčastěji uchazeči evidovaní déle než 12 měsíců (35%), avšak snahou ÚP je zapojovat uchazeče do rekvalifikací co nejdříve, pokud ještě neztratili pracovní návyky a motivaci pracovat. Podíl uchazečů zařazených do rekvalifikace do 6-ti měsíců od počátku evidence tak vzrostl na 34% oproti 24% v 1. pololetí 2003.

Z hlediska příslušnosti k jednotlivým skupinám obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání byla zvýšená pozornost věnována uchazečům bez kvalifikace, uchazečům se ZPS a ženám, vracejícím se po mateřské dovolené.

## Profesní rekvalifikační kurzy

Z celkového počtu 272 uchazečů zařazených do RK v roce 2004, kteří úspěšně ukončili rekvalifikační kurzy v průběhu 1. pololetí 2004, našlo prozatím uplatnění 84 uchazečů (30,9%). Z hlediska rychlosti uplatnění téměř dvě třetiny z úspěšně umístěných uchazečů rekvalifikačních kurzů nalézají uplatnění do tří měsíců po absolvování rekvalifikace.

## Rekvalifikace–stáže

Jednou z překážek v umístění absolventů škol je chybějící praxe. Jedná se o dobu až 1 roku, během které absolvent získává pracovní návyky a dovednosti včetně praktických zkušeností v konkrétní organizaci. Absolventa vyšle do organizace úřad práce na základě dohody o rekvalifikaci – stáži. To znamená, že se nejedná o pracovní poměr. Absolvent po dobu rekvalifikace – stáže zůstává v evidenci úřadu práce, je hmotně zabezpečen jako při klasické rekvalifikaci a nemůže pobírat odměnu v organizaci zabezpečující stáž. Po ukončení stáže vydá organizace absolventovi osvědčení o době stáže a pracovní hodnocení, a to i v případě předčasného ukončení stáže.

Oddělení rekvalifikací evidovalo v 1. pololetí 2004 ze strany zaměstnavatelů celkem 153 požadavků na obsazení míst pro rekvalifikace–stáže. Výrazně převažovala místa pro absolventy středních škol (133 míst) nad místy pro absolventy vysokých škol (20 míst). Uzavřeno bylo celkem 34 dohod o zabezpečení rekvalifikací–stáží. Takto vzniklá místa byla obsazena 35 uchazeči – absolventy, z toho 80% byly ženy. Z uchazečů zařazených v roce

2003 ukončilo rekvalifikaci–stáž předčasně 27 osob, z toho 19 absolventů-stážistů nastoupilo do zaměstnání.

### **Motivační kurzy k rekvalifikaci**

V rámci motivačních kurzů k rekvalifikaci byla věnována pozornost 171 uchazečům. Oproti roku 2003 došlo k nárůstu o 29 zařazených uchazečů. Lze konstatovat, že se daří poradenskými aktivitami vybrané skupiny uchazečů připravit k dalšímu vzdělávání pro nové uplatnění na trhu práce či k zahájení podnikatelské činnosti. Úspěšnost ukončení motivačních kurzů je 86,5 procent.



### 3 SYSTÉM INVESTIČNÍCH POBÍDEK

System investičních pobídek je upraven **zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách**, který vstoupil v platnost 1. května 2000. Program investičních pobídek však již existoval dříve a byl zaveden v dubnu 1998 usnesením č. 298/1998. V té době byla pobídka daňových úlev určena pouze pro nově vzniklé právní subjekty bez jakýchkoli předchozích podnikatelských aktivit v ČR, ale zákon o investičních pobídkách do ní zařadil také projekty dalšího začleňování firem. Program je určen pro zahraniční i domácí investory za stejných podmínek.

Rozlišujeme **4 základní typy** investičních pobídek:

- dotace na vytváření nových pracovních míst
- dotace na rekvalifikace a školení nových zaměstnanců
- poskytnutí průmyslového pozemku za nízké ceny
- sleva na dani z příjmu

#### **Vytváření nových pracovních míst**

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které průměrná míra nezaměstnanosti za 2 ukončená pololetí předcházející datu předložení záměru zaměstnavatele získat investiční pobídky dosahuje nejméně průměrné míry nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená ode dne předložení záměru získat investiční pobídky.

#### **Rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců**

Hmotná podpora rekvalifikace nebo školení zaměstnanců může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců skutečně vynaloženy. I zde platí podmínka minimální míry nezaměstnanosti v územní oblasti. Tyto dotace poskytuje ministerstvo a nemohou být použity na jiný účel než byly určeny.

#### **Sleva na dani z příjmu**

Sleva na dani z příjmu osob se poskytuje po dobu 10 let u nově vzniklé společnosti nebo částečná sleva na dani z příjmu právnických osob po dobu 5 let u společnosti již existující.

#### **Podmínky pro poskytnutí investiční pobídky<sup>2</sup>**

- částka musí být investována do zpracovatelského průmyslu, přičemž nejméně 50 % nákladů na výrobní linku musí představovat zařízení uvedená v seznamu zařízení vespělých technologií, který vláda schválila;
- částka musí být investována do koupě nebo výstavby nového výrobního závodu nebo do rozšíření či modernizace stávajících výrobních zařízení k zahájení nové výrobní činnosti;
- investor musí investovat minimálně 200 mil. Kč. Limit pro oblasti s více jak 25% vyšší jak průměrnou nezaměstnaností činí v současnosti 150 mil. Kč a v oblastech s více jak 50% vyšší jak průměrnou nezaměstnaností pouze 100 mil. Kč;

---

<sup>2</sup> Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách

- investice nejméně 145 milionů Kč musí být kryta vlastním jměním investora;
- navrhovaná výroba musí splňovat všechny ekologické normy ČR.

### **Průběh poskytování investiční pobídky**

Žadatel předloží **záměr** získat investiční pobídky organizaci zřízené ministerstvem, ve kterém uvede:

- jde-li o právnickou osobu: obchodní jméno nebo název, sídlo, identifikační číslo, jméno, pobyt a rodné číslo či jinou identifikaci osoby, která je statutárním orgánem;
- jde-li o fyzickou osobu: jméno, místo pobytu, datum narození, rodné číslo a identifikační číslo;
- plánovanou výši finančních prostředků určených na pořízení dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku v nejbližších 3 letech;
- předpokládaný počáteční a konečný stav zaměstnanců, požadavky na jejich odbornou kvalifikaci a předpokládanou výši nákladů na jejich rekvalifikaci;
- označení katastrálního území, kde bude sídlo společnosti, a území, kde bude uskutečněna výstavba a umístěno strojní zařízení;
- požadavky na technické vybavení území a požadovanou plochu v m<sup>2</sup>;
- strojní zařízení určené pro investiční akci.

*Určená organizace* vypracuje k předloženému záměru **posudek** a předloží jej spolu se záměrem žadatele ministerstvu nejdéle do 30 dní od obdržení záměru. Vyplyne-li z posudku, že žadatel může splnit všeobecné a zvláštní podmínky, připojí k posudku návrh na poskytnutí příslušných investičních pobídek. V návrhu uvede, které investiční pobídky by mohly být poskytnuty, jejich výši a podmínky jejich uplatnění. V opačném případě připojí k posudku návrh na odmítnutí záměru žadatele.

*Ministerstvo práce a sociálních věcí* na základě žádosti udělí souhlas nebo zamítne poskytnutí investičních pobídek ve své působnosti do 14 dnů od obdržení žádosti. Ministerstvo po posouzení podkladů a s předchozím souhlasem Ministerstva financí, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva životního prostředí a na základě předchozího vyjádření obce, na jejímž katastrálním území bude uskutečněna výstavba a umístěno strojní zařízení a na základě rozhodnutí Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže vydá nabídku na poskytnutí investičních pobídek včetně podmínek, za kterých lze investiční pobídky čerpat.

## 4 CHRÁNĚNÉ DÍLNY A CHRÁNĚNÁ PRACOVÍŠTĚ PRO OBČANY SE ZMĚNĚNOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ

### Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- orgánem sociálního zabezpečení uznány **plně invalidními**
- orgánem sociálního zabezpečení uznány **částečně invalidními**
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány **zdravotně znevýhodněnými**

Za *zdravotně znevýhodněnou osobu* se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (tj. stavu, který má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i možnost pracovního uplatnění).

Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.

### Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Musí být provozováno po dobu *nejméně 2 let* ode dne sjednaného v dohodě.

Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek, který pro osobu se zdravotním postižením může činit *maximálně osminásobek* a pro osobu s těžším zdravotním postižením *maximálně dvanáctinásobek* průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce *10 a více chráněných pracovních míst*, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit *maximálně desetinásobek* a pro osobu s těžším zdravotním postižením *maximálně čtrnáctinásobek* výše uvedené průměrné mzdy.

**Žádost o příspěvek** na vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje

- identifikační údaje zaměstnavatele
- místo a předmět podnikání.

Je nutné přiložit charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet, potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

**Dohoda** o vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje:

- identifikační údaje účastníků dohody
- charakteristiku chráněného pracovního místa
- závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením
- dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku
- ujednání o vypovězení dohody.

Úřad práce může poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením; *roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy* v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

### **Chráněná pracovní dílna**

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno *nejméně 60 % těchto zaměstnanců*. Musí být provozována po dobu minimálně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Úřad práce může poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit *maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy* v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a *maximálně šestinásobek* výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příspěvek poskytuje příslušný úřad práce v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo.

Výše příspěvku činí měsíčně

- 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením
- 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele za předpokladu, že zaměstnavatel nemá žádné daňové ani jiné nedoplatky.

## **Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce**

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé jsou povinni

- informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

Tuto povinnost plní:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům,
- odvodem do státního rozpočtu.

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, *2,5násobek průměrné měsíční mzdy* v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

## **Chráněné dílny a chráněná pracoviště Brno město**

V I. pololetí roku 2004 byly ve spolupráci s ÚPBM zřízeny 3 chráněné dílny. V nově zřízených chráněných dílnách bylo zřízeno celkem **13 nových pracovních míst**. V průběhu I. pololetí roku 2004 bylo zaměstnáno na dotovaných místech dalších 251 občanů se ZPS a ZPS-TZP. Na zřízení pracovních míst v chráněných dílnách a chráněných pracovištích bylo

v I. pololetí 2004 vyplaceno 800 tis. Kč. Na provoz chráněných dílen bylo vynaloženo 617 tis. Kč.

Od počátku roku 2002 byly úřady práce pověřeny vyplácením podpory zaměstnavatelům zaměstnávajícím 50% a více osob se změněnou pracovní schopností (§ 24a Zákona o zaměstnanosti). V I. pololetí roku 2004 proplatil ÚPBM těmto zaměstnavatelům 30,5 mil. Kč.

## 5 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

*Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí* časově omezené pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání (zejména těch, kteří jsou obtížně umístitelní či dlouhodobě nezaměstnaní). Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

### Charakteristika veřejně prospěšných prací

Veřejně prospěšné práce jsou všechny činnosti, které splňují charakter *veřejně* prospěšnosti. Nejčastěji se jedná o:

- úklidové a údržbářské práce v obcích
- úklid a údržba veřejných budov a komunikací
- práce v obecních lesích
- charitativní práce
- ekologické práce
- práce sociálního charakteru
- práce kulturního charakteru
- práce na veřejných sportovištích – údržba, atd.

### Příspěvek na veřejně prospěšné práce

Příspěvek lze poskytnout až *do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů* na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z výměrovacího základu tohoto zaměstnance.

Příspěvek se poskytuje měsíčně nebo v jiném dohodnutém období a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení vyúčtování mzdových nákladů.

### Veřejně prospěšné práce na Úřadu práce Brno- město (1. pol. 2004)<sup>3</sup>

Ve sledovaném období bylo uzavřeno celkem 15 dohod na přechodné a krátkodobé umístění obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání. Vzniklo tak 79 nových pracovních míst, na něž bylo v průběhu roku **umístěno 104 uchazečů**. Úřad práce Brno-město v 1. pololetí roku 2004 zaměstnavatelům poukázal na základě uzavřených dohod celkem 2 186 tis. Kč.

Přes značné úsilí vynakládané ze strany ÚP je využití tohoto nástroje v Brně trvale na nižší úrovni. Přestože došlo k nárůstu počtu umístěných uchazečů ve srovnání s 1. pololetí roku 2003, i tak představuje jen 6,1% prostředků APZ. Je to dáno jak charakterem velkého města, tak i nízkou motivací uchazečů k přijetí místa tohoto typu.

---

<sup>3</sup> [www.bm.uradprace.cz](http://www.bm.uradprace.cz)

## 6 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

*Pod pojmem společensky účelná pracovní místa (dále SÚPM) se rozumí nová 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 nové pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Má-li být zřízeno více než 5 pracovních míst, je úřad práce povinen vyžádat si vypracování odborného posudku.

### **Příspěvek na SÚPM**

Výše příspěvku na jedno SÚPM může činit:

- *maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství* (stanovené za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku), pokud v předcházejícím kalendářním měsíci míra nezaměstnanosti v daném okrese *nedosahovala* průměrné míry nezaměstnanosti v ČR,
- *maximálně šestinásobek této průměrné mzdy*
  - při zřízení nebo vyhrazení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody, pokud v předcházejícím kalendářním měsíci míra nezaměstnanosti v daném okrese *nedosahovala* průměrné míry nezaměstnanosti v ČR,
  - pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese *dosahovala* průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo byla vyšší,
- *maximálně osminásobek průměrné mzdy*, při zřízení nebo vyhrazení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody, pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese *dosahovala* průměrné míry nezaměstnanosti v ČR nebo byla vyšší.

Příspěvek se poskytuje do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku. Na příspěvek k úhradě nákladů při zřízení nebo vyhrazení SÚPM není právní nárok. ÚP jej může poskytnout ve formě:

- návratného příspěvku,
- příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- jiného účelově určeného příspěvku,
- částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejného zdravotní pojištění.

### **Společensky účelná pracovní místa - Úřadu práce Brno-město (1.pol. 2004)<sup>4</sup>**

V I. pololetí roku 2004 bylo ve městě Brně vytvořeno celkem 297 *společensky účelných pracovních míst*, z toho 78 pracovních míst pro obtížně umístitelné uchazeče, 16 míst pro samostatnou výdělečnou činnost uchazečů a 55 míst bylo vytvořeno pro odbornou praxi absolventů v rozpočtových a příspěvkových organizacích.

---

<sup>4</sup> [www.bm.uradprace.cz](http://www.bm.uradprace.cz)



## **SÚPM zřízená u zaměstnavatelů (mimo míst pro absolventy)**

V průběhu I. pololetí roku 2004 podali zaměstnavatelé na ÚP Brno-město celkem 205 žádostí o vytvoření SÚPM s dotací na mzdu. Celkem bylo uzavřeno 78 dohod, v rámci nichž bylo **zřízeno 78 pracovních míst**. Všechna pracovní místa vytvořená na základě těchto dohod byla obsazována obtížně umístitelnými uchazeči. Jednalo se o:

- 9 míst pro občany se ZPS (11,5%)
- 26 míst pro starší uchazeče (33,3%)
- 22 míst pro ženy s dětmi (28,3%)
- 14 míst pro uchazeče s evidencí delší než 6 měsíců (17,9%)
- 7 míst pro ostatní obtížně umístitelné uchazeče (9,0%)

Z uvedených dohod bylo 49 uzavřeno s právníky a 20 s fyzickými osobami, v těchto případech se jednalo o podnikání v rámci soukromého sektoru. Dále bylo uzavřeno 5 dohod se sdruženími, 1 dohoda s nadací, 2 dohody s v.o.s. a 1 dohoda s o.p.s.

Profesní struktura uchazečů přijatých na zřízená místa byla následující:

- administrativní pracovníci – 47 uchazečů (60,3%)
- obchodní činnost – 5 uchazečů (6,4%)
- techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci - 12 uchazečů (15,3%)
- pomocní a nekvalifikovaní pracovníci – 8 uchazečů (10,2%)
- pracovníci v bezpečnostní službě (strážníci) – 6 uchazeči (7,7%)

Na financování těchto SÚPM (včetně pracovních míst přecházejících z roku 2003) byla v I. pololetí roku 2004 vyplacena částka 2 434 tis. Kč, a to formou dotace na mzdové náklady u zaměstnavatelů.

## **Samostatná výdělečná činnost**

V průběhu I. pololetí roku 2004 bylo podáno celkem 76 žádostí o poskytnutí finančního příspěvku na samostatnou výdělečnou činnost. **Zřízeno bylo 16 pracovních míst**, z toho 12 pro ženy. Zřízená místa byla určena pro obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání (včetně dvou osob se ZPS), a to:

- 8 míst pro dlouhodobě evidované (50,0%)
- 5 místa pro ženy s malými dětmi (31,3%)
- 2 místa pro muže nad 50 let (12,4%)
- 1 místo pro ženu nad 45 let (6,3%)

Ze zmíněného počtu uchazečů mělo 7 osob vysokoškolské vzdělání, 7 osob střední vzdělání s maturitou, a 2 uchazeči měli základní vzdělání. Na zřízení těchto míst bylo v I. pololetí roku 2004 vynaloženo celkem 584 tis. Kč formou dotace. Průměrná výše finančního příspěvku na uchazeče dosáhla hodnoty 36 tis. Kč.

Za I. pololetí roku 2004 bylo vynaloženo 584 tis. Kč, což je 1,63% prostředků APZ. Důvodem omezení jsou především zpřísněná kritéria při posuzování kvality podnikatelského záměru, neboť podnikatelské prostředí ve městě je již nasyceno a proto i riziko návratu příjemce dotace zpět do evidence z důvodu neúspěchu v podnikání je vysoké.

## **7 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK, PŘÍSPĚVEK NA DOPRAVU ZAMĚSTNANCŮ, PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ, PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM**

### **Poskytování příspěvků**

Příspěvky na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou poskytovány na základě žádosti zaměstnavatele nebo fyzické osoby, která musí obsahovat:

- identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby,
- místo a předmět podnikání,
- druh příspěvku, o který se žádá.

K žádosti o příspěvek na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné přiložit:

- doklady osvědčující skutečnosti uvedené v žádosti,
- potvrzení o tom, že žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek,
- doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

### **Náležitosti písemné dohody o poskytnutí příspěvku**

Dohoda o poskytnutí příspěvku musí obsahovat:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- účel poskytnutí příspěvku,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- výši a termín poskytnutí příspěvku,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek příjemce vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než náležel, a lhůtu a podmínky vrácení příspěvku,
- ujednání o vypovězení dohody.

V závislosti na charakteru jednotlivých příspěvků poskytovaných v rámci aktivní politiky zaměstnanosti lze v dohodě sjednat i další ujednání, na kterých mají účastníci zájem.

### **Překlenovací příspěvek**

#### **Příjemce příspěvku**

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 vytvoření společensky účelného pracovního místa.

## **Výše příspěvku**

Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 3 měsíců, a může dosahovat maximálně poloviny částky životního minima, platného pro jednotlivého občana staršího 26 let ke dni uzavření dohody (dnes 2.050,- Kč).

O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o vytvoření společensky účelného pracovního místa.

## **Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

### **Příjemce příspěvku**

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout *zaměstnavateli* na základě s ním uzavřené dohody, pokud:

- zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele.
- zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Pro účely poskytnutí příspěvku na dopravu se zaměstnavatelem rozumí i zaměstnavatel-dopravce, který má závazek veřejné služby, avšak dopravní obslužnost není, s ohledem na zajištění dopravy jeho zaměstnanců do zaměstnání, dostatečně zajištěna.

### **Výše příspěvku**

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

## **Příspěvek na zapracování**

### **Příjemce příspěvku**

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout *zaměstnavateli* na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (jedná se o osoby vymezené § 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti- např. fyzické osoby se zdravotním postižením, absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, těhotné ženy, fyzické osoby starší 50 let, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnávání déle než 6 měsíců apod.).

### **Výše příspěvku**

Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (dnes 3350,- Kč). Zaměstnavateli tento příspěvek nenáleží v době nepřítomnosti zapracovávaného pracovníka.

## Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.

### **Příjemce příspěvku**

Tento příspěvek 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

### **Výše příspěvku**

Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy (dnes 3350,- Kč).

## 8 PROGRAM PRO PODPORU TVORBY NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST V REGIONECH NEJVÍCE POSTIŽENÝCH NEZAMĚSTNANOSTÍ

### Základní informace o programu

Program tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností (dále jen "Program"), je společným programem připraveným MPSV, MPO a Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvest.

Cílem programu je **podpora tvorby nových pracovních míst v regionech České republiky, které jsou nejvíce postiženy nezaměstnaností** formou podpory projektů směřujících do zpracovatelského průmyslu případně některých druhů strategických služeb, prostřednictvím kterých dojde k zavedení nové činnosti nebo rozšíření činnosti stávající, s následným vytvořením nových pracovních míst.

Program je určen **pro zaměstnavatele**, který se v dohodě s MPSV nebo určeným úřadem práce **zaváže** ke zřízení **minimálně 10 nových pracovních míst**, v regionech, tj. na území okresů **s mírou nezaměstnanosti nad 14 %**.

Program je zaměřen na podporu fondově méně náročných výrob, resp. služeb, na rozdíl od stávajícího systému investičních pobídek, které jsou zaměřeny na podporu high-tech výroby a dovoz kapitálu.

Program byl schválen usnesením vlády České republiky č. 566 ze dne 2. června 2004 a rozhodnutím Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže č.j. VP/S 77/04-160 ze dne 26. dubna 2004.

Program je vyhlášen **na roky 2004 až 2006** a v průběhu jeho platnosti může být měněn pro účely zajištění souladu s právním řádem České republiky a předpisy Evropské unie. Program plně podporuje cíle Lisabonského procesu v oblasti zaměstnanosti. Změny tohoto programu, které budou vyvolány na základě změn právních předpisů, **jsou v kompetenci navrhovatelů programu**, kterými jsou Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo průmyslu a obchodu.

### Podmínky pro udělení podpory

- vytvoření minimálně 10 nových pracovních míst nejpozději do dvou let,
- celková výše investice bude nejpozději do dvou let činit alespoň 10 mil. Kč,
- minimálně 5 mil. Kč musí být financováno z vlastního kapitálu,
- minimálně 25 % celkové hodnoty podporované investice bude financováno prostředky s nulovým prvkem veřejné podpory,
- investice a pracovní místa musí být zachována po dobu min. 3 let,
- investiční záměr bude šetrný k životnímu prostředí.

### Finanční podpora na tvorbu nových pracovních míst

- výše podpory činí 200 000,- Kč na jedno pracovní místo z rozpočtu MPSV,
- nejvýše 46 – 50 % uznatelných nákladů (podle jednotlivých regionů soudržnosti ČR NUTS II.), resp. 61 – 65 % v případě malého a středního podnikání, které tvoří např. mzdové náklady, včetně povinných odvodů zaměstnavatele na všeobecné zdravotní

pojištění, sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti zaměstnanců zaměstnaných na nově vytvořených pracovních místech.

### **Finanční podpora na rekvalifikaci a školení zaměstnanců**

- výše podpory činí maximálně 30 000,- Kč na jedno pracovní místo z rozpočtové položky Ministerstva práce a sociálních věcí,
- stanovená pro celé území ČR ve výši 35 % skutečně vynaložených uznatelných nákladů, které tvoří např.:
  - služby a spotřeba materiálu, zboží, energií a ostatních neskladovatelných dodávek prokazatelně souvisejících s realizací školení a rekvalifikace,
  - cestovné školených a rekvalifikovaných zaměstnanců i zaměstnanců, kteří školení a rekvalifikace zajišťují,
  - osobní náklady zaměstnanců zajišťujících školení a rekvalifikace, školených a rekvalifikovaných zaměstnanců.

## **POUŽITÉ ZDROJE**

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
2. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti
3. <http://www.mpsv.cz>
4. <http://www.zns.uradprace.cz>
5. <http://www.bm.uradprace.cz>
6. [http://www.zpravodaj.cz/dpg\\_m89585.htm](http://www.zpravodaj.cz/dpg_m89585.htm)

## PŘÍLOHY

Výdaje státního rozpočtu na politiku zaměstnanosti v letech 1996 – 2004 (v tis. Kč)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Výdaje na SPZ <sup>1</sup>	2 664 493	3 972 033	5 096 712	7 631 216	11 200 000	10 173 000	8 475 180	10 115 000	12 034 490
v tom: PPZ <sup>2</sup>	2 106 406	3 420 038	4 193 698	5 709 466	7 200 000	5 900 000	4 750 000	6 300 000	7 900 000
APZ <sup>3</sup>	558 087	551 995	903 014	1 921 750	4 000 000	4 273 000	3 725 180	3 815 000	4 134 490

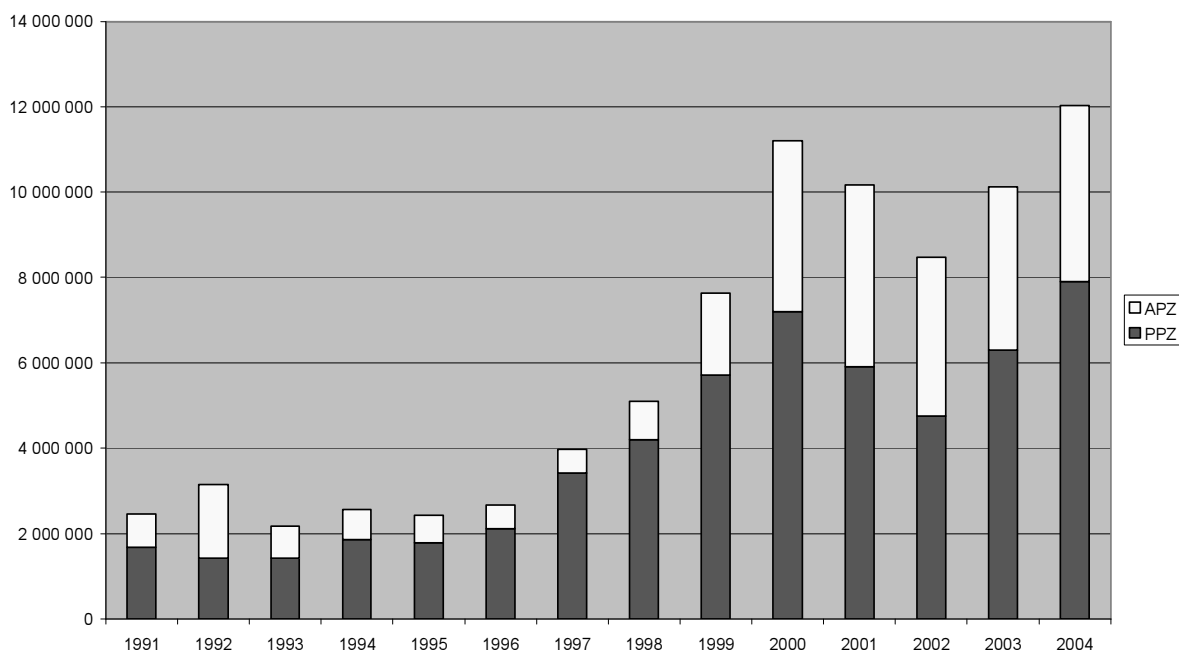
1) SPZ = státní politika zaměstnanosti

2) PPZ = pasivní politika zaměstnanosti

3) APZ = aktivní politika zaměstnanosti

Pramen: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

Srovnání výdajů na APZ a PPZ v letech 1991-2004



Pramen: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)



### Průměrné náklady na 1 zařazeného uchazeče APZ

	Absolventská místa	SÚPM	VPP	Rekvalifikace	Občané ZPS	Bez rozlišení nástroje APZ
1991	3316	14669	4257	5021*)		8976
1992	14860	16045	8745	5549*)		13187
1993	33224	17784	13572	6065*)		16760
1994	18540	24456	14214	6970*)		15861
1995	22251	24782	17509	7439	36616	16194
1996	20184	25448	19404	7576	31464	16014
1997	28950	22584	18920	7898	32213	16488
1998	19257	24641	23589	8994	59209	18431
1999	27847	33255	29990	10299	114619	24848
2000	31638	37039	37901	10378	40126	27033
2001	35079	47894	46276	10888	44468	31222

\*) nezjištěno, do r. 1994 nebyly uváděny samostatně výdaje na zřizování nových míst pro občany ZPS

Pramen: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

### Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti v letech 1998 - 2003

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Veřejně prospěšné práce</b>						
vytvořená místa	11 024	14 800	19 714	18 962	16 448	14 703
umístění uchazeči	11 905	16 069	20 034	19 977	16 573	15 378
<b>Společensky účelná místa</b>						
vytvořená místa	8 805	15 445	27 240	21 398	13 454	17 488
umístění uchazeči	8 178	15 804	26 721	21 767	14 123	17 618
<b>Odborná praxe absolventů a mladistvých</b>						
vytvořená místa	9 464	11 131	11 478	9 872	8 131	8 842
umístění uchazeči	9 232	10 945	11 316	9 645	7 945	8 654
<b>Chráněné dílny</b>						
vytvořená místa	920	1 059	1 434	1 032	976	1 185
umístění uchazeči	853	951	1 368	1 043	1 063	1 221

Pramen: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)