



**Úřad práce ČR**

## ZPRÁVA O ČINNOSTI

Úřadu práce České republiky  
za rok 2015

**generální ředitelství Úřadu práce České republiky**

Zprávu předkládá:

**PhDr. Kateřina Sadílková, MBA**  
generální ředitelka Úřadu práce ČR

**Praha 2016**

## OBSAH

<b>1.</b>	<b>ÚVOD.....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>PERSONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A BEZPEČNOSTNÍ POLITIKA .....</b>	<b>9</b>
<b>3.</b>	<b>HOSPODAŘENÍ ÚP ČR .....</b>	<b>10</b>
3.1	VĚCNÉ VÝDAJE .....	10
3.2	PROGRAM ROZVOJE A OBNOVY MATERIÁLNĚ TECHNICKÉ ZÁKLADNY ÚP ČR PRO OBDOBÍ 2008 – 2013 (113 030) A PROGRAM ROZVOJE OBNOVY MATERIÁLNĚ TECHNICKÉ ZÁKLADNY ÚP ČR PRO OBDOBÍ 2014 – 2018 (013 030) .....	12
3.3	PROGRAM 113 340 INTEGROVANÝ OPERAČNÍ PROGRAM V OBLASTECH INTERVENCE ZAMĚSTNANOSTI A SOCIÁLNÍCH SLUŽEB – PODPROGRAM 113 34D – SLUŽBY V OBLASTI ZAMĚSTNANOSTI .....	12
<b>4.</b>	<b>INFORMAČNÍ SYSTÉMY .....</b>	<b>13</b>
<b>5.</b>	<b>TRH PRÁCE.....</b>	<b>15</b>
5.1	ANALÝZA TRHU PRÁCE.....	15
5.2	MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI PODLE EUROSTAT.....	16
5.3	LOKÁLNÍ SÍTĚ ZAMĚSTNANOSTI.....	18
<b>6.</b>	<b>ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ .....</b>	<b>20</b>
<b>7.</b>	<b>PORADENSTVÍ A DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ .....</b>	<b>22</b>
7.1	PORADENSTVÍ.....	22
7.2	REKVALIFIKACE .....	24
7.3	PROJEKT „EFEKTIVNÍ SYSTÉM ROZVOJE ZAMĚSTNANOSTI, VÝKONU KOMPLEXNÍCH KONTROL A POTÍRÁNÍ NELEGÁLNÍHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČR“ .....	25
7.4	PRACOVNÍ REHABILITACE.....	26
<b>8.</b>	<b>ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANOST A MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE .....</b>	<b>26</b>
8.1	REFUNDACE DÁVEK V NEZAMĚSTNANOSTI .....	26
8.2	EVROPSKÉ SLUŽBY ZAMĚSTNANOSTI .....	27
8.3	ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANOST .....	32
<b>9.</b>	<b>AGENTURY PRÁCE.....</b>	<b>34</b>
<b>10.</b>	<b>AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....</b>	<b>35</b>
10.1	VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE.....	35
10.2	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	36
10.3	CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ MÍSTA.....	37
10.4	MÉNĚ VYUŽÍVANÉ NÁSTROJE APZ.....	37
10.5	INVESTIČNÍ POBÍDKY .....	38
10.6	PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	38
<b>11.</b>	<b>REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY.....</b>	<b>39</b>
11.1	ODBORNÉ PRAXE PRO MLADÉ DO 30 LET .....	40
11.2	„VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST! – REGIONY II“ .....	40
<b>12.</b>	<b>NÁRODNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY .....</b>	<b>41</b>
12.1	VZDĚLÁVEJTE SE PRO RŮST! – PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI.....	41
12.2	„VZDĚLÁVEJTE SE PRO STABILITU!“ (VSPS!).....	42
12.3	VZDĚLÁVÁNÍ A DOVEDNOSTI PRO TRH PRÁCE (VDTP) .....	42

12.4	PODPORA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ (POVEZ) .....	43
12.5	NOVÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI (NOPP) .....	43
12.6	NOVÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI – SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA (NOPP - SÚPM).....	44
12.7	NOVÉ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI – VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE (NOPP - VPP) .....	44
12.8	PODPORA ODBORNÉHO VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ II (POVEZ II) .....	45
<b>13.</b>	<b>SYSTÉMOVÉ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY .....</b>	<b>46</b>
13.1	METODIKA INDIVIDUÁLNÍ A KOMPLEXNÍ PRÁCE S KLIENTY ÚP ČR – MIKOP .....	46
13.2	SYSTÉM EFEKTIVNÍHO ŘÍZENÍ LIDSKÝCH ZDROJŮ ÚŘADU PRÁCE ČR.....	47
13.3	CALL CENTRUM ÚŘADU PRÁCE ČR.....	47
13.4	ROZVOJ SLUŽEB V OBLASTI VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST .....	48
13.5	STUDIE SLUŽEB PRO DOMÁCNOST.....	48
<b>14.</b>	<b>AUDITNÍ ČINNOST ÚŘADU PRÁCE ČR .....</b>	<b>49</b>
<b>15.</b>	<b>KONTROLNÍ ČINNOST ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY .....</b>	<b>50</b>
15.1	ZAMĚŘENÍ KONTROLNÍ ČINNOSTI .....	51
15.2	VEŘEJNOSPRAVNÍ KONTROLA .....	52
15.2.1	<i>Kontrolní činnost realizovaná z úrovně generálního ředitelství ÚP ČR .....</i>	<i>52</i>
15.2.2	<i>Kontrolní činnost realizovaná z úrovně krajských poboček ÚP ČR.....</i>	<i>53</i>
15.3	OSTATNÍ KONTROLNÍ ČINNOST ÚŘADU PRÁCE ČR.....	54
<b>16.</b>	<b>OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE .....</b>	<b>55</b>
<b>17.</b>	<b>POVOLOVÁNÍ VÝKONU ČINNOSTI DÍTĚTE .....</b>	<b>56</b>
<b>18.</b>	<b>STÍŽNOSTI A PODNĚTY .....</b>	<b>56</b>
18.1	STÍŽNOSTI .....	56
18.2	PODNĚTY.....	58
<b>19.</b>	<b>PETICE A JEJICH VYHODNOCENÍ .....</b>	<b>58</b>
<b>20.</b>	<b>POSKYTOVÁNÍ INFORMACÍ PODLE ZÁKONA Č. 106/1999 SB., O SVOBODNÉM PŘÍSTUPU K INFORMACÍM, VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ .....</b>	<b>58</b>
<b>21.</b>	<b>NAKLÁDÁNÍ S POHLEDÁVKAMI ÚŘADU PRÁCE ČR .....</b>	<b>59</b>
<b>22.</b>	<b>NEPOJISTNÉ SOCIÁLNÍ DÁVKY.....</b>	<b>60</b>
22.1	STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPORA A DRUHY DÁVEK SSP .....	60
22.1.1	<i>Přídavek na dítě.....</i>	<i>61</i>
22.1.2	<i>Příspěvek na bydlení .....</i>	<i>61</i>
22.1.3	<i>Rodičovský příspěvek .....</i>	<i>62</i>
22.1.4	<i>Porodné .....</i>	<i>62</i>
22.1.5	<i>Pohřebné .....</i>	<i>62</i>
22.1.6	<i>Dávky vyplácené podle Nařízení EU.....</i>	<i>62</i>
22.1.7	<i>E-formuláře.....</i>	<i>63</i>
22.2	DÁVKY PĚSTOUNSKÉ PÉČE .....	63
22.2.1	<i>Příspěvek na úhradu potřeb dítěte .....</i>	<i>64</i>
22.2.2	<i>Odměna pěstouna .....</i>	<i>64</i>
22.2.3	<i>Příspěvek při převzetí dítěte .....</i>	<i>65</i>
22.2.4	<i>Příspěvek na zakoupení osobního motorového vozidla .....</i>	<i>65</i>
22.2.5	<i>Příspěvek při ukončení pěstounské péče.....</i>	<i>66</i>
22.3	STÁTNÍ PŘÍSPĚVEK NA VÝKON PĚSTOUNSKÉ PÉČE – ÚČELOVÝ TRANSFER .....	66
22.4	SYSTÉM DÁVEK POMOCI V HMOTNÉ NOUZI .....	67
22.4.1	<i>Doplatek na bydlení.....</i>	<i>70</i>
22.4.2	<i>Příspěvek na živobytí .....</i>	<i>71</i>

22.4.3	<i>Mimořádná okamžitá pomoc</i> .....	71
22.4.4	<i>Sociální šetření</i> .....	73
22.5	<b>PŘÍSPĚVEK NA PÉČI, DÁVKY PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A PRŮKAZ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM</b> .....	73
22.5.1	<i>Příspěvek na péči</i> .....	73
22.5.2	<i>Příspěvek na mobilitu</i> .....	74
22.5.3	<i>Příspěvek na zvláštní pomůcku</i> .....	75
22.5.4	<i>Průkaz osoby se zdravotním postižením</i> .....	75
23.	<b>INSPEKCE POSKYTOVÁNÍ SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ</b> .....	76
24.	<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	78
25.	<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	78
26.	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK</b> .....	78

## Přílohy

Zdroj dat: Úřad práce České republiky  
Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky  
Jednotné výplatní místo  
Ekonomický informační systém GINIS

## 1. ÚVOD

Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. ÚP ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (dále jen „zákon o ÚP ČR“). Nadřízeným správním úřadem ÚP ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „MPSV“).

ÚP ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro Hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“) a kontaktní pracoviště. Správní řízení v působnosti ÚP ČR se řídí zákonem o ÚP ČR a zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. ÚP ČR rozhoduje ve správním řízení v I. stupni, o odvoláních proti rozhodnutí ÚP ČR rozhoduje MPSV.

ÚP ČR spravuje několik různých oblastí, těmi hlavními jsou oblast zaměstnanosti, oblast nepojistných sociálních dávek (dále jen „NSD“), dávek pěstounské péče a od začátku roku 2015 má ÚP ČR ve své kompetenci také inspekci poskytování sociálně – právní ochrany dětí.

V rámci zaměstnanosti ÚP ČR podporuje zaměstnávání uchazečů o zaměstnání (dále jen „UoZ“), především prostřednictvím zprostředkování zaměstnání, poradenství a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“). Cílem nástrojů APZ je pomoci v návratu na trh práce osobám, které by vzhledem k jejich věku, vzdělanostním, zdravotním a osobnostním dispozicím jen stěží získali práci. Nástroje APZ slouží rovněž jako prevence proti sociálnímu vyloučení.

Stejně jako v první polovině roku 2015 pokračoval i ve druhém pololetí meziroční pokles nezaměstnanosti, který trvá nepřetržitě od července 2014. Průměrný podíl nezaměstnaných osob v roce 2015 činil 6,6 %, což je pokles oproti roku 2014 o 1,1 p. b. Průměrný počet UoZ (478,9 tis.) byl v roce 2015 o 82,6 tis. nižší než v předchozím roce. V mezinárodním srovnání se ČR drží dlouhodobě pod evropským průměrem.

V průběhu roku 2015 výrazně vzrostl počet volných pracovních míst (dále jen „VPM“) v databázi ÚP ČR. K 31. 12. 2015 jich bylo 102 545, což je nejvyšší prosincová hodnota od roku 2008. Za tímto pozitivním vývojem stojí mimo jiné i proaktivní komunikace ÚP ČR směrem k zaměstnavatelům. Během dvanácti měsíců loňského roku proběhlo více než 32 tis. kontaktů se zaměstnavateli v jednotlivých regionech.

Zaměstnanci ÚP ČR v jejich rámci vyhledávají volné pracovní pozice pro UoZ a poskytují zaměstnavatelům i nezaměstnaným informace o službách a nástrojích, kterými ÚP ČR disponuje. ÚP ČR rozvíjí aktivní dialog také se státními podniky a organizacemi. Vzájemná spolupráce se týká také oblasti prevence sociálního vyloučení, zabránění zneužívání sociálních dávek nebo komunitního plánování.

O vysoké aktivitě ÚP ČR v oblasti zaměstnanosti svědčí i následující čísla: od ledna do prosince 2015 prošlo 38 078 uchazečů a zájemců o zaměstnání rekvalifikačními kurzy, na které plně nebo částečně přispívá ÚP ČR. Více než 80 % z nich kurz v tomto období úspěšně ukončilo. Za 12 měsíců poskytl ÚP ČR na rekvalifikace celkem 380 350 tis. Kč. Částka zahrnuje i prostředky z Evropského sociálního fondu (dále jen „ESF“). Během sledovaného období poskytl ÚP ČR příspěvek na vyhrazení 48 543 společensky účelných pracovních míst (dále jen „SÚPM“) a finančně podpořil vytvoření celkem 34 541 míst na veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“).

Nedílnou součástí služeb, které ÚP ČR poskytuje klientům, je skupinové a individuální poradenství v rámci Informačních a poradenských středisek (dále jen „IPS“) a Job klubů. Specialisté ÚP ČR jsou k dispozici nejen žákům a studentům, ale také jejich rodičům, pedagogům, uchazečům o zaměstnání nebo těm, kteří chtějí změnit povolání či si zvýšit kvalifikaci - zkrátka široké veřejnosti.

V návratu na trh práce pomáhají klientům také regionální individuální projekty (dále jen „RIP“) a národní individuální projekty (dále jen „NIP“), zaměřené na konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání.

Důležitou roli hraje ÚP ČR i v případě podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“). Například prostřednictvím příspěvků na vytvoření chráněného pracovního místa (dále jen „CHPM“) a následně také na úhradu nákladů spojených s jeho provozem. ÚP ČR dále vyplácí příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“); jedná se o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM, který je poskytován zaměstnavateli zaměstnávajícímu na CHPM více než 50 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Na podporu zaměstnávání OZP vyplatil ÚP ČR během loňského roku 2015 více než 4 320 000 tis. Kč. Zaměstnávání OZP je podporováno také v rámci poradenství, rekvalifikací, pracovní rehabilitace či spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi.

Od 1. 4. 2015 začal ÚP ČR vydávat nové průkazy osoby se zdravotním postižením (dále jen „průkaz OZP“). K 31. 12. 2015 zpracovali zaměstnanci úřadu přes 272 tis. žádostí o výměnu průkazu a přes 253 tis. průkazů OZP předali držitelům.

V průběhu roku 2015 vyplatil ÚP ČR v rámci agendy NSD celkem 21,2 tis. dávek v hodnotě 72 034 155 tis. Kč. Z toho největší objem prostředků šlo na rodičovský příspěvek (celkem 22 518 860 tis. Kč), dále na příspěvek na péči (celkem 21 213 131 tis. Kč) a na příspěvek na bydlení (celkem 9 187 447 tis. Kč).

Od 1. 5. 2015 začal ÚP ČR na základě rozhodnutí vlády přijímat v rámci druhé vlny personálního posílení nové zaměstnance do oblasti NSD. Jednalo se celkem o 300 nových zaměstnanců, kteří působí zejména v terénu. Cílem tohoto kroku je podpora efektivní výplaty NSD a zajištění podmínek nutných pro výkon sociálního šetření, které se týká většiny dávek z oblasti pomoci v hmotné nouzi. Nová systemizovaná místa byla zčásti obsazena stávajícími externími spolupracovníky - sociálními pracovníky, kteří se mohli ihned plně zapojit do provádění sociálních šetření. Pozitivní dopad personálního posílení se dostavil už v průběhu jarních měsíců roku 2015. Výrazně se zvýšil počet sociálních šetření u žadatelů o dávky, celkem jich během roku 2015 provedli sociální pracovníci přes 162 tis. Během této činnosti, či v rámci spolupráce s městskou nebo republikovou policií, odhalili zaměstnanci ÚP ČR téměř 16 680 případů neoprávněného pobírání sociálních dávek.

I nadále zaznamenává ÚP ČR na všech svých pracovištích rostoucí agresivitu ze strany některých klientů. V důsledku toho pak mnohdy zbytečně odcházejí kvalifikovaní zaměstnanci ÚP ČR, kteří už nechtějí a nemohou snášet trvalé napětí a stres na pracovišti. V roce 2015 bylo hlášeno ze strany zaměstnanců 391 incidentů. Nejčastěji se jednalo o ústní výhrůžky a vulgární slovní útoky. V tuto chvíli je proto pro vedení úřadu prioritou nastavení jasných pravidel a opatření, které minimalizují riziko případných ataků.

Součástí ÚP ČR je také celoevropská síť EURES, která podporuje pracovní mobilitu na jednotném evropském trhu práce a stimuluje tak právo každého občana EU na volný pohyb pracovních sil. Služby EURES cílí zejména na uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele a na další partnerské organizace na trhu práce v Evropě. Mezi hlavní aktivity EURESu patřily v loňském roce mezinárodní i regionální burzy práce, přeshraniční informační a poradenské dny nebo asistence při nábořech pro zaměstnavatele.

V České republice je přibližně 248 pověřených osob (včetně zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc), které podléhají inspekci poskytování sociálně-právní ochrany. K výkonu inspekcí je ÚP ČR oprávněn od 1. 1. 2015. Během loňského roku bylo provedeno 34 inspekcí, při kterých bylo zjištěno 497 porušení. Nejčastěji se jednalo o nedostatky spočívající v nevytvoření písemných pravidel a postupů podle standardů kvality.



## 2. PERSONÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A BEZPEČNOSTNÍ POLITIKA

V roce 2015 pokračovalo navyšování počtu zaměstnanců ÚP ČR. Nejdříve však na začátku roku 2015 došlo k přesunu 80 systemizovaných míst z ÚP ČR na MPSV z důvodu převodu některých činností. V návaznosti na Usnesení vlády č. 265 ze dne 15. dubna 2015 k personálnímu posílení úseku nepojistných sociálních dávek v rámci druhé fáze došlo k posílení této oblasti o dalších 300 osob k 1. květnu 2015 a zvýšení počtu zaměstnanců bylo zapracováno do návrhu rozpočtu na rok 2016. Z důvodu zvyšování počtu a objemu vyplácených nepojistných sociálních dávek a zabezpečování souvisejících sociálních šetření tak došlo v průběhu let 2014-2015 k nárůstu počtu zaměstnanců ÚP ČR o 900 osob.

V podmínkách ÚP ČR byla dnem 1. července 2015 zahájena implementace zákona o státní službě (dále jen „ZoSS“), která i nadále pokračuje v intencích uvedeného zákona a k němu postupně vydávaných příslušných závazných norem.

Vývoj počtu zaměstnanců ÚP ČR je uveden v **příloze č. 1**.

V rámci agendy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany bylo dokončeno sjednocení metodiky, dokumentace a výkonu pro celý ÚP ČR, tedy pro všech 527 pracovišť. Výsledky počtu úrazů, požárních zásahů a závad při pracovně-lékařských kontrolách v jednotkách případů na celkový počet zaměstnanců a pracovišť jednoznačně kladně vypovídají o dobrém stavu prevence a přijatých opatření.

Přes veškerou snahu stále přetrvávají rezervy v zabezpečení fyzické bezpečnosti zaměstnanců. Vzhledem k významnému nárůstu počtu vyřizovaných případů a narůstající agresivitě klientů je současný stav, vzhledem k disponibilním technickým a finančním prostředkům, nedostačující. Postupně je zaváděn „Incident management“ včetně softwarové aplikace pro sběr zpracování a vyhodnocení napadení. Velkou pomocí bude i Jednotný systém řízení bezpečnosti, který zpracovává MPSV za významné spolupráce ÚP ČR. V roce 2015 bylo hlášeno ze strany zaměstnanců 391 incidentů. Z uvedených hlášení vyplývá, že největší počet incidentů jsou ústní výhrůžky a vulgární slovní útoky. Nejzávažnější skupinou jsou ovšem incidenty fyzického napadení zaměstnance klientem. Při těchto útocích se neobejdeme bez asistence obecní policie nebo Policie ČR.

Bohužel v této oblasti již nejde „pouze“ o klasickou oblast útoků, tedy fyzické a slovní napadání včetně vulgárního a agresivního chování. Nově se výrazně projevuje fenomén vyhrožování napadení rodinných příslušníků a nechybí ani výhrůžky použití zbraně a výbušnin (např. na pracovišti v Praze 8 vyhrožování ručním granátem, na pracovišti ve Zlíně nahlášená bomba nebo anonymní hlášení výbušného systému v nespecifikovaném objektu ÚP ČR, kdy byly prohledány všechny budovy a pracoviště na území ČR). Tato psychická agrese násobí již tak stresující práci. Kromě standardního, trestně právního postupu proti agresorovi, je zde také zapotřebí psychologická pomoc pro postižené. ÚP ČR má připraveno několik variant řešení stávající situace, má však velice omezené zdroje pro jejich zavedení do praxe. Jednou z variant pasivní bezpečnosti je vytváření bezpečných klientských zón (přepážková pracoviště), kde bude zabráněno přímému kontaktu klienta se zaměstnancem. Budování bezpečných pracovišť bylo zahájeno v roce 2015 a bude pokračovat i v roce 2016 a 2017 (ÚP má velký počet pracovišť). Další variantou s plánovanou realizací v roce 2016 je zabezpečení vhodné ostrahy s použitím prvků fyzické ochrany. Dále je třeba v reakci na požadavky zaměstnanců ÚP ČR smluvně zajistit doprovody zaměstnanců na problémová místní šetření (k napadání zaměstnanců ÚP totiž nedochází jen na pracovištích ÚP).

### **3. HOSPODAŘENÍ ÚP ČR**

#### **3.1 Věcné výdaje**

Rozpočet provozních prostředků (bez odvodu prostředků fondu kulturních a sociálních potřeb a náhrad mezd v době nemoci – EU) byl na rok 2015 schválen ve výši 949 026 tis. Kč, což bylo o cca 326 200 000 Kč více, než činil schválený rozpočet roku 2014. V průběhu prvního pololetí byl rozpočet snížen o prostředky ve výši 26 890 tis. Kč ve prospěch vlastního MPSV z důvodu převedení agendy inspekce sociálních služeb z ÚP ČR na MPSV. Recipročně však bylo ÚP ČR povoleno překročit rozpočet věcných výdajů o stejnou částku o neprofilující nároky z nespotřebovaných výdajů (dále jen „NNV“), čímž byl disponibilní objem prostředků vybilancován na původní úroveň. V průběhu roku byl udělen souhlas ÚP ČR překročit

rozpočet o další neprofilující nároky z nespotřebovaných výdajů z minulých let. Celková výše povoleného překročení rozpočtu činila 213 826 tis. Kč.

Z rezervního fondu na úhradu letenek (realizace projektu Guide My W@y!) bylo zapojeno 20 tis. Kč, k úhradě auditu za ukončený program EURES bylo z NNV zapojeno 121 tis. Kč a za ukončený projekt EURES Beskydy bylo slovenskému partnerovi dodatečně uhrazeno 55 tis. Kč.

ÚP ČR byl povinen v provozním rozpočtu vázat částku ve výši 920 tis. Kč, tzn., že tyto prostředky byly v objemu rozpočtu ponechány, ale nesměly být použity. Objem disponibilních prostředků tak k 31. 12. 2015 činil v oblasti věcných výdajů včetně zapojeného rezervního fondu a NNV 1 135 151 tis. Kč, z nichž bylo k uvedenému datu vyčerpáno 1 076 729 tis. Kč, tj. plnění ve výši 94,85%.

Nejvyšší podíl na čerpání provozních výdajů měly výdaje na nákup služeb - celkem 348 032 tis. Kč, které zahrnují např. výdaje na nákup stravenek – 90 833 tis. Kč pro zaměstnance, tiskařské práce – 72 374 tis. Kč, z nichž na výměnu průkazek OZP zahájenou k 1. 4. 2015 bylo vyplaceno do konce roku 54 770 tis. Kč. Dalšími výdaji jsou výdaje na úklidové práce, update, ostrahu, povinné revize EZP, EZS, výtahů, protipožárního vybavení a podobně.

Druhé nejvyšší čerpání bylo vykázáno na položce - nákup materiálu j. n. celkem 128 359 tis. Kč, kde se realizují zejména výdaje na nákup výpočetní techniky – 89 891 tis. Kč, na nákup papíru do tiskáren a kopírek 13 158 tis. Kč, na nákup kancelářských potřeb - 11 703 tis. Kč, aj.

Významný podíl na čerpání rozpočtu mají výdaje na nájemné - 110 644 tis. Kč, výdaje na služby pošt 85 057 tis. Kč, nákup el. energie 63 175 tis. Kč. Na drobný hmotný dlouhodobý majetek vynaložil ÚP ČR 42 124 tis. Kč, z čehož výpočetní technika činí 18 843 tis. Kč. Výdaje za teplo dosáhly částky 39 978 tis. Kč a na opravy a udržování movitého a nemovitého majetku ÚP ČR bylo vynaloženo 39 218 tis. Kč.

Na čerpání provozních výdajů mělo značný podíl vrácení prostředků spojených s odstoupením od projektu „ÚP ČR – Liberec – výstavba, nákup, rekonstrukce administrativní budovy“ – zmařená investice ve výši 67 177 tis. Kč a ÚP ČR vyměřené pokuty a penále za porušení rozpočtové kázně v celkové výši 37 730 tis. Kč.

### **3.2 Program rozvoje a obnovy materiálně technické základny ÚP ČR pro období 2008 – 2013 (113 030) a Program rozvoje obnovy materiálně technické základny ÚP ČR pro období 2014 – 2018 (013 030)**

Prostřednictvím těchto programů je realizována podpora rozvoje a obnovy materiálně technické základny Úřadu práce České republiky v období let 2008 – 2013 a 2014 – 2018. Posláním programů je vytvoření materiálních podmínek pro zkvalitnění užívání kapacit ÚP ČR včetně rozšíření prostor pro poskytování služeb zaměstnavatelským subjektům, snížit opotřebení budov, zvýšit vybavenost budov převzatých v rámci rozhodnutí Vládní dislokační komise či Regionální dislokační komise, provádět vnitřní dispoziční změny umožňující bezproblémový styk s klienty a také zabezpečit movitý majetek pro běžnou činnost Úřadu práce České republiky.

V rámci obou programů bylo v roce 2015 vynaloženo 102 759 tis. Kč.

### **3.3 Program 113 340 Integrovaný operační program v oblastech intervence zaměstnanosti a sociálních služeb – Podprogram 113 34D – Služby v oblasti zaměstnanosti**

Podprogram je zaměřen na investiční podporu transformace a posilování služeb zaměstnanosti v ČR, dále na vybudování, případně rekonstrukce budov Úřadu práce České republiky, vybudování školicích středisek služeb zaměstnanosti a podporu spolupracujících organizací, vybudování a podporu poradensko-vzdělávacích středisek v krajích, na zlepšení dostupnosti a kvality informačních, poradenských, školicích a zprostředkovatelských služeb pro uchazeče a zájemce o zaměstnání. V rámci daného programu bylo v roce 2015 vynaloženo 195 520 tis. Kč.

Vzhledem k odstoupení a ukončení administrace projektu „ÚP ČR - Liberec – výstavba, nákup, rekonstrukce budovy“ došlo v září 2015 k vázání výdajů rozpočtu ve výši 170 tis. Kč, které odpovídalo prostředkům vynaloženým na daný projekt jako podíl spolufinancovaný z rozpočtu EU v roce 2013. Současně došlo k vrácení finančních prostředků ERDF vyčerpaných v rámci tohoto projektu do doby před jeho ukončením, a to ve výši 67 177 tis. Kč (podíl SF). Pro účely vrácení požadované částky byly použity neprofilující nároky z nespotřebovaných výdajů ÚP ČR.

Obdobná situace nastala v říjnu 2015 u projektu „ÚP ČR – Pardubice – výstavba budovy a školicího střediska“, kdy došlo vzhledem k odstoupení a ukončení

administrace projektu k vázání výdajů rozpočtu ve výši 750 tis. Kč a vrácení finančních prostředků ERDF ve výši 592 tis. Kč (podíl SF).

Rozdíl mezi rozpočtovými prostředky a skutečnou potřebou ÚP ČR je v posledních letech kompenzován formou NNV. Prostřednictvím NNV byly v roce 2015 financovány i výdaje na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a výdaje na výplatu státního příspěvku na výkon pěstounské péče. Schválený a konečný rozpočet jednotlivých závazných ukazatelů ÚP ČR k 31. 12. 2015 včetně jejich plnění a čerpání je uveden **v příloze č. 2.**

## 4. INFORMAČNÍ SYSTÉMY

ÚP ČR pro plnění svých úkolů, které vycházejí ze zákona o ÚP ČR, využívá agendové informační systémy MPSV od společnosti OKsystem a ekonomické informační systémy MPSV a ČSSZ od společnosti Gordic a Atos IT Solutions and Services.

### OKsystem:

- OKcentrum pro výkon agendy dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní sociální podpoře“), zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálně-právní ochraně dětí“), zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o poskytování dávek OZP“) a zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele“).
- OKnouze/OKslužby pro výkon agendy dle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pomoci v hmotné nouzi“) a zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálních službách“).

- OKpráce pro výkon agendy dle Zákona o zaměstnanosti (výplata dávek Podpora v nezaměstnanosti a Podpora při rekvalifikaci, APZ, správa VPM apod.)
- IS OKstat pro statistické informace o počtech vyplacených dávek a sumách vyplacených peněz z agend nepojistných sociálních dávek.
- IS Integrovaný portál MPSV pro prezentaci dat a zveřejňování informací MPSV a ÚP ČR na internetu a zároveň k využití občanům (podání žádosti o dávku, vyvěšení životopisu, hledání volného pracovního místa, atd.).

#### Gordic:

- IS Ginis pro správní ekonomiku.
- IS Ginis PaM pro mzdy zaměstnanců Úřadu práce ČR a odvody z dávky odměna pěstouna
- IS Ginis Maj pro správu majetku Úřadu práce ČR

#### Atos IT Solutions and Services:

- JVM pro výplatu a účtování dávek dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o sociálně-právní ochraně dětí, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o zaměstnanosti

MPSV uzavřelo dne 22. 12. 2014 dílčí obchodní smlouvy na vývoj, licence, údržbu a školení se společností OKsystem na období 2015 až 2016. Smlouvy tak umožnily pokračování zpracovávání dávek a výplat dávek státní politiky zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek prostřednictvím informačního systému společnosti OKsystem.

Z důvodu výběrových řízení na nové informační systémy MPSV se v období roku 2015 realizovaly v systémech společnosti OKsystem pouze změnové požadavky vyplývající z legislativy a to zejména týkající se novel dotčených zákonů. I nadále se scházejí pracovní skupiny za jednotlivé agendy ÚP ČR, na kterých vznikají požadavky na změnu IS. V roce 2015 se realizovalo na 300 změnových požadavků.

V prosinci roku 2014 MPSV vyhlásilo výběrové řízení na první skupinu veřejných zakázek, a to na informační systém Zaměstnanost, Sociální dávky, Integrovaná podpůrná a provozní data a Provozní integrační prostředí JISPSV. V lednu 2015 byla vyhlášena výběrová řízení na veřejné zakázky na dodávku HW, SW a služeb

v oblasti infrastruktury datových center, zajištění rozvoje komunikační a systémové infrastruktury MPSV a opravu, doplnění a maintenance technologické HW infrastruktury a na konci roku 2015 na elektronickou spisovou službu a personální systém.

Hodnotící komise za účasti ÚP ČR posoudily splnění kvalifikačních předpokladů, vyloučily uchazeče, kteří nesplnili zadávací podmínky, zhodnotily nabídky uchazečů, vybraly vítěze výběrových řízení a vytvořily zprávy o posouzení a hodnocení nabídek, které předaly zadavateli (MPSV).

Ve druhé polovině roku 2015 probíhaly na MPSV projektové schůzky za účasti ÚP ČR, kde se specifikovaly požadavky na nové informační systémy.

## 5. TRH PRÁCE

### 5.1 Analýza trhu práce

V roce 2015 pokračoval meziroční pokles nezaměstnanosti, který trvá nepřetržitě od července 2014. Nejvyšší podíl nezaměstnaných osob byl v roce 2015 evidován v lednu (7,7 %), od února do listopadu se jeho hodnota postupně snižovala až na nejnižší hodnotu v říjnu a listopadu (5,9 %). V prosinci došlo k očekávanému zvýšení PNO na 6,2 %. Průměrný podíl nezaměstnaných v roce 2015 byl 6,6 %, což je pokles oproti roku 2014 o 1,1 p. b.

Celkový počet UoZ k 31. 12. 2015 meziročně poklesl o 88,8 tis. na 453,1 tis. Průměrný počet evidovaných UoZ (478,9 tis.) byl v roce 2015 o 82,6 tis. nižší než v předchozím roce.

Z celkového počtu evidovaných UoZ v prosinci 2015 bylo 227,9 tis. žen, což je o 41,0 tis. méně než v prosinci 2014. Průměrný počet evidovaných žen v roce 2015 činil 244,7 tis. o 35,7 tis. méně než v roce 2014. Průměrný podíl žen na celkovém počtu registrovaných UoZ za rok 2015 vzrostl na 51,1 % (v roce 2014 – 49,9 %).

Průměrný počet UoZ pobírajících podporu v nezaměstnanosti se v roce 2015 snížil o 14,1 tis. na 101,8 tis./měsíc. Průměrný podíl UoZ pobírajících podporu v nezaměstnanosti na celkovém počtu UoZ vzrostl z 20,6 % na 21,3 %. Průměrná měsíční výše podpory v nezaměstnanosti v roce 2015 vzrostla z 5 958 Kč na 6 171 Kč.

K 31. 12. 2015 bylo evidováno celkem 22,0 tis. absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy, tj. o 5,5 tis. méně než před rokem. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání meziročně klesl z 5,1 % na 4,9 %.

Během roku 2015 byl s výjimkou měsíců srpna a listopadu zaznamenán meziroční pokles nově evidovaných UoZ. Celkem se v roce 2015 nově na ÚP ČR přihlásilo 602,0 tis. UoZ, což je o 41,4 tis. méně než v minulém roce.

Z hlediska dlouhodobé nezaměstnanosti počet UoZ evidovaných déle než 12 měsíců poklesl o 49,6 tis osob na 187,6 tis. Navzdory poklesu počtu dlouhodobě evidovaných UoZ se zvýšila průměrná délka evidence UoZ, která vzrostla k 31. 12.2015 na 682 dní, zatímco před rokem činila 639 dní.

K 31. 12. 2015 bylo v evidenci ÚP ČR 58 584 UoZ - OZP, což představovalo 12,9 % z celkového počtu evidovaných UoZ (453 118), ke stejnému datu roku 2014 jich bylo 61 146, což tvořilo 11,3 % z celkového počtu UoZ (541 914).

Ke konci prosince 2015 se meziročně zvýšil počet VPM o 43,8 tis. na 102,5 tis. a průměrný počet VPM (90,4 tis.) meziročně vzrostl o 41,7 tis. V souvislosti s tím se snížil ukazatel počtu UoZ na jedno VPM z 9,2 na 4,4. Přesto na trhu práce nadále výrazně převládá nabídka pracovní síly nad poptávkou po ní. Během roku 2015 vzrostl také počet VPM pro absolventy a mladistvé ze 14,7 tis. v lednu na 29,7 tis. V prosinci a počet VPM pro OZP se zvýšil z 5,6 tis. na 9,6 tis. míst.

V roce 2015 nahlásilo ÚP ČR prostřednictvím krajských poboček ve smyslu § 62 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, hromadné propouštění 126 zaměstnavatelů (v roce 2014 to bylo 207). Počet zaměstnanců, kterých se hromadná propouštění měla týkat, byl 4 709 (9 954 zaměstnanců v roce 2014).

Nominální údaje o trhu práce v ČR za rok 2015 včetně grafů a mezinárodního srovnání jsou uvedeny v **příloze č. 3**.

## 5.2 Mezinárodní srovnání nezaměstnanosti podle EUROSTAT

Ukazatele uvedené v této kapitole zpracovává EUROSTAT (Statistický úřad Evropského společenství)<sup>1</sup> na základě primárních dat z Labour Force Sample Survey

<sup>1</sup> Údaje EUROSTATu ze sekce Obyvatelstvo a sociální podmínky – převážně se jedná o data zpracovaná na základě primárních dat z LFSS jednotlivých členských zemí (Labour Force Sample Survey), viz [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database).



(LFSS) jednotlivých členských států EU tak, aby zabezpečovaly mezinárodní srovnání mezi jednotlivými členskými státy. Údaje za ČR v této části se proto mohou lišit od údajů z výběrových šetření pracovních sil Českého statistického úřadu.

Míra nezaměstnanosti (dále jen „MN“) v EU 28 v roce 2013 dosáhla 10,9 %, v roce 2014 tento ukazatel poklesl na 10,2 % a v roce 2015 klesla míra nezaměstnanosti na 9,4 %. MN v ČR dosáhla v roce 2013 hodnoty 7,0 %, v roce 2014 poklesla na 6,1 %, pokles pokračoval i v roce 2015 na 5,1 % (v prosinci roku 2015 MN v ČR byla 4,5 %). Česká republika patří společně s Německem k zemím s nejnižší úrovní MN.

Míra nezaměstnanosti mladých ve věku do 25 let v EU 28 (pracovní síla ve stejné věkové kohortě) v roce 2013 vzrostla na 23,7 %, v roce 2014 se snížila na 22,2 % a v roce 2015 pokračovala v klesání až na 20,4 %. V ČR docházelo k postupnému poklesu v roce 2013 na 18,9 %, v roce 2014 na 15,9 % a pokles pokračoval až na 12,6 % v roce 2015. K zemím s nejvyšší hodnotou MN mladých v roce 2015 patří Španělsko (48,3 %) a Chorvatsko (44,6 %). Hodnota nižší než 10 % byla zaznamenána v Německu. Národní cíl ČR v rámci Strategie Evropa 2020 předpokládá snížení MN mladých o jednu třetinu (ve srovnání s rokem 2010), tj. na cca 12,2 %.

MN osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0-2 mezinárodní klasifikace vzdělání) v EU 28 dosáhla v roce 2013 19,1 %, v roce 2014 klesla na 18,5 %. Současná situace v ČR je na rozdíl od celkové MN a MN mladých horší než průměr EU 28; v roce 2013 činila 26,6 %, v roce 2014 22,1 % a ve 3. čtvrtletí roku 2015 21,9 %. Národním cílem ČR v rámci Strategie Evropa 2020 je její snížení do roku 2020 o jednu čtvrtinu, tj. na cca 18,8 %. Nejvyšší MN osob s nízkou kvalifikací byla v roce 2014 zaznamenána na Slovensku (41,1 %). Nejpříznivější situace byla v Rumunsku a na Maltě, kde byl tento ukazatel pod úrovní 10 %.

Míra dlouhodobé nezaměstnanosti (podíl nezaměstnaných déle než 12 měsíců na pracovní síle) z dlouhodobého hlediska v EU 28 plynule roste. Hodnota míry dlouhodobé nezaměstnanosti v EU 28 dosáhla v roce 2013 a 2014 5,1 %. V ČR byla míra dlouhodobé nezaměstnanosti v roce 2013 na úrovni 3,0 % a v roce 2014 se snížila na 2,7 %. Hodnota nad 10 % byla v roce 2014 zaznamenána v Řecku, Španělsku a Chorvatsku. Nejnižší hodnota tohoto ukazatele byla v roce 2014 zjištěna v Rakousku, Švédsku, Lucembursku a Dánsku (1,5 % - 1,7 %).

### 5.3 Lokální sítě zaměstnanosti

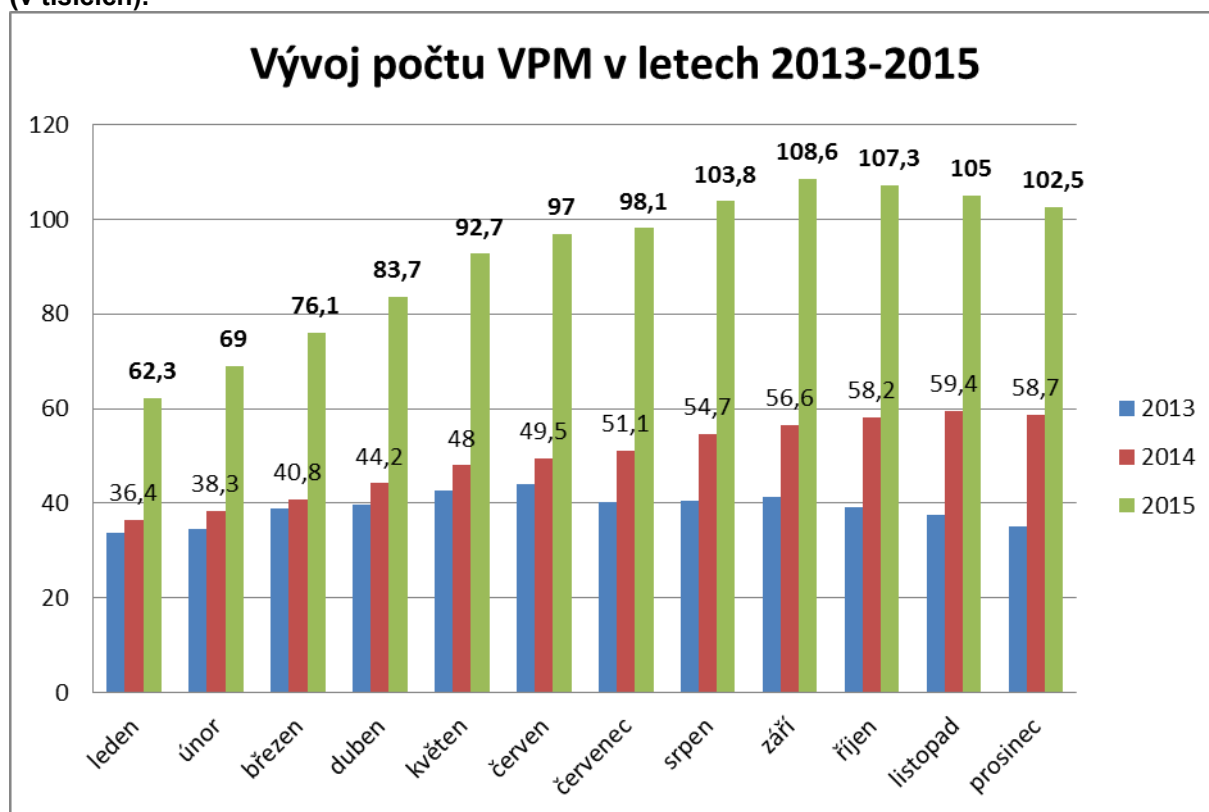
ÚP ČR se v roce 2015 zaměřil, stejně jako v předchozím období, na budování lokálních sítí zaměstnanosti, jejichž prostřednictvím dochází k propojení jednotlivých subjektů na trhu práce. Cílem je komplexní a společné řešení problematiky zaměstnanosti, vzájemné předávání zkušeností a know-how. Dílčími úkoly jsou realizace aktivního monitoringu trhu práce, prohlubování spolupráce se zaměstnavateli a iniciativa v oblasti efektivního fungování poradních sborů při ÚP ČR.

Cílem monitoringu trhu práce je zjišťování skutečných stavů a pohybů zaměstnanců u zaměstnavatelů, navázání a prohlubování spolupráce mezi ÚP ČR a zaměstnavateli v regionech. Pravidelné získávání relevantních podkladů pro mapování situace na regionálním trhu práce a průběžné zjišťování potřeb zaměstnavatelů v oblasti jejich poptávky po pracovní síle vede k efektivnější realizaci APZ. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatelé nemají ze zákona povinnost hlásit ÚP ČR VPM, slouží monitoring trhu práce také k aktivnímu vyhledávání VPM přímo u zaměstnavatelů a přispívá k úspěšnějšímu umístění UoZ z evidence ÚP ČR.

Za účelem koordinace monitoringu byla jednotně definována pravidla pro oslovování zaměstnavatelů a metodiky pro různé formy spolupráce se zaměstnavateli. Na jejich dalším rozvíjení a úpravách průběžně spolupracují všichni zaměstnanci monitoringu. Výsledkem zmíněných kroků v oblasti monitoringu trhu práce je lepší komunikace a spolupráce mezi ÚP ČR a dalšími subjekty na trhu práce, což potvrzuje pozitivní zpětná vazba od zaměstnavatelů. V souvislosti s aktivním přístupem ÚP ČR jsou zaměstnavatelé lépe informováni o službách ÚP ČR, dalším projevem zlepšení vzájemné komunikace je zvyšující se počet nahlášených VPM.

V průběhu roku 2015 se uskutečnilo celkem 32 tis. kontaktů se zaměstnavateli. Zlepšení koordinace činností zaměstnanců monitoringu a sjednocení parametrů sledovaných u zaměstnavatelů má kromě výše uvedených pozitivních vlivů na trh práce význam také pro přesnější predikci vývoje a potřeb trhu práce v regionech i v celé ČR.

**Graf 1: Vývoj počtu nahlášených volných pracovních míst na ÚP ČR v letech 2013 – 2015 (v tisících).**



ÚP ČR rozvíjí aktivní dialog také se státními podniky a organizacemi. V regionech jsou zástupci státních podniků kontaktováni v rámci návštěv zaměstnanců monitoringu, kteří se seznamují se službami ÚP ČR, včetně konkrétních možností využití nástrojů APZ. Vedoucí zaměstnanci ÚP ČR se státními podniky komunikují s cílem navázat hlubší a dlouhodobou spolupráci.

V prvním čtvrtletí roku 2015 bylo uzavřeno memorandum o spolupráci, na kterém se dohodly ŠKODA AUTO a.s., MPSV ČR a ÚP ČR, zejména v souvislosti s vytvořením cca 1 300 nových pracovních míst v závodě ŠKODA AUTO a.s. v Kvasinách. Dále ÚP ČR uzavřel memorandum o spolupráci se Svazem měst a obcí České republiky za účelem spolupráce při zajišťování podpory rozvoje zaměstnanosti a zlepšení situace v sociální oblasti v obcích a městech ČR.

Výstavba nového distribučního centra společnosti Amazon v Dobrovízi vytvořila velkou nabídku nových pracovních míst. Proto se společnost Amazon rozhodla získat jako jednoho z partnerů pro nábor nových zaměstnanců i ÚP ČR. Spolupráce s ÚP ČR ze strany společnosti Amazon je hodnocena jako vynikající. Dále zástupci společnosti Amazon projeví zájem o přijímání OZP sluchově postižených.

Na základě tohoto požadavku ÚP ČR zprostředkoval spolupráci mezi společností Amazon a Asociací sluchově postižených.

Dle zákona o zaměstnanosti zřizuje ÚP ČR poradní sbory (dále jen „PS“). PS mají svou činností zabezpečovat spolupráci na trhu práce mezi ÚP ČR, odborovými svazy, zaměstnavateli, družstevními orgány, městskými a obecními úřady a dalšími orgány, organizacemi a institucemi. ÚP ČR je může zřídit i na realizaci konkrétního projektu nebo programu na podporu zaměstnanosti. PS koordinují uplatňování státní politiky zaměstnanosti ve svém obvodu, vyjadřují se zejména ke zřizování společensky účelných pracovních míst, k vytváření míst pro veřejně prospěšné práce, k veřejné službě a k dalším opatřením aktivní politiky zaměstnanosti, k programům strukturálních a organizačních změn, k programům rekvalifikace a k organizaci poradenské činnosti. Na úrovni krajské pobočky a vybraných kontaktních pracovišť jednají minimálně dvakrát během kalendářního roku. V roce 2015 se uskutečnilo na úrovni krajských poboček a vybraných kontaktních pracovišť celkem 140 jednání poradních sborů.

## **6. ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ**

V průběhu roku 2015 byla útvary zprostředkování ÚP ČR věnována zvýšená pozornost zejména zkvalitnění zprostředkovatelské činnosti, včetně činností souvisejících. Postupnou implementací metodiky poradenského procesu do praxe, zvyšováním úrovně individuálního a skupinového poradenství při zprostředkování zaměstnání, realizací zprostředkování na základě posouzení potřeb, schopností a možností klientů ÚP ČR, dostatečného a důsledného zajištění a analýzy informací o klientech bylo dosaženo průběžného zvyšování počtu UoZ umístěných prostřednictvím ÚP ČR. Aktivizace klientů za účelem jejich rychlého začlenění na volný trh práce, zvýšení motivace hledat si práci a začít pracovat bylo uskutečňováno prostřednictvím individuálního poradenství, v rámci kterého byly s klienty vedeny profesně-poradenské rozhovory a bylo jim poskytováno základní poradenství ke zprostředkování vhodného pracovního místa. V rámci skupinového poradenství se realizovaly pravidelné informační schůzky pro nově evidované UoZ, na kterých byly

účastníkům předávány informace o základních právech a povinnostech UoZ a především o nabídce služeb ÚP ČR.

Současně byly zaměstnanci útvarů zprostředkování organizovány skupinové výběry pro konkrétní zaměstnavatele, na které byli zváni vhodní UoZ z hlediska odbornosti a praxe. Docházelo tak k potřebnému funkčnímu matchingu, kdy ÚP ČR nabízí na nahlášené VPM UoZ s potřebnou kvalifikací, případně zabezpečuje UoZ rekvalifikaci v souladu s potřebami zaměstnavatele. Aktivní spolupráce se zaměstnavateli dále probíhala prostřednictvím informačních schůzek, kdy pozvaní zaměstnavatelé uchazečům o zaměstnání prezentovali svoji firmu a současně nabízeli VPM.

V rámci činnosti útvarů zprostředkování byl rovněž kladen důraz na rozvinutí intenzivní spolupráce s útvary NSD na jednotlivých KoP. Vybraným UoZ pobírajícím dávky pomoci v hmotné nouzi byla věnována zvýšená péče, která měla primárně vést k jejich začlenění na trh práce i za využití nástrojů APZ.

**Tabulka 1 Ukončené evidence**

	<b>2014</b>	<b>2015</b>
<b>Počet ukončených evidencí UoZ</b>	698 278	690 747
<b>z toho počet umístěných UoZ</b>	463 465 (66 %)	466 364 (67,5 %)
<b>z toho počet UoZ umístěných ÚP ČR</b>	84 856 (18,3 %)	127 995 (27,5 %)

Z uvedené statistiky je patrné, že v průběhu roku 2015 ukončilo evidenci o 7 531 UoZ méně, než v roce 2014, přičemž se jich umístilo do zaměstnání meziročně o 2 899 více. Z tohoto počtu UoZ jich bylo ÚP ČR umístěno do zaměstnání meziročně o 43 139 více. V roce 2015 lze hodnotit trend zvyšování umístitelnosti UoZ a zejména počet UoZ umístěných ÚP ČR jako jednoznačně pozitivní výsledek v činnosti ÚP ČR. Zároveň je však vhodné uvést, že ÚP ČR i u části ostatních umístěných UoZ napomohl jejich přijetí do zaměstnání svými poradenskými aktivitami vyvíjenými v průběhu evidence a celkovým zvyšováním úrovně individuálních akčních plánů, které vedly k aktivizaci UoZ apod.

## 7. PORADENSTVÍ A DALŠÍ VZDĚLÁVÁNÍ

### 7.1 Poradenství

Poradenské aktivity ÚP ČR jsou zabezpečovány jak interně speciálními poradci - zaměstnanci ÚP ČR, tak externě, a to prostřednictvím nákupu poradenských služeb. Externí poradenské služby jsou využívány v těch případech, kdy daný typ poradenství nezabezpečuje ÚP ČR vlastními zaměstnanci, nebo je nutné zvýšit kapacitu poradenství zabezpečovaného vlastními zaměstnanci ÚP ČR.

Interní poradenské aktivity, zajišťované zaměstnanci útvarů poradenství a dalšího vzdělávání, se soustředily jak na skupinové poradenské aktivity, tak na individuální poradenství klientům. Tematicky byly poradenské aktivity zaměřeny na poradenství pro volbu povolání, příp. změnu profesní orientace, které zabezpečují především zaměstnanci Informačních a poradenských středisek (dále jen „IPS“), a jsou poskytovány jak žákům a studentům (případně jejich rodičům), tak zároveň i uchazečům o zaměstnání. V rámci poradenství pro volbu povolání bylo Informačními a poradenskými středisky v roce 2015 zrealizováno celkem 4 446 skupinových akcí pro školy, kterých se zúčastnilo 94 905 žáků, či studentů. Dále bylo IPS v roce 2015 uspořádáno celkem 2 965 akcí pro 29 762 uchazečů o zaměstnání. Mezi další poradenské aktivity patří skupinové informační schůzky, zaměřené např. na informování klientů o jejich právech a povinnostech, o nabídce služeb ÚP ČR, o rekvalifikacích a dalších nástrojích APZ, o možnostech individuálních akčních plánů apod. Informačních schůzek se v roce 2015 uskutečnilo 5 677 s účastí 98 317 klientů. Individuální poradenství bylo v roce 2015 poskytnuto 147 106 klientům. Individuální poradenství zahrnuje celou škálu poradenských aktivit, především poradenství k volbě povolání, k rekvalifikacím, speciální, psychologické poradenství, poradenství k pracovní rehabilitaci, užití diagnostických nástrojů apod. Bilanční diagnostika byla interně poskytnuta celkem 178 klientům. V roce 2015 bylo realizováno interně zaměstnanci útvarů poradenství a dalšího vzdělávání ÚP ČR celkem 185 skupinových poradenských aktivit v rámci regionálních individuálních projektů. Tyto aktivity byly realizovány pro celkem 1 359 klientů. Individuální poradenství bylo poskytnuto v rámci regionálních projektů celkem 2 943 klientům. ÚP ČR rovněž realizoval další akce v počtu 565, především prezentace IPS na

veletrzích, výstavách, burzách práce, či setkání s výchovnými poradci, rodiči žáků apod.

**Tabulka 2 Interní poradenství**

	Počet akcí	Počet účastníků/ klientů
<b>Informační a poradenská střediska (IPS)</b>		
Skupinové akce pro školy	4 446	94 905
Akce pro UoZ	2 965	29 762
<b>Další poradenské aktivity</b>		
Skupinové informační schůzky	5 677	98 317
Individuální poradenství	-	147 106
Bilanční diagnostika	-	178
Skupinové poradenství v rámci RIP	185	1 359
Individuální poradenství v rámci RIP	-	2 943
Akce ÚP – prezentace IPS na veletrzích, burzy práce, apod.	565	-

Externí poradenství bylo v roce 2015 zabezpečováno prostřednictvím odborných zařízení 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. Skupinových poradenských aktivit zabezpečovaných externě se uskutečnilo celkem 591 pro 6 404 klientů. Individuální poradenství zajišťované prostřednictvím nákupu služeb bylo zrealizováno pro 525 klientů. Bilanční diagnostika byla oproti skupinovému či individuálnímu poradenství zajišťována především nákupem služeb, a to pro 1 486 klientů.

**Tabulka 3 Externí poradenství**

	Počet akcí	Počet účastníků/ klientů
Skupinové poradenské aktivity	591	6 404
Individuální poradenství zajišťované prostřednictvím nákupu služeb	-	525
Bilanční diagnostika	-	1 486

Významnou součástí skupinových poradenských programů jsou Job Cluby, které představují ucelený aktivizační poradenský program. Počet realizovaných programů v roce 2015 byl celkem 345. Počet účastníků zařazených do programů byl celkem 3 292, z toho bylo 2 782 úspěšných absolventů.

Na základě průběžného monitorování poskytovaných služeb musíme konstatovat, že jednoznačně převažuje poradenství interně zajišťované ÚP ČR nad externími, nakupovanými poradenskými aktivitami.

## 7.2 Rekvalifikace

Rekvalifikace se svým zaměřením, obdobně jako v uplynulých letech, přizpůsobovaly požadavkům trhu práce a struktuře VPM. Využívaly se nejen pro získání nové nebo rozšíření stávající kvalifikace, ale také k jejímu zvýšení a prohloubení, včetně udržování a obnovování dosavadních kompetencí. Rekvalifikace patří co do počtu účastníků mezi nevyužívanější nástroj aktivní politiky zaměstnanosti APZ. V roce 2015 se rekvalifikace zúčastnilo 38 078 osob, v roce 2014 to bylo 46 454 osob. Vzhledem k počtu evidovaných UoZ na ÚP ČR se jedná o srovnatelné počty účastníků, kteří se v uvedených obdobích rekvalifikace zúčastnili.

Rekvalifikace zabezpečované ÚP ČR se v roce 2015 zúčastnilo 20 437 osob a 17 641 osob se zúčastnilo rekvalifikace „zvolené“, tj. rekvalifikace, kdy si klient sám vybírá rekvalifikační kurz a rekvalifikační zařízení, a žádá ÚP ČR o schválení a úhradu zvolené rekvalifikace. Z celkového počtu klientů, kteří byli v uvedeném období na rekvalifikaci zařazeni, jich více jak 80 % rekvalifikační kurz úspěšně ukončilo. Na rekvalifikaci ÚP ČR vynaložil 380 350 tis. Kč (v roce 2014 to bylo 343 896 tis. Kč).

Mezi nejčastěji realizované rekvalifikace, které zabezpečoval ÚP ČR, patřily kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, svářečské kurzy a kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů. Z hlediska kvalifikace byli mezi účastníky kurzů nejvíce zastoupeni uchazeči nebo zájemci o zaměstnání s výučním listem, úplným středním vzděláním s maturitou a základním vzděláním; z hlediska věku účastníci mezi 35 a 45 a mezi 50 a 55 lety.

U zvolených rekvalifikací byly nejvíce požadovány rekvalifikace pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy, kurzy z oblasti péče o tělo (kosmetiku). Z hlediska kvalifikace bylo zastoupení uchazečů nebo zájemců o zaměstnání obdobné jako u zabezpečovaných rekvalifikací, tj. nejvíce účastníků zvolené rekvalifikace bylo s výučním listem, maturitou a základním vzděláním. Z hlediska věku se jednalo o účastníky mezi 20 a 30 a mezi 35 a 39 lety.



Vzhledem k požadavkům zaměstnavatelů byly přednostně podporovány rekvalifikace s praktickou částí výuky a rekvalifikace směřující ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. Podstatná je skutečnost, že rekvalifikace musí být účelná, tj. že po jejím absolvování existuje reálná šance na pracovní uplatnění.

### **7.3 Projekt „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“**

V rámci projektu Státního úřadu inspekce práce „Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR“ byla ÚP ČR realizována klíčová aktivita č. 08 „Činnost pracovního týmu poradců prevence nelegálního zaměstnávání“ (dále jen „KA 08“).

Na realizaci zmíněné aktivity se podílelo celkem 157 projektových zaměstnanců. Realizace KA 08 byla původně plánovaná od listopadu 2013 do října 2015, v rámci žádosti o podstatnou změnu projektu byla prodloužena do 31. 12. 2015.

Cílem KA 08 byla prevence a znesnadnění výkonu nelegálního zaměstnávání jednotlivých UoZ. Konkrétně ztížení, respektive zabránění zneužívání systému, spočívající ve výkonu nelegální práce paralelně s evidencí na ÚP ČR a současně možným pobíráním podpory v nezaměstnanosti či pobíráním sociální dávky. Důraz byl kladen na maximálně efektivní práci s UoZ způsobem intenzivního individuálního i skupinového poradenství směřujícího k uplatnění na trhu práce.

Při skupinového poradenství byli UoZ vzděláváni formou krátkých seminářů v oblasti finančně-právní, pracovně právní, sociálně právní a společenské. V rámci intenzivního individuálního poradenství poradci pomáhali UoZ v identifikaci možného pracovního uplatnění, řešili jejich aktuální situaci, konzultovali situace, které mohly nasvědčovat existenci nelegálního zaměstnávání.

KA 08 byla realizována ve všech krajích ČR a bylo do ní zařazeno celkem 48,9 tis. UoZ. Díky práci poradců a jejich vysoce individuálnímu přístupu k vybraným UoZ přinesla KA 08 další pozitivní výsledky nejen v osvětové činnosti v oblasti prevence nelegálního zaměstnávání, ale měla svůj přínos také v oblasti uplatňování dlouhodobě evidovaných UoZ na trhu práce.

V následujícím období bude zajišťována udržitelnost KA 08 prostřednictvím nově zřízených systemizovaných služebních míst, která navazují na realizovanou aktivitu. Nadále bude pokračovat i úzká spolupráce se Státním úřadem inspekce práce.

## 7.4 Pracovní rehabilitace

V souvislosti s přijetím vnitřních řídicích aktů došlo na základě ustanovení poradců pro pracovní rehabilitaci a krajských koordinátorů zaměstnávání osob se zdravotním postižením k zintenzivnění individuální práce s osobami se zdravotním postižením. Prostřednictvím individuálních a skupinových poradenských aktivit byla zvýšena informovanost klientů o možnosti zapojení se do pracovní rehabilitace. Na základě těchto aktivit bylo v roce 2015 uzavřeno celkem 159 individuálních plánů pracovní rehabilitace. V roce 2014 to bylo 74.

Na základě nastavování prostupného systému sociální a pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením došlo k nalezení stěžejních bodů spolupráce mezi ÚP ČR a poskytovateli služeb sociální rehabilitace a sociálně terapeutických dílen. Tato spolupráce přináší klientům jednodušší přechod mezi výše uvedenými sociálními službami a službami zaměstnanosti.

Cílem všech aktivit je zjednodušení vstupu na trh práce pro osoby se zdravotním postižením.

## 8. ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANOST A MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

Generální ředitelství ÚP ČR plní funkci styčného místa v rámci členských států EU/EHP a Švýcarska pro oblast dávek v nezaměstnanosti spadajících pod Nařízení EP a Rady (ES) 883/2004 a Nařízení EP a Rady (ES) 987/2009 (dále jen „nařízení“).

### 8.1 Refundace dávek v nezaměstnanosti

Oblast refundace – příjmy se týká finančních prostředků, které ČR požaduje po státu EU/EHP a Švýcarska za osoby, které v ČR pobíraly podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci, ale jejich poslední zaměstnání bylo ve státě EU/EHP a Švýcarska. V závislosti na délce zaměstnání v zahraničí je možné refundaci žádat maximálně za 3 měsíce (při délce zaměstnání v zahraničí do 12 měsíců v předchozích 2 letech) nebo za 5 měsíců (při délce zaměstnání v zahraničí nad 12 měsíců v posledních 2 letech).

Oblast refundace – výdaje se týká finančních prostředků, které ČR hradí do státu EU/EHP a Švýcarska, kde dotyčná nezaměstnaná osoba pobírala podporu v nezaměstnanosti, ale stát posledního zaměstnání byla ČR. Obdobně jako u příjmů se hradí částka v závislosti na délce zaměstnání v ČR. Maximálně 3 měsíce (při délce zaměstnání v ČR do 12 měsíců v předchozích 2 letech) nebo maximálně 5 měsíců (při délce zaměstnání v ČR nad 12 měsíců v předchozích 2 letech).

Bilance za refundace dávek v nezaměstnanosti je za rok 2015 na straně příjmů přes 174 000 tis. Kč a na straně výdajů přes 38 000 tis. Kč. Ve srovnání s předchozími obdobími lze říci, že efektivita získaných refundací se stále mírně zlepšuje. Celková bilance je rovněž výrazně pozitivní. Od zavedení uplatňování refundací podle uvedených nařízení (tj. od roku 2010) získala ČR přes 494 000 tis. Kč a vyplatila necelých 183 000 tis. Kč.

S většinou členských států je, i přes nejednoznačný výklad nařízení, spolupráce v oblasti refundací podpor v nezaměstnanosti velmi dobrá a své závazky vyplývající z nařízení plní např. Švédsko, Belgie, Švýcarsko, Island, Nizozemí atd. Výborná spolupráce byla rozvinuta s Německem, Rakouskem a Slovenskem, což jsou z hlediska objemu finančních prostředků v oblasti úhrad podpory v nezaměstnanosti nejvýznamnější partneři ČR.

Naopak poněkud problematická je komunikace např. se Španělskem nebo Francií. Své závazky neplní Velká Británie, která uplatňuje rozdílný výklad nařízení než ostatní členské státy. Tento nesoulad řeší generální ředitelství ÚP ČR ve spolupráci s MPSV. K dané problematice již proběhla i jednání na úrovni ministrů obou států. Přetrvávají problémy s Itálií, která nereaguje na výzvy. Urgence zasílané z generálního ředitelství ÚP ČR i MPSV jsou v případě Itálie dosud bez efektu.

## **8.2 Evropské služby zaměstnanosti**

Evropské služby zaměstnanosti (dále jen „EURES“) představují jednu z nejdůležitějších iniciativ veřejných služeb zaměstnanosti na evropském trhu práce. Službu zajišťuje více než 900 EURES poradců na území celkem 32 členských států EU/EHP a Švýcarska.

EURES usnadňuje volný pohyb pracovních sil v rámci EU/EHP a Švýcarska poskytováním poradenských informačních a zprostředkovatelských služeb. Zájemci o práci v zahraničí mohou získat komplexní informace o pracovních příležitostech

a životních a pracovních podmínkách v dané zemi. V současnosti EURES zintenzivňuje spolupráci se zaměstnavateli s cílem vyhledat a umístit jazykově vybavené přeshraniční zaměstnance, kteří nemohou najít práci ve své zemi.

Na základě reformy fungování sítě EURES a doporučení Evropské komise byly v roce 2015 služby EURES ČR spolufinancovány z prostředků ESF - Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost (dále jen „OP LZZ“) a státního rozpočtu ČR. Projekt „Evropské služby zaměstnanosti ČR“ (EURES ČR) byl realizován v období 1. 1. 2015 – 30. 11. 2015.

Pro EURES ČR v tomto období pracovalo celkem 32 projektových zaměstnanců, z toho 6 v Národní koordinační kanceláři na GŘ ÚP ČR (dále jen „NKK“) a 26 EURES poradců na krajských pobočkách a vybraných kontaktních pracovištích ÚP ČR.

Mezi hlavní činnosti NKK EURES ČR patřilo v prvních měsících roku 2015 zajišťování realizace klíčových aktivit projektu EURES ČR a spolupráce na výběrových řízeních na pozice EURES poradců junior. V průběhu celého roku 2015 pak dále probíhala koordinace a finanční zajištění jednotlivých aktivit projektu v regionech ČR, pořádání pracovních setkání realizačního týmu EURES ČR, účast zástupců NKK na národních i mezinárodních akcích sítě EURES apod.

EURES poradci v jednotlivých regionech ČR poskytovali v roce 2015 individuální a skupinové poradenství UoZ, ZoZ a také českým i zahraničním zaměstnavatelům. Toto poradenství bylo realizováno jak přímo na pracovištích ÚP ČR ve všech regionech, tak i v rámci různých akcí sítě EURES, jako jsou např. burzy práce, veletrhy, náborové semináře, přednášky, školení, workshopy, prezentace, poradenské dny, atd. Tyto akce zástupci sítě EURES ČR buď přímo sami organizovali, nebo se jich účastnili, a to na národní i mezinárodní úrovni.

Mezi nejvýznamnější akce, kterých se zástupci sítě EURES ČR v roce 2015 zúčastnili, patřily například veletrhy pracovních příležitostí JobsExpo 2015, veletrh Profesia days 2015 v Praze nebo EDUCA MY JOB 2015 v Liberci. Neopomenutelnou součástí EURES aktivit byly také další veletrhy pracovních příležitostí (iKariéra) konané v Praze, ve Zlíně a v Brně, zaměřené na specifické obory.

Síť EURES ČR se zúčastnila jako vystavovatel také řady regionálních burz práce, např. Jobfairu VŠTE v Českých Budějovicích, Veletrhu pracovního uplatnění v medicíně a farmacii při Lékařské fakultě UK v Hradci Králové, veletrhu Kontakt 2015 v Pardubicích, veletrhu Job Challenge v Brně. Dále se i v roce 2015 pořádaly

celorepublikově poradenské dny pro uchazeče o zaměstnání nebo semináře a přednášky zaměřené na téma pracovní mobility na evropském trhu práce, které byly určeny posluchačům z řad studentů středních a vysokých škol, zájemcům o práci v zahraničí, zaměstnavatelům a zástupcům partnerských institucí.

Úspěšnou aktivitou bylo také pořádání tzv. „EURES World café“. Jednalo se o odborné, moderované workshopy, zaměřené na sdílení informací a příkladů dobré praxe mezi odborníky při řešení problematiky evropské pracovní mobility. V průběhu roku 2015 se tyto workshopy konaly v Praze, Zlíně, Českých Budějovicích, Jihlavě, Ústí nad Labem a v Olomouci. Výstupem těchto workshopů bylo mj. také zpracování materiálu „Sborník řešených kauz v rámci EURES World café“.

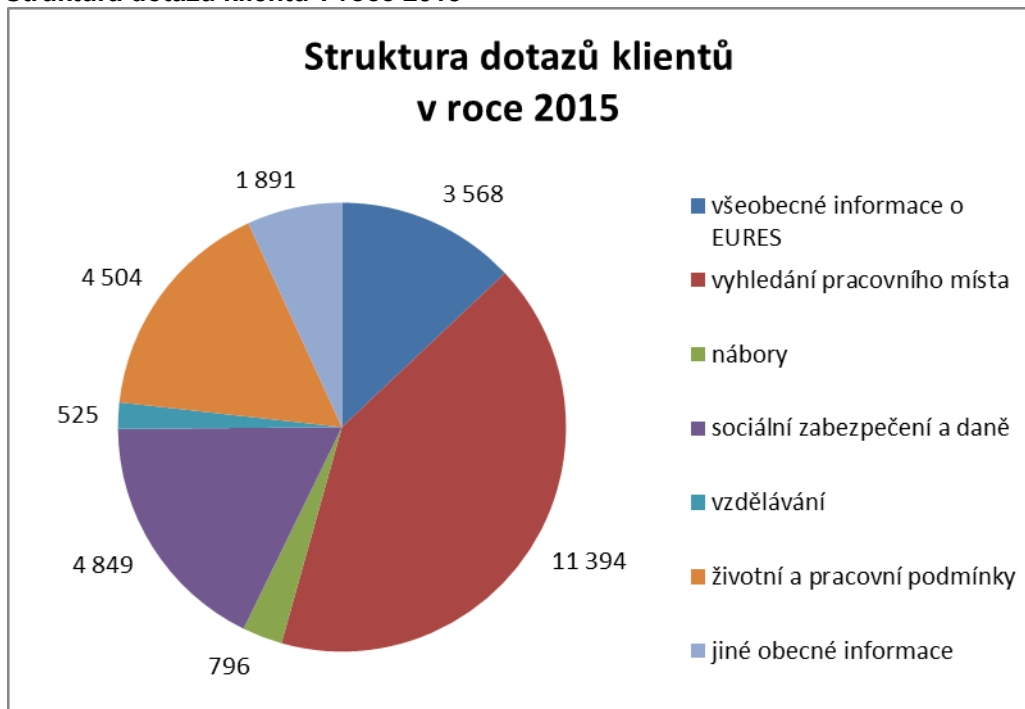
V kvantitativním zhodnocení služeb poskytovaných sítí EURES ČR došlo k navýšení počtu poskytnutých služeb ve srovnání se stejným obdobím roku 2014, a to jak u realizovaných individuálních kontaktů se zájemci a uchazeči o zaměstnání, tak i se zaměstnavateli a zaměstnanci veřejných služeb zaměstnanosti.

**Tabulka 4 Kontakty realizované v rámci činnosti EURES**

	<b>Rok 2015 (1.1.2015 - 30.11.2015)</b>	<b>Rok 2014 (1.1.2014 – 30.11.2014)</b>
<b>Počet individuálních kontaktů s uchazeči o zaměstnání</b>	27 527	23 082
<b>Počet kontaktů se zaměstnavateli</b>	5 364	3 011
<b>Počet kontaktů se zaměstnanci veřejných služeb zaměstnanosti</b>	5 351	4 872

Co se týče struktury dotazů, nejvíce zájemců o zaměstnání v zahraničí se zajímalo o vyhledání volného pracovního místa (více než 11 tis. dotazů), druhou nejčastěji dotazovanou oblastí bylo sociální zabezpečení a daně (téměř 5 tis. dotazů). Třetí nejčastější požadovanou oblastí informací byly životní a pracovní podmínky v členských státech sítě EURES (cca 4 500 dotazů).

Graf 2 Struktura dotazů klientů v roce 2015



Aby EURES poradci a další zaměstnanci ÚP ČR dokázali všestranně pracovat se širokým spektrem klientů ÚP ČR v rámci poradenství a zprostředkování zaměstnání, účastnili se v roce 2015 EURES poradci také řady školení pořádaných jednak na evropské úrovni (Initial Training, Advanced training a Virtual Training), ale také školení realizovaných externí společnostmi. Tato školení byla zaměřena na strategii náboru a výběru zaměstnanců a zprostředkování zaměstnání z/do zahraničí a také na rozvoj komunikačních a prezentačních dovedností. Pro nové EURES poradce a zaměstnance NKK bylo určeno vstupní školení (Pre-initial Training), zaměřené na proškolení zaměstnanců v agendě evropské pracovní mobility, zabezpečené EURES poradci seniory a zaměstnance NKK, kteří působili jako lektori v rámci tohoto školení.

EURES poradci také pořádali přímo v jednotlivých regionech interní školení pro zaměstnance ÚP ČR, která se skládala ze dvou modulů - základní školení EURES pro zaměstnance ÚP ČR (hlavními tematickými oblastmi v rámci školení byla struktura a fungování sítě EURES, situace na trhu práce v EU, služby EURES pro klienty, portály a informační zdroje, principy nařízení o koordinaci sociálního zabezpečení) a návazné školení pro kontaktní osoby EURES (hlavními tématy byl profil mobilního zaměstnance, příprava na pohovor ve vybraných zemích EU, přehled nejčastěji poptávaných profesí, řešení případových studií a nejčastějších problémů).

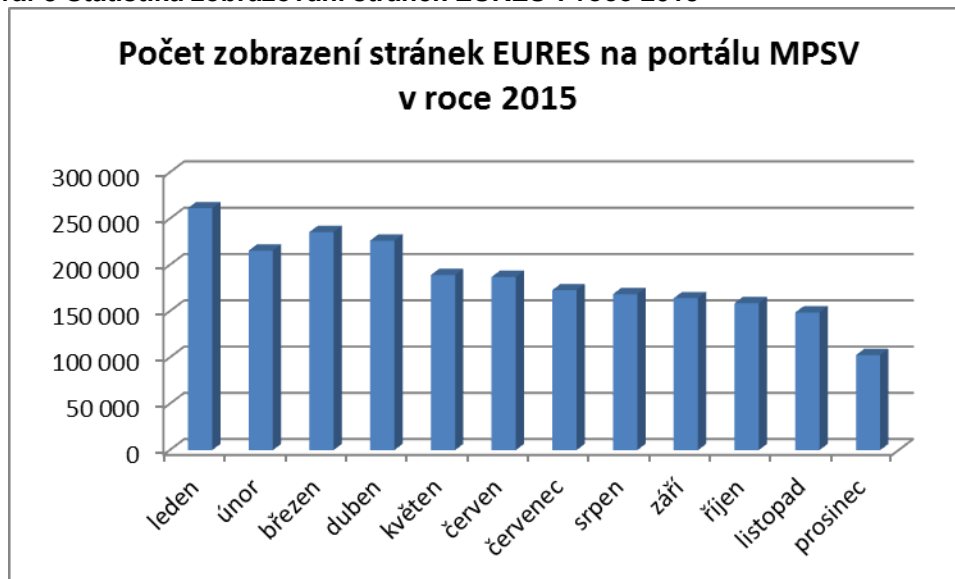
Důležitou roli hrála síť EURES v roce 2015 také v příhraničních regionech, kde sloužila k poskytování informací o záležitostech souvisejících s příhraniční pracovní mobilitou. Mobilita v příhraničních regionech byla podporována při spolupráci v partnerstvích EURES-T Bavorsko-Čechy, TriRegio a Beskydy. V rámci partnerství EURES-TriRegio a EURES-T Čechy-Bavorsko proběhlo v roce 2015 několik přeshraničních burz práce, např. burzy práce v konané v Chomutově, Lounech a v Karlových Varech. Příhraniční partnerství EURES-T vytvořila spolehlivou komunikační strukturu, která se odráží v aktivním zapojování a spolupráci v naplánovaných projektech a aktivitách. Příkladem dobré praxe je fungování Poradenské kanceláře Spolkového úřadu práce v Plzni, kdy zaměstnanci ÚP z Weidenu, Schwandorfu a Deggendorfu spolu s EURES poradci z ČR spolupracují při skupinových a individuálních poradenských činnostech pravidelně třikrát měsíčně. Další součástí aktivit EURES-T jsou také odborné semináře a workshopy. V roce 2015 byla nově vybudovaná „Welcome Centra“ v Plzni a Karlových Varech, kde odborní zaměstnanci podávají specifické informace týkající se otázek souvisejících s hledáním práce v Německu. Podpora pracovní mobility v příhraničním regionu Beskydy byla zajištěna sítí EURES, současně byla podána žádost o grant pro partnerství EURES-T na rok 2016.

Zaměstnanci EURES ČR se v roce 2015 také zapojili do souvisejících evropských projektů „Guide My Way“ a „Your first EURES job 4.0“, které jsou určeny především mladým uchazečům o práci.

Další z klíčových aktivit EURES ČR byla také publicita projektu a sítě EURES. V roce 2015 došlo k aktualizaci informačních a propagačních materiálů – jednalo se o informační letáky o práci ve vybraných zemích EU (Velká Británie, Německo, Rakousko), dále informační letáky „Životní a pracovní podmínky v ČR“ (česká, anglická a polská verze), leták „Sezónní práce v zemích EU“ a leták „Buďte opatrní při hledání práce v zahraničí“. V novinách MPSV „Práce a sociální politika“ vycházel také každý měsíc PR článek o nejnovějších aktivitách sítě EURES.

Klienti využívali informace i na stránkách národního portálu EURES [www.eures.cz](http://www.eures.cz), který je integrován na Integrovaném portálu MPSV. Nejvíce prohlíženy byly stránky v lednu (přes 260 tis. zobrazení) a březnu 2015 (cca 235 tis. zobrazení).

Graf 3 Statistika zobrazování stránek EURES v roce 2015



V rámci projektu EURES ČR byly také vytvořeny 4 inovativní produkty, a to „Metodický materiál problematiky evropské pracovní mobility pro EURES poradce a zaměstnance ÚP ČR“, „Metodický průvodce v oblasti zprostředkování zaměstnání v EU/EHP a Švýcarsku pro EURES poradce“, „Komunikační a informační strategie EURES ČR na období 2016 – 2017“ a „Sborník řešených kauz v rámci EURES World cafe“.

### 8.3 Zahraniční zaměstnanost

Činnost Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnávání cizích státních příslušníků se zaměřují především na dvě základní oblasti:

- evidence zahraniční zaměstnanosti
- vydávání rozhodnutí ve věci povolování zaměstnání cizinců a vydávání závazných stanovisek k dalšímu zaměstnávání cizinců, kteří jsou držitelé zaměstnanecké karty.

Zatímco evidenční povinnost vyplývající z ustanovení § 102 zákona o zaměstnanosti pokrývá zaměstnance ze zahraničí jako celek (týká se tedy všech cizích státních příslušníků bez ohledu na jejich státní příslušnost, pobytový status nebo povinnost získat některé z pracovních oprávnění), agenda vydávání povolení k zaměstnání a závazných stanovisek je zaměřena výhradně na cizince ze třetích zemí, kteří ke



svému zaměstnání na českém trhu práce potřebují povolení k zaměstnání vydávané Úřadem práce ČR nebo zaměstnaneckou kartu vydávanou Ministerstvem vnitra.

K 31. 12. 2015 evidoval Úřad práce ČR celkem 323 244 zaměstnanců ze zahraničí, mezi nimiž podílem 64% převažovali muži. Z celkového počtu zahraničních zaměstnanců pak z hlediska formy evidence převažují s počtem 245 333 občané EU/EHP a Švýcarska, následováni v počtu 61 060 cizinci, kteří k výkonu zaměstnání na území ČR nepotřebují žádný druh pracovního povolení. Cizinci, kteří jsou držitelé povolení k zaměstnání vydaného Úřadem práce ČR, byli k uvedenému datu zastoupeni v počtu 7 380, držitelů zaměstnaneckých karet evidoval Úřad práce ČR 9 138, držitelů modrých karet 224 a zelených karet 109.

Z hlediska občanství zaměstnanců ze zahraničí byla ke sledovanému datu s počtem 150 317 osob nejpočetněji zastoupena skupina zaměstnanců ze Slovenska, následovali občané Ukrajiny s počtem 41 847 a občané Polska s počtem 24 982, dále zahraniční zaměstnanci z Rumunska s počtem 22 861 osob a občané Bulharska v počtu 19 782 osob.

Podle národní klasifikace zaměstnání zastávalo k 31. 12. 2015 nejvíce zaměstnanců ze zahraničí pozice pomocných a nekvalifikovaných zaměstnanců s počtem 84 140 osob, což v celkovém počtu zaměstnanců ze zahraničí představuje 28,62%. S početním odstupem pak následovala 8. třída (obsluha strojů a zařízení) s počtem 56 895 následovaná skupinou řemeslníci a opraváři s počtem 44 971 osob.

Od června 2014, kdy nabyla účinnosti novela zákona č. 326/199 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, vydává Úřad práce ČR rozhodnutí o povolení k zaměstnání pouze pro některé specifické skupiny zaměstnanců ze zahraničí, jakými jsou např. sezónní zaměstnanci, cizinci vyslaní svým zahraničním zaměstnavatelem k výkonu zaměstnání u českého zaměstnavatele, členové družstev, členové obchodních společností, a další (více viz ustanovení § 89 - § 97 zákona o zaměstnanosti).

V roce 2015 vydal Úřad práce ČR celkem 9 105 nových rozhodnutí o povolení k zaměstnání

a prodloužil celkem 1 602 povolení k zaměstnání. Nejčetněji byla s počtem 3 175 nově vydaných a 897 prodloužených povolení zastoupena skupina zahraničních zaměstnanců, kteří v pozici členů družstva nebo členů statutárního nebo jiného orgánu družstva plní úkoly vyplývající z předmětu činnosti právnické osoby. Další početnou skupinu s 2 259 nově vydanými povoleními k zaměstnání představují

zaměstnanci, kteří v ČR vykonávají práce závislé na střídání ročních období, tzv. sezónní zaměstnanci.

Vedle povolení k zaměstnání se činnost Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnanosti občanů třetích zemí zaměřuje také na zaměstnávání cizinců, kteří jsou držiteli zaměstnaneckých karet vydávaných Ministerstvem vnitra. V případě žádostí o novou zaměstnaneckou kartu se činnost úseku zprostředkování Úřadu práce soustředí především na obsazení nahlášeného volného pracovního místa některým z uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. V případě prodlužování zaměstnaneckých karet pak Úřad práce ČR svým závazným stanoviskem, jehož vydání předchází podrobný průzkum trhu práce zohledňující atributy prodlužovaného pracovního místa ve vztahu k předpokládanému vývoji trhu práce v daném regionu, vyjadřuje souhlasem nebo nesouhlasem k dalšímu zaměstnání cizince, který je držitelem zaměstnanecké karty. Na základě takto vydaného stanoviska pak Ministerstvo vnitra rozhoduje o prodloužení nebo neprodloužení zaměstnanecké karty cizince. V roce 2015 vydaly krajské pobočky Úřadu práce ČR a pobočka pro hl. m.

Statistické údaje zahraniční zaměstnanosti jsou uvedeny v **příloze č. 4**.

## 9. AGENTURY PRÁCE

V roce 2015 bylo Oddělením agentur práce přijato celkem 995 žádostí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Z toho se ve 306 případech jednalo o opakované žádosti fyzických nebo právnických osob, kterým již bylo v minulosti vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Oddělení agentur práce požádalo v roce 2015 v 895 případech Ministerstvo vnitra České republiky podle ustanovení §60a zákona o zaměstnanosti o součinnost (ve věci vydání závazného stanoviska) a obdrželo následně celkem 638 souhlasných závazných stanovisek, které tvořily podklad pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání žádajícím osobám. V roce 2015 vydalo Oddělení agentur práce celkem 618 rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání

Od roku 2014, a zejména ve velkém rozsahu v roce 2015, byla ze strany Oddělení agentur práce zintenzívněna spolupráce se Státním úřadem inspekce práce, s cílem dosáhnout dodržování pracovněprávních předpisů ze strany agentur práce. V této

souvislosti je třeba vzít v úvahu, že kontrolní kompetence týkající se dodržování pracovněprávních předpisů má směrem k agenturám práce pouze Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní inspektoráty práce.

Oddělení AP v uplynulém kalendářním roce, kromě udělování povolení ke zprostředkování zaměstnání, rovněž opětovně průběžně přistupovalo k výkonu správních činností při odejímání již udělených povolení ke zprostředkování zaměstnání a to ze všech důvodů stanovených zákonem.

Nominální údaje za rok 2015 jsou uvedeny v **příloze č. 5**.

## 10. AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Cílem realizace aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) je, aby nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti pomohly návratu na trh práce osobám, které by se vzhledem ke svému věku, ke svým vzdělanostním, zdravotním a osobnostním dispozicím bez této podpory jen stěží uplatnili na volném trhu práce. APZ slouží rovněž jako prevence proti sociálnímu vyloučení. V návaznosti na cíle stanovené v roce 2014 pokračovala také v roce 2015 podpora tvorby míst na zkrácený pracovní úvazek. Důvodem k tomuto kroku je jednak snaha o poskytnutí podpory co nejširšímu okruhu problémově umístitelných uchazečů o zaměstnání, tak i snaha optimalizovat podporu i pro ty uchazeče o zaměstnání, kteří z různých důvodů nejsou schopni vykonávat pracovní činnost na plný úvazek. Úřad práce ČR v roce 2015 pokračoval ve zvýšené motivaci zaměstnavatelů přijímat mladé do 30 let věku a osoby starší 50 let věku. Nástroje a opatření APZ byly v roce 2015 přednostně financovány z prostředků ESF, částečně z národních zdrojů. Vývoj v oblasti APZ roku 2015 je uveden v **příloze č. 6**.

### 10.1 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“) jsou vytvářeny jako pracovní místa pro časově omezené umístění uchazeče o zaměstnání a slouží zejména k aktivizaci a získání či zachování pracovních návyků u té skupiny uchazečů o zaměstnání, kde je předpoklad vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti a ztráty kompetencí rozhodných

k získání a udržení zaměstnání. Umístění uchazeči o zaměstnání vykonávají zejména práce spočívající v nízko kvalifikovaných pomocných pracích při údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov, komunikací nebo jiných obdobných činnostech realizovaných ve prospěch obcí nebo veřejně prospěšných institucí.

Během roku 2015 bylo v rámci VPP vytvořeno celkem 34 541 pracovních míst (za stejné období roku 2014 to bylo 22 567 pracovních míst). Z uvedeného celkového počtu bylo 796 pracovních míst financováno ze státního rozpočtu a 33 745 pracovních míst z finančních prostředků ESF. Celkem bylo na tento druh pracovních míst umístěno 35 169 uchazečů o zaměstnání, což je o 12 202 více, než v roce 2014. V roce 2015 bylo vyčerpáno na nástroj VPP z národních prostředků, resp. státního rozpočtu 187 262 tis. Kč (oproti 166 826 tis. Kč v roce 2014). Z ESF bylo vyčerpáno 2 481 378 tis. Kč oproti 1 902 878 tis. Kč v roce 2014.

## 10.2 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“) jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem a jejich zapracování na finančně podpořeném pracovním místě jim může umožnit dlouhodobější nebo trvalé zaměstnání. Tímto nástrojem jsou podporována též pracovní místa zřízená uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen „SÚPM-SVČ“).

V roce 2015 ÚP ČR poskytl příspěvek na vyhrazení 48 543 pracovních míst (za stejné období roku 2014 to bylo 30 497) SÚPM. Z celkového počtu bylo v roce 2015 1 803 pracovních míst finančně podpořeno v rámci národních prostředků, tj. státního rozpočtu a 46 740 v rámci prostředků ESF), což je o 18 046 více než za stejné období v roce 2014.

Vyčerpáno bylo v roce 2015 na vyhrazení pracovních míst v rámci tohoto nástroje APZ z národních prostředků (státního rozpočtu) 214 462 tis. Kč oproti 186 106 tis. Kč v roce 2014. V rámci ESF bylo vyčerpáno 3 441 459 tis. Kč oproti 1 616 784 tis. Kč roku 2014.

Příspěvek na zřízení SÚPM byl v roce 2015 poskytnut na vybavení 2 689 pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání a bylo vyčerpáno 151 055 tis. Kč. Z tohoto počtu bylo zřízeno 46 pracovních míst u zaměstnavatelů (celkem vyčerpáno 3 898 tis. Kč)

a 2 643 pracovních míst zřídili uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodli zahájit samostatnou výdělečnou činnost (celkem vyčerpáno 147 157 tis. Kč). Příjemci příspěvku na SÚPM-SVČ mohou dále získat překlenovací příspěvek, celkem bylo tímto příspěvkem za sledované období podpořeno 273 osob (celkem vyčerpáno 4 525 tis. Kč).

### **10.3 Chráněná pracovní místa**

Chráněné pracovní místo (dále jen „CHPM“) je pracovní místo zřízené nebo vymezené zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s ÚP ČR. Dohoda o vymezení CHPM se uzavírá na dobu 3 let. Zřízené CHPM musí být obsazeno po dobu 3 let. Na zřízení CHPM poskytuje ÚP ČR zaměstnavateli příspěvek.

V roce 2015 bylo finančně podpořeno zřízení celkem 871 nových chráněných pracovních míst, na která bylo umístěno od počátku roku 1 255 OZP a bylo vyčerpáno 53 184 tis. Kč oproti 81 855 tis. Kč v roce 2014. V těchto počtech jsou zahrnuta i pracovní místa pro OZP, které se rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Dále bylo vymezeno celkem 24 465 CHPM.

ÚP ČR může na zřízená nebo vymezená CHPM poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Ve sledovaném období byl příspěvek poskytnut na 115 CHPM a bylo vyčerpáno 3 090 tis. Kč.

Zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, vzniká nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM. Ve sledovaném období bylo na tento příspěvek vyčerpáno celkem 4 320 059 tis. Kč oproti 4 018 724 tis. Kč za rok 2014.

### **10.4 Méně využívané nástroje APZ**

Méně využívanými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti jsou příspěvek na zapracování (podpořen 1 UoZ, vyčerpáno 25 tis. Kč) a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (0).

## 10.5 Investiční pobídky

V roce 2015 bylo možné poskytnout v územních oblastech (okresech) s vyšší nezaměstnaností, než 25% a 50% nad celorepublikovým průměrem, podporu zaměstnavatelům formou poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v rámci investičních pobídek podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a na základě Dohody ÚP ČR o poskytnutí hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst ve výši 100 tis. a 200 tis. Kč na jedno pracovní místo a na úhradu nákladů rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců ve výši 25% a 50% podle § 111 zákona o zaměstnanosti (dále jen Dohoda). Tyto územní oblasti (okresy) byly v roce 2015 Bruntál, Karviná a Ostrava v Moravskoslezském kraji a Ústí nad Labem, Most a Chomutov v Ústeckém kraji.

V roce 2015 poskytl ÚP ČR hmotnou podporu pěti zaměstnavatelům (tři v Moravskoslezském kraji a dva v Ústeckém kraji) na základě doplatku (po provedené následné veřejnosprávní kontrole ze strany generálního ředitelství ÚP ČR) k již dříve uzavřeným Dohodám na vytvoření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců v celkové výši 11 825 tis. Kč.

V roce 2015 bylo vydáno, na základě stanoviska ÚP ČR a MPSV, dvěma zaměstnavatelům Rozhodnutí Ministerstva průmyslu a obchodu České republiky o příslibu investiční pobídky. Jedná se o dva zaměstnavatele v Ústeckém kraji, kteří mohou získat hmotnou podporu na cca 362 nově vytvořených pracovních míst.

## 10.6 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nárok na tento příspěvek vychází z ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek je určen na refundaci 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Výše poskytovaného příspěvku je max. 8 000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti (tj. osoby v 1. – 3. stupni invalidity) a max. 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.

Zaměstnavatel může uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, a nejvýše o 1 000 Kč na jednoho zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou. Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP je poskytován čtvrtletně zpětně, resp. po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. V roce 2015 ÚP ČR vyplatil v rámci tohoto příspěvku celkem 4 320 059 tis. Kč. Celkové čerpání v členění dle jednotlivých krajských poboček ÚP ČR je uvedeno v **příloze č. 7**.

## 11. REGIONÁLNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY

Regionální individuální projekty (dále jen RIP) realizoval Úřad práce ČR na základě výzev Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost ESF (dále jen OP LZZ), vyhlašovaných MPSV ČR. Projekty byly zaměřeny na komplexní řešení situace určité cílové skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce v regionu při využití více nástrojů a opatření APZ s přihlédnutím k regionálním odlišnostem a dále na realizaci inovativních opatření zaměřených na podporu a zaměstnanost mladých osob do 30 let a na podporu konkurenceschopnosti firem prostřednictvím vzdělávání zaměstnanců.

V roce 2015 bylo k 30. 11. 2015 v realizaci 97 RIP, a to prostřednictvím krajských poboček ÚP ČR. Tyto projekty byly zaměřeny na specifické cílové skupiny, které byly ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností například z důvodu věku, zdravotního znevýhodnění, péče o dítě nebo závislou osobu nebo v důsledku hromadného propouštění, z čehož bylo 13 RIP oblasti podpory 1.1 Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků, 1 RIP v oblasti podpory 1.2 Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků a 83 RIP v oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti.

Celkem bylo za RIP od počátku realizace v roce 2013 do 30. 11. 2015 vyčerpáno za všechny projekty 4 085 000 tis. Kč, z toho v roce 2015 bylo čerpáno 2 068 000 tis. Kč.

### **11.1 Odborné praxe pro mladé do 30 let**

V oblasti podpory 2.1 Posílení aktivních politik zaměstnanosti realizoval ÚP ČR od 1. července 2013 do 30. listopadu. 2015 14 RIP pod souhrnným označením Odborné praxe pro mladé do 30 let. Celková alokace činila 1 838 000 tis. Kč. Tyto projekty poskytovaly nezaměstnaným mladým osobám do 30 let potřebnou praxi u zaměstnavatele, a to často za přítomnosti mentora. O projekt byl velký zájem mezi uchazeči o zaměstnání i mezi zaměstnavateli a rovněž tato aktivita patřila mezi priority EU v rámci programu Evropské komise „Záruky pro mladé“.

V roce 2015 bylo uzavřeno 1 883 dohod o poskytnutí příspěvku na SÚPM a na ně navázalo 228 dohod o poskytnutí příspěvku na mentora. Zařazeno bylo 1 647 uchazečů o zaměstnání a firmy v tomto roce nabídly 1 754 volných pracovních míst. Za rok 2015 bylo v těchto 14 projektech vyčerpáno 947 000 tis Kč.

K 30. listopadu 2015 bylo uzavřeno na krajských pobočkách ÚP ČR celkem 8 580 dohod o poskytnutí příspěvku na SÚPM, na které navázalo 2 374 uzavřených dohod o poskytnutí příspěvku na mentora. Zájem o zapojení do projektu projevil ke konci minulého roku 11 109 firem, které nabízejí 15 021 volných pracovních míst/odborných praxí a 11 058 uchazečů o zaměstnání vstoupilo do projektu. Od počátku realizace 14 RIP bylo vyčerpáno 1 591 000 tis. Kč.

### **11.2 „Vzdělávejte se pro růst! – regiony II“**

V oblasti podpory 1.1 OP LZZ - Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků byly ÚP ČR realizovány od 1. července 2012 do 31. května 2014 regionálně zaměřené individuální projekty pod souhrnným označením „Vzdělávejte se pro růst! – regiony“, na které pro značný zájem zaměstnavatelů navazují od 1. 7. 2013 do 30. 11. 2015 projekty „Vzdělávejte se pro růst! – regiony II“. Cílem těchto celkem 26 RIP bylo podpořit vzdělávání zaměstnanců ve firmách s předpokladem hospodářského růstu. Zaměstnavatelé v rámci projektu mohou obdržet finanční příspěvek na zvyšování či prohlubování kvalifikace svých zaměstnanců a náhradu mzdy po dobu jejich účasti na vzdělávání.



V roce 2015 bylo schváleno 1 962 žádostí zaměstnavatelů a z projektu podpořeno 18 181 zaměstnanců. Vyplaceno na mzdové příspěvky a náklady na vzdělávací aktivity bylo 610 000 tis. Kč.

V navazujících RIP „Vzdělávejte se pro růst! – regiony II“, bylo od roku 2013 k 31. říjnu 2015 schváleno 7 285 žádostí zaměstnavatelů a z projektu podpořeno 46 900 zaměstnanců. Zaměstnavatelům bylo vyplaceno více jak 1 053 000 tis. Kč.

## **12. NÁRODNÍ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY**

V roce 2015 realizoval ÚP ČR Národní Individuální projekty (dále jen „NIP“) v rámci OP LZZ jako partner s finančním příspěvkem. Příjemcem těchto projektů dle implementační struktury bylo MPSV. V roce 2015 byla zahájena taktéž realizace čtyř nových projektů NIP v rámci Operačního programu Zaměstnanost (dále jen „OPZ“). Příjemcem těchto projektů je již přímo Úřad práce ČR.

Prostřednictvím NIP jsou financovány standardní nástroje APZ, zejména SÚPM, VPP, rekvalifikace a poradenské činnosti pro uchazeče a zájemce o zaměstnání v evidenci ÚP ČR.

V roce 2015 byly realizovány 4 projekty OP LZZ typu NIP - 2 v oblasti podpory 2.1 OP LZZ zaměřené na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a 2 v oblasti podpory 1.1 OP LZZ zaměřené na podporu adaptability. Zároveň byly zahájeny 3 projekty typu NIP v investiční prioritě 1.1 OPZ zaměřené na posílení aktivní politiky zaměstnanosti a 1 projekt v investiční prioritě 1.3 OPZ zaměřené na podporu adaptability.

### **12.1 Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti**

Projekt byl realizován od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2015 (aktivity projektu bylo možné realizovat do 31. 10. 2015). Cílem projektu bylo působit proti dlouhodobé nezaměstnanosti prostřednictvím nástrojů APZ v podobě VPP a vyhrazených SÚPM. Tyto nástroje byly zasazovány do kontextu nových opatření realizovaných na poli politiky zaměstnanosti. Přínosem tohoto projektu bylo zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace k práci a získání finančních prostředků

z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor. V projektu bylo takto podpořeno více než 120 tis. osob.

## **12.2 „Vzdělávejte se pro stabilitu!“ (VSPS!)**

Cílem projektu bylo podpořit udržení pracovních míst v podnicích, které se v důsledku hospodářské recese přechodně ocitly v obtížné situaci, a dále zvyšování kompetencí a odborných znalostí zaměstnanců ohrožených ztrátou zaměstnání. Posilováním kvalifikace pracovní síly došlo nejenom ke zvyšování konkurenceschopnosti ekonomiky ČR, ale rovněž se posílila pozice zapojených osob na trhu práce v případě ztráty zaměstnání. Uvedené aktivity v počátečních fázích projektu stabilizovaly zaměstnanost a využily přechodných hospodářských potíží k posílení konkurenčního potenciálu české ekonomiky. V pozdějším období trvání projektu, od roku 2014, v souvislosti s růstem české ekonomiky, poklesl zájem zaměstnavatelů o tento typ podpory. Z tohoto důvodu bylo ke dni 22. 11. 2014 rozhodnuto o ukončení přijímání žádostí zaměstnavatelů o vstup do projektu. Zbývající finanční prostředky projektu byly směřovány do projektu POVEZ. Odborně administrativní zaměstnanci na KrP přešli od 1. 2. 2015 do projektu POVEZ. Projekt byl ukončen k 31. 8. 2015, dle původního plánu.

## **12.3 Vzdelávání a dovednosti pro trh práce (VDTP)**

Jedná se o projekt zaměřený na poradenské činnosti a rekvalifikace, který v široké míře podporoval i zvolené rekvalifikace (realizované podle ustanovení § 109a zákona o zaměstnanosti), kde má uchazeč či zájemce o zaměstnání větší prostor si vybrat rekvalifikaci podle vlastních potřeb.

Hlavní podstatou a cílem projektu bylo zvýšení šancí a možností uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na ÚP ČR na nalezení nového zaměstnání či změnu zaměstnání a jejich návrat zpět na trh práce. Tento cíl byl realizován formou zapojení uchazečů a zájemců o zaměstnání do poradenských programů, které účastníky projektu motivují k návratu zpět na trh práce (zejména dlouhodobě evidované uchazeče) a dále zabezpečováním rekvalifikací (jak standardních, tak i rekvalifikací zvolených), neboť v současné době kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání mnohdy neodpovídají požadavkům zaměstnavatelů. Základním

inovativním prvkem tohoto projektu je zkvalitnění spolupráce se zaměstnavateli, monitorování terénu, následné párování požadavků zaměstnavatelů s nabídkou uchazečů a cílené směřování rekvalifikačních kurzů na potřeby regionálního trhu práce. Hlavním záměrem je, aby se vybraný klient stal pro zaměstnavatele zajímavým a zaměstnatelným. V projektu s dobou realizace od 1. 6. 2013 do 31. 12. 2015 bylo podpořeno více než 55 000 osob.

#### **12.4 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ)**

Projekt Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců „POVEZ“ navázal na sérii projektů, jež jsou v ČR realizovány od roku 2009 s cílem podpořit odborný rozvoj zaměstnanců. Přímo navázal na projekt „Vzdělávejte se pro růst“, který se osvědčil jako jeden z nástrojů podpory dalšího vzdělávání v ČR. Realizace probíhala od 1. 12. 2013 do 30. 11. 2015. Projekt byl zaměřen na vzdělávání zaměstnanců těch firem, nebo OSVČ, které měly na pracovním trhu stabilní pozici a směřovaly k růstu. Konkrétně se jednalo o zaměstnavatele, kteří v meziročním srovnání nezaznamenali vyšší pokles tržeb než je 5%, v průběhu projektu byla tato hranice posunuta k 15%. Podpořeny byly malé, střední i velké podniky. Cílem projektu bylo podpořit zvyšování kompetencí, odborných znalostí a dovedností stávajících i nově přijímaných zaměstnanců. Příspěvek byl jednak určen na vzdělávací aktivity odborného rozvoje zaměstnanců. Výše příspěvku se odvíjela dle pravidel poskytování veřejné podpory de minimis a blokové výjimky. Dále byl zaměstnavatelům poskytován příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů, které vynaložili na vzdělávané zaměstnance za dobu účasti na odborném rozvoji. Na jaře 2015 byly pro projektové zaměstnance připraveny vzdělávací aktivity z oblasti veřejných zakázek. V samotném závěru projektu byla provedena evaluace projektu. Podpořeno bylo více než 43 tisíc osob, což představuje přes 9 tisíc žádostí. Rozpočet představoval částku 1 000 000 tis. Kč.

#### **12.5 Nové pracovní příležitosti (NoPP)**

Jedná se o první projekt ÚP ČR spolufinancovaný z ESF z Operačního programu Zaměstnanost, u něhož je ÚP ČR příjemcem finančních prostředků. Projekt byl spuštěn 1. 4. 2015 a plánované ukončení projektu je 31. 3. 2017. Projekt Nové pracovní příležitosti navazuje na končící projekt „Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti“. Cílem projektu je dále působit proti dlouhodobé nezaměstnanosti

prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v podobě veřejně prospěšných prací a vyhrazených společensky účelných pracovních míst. Účelem projektu je zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace k práci a získání finančních prostředků z pracovní činnosti, nikoliv ze sociálních podpor. V projektu bylo za rok 2015 podpořeno již více než 35 000 osob celkovou částkou přesahující 1 000 000 tis. Kč. Celkový rozpočet projektu je 4 011 000 tis. Kč.

## **12.6 Nové pracovní příležitosti – Společensky účelná pracovní místa (NoPP - SÚPM)**

Projekt je realizován v rámci OPZ, spuštěn byl 1. 9. 2015 a ukončení se plánuje na 30. 6. 2018. Projekt je zaměřen na podporu vstupu nebo návratu osob s nedostatečnou nebo žádnou pracovní zkušeností na pracovní trh. Uchazeči o zaměstnání mohou prostřednictvím projektu využít jeden z nástrojů Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to konkrétně společensky účelná pracovní místa vyhrazená (SÚPM). Společensky účelná pracovní místa vyhrazená spočívají ve vyhrazení pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání na základě dohody zaměstnavatele s ÚP ČR, přičemž zaměstnavateli je na úhradu mzdy na tomto místě poskytován od ÚP ČR příspěvek, a to až po dobu 12 měsíců. SÚPM vyhrazená přispívají k dlouhodobějšímu pracovnímu uplatnění uchazečů o zaměstnání s méně závažnými handicapem (zdravotní omezení, věk, péče o dítě do 15 let, žádná praxe) na trhu práce, kterým nelze v současnosti zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Vzhledem ke svému charakteru patří tento nástroj k nejúčinnějším nástrojům APZ a vede k přímému a zpravidla dlouhodobému uplatnění uchazečů na trhu práce. V projektu bylo za rok 2015 takto podpořeno již více než 12 000 osob. Celkový rozpočet projektu je 2 721 500 tis. Kč.

## **12.7 Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce (NoPP - VPP)**

Projekt je realizován v rámci OPZ, spuštěn byl 1. 9. 2015 a ukončení se plánuje na 30. 6. 2018. Projekt je zaměřen na podporu vstupu nebo návratu osob dlouhodobě nezaměstnaných, zejména méně kvalifikovaných, osob na pracovní trh. Uchazeči o zaměstnání mohou prostřednictvím projektu využít jeden z APZ, a to konkrétně VPP. Ty jsou zaměřeny na vytvoření časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných

budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech jako zajišťování pomocných prací v oblasti charity, při kulturních a sportovních akcích, aktivity ve školských zařízeních či aktivity související s ochranou přírody. Tato aktivita umožňuje obnovit, získat, či posílit pracovní návyky. Může být nápomocna v sociální integraci jedince a v některých případech může sloužit i jako prevence sociálně patologických jevů. Aktivita je směřována především na obtížně umístitelné uchazeče o zaměstnání, jimž ÚP ČR dlouhodobě věnuje zvýšenou pozornost. Jedná se o uchazeče o zaměstnání se závažnějšími handicapy na trhu práce, kterým není možné pro jejich individuální charakteristiky zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. V projektu bylo za rok 2015 takto podpořeno již více než 5 000 osob. Celkový rozpočet projektu je 2 721 500 tis. Kč.

### **12.8 Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II)**

Dne 1. 12. 2015 byl z OPZ spuštěn navazující projekt na POVEZ s názvem Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II). Projekt se zabývá problematikou adaptability pracovní síly v podnicích na neustále se měnící situaci na trhu. Pro zvýšení konkurenceschopnosti a rozšíření činnosti musí zaměstnavatelé disponovat kvalifikovanou pracovní silou. Projekt POVEZ II proto řeší jednak problém nesouladu mezi dovednostmi a kvalifikačními předpoklady nabízenými a požadovanými, tedy nedostatečnou flexibilitu pracovní síly (včetně flexibility profesní), a dále problém neochoty zaměstnavatelů investovat do vzdělávání vlastních zaměstnanců. Příspěvek je obdobně jako v předchozím projektu určen jednak na vzdělávací aktivity odborného rozvoje zaměstnanců (výše příspěvku se odvíjí od pravidel poskytování veřejné podpory de minimis a blokové výjimky), jednak na částečnou úhradu mzdových nákladů, které vynaložili na vzdělávané zaměstnance za dobu účasti na odborném rozvoji. Hlavními rozdíly projektu POVEZ II oproti projektu POVEZ je uvolnění vstupních podmínek, 15% spolufinancování vzdělávací aktivity ze strany zaměstnavatele, zapojení potenciálních nových zaměstnanců a bodové zvýhodnění zaměstnanců ve věku 54+.

Příjem žádostí o příspěvek ze strany zaměstnavatelů bude spuštěn až v průběhu roku 2016. Rozpočet projektu je 3 499 850 tis. Kč.

## 13. SYSTÉMOVÉ INDIVIDUÁLNÍ PROJEKTY

Systémové individuální projekty (dále jen „SIP“) realizoval ÚP ČR jako partner s finančním příspěvkem. Příjemcem těchto projektů dle implementační struktury bylo MPSV.

### 13.1 Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR – MIKOP

Projekt byl realizován od 1. ledna 2013 do 30. listopadu 2015. Hlavním cílem projektu byla standardizace postupů ÚP ČR v oblasti zaměstnanosti a zkvalitnění služeb poskytovaných klientům ÚP ČR. V letech 2014 a 2015 byla podstatnou měrou realizována hlavní klíčová aktivita „Vývoj metodiky“ pro oblast Trhu práce, Zprostředkování a poradenství a Evropské sociální fondy, která odrážela výsledky z provedené analýzy aktuálního stavu procesů a činností na úseku zaměstnanosti v roce 2013. Na jejím základě bylo zpracováno několik vzorových formulářů a proběhly úpravy řídicích aktů. Současně byla ve 2. pololetí 2014 a v průběhu roku 2015 tato metodika postupně pilotována a zaváděna do praxe formou řídicích aktů, používáním vzorových formulářů či realizací kazuistických seminářů. V průběhu projektu bylo zrealizováno napříč ČR více než 700 kazuistických seminářů, což představuje více než 10 tisíc účastí. V srpnu 2014 bylo zahájeno vzdělávání odborných pracovníků – poradců projektu MIKOP a dalších členů realizačního týmu. V rámci publicity bylo vydáno 13 typů letáků pro lepší orientaci klientů ÚP ČR, byla vydána brožura s praktickými informacemi pro nezaměstnané a zaměstnavatele. V závěru projektu bylo zpracováno evaluační šetření, jež zhodnotilo zpracovanou metodiku pro oblast zaměstnanosti. Výstupem projektu je metodika pro oblasti trhu práce, poradenství a zprostředkování a ESF.

V průběhu roku 2015 byl dále vytvořen návrh brožury „Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele“ obsahující informace o aktivitách Úřadu práce ČR. Současně byly vytvořeny návrhy informačních letáků určených klientům ÚP ČR. Za dílčí oblast zprostředkování a poradenství se jedná o letáky: Životopis a motivační dopis; Užitečné odkazy pro uchazeče o zaměstnání; Rekvalifikace; Hledám zaměstnání; IPS; Job club; IAP; Pracovní rehabilitace; Zvažujete podnikání (SVČ).

Za dílčí oblast trhu práce byly navrženy letáky: Informace pro zaměstnavatele; Zahraniční zaměstnanost; Zaměstnávání OZP; Aktivní politika zaměstnanosti.

Za projekt MIKOP bylo celkem vyčerpáno 316 000 tis. Kč, z toho 104 000 tis. Kč v roce 2015.

### **13.2 Systém efektivního řízení lidských zdrojů Úřadu práce ČR**

Projekt byl realizován od 1. května 2013 do 30. listopadu 2015 a zaměřen na nastavení systému efektivního řízení lidských zdrojů a zlepšování stávajícího způsobu vzdělávání zaměstnanců veřejných služeb zaměstnanosti. Projekt podpořil systémový přístup v oblasti řízení lidských zdrojů na Úřadu práce ČR. V rámci projektu vznikl systém hodnocení zaměstnanců Úřadu práce ČR. Realizace projektu byla dále zaměřena na optimalizaci personálních procesů a vytvoření systému řízení lidských zdrojů, který zabezpečí eliminaci již zastaralých či nevyhovujících personálních činností. Kromě personálních procesů byla dále provedena optimalizace i dalších vybraných klíčových procesů úřadu práce, pro které se stanovila výkonová kritéria. Kromě nastavení systému vzdělávání potřebného pro efektivní řízení lidských zdrojů se projekt dále věnoval revizi a následně aktualizaci typových pozic a definování kvalifikačních předpokladů pro zaměstnance v jednotlivých agendách.

Celkem bylo za projekt vyčerpáno 5 800 tis. Kč, z toho 2 700 tis. Kč v roce 2015.

### **13.3 Call centrum Úřadu práce ČR**

Projekt byl realizován od 1. července 2012 do 30. listopadu 2015. Cílem projektu bylo rozšíření a zkvalitnění poskytovaných služeb call centra. Call centrum Úřadu práce ČR navázalo na služby poskytované Call centrem služeb zaměstnanosti a návaznosti na změny související se sociální reformou vlády, novelou zákona o zaměstnanosti, vznikem Úřadu práce ČR ke dni 1. 4. 2011 a v souvislosti s převedením nových sociálních agend (dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky pro osoby se zdravotním postižením, příspěvek na péči) zvětšilo rozsah poskytovaných informací. Cílovou skupinou projektu byli zaměstnanci ÚP ČR a MPSV ČR. Primární cílovou skupinou bylo 36 konzultantů - operátorů, jejichž úlohou bylo nejen

poskytovat poradenství, ale i získat během realizace projektu dostatek znalostí a dovedností, aby se mohli stát kvalifikovanými operátory rezortu MPSV. K posílení a rozšíření služeb Call centra došlo jednak s ohledem na změny ve struktuře poskytovaných služeb Úřadem práce ČR a převodem nových agend, tak zejména pro snížení zátěže v podobě obecných dotazů klientů na odborné zaměstnance ÚP ČR. Celkem bylo vyčerpáno od počátku projektu 18 000 tis. Kč.

#### **13.4 Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst**

Projekt byl realizován od 1. dubna 2014 do 30. listopadu. 2015. Účelem projektu byl rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst poskytovaných ÚP ČR a posílení jeho činnosti směrem k zaměstnavatelům. Reagoval tím na zkušenosti získané po úpravě zákona o zaměstnanosti účinné od 1. 1. 2012, která zrušila povinnost zaměstnavatelů nahlašovat ÚP ČR volná pracovní místa a výrazně tím omezila schopnost úřadu práce zprostředkovávat uchazečům o zaměstnání vhodné zaměstnání. Projekt zároveň reflektoval trendy v oblasti politiky zaměstnanosti a vývoj informačních a komunikačních technologií. Posílil možnosti ÚP ČR navázat užší kontakt se zaměstnavateli a získávat potřebná data o trhu práce přímo v terénu. Jednou z aktivit bylo i vzdělávání zaměstnanců ÚP ČR, kteří se dané problematice věnovali na pozici odborný poradce pro spolupráci se zaměstnavateli. Dále se projekt zabýval zlepšením funkcí Integrovaného portálu MPSV ČR, které zabezpečí optimální podmínky pro zaměstnance ÚP ČR a zároveň vytvoří uživatelsky přívětivé prostředí pro zaměstnavatele a osoby hledající zaměstnání. Cílem projektu bylo oslovit 25 500 zaměstnavatelů s nabídkou služeb úřadu práce a uskutečnit 10 200 monitorovacích návštěv. Celkový počet uskutečněných kontaktů byl 30 648, z toho osobních monitorovacích návštěv 10 971.

Celkem bylo vyčerpáno 63 200 tis. Kč, z toho 37 000 tis. Kč v roce 2015.

#### **13.5 Studie Služeb pro domácnost**

Projekt byl realizován od 1. října 2014 do 31. října 2015. Smyslem projektu bylo zlepšení a rozvoj poskytovaných služeb klientům ÚP ČR a posílení role individuálního přístupu pro jednotlivé skupiny uchazečů a zájemců o zaměstnání. Hlavním předmětem projektu bylo vytvoření popisu funkčního nastavení nástroje



Služeb pro domácnost, sloužícího pro následnou realizaci RIP, případně NIP. V rámci projektu byla vyvinuta podrobná Metodika implementace nástroje služeb pro domácnost, jejíž postupy budou v následujícím období aplikovat do praxe vybrané krajské pobočky v podobě individuálních projektů zaměřených na přímou podporu krátkodobého zaměstnání.

## 14. AUDITNÍ ČINNOST ÚŘADU PRÁCE ČR

Povinnost vykonávat auditní činnost je ÚP ČR uložena zákonem č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o finanční kontrole“).

Auditní činnost vykonává Oddělení interního auditora generálního ředitelství ÚP ČR na základě plánu auditů schváleného generální ředitelkou ÚP ČR. V roce 2015 byla auditní činnost zaměřena na oblasti:

- poskytování pomoci a podpory prostřednictvím příspěvku na péči,
- poskytování pomoci prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi,
- státní sociální podpory, zejména příspěvku na bydlení a problematiku přeplatků, nedoplatků a vratek,
- sociálně – právní ochrany dětí, zejména poskytování dávek péčovské péče,
- účetnictví a dalších souvislostí,
- poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- veřejných zakázek,
- aktivní politiky zaměstnanosti, zejména poskytování příspěvku na zřízení a vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí překlenovacího příspěvku,
- poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

K celkem 22 provedeným auditům proběhlo jejich vyhodnocení podle § 31 odst. 3 písm. a), b) zákona o finanční kontrole (zhodnocení obecné kvality vnitřního kontrolního systému a analýza výskytu závažných nedostatků) a byla předložena

doporučení ke zkvalitnění řízení provozní a finanční činnosti ÚP ČR a jeho vnitřního kontrolního systému.

Implementace, resp. plnění nápravných opatření z provedených auditů, je průběžně monitorováno.

## 15. KONTROLNÍ ČINNOST ÚŘADU PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Povinnost vykonávat kontrolní činnost je uložena GŘ ÚP ČR a krajským pobočkám ÚP ČR obecně zákonem o ÚP ČR. Oprávnění k výkonu kontrolní činnosti generálním ředitelstvím a krajskými pobočkami, potažmo kontaktními pracovišti, pak vyplývá ze zvláštních právních předpisů, a to konkrétně ze:

- zákona o zaměstnanosti,
- zákona o sociálních službách,
- zákona o pomoci v hmotné nouzi,
- zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní sociální podpoře“),
- zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů,
- zákona o finanční kontrole ve veřejné správě.

Proces vlastního výkonu kontrolní činnosti se řídí zákonem č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád) vyjma kontrol zaměřených na využívání příspěvku na péči dle zákona o sociálních službách a zákonem o finanční kontrole.

Kontrolní činnost je pak zakotvena v Organizačním řádu Úřadu práce České republiky, ve směrnici generálního ředitele č. 4/2014 Působnost útvarů Úřadu práce České republiky a dále postupy jsou podrobně rozpracovány dalším vnitřním předpisem, a to směrnicí generálního ředitele č. 21/2014 Kontrolní činnost v podmínkách Úřadu práce České republiky v aktuálním znění a sdělením ředitele Odboru trhu práce a ředitelky Odboru kontrolně právního č. 29/2014 Postup Úřadu práce České republiky při kontrole zachování nově vytvořených pracovních míst a jejich obsazení po dobu 5 let v rámci investičních pobídek.

Touto zprávou je vyhodnocena kontrolní činnost jako jedna z činností, která byla v roce 2015 realizována na úrovni generálního ředitelství, 14 krajských poboček

a jejich kontaktních pracovišť. Jedná se o kontrolní činnost, která je vykonávána navenek jako součást kontrolního systému, k jehož zabezpečení je Úřad práce ČR jako správní úřad kompetentní.

Kontrolní činnost ve sledovaném období byla realizována v souladu se schváleným Plánem kontrolní činnosti Úřadu práce ČR na rok 2015, který byl sestaven na základě plánů kontrol jednotlivých krajských poboček, jimi řízených kontaktních pracovišť a generálního ředitelství, a který byl aktuálně doplňován a upřesňován na základě potřeb vyplývajících ze situace na trhu práce, jednotlivých kontrolovaných oblastí, a dle podmínek pro výkon kontrolní a inspekční činnosti.

### **15.1 Zaměření kontrolní činnosti**

Kontroly byly realizovány nejenom na základě Plánu kontrolní činnosti na rok 2015, ale i na základě podnětů doručených Úřadu práce ČR zvenčí. V roce 2015 bylo Úřadem práce ČR vykonáno celkem 40 379 kontrol.

V první řadě byla kontrolní činnost zaměřena, tak jak vyplývá ze zákona o finanční kontrole, na využívání finančních prostředků poskytnutých na realizaci nástrojů APZ a dalších forem podpory zaměstnanosti podle zákona o zaměstnanosti, kterými jsou vytvoření chráněných pracovních míst (dále jen „CHPM“), částečná úhrada provozních nákladů CHPM, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením (ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti) a v neposlední řadě byla předmětem kontroly i oblast realizovaných nových nástrojů APZ podporujících zaměstnanost.

Předmětem kontrol bylo i čerpání finančních prostředků určených na realizaci projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu. Tyto kontroly byly zaměřeny na hospodaření s veřejnými prostředky, zejména při vynakládání veřejných výdajů s tím, zda je dodržen příslušným právním předpisem vymezený účel a kritéria hospodárnosti, účelnosti a efektivnosti. Úřad práce ČR jako poskytovatel veřejné finanční podpory, kterou je oprávněn podle zvláštních právních předpisů poskytovat, vykonává veřejnosprávní kontrolu u žadatelů nebo příjemců této podpory, a to před jejím poskytnutím, v průběhu jejího použití nebo po jejím použití a vyúčtování.

Další kontrolní činnost byla zaměřena na kontrolu dodržování zákona o zaměstnanosti, podle kterého je krajská pobočka Úřadu práce ČR oprávněná kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to v rozsahu potřebném pro stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

V neposlední řadě byly realizovány kontroly na úseku nepojistných sociálních dávek zaměřené na dodržování zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, stejně tak bylo zajištěno provádění inspekcí sociálně-právní ochrany dětí a kontroly zaměřené na využívání příspěvku na péči dle zákona o sociálních službách.

Celkový počet kontrol vykonaných Úřadem práce ČR v roce 2015 z hlediska jednotlivých kontrolovaných oblastí je uveden v následující tabulce.

**Tabulka 5 Kontroly vykonané ÚP ČR v roce 2015**

<b>Kontrola</b>	<b>Počet</b>
<b>Průměrný měsíční čistý výdělek</b>	225
<b>APZ, APZ-ESF, ostatní nástroje APZ</b>	14 823
<b>Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením</b>	2 128
<b>Státní příspěvek na výkon pěstounské péče</b>	99
<b>Státní sociální podpora</b>	2 419
<b>Hmotná nouze</b>	355
<b>Inspekce sociálně-právní ochrany dětí</b>	34
<b>Využívání příspěvků na péči</b>	20 296
<b>Celkem</b>	<b>40 379</b>

## **15.2 Veřejnosprávní kontrola**

Kontrolní činnost Úřadu práce ČR byla v prvním pololetí 2015 vykonávána zejména dle zákona o finanční kontrole, a to formou veřejnosprávní kontroly na místě.

### **15.2.1 Kontrolní činnost realizovaná z úrovně generálního ředitelství ÚP ČR**

Kontrolní činnost na úrovni generálního ředitelství byla realizována Oddělením kontrolním Odboru kontrolně právního se zaměřením na dodržování podmínek dohod uzavřených mezi poskytovatelem veřejné finanční podpory a příjemci investičních pobídek poskytnutých podle zákona č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, ve znění pozdějších předpisů a na plnění cílených programů celostátního charakteru podle ustanovení § 120 zákona o zaměstnanosti. Celkem bylo v roce 2015 zahájeno 15 následných veřejnosprávních kontrol s tím, že 1 kontrola bude ukončena v roce následujícím, a to z důvodu, že je nutné, aby zaměstnavatel předložil další podklady

potřebné k samotnému výkonu kontroly i k jejímu ukončení. Ostatní zahájené kontroly byly ve sledovaném období i ukončeny, tj. 14 kontrol.

V rámci kontrolní činnosti bylo u dvou příjemců veřejné finanční podpory zjištěno porušení uzavřené dohody a toto zjištění, včetně kontrolního spisu, bylo předáno k dalšímu řízení místně příslušnému finančnímu úřadu.

### **15.2.2 Kontrolní činnost realizovaná z úrovně krajských poboček ÚP ČR**

Kontrolní činnost na úrovni krajských poboček Úřadu práce ČR byla realizována příslušnými věcnými útvary a odděleními specializovaných kontrol dle zákona o finanční kontrole. Věcné útvary krajských poboček, respektive věcné útvary vybraných kontaktních pracovišť, vykonávaly předběžné a průběžné veřejnosprávní kontroly u příjemců veřejné finanční podpory a oddělení specializovaných kontrol, pak následné veřejnosprávní kontroly u příjemců veřejné finanční podpory.

Celkem bylo ve sledovaném období dle zákona o finanční kontrole provedeno z úrovně krajských poboček 17 391 veřejnosprávních kontrol u příjemců veřejné finanční podpory. Z celkového počtu vykonaných veřejnosprávních kontrol bylo 8 245 (47,40 % z celkového počtu kontrol) kontrol předběžných, 5 193 (29,86% z celkového počtu kontrol) kontrol průběžných a 3 953 (22,73 % z celkového počtu kontrol) kontrol následných.

Z celkového počtu vykonaných veřejnosprávních kontrol bylo 3 716 (21,36 % z celkového počtu kontrol) kontrol zaměřeno na dodržování dohod uzavřených rámci aktivní politiky zaměstnanosti financovaných z prostředků státního (pouze národního) rozpočtu, dalších 11 093 (63,78 % z celkového počtu kontrol) kontrol bylo vykonáno u příjemců veřejné finanční podpory, resp. finančních prostředků určených na realizaci projektů financovaných z Evropského sociálního fondu.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR dále provedly 1 200 (6,90 % z celkového počtu kontrol) veřejnosprávních kontrol v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti a 928 (5,33 % z celkového počtu kontrol) kontrol zaměřených na čerpání veřejné finanční podpory na vytvoření chráněných pracovních míst a částečnou úhradu provozních nákladů chráněných pracovních míst.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR dále provedly 99 (0,57% z celkového počtu kontrol) veřejnosprávních kontrol u příjemců státního příspěvku na výkon pěstounské péče

podle zákona o sociálně-právní ochraně dětí a 355 (2,04% z celkového počtu kontrol) veřejnosprávních kontrol u subjektů poskytujících podklady pro poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi.

Vybrané krajské pobočky Úřadu práce ČR svou kontrolní činnost zaměřily na dodržování povinnosti příjemců investičních pobídek, podle zákona o investičních pobídkách, zachovat počet nově vytvořených pracovních míst a obsazení těchto míst po dobu nejméně 5let ode dne prvního čerpání investiční pobídky. V rámci této kontrolní činnosti provedly krajské pobočky Úřadu práce ČR 25 veřejnosprávních kontrol, které jsou zahrnuty v počtu kontrol zaměřených na dodržování dohod uzavřených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti financovaných z prostředků státního (pouze národního) rozpočtu.

V rámci vykonaných veřejnosprávních kontrol bylo krajskými pobočkami a kontaktními pracovišti zjištěno 1 101 porušení uzavřených dohod APZ a dalších forem podpory zaměstnanosti a 195 porušení bylo zjištěno v souvislosti s kontrolou podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Při kontrole využívání státního příspěvku na výkon pěstounské péče při vykonání 99 veřejnosprávních kontrol byla zjištěna porušení v počtu 18 případů a při veřejnosprávní kontrole u subjektů poskytujících podklady pro poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi bylo zjištěno porušení ve 36 případech.

Celkem tedy při výkonu veřejnosprávních kontrol bylo Úřadem práce ČR zjištěno porušení v celkovém počtu 1 350 případů.

### **15.3 Ostatní kontrolní činnost Úřadu práce ČR**

Pravomoc vykonávat ostatní kontrolní činnost mají v souladu s příslušnými právními předpisy pouze krajské pobočky ÚP ČR, potažmo jejich kontaktní pracoviště. Celkem bylo vykonáno 22 974 kontrol.

Kontroly krajských poboček a kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR byly zaměřeny na:

- kontrolu dodržování zákona o zaměstnanosti, podle kterého je krajská pobočka oprávněna kontrolovat výši průměrného měsíčního čistého výdělku, a to pro účely stanovení výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci; v této oblasti provedly ve sledovaném období oddělení

specializovaných kontrol krajských poboček celkem 225 (0,97% z celkového počtu kontrol) kontrol,

- inspekci sociálně-právní ochrany dětí; těchto inspekcí bylo ve sledovaném období z úrovně čtyř krajských poboček vykonáno 34 (0,14% z celkového počtu kontrol). Inspekčním poskytování sociálně-právní ochrany je věnována samostatná část této Zprávy.
- Dodržování zákona o státní sociální podpoře, přičemž v této oblasti bylo provedeno celkem 2 419 (10,52% z celkového počtu kontrol) kontrolních akcí,
- využívání příspěvku na péči dle zákona o sociálních službách, přičemž v této oblasti bylo provedeno 20 296 (88,34% z celkového počtu kontrol) kontrol.

Ostatními kontrolami krajské pobočky a kontaktní pracoviště zjistily celkem 5 277 porušení, z toho na úseku kontrol průměrného měsíčního čistého výdělku to bylo 93 porušení, na úseku státní sociální podpory to bylo 4 147 porušení a na úseku využívání příspěvku na péči 1 037 porušení.

## **16. OCHRANA ZAMĚSTNANCŮ PŘI PLATEBNÍ NESCHOPNOSTI ZAMĚSTNAVATELE**

Uspokojování mzdových nároků zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele upravuje zákon o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Ve sledovaném období přijaly krajské pobočky Úřadu práce ČR 4 569 žádostí o uspokojení mzdových nároků. Vyplaceno bylo Úřadem práce ČR v průběhu roku 2015 celkem 229 500 tis. Kč.

Srovnáním celkového počtu žádostí podaných v roce 2014 a v roce 2015 lze pak zkonstatovat, že ve sledovaném roce bylo podáno o 2335 žádostí méně, než ve stejném období roku předcházejícího, přičemž v roce 2014 bylo podáno 6 904 žádostí.

Srovnáním vyplacených mzdových nároků lze zkonstatovat, že v roce 2015 bylo vyplaceno o 162 356 tis. Kč méně, než tomu bylo v roce 2014, přičemž ve stejném období předcházejícího roku bylo vyplaceno celkem 391 856 tis. Kč. Vyplacené

mzdové nároky podle jednotlivých krajských poboček ÚP ČR jsou uvedeny **v příloze č. 8.**

## **17. POVOLOVÁNÍ VÝKONU ČINNOSTI DÍTĚTE**

Povolování výkonu činnosti dítěte je upraveno ustanovením § 121 až § 124 zákona o zaměstnanosti. Ve sledovaném období bylo krajskými pobočkami ÚP ČR přijato 3 274 žádostí o povolení výkonu činnosti dítěte.

V rámci vedených správních řízení vydaly krajské pobočky ÚP ČR celkem 3 251 rozhodnutí, kterými povolily či nepovolily výkon činnosti dítěte, či řízení bylo zastaveno. Nesoulad mezi počtem podaných žádostí a počtem vydaných rozhodnutí je způsoben zejména lhůtou pro vydání správního rozhodnutí. Srovnáním přijatých žádostí lze zkonstatovat, že v roce 2014 bylo přijato o 230 žádostí méně než v roce 2015, přičemž v roce předcházejícím bylo přijato 3 044 žádostí.

## **18. STÍŽNOSTI A PODNĚTY**

### **18.1 Stížnosti**

Fyzické a právnické osoby nebo skupiny osob mají právo obracet se na Úřad práce ČR, jako správní úřad, se stížnostmi proti nevhodnému chování úředních osob nebo postupu Úřadu práce ČR.

Vyřizování stížností zajišťují Odbor kontrolně právní generálního ředitelství a Odbory kontrolně právní krajských poboček Úřadu práce ČR dle jejich příslušnosti. Jednotlivé útvary Úřadu práce ČR šetří a vyřizují stížnosti a podněty týkající se jejich činnosti.

Ve sledovaném období bylo generálnímu ředitelství a krajským pobočkám Úřadu práce ČR, potažmo jejich kontaktním pracovištím, doručeno celkem 1 053 stížností. Z toho bylo Úřadem práce ČR vyřízeno 945 stížností týkajících se tohoto správního úřadu. Jednalo se nejenom o stížnosti vyřizované v režimu správního řádu, ale šetřeny a vyřizovány byly i stížnosti, které nebylo možné zařadit při vyřizování pod režim tohoto právního předpisu.



Prošetřením bylo zjištěno, že z celkového počtu 945 vyřízených stížností bylo 53 stížností důvodných, 84 stížností částečně důvodných a 808 stížností nedůvodných.

Podané stížnosti svým obsahem zpochybňovaly:

- postup Úřadu práce ČR nebo chování jeho zaměstnanců,
- postup nebo chování zaměstnanců jiných správních orgánů; tyto stížnosti byly postoupeny příslušným správním orgánům k dalším úkonům.

Přehled vyřízených stížností podaných u jednotlivých krajských poboček Úřadu práce ČR a generálního ředitelství je uveden v **příloze č. 9**.

Z pohledu zaměření jednotlivých stížností lze zkonstatovat, že nejvíce stížností směřovalo svým obsahem proti činnostem souvisejícím s vyřizováním nepojistných sociálních dávek. Z celkového počtu 945 stížností to bylo 626 vyřízených stížností, které svým obsahem zpochybňovaly postup správního orgánu při vyřizování žádostí o nepojistné sociální dávky. Nejčastěji uváděným problémem byly průtahy při vyřizování žádostí o konkrétní nepojistné sociální dávky a jejich vyplacení se zpožděním (dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky pro osoby se zdravotním postižením a dávky státní sociální podpory).

Dalším okruhem stížností, byly ty, které směřovaly proti činnostem souvisejícím s vykonávanými agendami v rámci zaměstnanosti. Celkem bylo vyřízeno, jak vyplývá z evidencí vedených krajskými pobočkami Úřadu práce ČR a generálním ředitelství 242 stížností zaměřených na uvedenou oblast. Konkrétně se jednalo zejména o problematiku týkající se rekvalifikací, podpory v nezaměstnanosti, vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání, neschválení příspěvků aktivní politiky zaměstnanosti a poradenství.

Nejméně stížností bylo identifikováno jako stížnosti ostatní, kterých bylo vyřízeno 77. Konkrétně se jednalo o problematiku týkající se nedodržování úředních hodin, nezvedání telefonů, nedostatečně zpracované informace na webových stránkách Úřadu práce ČR, jeho jednotlivých pracovišť, nevhodné podmínky pro klienty na některých pracovištích Úřadu práce ČR apod.

Napříč výše uvedenými oblastmi byly směřovány stížnosti proti nevhodnému chování zaměstnanců Úřadu práce ČR.

## 18.2 Podněty

V roce 2015 bylo u Úřadu práce ČR podáno celkem 1 417 podnětů, z toho 346 podnětů týkajících se oblasti zaměstnanosti, 936 podnětů týkajících se oblasti nepojistných sociálních dávek a 135 podnětů týkajících se dalších činností Úřadu práce ČR. Přehled o podaných podnětech je uveden v **příloze č. 10**.

## 19. PETICE A JEJICH VYHODNOCENÍ

Petice vyřizuje generální ředitelství a krajské pobočky Úřadu práce ČR podle zákona č. 85/1990 Sb., o právu petičním.

Ve sledovaném období byly podány u Úřadu práce ČR 2 petice, a to u generálního ředitelství a Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Karlových Varech.

Konkrétně se petenti u petice vyřizované generálním ředitelstvím domáhali toho, aby byli opakovaně umisťováni na vytvořená pracovní místa v rámci veřejně prospěšných prací. Petice byla vyřízena písemným sdělením ze dne 29. 06. 2015, kterým bylo petentům v zákonem dané lhůtě odpovězeno.

V případě petice doručené Úřadu práce ČR – Krajské pobočce v Karlových Varech se petenti domáhali toho, aby obce neudělovaly souhlas nutný pro výplatu dávky pomoci v hmotné nouzi - doplatek na bydlení pro klienty bydlící na ubytovnách. Petice byla vyřízena písemným sdělením ze dne 02. 07. 2015, kterým bylo petentům v zákonem dané lhůtě odpovězeno.

## 20. POSKYTOVÁNÍ INFORMACÍ PODLE ZÁKONA Č. 106/1999 SB., O SVOBODNÉM PŘÍSTUPU K INFORMACÍM, VE ZNĚNÍ POZDĚJŠÍCH PŘEDPISŮ

Úřad práce ČR plní svou povinnost jako povinný subjekt ve smyslu ustanovení § 2 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“).

Poskytování informací je upraveno vnitřním řídicím aktem - směrnicí generálního ředitele a informace jsou poskytovány jak generálním ředitelstvím, tak krajskými pobočkami Úřadu práce ČR, přičemž odpovědným útvarem za poskytování informací je Odbor kontrolně právní generálního ředitelství a Odbory kontrolně právní jednotlivých krajských poboček Úřadu práce ČR.

V roce 2015 Úřad práce ČR přijal a vyřídil 200 písemných žádostí o poskytnutí informací podaných v režimu zákona a z tohoto počtu 45 žádostí v souladu s ustanovením § 15 zákona odmítl nebo částečně odmítl. Přehled o poskytování informací podle zákona o svobodném přístupu k informacím je uveden **v příloze č. 11.**

## **21. NAKLÁDÁNÍ S POHLEDÁVKAMI ÚŘADU PRÁCE ČR**

Odbory kontrolně právní krajských poboček a Odbor kontrolně právní generálního ředitelství zajišťují vymáhání pohledávek Úřadu práce ČR. Pohledávky na Úřadu práce ČR vznikají zejména v oblasti zaměstnanosti (přeplatky na podporách v nezaměstnanosti, vrácení kompenzace, vrácení nákladů rekvalifikací), v oblasti nepojistných sociálních dávek (přeplatky na dávkách státní sociální podpory, hmotné nouze, příspěvku na péči, dávkách pro zdravotně postižené), ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (pohledávky za vyplacené mzdové nároky a odvody podle zákona č. 118/2000 Sb.), výživného (pohledávky za výživným u dětí svěřených do pěstounské péče), uložených pokut podle procesních předpisů (správní řád, daňový řád) a také v oblasti občanskoprávní.

Základním předpisem pro vymáhání pohledávek je zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. Úřad práce ČR část pohledávek předává k vymáhání dle daňového řádu v rámci dělené správy Celní správě ČR, část pohledávek vymáhá sám, a to buď v režimu daňového řádu (pohledávky, kde je Úřad práce ČR exekučním orgánem) anebo v režimu nedaňovém (občanskoprávní cestou).

Vymáhání pohledávek Úřadu práce ČR je upraveno vnitřním řídicím aktem – směrnicí generální ředitelky Jednotný postup při nakládání s pohledávkami Úřadu práce České republiky.

Přehled celkové výše pohledávek předaných krajskými pobočkami ÚP ČR k vymáhání Celní správě ČR je uveden v **příloze č. 12**.

Úspěšnost vymáhání pohledávek závisí zejména na struktuře klientely Úřadu práce ČR, kdy často jde o osoby s nízkou možností dluh splácet a se zadlužením i jinými pohledávkami (např. klienti systému hmotné nouze). Nejvyšší finanční objem tvoří pohledávky vymáhané Úřadem práce ČR v oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, kdy Úřad práce ČR vyplácí za zaměstnavatele v insolvenční dlužné mzdové nároky – v těchto případech je vymáhání závislé na situaci úpadku zaměstnavatele a vývoji insolvenčního řízení, kdy je Úřad práce ČR uspokojen v příslušném pořadí dle zbývajících majetkové podstaty. Další významnou oblastí je oblast pohledávek za výživným u dětí svěřených do pěstounské péče, kde nárůst pohledávek souvisí s nárůstem agendy pěstounské péče.

## **22. NEPOJISTNÉ SOCIÁLNÍ DÁVKY**

Přehled počtu a objemu vyplacených nepojistných sociálních dávek v roce 2015, včetně dávek pomoci v hmotné nouzi, je uveden v **příloze č. 13**.

Od začátku roku 2015 má ÚP ČR ve své kompetenci novou agendu - inspekce poskytování sociálně – právní ochrany dětí.

### **22.1 Státní sociální podpora a druhy dávek SSP**

System SSP je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o SSP“). System SSP chápe rodinu jako soužití rodičů a nezaopatřených dětí ve společné domácnosti. V závislosti na příjmu rodiny jsou poskytovány přídavek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné. Bez ohledu na příjem rodiny se poskytují rodičovský příspěvek a pohřebné.

Významné změny v systému SSP v 1. pololetí roku 2015 souvisí s tím, že 1. 1. 2015 vstoupily v platnost zákony č. 252/2014 Sb. a 253/2014 Sb., kterými se mění zákon o SSP. U dávky příspěvek na bydlení byla nově stanovena definice bytu, za vlastníka je považován i manžel, který užívá byt na základě práva odvozeného od vlastnického práva druhého manžela. Na porodné vzniká nárok při narození prvního nebo

druhého živého dítěte, nepřevyšuje-li rozhodný příjem v rodině součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,7.

Veškeré požadavky související s novelou zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, byly včas dodavatelem aplikace firmou OKsystem zapracovány.

V únoru 2015 se konal metodický den státní sociální podpory, kterého se zúčastnili zástupci KrP ÚP ČR, GŘ ÚP ČR a MPSV. Na tomto jednání se řešily případy z praxe v souvislosti s novelou zákona. Byl sjednocen společný výklad týkající se zejména nového započítávání nákladů u příspěvku na bydlení.

V květnu 2015 proběhlo jednání pracovní skupiny SSP, na kterém byly projednány podněty z území na úpravu aplikace, které vznikly na základě praktických zkušeností s využíváním informačního systému a v souvislosti s novelou platnou od 1. 1. 2015 a výstupy z rozhodování odvolacího orgánu MPSV.

V říjnu 2015 se konalo jednání pracovní skupiny SSP s dodavatelem aplikace s firmou OKsystem. Na základě požadavků z území na úpravu aplikace byly vytvořeny návrhové listy, které byly ve většině případů do konce roku 2015 schváleny a na začátku roku 2016 postupně nasazovány do produkce.

### **22.1.1 Přídavek na dítě**

Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi, která pomáhá krýt náklady spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Při poskytování dávky je testován příjem rodiny v předchozím kalendářním roce, jenž nesmí překročit 2,4násobek životního minima rodiny. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek.

### **22.1.2 Příspěvek na bydlení**

Příspěvek na bydlení přispívá na krytí nákladů na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny za kalendářní čtvrtletí. Nárok na dávku vznikne, pokud náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (na území Hl. m. Prahy 0,35), nebo pokud součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (0,35) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení. Za příjem se považují i přídavek na dítě a rodičovský příspěvek.

### **22.1.3 Rodičovský příspěvek**

Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o nejmladší dítě v rodině a žadatel o dávku i nejmladší dítě v rodině splňují podmínku trvalého pobytu a bydliště na území ČR. Podle výše denního vyměřovacího základu ke dni narození dítěte může rodič volit výši a tím i délku čerpání rodičovského příspěvku, přičemž celková výše čerpání rodičovského příspěvku činí 220 000 Kč. Při poskytování této dávky není testován příjem rodiny ani výdělečná činnost pečujícího rodiče.

### **22.1.4 Porodné**

Porodné je dávka, kterou se jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního a druhého živě narozeného dítěte. Nárok na porodné má ode dne převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů také osoba, která převzala dítě do takové péče do 1 roku jeho věku, pokud toto dítě bylo prvním nebo druhým dítětem této osoby. Při poskytnutí dávky je testován příjem rodiny v předchozím kalendářním čtvrtletí, který nesmí překročit 2,7 násobek životního minima rodiny. Výše dávky na první živě narozené dítě je 13 000 Kč, na druhé živě narozené dítě pak 10 000 Kč. Za příjem se nepovažuje rodičovský příspěvek ani přídavek na dítě.

### **22.1.5 Pohřebné**

Touto dávkou se přispívá na náklady spojené s vypravením pohřbu nezaopatřeného dítěte nebo rodiče nezaopatřeného dítěte. Příjem rodiny se netestuje.

### **22.1.6 Dávky vyplácené podle Nařízení EU**

Mezi rodinné dávky vyplácené podle Nařízení EU patří přídavek na dítě a rodičovský příspěvek. Porodné a příspěvek na bydlení patří mezi sociální výhody. V případě splnění podmínek ÚP ČR vyplácí dávky buď z důvodu primární kompetence v plné výši, nebo z důvodu sekundární kompetence jako doplatek dávky, pokud je výše dávky v ČR vyšší než v primárně kompetentním státě. Pokud členský stát nereaguje,

i když je z doložených dokladů jeho kompetence zřejmá, na základě Nařízení EU začne ČR jako sekundárně kompetentní stát vyplácet dávky v plné výši. Následně požádá druhý členský stát o úhradu dávky, která byla z jeho strany neoprávněně vyplacena. Stejně tak probíhá vzájemná úhrada mezi ČR a dalšími členskými státy v případě, kdy ČR nebo jiný členský stát vyplatil neoprávněně dávky z důvodu, že klient včas nenahlásil zahájení výdělečné činnosti v členském státě, který začal být kompetentním k výplatě.

### **22.1.7 E-formuláře**

Pro ověřování podmínek pro rodinné dávky v rámci EU (přídavek na dítě a rodičovský příspěvek) se dle Nařízení Evropského společenství se používají tzv. E-formuláře. Formuláře jsou zasílány na GŘ ÚP ČR a MPSV zpravidla kompetentními zahraničními institucemi. Zejména jde o:

- Formulář E-001 Žádost o informace, sdělení informace, žádost o formuláře, urgencye (všeobecný formulář).
- Formulář E-401 Potvrzení týkající se skladby rodinných příslušníků pro účely přiznání rodinných dávek.
- Formulář E-411 Žádost o informace o nároku na rodinné dávky v členských státech, kde rodinní příslušníci bydlí.

E-formuláře postupně nahrazují tzv. sedm řady F 001 až F 026, u kterých se v budoucnu počítá s elektronizací.

V roce 2015 bylo GŘ ÚP ČR odbaveno (potvrzeno a předáno) 11 470 dokladů. Bylo vyřízeno 2991 telefonátů a množství e-mailových dotazů. Celkový počet převzatých a vyřízených dokladů byl meziročně o 4 030 vyšší.

### **22.2 Dávky pěstounské péče**

Ve věci řízení o dávkách pěstounské péče se postupuje dle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů (dále ZSPOD). Všechny dávky pěstounské péče byly v roce 2015 vypláceny bez větších problémů, ačkoliv nastalo několik významných změn v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, které přímo ovlivnily dávku odměna pěstouna.

V oblasti dávek pěstounské péče došlo k meziročnímu nárůstu počtu pěstounů. K 31. 12. 2014 bylo evidováno 11 293 pěstounů, k 31. 12. 2015 již bylo evidováno

12 068 pěstounů. Nárůst o 6,9 % byl způsoben dlouhodobou podporou pěstounské péče ze strany MPSV ČR, větší osvětou veřejnosti a snahou soudů a odborů sociálně-právní ochrany dětí přednostně umísťovat děti do náhradní rodinné péče. K 31. 12. 2015 bylo v pěstounské péči umístěno 15 656 dětí.

*Za rok 2014 bylo vyplaceno na dávkách pěstounské péče (bez povinného pojistného) 2 337 541 tis. Kč. Celkový objem vyplacených finančních prostředků na dávky pěstounské péče vč. povinného pojistného ve výši 466 517 tis. Kč pak činil 2 804 058 tis. Kč. Za rok 2015 bylo vyplaceno na dávkách pěstounské péče (bez povinného pojistného) 2 599 762 tis. Kč. Celkový objem vyplacených finančních prostředků na dávky pěstounské péče vč. povinného pojistného ve výši 516 642 tis. Kč pak činil 3 116 404 tis. Kč. V roce 2015 byl v celkovém objemu vyplacených finančních prostředků na dávky pěstounské péče zaznamenán oproti roku 2014 nárůst o 11 %.*

### **22.2.1 Příspěvek na úhradu potřeb dítěte**

Nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte má nezletilé nezaopatřené dítě svěřené do pěstounské péče. Nárok je zachován i po dosažení zletilosti dítěte, nejdéle 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.

V roce 2015 bylo vyplaceno celkem 183 tis. dávek v celkovém objemu 990 993 tis. Kč. Při meziročním srovnání činil nárůst počtu vyplacených dávek přes 14 tis., objem vzrostl o 79 984 tis. Kč. V této kategorii nejsou zahrnuty děti, které nesplnily zákonné podmínky pro přiznání dávky dle ustanovení § 47g zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

### **22.2.2 Odměna pěstouna**

Nárok na odměnu pěstouna má osoba pečující a osoba v evidenci (osoba pečující i po dosažení zletilosti dítěte, pokud má dítě nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte). Pokud jsou oba manželé osobou pečující nebo osobou v evidenci, náleží odměna pěstouna pouze jednomu z nich. S ohledem na formu „odměny pěstouna“, na kterou je nahlíženo jako na příjem, zaměstnanci útvarů NSD ÚP ČR museli zároveň zajišťovat agendu „Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti“ za zdaňovací období roku 2014 ve vazbě na zákon č. 586/1992 Sb.,



o daních z příjmu. V souvislosti s potřebou kontroly a vyčíslení odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění, odvodů zálohy daně z příjmu, daňového bonusu z odměny pěstouna a změnami, týkajícími se příslušných zákonů, vzrostl zaměstnancům útvarů NSD ÚP ČR objem agendy. I v roce 2015 zaměstnanci útvarů NSD poskytovali pěstounům metodické poradenství při vyplňování formulářů. Z doložených podkladů pracoviště mzdové účtárny v Jeseníku provedlo roční zúčtování daně z dávky odměna pěstouna.

V roce 2014 bylo vyplaceno celkem 130 tis. dávek v celkovém objemu 1 106 215 tis. Kč. V roce 2015 bylo vyplaceno více než 142 tis. dávek o objemu 1 241 215 tis. Kč. V meziročním srovnání se jedná o nárůst počtu vyplacených dávek přibližně o 12 tis., objem vyplacených finančních prostředků vzrostl o cca 135 000 tis. Kč.

### **22.2.3 Příspěvek při převzetí dítěte**

Nárok na příspěvek při převzetí dítěte má osoba pečující, která převzala dítě do pěstounské péče.

Počet vyplacených příspěvků při převzetí dítěte klesl v roce 2015 ve srovnání s rokem 2014 o 7,9 %. K 31. 12. 2015 bylo vyplaceno 2,3 tis. dávek, což je o 192 dávek méně než počet dávek vyplacených k 31. 12. 2014. Nejedná se o faktický počet převzatých dětí do náhradní rodinné péče za sledované období, neboť příspěvek při převzetí dítěte nenáleží dle ZSPOD osobám v evidenci.

### **22.2.4 Příspěvek na zakoupení osobního motorového vozidla**

Na příspěvek má nárok osoba pečující, která má v pěstounské péči nejméně 3 děti nebo má nárok na odměnu pěstouna z důvodu péče o 3 děti, včetně zletilých nezaopatřených dětí, jež zakládají osobě pečující nárok na odměnu pěstouna. Výše příspěvku na zakoupení motorového vozidla činí 70 % pořizovací ceny motorového vozidla nebo prokázaných výdajů na opravy, nejvýše však 100 000 Kč. Součet těchto příspěvků poskytnutých osobě pečující v období posledních deseti kalendářních let před dnem podání žádosti nesmí přesáhnout 200 000 Kč. Podmínkou je, že osoba pečující nesmí motorové vozidlo používat k výdělečné činnosti.

K 31. 12. 2014 bylo vyplaceno 186 dávek o objemu 12 987 tis. Kč, k 31. 12. 2015 200 dávek o objemu 12 608 tis. Kč. Objem finančních prostředků vyplacených na

příspěvek na zakoupení osobního motorového vozidla meziročně klesl o 3 %, což činilo pokles o 379 tis. Kč.

### **22.2.5 Příspěvek při ukončení pěstounské péče**

Nárok na příspěvek při ukončení pěstounské péče má fyzická osoba, která byla ke dni dosažení zletilosti v pěstounské péči (osoby pečující i osoby v evidenci), a to ke dni zániku nároku této osoby na příspěvek na úhradu potřeb dítěte. Výše jednorázového příspěvku činí 25 000 Kč a každé osobě náleží jen jednou.

V roce 2014 bylo vyplaceno 652 příspěvků při ukončení pěstounské péče, v roce 2015 bylo vyplaceno 766 příspěvků, což je zhruba o 17,5 % více než v roce 2014.

### **22.3 Státní příspěvek na výkon pěstounské péče – účelový transfer**

Nárok na státní příspěvek na výkon pěstounské péče (dále jen SPVPP), podle § 47d zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, má obecní úřad obce s rozšířenou působností na základě vydání správního rozhodnutí o úpravě práv a povinností při výkonu pěstounské péče podle § 47b odst. 2 ZSPOD nebo obecní úřad obce s rozšířenou působností, obecní úřad, krajský úřad, nebo pověřená osoba, která uzavřela dohodu o výkonu pěstounské péče podle § 47b ZSPOD. SPVPP je určen na pokrytí nákladů vynakládaných na zajišťování pomoci osobám pečujícím, osobám v evidenci nebo svěřeným dětem a na provádění dohledu nad pěstounskou péčí. Vzhledem k tomu, že se nejedná o dotaci, ale o neinvestiční transfer, přináší kontrola čerpání tohoto příspěvku problémy spojené s nevyčerpanými prostředky, které se převádějí do následujícího kalendářního roku. Krajské pobočky ÚP ČR provádějí veřejnosprávní kontrolu čerpání státního příspěvku na výkon pěstounské péče dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů a dle zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

V roce 2014 bylo vyplaceno na SPVPP 452 144 tis. Kč. Za rok 2015 objem vyplacených finančních prostředků činil 481 412 tis. Kč, tj. o 6,5 % více, než v roce 2014. Nominální údaje za rok 2015 jsou v **příloze č. 14**.

## 22.4 Systém dávek pomoci v hmotné nouzi

Zákon o pomoci v hmotné nouzi vymezuje situace spojené s nedostatečným zabezpečením základní obživy, bydlení a mimořádnými událostmi. Napomáhá řešení některých nepříznivých nárazových životních situací, stanovuje, že každá osoba má nárok na poskytnutí základních informací, které vedou nejenom k řešení její současné situace, ale i k předcházení vzniku hmotné nouze. Nedílnou součástí pomoci v hmotné nouzi je sociální práce s klienty, kde některé úkoly plní rovněž pověřené obecní úřady, obecní úřady obcí s rozšířenou působností a újezdní úřady. Od 1. ledna 2015 vstoupil v platnost zákon č. 252/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 1111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tímto zákonem došlo v agendě hmotné nouze k řadě podstatných změn, které ovlivnily a i nadále ovlivňují výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi. Mezi nejpodstatnější změny, které vycházejí z přechodných ustanovení zmíněné novely, můžeme zařadit posuzování hygienických standardů u ubytovacích zařízení od května 2015. Samotnému hodnocení těchto standardů předcházela řada jednání se zástupci Ministerstva zdravotnictví ČR, MPSV, krajských hygienických stanic, KrP ÚP ČR. Výsledky jednání vedly k nastavení spolupráce a přenosu údajů o ubytovacích zařízeních. Další podstatná změna se týkala zavedení souhlasu/stanoviska obce u výplaty doplatku na bydlení osobám, které jsou vyhodnoceny jako případ hodný zvláštního zřetele. Souhlas/stanovisko obce je požadováno od května 2015. Bylo vydáno Sdělení náměstkyně generálního ředitele pro sociální věci č. 8/2015 Postup při získávání souhlasu obce, účinné od 1. 5. 2015 a později doplněné o dodatek č. 1, účinný od 1. 7. 2015. Zmíněné Sdělení obsahuje i vzor žádosti ÚP ČR o souhlas obce. Další změna nastala v srpnu 2015, kdy došlo (v souladu s přechodnými ustanoveními novelizace platné od ledna 2015) k vyhodnocování standardů kvality bydlení u jiného než obytného prostoru a staveb pro individuální či rodinnou rekreaci. Zavedení standardů kvality bydlení předcházela jednání se zástupci MPSV, MZ, MMR, krajských stavebních úřadů, krajských hygienických stanic a KrP ÚP ČR, na kterých se průběžně formoval rozsah součinnosti stavebních úřadů a hygienických stanic s ÚP ČR. K ověření standardů kvality bydlení GŘ ÚP ČR připravilo formu Žádosti ve věci ověření skutečností rozhodných pro nárok na dávku pomoci v hmotné nouzi - doplatek na bydlení, kterou

se KoP ÚP ČR již nyní dotazují stavebních odborů. Spolupráce mezi ÚP ČR a stavebními úřady probíhá na velmi dobré úrovni.

Generální ředitelství ÚP ČR průběžně zpracovává a vydává vnitřní řídicí akty k oblastem, které je nutno upravit metodicko-sjednocujícími postupy. Od 1. 5. 2015 je účinné Sdělení č. 5/2015 Postup při určení v místě obvyklého nájemného pro systém dávek pomoci v hmotné nouzi. V listopadu 2015 proběhly tři workshopy k určení v místě obvyklého nájemného a to v Praze a v Olomouci za účasti zaměstnanců NSD z KoP ÚP ČR a v prosinci 2015 se uskutečnil závěrečný workshop za účasti vedoucích zaměstnanců NSD KrP ÚP ČR, GŘ ÚP ČR a MPSV. Od 20. 4. 2015 je účinné Sdělení č. 7/2015 Vedení spisu v agendách nepojistných sociálních dávek – dávky pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči a dávky pro osoby se zdravotním postižením a od 1. 5. 2015 je účinné Sdělení č. 9/2015 Postup při poskytnutí mimořádné okamžité pomoci k úhradě nezbytného jednorázového výdaje – jistoty (kauce).

K probíhající spolupráci mezi útvary hmotné nouze a útvary zaměstnanosti, týkající se řešení společných klientů, je nezbytné nastavit jednotný postup. Na začátku roku 2016 bude Směrnicí GŘ nastaven jednotný postup spolupráce společných klientů evidovaných jako uchazeči o zaměstnání, kteří jsou zároveň dlouhodobými klienty pobírající dávky pomoci v hmotné nouzi. Spolupráce by měla vést primárně k začlenění klientů obou útvarů na trh práce.

S účinností od 10. 8. 2015 bylo vydáno Sdělení 16/2015 Mimořádná okamžitá pomoc dle ustanovení § 2 odst. 5 písm. c) zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů za účelem sjednocení postupů při poskytování mimořádné okamžité pomoci spojené s úhradou odůvodněných nákladů souvisejících se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřeného dítěte a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně – právní ochranou dětí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo, v reakci na vzrůstající počet dětí, které ve školách neobědvají, a to z důvodu špatné finanční situace jejich rodičů, druhou výzvu Operačního programu potravinové a materiální pomoci (OP PMP) spolufinancovaného z Fondu evropské pomoci nejchudším osobám. Výzva je zaměřena na podporu bezplatného stravování pro děti ohrožené chudobou ve školních a předškolních zařízeních. Pomoc je určena dětem ve věku 3 – 15 let navštěvující zapojenou základní nebo mateřskou školu. Pro období 2016 - 2020 je na tento projekt z evropských fondů vyčleněno 400 000 tis. Kč., které dovolí podpořit až

20 tisíc dětí ročně. ÚP ČR byl pověřen administrací části projektu, konkrétně potvrzováním, že dítě spadá do určené cílové skupiny.

Od počátku 2. pololetí roku 2015 probíhala intenzivní jednání k přechodu aplikačního programu pro výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi pokladnou v hotovosti. V říjnu byly dohodnuty potřebné změny k nastavení čerpání hotovosti z dávkového účtu hmotné nouze, k webovému propojení aplikací IS OKnouze a EKIS SAP/JVM a dalším bodům. Jednání za přítomnosti zástupců dodavatelské firmy Atos, ekonomického odboru a odboru pro sociální věci GŘ ÚP ČR probíhala pravidelně do konce roku 2015, a to nejen během pracovní skupiny ekonomicko-platebních procesů. Změna aplikačního programu se týkala všech kontaktních pracovišť ÚP ČR, kde sídlila pokladna pro výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi, což obnáší agendu více než 650 zaměstnanců, kteří přímo vyplácí na pokladně, či jsou v této pozici jako zástupci. Jedná se o zaměstnance z oddělení hmotné nouze i z ekonomických oddělení. Pro všechny byla připravena školení v Praze a v Olomouci v pěti různých termínech na přelomu listopadu a prosince 2015. Nový pokladní systém je funkční od 1. 1. 2016.

Zástupci sekce pro sociální věci GŘ ÚP ČR úzce spolupracují se společností OKsystem a.s., poskytovatelem aplikace OKnouze. Dle potřeby probíhají jednání se zástupci OKsystemu a. s., KrP ÚP ČR a MPSV a stanovují se urgentní požadavky na změnu aplikace šíře souvisejícími s legislativními změnami. Mezi nejpodstatnější úpravy patří zavedení číselníku ubytovacích zařízení se schváleným provozním řádem, rozsáhlé úpravy ve vyplňování informací o bytě a změny evidence a výpočtů u doplatku na bydlení a příspěvku na živobytí.

V roce 2015 GŘ ÚP ČR předložilo aktualizovaný materiál k personálnímu posílení úseku nepojistných sociálních dávek o 600 systemizovaných míst. Usnesením Vlády ČR ze dne 15. dubna 2015 č. 265, bylo schváleno zvýšení počtu zaměstnanců Ministerstva práce a sociálních věcí, organizační složky státu Úřad práce České republiky o 300 zaměstnanců s účinností od 1. května 2015. I po tomto personálním posílení však generální ředitelství ÚP ČR vyvíjí úsilí k dalšímu možnému navýšení systemizovaných míst pro agendu nepojistných sociálních dávek.

V rámci agendy hmotné nouze probíhala v roce 2015 pilotáž implementace certifikované Metodiky integrace sociální práce a poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi. V lednu 2015 byl na GŘ ÚP ČR sestaven tým 3 pracovníků, které realizaci pilotáže zabezpečovaly. Postupně byla vybrána pilotní pracoviště – Ostrava,

Bílovec/Studénka; Brno – dvě městské části; Příbram a Mělník. Následovalo určení rolí jednotlivých účastníků a na něj navázala jednání s výzkumným týmem autorů Metodiky. Během letních měsíců probíhala setkávání pracovníků GŘ ÚP ČR se sociálními pracovníky přímo na vybraných KoP ÚP ČR. V průběhu listopadu a prosince došlo k setkání zaměstnanců odboru sociálních služeb MPSV s generálním ředitelstvím ÚP ČR, na nichž byla dohodnuta společná strategie v dalších krocích implementace Metodiky. V rámci celorepublikové porady krajských útvarů NSD byli účastníci zástupcem odboru sociálních služeb MPSV o těchto plánech informováni. V prosinci 2015 vypracovalo GŘ ÚP ČR výstupy z pilotáže pro potřeby zprávy Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí pro Technologickou agenturu ČR.

Zaměstnanci útvaru hmotné nouze se dále účastní pravidelných jednání nejrůznějších pracovních skupin. Jako např. PS k Operačnímu programu Potravinové a materiální pomoci, Standardům sociálního bydlení a urbanismu, k výběrovým řízením MPSV na IT aplikace, zadávací dokumentace IS HN či Kulatého stolu pořádaného veřejnou ochránkyní práv.

Dále jsou pro zaměstnance KrP a KoP pořádány odborné workshopy (28. 4. 2015 na téma ohrožení bezdomovectvím), metodické dny (10. 2. 2015, 12. 5. 2015, 9. 9. 2015 a 8. 12. 2015) a celostátní porady (17. - 18. 3. 2015 Plzeň, 9. - 10. 6. 2015 České Budějovice, 22. – 23. 9. 2015 ve Skalce u Ježova). Uskutečňují se také setkání se zástupci dodavatelů poukázek pro osoby v hmotné nouzi.

#### **22.4.1 Doplatek na bydlení**

Dávka doplatek na bydlení pomáhá společně s vlastními příjmy občana a příspěvkem na bydlení ze systému státní sociální podpory 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. Nárok na dávku má žadatel užívající byt, kterého je vlastník nebo nájemce, a jehož příjem (příjem společně posuzovaných osob) je po úhradě odůvodněných nákladů na bydlení nižší než částka jeho živobytí (částka živobytí společně posuzovaných osob).

Počet vyplacených dávek doplatek na bydlení za rok 2015 činil 851 tis., v objemu 3 136 201 tis. Kč. V roce 2014 bylo vyplaceno 880 tis. dávek doplatek na bydlení v objemu 3 248 851 tis. Kč. V meziročním srovnání počet dávek klesl o 3,4 % a objem klesl o 3,6 %.

#### **22.4.2 Příspěvek na živobytí**

Tato dávka pomoci v hmotné nouzi řeší nedostatečný příjem osoby, případně okruhu společně posuzovaných osob, který je dán zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů. Nárok vzniká za splnění zákonných podmínek, pokud po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje příjem osoby či rodiny částky živobytí.

Částka živobytí je stanovena pro každou osobu individuálně, a to na základě hodnocení její snahy a možností, ale také udělených sankcí. Odvíjí se od částek existenčního a životního minima. Výše příspěvku na živobytí se stanovuje jako rozdíl mezi živobytím osoby nebo rodiny a jejich příjmem, od kterého se odečtou přiměřené náklady na bydlení.

Počet vyplacených dávek příspěvek na živobytí za rok 2015 činil 1 852 tis., v objemu 7 241 697 tis. Kč. V roce 2014 bylo vyplaceno 1 956 tis. dávek příspěvek na živobytí v objemu 7 902 565 tis. Kč. V meziročním srovnání počet dávek klesl o 5,6 % a objem klesl o 8,4 %.

#### **22.4.3 Mimořádná okamžitá pomoc**

Prostřednictvím mimořádné okamžité pomoci může být poskytnuta pomoc v situacích nepříznivého a mimořádného charakteru, kdy je potřeba poskytnout pomoc bezprostředně. Zákon stanoví šest takových situací:

- osoba neplní podmínky hmotné nouze pro opakované dávky, ale kvůli nedostatku finančních prostředků jí hrozí vážná újma na zdraví;
- osobu postihne vážná mimořádná událost a celkové sociální a majetkové poměry této osoby jí neumožňují překonat událost vlastními silami. Takovou událostí je živelní pohroma, požár, ekologická nebo průmyslová havárie nebo jiná destruktivní událost;

- osoba nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k úhradě nezbytného jednorázového výdaje, spojeného zejména se zaplacením správního poplatku při prokázání ztráty osobních dokladů, při vydání duplikátu rodného listu nebo dokladů potřebných k přijetí do zaměstnání, s úhradou jízdného v případě ztráty peněžních prostředků, a v případě nezbytné potřeby s úhradou noclehu;
- osoba nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky na úhradu nákladů spojených s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby;
- osoba nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k uhrazení odůvodněných nákladů vzniklých v souvislosti se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí a na zajištění nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí;
- osoba nemůže v daném čase, s ohledem na neuspokojivé sociální zázemí a nedostatek finančních prostředků, úspěšně řešit svoji situaci a je ohrožena sociálním vyloučením. Jedná se zejména o osobu, která:
  - je propuštěna z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody, nebo
  - je po ukončení léčby závislostí propuštěna ze zdravotnického zařízení, psychiatrické léčebny nebo léčebného zařízení pro závislosti, nebo
  - je propuštěna ze školského zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy nebo z pěstounské péče po dosažení zletilosti, respektive v 19 letech, nebo
  - nemá uspokojivě naplněny životně důležité potřeby vzhledem k tomu, že je osobou bez přístřeší, nebo
  - je osobou, jejíž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby.

Za rok 2015 činil počet vyplacených dávek mimořádné okamžité pomoci pro všechny uvedené případy 64 tis., v objemu 141 258 tis. Kč, z toho mimořádná okamžitá



pomoc z důvodu sociálního vyloučení činila 30 070 tis. Kč. V roce 2014 bylo vyplaceno 66 tis. dávek mimořádné okamžité pomoci v objemu 111 459 tis. Kč a dávek mimořádné okamžité pomoci z důvodu sociálního vyloučení v objemu 34 142 tis. Kč, tj. pro všechny případy mimořádné okamžité pomoci bylo celkem vyplaceno 145 601 tis. Kč. V meziročním srovnání počet dávek klesl o 3,1 % a objem finančních prostředků klesl o 0,3 %.

#### **22.4.4 Sociální šetření**

Sociální šetření u dávek pomoci v hmotné nouzi je nástrojem pro ověření plnění podmínek nároku na dávky a samozřejmě také nástrojem pro depistáž jiných okolností, které mohou determinovat sociální situaci klientů ÚP ČR. V oblasti dávek pomoci v hmotné nouzi se sociální šetření provádějí výběrově dle specifických podmínek případu. V důsledku velkého nárůstu dávky doplatku na bydlení, zvláště v případech tzv. jiné formy bydlení, byla MPSV vydána normativní instrukce č. 16/2013 „Realizace sociálního šetření (doplatek na bydlení) – hodnocení zvláštního zřetele“. Tato instrukce sjednotila postup v oblasti zhodnocení institutu zvláštního zřetele, a to prostřednictvím sociálního šetření. Jedná se o případy osob, které užívají nestandardní formu bydlení a to především v ubytovně.

V **příloze č. 15** je uveden počet provedených sociálních šetření k dávkám příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení za rok 2015. V souvislosti s novelou Zákona o pomoci hmotné nouze jsou prováděna od ledna 2015 i tzv. šetření v místě. Šetření v místě realizují zaměstnanci útvarů hmotné nouze a jsou určena k vyhodnocení podmínek nároku na dávku.

### **22.5 Příspěvek na péči, dávky pro osoby se zdravotním postižením a průkaz pro osoby se zdravotním postižením**

#### **22.5.1 Příspěvek na péči**

Příspěvek na péči je podle zákona o sociálních službách, určen osobám, které z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebují pomoc jiné fyzické osoby při zvládnutí základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti, pokud jim pomoc poskytuje osoba blízká, asistent sociální péče, registrovaný poskytovatel sociálních služeb, dětský domov nebo speciální lůžkové

zařízení hospicového typu. Výše příspěvku na péči činí pro osoby do 18 let v I. stupni závislosti 3000 Kč, ve II. stupni závislosti 6000 Kč, ve III. stupni závislosti 9000 Kč a ve IV. stupni závislosti 12 000 Kč. Pro osoby starší 18 let činí výše příspěvku na péči v I. stupni závislosti 800 Kč, ve II. stupni závislosti 4000 Kč, ve III. stupni závislosti 8000 Kč, ve IV. stupni závislosti 12 000 Kč.

Nedílnou součástí dávky příspěvek na péči je sociální šetření v přirozeném prostředí žadatele a je jedním z podkladů pro posouzení stupně závislosti. Provádění sociálního šetření upravuje Instrukce MPSV č. 5/2015, která s účinností od 1. 8. 2015 nahradila Normativní instrukci 19/2013. Sociální pracovníci ÚP ČR provádějí rovněž kontrolu využívání příspěvku na péči. V roce 2015 bylo provedeno 20 296 kontrol v této agendě.

V roce 2015 bylo na příspěvek na péči prostřednictvím ÚP ČR poskytnuto celkem 21 213 131 tis. Kč, v roce 2014 bylo poskytnuto celkem 20 441 613 tis. Kč. V meziročním srovnání tedy bylo vyplaceno o 3,6 % více. Počet vyplacených dávek vzrostl, v roce 2015 bylo vyplaceno 4 095 tis. příspěvků na péči, v roce 2014 to bylo 4 027 tis.

### **22.5.2 Příspěvek na mobilitu**

Příspěvek na mobilitu je opakující se nároková dávka ve výši 400 Kč měsíčně. Nárok na příspěvek na mobilitu má osoba starší 1 roku, která má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením označený symbolem „ZTP“ nebo „ZTP/P“, který byl přiznán podle předpisů účinných od 1. ledna 2014, opakovaně se v kalendářním měsíci za úhradu dopravuje nebo je dopravována a nejsou jí 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 (z důvodů hodných zvláštního zřetele může být příspěvek na mobilitu přiznán i osobě, které jsou poskytovány uvedené pobytové sociální služby).

Výdaje na tuto dávku v roce 2015 činily 1 145 950 tis. Kč. Tato částka se oproti roku 2014 zvýšila o 3 %, kdy bylo vyplaceno 1 111 228 tis. Kč.

### **22.5.3 Příspěvek na zvláštní pomůcku**

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku mají osoby s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí nebo těžkým sluchovým postižením anebo těžkým zrakovým postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které splní zákonem stanovené podmínky pro přiznání příspěvku. Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku poskytovaný na pořízení motorového vozidla nebo speciálního zádržního systému je poskytován také osobám s těžkou nebo hlubokou mentální retardací.

Výdaje na tuto dávku činily v roce 2015 celkem 780 702 tis. Kč, jde tedy o pokles o 3 % oproti částce za rok 2014, kdy bylo vyplaceno 804 095 tis. Kč. Příspěvek na zvláštní pomůcku je nejčastěji poskytován na pořízení motorového vozidla.

### **22.5.4 Průkaz osoby se zdravotním postižením**

Průkaz OZP je určen osobám s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje jejich schopnost pohyblivosti a orientace. Průkaz OZP je přiznáván ve třech stupních – TP, ZTP, ZTP/P, a to dle závažnosti funkčního postižení pohyblivosti a orientace.

Do konce roku 2015 existovalo několik typů průkazů, na základě kterých osoby se zdravotním postižením mohly čerpat vybrané benefity. Do 31. 12. 2015 byly v platnosti průkazy mimořádných výhod, které byly vydávány na základě legislativy účinné do konce roku 2011, a dále dočasné průkazy OZP, které nahradily zrušenou kartu sociálních systémů, jejíž součástí byla funkce průkazu OZP.

Dne 1. 1. 2015 nabyla účinnost novela zákona o poskytování dávek OZP, podle které držitelům průkazu mimořádných výhod vznikal nárok na průkaz OZP podle předpisů účinných od 1. 1. 2014 bez nutnosti posouzení zdravotního stavu posudkovým lékařem příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Každý, kdo měl nárok na průkaz mimořádných výhod, měl nárok na průkaz OZP stejného typu a se stejnou dobou platnosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zároveň stanovilo vyhláškou č. 116/2014 Sb., kterou se mění vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů, novou podobu průkazů OZP, a to s účinností od 1. 1. 2015. V průběhu roku 2015 musel ÚP ČR vyměnit všechny průkazy mimořádných výhod a dočasné

průkazy OZP za průkaz OZP v nové podobě. ÚP ČR, jako orgánu pověřenému vydáváním průkazů OZP, byla Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR zadána povinnost vybrat dodavatele průkazu OZP v nové podobě. Jako dodavatel průkazů OZP v nové podobě byla vybrána Státní tiskárna cenin, s. p., se kterou byla dne 18. 12. 2014 uzavřena smlouva na dodávku průkazů OZP. V prvním čtvrtletí Generální ředitelství ÚP ČR intenzivně spolupracovalo se Státní tiskárnou cenin, s. p., a dodavatelem informačního systému, firmou OKsystem, a. s., na přípravě a nastavení procesu výroby a vydávání nových průkazů OZP. Počínaje 1. 4. 2015 ÚP ČR zahájil vydávání průkazů OZP v nové podobě. V průběhu celého roku 2015 byli držitelé výše uvedených průkazů prostřednictvím médií informováni o nutnosti výměny jejich průkazu. K 31. 12. 2015 bylo klientům ÚP ČR vydáno celkem 253 294 stálých průkazů OZP (tyto počty však zahrnují všechny vyměněné a i nově přiznané průkazy OZP).

## **23. INSPEKCE POSKYTOVÁNÍ SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ**

České republice je cca 248 pověřených osob (včetně zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc), které podléhají inspekci poskytování sociálně-právní ochrany. výkonu inspekcí je ÚP ČR oprávněn od 1. 1. 2015. Inspekci pro celé území České republiky zajišťují krajské pobočky ÚP ČR v Plzni, v Brně, v Hradci Králové a pobočka pro hlavní město Prahu. Organizačně je v rámci krajských poboček ÚP ČR výkon inspekcí zařazen do Oddělení nepojistných sociálních dávek. Inspekce přímo provádí 10 inspektorů v rámci celé ČR, za podpory a přímé účasti 2 metodiků GŘ ÚP ČR. Při inspekcích je hodnocen soubor standardů kvality sociálně-právní ochrany uvedený v příloze č. 2 a 3 vyhlášky č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

V roce 2015 ÚP ČR provedl 34 inspekcí, při kterých bylo zjištěno 497 porušení (porušení je definováno jako počet kritérií standardů kvality, u nichž nebyl při inspekci započten 1 bod, tj. kritérium nebylo splněno). V prvním roce výkonu inspekcí poskytování sociálně-právní ochrany byly nejčastěji zjištěny nedostatky spočívající v nevytvoření písemných pravidel a postupů podle standardů kvality, nebo v těchto

pravidlech chyběly podstatné náležitosti či podle nich kontrolované osoby ve své praxi nepostupovaly, a dále nedostatky spočívající v nedostatečném personálním zajištění provozovaných činností. Při některých inspekcích byly zjištěny též nedostatky v nesplnění stanovené odborné způsobilosti některých zaměstnanců. Ve dvou případech byla zjištění z inspekcí předána jiným orgánům (krajský úřad, Státní úřad inspekce práce).

Na I. pololetí roku 2016 je plánováno provedení 25 inspekcí (8 dalších kontrolovaných osob je náhradních).

## 24. SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Ukončené evidence .....	21
Tabulka 2 Interní poradenství .....	23
Tabulka 3 Externí poradenství .....	23
Tabulka 4 Kontakty realizované v rámci činnosti EURES.....	29
Tabulka 5 Kontroly vykonané ÚP ČR v roce 2015.....	52

## 25. SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vývoj počtu nahlášených volných pracovních míst na ÚP ČR.....	19
Graf 2 Struktura dotazů klientů v roce 2015 .....	30
Graf 3 Statistika zobrazování stránek EURES v roce 2015 .....	32

## 26. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AIS	agendové informační systémy
APZ	aktivní politika zaměstnanosti
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
EHP	Evropský hospodářský prostor
ESF	Evropský sociální fond
ESS	elektronická spisová služba
EU	Evropská unie
EURES	Evropské služby zaměstnanosti
EUROSTAT	Statistický úřad Evropského společenství
GŘ ÚP ČR	Generální ředitelství ÚP ČR
HK ČR	Hospodářská komora ČR
HMN	hmotná nouze
CHPM	chráněné pracovní místo
ICT	informační a komunikační technologie
IOP	integrovaný operační program
IPS	informační a poradenské středisko
IT	informační technologie
JISPSV	Jednotný informační systém práce a sociálních věcí
JVM	Jednotné výplatní místo

KA	klíčová aktivita
MIKOP	Metodika individuální a komplexní práce s klienty ÚP ČR
MN	míra nezaměstnanosti
MPO ČR	Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MV ČR	Ministerstvo vnitra ČR
NIP	národní individuální projekt
NNV	nároky z nespotřebovaných výdajů
NSD	nepojistné sociální dávky
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OZP	osoba se zdravotním postižením
PS	poradní sbor
PvN	podpora v nezaměstnanosti
RIP	regionální individuální projekt
SIP	systemový individuální projekt
SM	systemizované místo
SPVPP	Státní příspěvek na výkon pěstounské péče
SSP	státní sociální podpora
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
SÚPM	společensky účelná pracovní místa
SVČ	samostatně výdělečná činnost
UoZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	volné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce