

Novela zákona o zaměstnanosti přináší od 1. ledna 2018 komplexní systémovou změnu v zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Olga Bičáková

Dnem 1. ledna 2018 nabude účinnosti zákon č. 327/2017 Sb., který novelizuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Novela přináší ty změny právní úpravy zákona o zaměstnanosti, které vplynuly z potřeby reagovat na současný vývoj v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce, včetně toho, aby se zamezilo zneužívání zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aby v budoucnu byli podpořeni ti zaměstnavatelé, kteří skutečně osoby se zdravotním postižením zaměstnávají a ne ti, kteří to jenom předstírají.

Novela zákona respektuje obecné zásady ústavního pořádku České republiky, není v rozporu s nálezy Ústavního soudu České republiky ani s žádnými mezinárodními smlouvami, kterými je Česká republika vázána a je plně slučitelná s právem Evropské unie. Změna právní úpravy v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je plně v souladu se Směrnicí Rady 2000/78/ES a Směrnicí Rady 2009/52/ES.

Hlavním cílem nové právní úpravy je zajistit přehledný, administrativně jednoduchý systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Změnou právní úpravy dochází k jednoznačnému oddělení a pojmovému odlišení volného a chráněného trhu práce s cílem zabezpečit, aby do systému podpory chráněného trhu práce vstoupily jen ty zaměstnavatelské subjekty, které budou řádně prověřeny a které systém podpory ze strany státu nebudou zneužívat. V souvislosti s touto změnou dochází také k novému označení příspěvků poskytovaných zaměstnavatelům, zároveň se zavádí nový institut uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, a to formou dohody uzavřené s Úřadem práce ČR. Zároveň se jednoznačně stanoví, že chráněným trhem práce se rozumí podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, kteří mají s Úřadem práce ČR uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Takto konstruovaná právní úprava přispěje ke zřehlednění systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Současně se v rámci náhradního plnění snižuje dosavadní 36násobek poskytovaného plnění na 28násobek. Dále se zavádí možnost odstranění tvrdosti zákona ve vztahu k poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, která spočívá v možnosti prominout splnění podmínky bezdlužnosti ve výjimečných případech. Novela zákona mění ta ustanovení zákona

o zaměstnanosti, která se týkají podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nová právní úprava vychází ze stávající právní úpravy a systém vymezení chráněného pracovního místa se nahrazuje uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce formou dohody uzavřené s Úřadem práce ČR. Způsob uzavření dohody i podmínky pro její uzavření jsou obdobné jako při dosavadním vymezení chráněného pracovního místa. Jedná se o úpravu uzavírání dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, o zavedení povinnosti zaměstnavatele předkládat roční zprávu o činnosti zaměstnavatele na chráněném trhu práce a o formální úpravu ostatních dotčených ustanovení ve smyslu úpravy pojmů (nahrazení pojmu chráněné pracovní místo pojmem dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce). Novelou se rovněž řeší zefektivnění postupů ministerstva školství při udělování akreditačních vzdělávacích programů akreditovaných podle zákona o zaměstnanosti.

Obecně k hlavním změnám

Na základě zkušeností z aplikační praxe vyvstala potřeba transparentně upravit oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci trhu práce včetně poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, a to i s důrazem na snížení administrativní zátěže dotčených subjektů. Proto se nahrazuje neflexibilní systém a postup vymezení jednotlivých chráněných pracovních míst zřízených zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Pozitivní dopad této změny lze spatřovat na straně osob se zdravotním postižením, protože lze očekávat, že nahrazení vymezení jednotlivých chráněných pracovních míst uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce přispěje k podpoře zaměstnávání této ka-

tegorie zaměstnanců. Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je právní akt - dohoda o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce uzavřená s Úřadem práce ČR na dobu 3 let, resp. po splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek na dobu neurčitou. Tím se zajistí, že do systému podpory chráněného trhu práce vstoupí jen takové subjekty, které nezneužívají poskytovanou podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zároveň se umožňuje, aby Úřad práce ČR mohl kdykoliv v průběhu účinnosti dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce provést kontrolu plnění podmínek stanovených jak zákonem o zaměstnanosti, tak touto dohodou, a v případě závažných porušení dohodu vypoví nebo může vypovědět.

Dalším důvodem změny zákona o zaměstnanosti v této oblasti byla absence jakýchkoliv relevantních údajů o subjektech zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Proto se v rámci dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce zaměstnavatel zaváže předkládat Úřadu práce ČR pravidelnou roční zprávu o své činnosti v zákonem o zaměstnanosti předepsané struktuře. Tímto se čtvrtletní periodičita předkládání některých dokladů souvisejících s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce tedy změní na roční periodicitu. Dále nová právní úprava má ambice zřehlednit systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to oddělením a pojmovým odlišením volného a chráněného trhu práce tak, aby chráněný trh práce byl tvořen výhradně segmentem zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce ČR uzavře dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Těmto zaměstnavatelům bude i nadále poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale nově již jako příspěvek na

podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Nová právní úprava nemění dosavadní výši tohoto příspěvku, ale pouze slučuje jeho dosavadní částky do jedné maximální. Ponechává se tedy na zaměstnavateli, zda bude příspěvek čerpat pouze prostřednictvím mzdových nákladů nebo si bude nárokovat jeho zvýšení na další náklady vynaložené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá. Jedná se o změnu přinášející úsporu administrativní zátěže.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením bude možné poskytovat zaměstnavatelům působícím na volném i chráněném trhu práce. Jedná se o nové označení příspěvku, který již neponese ve svém názvu pojem chráněné pracovní místo. Zaměstnavatelům bude moci Úřad práce ČR i nadále poskytovat příspěvek na úhradu provozních nákladů, který ale již nebude vázán na chráněné pracovní místo, ale nově se bude vázat na náklady vynaložené v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Z důvodu zabezpečení právní jistoty zaměstnavatelů na chráněném trhu práce se nově upravuje, že o povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce nebo jeho poměrnou část bude krajská pobočka Úřadu práce ČR rozhodovat ve správním řízení vedeném podle správního řádu. Zaměstnavatelé tak budou mít postavení účastníka správního řízení se všemi právy, které účastník řízení podle správního řádu náleží.

V oblasti plnění povinnosti povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele tzv. náhradním plněním se snižuje dosavadní 36násobek poskytovaného plnění na 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Touto změnou se má právě eliminovat nežádoucí jev tzv. přefakturace výrobků nebo služeb poskytovaných v rámci limitů tzv. náhradního plnění, při které jsou prostřednictvím některých zaměstnavatelů přefakturovány výrobky, aniž by se na nich podílely osoby se zdravotním postižením.

V oblasti rekvalifikací je v zákoně o zaměstnanosti změna zaměřena zejména na zvýšení kvality akreditovaných rekvalifikačních programů. Za tím účelem se stanoví informační povinnost rekvalifikačních zařízení vůči MŠMT v případě vzniku změn v údajích uvedených v žádosti o udělení akreditace, a to v zájmu dostatečného zabezpečení kvality vzdělávacích

programů akreditovaných podle zákona o zaměstnanosti, které jsou rekvalifikační zařízení oprávněna poskytovat na základě akreditace udělené MŠMT. Vzhledem k tomu, že se v neposlední řadě praxe potýkala s nemožností postihu rekvalifikačního zařízení, které opakovaně porušovalo své povinnosti a nezajišťovalo tak kvalitní vzdělávání v rekvalifikačním programu a v případě, že mu byla akreditace odejmuta, mohlo si podle současné (předchozí) právní úpravy o akreditaci znovu ihned požádat, byla přijata tato nová právní úprava, která by tomuto jevu měla zamezit. V důsledku nových změn v oblasti rekvalifikací dojde k eliminaci nespolehlivých a nekvalitních poskytovatelů rekvalifikací. Niže jsou podrobněji popsány konkrétní změny zákona.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Jedná se o změnu stávajícího příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek se bude týkat zaměstnavatele, který zřídí pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce ČR pracovní místo a jeho poskytování se bude řídit současným zněním § 75 zákona o zaměstnanosti s tím, že se na něj nebudou vztahovat podmínky určené pro chráněný trh práce, tj. dosavadní podmínky pro vymezení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek je nově označen jako „Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“, přičemž do zákona je rovněž doplněna definice pracovního místa zřízeného pro osobu se zdravotním postižením, která zní následovně: „Pracovním místem zřízeným pro osobu se zdravotním postižením se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřídil pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce ČR. Na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením poskytuje Úřad práce ČR zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením musí být takovou osobou obsazeno po dobu 3 let.“ Výše příspěvků na zřízení pracovního místa se přitom nemění.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Poskytování příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením již nebude vázáno na zřízená či vymezená chráněná pracovní

místa, protože tento institut je nahrazen dohodou o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Vzhledem k tomu, že pojem „chráněné“ se již nebude objevovat v souvislosti se zřizováním pracovních míst, ale v souvislosti s uznáním zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, bylo potřeba tomuto přizpůsobit také příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Zákon nově stanoví, že příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením může Úřad práce ČR poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Roční výše příspěvku může i nadále činit nejvýše 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením. Nově jsou stanoveny náležitosti žádosti o poskytnutí tohoto příspěvku a rovněž dohody o poskytnutí tohoto příspěvku. Žádost o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením obsahuje kromě identifikačních údajů zaměstnavatele, místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele, jmenný seznam osob se zdravotním postižením, na které je příspěvek požadován, s uvedením rodného čísla a data vzniku pracovního poměru a doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením. Zákon nově stanoví, že dohoda o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením obsahuje alespoň identifikační údaje účastníků dohody, výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady, podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován, způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny, podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku, závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. c) bodu 3, a lhůtu pro vrácení příspěvku a podmínky, na základě kterých lze dohodu vypovědět. Zároveň se zpřesňuje právní úprava poskytnutí tohoto příspěvku ve vztahu k osobě samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením. Zákon o zaměstnanosti nově upravuje zmocnění pro MPSV stanovit prováděcím právním předpisem skutečnosti, které souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, a to charakteristiku pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, a poskytnutím příspěvku na úhradu provozních nákladů vynalože-

ných v souvislosti s jejich zaměstnáváním.

Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Systém vymezení jednotlivých chráněných pracovních míst je nově nahrazen novým institutem, kterým je uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a zavádí se definice pojmu chráněný trh práce, která zní následovně: „Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“ Novela zákona stanoví podmínky, za kterých lze dohodu o uznání zaměstnavatele uzavřít a náležitosti, které by měla žádost o uzavření této dohody a vlastní dohoda obsahovat. Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce se bude uzavírat se zaměstnavatelem, který splní zákonem stanovené podmínky, na dobu 3 let. Pokud o uzavření dohody po uplynutí této doby zaměstnavatel požádá nejpozději do 3 měsíců po skončení účinnosti předchozí dohody, uzavře s ním Úřad práce ČR dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce již na dobu neurčitou. Zároveň se taxativně stanoví důvody, na základě kterých Úřad práce ČR v případě zjištění, že zaměstnavatel nesplňuje zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky nebo závazky, dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce vypoví nebo může vypovědět (stane se tak v případě, kdy zaměstnavatele neplní zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek po dobu dvou kalendářních čtvrtletí po sobě jdoucích). Pokud tedy zaměstnavatel neplní některou ze stanovených podmínek pouze po jedno kalendářní čtvrtletí, případně ob jedno kalendářní čtvrtletí, k vypovězení dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce ze strany Úřadu práce ČR nedojde. V obou případech výpovědní doba činí 2 měsíce, přičemž zákonem o zaměstnanosti je stanoveno, že až do uplynutí výpovědní doby je zaměstnavatel oprávněn poskytovat výrobky a služby nebo plnit zadané zakázky pro účely splnění povinnosti uvedené v § 81 zákona o zaměstnanosti.

Dosud zaměstnavatelé k žádosti o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě dokládali informace vypovídající o plnění podmínek pro jeho získání. Žádné další informace z oblasti finančně ekonomické Úřad práce ČR neměl k dispozici. Absence těchto údajů chybí při dalším nastavení systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a při zdůvodňování změn v této oblasti. Proto se v rámci dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce zaměstnavatel bude zavazovat k předkládání pravidelné roční zprávy o své činnosti v zákonem o zaměstnanosti předepsané struktuře. Získané informace budou sloužit jako východisko pro rozhodování o dalších změnách v systému podpory zaměstnávání této cílové skupiny. Cílem novelizovaného ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti je mj. zpřehlednění systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

V novelizovaném ustanovení § 78a se nově upravují podmínky pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Změny jsou reakcí na novou právní úpravu týkající se dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Poskytování příspěvku již nebude vázáno na zřízená či vymezená chráněná pracovní místa, protože tento institut je nahrazen dohodou o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Pro poskytování příspěvku bude příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Nově se v § 78a odst. 2 stanoví, aby příspěvkem byly nahrazeny skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 12 000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, a nejvýše 5000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou s tím, že zaměstnavateli k příspěvku bude nále-

žet i paušální částka 1000 Kč měsíčně na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá.

Dále může zaměstnavatel v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá (§ 78a odst. 3), nejvýše však o částku představující rozdíl mezi částkou 12 000 Kč a příspěvkem poskytnutým podle odstavce 2 měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b). Zvýšení tohoto příspěvku nelze uplatnit na osobu se zdravotním postižením pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli. Tyto náklady bude zaměstnavatel povinen Úřadu práce ČR řádně prokazovat. Podle nové právní úpravy již k žádosti o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce nebudou předkládány doklady, které bude mít Úřad práce ČR k dispozici např. v rámci roční zprávy o činnosti zaměstnavatele. Ze čtvrtletní periodicity se tedy některé povinnosti zaměstnavatele přesuovávají na roční periodicitu.

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3. Dále se nově stanoví, že příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 12 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50 000 Kč, a to na vyšší počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, než jaký zaměstnavatel zaměstnával ke dni nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty.

Pokud Úřad práce ČR v průběhu účinnosti dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce zjistí, že zaměstnavatel přestal splňovat některou ze zákonem stanovených podmínek pro uzavření této dohody, vznikne zaměstnavateli povinnost poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vrátit. O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce nebo jeho poměrnou část bude nově Úřadem práce ČR rozhodováno ve správním řízení vedeném podle správního řádu. Tímto bude zabezpečena právní jistota zaměstnavatelů na chráněném trhu

práce, protože zaměstnavatelé budou mít postavení účastníka správního řízení se všemi právy, které účastník řízení podle správního řádu náleží. Dále se nově stanovuje, že nárok na vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části zaniká uplynutím lhůty 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.

Nově další náklady, o které lze zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, jsou obsaženy přímo v zákoně o zaměstnanosti a nikoliv v prováděcím právním předpisu.

Nově se stanoví, že na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele může ministr práce a sociálních věcí odstranit tvrdost zákona a prominout splnění podmínky tzv. bezdlužnosti, pokud se bude jednat o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků zaměstnavatele. MPSV bude nadále příslušet kompetence rozhodovat o odstranění tvrdosti zákona ve vztahu k prominutí splnění podmínky tzv. bezdlužnosti, pokud jde o výši nedoplatků zaměstnavatele, která k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí přesáhla částku 10 000 Kč. Nově se však stanoví, že žádost o prominutí splnění podmínky tzv. bezdlužnosti musí být MPSV doručena nejpozději do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářní-

ho čtvrtletí, za které je o poskytnutí příspěvku žádáno pouze v případě, když prokazuje splnění podmínky tzv. bezdlužnosti zaměstnavatel sám. V případě, že splnění podmínky tzv. bezdlužnosti zjišťoval Úřad práce ČR, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad mlčenlivosti vůči Úřadu práce ČR, musí být tato žádost doručena MPSV nejpozději do jednoho měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o svých nedoplatcích od krajské pobočky Úřadu práce ČR dozvěděl. Zároveň z uvedeného vyplývá, že pokud zaměstnavatel bude žádat o prominutí splnění podmínky tzv. bezdlužnosti, přičemž ale nedodržel zákonem o zaměstnanosti stanovenou lhůtu k úhradě nedoplatků a žádá i o prominutí splnění této podmínky, bude nezbytné, aby tomuto řízení předcházelo posouzení jeho žádosti ministrem práce a sociálních věcí.

Rekvalifikace

V průběhu platnosti akreditace vzdělávacích programů, která je udělována na dobu 3 let, často dochází ke změnám týkajícím se realizace akreditovaných vzdělávacích programů jako např. změna místa jejich pořádání, změna lektorského sboru, přičemž některé změny mohou mít za následek například snížení kvality rekvalifikačního programu např. zajišťování výuky

méně kvalifikovaným lektorem, přemístění výuky do nevhodných prostor apod., MŠMT v této souvislosti kontroluje, zda rekvalifikační zařízení zabezpečuje odpovídající úroveň vzdělávání a dodržuje podmínky udělené akreditace, přičemž nová informační povinnost rekvalifikačního zařízení zajistí, že MŠMT bude průběžně informováno o změnách skutečností rozhodných pro udělení akreditace. Uložení informační povinnosti přispěje k aktuálnosti a přesnosti údajů o vzdělávacím programu a k eliminování nejednotnosti podoby vzdělávacího programu, ve které byl na základě žádosti o udělení akreditace schválen a podoby, v jaké je skutečně realizován. Zároveň dochází k zavedení nového druhu sankce, která spočívá v oprávnění MŠMT neudělit akreditaci osobě, které byla akreditace odejmata, a to po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o odejmutí akreditace z důvodu závažného porušení povinnosti ze strany rekvalifikačního zařízení.

Autorka Mgr. Olga Bičáková (olga.bicakova@seznam.cz) působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí a ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., a jako lektorka na Ministerstvu vnitra a Magistrátu hl. m. Prahy. Přispívá do odborných časopisů, zabývajících se problematikou zaměstnanosti.

Problematika komunitních služeb jako nedílná součást rozvoje sociální práce

Merhaut Marek

Komunitní práce je proces pomáhající lidem, aby společnou aktivitou vyřešili problémy místní komunity, popř. zlepšili podmínky svého života v komunitě. Tento proces obvykle potřebuje účast profesionálních sociálních pracovníků. Akčními skupinami bývají „obyčejní lidé“ z komunity nebo skupiny lidí s handicapem zdravotním či sociálním - tedy lidé se zvláštními potřebami nebo lidé spojení stejným zájmem. Cílem komunitní práce je ovlivňování sociálních změn v dané lokalitě, a to utvářením žádoucích vztahů mezi skupinami v dané komunitě. Aktivita komunitních pracovníků směřuje k aktivizaci členů komunity, k tomu, aby žádali a uskutečňovali změny ovlivňující jejich životní podmínky. Komunitní pracovníci musejí plnit úlohu řešení napětí vzniklého nesouladem v přáních a potřebách jedinců, skupin a zejména zdrojů komunity. Novinkou, kterou iniciuje veřejná správa, jsou komunitní plány péče, které spojuje myšlenka komunitní péče a plánování sociálních služeb. „Pro pochopení současné situace v komunitní práci je potřeba znát kontext, ve kterém se komunitní práce rozvíjí“ (Matoušek, 2008, s. 257). Především z ideologických důvodů se komunitní práce u nás rozšiřuje až od začátku devadesátých let. Většinu programů začaly rozvíjet nestátní neziskové organizace. Na několika místech naší republiky byly iniciátory změn v komunitě instituce veřejné správy (obecní a městské úřady). V dalších fázích rozvoje komunitní práce je však třeba zapojit představitele dalších sektorů a vytvořit s nimi partnerské vztahy.

Úvod

Odedávna lidé tvořili komunitu, ve které si navzájem pomáhali. 21. století je zcela jiné. Většina lidí myslí hlavně na sebe a pomoc ostatním je jim cizí. Ženou se za úspěchem, místo aby chápali, že komuni-

ta se rozvíjí jen tehdy, pokud budou fungovat lidské vztahy a život v komunitě. Je tady nezbytně nutné, aby se v současném světě projevila upřímnost, opravdovost a pocitovost ve vzájemné pomoci mezi členy komunity. Cílem komunitního plánování sociálních služeb je, aby lidé měli

k dispozici takové sociální služby, které potřebují. Praxe komunitního plánování je velmi pestrá a komplikovaná. Neexistují obecné a jednoduché návody, jak něco vyřešit nebo vytvořit, je však nutné hledat řešení, které je možno aplikovat na konkrétní podmínky.