 Číslo: **10/2016**

 Z obsahu:

**Minimální mzda se sjednotí a zvýší na 11 tisíc korun**

**Vláda jednala o důchodech**

**Karenční doba a "sick days"**

**O příspěvek na dojíždění za prací mohou žádat lidé z celé**

**republiky**

**Vývoj průměrných mezd v 2. čtvrtletí 2016**

**O B S A H**

 **Minimální mzda se sjednotí a zvýší na 11 tisíc Kč str. 3**

 **Zvýší se také minimální mzdy řidičům linkových**

 **autobusů str. 5**

 **Vláda jednala o důchodech str. 7**

 **Péče o blízké se započítává do nároku na důchod str. 11**

 **Karenční doba a "sick days" str. 13**

 **O příspěvek na dojíždění za prací mohou**

 **žádat lidé z celé republiky str. 18**

 **Poslanecká sněmovna jednala o obnově práva**

 **zaměstnanců být v radách firem str. 20**

 **Podle průzkumu roste důvěryhodnost odborů str. 22**

 **Vývoj průměrných mezd - 2. čtvrtletí 2016 str. 23**

 **Vývoj spotřebitelských cen v říjnu 2016 str. 28**

 **Spolupráce naší inspekce BOZP se Státním**

 **úřadem inspekce práce str. 31**

 **Zpracovala: Ing. Naděžda Pikierská, CSc.**

**MINIMÁLNÍ MZDA SE SJEDNOTÍ A ZVÝŠÍ NA 11 TISÍC KORUN**

 **Minimální měsíční mzda se od 1. ledna 2017 zvýší ze současných 9 900 na 11 000 korun, minimální hodinová mzda pak z 58,70 korun na rovných 66 korun.**

 Návrh ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové, který vláda schválila na svém zasedání 5. října 2016, zároveň **ruší zvláštní sazbu minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem.** Bude tak platit jedna sazba minimální mzdy pro všechny zaměstnance.

 Minimální mzdu pobírá zhruba 3,2 procenta zaměstnanců, tj. 115 tisíc lidí.

 *"Nižší minimální mzdu než u nás mají pouze v několika málo evropských státech, například v Maďarsku, Rumunsku a Bulharsku. Pracovat se musí vyplatit, a proto jsme zvýšili minimální mzdu, aby pracující lidé mohli ze svých příjmů hradit svoje základní životní potřeby a nebyli závislí na sociálních dávkách,"*  uvedla ministryně Michaela Marksová.

 Vláda tak pokračuje v realizaci svého záměru postupně zvyšovat minimální mzdu tak, aby se její úroveň přiblížila 40 % průměrné mzdy, který byl deklarován v Programovém prohlášení vlády. Při schválené valorizaci minimální mzdy lze v roce 2017 předpokládat zvýšení jejího podílu k průměrné mzdě na 38,2 %. Minimální mzda se naposledy zvýšila od 1.1.2016 o 700 Kč.

 Odbory požadovaly ještě vyšší růst minimálních mezd, a to o dalších 500 korun. Zaměstnavatelé však byli zásadně proti takovému navýšení. Protože se v koaliční dohodě vláda zavázala, že bude nejnižší výdělek zvyšovat po projednání v tripartitě, požadavek odborů neprošel.

 Návrhem se rovněž ruší nižší sazba minimální mzdy a sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro ty zaměstnance, kteří pobírají invalidní důchod. Od ledna 2017 vzroste ze současných 9 300 korun také na 11 000 korun. Na této změně se dohodli zástupci osob se zdravotním postižením, zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením a státu.

 *"To, že jsme také zrušili nižší sazbu minimální mzdy pro příjemce invalidního důchodu, považuji za mnohem spravedlivější stav, než tomu bylo doposud. Pro všechny tak bude platit stejná výše, a jsem ráda, že se na tom podařilo najít shodu,"* doplnila Michaela Marksová.

Zdroj: MPSV

 Nová sazba minimální mzdy včetně nejnižších úrovní zaručené mzdy je uvedena ve Sbírce zákonů v **nařízení vlády č. 336/2016 Sb.**

 Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin.

**Skupina prací Nejnižší úroveň zaručené mzdy**

 **v Kč za hodinu v Kč za měsíc**

1. 66,00 11 000

2. 72,90 12 200

3. 80,50 13 400

4. 88,80 14 800

5. 98,10 16 400

6. 108,30 18 100

7. 119,60 19 900

8. 132,00 22 000

 Toto nařízení vlády nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2017.

**ZVÝŠÍ SE TAKÉ MINIMÁLNÍ MZDY ŘIDIČŮM**

**LINKOVÝCH AUTOBUSŮ**

 **Mzdy řidiček a řidičů veřejných linkových autobusů v regionech výrazně stoupnou.** Ministerstvo práce a sociálních věcí zprostředkovalo dohodu při složitých tripartitních jednáních mezi dopravci, zástupci vlády, krajů a zaměstnaneckými odbory. **Opatření by mělo být účinné od prvního ledna příštího roku.**

 *"Mzdy řidičů veřejné linkové osobní autobusové dopravy neodpovídaly namáhavosti takové práce, ztíženému pracovnímu prostředí a hlavně velké odpovědnosti, kterou mají za cestující. Již delší dobu se tak u nich projevuje nespokojenost s oceněním jejich práce, zejména ve vztahu ke značnému rozsahu času, který s výkonem tohoto povolání souvisí. Jsem rád, že všichni aktéři našli po měsících velmi složitých jednání a dohadování společnou řeč,"* uvedl I. náměstek ministryně, náměstek pro řízení sekce IT Robert Baxa.

 Podle návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí se navýší řidičkám a řidičům linkových **autobusů nejnižší mzda ze současných 71,60 korun na hodinu** **na** **98,10 korun za hodinu** a zhruba **7 korun za ztížené pracovní prostředí. Stoupnou také příplatky za čekání mezi jízdami,** tzv. čekačky, dosavadní minimum 50 korun, **nově to bude 88 korun.**

Minimální garantovaný příjem řidiče autobusu při 60 hodinách čekání a rozvržené pracovní době v rozsahu 168 hodin se tak zvýší přibližně o 7 800 korun měsíčně.

 **Nově by měl být také zavedený příplatek za náročné pracovní prostředí ve výši 6,60 hodin za hodinu.**

 *"Řidičky a řidiči tráví mimo domov běžně přes patnáct hodin a kvůli dlouhým přestávkám, ve kterých se nemůžou věnovat svým rodinným nebo osobním zájmům, jsou však za volantem třeba jen polovinu z této doby. Tomu odpovídá i jejich výdělek, který je dlouhodobě výrazně podhodnocený, a to zejména kvůli odpovědnosti za cestující. Přestávky navíc tráví často v prostředí bez sociálního zázemí, kde jsou vystaveni nepříznivým vlivům počasí. Ministerstvu práce a sociálních věcí se podařilo vyjednat a prosadit značné navýšení mzdy řidičů a řidiček o několik desítek procent,"* doplnila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

 Ke zvýšení mezd může dojít díky zařazení řidičů veřejných linkových autobusů do vyšší skupiny prací v zájmu zvýšení úrovně jejich zaručené mzdy, a zavedení nového pracovního režimu pro účely poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, spočívajícího ve výkonu práce rozděleném do více časových úseků, ve kterých nemůže zaměstnanec realizovat své osobní a rodinné zájmy nebo nemá zajištěno sociální zázemí a ochranu před nepříznivými vlivy prostředí, ve kterém je nucen toto přerušení trávit.

 Díky velmi nízkým mzdám je v regionech velký nedostatek řidiček a řidičů, stejně jako uchazečů o toto zaměstnání. MPSV předpokládá, že výrazné zvýšení mezd by mohlo zastavit jejich odchody a za volant autobusů přilákat více lidí.

Zdroj: MPSV

 Všechny tyto úpravy byly uzákoněny **nařízením vlády č. 337/2016 Sb.,** kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě, ve znění nařízení vlády č. 353/2008 Sb.

 Toto zařízení vlády nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2017

**VLÁDA JEDNALA O DŮCHODECH**

 **Česká republika je jednou z mála evropských zemí, která nemá stanovenou hranici odchodu do důchodu.**

 V Evropské unii je 13 zemí, ve kterých se odchází do důchodu v 65 letech. V 11 zemích mají tuto hranici ještě nižší. O tom, zda bude i v České republice věk odchodu do důchodu pevně určen, případně v kolika letech, rozhodne vláda.

 Nejčastěji Evropané odcházejí do důchodu v 65 letech. Platí to například v případě Belgie, Dánska, Chorvatska, Nizozemska, Španělska a Velké Británie. Nejnižší věkovou hranici pro odchod do důchodu stanovili ve Francii na rovných 60 let. Naopak nejpozději se odchází do penze v Německu, konkrétně v 67 letech.

 **Vláda ČR chce věk pro odchod do důchodu ohraničit 65 lety**. Přijala tak návrh ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové. Vláda o tom rozhodla už 5 září 2016, a to jednomyslně. Zavedení takzvaného stropu podle premiéra Bohuslava Sobotky mimo jiné znamená, že lidé v produktivním věku budou moci lépe plánovat a po odchodu z pracovního života získají možnost kvalitně stráveného stáří. Novelu zákona, která zahrnuje pozdější přezkoumávání a možnost posouvání hranice podle doby dožití, projednává Parlament. Dá se předpokládat, že i tam zřejmě návrh projde. Ovšem pravicová opozice prohlašuje, že jde jen o předvolební populismus.

 *"Není reálné, aby lidé byli nuceni pracovat ve věku starším 65 let. Pro některé profese je i tato hranice příliš vysoká, návrh, který zohlední náročnost vybraných profesí, připravujeme. Po šedesátém roce věku totiž prudce stoupá invalidita a zaměstnavatelé už dnes nechtějí zaměstnávat lidi nad 55 let."* uvedla po jednání vlády ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

 Tento vládní návrh vedle omezení věku pro odchod do důchodu obsahuje i pasáže, podle kterých v roce 2019 vznikne zpráva o očekávané době dožití lidí narozených mezi roky 1966 a 1995. Když se ukáže, že by měli žít v důchodu víc než čtvrtinu života, vláda, už nová, rozhodne, zda bude maximální důchodový věk upravovat. Nová vyhodnocení by měla vznikat každých pět let.

 První zpráva pro rozhodování by měla být zpracována na základě dat z roku 2018. Podle ministerského materiálu pro jednání vlády do té doby nelze předpokládat výraznější změny v očekávání vývoje střední délky života. Pravděpodobně tak bude zpráva ukazovat, že důchodový věk pro dosažení v průměru jedné čtvrtiny života ve starobním důchodu by měl být u narozených v roce 1994 stanoven na úrovni okolo 68,6 roku.

 *"Je proto téměř jisté, že první zpráva bude obsahovat výše zmíněné doporučení pro vládu, aby uložila ministru práce a sociálních věcí předložení novely zákona, která by důchodový věk dále zvýšila až k úrovni výše uvedených 68,6 roku,"* uvádí materiál.

 Proti hranici 65 let vystupovalo hnutí ANO. I když po koaličním jednání na návrh sociálních demokratů přistoupilo, jeho předseda Andrej Babiš trval na tom, že jde o populistický návrh, který souvisí s krajskými volbami. Babiš upozorňoval, že maximální věkový limit pro odchod do důchodu má přímou souvislost s výší důchodu. Čím bude limit nižší, tím méně peněz bude na důchody, varoval. Na jednání vlády podle ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové už žádné připomínky neměl.

 Navrhovanou hranici důchodového věku 65 let tak dosáhnou dle současné legislativní úpravy muži, bezdětné ženy a ženy s jedním dítětem v roce 2030. Ženy se dvěma a více dětmi pak tento věk dosáhnou později, posledními budou ženy s 5 a více dětmi, u kterých bude hranice 65 let dosažena až v roce 2037. Návrh stropu tak nebude mít po dobu nejbližších 14 let žádný dopad na odchody do starobního důchodu, proto ani nebude oslabovat či jinak ovlivňovat rovnováhu veřejných financí.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Kromě věkové hranice odchodu do důchodu vláda projednávala **valorizaci důchodů.**

  **Důchody od ledna 2017 vzrostou průměrně o 308 korun.** Průměrný starobní důchod bude činit 11 745 korun. Základní výměra důchodu se zvýší o 110 korun na 2 550 korun.

 Starobní důchod loni pobíralo 2,37 milionu obyvatel České republiky. Valorizace znamená růst výdajů na důchody o 10,7 miliardy korun. Loni stát dal na všechny druhy důchodů 395 miliard Kč, letos počítá se 400 miliardami, z toho bylo na konci srpna vyčerpáno 264 miliard korun. Výdaje na důchody činí pravidelně zhruba třetinu státního rozpočtu.

 **Poměr průměrného důchodu k průměrné mzdě se po navýšení penzí dostane těsně nad hranici 40 procent.**

 Vláda do září počítala s valorizací o 200 korun, dohodla se na tom koalice na jaře s tím, že pokud se bude ekonomice dařit, mohli by penzisté stejně jako letos dostat jednorázový příspěvek 1 200 korun. Proti vystupovaly odbory, příští valorizace by totiž vycházela z výměrů bez jednorázového příspěvku. S návrhem plán navýšit přišla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Později se k vyšší částce přiklonil i ministr financí Andrej Babiš.

 Důchody se zvyšují vždy od ledna, a to o růst cen a třetinu růstu reálných mezd. Tyto ukazatele za poslední období byly nízké, takže měsíční penze letos vzrostla v průměru o 40 korun. Zákonodárci proto přidali důchodcům jednorázově pro tento rok 1 200 korun navíc.

 Vláda měla v minulosti možnost schválit i vyšší než zákonnou valorizaci. Novela to ale před několika lety zrušila. Letos vláda pravomoc získala zpět. Předchozí vlády využily podle dostupných informací toto právo za 15 let jen třikrát.

 Ženy v minulém roce dostávaly 10 299 korun, průměrný starobní důchod mužů činil 12 551 korun. Na starobní penzi nad 14 000 korun dosáhlo zhruba 34 tisíc důchodkyň a 190 tisíc důchodců.

 Doba, po kterou řádný starobní důchod čeští penzisté pobírají, se postupně prodlužuje. Zatímco v roce 2000 to bylo u mužů 16 a tři čtvrtě roku a u žen 22 a tři čtvrtě roku, v roce 2015 to bylo pro muže 19 let a zhruba měsíc a u žen 27,5 roku.

 Největší skok české penze udělaly mezi lety 2007 a 2008. Tehdy se nejnižší hranice zvedla ze 6 757 na 7 521 korun, tedy o 764 korun. V roce 1993 činil průměrný starobní důchod 2 734 korun, o sedm let později 5 962 korun a v roce 2010 byla vyplácená průměrná penze 10 093 koruny.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**A kde se žije důchodcům nejlépe?**

 **Podle světového penzijního indexu GRI (Global Retirement Index), který každoročně zpracovává investiční společnost Natixis, mají důchodci nejlepší životní podmínky v Norsku a ve Švýcarsku.**

 Porovnat úroveň zabezpečení lidí po odchodu do důchodu v různých zemích světa. To je hlavním cílem indexu GRI vyvinutého společností Natixis. Index GRI je vypracováván na základě 18 ukazatelů rozdělených do čtyř tematických okruhů: finance, zdraví, kvalita života, materiální blahobyt. Letos společnost Natixis zkrátila seznam hodnocených zemí a blíže se zaměřila na 43 vyspělých států světa. Žebříčku dominuje Evropa. Mezi nejlepšími 25 zeměmi je 17 evropských s dobře nastavenými důchodovými systémy.

**I letos je první Norsko**

Stejně jako v loňském roce i letos vévodí hodnocení Norsko s výsledným GRI indexem 86 procent. I když se obyvatelé této severské země potýkají s vyšší daňovou zátěží, může se Norsko na druhé straně pochlubit relativně nízkým veřejným zadlužením, což dává jistotu důchodcům do budoucna. V oblasti materiálního blahobytu mělo Norsko u každého ukazatele druhé nejvyšší hodnoty ze všech zkoumaných zemí, má také jeden z nejvyšších příjmů na obyvatele, a přitom poměrně nízkou úroveň nerovnosti mezi příjmy. Norsko patří rovněž mezi země, které vydávají nejvíce peněz na zdravotnictví, a objevuje se vždy v první pětce žebříčku u ukazatelů kvality života.

**Šťastný život ve Švýcarsku**

Druhou zemí, která umí nejlépe uspokojit potřeby seniorů, je Švýcarsko s letošním GRI indexem 84 procent. Norsko a Švýcarsko jsou jediné dvě země, které se umístily ve všech tematických okruzích vždy mezi deseti nejlepšími. Žádné jiné hodnocené zemi se takový výsledek nepodařil. Co se týká financí, švýcarští důchodci mohou těžit z příznivé úrovně inflace a nízké míry zdanění. Nejlépe ale dopadla země helvétského kříže v oblasti kvality života - především v ukazatelích životní prostředí a štěstí.

**Česko poráží Francii**

Česká republika se v žebříčku umístila na 18. příčce. Nejenže jde o nejlepší umístění ze zemí bývalého východního bloku, ale v hodnocení životních podmínek důchodců nechala za sebou i takové země, jako jsou Francie, Japonsko nebo Izrael. S GRI indexem 71 procent si oproti loňskému roku Česko polepšilo o dvě místa. Nejlepšího výsledku jsme dosáhli v okruhu materiálního blaha. Příznivě je hodnocena především míra nerovnosti v příjmech. Ceněna je také kvalita života včetně nízkého znečištění vody. Česká republika si udržuje vysoký standard kvality zdravotní péče a může se pochlubit vyšší průměrnou délkou života, než je tomu v sousedním Slovensku a v Maďarsku.

Zdroje: MPSV

 Vláda 5. - 12. září 2016

 Vláda 19. - 26 září 2016

 2016 Natixis Global Retirement Index

**PÉČE O BLÍZKÉ SE ZAPOČÍTÁVÁ DO NÁROKU NA DŮCHOD**

 Roste počet lidí, kteří pečují o nezaopatřené děti a zároveň se musejí věnovat stárnoucím rodičům. Tzv. sendvičová generace řeší, jak skloubit práci s péčí o své blízké. "Vyměnit" zaměstnání za péči o jinou osobu lze, aniž lidé přijdou o potřebné roky pro přiznání důchodu.

 **Na podobné životní situace pamatuje zákon o důchodovém pojištění a vymezuje tzv. náhradní doby pojištění**. Tedy období, která se započítávají do doby pojištění potřebné pro přiznání důchodu, přestože v nich lidé nepracují (nejsou výdělečně činní) a neodvádějí pojistné. **A právě péče o osoby závislé je jednou z nich.** Pokud se lidé rozhodnou opustit zaměstnání a dají přednost aktuálně potřebnému zaopatření např. rodičů, o roky potřebné pro přiznání důchodu nepřijdou.

 Za dobu péče se považuje péče o osobu s přiznaným stupněm závislosti II, III či IV, která je buď osobou blízkou z pohledu zákona o důchodovém pojištění, nebo osobou "neblízkou", kdy pečující osoba prokáže, že s opečovávanou osobou žila ve společné domácnosti a pak příbuzenský vztah roli nehraje (toto platí od 1. 7. 2001, u starších případů péče lze hodnotit péči jen o rodinné příslušníky).

**Jak postupovat?**

 Pokud se lidé rozhodnou pečovat o osobu, jejíž zdravotní stav jí neumožňuje plně se postarat sama o sebe, měli by se obrátit na krajskou pobočku Úřadu práce ČR se žádostí o poskytnutí příspěvku na péči. Na základě této žádosti bude provedeno sociální šetření a následné posouzení zdravotního stavu osoby, o niž je pečováno, zda odpovídá stupni II-IV, příp. stupni I, pokud jde o dítě do deseti let věku.

**Pozor na vypršení lhůty!**

 Po skončení péče o závislou osobu je nutné obrátit se nejpozději do dvou let od skončení péče na okresní (v Praze Pražskou, v Brně Městskou) správu sociálního zabezpečení (OSSZ). Ta o době a rozsahu péče vydá rozhodnutí, které je podkladem pro budoucí zhodnocení péče o závislou osobu jako doby důchodového pojištění. Toto rozhodnutí se vydává na základě podaného návrhu na zahájení řízení o vydání rozhodnutí o době a rozsahu péče.

 Ten lze podat nejdříve po skončení péče, nejpozději však do dvou let od skončení péče, nebo v době jejího trvání za situace, že pečující osoba v této době podává žádost o přiznání důchodu.

**Péče o blízké se započítává do nároku na důchod**

 K návrhu na zahájení řízení o vydání rozhodnutí o době a rozsahu péče žadatel předkládá zejména:

* doklad prokazující totožnost žadatele,
* doklad prokazující totožnost osoby, o kterou je/bylo pečováno (občanský průkaz, příp. rodný list),
* potvrzení krajské pobočky Úřadu práce ČR o vzniku stupně závislosti a dobu poskytování příspěvku při péči o závislou osobu,
* doklad prokazující příbuzenský vztah žadatele k osobě, o kterou je pečováno (např. rodné listy, z nichž vyplývá vzájemná příbuznost osob, oddací listy aj.),
* v případech, kdy nejde o blízkou osobu, je třeba prokázat vedení domácnosti žadatele s opečovávanou osobou čestným prohlášením,
* úmrtní list, pokud došlo k úmrtí osoby, o kterou bylo pečováno.

**Osoba blízká a společná domácnost**

 Blízkou osobou je v zásadě rodinný příslušník. Zákon o důchodovém pojištění vymezuje, že jde o manžela nebo manželku, příbuzného v řadě přímé, dítě vlastní, osvojené nebo dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů, dále o sourozence, zetě, snachu nebo manžela rodiče, a to kteréhokoli z manželů. Společnou domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu prokazatelně trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

**Jak se doba péče započítává?**

 Doba péče se pro účely důchodového pojištění hodnotí v plném rozsahu, tj. jako doba zaměstnání nebo doba samostatné výdělečné činnosti. Pro stanovení osobního vyměřovacího základu se hodnotí jako doba vyloučená. V případě, kdy se doba péče kryje se zaměstnáním nebo s výkonem samostatné výdělečné činnosti, pečující osobě se započítá výhodnější varianta (buď příjmy z výdělečné činnosti, nebo doba vyloučená).

 Pokud náhradní doba péče o osobu závislou trvala aspoň 15 let (ustanovení § 19a zákona o důchodovém pojištění), považuje se pro stanovení osobního vyměřovacího základu pro výpočet důchodu tato doba buď za dobu vyloučenou (a to i když se kryje s dobou pojištění, v níž měla osoba příjmy z výdělečné činnosti, event. náhrady zahrnované do vyměřovacího základu), nebo za dobu pojištění, v níž měl osoba příjmy v citovaném ustanovení uvedené. Pro účely osobního vyměřovacího základu se v tomto případě použije postupu, který je pro pečující osobu výhodnější. Vyloučenými dobami jsou také např. doba dočasné pracovní neschopnosti, doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, prvních šest let doby studia po dosažení věku 18 let (získaná do 31. 12. 2009) nebo určitá doba evidence uchazeče o zaměstnání na Úřadu práce ČR. I tyto doby jsou zpravidla náhradními dobami pojištění.

**Nechte si poradit!**

Lidé nacházející se v této životní situaci získají bližší informace a konzultaci jim ochotně poskytnou odborníci OSSZ, klientského centra při pražském ústředí ČSSZ nebo call centra pro důchodové pojištění na telefonním čísle 257 062 860. Jestliže se dotazy budou týkat žádosti o příspěvek na péči, pak jim v této záležitosti poradí konzultanti krajské pobočky Úřadu práce ČR.

**Doba péče považovaná za tzv. náhradní dobu pojištění:**

* doba osobní péče o sobu mladší deseti let, která je závislá na pomoci druhé osoby v I. stupni závislosti (lehká závislost),
* doba osobní péče o osobu jakéhokoliv věku, která je závislá na pomoci druhé osoby ve II., III. nebo IV. stupni závislosti (středně těžká, těžká a úplná závislost). Započítává se doba péče o osoby blízké a od 1. 7. 2001 také o jiné než blízké osoby žijící ve společné domácnosti,
* před 1. 1. 2007 byla důvodem pro hodnocení doby péče jako náhradní doby pojištění péče o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči, osobu převážně nebo úplně bezmocnou nebo částečně bezmocnou osobu starší 80 let. Po tomto datu se stupně bezmocnosti v právní úpravě transformovaly na I. stupeň závislosti (částečná bezmocnost), II. stupeň závislosti (převážná bezmocnost) nebo III. stupeň závislosti (úplná bezmocnost). Dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči se transformovalo na III. stupeň závislosti.

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí

**KARENČNÍ DOBA A "SICK DAYS"**

 Zaměstnanec, který je uznán ošetřujícím lékařem dočasně práce neschopným, má nárok na dávky nemocenského pojištění od **15. kalendářního dne** trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti.

 Nemocenské dávky může dostávat maximálně po dobu **380 kalendářních dnů** od vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Což je tzv. **podpůrčí doba**.

 Vznikl-li nárok na nemocenské z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (nikoliv karantény), započítávají se do podpůrčí doby také **doby všech předchozích dočasných pracovních neschopností,** pokud spadají do období 380 kalendářních dnů před vznikem dočasné pracovní neschopnosti a pojištěná činnost (tj. výkon zaměstnání) netrvala aspoň 190 kalendářních dnů od skončení poslední dočasné pracovní neschopnosti.

 **Podpůrčí doba u poživatelů starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně je 70 kalendářních dnů.** Tato podpůrčí doba trvá nejdéle do dne, jímž skončilo zaměstnání, jde-li o zaměstnance. Při více dočasných pracovních neschopnostech v jednom kalendářním roce se nemocenské vyplácí v tomto roce nejvýše po dobu 70 kalendářních dnů.

 Podmínkou je, že zaměstnanec je v pracovním vztahu účasten nemocenského pojištění.

 Po dobu **prvních 14 kalendářních dnů** dostává zaměstnanec "nemocenskou" **ve formě náhrady mzdy od zaměstnavatele**, tedy ne od státu. Náhrada mzdy přísluší jen za dny, které pro konkrétního zaměstnance měly být původně pracovními, v tom se liší od nemocenských dávek.

 Náhradu mzdy místo nemocenských dávek nedostane zaměstnanec jehož zaměstnání podle **dohody o pracovní činnosti** mělo charakter příležitostného zaměstnání. Podmínkou účasti na nemocenském pojištění bude rozhodný příjem v částce 2 500 Kč měsíčně. Znamená to, že bude-li pracovní činnost vykonávat podle dohody o pracovní činnosti, která bude i takto zaměstnavatelem označena, ale nebude splňovat uvedenou podmínku, nárok na náhradu mzdy místo nemocenských dávek nevznikne.

 **Dohoda o provedení práce** bude zakládat účast na nemocenském pojištění v těch kalendářních měsících po dobu trvání této dohody, do nichž byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce vyšší než 10 tisíc korun.

 Za **první tři dny pracovní neschopnosti**, které měly být pro zaměstnance původně pracovními, **náhrada mzdy nepřísluší**. Případná kompenzace tedy záleží čistě na dobrovolném rozhodnutí zaměstnavatele (formou benefitu). Výjimkou je nařízená karanténa, kde ze zákona náleží náhrada mzdy už od prvního dne nemoci.

 A tato doba prvních tří dnů pracovní neschopnosti je nazývána **karenční dobou**.

 Odbory dlouhodobě usilují o zrušení karenční doby. Na zrušení karenční doby podávali návrhy také někteří levicoví senátoři (např. nyní již bývalý senátor za ČSSD Zdeněk Škromach) i poslanci (z řad členů KSČM).

 Zaměstnavatelé však neustále zrušení karenční doby důrazně odmítají. Argumentují tím, že se zaměstnanci "hodí marod" a krátkodobé nemoci budou zneužívat. Důvodem jejich stanoviska je očekávaný růst dočasné pracovní neschopnosti, zvýšení přesčasové práce zaměstnanců na udržení výrobní kapacity a zvýšení celkových nákladů firem, které by podle nich stálo až pět miliard korun.

 Jako určitá kompenzace za neplacené tři dny pracovní neschopnosti se začalo hlasitěji diskutovat o poskytování "zdravotního volna", tj. několik dnů volna ročně na léčbu lehčích onemocnění, tzv. **"sick days".**

Odbory by rády viděly, aby nárok na toto zdravotní volno byl uzákoněn. Se stejným názorem vystoupilo i KDU-ČSL. Zaměstnavatelé však prosazují využívání zdravotního volna pouze formou "benefitu", a to v kolektivních smlouvách. Problém je ovšem v tom, že ne ve všech firmách odbory působí, což by znamenalo, že zaměstnanci takových firem by pak na podobné benefity nikdy nemohli dosáhnout.

 Zrušení neproplácených prvních tří dnů pracovní neschopnosti už také projednávala poslanecká sněmovna. V září novelu zákoníku práce, podle které měli zaměstnanci dostávat náhradu mzdy i v prvních třech dnech nemoci, těsně sněmovna zamítla. Několik dnů placeného volna na domácí léčbu zatím takovou podobu legislativního návrhu nemá.

 Dobrou zprávou je, že do dvou měsíců chce prosadit několik dnů placeného volna na domácí léčbu lehčích onemocnění ministerstvo práce a sociálních věcí. Při hladkém průběhu jednání by výhoda, kterou už nyní využívá například 70 tisíc státních úředníků, mohla platit pro všechny zaměstnance od poloviny příštího roku.

 **Zatím toto "zdravotní volno" Odborový svaz pracovníků zemědělství a výživy - Asociace samostatných odborů ČR uvedl do návrhu Kolektivní smlouvy vyššího stupně uzavírané jak se Zemědělským svazem ČR, tak s Českomoravským svazem zemědělských podnikatelů.** Při kolektivním vyjednávání o těchto kolektivních smlouvách se přesvědčíme, jak si zaměstnavatelé váží zdraví svých zaměstnanců.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 **Tripartita, včetně zaměstnavatelů, se ale naopak shoduje na potřebě zlepšit podmínky těm, kteří stonají dlouhodobě**. Na jednání Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR, která se bude konat 21. listopadu 2016, je na programu materiál Ministerstva práce a sociálních věcí "Zvýšení dávek nemocenského při déle trvající dočasné pracovní neschopnosti", ve kterém navrhuje dvě varianty řešení navýšení nemocenského u déle trvajících dočasných pracovních neschopností. Materiál je předkládán na základě závěrů jednání pléna RHSD ze dne 12. 9. 2016, kde tomuto záměru Ministerstva práce a sociálních věcí na úpravu nemocenského vyjádřily podporu jak zástupci zaměstnavatelů, tak i zástupci zaměstnanců.

 Cílem opatření je zmírnění ekonomického dopadu poklesu příjmů a zlepšení sociální situace příjemců nemocenských dávek v případě dlouhodobě trvající dočasné pracovní neschopnosti. Za takové dlouhodobé případy trvání dočasné pracovní neschopnosti se považují případy trvající déle než 30 kalendářních dnů, resp. díle než 60 kalendářních dnů.

 **Návrh na zvýšení úrovně dávek nemocenského se předkládá ve dvou variantách**, v obou případech se předpokládá zachování náhrady mzdy od 4. do 14. dne hrazené zaměstnavatelem v současné výši.

 **Varianta 1** předpokládá zvýšení nemocenského již od 31. dne dočasné pracovní neschopnosti. Nemocenské by bylo poskytováno ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den od 15. do 30. dne dočasné pracovní neschopnosti, 66 % od 31. do 60. dne dočasné pracovní neschopnosti a 72 % od 61. dne dočasné pracovní neschopnosti.

 Ve **variantě 2** by se nemocenské zvýšilo více, ale až od 61. dne dočasné pracovní neschopnosti. Nemocenské by bylo poskytováno ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den od 15. do 60 dne dočasné pracovní neschopnosti a dále ve výši 78 % od 61. dne dočasné pracovní neschopnosti.

**Jaký by byl dopad na úroveň příjmů osob v pracovní neschopnosti?**

 Podíl nemocenského k čisté mzdě se liší pro různé úrovně příjmů. Příčinou je různá úroveň zdanění a redukční hranice v nemocenském pojištění. Dopad na sociální situaci nemocných osob si ukážeme na situaci, kdy jde o osobu s průměrnou mzdou. Právě u osob s průměrnou mzdou dosahuje výše denního nemocenského nejvyššího podílu.

 Zvýšení denní dávky nemocenského by u osob se mzdou ve výši 27 297 Kč (což je průměrná mzda za 2. čtvrtletí 2016 dle údajů ČSÚ), vedlo ke zvýšení denního nemocenského (485 Kč) o 49 Kč při sazbě 66 % a o 97 Kč při sazbě 72 % ve variantě 1 a o 146 Kč při sazbě 78 % ve variantě 2. Čistý náhradový poměr u denní výše dávky by tak pro dlouhodobě nemocného pojištěnce s průměrnou mzdou vzrostl ze současných 70 % na 77 % od 31. dne dočasné pracovní neschopnosti a na 84 % od 61. dne pracovních neschopnosti ve variantě 1; ve variantě 2 až na 91 % od 61. dne pracovní neschopnosti.

 Zlepšení příjmové situace osob v pracovní neschopnosti při dlouhodobé pracovní neschopnosti je dále závislé na délce trvání této pracovní neschopnosti. Průměrné čisté měsíční příjmy jsou téměř shodné pro variantu 1 a variantu 2 v případě trvání dočasné pracovní neschopnosti po dobu 90 dnů, u delší pracovní neschopnosti je pro příjemce dávek výhodnější varianta 2.

S použitím materiálu MPSV - Ing. Naděžda Pikierská, CSc.

**O PŘÍSPĚVEK NA DOJÍŽDĚNÍ ZA PRACÍ**

**MOHOU ŽÁDAT LIDÉ Z CELÉ REPUBLIKY**

 **Od listopadu 2016 začne Úřad práce ČR poskytovat příspěvek na dojíždění za prací v rámci celé České republiky. Dosud měli uchazeči a zájemci o zaměstnání tuto možnost pouze v rámci pilotního provozu v šesti krajích ČR. Nově mohou lidé žádat také o příspěvek na přestěhování.**

 O příspěvek mohou žádat uchazeči, kteří budou do nového zaměstnání dojíždět mimo svou obec a jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 5 měsíců. Zároveň musí mít uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, a to delší než 6 měsíců. Žádost je nutné podat ještě v době, kdy je člověk v evidenci ÚP ČR (podrobněji na http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/08/2016 08 22 tz prispevek na dojizdeni cervenec 2016.pdf).

 *"Prostřednictvím příspěvku na dojíždění chceme podpořit zaměstnanost uchazečů ze skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností. Nově o něj tedy mohou žádat například zájemci, kteří jsou bez práce kratší dobu, ale není možné jim zprostředkovat zaměstnání v místě bydliště kvůli jejich zdravotnímu stavu, nedostačující praxi nebo péči o dítě,"* uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Možnost požádat o příspěvek na dojíždění mají podle jejích slov i lidé, kteří o práci přišli či o ni přijdou v důsledku hromadného propouštění. Příspěvek bude ÚP ČR poskytovat po dobu trvání pracovního poměru, maximálně však 12 měsíců.

 Žádost o příspěvek na podporu regionální mobility podalo od dubna do konce září 2016 celkem 555 zájemců, nejvíce v Moravskoslezském (192), Olomouckém (188) a Jihomoravském (66) kraji. Podpoření uchazeči nejčastěji dojíždí do práce 10 - 25 km. Jsou mezi nimi lidé různých profesí, např. administrativní pracovníci, asistenti, učitelé, dělníci ve výrobě, pokojské nebo pokladní. Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí od 1 000 Kč do 3 500 Kč měsíčně podle dojezdové vzdálenosti. Přitom minimum je 10 kilometrů. Na nejvyšší částku pak dosáhnou ti, kteří budou za prací dojíždět více než 50 km. Příspěvek je určen na úhradu nákladů, které zaměstnanci vzniknou v souvislosti s dojížděním do práce. Peníze tedy může použít např. na zaplacení jízdného, nákup pohonných hmot, ubytování nebo třeba hlídání dětí.

 Nově bude možné požádat o **jednorázový příspěvek na přestěhování** se za prací ve výši 50 000 Kč. Žádat o něj může uchazeč, který nastoupil do práce mimo místo svého bydliště nebo se případně už přestěhoval. Dále je nutné, aby byl uchazeč v evidenci ÚP ČR déle než 5 měsíců, a to půl roku před podáním žádosti. Další podmínkou je vzdálenost přestěhování, která musí být vzdušnou čarou delší než 50 km. Příspěvek není možné poskytnout v případě přestěhování do zahraničí. Žádost je třeba podat na krajské pobočce ÚP ČR, v jejímž územním obvodu se nacházela původní adresa žadatele a kde byl dotyčný v evidenci. Zájemce pak musí ještě doložit adresu původního pobytu, pracovní smlouvu a kupní nebo nájemní smlouvu. ÚP ČR může příspěvek opakovaně poskytnout stejnému žadateli jedenkrát za 3 roky, a to jen tehdy, pokud odpracoval v zaměstnání, na které dostal původní podporu, minimálně 12 měsíců.

 *"Nejedná se o nárokovou dávku, ale o příspěvek v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, který vhodně doplňuje stávající příspěvek na dojížďku. Jde o další cestu, jak odstranit bariéru, která snižuje šance dlouhodobě nezaměstnaných na získání práce. Jeho poskytnutí bude vždy záležet na konkrétní situaci na lokálním trhu práce a na dohodě mezi žadatelem a ÚP ČR,"* shrnuje generální ředitelka ÚP ČR Kateřina Sadílková.

 Formuláře žádostí jsou k dispozici na integrovaném portálu MPSV. Zájemcům jej také poskytnou zaměstnanci kontaktních pracovišť ÚP ČR.

Zdroj: MPSV

**POSLANECKÁ SNĚMOVNA JEDNALA O OBNOVĚ**

**PRÁVA ZAMĚSTNANCŮ BÝT V RADÁCH FIREM**

 Sněmovna změkčila předlohu ČSSD, jež má **obnovit právo zaměstnanců na zastoupení v dozorčích radách obchodních společností. Poslanci 9. listopadu schválili v novele o obchodních korporacích tuto povinnost pro firmy s více než** **500 zaměstnanc**i. Předloha, o které vedli v debatě spor hlavně poslanci ČSSD a hnutí ANO, nyní zamíří k posouzení do Senátu. Proti úpravě se postavila Hospodářská komora, podle níž přinese podnikatelům další administrativní a finanční zátěž.

 Původní novela sociálních demokratů předpokládala, že zaměstnanci měli mít právo obsadit třetinu míst v dozorčí radě v podnicích zaměstnávajících více než 50 lidí. Zbylé dvě třetiny by volila valná hromada. **Ve společnostech bez dozorčí rady by zaměstnanci měli být nově zastoupeni ve správních radách.**

Sněmovna podpořila pozměňovací návrh Jaroslava Klašky (KDU-ČSL) zavést tuto povinnost pro společnosti, které zaměstnávají více než 500 lidí.

 Poslanec ANO Ivan Pilný neuspěl s návrhem na zamítnutí normy. *"Stát by podnikatelům neměl překážet,"* řekl Pilný. Varoval před amatérskými zásahy do fungující ekonomiky, které mohou ohrozit podnikatele, zaměstnance i hospodářství jako takové.

 Naopak Jaroslav Zavadil (ČSSD) za předkladatele uvedl, že zastupování zaměstnanců v řídících orgánech obchodních společností je významným evropským právem. Podle ministra průmyslu a obchodu Jana Mládka (ČSSD) není s účastí zaměstnanců v dozorčích radách problém. Tento model neohrozil poválečnou prosperitu Německa a neohrozí ani růst české ekonomiky, řekl.

 Povinné zastoupení zaměstnanců v dozorčích radách obchodních společností bylo zrušeno k předloňskému lednu. Zachováno je jen pro dozorčí rady státních podniků. Novela předpokládá, že společnosti, na které dopadne, budou muset upravit stanovy a složení dozorčí rady do dvou let od účinnosti normy.

 Hospodářská komora v tiskové zprávě poukazuje na to, že tyto formální úkony jsou finančně i administrativně náročné, další náklady i problémy přinese podle zkušeností z minulosti samotná organizace voleb zástupců zaměstnanců. *"Firmy měly například povinnost schválit volební řád, sestavit kandidátky, připravit volební lístky, případně nominovat volitele, zorganizovat volby, a to často i vícekolové. Velkým problémem ale pro firmy bylo zajistit dostatečnou účast zaměstnanců. Z jejich strany o to totiž nebyl zájem,"* upozornil prezident komory Vladimír Dlouhý.

 Dozorčí rada dohlíží na činnost představenstva a na činnost společnosti. Její členové mohou nahlížet do veškerých dokladů a záznamů týkajících se činnosti společnosti nebo kontrolovat účetnictví. Dozorčí rada je oprávněna svolat valnou hromadu a schvalovat převádění majetku překračujícího třetinu jmění společnosti.

Zdroj: Poslanecká sněmovna 7. - 14. října 2016

**PODLE PRŮZKUMU ROSTE DŮVĚRYHODNOST ODBORŮ**

**Roste důvěryhodnost odborů, Češi nejvíc věří armádě a policii.**

 Důvěře nadpoloviční většiny Čechů se z institucí veřejného života těší armáda, policie a soudy. Na opačném konci žebříčku skončily církve a tisk. Vyplývá to z výsledků zářijového průzkumu Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM). **Ve srovnání s dubnem v něm výrazný vzestup zaznamenaly odbory.**

 Armádě podle CVVM věřilo 65 procent lidí. Důvěra v policii byla o pět procentních bodů nižší. Soudům věřilo 52 procent dotázaných.

 Na dohled od padesátiprocentní hranice skončily banky, kterým důvěřovalo 47 procent lidí. V jejich případě ale mírně převažoval podíl negativních odpovědí, a to v poměru 48 ku 47 procentům.

 Zářijový průzkum potvrdil vzestupný trend důvěry Čechů v **odbory, kterým věřilo 47 procent respondentů.** Oproti letošnímu dubnu si odboráři polepšili o sedm procentních bodů, přičemž jejich důvěryhodnost se dostala na nové maximum, srovnatelné s dosavadní nejvyšší hodnotou z března 2012.

 Naopak důvěryhodnost médií v očích veřejnosti v září nadále klesala. Rádiu věřilo 44 procent lidí, televizi 34 a tisku 33 procent dotázaných. Celkem klesla v posledních dvou letech důvěryhodnost těchto tradičních médií zhruba o 15 procentních bodů.

 Pokles důvěry se týkal také internetu, kterému důvěřovalo 41 procent lidí, zatímco negativní odpověď volilo 46 procent dotázaných. "Důvěra k internetu je výrazně podmíněna věkem. V posledním šetření ovšem nastala situace, kdy i v nejmladší generaci důvěra k internetu statisticky významně poklesla," uvedlo CVVM.

 Neziskovým organizacím podle výzkumu důvěřovalo 40 procent lidí, zatímco negativně se k nim vyslovilo 48 procent respondentů. Nejhoršího skóre pak dosáhly církve, u kterých převažovaly negativní odpovědi nad pozitivními v poměru 69 ku 22 procentům.

 Výzkum provádělo CVVM v období od 5. do 19. září na vzorku 999 obyvatel ČR starších 15 let.

Zdroj: Finance.cz

**VÝVOJ PRŮMĚRNÝCH MEZD - II. ČTVRTLETÍ 2016**

 **Ve 2. čtvrtletí 2016 vzrostla průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství proti stejnému období předchozího roku o 3,9 %, reálně se zvýšila o 3,7 %.**

 **Ve 2. čtvrtletí 2016** činila průměrná hrubá měsíční nominální mzda (dále jen "průměrná mzda") na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství celkem **27 297 Kč**, což je o 1 019 Kč (3,9 %) více než ve stejném období roku 2015. Spotřebitelské ceny se zvýšily za uvedené období o 0,2 %, reálně se tak mzda zvýšila o 3,7 %. Objem mezd vzrostl o 5,8 %, počet zaměstnanců o 1,8 %.

 **Medián mezd** (23 047 Kč) vzrostl proti stejnému období předchozího roku o 4,5 %, u mužů dosáhl 25 176 Kč, u žen byl 20 567 Kč. Osmdesát procent zaměstnanců pobíralo mzdu mezi 11 238 Kč a 43 752 Kč.

 **V podnikatelské sféře** se průměrná mzda zvýšila nominálně o 3,9 %, reálně o 3,7 %.

 **V nepodnikatelské sféře** vzrostla nominálně o 3,6 %, reálně o 3,4 %.

 **Proti předchozímu čtvrtletí** činil růst průměrné mzdy ve 2. čtvrtletí 2016 po očištění od sezónních vlivů 0,8 %.

 **Ve vývoji mezd** je značná setrvačnost. V období do roku 2013 docházelo k pozvolnému oslabování mzdové dynamiky, až došlo k propadu průměrné mzdy nejen v reálném vyjádření, ale dokonce i nominálně. Od roku 2014 se trend zvrátil, situace se zlepšuje a v prvních dvou čtvrtletích roku 2016 jsou nominální nárůsty průměrné mzdy relativně velmi vysoké. Ve srovnání se situací před krizí, tedy do roku 2008, je nyní zanedbatelná inflace (růst spotřebitelských cen byl ve 2. čtvrtletí 2016 pouhých 0,2 %), takže průměrná mzda se zvyšuje reálně takřka stejně jako nominálně; dochází tedy k silnému růstu kupní síly výdělků.

 Druhý důležitý fakt je ten, že k silnému mzdovému růstu dochází za situace zvyšování zaměstnanosti. Růst objemu mezd je tak ještě rychlejší než růst průměrné mzdy.

Mzdový růst ve 2. čtvrtletí 2016 byl v jednotlivých odvětvích (sekce CZ-NACE) značně různorodý. Nominální nárůsty ke stejnému období loňska se pohybovaly od 1,0 % až po 6,9 %. Ta nejnižší hodnota patří odvětví těžba a dobývání, kde navíc dochází k propouštění. Naopak nejvyšší mzdový růst byl v peněžnictví a pojišťovnictví, kde šlo o vliv výplaty vysokých mimořádných odměn. V bankách a pojišťovnách se také průměrná mzda udržela na nejvyšší úrovni (53 471 Kč) a představuje tak zhruba dvojnásobek průměru ostatních odvětví. Na druhém nejvyšším místě bylo odvětví informační a komunikační činnosti se 48654 Kč.

 Tradičně nejnižší jsou průměrné mzdy ve dvou odvětvových sekcích: v ubytování, stravování a pohostinství (15 437 Kč) a v administrativních a podpůrných činnostech (17 897 Kč); v obou však mzdy rostly nadprůměrně rychle, o 6,0 %, resp. o 5,2 %.

 Pro ekonomiku je nejdůležitější růst mezd u největších zaměstnavatelů - ve zpracovatelském průmyslu, který zaměstnává 1 122,2 tis. zaměstnanců, vzrostla průměrná mzda o 3,9 % na 27 619 Kč; v obchodě se zvýšila o 3,7 % na 25 390 Kč.

 U odvětví s dominancí státu byl meziroční nárůst značně skromný ve vzdělávání (2,3 %), kde tamější úroveň průměrného platu 25 589 Kč neodpovídá tomu, že jde o odvětví s nejvzdělanějšími zaměstnanci.

 Medián ukazuje mzdu prostředního zaměstnance, tedy běžnou mzdovou úroveň neovlivněnou extrémními hodnotami. Ve 2. čtvrtletí 2016 byl medián 23 047 Kč, o 983 Kč (tj. o 4,5 %) vyšší než ve stejném období předchozího roku. Mzdová úroveň prostředního zaměstnance se tak zvyšovala ještě rychleji než aritmetický průměr, což ukazuje na pokles významu extrémně vysokých výdělků.

 Mzdy jsou také výrazně strukturované podle dosaženého vzdělání zaměstnance - nejvyšší výdělky pobírali v 1. pololetí 2016 vysokoškoláci, prostřední mzda u nich byla 34 203 Kč. Naopak nejnižší mzdy měli zaměstnanci se základním či nedokončeným vzděláním (medián 17 436 Kč); ty však nyní rostly nejrychleji (6,6 %). Středoškoláci s maturitou si vydělali více (24 852 Kč) než ti bez ní (20 353 Kč), ale méně než zaměstnanci s vyšším odborným resp. bakalářským studiem (28 087).

 Podle věkových kategorií nejnižší prostřední mzdy pobírají zaměstnanci do 20 let (16 340 Kč), zatímco ve věku 20-29 let již 21 919 Kč a pro kategorii 30-39 let byl medián nejvyšší ze všech (25 183 Kč). To je však provázeno růstem variability a nejnižší desetina výdělků zůstává v každém věku pod úrovní třinácti tisíc korun.

**Vývoj na trhu práce ve 2. čtvrtletí 2016**

 **Výsledky Výběrového šetření pracovních sil ukazují vytrvalý růst ekonomické aktivity obyvatel: tři ze čtyř lidí v práceschopném věku (15-64 let) v ČR se účastní trhu práce.** Zásluhu na tom má rychlý růst celkové zaměstnanosti: **počet osob v hlavním zaměstnání se meziročně zvýšil o 1,7 % na 5 128,5 tisíc.** Počty sebezaměstnaných stagnují a zvyšuje se počet pracujících v zaměstnaneckém poměru, který přináší vyšší životní jistoty.

 **Míra zaměstnanosti ve 2. čtvrtletí 2016 dosáhla 71,7 %.** Rychlejší byl růst míry u žen (o 1,9 p. b. na 64,2 %), zatímco míra zaměstnanosti mužů se zvýšila o 1,2 p. b. na 79,0 %. Současná míra zaměstnanosti žen je o cca osm a půl procentního bodu vyšší než před šesti lety; u mužů jde zhruba o šestiprocentní nárůst. Přesto zůstává zaměstnanost českých žen výrazně nižší než mužská a v rámci EU je tento rozdíl spíše vyšší.

 Vedle generačního posunu se ve statistických údajích projevuje posun a prodlužování délky pracovního života, mladších pracujících ubývá a narůstá počet zaměstnaných starších 60 let, což nejvýrazněji ovlivňuje celkový ukazatel; **celý trh práce tak "stárne".**

Pokračovalo také snižování nezaměstnanosti, přičemž od krizových let klesla míra nezaměstnanosti již zhruba na polovinu. Tento trend potvrzují i údaje Úřadu práce ČR, které poslední dva roky přináší též rychlý růst počtu volných pracovních míst - ke konci července 2016 jich bylo hlášeno již 136 tisíc. Problémem zůstává to, že se volná místa vhodně nepárují s uchazeči o zaměstnání, tj. nabídka se na českém trhu práce nesetkává s poptávkou.

 Předběžné údaje podnikové statistiky ČSÚ potvrzují trend v růstu počtu zaměstnanců. Ve 2. čtvrtletí 2016 ve srovnání se stejným obdobím loňska přibylo 70,5 tis. zaměstnanců přepočtených na plně zaměstnané, což je relativní nárůst o 1,8 %.

 Přes tento celkově pozitivní trend existují menší části ekonomiky, které se na něm nepodílejí. Zejména v odvětví těžba a dobývání je dlouhodobě špatná situace spojená s propouštěním zaměstnanců - ve 2. čtvrtletí 2016 jich opět meziročně ubylo, nyní o 1,6 tis., což je -5,4 %. Za posledních osm let již ubylo 31 % původního počtu zaměstnanců tohoto odvětví.

 **Také v odvětví zemědělství, lesnictví a rybářství, které sráží nízké výkupní ceny potravinářských surovin, ubylo na tisíc zaměstnanců (-1,1 %).**

 Opět najdeme meziroční propad počtu zaměstnanců ve stavebnictví, a to nyní o 2,3 tisíce (-1,1 %). Ve výrobě a rozvodu elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu ubyly dvě stovky, což je pokles o 0,6 %.

 Ve všech ostatních sekcích CZ-NACE počty zaměstnanců rostly. Absolutně nejvyšší byl přírůstek pochopitelně ve zpracovatelském průmyslu, který je největším zaměstnavatelským odvětvím, o 30,2 tis., což je relativně o 2,8 %. Výrazné přírůstky jsou však ve většině odvětví obchodu a služeb. Samotný obchod si připsal výrazných 13,2 tis. nových zaměstnanců, tj. 2,7 %. Relativně nejvyšší byly nárůsty v činnostech v oblasti nemovitostí (4,6 %) a v profesních, vědeckých a technických činnostech (4,3 %). Nárůst počtu zaměstnanců v odvětví doprava a skladování souvisí s boomem průmyslu, přibylo tu 7,9 tis. zaměstnanců, tj. 3,2 %. V ubytování, stravování a pohostinství se po výraznějším zvýšení na počátku roku vrátil umírněnější přírůstek o dvě stovky zaměstnanců, což je relativně 0,2 %.

 Pokud jde o odvětví s dominancí státu: ve veřejné správě a obraně se ukázal meziroční nárůst počtu zaměstnanců o 0,7 tis., což je relativně 0,2 %; jde přitom o nábor v ozbrojených složkách, nikoli na úřadech. Ve zdravotní a sociální péči přibylo 5,8 tis. zaměstnanců, tj. o 2,1 %; a ve vzdělávání se počet zaměstnanců zvýšil o čtyři sta zaměstnanců, což je relativně o 0,1 %.

Zdroj: Český statistický úřad

**Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR v jednotlivých odvětvích**

**za 2. čtvrtletí 2016**

**Odvětví Průměrná měsíční mzda na přepočtené**

 **počty zaměstnanců**

 **přírůstek (úbytek) proti**

 **2. čtvrtletí 2015**

 **Kč Kč %**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Česká republika celkem 27 297 1 019 3,9**

v tom:

podnikatelská sféra 27 286 1 035 3,9

nepodnikatelská sféra 27 350 946 3,6

**Zemědělství, lesnictví, rybářství 21 436 755 3,7**

Těžba a dobývání 31 139 318 1,0

Zpracovatelský průmysl 27 619 1 037 3,9

Výroba a rozvod elektřiny, plynu,

tepla a klimatizovaného vzduchu 40 275 1 459 3,8

Zásobování vodou, odpady, sanace 25 164 825 3,4

**Průmysl celkem 27 890 1 006 3,7**

Stavebnictví 24 695 931 3,9

Obchod; opravy a údržba

motorových vozidel 25 390 909 3,7

Doprava a skladování 25 221 912 3,8

Ubytování, stravování pohostinství 15 437 869 6,0

Informační a komunikační činnosti 48 654 1 310 2,8

Peněžnictví a pojišťovnictví 53 471 3 469 6,9

Činnosti v oblasti nemovitostí 23 751 506 2,2

Profesní, vědecké a technické činnosti 33 445 499 1,5

Administrativní a podpůrné činnosti 17 897 877 5,2

Veřejná správa a obrana;

povinné sociální zabezpečení 30 098 1 397 4,9

Vzdělávání 25 589 580 2,3

Zdravotní a sociální péče 27 519 1 097 4,2

Kulturní, zábavní a rekreační činnosti 22 969 1 244 5,7

Ostatní činnosti 21 487 776 3,7

**VÝVOJ SPOTŘEBITELSKÝCH CEN V ŘÍJNU 2016**

 **Spotřebitelské ceny vzrostly v říjnu proti září o 0,3 %. Tento vývoj ovlivnilo zejména zvýšení cen v oddíle odívání a obuv. Meziročně vzrostly spotřebitelské ceny o 0,8 %, což bylo o 0,3 procentního bodu více než v září a nejvíce od června 2015.**

 **Meziměsíční** růst spotřebitelských cen ovlivnilo zejména sezónní zvýšení cen oděvů o 4,2 % a obuvi o 5,8 %. V oddíle doprava vzrostly ceny pohonných hmot o 1,3 %. V oddíle alkoholické nápoje a tabák byly vyšší ceny vína o 1,5 %. V oddíle ostatní zboží a služby se zvýšily ceny výrobků pro osobní péči o 1,0 %. V oddíle stravování a ubytování vzrostly ceny stravovacích služeb o 0,4 %. Z potravin byly vyšší především ceny sýrů o 2,6 % a ceny másla o 5,8 %.

 Na snižování celkové cenové hladiny působil v říjnu hlavně pokles cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje, kde byly nižší zejména ceny zeleniny o 6,0 %, z toho ceny brambor o 15,6 %. Ceny nealkoholických nápojů klesly o 2,2 %, citrusů o 11,7 %, pekárenských výrobků a obilovin o 0,7 %.

 **Meziročně** vzrostly spotřebitelské ceny v říjnu o 0,8 %, což bylo o 0,3 % více než v září. Toto zrychlení meziročního cenového růstu na stalo především v důsledku zmírnění poklesu cen v oddíle doprava. Důvodem bylo zpomalení poklesu cen pohonných hmot o 3,2 % (v září o 7,3 %). V oddíle odívání a obuv ceny obuvi zrychlily růst na 4,4 % (ze 3,7 % v září) a ceny oděvů přešly v říjnu v růst o 0,7 % z poklesu o 0,1 % v září.

 Na meziroční zvyšování cenové hladiny měly v říjnu opět největší vliv ceny v oddíle alkoholické nápoje a tabák, kde vzrostly ceny lihovin o 4,7 %, piva o 4,6 % a tabákových výrobků o 6,2 %. Zvyšující vliv měly též ceny v oddíle bydlení, kde vzrostly ceny čistého nájemného o 1,8 %, vodného o 1,6 %, stočného o 5,3 %, elektřiny o 1,2 %, tepla o 1,1 %. V oddíle zdraví byly vyšší ceny lázeňských pobytů o 5,2 %. V oddíle rekreace a kultura vzrostly především ceny rekreačních a kulturních služeb o 2,7 %. Kladný vliv na zvyšování cenové úrovně měly i ceny v oddíle stravování a ubytování, kde byly vyšší ceny stravovacích služeb o 1,7 % a ubytovacích služeb o 0,5 %. V oddíle ostatní zboží a služby byly vyšší ceny pojištění o 2,4 % a ceny finančních služeb o 2,9%.

 Na snižování meziroční cenové hladiny nadále působil pokles cen v oddíle potraviny a nealkoholické nápoje. Ceny zeleniny klesly o 14,7 %, z toho ceny brambor o 25,8 %. Ceny ovoce byly nižší o 6,5 %, mléka o 7,4 %, mouky o 12,7 %. V oddíle bydlení klesly ceny zemního plynu o 6,9 %.

**Vývoj spotřebitelských cen**

**Oddíl Předchozí Stejné období předchozího Míra**

 **měsíc=100 roku=100 inflace**

 **8/16 9/16 10/16**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Úhrn** 100,3 100,6 100,5 100,8 100,4

v tom:

**Potraviny a nealko**  99,8 99,5 98,7 98,8 98,3

**Alkohol a tabák** 100,3 104,8 104,4 104,8 104,3

**Odívání a obuv** 104,3 102,1 101,1 101,8 102,1

**Bydlení, voda,**

**energie, paliva** 100,1 100,4 100,4 100,5 100,6

**Zařízení domácností**  99,9 99,8 100,2 100,3 99,9

**Zdraví** 100,1 102,7 102,6 103,0 100,8

**Doprava** 100,7 97,1 98,4 99,9 97,2

**Pošty a telekomunikace**  99,9 100,1 100,3 100,3 99,6

**Rekreace a kultura**  99,8 100,7 100,9 100,7 101,7

**Vzdělávání** 100,0 101,1 101,9 101,9 101,2

**Stravování a ubytování** 100,3 101,2 101,1 101,5 101,2

**Ostatní zboží a služby** 100,3 101,3 101,0 101,2 100,9

 **Míra inflace vyjádřená přírůstkem průměrného indexu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců proti průměru předchozích 12 měsíců byla v říjnu 0,4 %.**

 **Meziroční změna průměrného harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) 28 členských zemí EU** byla podle předběžných údajů Eurostatu **v září 0,4 %**, což je o 0,1 procentního bodu více než v srpnu. Nejvíce vzrostly ceny v Belgii (o 1,8 %) a v Estonsku (o 1,7 %). Naopak v deseti zemích EU ceny klesly, z toho nejvíce v Bulharsku (o 1,1 %). Na Slovensku ceny klesly o 0,5 % (v srpnu o 0,8 %). V Německu zrychlil růst cen na 0,5 % (v srpnu 0,3 %). Podle předběžných výpočtů vzrostl **v říjnu HICP v ČR meziměsíčně o 0,2 % a meziročně o 0,8 %** (v září o 0,5 %). Bleskový odhad meziroční změny HICP pro **eurozónu za říjen 2016 je 0,5 %.**

**Průměrné spotřebitelské ceny pohonných hmot v ČR** (týdenní zjišťování)

 **45. týden 2016**

**Název výrobku Spotřebitelská cena (v Kč) Index**

 **44.týden 45.týden**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Benzin automobilový**

**bezolovnatý Natural 95** 29,60 29,54 99,8

**Motorová nafta**  28,55 28,55 100,0

**LPG** 12,66 12,67 100,1

Zdroj: Český statistický úřad

**SPOLUPRÁCE NAŠÍ INSPEKCE BOZP**

**SE STÁTNÍM ÚŘADEM INSPEKCE PRÁCE**

 Přestože jsem nastoupil do funkce svazového / odborového/ inspektora BOZP již v době porevoluční, tak jsem ještě zažil okamžik, kdy každý svazový inspektor úzce spolupracoval se „svým“ inspektorem na ČÚBP. Byl to ale skutečně jenom okamžik, pak se spolupráce z různých důvodů rozpadla a i když cíl měl být stejný, tj. ochrana zaměstnance v pracovním procesu, tak spolupráce až na výjimky nebyla skoro žádná.

 Pak se stala ale jedna zásadní věc, pro Pražáky zcela nepochopitelná. Vinou nějakých zákulisních politických hrátek bylo rozhodnuto o přestěhování ústředí SÚIP až do vzdálené Opavy, což vyvolalo pochybnosti o tom, zda bude celý systém kontroly bezpečnosti práce dobře řízen. Opak byl ale pravdou, SÚIP posílil, dostal nějaké nové pravomoci a výrazně zlepšil, alespoň z našeho pohledu, svoji práci. Zvýšil se počet inspektorů, počet kontrol i udělených pokut, ale hlavně se snížil počet smrtelných pracovních úrazů, což je největší, ničím nenahraditelný přínos pro naši společnost. Dalším nezanedbatelným přínosem byl nekompromisní přístup SÚIP k nelegálnímu zaměstnávání. A i když se nepodařilo tento nešvar ve společnosti úplně vymítit, podařilo se ho velmi podstatně snížit.

 Naše odborová svazová inspekce uvítala nové aktivity SÚIP i proto, že znovu inspektoři této státní organizace zahrnuli do své kontrolní činnosti i spolupráci se zástupcem odborů na každém konkrétním kontrolovaném pracovišti. Jen tato drobnost posílila postavení odborů hlavně na poli bezpečnosti práce, což je z hlediska prevence pracovní úrazovosti velmi důležité. Posílila také spolupráce mezi inspektory jednotlivých odborových svazů a inspektory SÚIP, které vyvrcholilo společným jednáním v Praze, ze kterého vám přináším krátký záznam.

 Úvodní slovo přednesl náměstek ministryně práce a sociálních věcí JUDr. Jiří Vaňásek, který zdůraznil nutnost spolupráce mezi SÚIP na straně jedné a odbory, zastoupené Asociací samostatných odborů a Českomoravskou konfederací odborových svazů, na straně druhé.

 Moderování celého dne se ujal sám generální inspektor Státního úřadu inspekce práce pan Mgr. Ing. Rudolf Hahn, který přítomné seznámil s prací SÚIP, jeho prioritami, výsledky i plány do budoucna. Postupně se v příspěvcích i v diskuzi vystřídali zástupci jednotlivých stran, např. Ing. Radka Sokolová - místopředsedkyně ČMKOS, nebo za OSPZV-ASO ČR svazový inspektoři pan Šubrt Milan, ing. Hotový Jaroslav, pan Křepinský Robert a ing. Šedivec Jaromír.

 Pan Šubrt Milan poukázal na zatím nedobré vyřešení sporu základní organizace ASO ČR v Libereckém , i když podle názoru našeho inspektora byla pravda na straně odborů. Svazový inspektor BOZP pan Robert Křepinský poukázal ve svém příspěvku na nedostatky v legislativě, hlavně v odškodňování pracovních úrazů. K tomu se připojil ing. Šedivec, který zdůraznil nutnost úpravy legislativy tak, aby SÚIP měl pravomoc rozhodnout o tom, zda je nebo není úraz pracovní. Doposud má tuto pravomoc pouze zaměstnavatel, nebo soud, což značně prodlužuje dobu odškodnění. V případě, že by tuto pravomoc měl SÚIP, bylo by rozhodnuto již do 30 dnů, dnes to trvá někdy i několik let.

 Diskuze byla dlouhá, na všechny otázky zodpověděl pan generální inspektor velice dobře a nebál se ani kritických slov jak k vlastním inspektorům, k legislativě, tak k práci odborů, kde postrádá více podaných podnětů ze strany zaměstnanců. Ale zase na druhou stranu chápe, že k podání podnětu na vlastního zaměstnavatele dochází až v krajním případě. Z hlediska ochrany života a zdraví na pracovišti je to ale špatně. S nápravou se nesmí neotálet.

 Ing. Jaromír Šedivec

 svazový inspektor BOZP