

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Diplomová práce

Problematika projektů spolufinancovaných ESF prostřednictvím operačního programu
Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR

Problems of projects co-financed by the ESF via Operational Programme Human
Resources and Employment and the state budget of the Czech Republic

Ludmila Okáčová

Plzeň 2014

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2013/2014

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Ludmila OKÁČOVÁ**
Osobní číslo: **K13N0037K**
Studijní program: **N6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Problematika projektů spolufinancovaných ESF prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Charakterizujte fondy a programy EU.
2. Přibližte pravidla pro získávání dotací z ESF.
3. Popište konkrétní projekt.
4. Proveďte zhodnocení projektu.
5. Navrhněte možné zlepšení budoucích projektů.

Česné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Problematika projektů spolufinancovaných ESF prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR“

Vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne

.....
podpis autora

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce Ing. Jitce Zborkové, Ph.D. za její vstřícný přístup, odbornou pomoc a cenné připomínky při zpracování práce.

Dále bych ráda poděkovala pracovníkům oddělení Evropských projektů Úřadu práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, kteří ochotně spolupracovali a odpovídali na mé dotazy a zároveň mi poskytli informace potřebné k dokončení práce.

Obsah

Úvod	7
1 Stručná historie EU.....	8
1.1 Regionální politika Evropské unie	12
1.1.1 Rozpočet.....	16
1.1.2 Principy regionální politiky	16
1.1.3 Nástroje regionální politiky	17
1.1.4 Období let 2014 – 2020.....	19
1.1.4.1 Příprava programů pro období 2014 – 2020.....	21
1.2 Dílčí závěr	24
2 Evropský sociální fond.....	25
2.1 Stanovení priorit.....	26
2.2 ESF v období 2014–2020	26
2.2.1 Projekty podporované z ESF.....	27
2.2.2 Cíle ESF v období 2014–2020	28
2.3 Dílčí závěr	29
3 Národní strategický referenční rámec	30
3.1 Operační programy	33
3.2 Dílčí závěr	37
4 Charakteristika Karlovarského kraje	38
4.1 Představení Úřadu práce ČR	40
5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost.....	42
5.1.1 Globální a specifické cíle OP LZZ	45
5.1.2 Klíčové prioritní osy.....	46
5.1.2.1 Vzájemná synergie klíčových os	47
5.1.3 Regionální rozměr programu	47
5.1.4 Soulad OP LZZ a Národním strategickým referenčním rámcem	47
5.2 Dílčí závěr	49
6 Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti.....	50
6.1 Zdůvodnění zaměření prioritní osy	50
6.1.1 Sociální integrace	50
6.1.2 Začleňování sociálně vyloučených romských lokalit	51
6.1.3 Integrace na trh práce.....	52
6.1.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života	53
6.2 Cíle prioritní osy	54
6.3 Rámec podpory Integrace	54

7	Nový začátek v Karlovarském kraji.....	56
7.1	Regionální individuální projekty (RIP)	57
7.2	Cíle projektu Nový začátek v Karlovarském kraji	58
7.2.1	Cílová skupina.....	58
7.2.2	Výběr osob	59
7.3	Průběh projektu	59
7.3.1	Informační schůzka	61
7.3.1.1	Vstupní den	62
7.4	Pracovní diagnostika	62
7.5	Motivační kurz.....	63
7.6	Veřejně prospěšné práce	66
7.7	Rekvalifikace.....	67
7.8	Společensky účelná pracovní místa vyhrazená	70
7.9	Společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem samostatné výdělečné činnosti.....	73
7.10	Aktivity při ukončení	75
7.10.1	Proplácení příspěvků na cestovné.....	75
7.10.2	Monitoring	75
7.10.3	Měsíční zpráva.....	76
7.10.4	Monitorovací návštěvy.....	76
7.10.5	Monitorovací indikátory.....	77
8	Návrh pro zlepšení budoucích projektů	80
	Závěr.....	83
	Seznam tabulek:.....	84
	Seznam obrázků:	84
	Použité zdroje a literatura.....	85
	Seznam příloh.....	87
	Abstrakt.....	99
	Abstract.....	100

Úvod

Předkládaná diplomová práce se zabývá „Problematikou projektů spolufinancovaných ESF prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR“. Téma bylo zvoleno z několika důvodů. Významným důvodem při výběru bylo hledisko čerpání finanční pomoci ze strukturálních fondů EU, které je momentálně velmi aktuální. Evropská pomoc formou dotací ze strukturálních fondů a jiných nástrojů regionální a strukturální politiky se v České republice postupně dostává do povědomí občanů, bohužel často v negativním smyslu prostřednictvím různých mediálních kauz.

Dalším důvodem je to, že nezaměstnanost v České republice je na vysoké úrovni (i když podle srovnání se zahraničím je relativně nízká). Výhled na další období je dle různých komentářů mírně příznivý, ale nových nebo volných pracovních míst začíná přibývat pozvolna. Úřad práce ČR musí být připraven nabídnout trhu práce dostatek kvalifikovaných pracovních sil a k tomu napomáhají různé vzdělávací programy financované pomocí strukturálních fondů.

Práce se zabývá Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost, konkrétně projektem „Nový začátek v Karlovarském kraji“ a na tomto projektu ukazuje, že evropské zdroje jsou v převážné míře využívány účelně a lidem pomáhají.

V úvodní teoretické části práce je stručně shrnuta historie Evropské unie až do roku 2010, dále se již práce zabývá regionální politikou EU a jejím hlavním cílem – snížení rozdílů mezi jednotlivými regiony, Evropským sociálním fondem a Národním strategickým referenčním rámcem.

Následuje praktická část uvedením konkrétních informací o Operačním programu Lidské zdroje a zaměstnanost včetně realizace jednotlivých prioritních os v Karlovarském kraji.

Cílem této diplomové práce je zhodnocení konkrétního projektu, porozumění jeho chronologie a fungování a na základě zjištěných poznatků vyvození závěrů formou návrhu zlepšení podmínek, průběhu nebo výběru účastníků pro další podobné projekty.

1 Stručná historie EU

V letech 1945 až 1950 začala skupina státníků, mezi něž patřili Robert Schuman, Konrad Adenauer, Alcide de Gasperi a Winston Churchill, přesvědčovat své národy, aby vstoupily do nové éry. Chtěli v západní Evropě vytvořit nový řád, který by byl založen na společných zájmech a na smlouvách zaručujících dodržování práva a rovnost všech států. [1]

Šest evropských států (Belgie, Francie, Německo, Itálie, Lucembursko a Nizozemí) dne 18. dubna 1951 podepsalo tzv. Pařížskou smlouvu o založení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO).

V roce 1956 bylo rozhodnuto zahájit mezivládní jednání, jež nakonec vyústila v přijetí dvou tzv. Římských smluv, zakládajících Evropské hospodářské společenství (EHS) a Evropské společenství atomové energie (Euratom). Obě smlouvy byly šesti státy zúčastněnými na Evropském společenství uhlí a oceli podepsány 25. března 1957 a v platnost vstoupily 1. ledna 1958.

Od 1. ledna 1958 zahájila svou činnost Evropská investiční banka s ústředím v Lucembursku a taktéž vznikl Hospodářský a sociální výbor s centrálou v Bruselu.

Dne 8. 4. 1965 byla podepsána tzv. Slučovací smlouva vytvářející jednotné orgány pro všechna Evropská společenství, která vstoupila v platnost 1. 7. 1967.

K 1. červenci 1968 byla mezi členskými státy zrušena cla na dovoz průmyslových výrobků. Do 18 měsíců byla odbourána i všechna cla na zemědělské produkty a pro obchodování mimo Společenství byl přijat jednotný celní sazebník.

V roce 1979 se konaly první volby do Evropského parlamentu na základě všeobecného a přímého volebního práva. [9]

V roce 1986 byly přijaty dva významné dokumenty:

1. „*Bílá kniha o opatřeních k dokončení vnitřního trhu do roku 1992*“, jež přinesla důkladnou analýzu situace a ukázala, že na cestě ke skutečnému jednotnému trhu stojí překážky. K odstranění těchto základních problémů byl zároveň vypracován podrobný program (tzv. Program 1992);
2. „*Jednotný evropský akt*“ (The Single European Act - SEA), který byl první významnou revizí Římských smluv o založení ES a upravil potřebný právní rámec pro realizaci Programu 1992 – zajištění volného pohybu zboží, služeb, osob

a kapitálu bez jakýchkoli překážek, čímž měl konečně vzniknout ekonomický prostor bez vnitřních hranic, který byl předpokládán již původními Římskými smlouvami.

Smlouva o založení Evropské banky pro obnovu a rozvoj (EBRD), která měla poskytovat finanční podporu zemím střední a východní Evropy, byla podepsána v Paříži dne 29. května 1990.

Významnou událostí v dějinách Evropy bylo sjednocení Spolkové republiky Německo s Německou demokratickou republikou na podzim 1990. Společenství se náhle, bez jakékoli přípravy, fakticky rozšířila o jeden stát a Německo se rázem stalo jednou z vedoucích evropských mocností.

Pod vlivem politických změn konce osmdesátých let i nových výzev a rizik konce tisíciletí, byla věnována pozornost vytvoření rámce pro užší politickou spolupráci v oblasti zahraniční politiky, justice a vnitřní bezpečnosti. Roční jednání vyvrcholilo v Maastrichtu ve dnech 9. a 10. prosince 1991, kde hlavy států a vlád členských zemí přijaly návrh smlouvy o Evropské unii. [9]

Slavnostní podepsání Smlouvy o Evropské Unii proběhlo 7. února 1992 v Maastrichtu. Ta začala platit 1. 11. 1993. Nově se na evropské úrovni začalo spolupracovat v oblasti společné zahraniční a bezpečnostní politiky a justičních záležitostí. Smlouva změnila název „Evropského hospodářského společenství“ na „Evropské společenství“, protože integrační aktivity spadající pod tuto instituci již přesáhly původní pouze ekonomické záměry. Co ale bylo hlavní, podpisem Maastrichtské smlouvy vznikla Evropská unie, zastřešující všechny existující integrační aktivity. Ty se od Maastrichtské smlouvy začaly dělit do tří hlavních kategorií, čemuž úředníci říkají, že Evropská unie „stojí na třech pilířích“:

- 1. pilíř** – Evropské společenství: spadají sem všechny aktivity realizované již před Maastrichtem; mimo jiné politiky zemědělská, obchodní, regionální, sociální aktivity spadající pod další dva pilíře byly zavedeny až Maastrichtskou smlouvou
- 2. pilíř** – Společná zahraniční a bezpečnostní politika
- 3. pilíř** – Justice a vnitřní bezpečnost

Čtyři základní ekonomické svobody byly naplněny 1. ledna 1993. Jedná se o:

- **volný pohyb zboží** mezi členskými státy bez jakýchkoli překážek,
- **volný pohyb osob** mezi členskými zeměmi s právem usadit se, pracovat a žít v kterékoli zemi ES,
- **volný pohyb kapitálu** mezi členskými zeměmi bez jakýchkoli omezení a překážek,
- **volný prostor pro poskytování služeb** po celém území ES.

Evropská unie a 7 členů Evropského sdružení volného obchodu (EFTA) vytvořilo v roce 1994 Evropský hospodářský prostor, společný trh 19 zemí.

Amsterdamská smlouva s platností od 1. května 1999 revidovala Smlouvu o Evropské unii i zakládací Římské smlouvy. Přesunula spolupráci v oblasti imigrační politiky, azylové politiky a ochrany menšin ze třetího pilíře do prvního, definovala základní práva občanů Evropské unie a základní principy společné zahraniční politiky. Součástí právního systému Evropské unie se staly Schengenské dohody.

Smlouva z Nice, která vešla v platnost 1. února 2003, změnila způsob rozhodování v Evropské unii – v mnoha oblastech se začalo hlasovat kvalifikovanou většinou (místo principu jednomyslnosti). Dále zavádí systém tzv. trojitě většiny (od posledního rozšíření v roce 2013 je pro přijetí návrhu nutno 260 z celkem 352 hlasů členů v Radě Evropské unie (členské státy mají podle velikosti od 3 do 29 hlasů, Česká republika má 12) a více než polovina členských států; dále může být na žádost členského státu ověřeno, zda kvalifikovaná většina reprezentuje alespoň 62 % obyvatel Unie). Smlouva z Nice dále zvýšila počet poslanců Evropského parlamentu na 732 a přerozdělila hlasy mezi jednotlivými státy v Radě Evropské unie a Evropském parlamentu.

Evropská komise 10. 2. 2004 přijala sdělení, v němž předkládá vizi rozšířené Evropské unie a její budoucí rozpočtové plány na období let 2007 až 2013. Byly navrženy tři hlavní priority: udržitelný rozvoj, zájmy občanů a posilování váhy Evropské unie v globálním světě. [9]

Obrázek 1 Evropská unie, časová osa



Zdroj: <http://www.evropa2045.cz/hra/napoveda.php?kategorie=6&tema=56>

Česká republika vstoupila do Evropské unie 1. května 2004 a zároveň s ní 10 nových členských států.

Dnem vstupu České republiky do Evropské unie, získala naše republika, její regiony a i občané na straně jedné řadu oprávnění, na straně druhé se svým vstupem zavázala k dodržování řady povinností. Mezi nejvýznamnější oprávnění, patří možnost čerpat finanční prostředky v rámci regionální politiky Evropské unie prostřednictvím jejich fondů. Účelem regionální politiky Evropské unie je posílení rozvoje regionů na území České republiky, stejně jako na území regionů ostatních členských států, s cílem co nejvíce přiblížit jejich ekonomickou úroveň ekonomicky vyspělým regionům v rámci celé Evropské unie.

Dne 1. prosince 2009 vstoupila v platnost Lisabonská smlouva, která doplňuje předchozí smlouvy. Je vypracována tak, aby posílila demokracii, efektivnost a transparentnost Evropské unie a umožnila jí zabývat se globálními otázkami, jako jsou změny klimatu, bezpečnost a udržitelný vývoj.

Na rozdíl od mezinárodních organizací, které jsou závislé na příspěvcích od svých členských států, příjmy Evropské unie tvoří na základě smlouvy daně jako zákonný požadavek. [7]

Tabulka 1 Rozpočtové platby nebo příjmy jako procento HDP Evropské unie

Čisté rozpočtové platby nebo příjmy jako procento HDP Evropské unie, 2010 (znaménko mínus znamená čisté platby)			
Čistí přispěvatelé		Čistí příjemci	
Belgie	-0,41	Kypr	0,06
Německo	-0,36	Španělsko	0,39
Švédsko	-0,34	Irsko	0,64
Velká Británie	-0,33	Malta	0,91
Nizozemí	-0,31	Rumunsko	1,03
Itálie	-0,30	Slovinsko	1,19
Francie	-0,26	Česká republika	1,53
Dánsko	-0,26	Portugalsko	1,57
Rakousko	-0,24	Řecko	1,61
Finsko	-0,16	Slovensko	2,07
Lucembursko	-0,14	Polsko	2,47
		Bulharsko	2,55
		Maďarsko	2,94
		Lotyšsko	3,67
		Estonsko	4,86
		Litva	8,03

Zdroj: [7, str. 82], vlastní zpracování

1.1 Regionální politika Evropské unie

Regionální fondy začaly být používány s cílem usnadnit další vývoj Evropské unie. Jedny z prvních fondů byly Integrované programy pro Středomoří z roku 1986. V roce 1988 došlo k jednání o navýšení finančních prostředků z prvního finančního rámce a k tomuto navýšení skutečně ve druhé finanční perspektivě došlo (viz tabulka č. 2). [6]

Tabulka 2 Vývoj výdajů na strukturální fondy

Vývoj strukturálních fondů v souvislosti s výdaji na společnou zemědělskou politiku, 1975 – 2013				
Rok	Výdaje na strukturální fondy jako procento z rozpočtu EU	Výdaje na společnou zemědělskou politiku (CAP) jako procento z rozpočtu EU	Součet výdajů na strukturální fondy a CAP	Evropský rozpočet jako procento z HDP EU
1975 (zřízení Evropského fondu regionálního rozvoje)	6,2	70,9	77,1	0,53
1980 (zavedení alokace nad rámec kvóty)	11,0	68,6	79,6	0,80
1985 (další snížení národních kvót)	12,8	68,4	81,2	0,92
1988 (start prvního finančního rámce)	17,2	60,7	77,9	1,12
1993 (start druhého finančního rámce)	32,3	53,5	85,8	1,20
2000 (start třetího finančního rámce)	34,8	44,5	79,3	1,07
2007 (start čtvrtého finančního rámce)	36,7	47,1	83,8	1,04
2013 (konec čtvrtého finančního rámce)	38,1	43,0	81,1	0,93

Zdroj: [6, str. 233], vlastní zpracování

Regionální politika Evropské unie se na celkovém rozpočtu Unie podílí 38% a představuje druhou nejvýznamnější výdajovou kategorii po společné zemědělské politice.

Hlavním cílem regionální politiky se stalo zvýšení ekonomické a sociální soudržnosti a tím snížení rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů neboť nerovný vývoj jednotlivých regionů podstatně ovlivňuje výkonnost ekonomiky. [2]

„Nástroje regionální politiky napomáhají zmírnit negativní následky integračního procesu, jež jsou spojené například s nezbytností restrukturalizace zastaralého průmyslu či se společnou zemědělskou politikou. Právě z těchto důvodů je regionální politika někdy označována za nástroj „uplácení“ členských zemí.“ [2, str. 18]

Regionální politika Evropské unie, nazývaná též politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) či krátce kohezní politika, je odrazem principu solidarity uvnitř

Evropské unie, kdy bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, aby se zvýšila kvalita života obyvatel celé Evropské unie. [10]

Základním nástrojem snižování nerovnoměrnosti vývoje mezi jednotlivými regiony se stal Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF), který vznikl v březnu 1975. V prvních letech po svém vzniku financoval v převážné míře projekty zaměřené na průmysl nebo infrastrukturu.

Zásadní reformu regionální politiky přinesl rok 1987 v podobě Jednotného evropského aktu. Ten v Článku 130a stanovil coby cíl vytvoření politiky směřující k „*posilování ekonomické a sociální soudržnosti s cílem snížit rozdíly v hospodářské vyspělosti různých regionů a zaostalost méně favorizovaných regionů, včetně venkovských oblastí*“. Šlo o velký krok kupředu, neboť zde bylo stanoveno, že snižování rozdílů se má dít prostřednictvím tří strukturálních fondů. [2, str. 20]

Reforma vstoupila v platnost začátkem roku 1989. Zahrnovala v sobě tři strukturální fondy a to Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský sociální fond (ESF) a Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond.

V roce 1993 byl založen Fond soudržnosti, který měl napomáhat slabším zemím splnit maastrichtská kritéria. Týkal se pouze těch zemí, jejich HDP nebylo vyšší než 90% průměru Evropské unie. Tento fond se nepočítá mezi strukturální fondy.

Regionální politiku neustále provázely řady problémů. Proto byla na madridském zasedání Evropské rady v roce 1995 vyzvána Evropská komise, aby vypracovala materiál zabývající se východním rozšířením Evropské unie. Vznikl **akční program Agenda 2000**, jako všeobecný dokument o rozšíření a o reformě společných politik a zpráva o finančním rámci Evropské unie po 31. prosinci 1999. Agenda 2000 se dotýká všech otázek, s nimiž se unie musí vyrovnávat na počátku 21. století. Součástí dokumentu jsou posudky zemí, které se v té době ucházely o členství v Unii (posudky, které vypracovala Evropská komise). [11]

Na tento akční plán navazovaly závěry Evropské rady z března 1999 a také **ustanovení tří strategických cílů** s následujícím zaměřením:

Cíl 1: Podpora rozvoje ekonomicky zaostávajících regionů – zaměřuje se na pomoc oblastem s HDP nižším než 75% průměru Evropské unie. Důraz je kladen

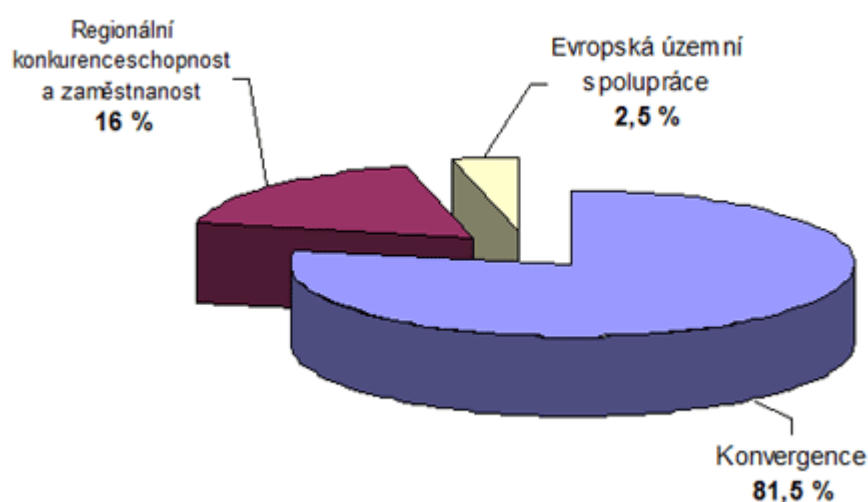
zejména na vybavení základní infrastrukturou či podporu investic do podnikatelských a jiných hospodářských činností.

Cíl 2: Pomoc oblastem procházejícím ekonomickou a sociální restrukturalizací.

Cíl 3: Podpora politiky zaměstnanosti a vzdělávání – pomoc členským státům při přizpůsobování a modernizování jejich systémů vzdělávání, odborné přípravy a zaměstnanosti. [4]

V únoru roku 2004 představila Evropská komise návrh na reformu politiky soudržnosti na období let 2007 – 2013 s názvem *Nové partnerství pro soudržnost: konvergence, konkurenceschopnost a kooperace*. Tato reforma byla nutná z důvodu východního rozšíření.

Obrázek 2 Rozdělení prostředků politiky soudržnosti na 3 cíle pro roky 2007-2013



Zdroj: [11]

Obecné zásady politiky soudržnosti na období let 2007 – 2013 měly vytyčeny tři základní cíle:

Cíl 1: Konvergence – podpora růstu a tvorby pracovních míst v nejméně rozvinutých členských zemích a oblastech.

Cíl 2: Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost – podpora ekonomických změn v průmyslových, městských a venkovských oblastech.

Cíl 3: Evropská územní spolupráce – podpora harmonického a vyváženého rozvoje v Evropské unii. [3]

Tabulka 3 Cíle, strukturální fondy a nástroje 2007 - 2013

Cíle	Strukturální fondy a nástroje		
Konvergence	ERDF	ESF	Fond soudržnosti
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	ERDF	ESF	
Evropská územní spolupráce	ERDF		

Zdroj: [3], vlastní zpracování

1.1.1 Rozpočet

Pro Českou republiku plyne nejdůležitější částka z rozpočtu Evropské unie právě ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Prostředky z těchto fondů jsou podle priorit identifikovaných v Národním rozvojovém plánu určeny na projekty v těchto oblastech: infrastruktura a životní prostředí, podnikání a inovace, rozvoj lidských zdrojů a vyvážený rozvoj regionů. [10]

Rozdělení prostředků fondů Evropské unie mezi cíle politiky hospodářské a sociální soudržnosti pro období 2007 až 2013 ukazuje následující tabulka:

Tabulka 4 Rozdělení finančních prostředků

Cíl	Fondy pro EU27		Fondy pro ČR	
	Finanční výše	Procentní vyjádření	Finanční výše	Procentní vyjádření
Konvergence	283 mld. €	81,54%	25,88 mld. €	96,98%
Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	54,96 mld. €	15,95%	419,09 mld. €	1,56%
Evropská územní spolupráce	8,72 mld. €	2,52%	389,05 mil. €	1,46%
Celkem	347 mld. €	100%	26,69 mld. €	100%

Zdroj: [10], vlastní zpracování

1.1.2 Principy regionální politiky

Principy regionální politiky se během jejího vývoje měnily. Pro období let 2007 – 2013 bylo přijato těchto pět principů:

- **Programování** – fondy jsou alokovány na základě víceletých národních programů a plánů regionálního rozvoje, aby bylo zachováno co nejkomplexnější řešení regionálních problémů.

- **Koncentrace** – výdaje jsou směřovány do oblastí s největšími strukturálními problémy, nízkou ekonomickou výkonností a nejnižší životní úrovní.
- **Partnerství** – je založen na potřebě úzké spolupráce příslušných orgánů státní správy, samosprávy a dalších orgánů a organizací a to jak v úrovni horizontální (např. spolupráce obcí a regionů mezi sebou), tak i vertikální (např. spolupráce ministerstev s regiony, obcemi). [12]
- **Doplňkovost** – prostředky poskytnuté z unijních zdrojů jsou pouze doplňkové k výdajům příjemců. „*Na úrovni projektů je podmínkou doplnění unijních zdrojů národním podílem, jehož výše se odvozuje podle typu a povahy projektu.*“ [2, str. 28]
- **Monitorování a vyhodnocování** – veškeré projekty jsou průběžně sledovány a hodnoceny a to před, během a po jejich skončení. [12]

1.1.3 Nástroje regionální politiky

Hlavními nástroji a jádrem regionální politiky jsou strukturální fondy, které se přímo zaměřují na snižování rozdílů v úrovni rozvoje různých regionů členských států. [4] Pro období let 2007 – 2013 byly k dispozici tři: Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF), Evropský strukturální fond (ESF) a posledním nástrojem je Fond soudržnosti (Kohezní fond), který ovšem není strukturálním fondem.

Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF) je co do objemu finančních prostředků největší a podporuje zejména investice do infrastruktury, malé a střední podnikání a vytváření pracovních míst. ERDF napomáhá a financuje:

- produktivní investice pro vytváření a zachování trvale udržitelných pracovních příležitostí,
- investice do infrastruktury,
- rozvoj vnitřního potenciálu podporujících místní rozvoj a zaměstnanost a činnost malých a středních podniků,
- podpora služeb pro podniky,
- převod technologií,
- zlepšení přístupu podniků k financím,
- přímé podpory investic,
- vytváření infrastruktury pro místní rozvoj a rozvoj zaměstnanosti,

- podpora strukturám místních služeb pro vytvoření nových pracovních míst (pokud nejsou financována z ESF),
- produktivní prostředí (zejména pro rozvoj malých a středních podniků a přitažlivost regionů) prostřednictvím rozvoje infrastruktury,
- výzkum a technologický vývoj,
- rozvoj informační společnosti,
- investice do cestovního ruchu a kultury, vytváření trvale udržitelné pracovní příležitosti,
- ochrana a zlepšování životního prostředí,
- rovnost mužů a žen v oblasti zaměstnanosti,
- mezinárodní, přeshraniční a meziregionální spolupráce. [13]

Evropský sociální fond (ESF) se zaměřuje na podporu neinvestičních projektů hlavně v oblastech zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů. V období 2007 – 2013 se zaměřil na:

- zvýšení přizpůsobivosti pracovníků a podniků,
- lepší přístup k zaměstnání a účast na trhu práce,
- posílení sociálního začlenění potlačením diskriminace a usnadněním přístupu znevýhodněných osob na trh práce,
- podpora partnerství pro reformy v oblastech zaměstnanosti a začlenění. [2, str. 29]

Fond soudržnosti je zvláštní fond solidarity, založený na pomoc nejméně rozvinutým členským státům v souvislosti s přípravou na vytvoření Evropské měnové unie. Možnost čerpat z fondu mají státy s HDP nižším než 90% průměru EU (např. Řecko, Portugalsko, Španělsko, Irsko a nové členské státy). [4]

V období 2014–2020 se Fond soudržnosti vztahuje na Bulharsko, Českou republiku, Estonsko, Chorvatsko, Kypr, Litvu, Lotyšsko, Maďarsko, Maltu, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Řecko, Slovensko a Slovinsko.

Fond soudržnosti se zaměřuje na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů. Financuje investiční (infrastrukturní) projekty, avšak jen se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (dálnice a silnice I. třídy, železnice, vodní doprava, řízení

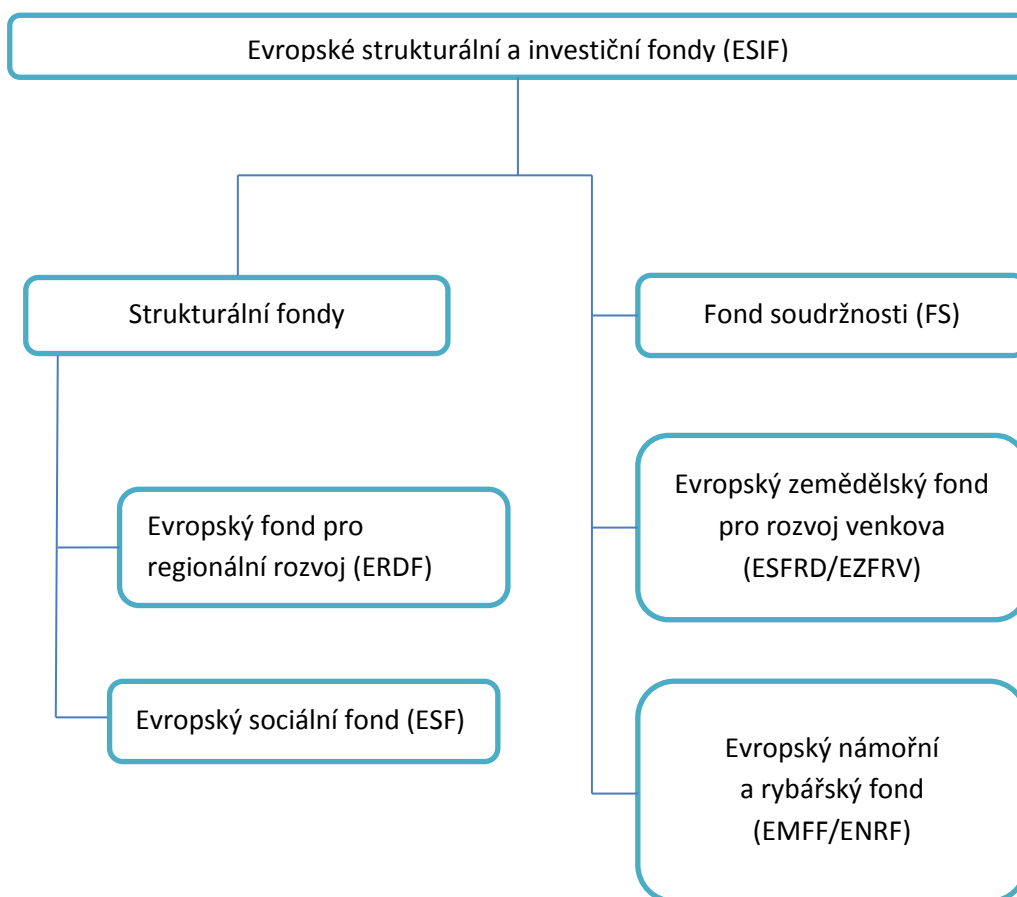
silniční, železniční, říční, námořní a letecké dopravy, městská doprava při dodržování zásad udržitelného rozvoje) a ochranu životního prostředí. [14]

1.1.4 Období let 2014 – 2020

Na programové období 2014 – 2020 probíhají přípravy již od roku 2010. Konečná podoba finanční alokace pro Českou republiku není v současné době (27. 2. 2014) ještě definitivně stanovena. Očekává se, že v souvislosti s aktuální hospodářskou situací se role finančních nástrojů v regionální politice ještě posílí.

Jedněmi z nejvýznamnějších kapitol evropského rozpočtu v nadcházejícím období budou i ty, jež obsahují fondy zaměřené na podporu politiky soudržnosti, politiky rozvoje venkova a Společné námořní a rybářské politiky. Souhrnně se tyto fondy budou nazývat „Evropské strukturální a investiční fondy“, ve zkratce ESIF. Jedná se o dva strukturální fondy: Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF), Evropský sociální fond (ESF), dále o Fond soudržnosti (FS), Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD/EZFRV) a Evropský námořní a rybářský fond (EMFF/ENRF). [15]

Obrázek 3 Členění fondů



Náplň těchto fondů se oproti jejich současnému zaměření příliš nemění:

- **Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)** bude nadále soustředěn zejména na podporu produktivních investic převážně pro malé a střední podniky, budování infrastruktur pro základní služby občanům a podnikatelům, investice do výzkumu a vývoje, do zajištění vnitřního potenciálu regionů a pro vytváření sítí, spolupráce a výměnu zkušeností;
- cílem **Evropského sociálního fondu (ESF)** je podpořit vysokou úroveň zaměstnanosti a kvalitních zaměstnání, mobilitu pracovních sil, povzbudit k vyšší úrovni vzdělávání a výcviku, podporovat rovnost pohlaví, rovné příležitosti a nediskriminaci a podpořit sociální začleňování a boj s chudobou;
- **Fond soudržnosti (FS)** bude zacílen na investice do infrastruktury v oblastech životního prostředí, dopravní infrastruktury evropského významu a efektivního využívání energie;
- cílem **Evropského zemědělského fondu pro rozvoj venkova (EZFRV)** je podpora konkurenceschopnosti zemědělství, udržitelné nakládání s přírodními zdroji a vyvážený rozvoj venkovských území;
- podpora **Evropského námořního a rybářského fondu (ENRF)** bude v ČR zaměřena na podporu akvakultury, která bude konkurenceschopná, životaschopná a sociálně i environmentálně udržitelná, a podpoří rozvoj území. [15]

Přestože jedním z hlavních principů pro příští programové období je pokračovat v nastaveném systému využívání evropských fondů, v systému se objevují některé novinky. Kromě rozšíření počtu zapojených fondů a jejich nasměrování k naplňování cílů strategie EU 2020 a zavedení Dohody o partnerství patří mezi novinky následující záležitosti:

- snížení počtu cílů na 2: Investice pro růst a zaměstnanost a Evropská územní spolupráce,
- vyčlenění 3 kategorií regionů podle parametrů jejich ekonomické výkonnosti,
- nastavení systému předběžných podmínek,
- vyšší měřitelnost přínosu podpořených operací (důraz na plnění stanovených indikátorů),
- finanční závislost na rychlosti a kvalitě čerpání (výkonnostní rámec),

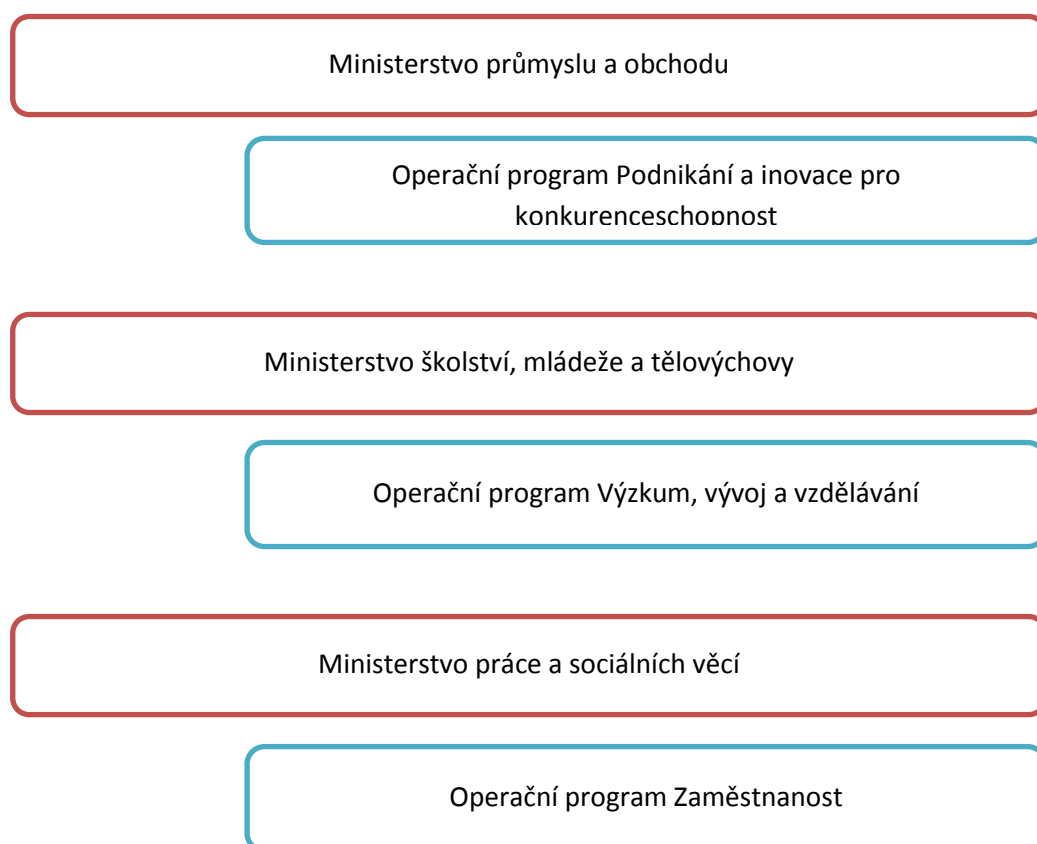
- znovuzavedení pravidla N+3 (splnění závazku do tří let od přijetí závazku) pro časovou způsobilost výdajů,
- vyšší míra uplatnění územně specifického přístupu a využití integrovaných nástrojů,
- vyšší míra uplatnění finančních nástrojů na úkor dotací,
- rozšíření a specifikace způsobů zjednodušeného vykazování nákladů,
- zjednodušená a mezi fondy sblížená pravidla pro způsobilost výdajů,
- zpřísnění pravidel pro vyplácení záloh členským státům a další. [15]

1.1.4.1 Příprava programů pro období 2014 – 2020

Pro nadcházející programové období 2014 – 2020 jsou připravovány nové programy, které budou spolufinancovány z Evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF). Proces přípravy programů probíhá souběžně na úrovni EU a na národní úrovni. [16]

Pro programové období 2014 – 2020 se jedná o následující programy, řízené jednotlivými ministerstvy:

Obrázek 4 Programy na nadcházející programové období



Ministerstvo pro místní rozvoj

Integrovaný regionální operační program

Operační program Technická pomoc

Operační program přeshraniční spolupráce mezi Českou republikou a Polskou republikou

Operační program přeshraniční spolupráce mezi Slovenskou republikou a Českou republikou

Operační program přeshraniční spolupráce mezi Rakouskou republikou a Českou republikou

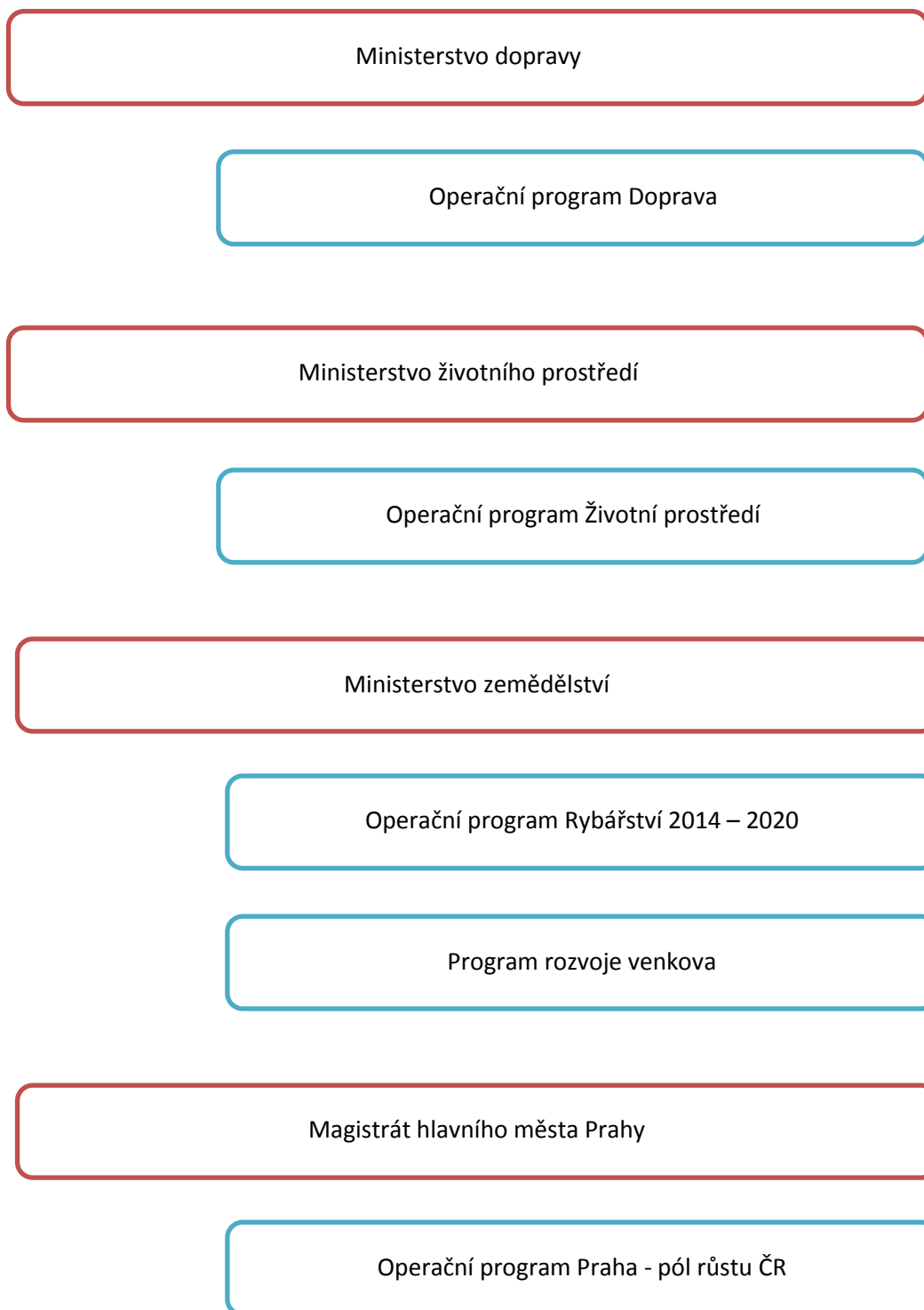
Operační program přeshraniční spolupráce mezi Svobodným státem Bavorsko a Českou republikou

Operační program přeshraniční spolupráce mezi Svobodným státem Sasko a Českou republikou

Operační program nadnárodní spolupráce Central Europe

Operační program nadnárodní spolupráce Danube (schválen dodatečně usnesením vlád ČR č. 447 ze dne 12. června 2013)

Operační programy meziregionální spolupráce



Zdroj: [16], vlastní zpracování

Programy byly vymezeny v návaznosti na 8 tematických okruhů stanovených na národní úrovni, které představují „převodník“ mezi úrovní národních rozvojových priorit a cílů a prioritních os jednotlivých programů. Tyto okruhy se opírají o řádně

zdůvodněné problémové analýzy zpracované resorty, kraji a zástupci měst a obcí a byly podrobeny dlouhé, důkladné a detailní debatě a systematickému ověřování potřeb ze strany partnerů.

1.2 Dílčí závěr

Regionální politika Evropské unie představuje druhou nejvýznamnější výdajovou kategorii; snaží se o snížení rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů. Provádí se pomocí různých nástrojů, kdy základním je Evropský fond regionálního rozvoje, který se od svého vzniku v roce 1975 vyvíjel podle potřeb jednotlivých regionů.

Zásadní reforma regionální politiky proběhla v roce 1989. Strukturální fondy byly rozšířeny na tři: Evropský fond regionálního rozvoje, Evropský sociální fond a Evropský zemědělský garanční a podpůrný fond. Důležitým se stal rok 1993, kdy byl založen Fond soudržnosti pro pomoc slabším zemím.

Regionální politika Evropské unie má ve všech směrech své opodstatnění, její cíle jsou úctyhodné a získává stále větší význam.

Regionální problémy mohou být způsobeny celou řadou faktorů ekonomické i neekonomické povahy. V České republice jsou hlavními faktory relativně nízká mobilita pracovní síly a kapitálu, geografická odlehlost a nedostatečné přírodní zdroje. Dalšími významnými faktory jsou centralizace, kdy ústřední orgány mohou být zodpovědné za regionální nerovnováhu, nevyhovující ekonomická struktura (některé regiony upadají nebo stagnují a zároveň je tam vysoká nezaměstnanost) a v neposlední řadě psychologické faktory, kdy příliš velké rozdíly nepůsobí stimulačně.

2 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (ESF) je hlavním evropským nástrojem na podporu pracovních míst, pomáhá lidem získat lepší zaměstnání a zajišťuje spravedlivější pracovní příležitosti pro všechny občany Evropské unie. Působí prostřednictvím investic do lidského kapitálu Evropy – do jejích pracovníků, mladých lidí a všech těch, kdo hledají pracovní místo. Zlepšuje vyhlídky na zaměstnání v případě milionů Evropanů, a to především těch, kteří se potýkají s překážkami při hledání zaměstnání. [17]

Náklady na ESF na období 2007 - 2013 je 76 miliard €, z celkového rozpočtu Evropské unie ve výši 862 miliard €. Strukturální fondy včetně ESF jsou rozděleny mezi členské státy podle složitého vzorce sjednaného jako sedmiletý finanční rámec. Rozdělení bere v úvahu obyvatelstvo, nezaměstnanost, úroveň vzdělání, hustotu obyvatelstva a regionální prosperitu. [8] Tabulka obsahuje seznam členských států a jim přidělených finančních prostředků v rámci programového období 2007 – 2013:

Tabulka 5 Přidělené finanční prostředky státům EU

Alokace ESF v programovém období 2007 – 2013 (částky uvedené v milionech)			
9,707 €	Polsko	1,028 €	Litva
9,381 €	Německo	830 €	Nizozemí
8,057 €	Španělsko	756 €	Slovinsko
6,938 €	Itálie	692 €	Švédsko
6,512 €	Portugalsko	619 €	Finsko
5,395 €	Francie	551 €	Lotyšsko
4,475 €	Velká Británie	524 €	Rakousko
4,364 €	Řecko	392 €	Estonsko
3,775 €	Česká republika	375 €	Irsko
3,684 €	Rumunsko	255 €	Dánsko
3,629 €	Maďarsko	120 €	Kypr
1,500 €	Slovensko	112 €	Malta
1,185 €	Bulharsko		

Zdroj: [8, str. 10]

Evropská unie se zavázala k vytvoření většího počtu lepších pracovních míst a společnosti, která podporuje sociální začlenění. Tyto cíle jsou jádrem strategie Evropa 2020 pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění v Evropské unii. V současné hospodářské krizi jsou tyto výzvy ještě ožehavější. ESF hraje důležitou úlohu při plnění evropských cílů a zmírňování dopadů hospodářské krize – jako je zejména nárůst nezaměstnanosti a chudoby.

2.1 Stanovení priorit

Evropská komise a země EU v partnerství nastavily priority ESF a způsob, jakým bude fond vynakládat své prostředky:

- jednou prioritou je **posílení adaptability pracovníků** pomocí nových dovedností a podniků novými pracovními postupy,
- jiné priority se zaměřují na **zlepšování přístupu k zaměstnanosti**: pomáhají mladým lidem při přechodu ze školy do zaměstnání nebo poskytují odbornou přípravu uchazečům o zaměstnání s nízkou kvalifikací s cílem zvýšit jejich vyhlídky na zaměstnání. Velkou část mnoha projektů ESF skutečně tvoří odborné vzdělávání a celoživotní učení, jejichž cílem je pomoci lidem osvojit si nové dovednosti,
- další priorita se zaměřuje na **pomoc lidem ze znevýhodněných skupin** při získávání práce. To je součástí podpory „sociálního začleňování“ – což je důkazem toho, že zaměstnanost hraje důležitou roli v rámci pomoci lidem, kteří se chtějí lépe začlenit do společnosti a každodenního života. V důsledku finanční krize se zdvojnásobily snahy o udržení počtu pracovních míst či pomoci lidem znovu najít zaměstnání, pokud o ně přijdou. [17]

2.2 ESF v období 2014–2020

Od roku 2014 působí strukturální fondy pod společným rámcem a usilují o doplňkové politické cíle. Jsou hlavním zdrojem investic na úrovni EU a mají členským státům pomáhat obnovit a zvýšit růst a zajistit intenzivní růst pracovních míst a zároveň udržitelný rozvoj v souladu s cíli strategie Evropa 2020.

Posílení úlohy ESF se bude týkat:

- **Kritický objem investic do lidského kapitálu bude v každém členském státě EU zajištěn prostřednictvím minimálního garantovaného podílu ESF v rámci**

financování z politiky soudržnosti. Společně se 3 miliardami EUR ze speciální rozpočtové položky pro Iniciativu na podporu zaměstnanosti mladých lidí to znamená, že v průběhu následujících sedmi let bude v Evropě investováno do lidí více než 74 miliard EUR.

- Přidělení **nejméně 20% fondu na sociální začleňování** znamená, že se lidem v obtížné situaci a lidem ze znevýhodněných skupin dostane větší podpory, aby měli stejné příležitosti jako ostatní pro integraci do společnosti.
- Podpora **rovnosti žen a mužů a rovných příležitostí pro všechny** bez jakékoli diskriminace bude začleněna do všech opatření a podporována prostřednictvím konkrétních iniciativ.
- Iniciativa na **podporu zaměstnanosti mladých lidí** by měla podporovat mladé lidi, kteří jsou nezaměstnaní, nestudují ani neprochází odbornou přípravou, v těch regionech, kde míra nezaměstnanosti mládeže překračuje 25 %. Nejméně 6 miliard EUR půjde na podporu členských států v jejich úsilí zavádět „záruky pro mladé lidi“.
- Soustředění financování: **ESF zaměří své intervence na omezený počet priorit**, aby byl k dispozici dostatečně vysoký kritický objem finančních prostředků pro zajištění skutečného účinku při řešení nejpálčivějších problémů v členských státech.
- Větší podpora bude poskytována **sociálním inovacím**, tj. zkoušení a rozšiřování inovativních řešení zaměřených na sociální potřeby, zaměstnanost a vzdělávání.
- ESF bude v průběhu celého programového cyklu využíván v úzké spolupráci státních orgánů, sociálních partnerů a subjektů zastupujících občanskou společnost na vnitrostátní, regionální a místní úrovni.
- ESF bude přednostně využívat **inovativní pravidla řízení** s cílem zjednodušit provádění projektů. Evropská komise pomáhá členským státům EU zjednodušit využívání ESF, aby bylo možné se více zaměřovat na výsledky a aby byl přístup k ESF pro příjemce snadnější a bezpečnější. [18]

2.2.1 Projekty podporované z ESF

Z ESF jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.:

- rekvalifikace nezaměstnaných,
- speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel,
- tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance,

- podpora začínajícím OSVČ,
- rozvoj institucí služeb zaměstnanosti,
- rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání,
- zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele,
- zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky,
- zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia,
- stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

2.2.2 Cíle ESF v období 2014–2020

Zvyšování zaměstnanosti: ESF bude podporovat organizace v celé EU, které realizují projekty zaměřené na odbornou přípravu a na pomoc při hledání práce. Financovány budou také iniciativy na podporu podnikatelů – pro začínající podniky nebo pro firmy, které se musí vyrovnávat s restrukturalizací nebo s nedostatkem kvalifikovaných pracovníků. Pomoc mladým lidem se vstupem na trh práce bude pro ESF hlavní prioritou ve všech zemích EU.

Sociální začleňování: zaměstnání je neúčinnějším způsobem, jak lidem poskytnout nezávislost, finanční zabezpečení a pocit sounáležitosti. ESF bude i nadále financovat tisíce projektů, které pomáhají lidem v obtížné situaci a lidem ze znevýhodněných skupin získat dovednosti a práci a mít stejné příležitosti jako ostatní.

Lepší vzdělání: v celé EU financuje ESF iniciativy zaměřené na zkvalitnění vzdělávání a odborné přípravy a na zajištění toho, aby mladí lidé dokončili své vzdělání a získali dovednosti, díky kterým budou lépe konkurenceschopní na trhu práce. Zde je prioritou snížení počtu osob s předčasně ukončenou školní docházkou a také více příležitostí k odbornému a terciárnímu vzdělávání.

Efektivnější veřejná správa: ESF bude podporovat členské státy EU v jejich úsilí zkvalitnit veřejnou správu a řízení, a poskytne nezbytné správní a institucionální kapacity k podpoře strukturálních reforem. [18]

2.3 Dílčí závěr

Hlavním evropským nástrojem na podporu zaměstnanosti je Evropský sociální fond, pomocí něž Evropské unie vytváří větší počet pracovních míst a podporuje sociální začleňování. Veškeré strukturální fondy jsou sjednávány na sedmileté časové období, ve kterém mají členské státy možnost přidělené finanční prostředky vyčerpat.

ESF hraje významnou roli při zmírňování dopadů současné hospodářské krize a krize zaměstnanosti, které postihly členské státy Evropské unie. Netýká se to jen nejzranitelnějších skupin obyvatelstva, ale i podniků a kvalifikovaných pracovníků, jejichž pracovní místa mohou být krizí ohroženy.

Hlavními prioritami ESF je posílení adaptability pracovníků, zlepšování přístupu k zaměstnanosti a pomoc lidem ze znevýhodněných skupin. Tyto priority zůstávají v platnosti i na další plánovací období, navíc přibude snaha EU o efektivnější veřejnou správu.

3 Národní strategický referenční rámec

Evropská unie realizuje cíle kohezní politiky v rámci sedmiletých programových období, pro které členské státy vypracovávají vždy nové programové dokumenty. V těch je stanoven rozpočet a jsou definovány a nastaveny nové cíle a priority, jichž se členský stát v daném období snaží dosahovat a naplňovat v souladu se základními strategickými dokumenty EU.

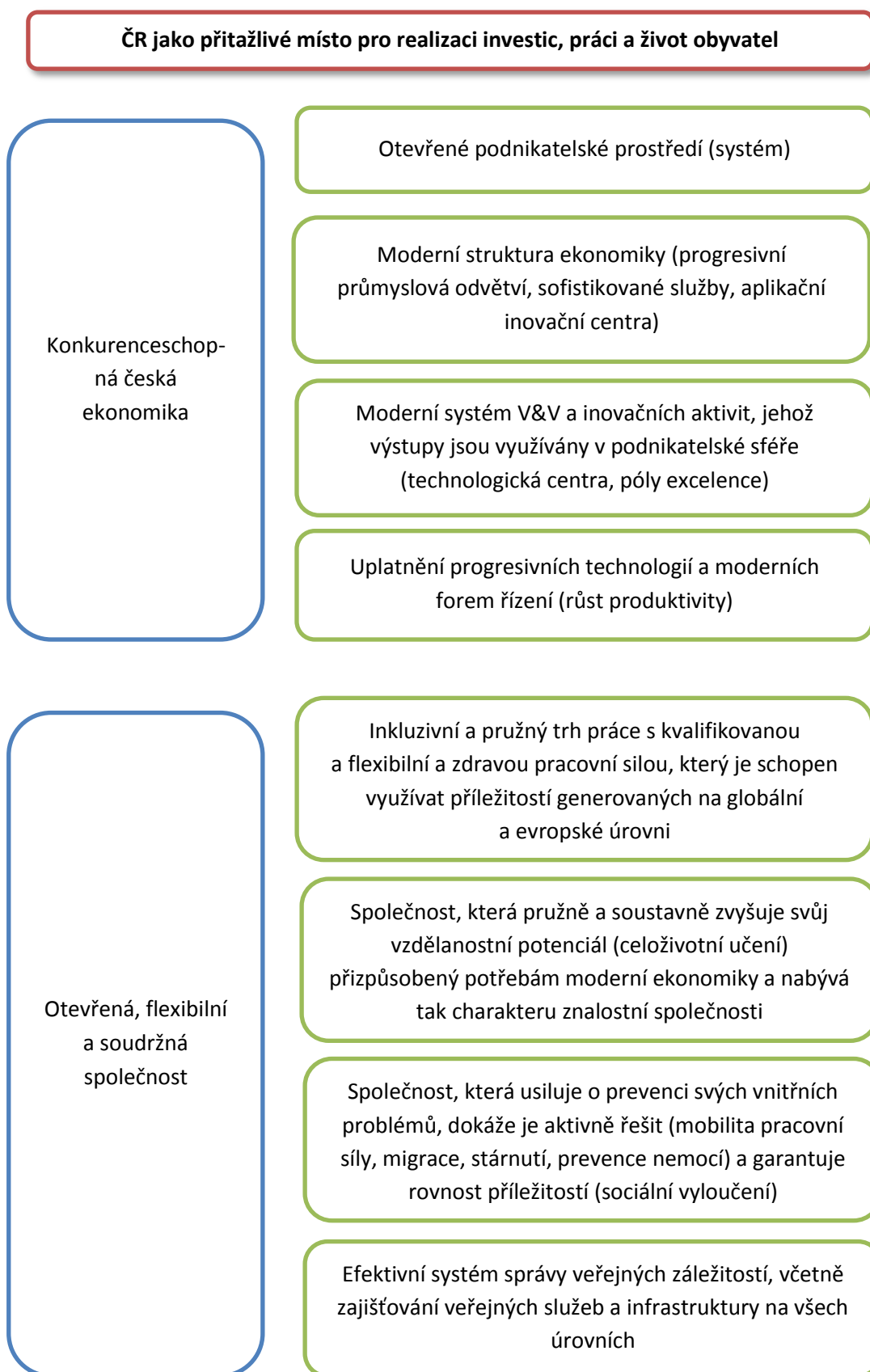
Základní programový dokument České republiky pro využívání fondů Evropské unie představuje **Národní strategický referenční rámec (NSRR)**, který popisuje strategické cíle, způsob řízení a koordinace politiky hospodářské a sociální soudržnosti (HSS) v České republice, představuje systém finančních toků fondů EU v České republice a určuje české operační programy pro realizaci politiky HSS. [19]

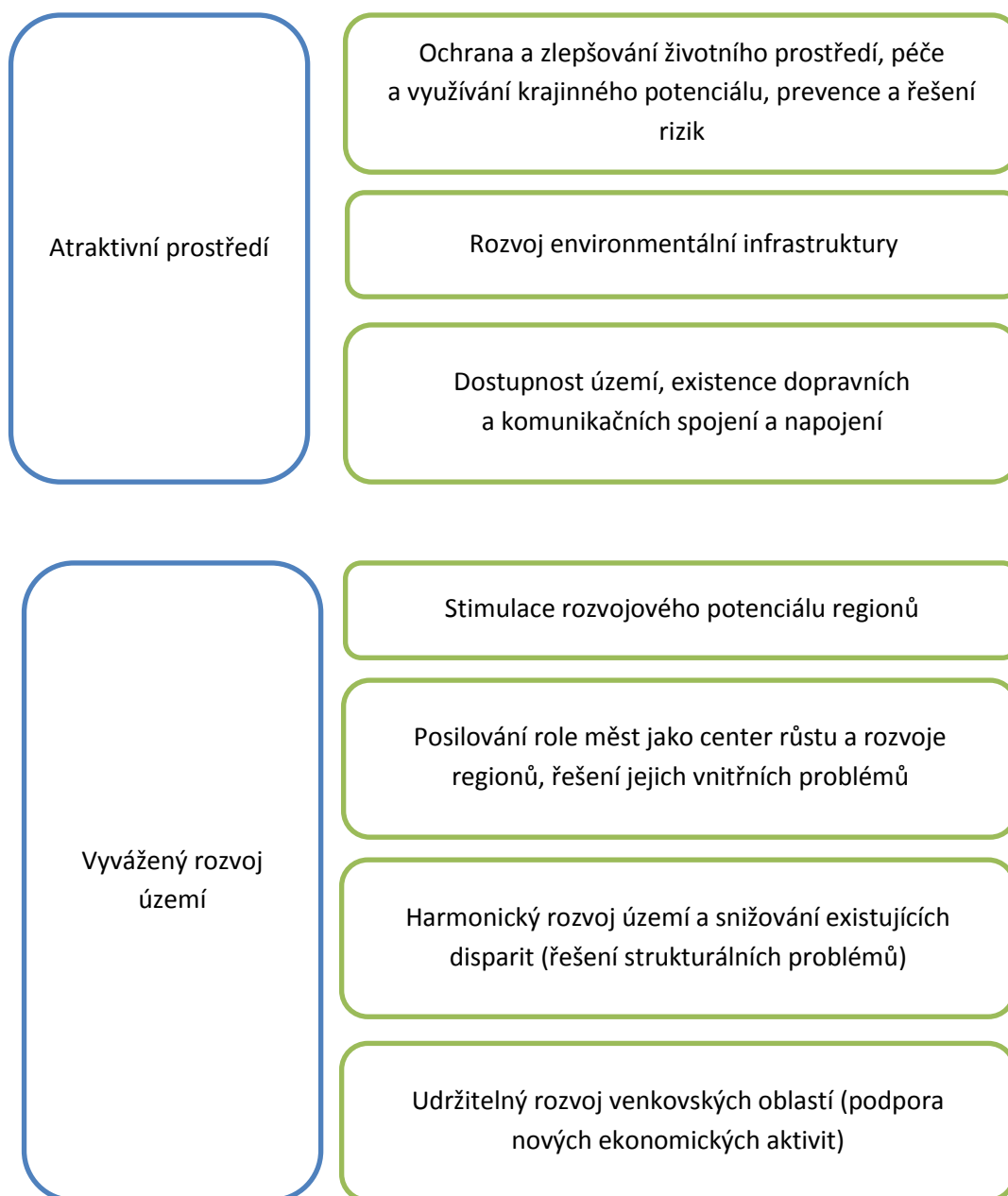
Centrálním koordinátorem pro využívání fondů EU v České republice je Ministerstvo pro místní rozvoj (MMR).

Východiskem pro zpracování návrhu Národního strategického referenčního rámce byl Národní rozvojový plán České republiky.

„Globálním cílem je přeměna socioekonomického prostředí ČR v souladu s principy udržitelného rozvoje tak, aby ČR byla přitažlivým místem pro realizaci investic, práci a život obyvatel. Prostřednictvím trvalého posilování konkurenceschopnosti bude dosahováno udržitelného růstu s cílem dosáhnout hospodářské úrovně EU-25. ČR bude usilovat o růst zaměstnanosti a o vyvážený a harmonický rozvoj regionů, který povede ke zvyšování úrovně kvality života obyvatelstva.“ [20, str. 36]

Obrázek 5 Strategické cíle





Zdroj: [20], vlastní zpracování

Národní strategický referenční rámec udává systém operačních programů politiky hospodářské a sociální soudržnosti 2007-2013, jejichž prostřednictvím jsou jednotlivé cíle politiky soudržnosti realizovány.

Český národní strategický referenční rámec byl Evropskou komisí přijat 27. července 2007. Poté došlo ke schválení českých operačních programů. [19]

3.1 Operační programy

Členské země EU mohou využívat zdroje evropských fondů pouze na základě vypracovaných a schválených operačních programů (OP), které se vždy nově připravují pro každé programové období.

Projekty nejsou k financování vybírány nahodile, ale podle toho, zda pomáhají odstraňovat problémy identifikované ve strategických dokumentech. Zárukou tohoto přístupu jsou operační programy s prioritními osami sledujícími záměry politiky soudržnosti. Prospívá se tím ekonomice a společnosti v konkrétním regionu a zároveň i na celoevropské úrovni.

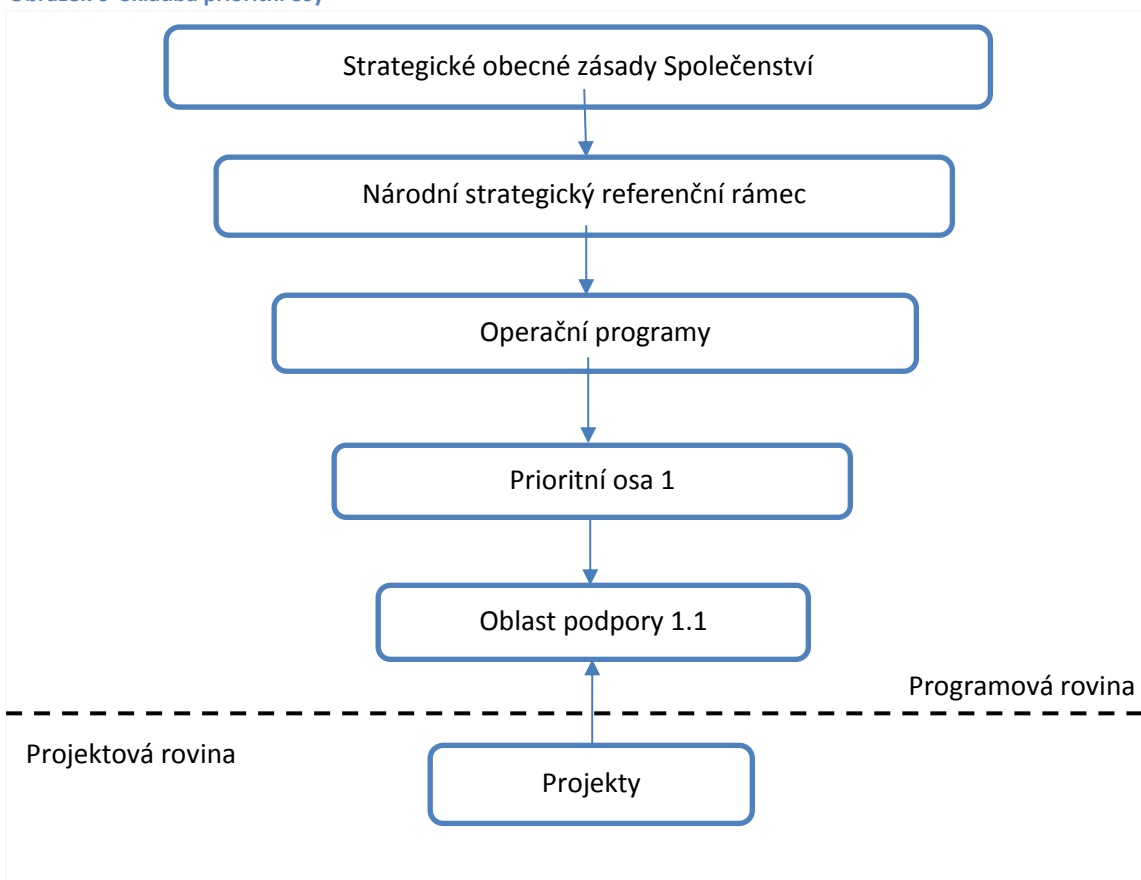
Operační programy jako oficiální dokumenty schválené Evropskou komisí definují, které problémy chce Česká republika za prostředky získané z evropského rozpočtu řešit a čeho chce v programovém období dosáhnout. Zajišťují, aby projekty nebyly k financování vybírány nahodile, nýbrž podle toho, zda pomáhají uskutečňovat záměry kohezní politiky. [21]

Operační programy mají následující strukturu:

- Úvod
- Zdůvodnění potřebnosti programu (analýza současné sociální a ekonomické situace v dané oblasti)
- Popis strategie zvolené k odstranění identifikovaných problémů, definice cílů operačního programu, vazba na ostatní operační programy, vztah k horizontálním tématům
- Konkretizace zaměření operačního programu (prioritní osy, oblasti podpory, typy projektů realizovatelných v rámci dané oblasti podpory, vymezení příjemců podpory, monitorovací indikátory apod.)
- Finanční zajištění programu, rozdělení prostředků mezi jednotlivé prioritní osy
- Popis řízení operačního programu (role institucí zapojených do řízení programu, způsob monitorování, hodnocení, kontrola, publicita)
- Přílohy [21]

OP se dělí na prioritní osy, které konkrétněji vymezují, na co mohou být finance přidělené danému operačnímu programu vynaloženy. Prioritní osy se dále skládají z oblastí podpory, případně i z podoblastí podpory (viz schéma).

Obrázek 6 Skladba prioritní osy



Zdroj: [21], vlastní zpracování

Česká republika si pro období 2007 – 2013 vyjednala 26 operačních programů. Osm z nich je zaměřeno tematicky (např. na dopravu, výzkum a vývoj, vzdělávání, zaměstnanost, životní prostředí atd.) a sedm zeměpisně (dle regionů soudržnosti – např. Střední Čechy, Jihozápad, Moravskoslezsko atd.) a dva programy jsou určeny pro Prahu. Ostatní OP umožňují přeshraniční, meziregionální a nadregionální spolupráci či zajišťují technické, administrativní a výzkumné zázemí realizace politiky soudržnosti. [21]

Každý subjekt, jenž chce požádat o finanční podporu z fondů EU, musí předložit projekt řídicímu orgánu operačního programu. Řídicími orgány operačních programů jsou u tematicky zaměřených OP resortní ministerstva, u územně vymezených OP regionální rady regionů soudržnosti, což jsou územní celky odpovídající jednomu nebo více českým krajům zřízené za účelem přijímání dotací z evropských fondů.

Projekt je dokumentem, jak aktivity žadatele přispějí k cílům stanoveným v operačním programu a tím i k uskutečňování evropské politiky hospodářské a sociální soudržnosti.

Žadatel proto musí znát prováděcí dokumenty operačního programu a řídí se jeho prioritními osami. [21]

Operační programy jsou rozděleny na čtyři kategorie.

Obrázek 7 Rozdělení operačních programů

Tematické operační programy:

- OP Doprava
- OP Životní prostředí
- OP Podnikání a inovace
- OP Výzkum a vývoj pro inovace
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost
- Integrovaný operační program
- OP Technická pomoc

Regionální operační programy:

- ROP NUTS II Severozápad
- ROP NUTS II Moravskoslezsko
- ROP NUTS II Jihovýchod
- ROP NUTS II Severovýchod
- ROP NUTS II Střední Morava
- ROP NUTS II Jihozápad

Operační programy pro město Prahu:

OP Praha Konkurenceschopnost

OP Praha Adaptabilita

Operační programy pro Evropskou územní spolupráci:

OP Přeshraniční spolupráce ČR - Bavorsko

OP Přeshraniční spolupráce ČR - Polsko

OP Přeshraniční spolupráce ČR - Rakousko

OP Přeshraniční spolupráce ČR - Sasko

OP Přeshraniční spolupráce ČR - Slovensko

OP Mezuregionální spolupráce (všechny státy EU, Norsko a Švýcarsko)

OP Nadnárodní spolupráce (ČR, Rakousko, Polsko, část Německa, Maďarsko, Slovinsko, Slovensko, část Itálie a z nečlenských zemí část Ukrajiny)

Síťový operační program ESPON 2013 (všechny členské státy, Norsko, Švýcarsko, Lichtenštejnsko, Island, kandidátské státy EU)

Síťový operační program INTERACT II (všechny členské státy)

Zdroj: [21], vlastní zpracování

Autorka se v práci bude věnovat především OP Lidské zdroje a zaměstnanost.

3.2 Dílčí závěr

Východiskem pro zpracování Národního strategického referenčního rámce byl Národní rozvojový plán České republiky, ve kterém byly stanoveny jako strategické cíle konkurenceschopná česká ekonomika, otevřená, flexibilní a soudržná společnost, zlepšování životního prostředí a vyvážený rozvoj území.

Národní rozvojový plán na další období není do dnešního dne (16. 4. 2014) zveřejněn na stránkách ministerstva pro místní rozvoj ani na jiných webových stránkách.

Národní strategický referenční rámec je základní programový dokument pro využívání fondů Evropské unie. Jsou v něm popsány strategické cíle, způsob řízení a koordinace politiky hospodářské a sociální soudržnosti, představuje systém finančních toků fondů EU v České republice a jsou v něm určeny operační programy pro realizaci politiky HSS.

Národním koordinačním orgánem (NOK), který stanovuje jednotný rámec pro řízení a provádění pomoci poskytované ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti v České republice je Ministerstvo pro místní rozvoj.

Národní strategický referenční rámec na období let 2014 – 2020 není do dnešního dne (16. 4. 2014) připraven. Ministerstvo pro místní rozvoj má zatím dokončený Souhrnný návrh zaměření budoucí kohezní politiky EU po roce 2013 v podmínkách České republiky, obsahující i návrh rozvojových priorit pro čerpání fondů EU po roce 2013.

4 Charakteristika Karlovarského kraje

Karlovarský kraj se nachází na západě území České republiky. Vznikl rozdělením kraje Západočeského na Plzeňský a Karlovarský. Na severu a západě sousedí s Německem, na východě a jihu sousedí s Ústeckým Plzeňským krajem. Přes území Karlovarského a Ústeckého kraje, podél státní hranice, se rozprostírají Krušné hory. Jejich nejvyšší bod Klínovec (1 244 m n. m.) leží v okrese Karlovy Vary. V Karlových Varech zároveň vyvěrá většina horkých pramenů. Ty vtékají do řeky Teplá a umožňují vznik odrůdy aragonitu, známé jako vřídlovec a hrachovec. Z větších kusů se zhotovují umělecké a upomínkové předměty, nejznámější jsou asi vřídlovcové růže. Dalšími důležitými přírodními zdroji jsou zásoby hnědého uhlí na Sokolovsku a dále keramické jíly, které se zasloužily o vysoký počet výroben porcelánu téměř po celém území kraje.

Obrázek 8 Mapka Karlovarského kraje



Zdroj: http://www.trasovnik.cz/k_karlv/k_karlvb.gif

Kraj tvoří 3 okresy – chebský, karlovarský a sokolovský a svou rozlohou (3 314 km²) se Karlovarský kraj řadí k těm nejmenším, zaujímá pouze 4,2% území ČR. K 31. 12. 2012 žilo v Karlovarském kraji celkem 301 726 obyvatel, což představuje 2,9% obyvatel České republiky.

V Karlovarském kraji jedním z nejvýznamnějších odvětví cestovní ruch, především lázeňství, které udělalo z kraje cílovou destinaci pro hosty z Čech i z ciziny.

V souvislosti s lázeňským cestovním ruchem je na území Karlovarského kraje i dostatečná nabídka kulturních zařízení a památkových zón. Ty jsou doplněny nabídkou lázeňských symfonických orchestrů a několika festivalů, z nichž nejznámější je Mezinárodní filmový festival Karlovy Vary. [30]

Dalšími významnými odvětvími jsou strojírenství, sklářský průmysl a hlavně region funguje jako tzv. montovna, protože se nachází blízko hranic se Spolkovou republikou Německo.

K 31. 3. 2014 evidoval Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech na jednotlivých kontaktních pracovištích celkem 19 276 uchazečů o zaměstnání, z toho v okrese Karlovy Vary 7 440 osob, Sokolov 6 953 osob a Cheb 4 883 osob. Rozložení uvádí tabulka:

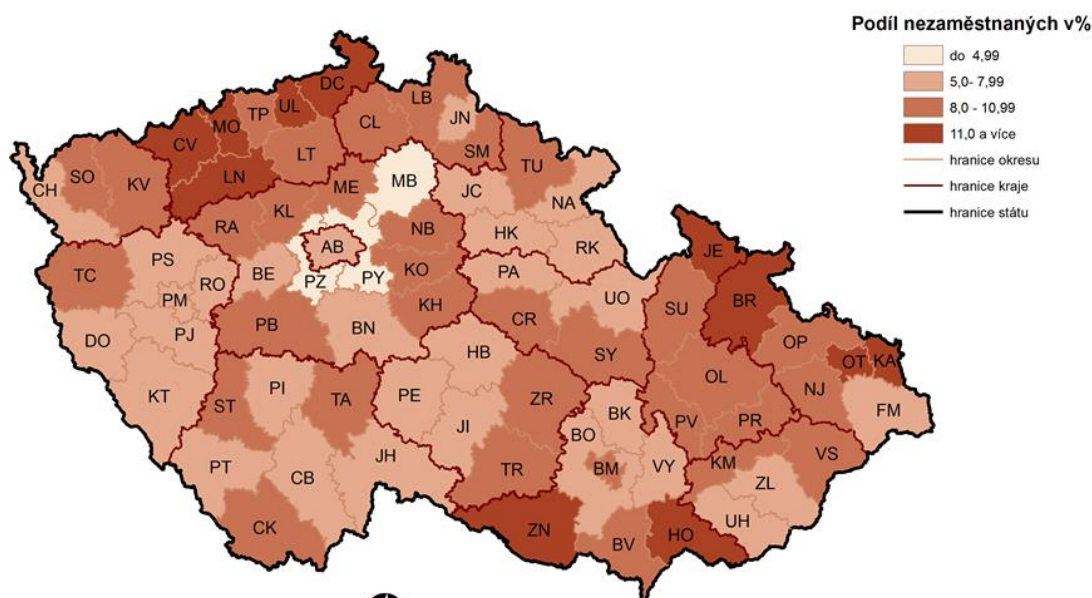
Tabulka 6 Nezaměstnanost k 31. 12. 2013 a 31. 3. 2014

	Karlovy Vary		Sokolov		Cheb		Celkem	
	12/2013	3/2014	12/2013	3/2014	12/2013	3/2014	12/2013	3/2014
Podíl nezaměstnaných v %	9,2	9,1	11,1	10,8	7,7	7,6	10,6	9,4
Počet uchazečů o zaměstnání	7 530	7 440	7 145	6 953	7 145	4 883	2 1820	19 276
Meziměsíční přírůstek/ úbytek nezaměstnaných v %	3,1	-4,0	2,3	-2,2	3,3	-5,0	2,9	-3,6
Počet volných pracovních míst	511	330	344	299	420	761	1 275	1 390
Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	14,7	22,5	20,8	23,3	11,7	6,4	17,1	13,9
Počet obyvatel	79 957	79 661	62 677	62 440	63 101	62 896	205 735	204 997

Zdroj: statistiky ÚP ČR, vlastní zpracování

Z uvedené tabulky je na první pohled vidět, že se situace v regionu zlepšila, i když se jedná o období, které není příznivé pro hledání zaměstnání. Ve všech okresech lze pozorovat úbytek nezaměstnaných osob, nejvíce v okrese Cheb. Je ovšem otázkou, zda tyto osoby zároveň nejsou obsaženy ve sníženém počtu osob v Karlovarském kraji a tudíž by migrovaly za zaměstnáním do jiných krajů.

Obrázek 9 Rozložení nezaměstnanosti v ČR k 31. 3. 2014



Zdroj: statistiky ÚP ČR

4.1 Představení Úřadu práce ČR

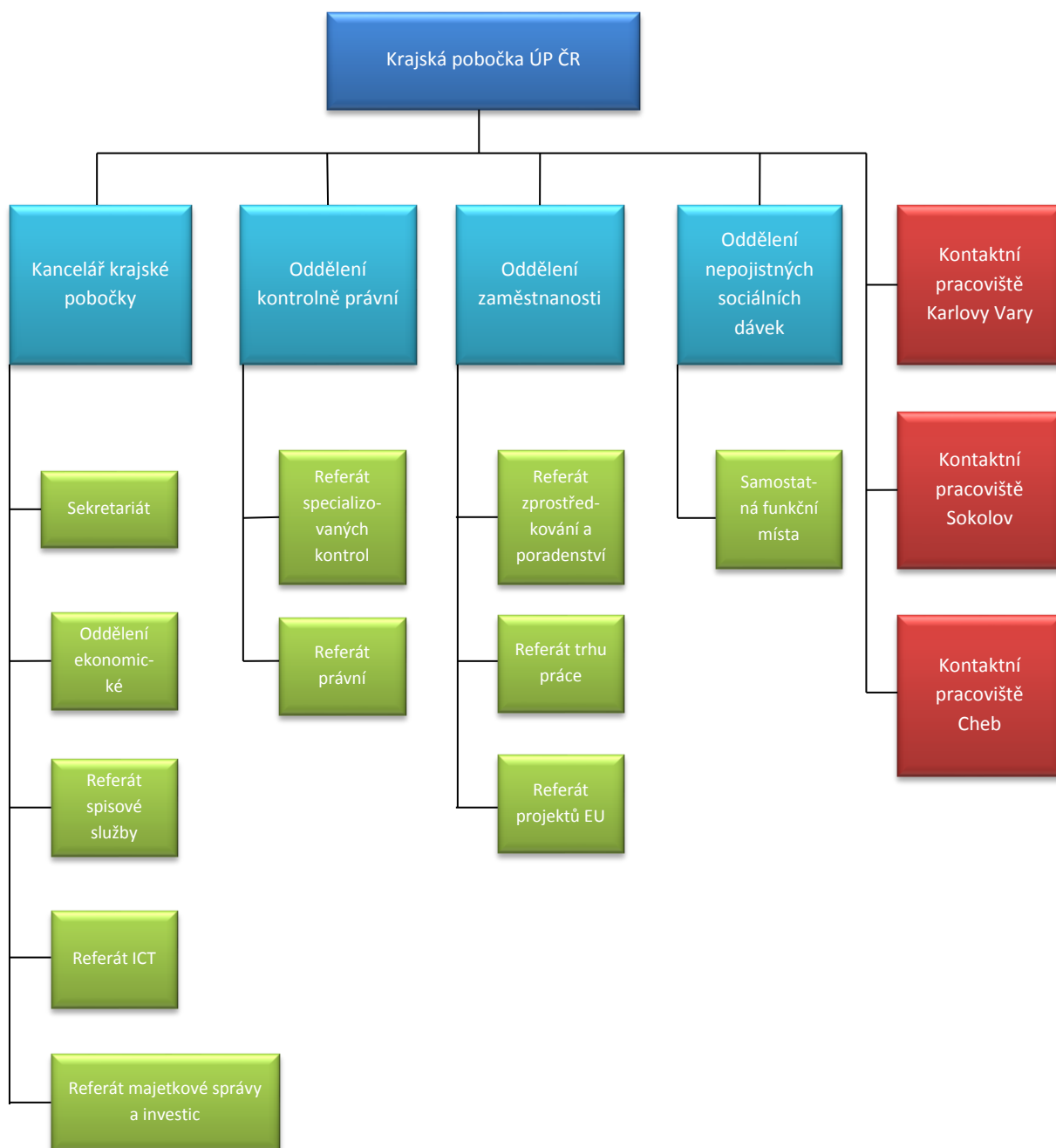
Úřady práce mají v České republice dlouhou historii. V současné podobě se začaly tvořit na začátku roku 1990, kdy bylo zřízeno 77 úřadů práce zákonným opatřením předsednictva České národní rady. Další velká změna přišla 1. 4. 2011, kdy byl zřízen jeden Úřad práce ČR, tvořený generálním ředitelstvím a 14 krajskými pobočkami.

K základním úkolům úřadu práce při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti náleží činnost při zprostředkování zaměstnání, zabezpečuje rekvalifikaci, vede evidenci volných pracovních míst a evidenci uchazečů o zaměstnání, evidenci vydaných pracovních povolení cizincům a osobám bez státní příslušnosti a podle potřeby i evidenci zájemců o zaměstnání, podněcuje a hmotně podporuje zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací; za tím účelem spolupracuje se zaměstnavateli, obcemi a s příslušnými orgány státní správy, sleduje a hodnotí stav trhu práce a zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti, zajišťuje vyplácení dlužných mzdových prostředků zaměstnancům při insolventnosti jejich zaměstnavatele.

Dalšími úseky jsou výplata státní sociální podpory, dávek pěstounské péče a dávek hmotné nouze.

Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech je jednou ze 14 krajských poboček Úřadu práce ČR. Správním obvodem krajské pobočky v Karlových Varech je území Karlovarského kraje (území okresů Karlovy Vary, Cheb a Sokolov).

Obrázek 10 Organizační struktura krajské pobočky v Karlových Varech



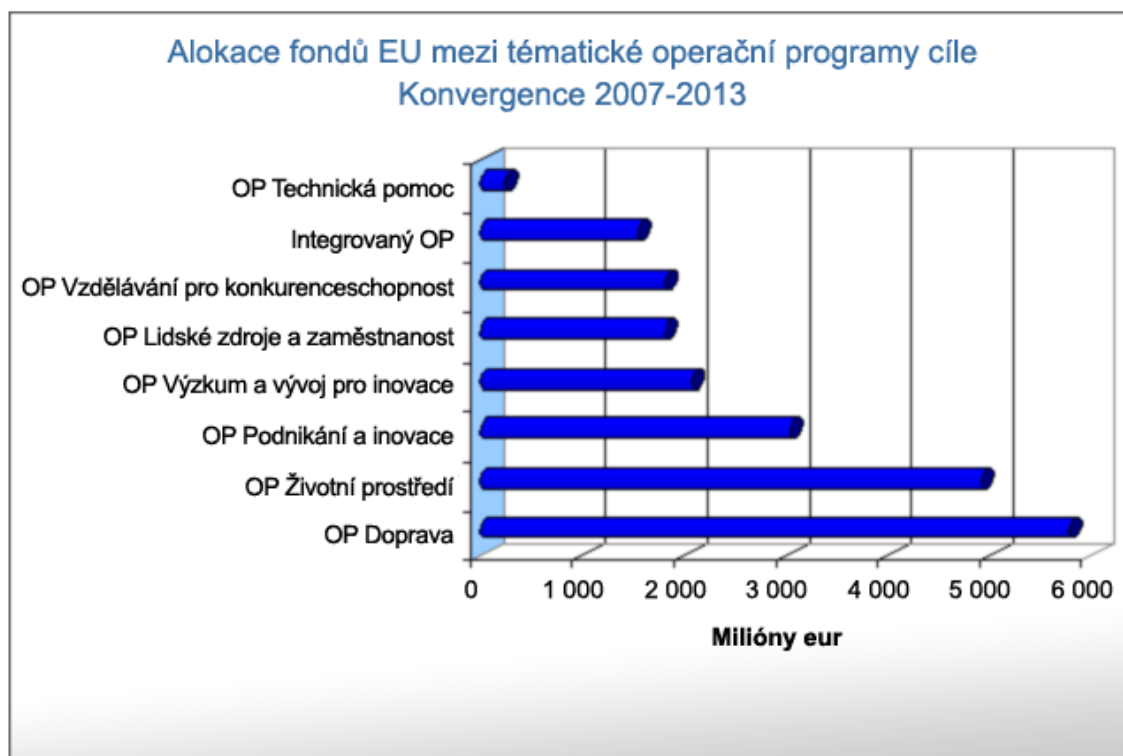
Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/orgstr>, vlastní zpracování

5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (projekty aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce) patří mezi víceúčelové OP spolu s OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (projekty vytvářející systémový rámec celoživotního učení), Integrovaný operační program (modernizace infrastruktury pro veřejnou správu a národní podpora cestovního ruchu) a OP Technická pomoc.

Víceúčelové operační programy jsou financovány jak z prostředků určených pro cíl Konvergence, tak z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

OP LZZ je financován především z prostředků cíle Konvergence, ale v oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. [23]



Zdroj: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy>

OP LZZ obsahuje šest prioritních os rozdělujících operační program na logické celky, a ty jsou dále konkretizovány prostřednictvím tzv. oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být v rámci příslušné prioritní osy podpořeny. Prioritní osy jsou následující:

Adaptabilita – je zaměřena na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů a rozvoje specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví.

V Karlovarském kraji je tato prioritní osa naplňována pomocí projektu „**Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců**“, který podporuje odborný rozvoj zaměstnanců. Projekt je zaměřen zejména na vzdělávání zaměstnanců těch zaměstnavatelů, případně na vzdělávání osob samostatně výdělečně činných, kteří i přes negativní vývoj ekonomiky mají na trhu stabilní pozici s možností přechodu k růstu.

Projekt je realizován v období od 1. 12. 2013 do 31. 8. 2015, přičemž vzdělávací aktivity musí být ukončeny k 30. 6. 2015. Na realizaci projektu byla z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněna částka 900 000 000 Kč.

Dalším projektem je „**Vzdělávejte se pro růst v Karlovarském kraji II**“, kde je cílem podpořit trh práce v karlovarském regionu zvyšováním konkurenceschopnosti prorůstových podniků a zároveň zvyšováním konkurenceschopnosti jejich zaměstnanců.

Realizace projektu bude probíhat od 1. 7. 2013 do 30. 6. 2015, vzdělávací aktivity musí být ukončeny nejpozději do 30. 4. 2015. Na realizaci je vyčleněna částka 22 363 000 Kč.

Aktivní politika trhu práce – je zaměřena na zlepšení přístupu k zaměstnání, na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce, dále budou v rámci této prioritní osy podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce.

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí státní politiky a je prováděna každým úřadem práce. Jejimi prvky je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Jedná se zejména o rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování nebo příspěvek při

přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství.

Sociální integrace a rovné příležitosti – je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Podporována budou také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života. V rámci tohoto cíle budou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce.

Této prioritní ose je věnována zvláštní kapitola, neboť projekt Nový začátek v Karlovarském kraji vychází právě z ní.

Veřejná správa a veřejné služby – bude podpořeno např. řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, zlepšování kvality regulace, snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni, řízení kvality a výkonnosti, strategické řízení a komunitní plánování a zkvalitnění systému vzdělávání a školení ve veřejné správě. Modernizace veřejné správy se neobejde bez využití informačních a komunikačních technologií (ICT) směřujících k vytváření a realizaci projektů eGovernmentu.

Karlovarský kraj na základě této osy realizuje nebo realizoval celkem tři projekty:

- * „Aplikace moderních metod zvyšování výkonnosti, kvality, efektivnosti a transparentnosti v Karlovarském kraji“ pomocí **Aplikace modelu CAF 2006**. Je nástrojem TQM (Total Quality Management) inspirovaný modelem excelence Evropské nadace pro management kvality (EFQM) a modelem německé Univerzity správních věd ve Speyeru. [24]
- * **Personální audit Krajského úřadu Karlovarského kraje** je zvýšení efektivnosti a kvality veřejných služeb poskytovaných krajským úřadem. Projekt je realizován prostřednictvím několika dílčích auditů. [22]
- * **Vzdělávání v eGon centru Karlovarského kraje**, které je posílením institucionální kapacity a efektivnosti výkonu veřejné správy a veřejných služeb.

Mezinárodní spolupráce - je zaměřena na podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů mezi projekty v různých členských státech EU, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální

oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech EU.

Technická pomoc – jsou financovány zejména akce pro podporu řízení, implementaci, kontrolu, monitorování, hodnocení a publicitu operačního programu. [5]

Řídícím orgánem OP LZZ je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), které vypracovalo komunikační plán formou veřejné zakázky „**Zajištění komunikačních aktivit OP LZZ a ESF**“. Předmětem veřejné zakázky byly služby spočívající ve vypracování komunikační strategie OP LZZ a ESF pro období 2012 – 2015.

Protože ještě není definitivně stanovena konečná podoba finanční alokace, bude autorka ve své práci nadále vycházet z období 2007 – 2013. Pro určení strategie pro intervence z ESF je základním předpokladem provedení analýzy sociální a ekonomické situace v České republice.

„Strategie operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vychází primárně ze strategie obsažené v Národním strategickém referenčním rámci a plně respektuje základní strategické dokumenty vlády ČR. Zohledněny jsou dále relevantní dokumenty EU – Sdělení komise „Politika soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti, Strategické obecné zásady Společenství 2007 – 2013“ COM (2005) 299 z 5. 7. 2005, Sdělení Komise Radě a Evropskému parlamentu – „Integrované směry pro růst a zaměstnanost, Lisabonský program Společenství“, COM (2005) 330, návrh Nařízení o Evropském sociálním fondu“. [5, str. 79]

5.1.1 Globální a specifické cíle OP LZZ

Cíle OP LZZ jsou rozděleny na jeden **globální cíl** a specifické cíle. Globálním cílem operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na období 2007 – 2013 je „**Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU**“. [5]

Specifickými cíli operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou:

1. **Zvýšení adaptability** zaměstnanců a zaměstnavatelů.
2. **Zlepšení přístupu k zaměstnání** a prevence nezaměstnanosti.
3. Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.

4. **Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy** a veřejných služeb.
5. **Zintenzivnění mezinárodní spolupráce** v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti. [5]

5.1.2 Klíčové prioritní osy

Účinnost každé z jednotlivých prioritních os působících na podporu zaměstnanosti je omezená a toto omezení musí plně respektovat i strategie OP Lidské zdroje a zaměstnanost. Proto **byly vybrány tři klíčové prioritní osy** programu, které představují logické a na sebe navazující celky a tím řeší situaci různých skupin na trhu práce – od osob zaměstnaných, přes osoby hledající práci až po osoby dlouhodobě nezaměstnané resp. vyloučené ze společnosti. Existence tří subsystémů a zejména jeho první součásti – aktivní prevence ztráty zaměstnání – napomáhá zvyšovat účinnost celého systému a zabraňuje přetěžování institucí působících na trhu práce: [5]

- **Aktivní prevence ztráty zaměstnání** – prioritní osa 1 „Adaptabilita“, orientovaná na osoby zaměstnané – plynulé a včasné poskytování poradenských služeb a vzdělávání zaměstnanců v souladu s měnícími se požadavky podniků, podpora udržování, prohlubování a obnovování kvalifikace, přeškolení na jinou činnost, aniž by se osoba dostala do evidence úřadů práce, podpora v oblasti vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů. Rizika neposkytnutí této pomoci – pokles produktivity práce, ztráta konkurenceschopnosti pracovní síly a následně i podniků, přesun výroby do jiných zemí, ztráta pracovních míst.
- **Řešení nezaměstnanosti** – prioritní osa 2 „Aktivní politika trhu práce“, zaměřená na uchazeče a zájemce o zaměstnání – školení, rekvalifikace, poradenství, obnovení kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání v souladu s požadavky trhu práce a prevence dlouhodobé nezaměstnanosti. K uspokojivému obslužení nezaměstnaných osob bude nutné posílit kapacity a efektivnost institucí na trhu práce. Rizika neposkytnutí této pomoci – prodlužování délky nezaměstnanosti, frustrace, ztráta kvalifikace, pracovních návyků a zaměstnatelnosti, přechod do dlouhodobé nezaměstnanosti a neaktivity, případně do „šedé ekonomiky“.
- **Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálního vyloučení** – prioritní osa 3 „Sociální integrace a rovné příležitosti“, specializovaná na osoby dlouhodobě

nezaměstnané ohrožené sociálním vyloučením a osoby sociálně vyloučené – integrovaný přístup k řešení dlouhodobé nezaměstnanosti, snaha zvýšit zaměstnatelnost těchto osob a umožnit jim návrat zpět na trh práce, nebo alespoň zvýšit jejich šanci získat zaměstnání. Rizika neposkytnutí této pomoci – frustrace, ztráta motivace, neaktivita, kriminalita, sociálně patologické jevy. [5]

5.1.2.1 Vzájemná synergie klíčových os

Účinnost celkové strategie OP Lidské zdroje a zaměstnanost je zvyšována vzájemnou komplementaritou a synergií tří klíčových věcných prioritních os, řešících situaci skupin osob v různém postavení na trhu práce. Na tyto tři prioritní osy zaměřené především na jednotlivce je v souladu s politikou ESF alokován rozhodující objem finančních prostředků programu. [5]

5.1.3 Regionální rozměr programu

Každý region v České republice má svá specifika a z tohoto důvodu je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost navržen tak, aby intervence v rámci jeho prioritních os zohledňovaly a reagovaly na odlišnosti jednotlivých regionů, zejména regionální rozdíly v míře zaměstnanosti a nezaměstnanosti. [5]

V rámci zajištění nejúčinnějších nástrojů a oblastí intervence v daném regionu jsou posilovány např. **poradní sbory úřadů práce**. V Karlovarském kraji se poradní sbor skládá ze zástupců zaměstnavatelů, farní charity, bank, centra pro zdravotně postižené, oblastního inspektorátu práce, Czech Investu, regionálního sdružení řemeslníků a dalších. Sbor se schází každé tři měsíce a projednává zprávu o činnosti úřadu práce, konkrétně oddělní aktivní politiky nezaměstnanosti.

5.1.4 Soulad OP LZZ a Národním strategickým referenčním rámcem

Lze konstatovat, že strategie OP LZZ je plně v souladu se strategií Národního strategického referenčního rámce.

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost přímo navazuje na naplňování strategických cílů NSRR Konkurenceschopná česká ekonomika a strategického cíle Otevřená, flexibilní a soudržná společnost. Z hlediska provázanosti prioritních os OP LZZ na priority NSRR má operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vazby zejména na priority Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, Posilování sociální

soudržnosti, Vzdělávání a Chytrá veřejná správa. [5] Vazby jsou zobrazeny v následující tabulce č. 7.

Tabulka 7 Vazby mezi jednotlivými osami

Strategický cíl NSRR	Priorita NSRR	Prioritní osa OP LZZ				
		Adaptabilita	Aktivní politiky trhu práce	Sociální integrace a rovné příležitosti	Veřejná správa a veřejné služby	Mezinárodní spolupráce
Konkurenceschopná česká ekonomika	Konkurenceschopný podnikatelský sektor	XX			XX	XX
	Rozvoj udržitelného cestovního ruchu					
	Podpora kapacit výzkumu a vývoje pro inovace	X				X
Otevřená, flexibilní a soudržná společnost	Vzdělávání	XX	XX	XX	XX	XX
	Zvyšování zaměstnanosti a zaměstnatelnosti	XXX	XXX	XXX	XX	XX
	Posilování sociální soudržnosti	X	XX	XXX	X	XX
	Rozvoj informační společnosti	XX	X	X	XX	X
	Chytrá veřejná správa		X	X	XXX	XX
Atraktivní prostředí	Ochrana a zlepšení kvality ŽP					
	Zlepšení dostupnosti dopravou					
Vyvážený rozvoj území	Vyvážený rozvoj regionů	XX	XX	XX	XX	XX
	Rozvoj městských oblastí		X	XX	X	
	Rozvoj venkovských oblastí		XX	XX	XX	

Vysvětlivky:

- XXX prioritní osa OP je dominantně zaměřena na dosažení cílů dané priority NSRR;
- XX prioritní osa OP významně napomáhá k dosažení cílů dané priority NSRR;
- X prioritní osa OP není přímo zaměřena na dosažení cílů dané priority NSRR, ale zprostředkovaně napomáhá k dosažení těchto cílů.

Zdroj: [5], vlastní zpracování

5.2 Dílčí závěr

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje šest prioritních os a to: adaptabilita, aktivní politika trhu práce, sociální integrace a rovné příležitosti, veřejná správa a veřejné služby, mezinárodní spolupráce a technická pomoc.

Řídícím orgánem Operačního programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí, jeho strategie vychází z Národního strategického referenčního rámce a plně respektuje strategické dokumenty vlády ČR. Své cíle má shodné s prioritními osami (kromě technické pomoci).

Evropské prostředky z Operačního programu skutečně pomáhaly a pomáhají lidem, kteří mají zájem a snahu, hledat práci. Přesto, že v tomto období nelze přičítat pokles nezaměstnanosti sezónním pracím, je v tabulce č. 6 zřetelně vidět pokles uchazečů o práci.

6 Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti

Ve své práci se autorka bude zabývat projektem „**Nový začátek v Karlovarském kraji**“, který vychází z prioritní osy č. 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti. Proto zde tuto osu podrobněji objasní.

Tato prioritní osa je zaměřena především na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo osobám sociálně vyloučeným, a to formou jednak přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství. Specifická podpora je zaměřena na opatření vedoucí ke **zvyšování zaměstnatelnosti** těchto osob. V rámci této prioritní osy jsou podporovány také aktivity zaměřené na prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života.

Zvláštní pozornost je věnována příslušníkům romských komunit a migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva je podpořeno zejména prostřednictvím podpory subjektů poskytujících sociální a poradensko-informační služby vedoucí k integraci do trhu práce a do společnosti. Důraz je kladen na rozvoj systému sociálních služeb zejména cestou dalšího vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků působících v sociálních a poradensko-informačních službách. [5]

6.1 Zdůvodnění zaměření prioritní osy

6.1.1 Sociální integrace

Pro zajištění začleňování sociálně vyloučených osob nebo osob ohrožených sociálním vyloučením je vedle aktivit realizovaných v rámci politiky zaměstnanosti zásadní nastavení systému **sociálních služeb**. Nejvýznamnější roli při poskytování služeb vedoucích k sociální integraci nabývají místní a regionální účastníci, především kraje, obce a nestátní neziskové organizace. Je patrná snaha krajů a obcí o zefektivnění sítě poskytovaných služeb pomocí moderních metod řízení a plánování. Současně je třeba podporovat subjekty poskytující sociální služby ve snaze o zefektivnění vlastního fungování. Jedná se například o snahu poskytovat služby v přirozeném prostředí osob – uživatelů služeb. [5]

6.1.2 Začleňování sociálně vyloučených romských lokalit

Skupinou nejvíce ohroženou sociálním vyloučením jsou označováni Romové, respektive sociálně vyloučené romské komunity. Počet příslušníků romských komunit v České republice je odhadován na cca 150 až 300 tis. osob, tj. **1,4 – 2,8%** populace¹. Vyloučené romské lokality lze najít ve městech po celém území České republiky, největší zastoupení romských komunit je však v průmyslových oblastech severozápadních Čech a severní Moravy postížených vysokou nezaměstnaností, zejména v Moravskoslezském a Ústeckém kraji. Situace Romů na trhu práce je dlouhodobá, opakovaná nezaměstnanost s přístupem pouze k málo placeným pracovním místům. Míra nezaměstnanosti Romů je **45%**, resp. **50%**. Dlouhodobě nezaměstnaných Romů je asi **75%** ze všech nezaměstnaných Romů, přičemž přibližně **45%** nezaměstnaných Romů je nezaměstnaných opakovaně. Romské komunity vyžadují specifický přístup a zohlednění při tvorbě politik na všech úrovních k zajištění vzdělávání a pracovního uplatnění. Z tohoto důvodu je problematika řešení sociálně vyloučených romských komunit řešena odděleně od ostatních cílových skupin. V rámci podpory k řešení problematiky sociálně vyloučených jsou podporovány především nástroje, které se již v České republice osvědčily. Jedním z těchto nástrojů je např. podpora terénní sociální práce a dalších návazných služeb (např. poradenství) v sociálně vyloučených romských lokalitách. [5]

Cílem této samostatné oblasti podpory je zajištění jednotného a adekvátního přístupu ke kvalitním a dostupným službám pro příslušníky sociálně vyloučených romských komunit, který umožní této cílové skupině návrat do společnosti a na trh práce a udržení se na trhu práce. Na národní úrovni jsou realizována systémová opatření k řešení problematiky sociálně vyloučených romských komunit s cílem zefektivnit a stabilizovat poskytování služeb a realizaci dalších aktivit pro tuto cílovou skupinu.

V rámci části prioritní osy zaměřené na sociální integraci budou realizovány čtyři hlavní okruhy aktivit:

První okruh reaguje na nutnost posilovat odborné profesní znalosti a dovednosti zadavatelů a poskytovatelů služeb formou vzdělávání jejich pracovníků, a další významnou oblastí podpory bude také vzdělávání samotných uživatelů služeb s cílem

¹ údaj ze Zprávy o stavu romské menšiny v ČR za rok 2012

posílení jejich schopností a dovedností vedoucích k zvýšení možností jejich začlenění a také k uplatnění na trhu práce.

Druhý okruh je zaměřen na realizaci konkrétních aktivit vedoucích k sociální integraci ohrožených osob, které vycházejí z identifikovaných problémových jevů a potřeb osob – uživatelů služeb ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.

Třetí okruh pokrývá rozvoj samotného procesu poskytování služeb podporujících sociální integraci a vychází z potřeby rozvíjet spolupráci mezi subjekty, které se podílí na aktivitách v jednotlivých oblastech.

Čtvrtý okruh provádí systémová opatření vedoucích k sociální integraci a je faktickým zastřešením výše uvedených tří okruhů. Hlavní aktivity reagují na podporu systému nedostatečně rozvinutého vzdělávání. Dále bude tento okruh využit k tvorbě nástrojů k hodnocení stavu a efektivity realizovaných činností a to jak na místní, tak i nadregionální úrovni. [5]

6.1.3 Integrace na trh práce

Zákon o zaměstnanosti definuje skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým služby zaměstnanosti věnují zvýšenou pozornost z důvodů různých vesměs kombinovaných handicapů – např. zdravotní stav, věk, pohlaví, společenská nepřizpůsobivost apod. Z těchto skupin lze na základě dlouholetých zkušeností služeb zaměstnanosti stanovit ty skupiny, které svými často kumulovanými handicapy patří mezi skupiny dlouhodobě vylučované z trhu práce. Mezi tyto skupiny patří zejména **osoby se zdravotním postižením, věkově starší, mladí bez nebo s nízkou úrovní kvalifikace, osoby z odlišného sociokulturního prostředí, osoby pečující o závislého člena rodiny, osoby závislé na návykových látkách, osoby po výkonu trestu odnětí svobody, migrantí a azylanti**. Společným znakem je jejich dlouhodobá nezaměstnanost a absolutní i relativní růst mezi evidovanými uchazeči o zaměstnání. Zaměstnanost je klíčovým nástrojem k jejich opětovnému začlenění do společnosti. Státní politika zaměstnanosti používá nástroje, které usnadňují účast těchto ohrožených skupin na zaměstnanosti a potírání diskriminace na trhu práce a tato prioritní osa podpoří další rozvoj těchto nástrojů a opatření a rozšíří možnosti jejich implementace. [5]

Projekt „**Odborné praxe pro mladé do 30 let v Karlovarském kraji**“ je zaměřen na zvýšení zaměstnanosti specifické cílové skupiny mladých do 30 let věku. Doba

realizace projektu je 1. červenec 2013 až 31. srpen 2015, částka k profinancování je 33 122 321 Kč

Dalším projektem je „**Generační tandem – podpora generační výměny v Karlovarském kraji**“. Cílem je zvýšit jistotu starších zaměstnanců v zaměstnání prostřednictvím mezigeneračního přenosu pracovních zkušeností ve vztahu k mladším zaměstnancům, jejich zapracování, a to i za pomoci investic do jejich vzdělání a dalšího rozvoje. Projekt je realizován od dubna 2014 do října 2015, určená částka je 15 000 000 Kč.

6.1.4 Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění rodinného a pracovního života

Tato část Prioritní osy 3 přispěje k **odstraňování** stále přetrvávající **nerovnosti obou pohlaví** na trhu práce. Hlavní překážkou při prosazování a naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi je neznalost nebo nepochopení problému a z toho také plynoucí nedostatečný zájem tento problém řešit. Prioritní osa se proto zaměří i na osvětu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení účasti žen v podnikání a motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání.

Analytická část programu ukázala na problémy slučitelnosti zaměstnání a rodiny, které obecně vycházejí z nízkého společenského uznání a ohodnocení rodičovství ve srovnání s profesní aktivitou. Konkrétně jsou tyto problémy spojené především s nedostatečným využíváním flexibilních forem práce, s nízkou úrovní informovanosti rodičů v oblasti práv zaměstnanců týkajících se slučitelnosti zaměstnání a rodiny a nízkou angažovaností zaměstnavatelů vyjít vstříc svým zaměstnancům v oblasti slučitelnosti pracovního a rodinného života. Proto budou podporovány a rozvíjeny flexibilní formy práce a vzdělávání zaměstnavatelů, zaměstnanců a dalších subjektů tak, aby byli motivováni ke zlepšování podmínek slučitelnosti pracovního a rodinného života. [5]

V našem kraji je realizován projekt „**Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji**“, který je zaměřen na pomoc osobám na či po rodičovské dovolené, kteří pečují o dítě do 15 let věku. Doba realizace projektu je 1. květen 2013 až 31. srpen 2015, částka určená pro uskutečnění je 18 367 243 Kč.

6.2 Cíle prioritní osy

- **Sociální začleňování sociálně vyloučených osob** a osob ohrožených sociálním vyloučením, včetně odstraňování bariér v jejich přístupu ke vzdělávání a k zaměstnání, cestou zajištění a zvyšování dostupnosti, kvality a kontroly služeb
- **Sociální začleňování příslušníků sociálně vyloučených romských komunit** zajištěním dostupnosti, kvality a kontroly služeb, včetně odstraňování bariér v jejich přístupu ke vzdělávání a k zaměstnání a v přístupu k investiční podpoře
- Prosazování **cílených opatření pro plnění principu rovných příležitostí žen a mužů** na trhu práce a vytváření podmínek pro soulad rodinného a pracovního života
- **Posílení pracovní integrace** osob, ohrožených sociálním vyloučením, odstraňováním bariér znesnadňujících jejich rovnocenný vstup na trh práce. [5]

6.3 Rámec podpory Integrace

V diplomové práci se autorka bude zabývat projektem „Nový začátek v Karlovarském kraji“, který vychází z tohoto cíle.

Cílovou skupinou této oblasti podpory jsou **osoby dlouhodobě vyčleněné z trhu práce**. Pro tzv. přímou intervenci ke zvýšení zaměstnatelnosti resp. nalezení vhodného zaměstnání jde zejména o osoby do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, osoby věkově starší (nad 50 let), příslušníky menšin, osoby se zdravotním postižením, migranty a azylanty. Mezi cílové skupiny osob „po sociální integraci“ budou zařazeny zejména osoby pečující o závislé osoby, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody, osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin a osoby závislé na návykových látkách.

Cílovou skupinou pro činnosti zaměřené na tvorbu komplexních programů typu „cesta k zaměstnanosti“ a jejich aplikaci jsou tzv. realizující organizace – samosprávné orgány (kraje, města, obce) a jimi zřizované organizace, místní iniciativy, nestátní neziskové organizace, vzdělávací a poradenské organizace, organizace sociálních partnerů a zaměstnavatelé (právnícké i fyzické osoby).

Pro výše uvedené cílové skupiny jsou v rámci jednotlivých operací (projektů) prováděny následující okruhy činností:

- **účast ve vzdělávacích programech**, kurzech, odborném vzdělávání
- **poradenské činnosti**, poradenské programy vedoucí k aktivizaci a motivaci při vyhledávání zaměstnání
- doprovodná **opatření odstraňující bariéry** k účasti na poradenských a vzdělávacích programech
- **podpora vzniku pracovních míst**
- realizace **individuálních programů zaměstnanosti**
- tvorba programů a jejich aplikace s **využitím nových netradičních metod** a služeb vedoucích k uplatnění na trhu práce
- podpora **sebezaměstnávání**
- aplikace **pružným forem práce** pro pracovní uplatnění [5]

Realizace prioritní osy je prováděna prostřednictvím centrálně vyhlášených globálních grantů (nevratná finanční pomoc, například dotace) a individuálních projektů se zapojením regionálních partnerů a institucí a při respektování regionálních potřeb a specifik. [5]

7 Nový začátek v Karlovarském kraji

Záměrem projektu je pomoci cílové skupině účastníků projektu začlenit se zpět na trh práce, a to kombinací poradensko-vzdělávacích aktivit a následně zajistit pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací, rekvalifikace, společensky účelných pracovních míst vyhrazených, eventuálně pomoc při zahájení podnikatelské činnosti. Všichni účastníci projektu absolvují pracovní diagnostiku, jejímž výsledkem bude:

- a) absolvování **motivačního kurzu** a následné umístění na veřejně prospěšné práce, nebo
- b) výběr vhodného **vzdělávání formou rekvalifikace** a umístění na společensky účelné pracovní místo vyhrazené či získání příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti.

Příspěvky na VPP, SÚPM vyhrazená či SÚPM SVČ jsou poskytovány v souladu se zákonem o zaměstnanosti a příslušnými vyhláškami upravujícími poskytování těchto příspěvků.

Aktivitami projektu dojde k propojení a uspokojení potřeb cílové skupiny a zaměstnavatelů.

Celkem je po dobu průběhu projektu plánováno podpořit 260 osob, 230 osob úspěšně absolvuje vzdělávací aktivity, 160 osob nastoupí na VPP, 30 osob obsadí SÚPM vyhrazených a 5 osob zahájí SVČ. [25]

Tabulka 8 Přehled čerpání finančních prostředků

Rozpočet projektu 30 726 500,- Kč			
	Příspěvek na osobu	Cestovné	Stravné
Veřejně prospěšné práce	136 680 Kč/rok	dle doložených dokladů	dle prezenční listiny
Rekvalifikace	8 – 10 000 Kč	dle doložených dokladů	dle prezenční listiny
Zřízení SÚPM	100 000 Kč	/	/
Zahájení SVČ	225 912 Kč	/	/
Překlenovací příspěvek pro OSVČ	47 065 Kč	/	/

Zdroj: vlastní zpracování

Částka 136 680 Kč jako náklad na absolventa motivačního kurzu je stanovena na základě vnitřní směrnice ÚP a zahrnuje v sobě minimální mzdu 8 500 Kč, z ní vypočtenou superhrubou mzdu 11 390 Kč a následně je vynásobena počtem měsíců, na které je absolvent umístěn, tj. až jeden rok.

Obrázek 11 Výše finančních příspěvků na nástroje APZ

Výše finančních příspěvků na nástroje a opatření APZ

nástroj APZ	výše příspěvku u plného pracovního úvazku	výše příspěvku u zkrácených pracovních úvazků
SÚPM vyhrazená	max. 15.000 Kč	do úvazku 0,625 se poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů maximálně však do výše poměrně odpovídající výši příspěvku 24 000 Kč měsíčně při stanovené pracovní době (tj. při výši úvazku 0,1: 2 400 Kč, při úvazku 0,5: 12 000 Kč). Od výše úvazku 0,625 se poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů maximálně však do výše 15 000 Kč. Pozn.: $24\ 000 \cdot 0,625 = 15\ 000$ Kč
VPP	max. 15.000 Kč	
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání do 30 let věku	max. 24.000 Kč	příspěvek se poskytne maximálně ve výši alikvotní část z částky 24 tis. Kč podle rozsahu pracovního úvazku
VPP a SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání nad 55 let věku	max. 24.000 Kč	příspěvek se poskytne maximálně ve výši alikvotní část z částky 24 tis. Kč podle rozsahu pracovního úvazku
SÚPM zřízená	podle ZoZ, § 113	
Překlenovací příspěvek	podle ZoZ, § 114	
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	podle ZoZ, § 117	
CHPM	příspěvek na zřízení	podle ZoZ, § 75
	příspěvek na provoz	podle ZoZ, § 76

Zdroj: Vnitřní směrnice ÚP 5/2013, dodatek č. 2, příloha

Doba realizace projektu je od 1. června 2012 do 30. ledna 2015.

7.1 Regionální individuální projekty (RIP)

Vyhlašovatelem výzev pro Regionální individuální projekty, kam patří i Nový začátek v Karlovarském kraji, je zprostředkující subjekt, odbor 14 MPSV. RIP realizuje Úřad práce ČR prostřednictvím svých krajských poboček ČR. RIP jsou realizovány jako krajské projekty a finanční prostředky na RIP jsou stanovovány na kraj. RIP musí být zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny uchazečů či zájemců o zaměstnání na trhu práce, tzn. využívat více nástrojů a opatření APZ, a to i inovované či nové

nástroje, které budou v rámci projektu odzkoušeny. V případě, že se jedná o inovované nástroje, nové nástroje či přístupy, je nutné, aby projekt obsahoval podrobný popis (metodik) využití tohoto nástroje. Podmínkou je dodržet pravidla způsobilosti výdajů na inovované nástroje, nové nástroje či přístupy z hlediska ESF. Nelze předkládat RIP, které budou zaměřeny jen na jednotlivé nástroje či opatření Aktivní politiky zaměstnanosti a nebudou obsahovat komplexní a individuální přístup ke klientovi. Za předložení RIP na Zprostředkující subjekt je zodpovědné Generální ředitelství Úřadu práce ČR, které koordinuje zpracování RIP na jednotlivých krajských pobočkách Úřadu práce ČR. Úřad práce ČR se při předkládání projektů řídí vždy aktuální výzvou, resp. revidovanou výzvou a příslušnými normativními instrukcemi a pokyny zprostředkujícího subjektu. [26]

7.2 Cíle projektu Nový začátek v Karlovarském kraji

Hlavním cílem projektu je umožnit osobám z cílové skupiny projektu začlenit se zpět na trh práce. Pro dosažení tohoto cíle jsou využity různé aktivity – pracovní diagnostika, individuální poradenství, motivační kurzy, rekvalifikační kurzy – které vedou k rozšíření znalostí a dovedností účastníků projektu a po dokončení vzdělávacích aktivit jsou účastníci umísťováni na veřejně prospěšné práce či společensky účelná pracovní místa vyhrazená.

Pokud je ze strany účastníků projektu zájem o zahájení podnikatelské činnosti, můžou si podat žádost a v případě jejího schválení získají příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Tyto nástroje APZ musí sloužit jako motivace k práci, obnovení a získání pracovních návyků a také jako prevence před nežádoucími efekty jako je rezignace, sociální exkluze apod.

V projektu Nový začátek v Karlovarském kraji byl takto umístěn prozatím pouze jeden zájemce.

7.2.1 Cílová skupina

Cílovou skupinou projektu jsou **osoby s evidencí** na Úřadě práce ČR **delší než 5 měsíců** a **osoby** v evidenci Úřadu práce ČR, **kteří potřebují zvláštní pomoc**, tzn. osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich trvale žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobivé, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.

Cílová skupina musí mít zároveň minimálně ukončené základní vzdělání a skládá se především z:

- osoby (dlouhodobě) nezaměstnané
- osoby z romských lokalit
- osoby z etnických menšin, azylanti/tky, imigranti/tky
- osoby ohrožené zadlužeností
- osoby ohrožené závislostmi
- osoby po výkonu trestu

7.2.2 Výběr osob

Výběr osob, které je možné zařadit do projektu, probíhá podle pokynů Ministerstva práce a sociálních věcí na jednotlivých kontaktních i dislokovaných pracovištích na oddělení zprostředkování. Pověření zaměstnanci oddělení zaměstnanosti kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR v Karlovarském kraji vytipují z databáze uchazečů o zaměstnání cca 300 osob splňujících charakteristiku cílové skupiny. V případě, že nedojde k naplnění cílového počtu 260 umístěných osob, budou vytipováni další uchazeči.

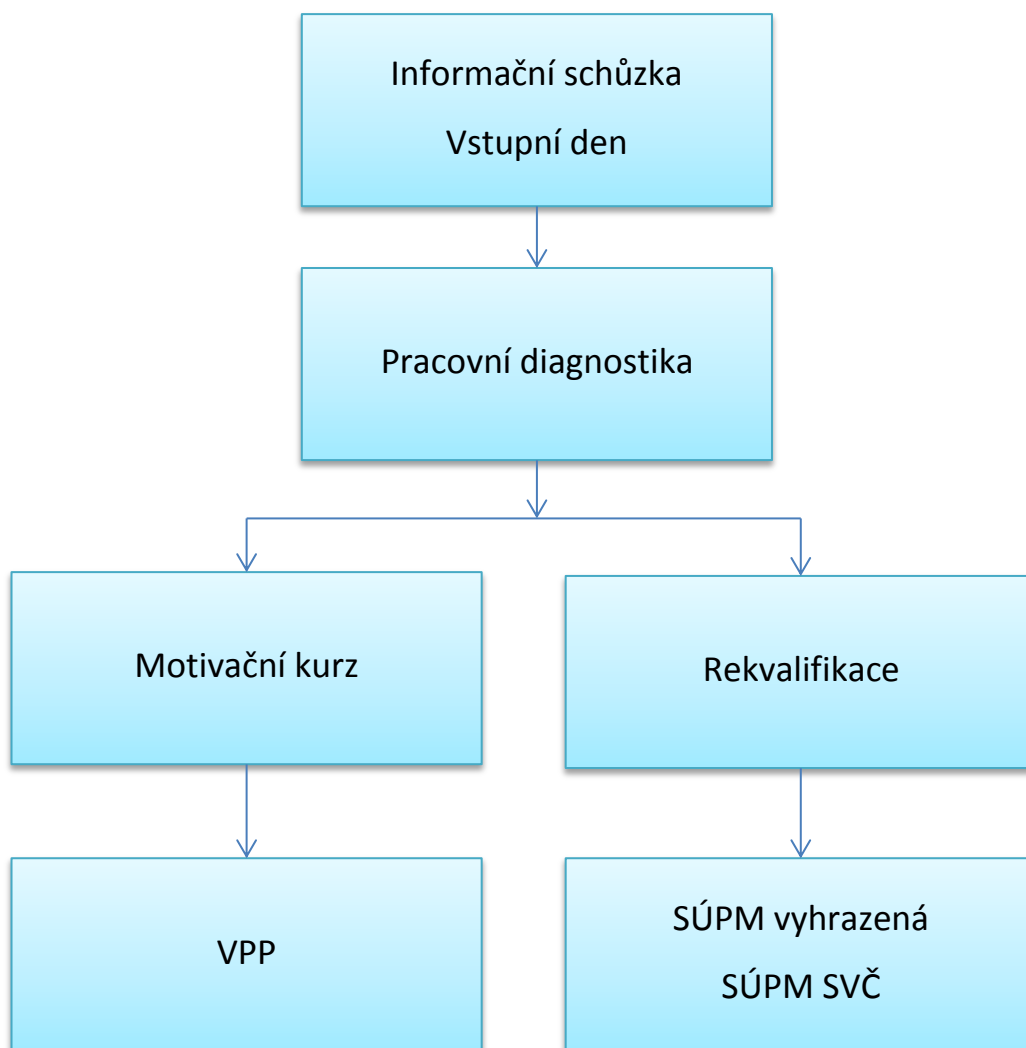
Každý uchazeč o zaměstnání, který bude vybrán, obdrží od své zprostředkovatelky vyplněné „**Doporučení k zařazení do projektu ESF č. ...**“ s kontaktními údaji na manažerku projektu. Zprostředkovatelka následně sepiše seznam osob s jejich kontakty a tento seznam předá manažerce projektu, která se s vybranými osobami spojí a sdělí jim konkrétní datum konání informačních schůzek. Doporučení bude následně při příchodu na informační schůzku zkontrolováno.

7.3 Průběh projektu

V projektu není plánována mezinárodní spolupráce a je realizován bez partnerů.

Realizátorem projektu Nový začátek v Karlovarském kraji je Úřad práce ČR prostřednictvím krajské pobočky v Karlových Varech. Projekt je realizován od 1. 6. 2012 do 30. 1. 2015 Pro cílovou skupinu je připraven komplexní program, kdy na prvním místě je pracovní diagnostika, jejímž výsledkem bude buď **absolvování motivačního kurzu** a následné umístění na veřejně prospěšné práce, nebo výběr vhodného vzdělávání formou **rekvalifikace**.

Obrázek 12 Schéma průběhu projektu



Zdroj: interní dokumenty

Příspěvky na veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa vyhrazená či společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti jsou poskytovány v souladu se zákonem o zaměstnanosti a příslušnými vyhláškami upravujícími poskytování těchto příspěvků.

Důležitým a stěžejním úkolem manažera projektu je před konáním informačních schůzek oslovit potencionální žadatele o příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst vyhrazených, tedy budoucí zaměstnavatele a zjistit jejich zájem o pracovníky.

7.3.1 Informační schůzka

Tuto aktivitu zajišťují jednotlivá kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, tj. pracoviště v Karlových Varech, Sokolově a Chebu. Informační schůzky jsou pořádány průběžně a vždy probíhají v prostorách příslušného kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR, KrP v Karlových Varech. Před konáním každé informační schůzky je nutné komunikovat a spolupracovat s jednotlivými odděleními zprostředkování kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR, KrP v Karlových Varech s dostatečným předstihem. Tato komunikace probíhá nepřetržitě po celou dobu konání projektu.

Při příchodu na informační schůzku se každý **účastník zapíše** do předem připravené **prezenční listiny**. Uchazečům je potvrzeno „Doporučení k zařazení do projektu ESF č. ...“, které obdrželi od své zprostředkovatelky. Současně uchazeči u svých zprostředkovatelů podepsali „Souhlas se zařazením do projektu“, jehož nedílnou součástí je „Základní poučení účastníka v projektu ESF“. Uchazečům je vysvětlen cíl a přínos jejich zapojení do projektu, schůzky bývají motivačního charakteru.

Projektová manažerka seznámí na informační schůzce uchazeče o zaměstnání **se zaměřením a průběhem jednotlivých aktivit**. Musí to být osoba se zkušenostmi s prací se skupinou, musí umět účastníky schůzky přesvědčit a přesně jim vysvětlit cíle a smysl zapojení se do vzdělávacích aktivit. Účastníci mají prostor na dotazy a informace jsou jim podány tak, aby uchazeč o zaměstnání dospěl k rozhodnutí, že je pro něj účast žádoucí. Následně je účastníkům dán prostor na rozmyšlenou, zda do projektu vystoupí či nikoli. Účastníci, kteří se odmítnou připojit, odchází.

V případě, že účastník nabídnutý projekt **odmítne, je to možné brát jako nespolupráci s oddělením evidencí uchazečů o zaměstnání** a tudíž s Úřadem práce ČR. Za těchto okolností je možné přistoupit k **sankci v podobě snížení nebo odejmutí dávky hmotné nouze**. Takový krok se děje na základě zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění, podle § 3 odst. 1 písm. b), kde se říká, že osobou v hmotné nouzi není osoba, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a bez vážných důvodů odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnanosti. Dávku je možné odejmout po dobu třech kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém došlo k odmítnutí. [27]

K sankci bývá přistoupeno v případě, že se jedná o osobu, která opakovaně odmítla nabídnuté pracovní místo a neprokazuje vlastní aktivitu při hledání zaměstnání.

7.3.1.1 Vstupní den

Vstupní den je první aktivita uchazečů o zaměstnání, kteří na informační schůzce souhlasili se vstupem do projektu Nový začátek v Karlovarském kraji, a neprodleně na ni navazuje. Při této aktivitě jsou **účastníci blíže seznámeni s účelem, harmonogramem a aktivitami v rámci projektu**, způsobem proplácení cestovného a nárokem na stravenku v hodnotě 70,- Kč.

Dále jsou účastníkům sděleny kontakty na členy realizačního týmu, které mohou využít v případě potřeby a informace, že smí zameškat pouze jeden vyučovací den, který musí náležitě omluvit nebo vyplnit čestné prohlášení.

Součástí vstupního dne je také **školení vztahující se k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci** (viz. příloha). Poté účastník obdrží k podpisu „**Dohodu o účasti v projektu**“, která obsahuje pravidla, práva a povinnosti účasti v projektu (uchazeč o zaměstnání, který se zapojí do projektu, stále zůstává v evidenci Úřadu práce ČR a musí plnit veškeré povinnosti dané zákonem o zaměstnanosti). Dohoda je součástí přílohy.

Současně s dohodou dostanou účastníci dvě nabídky a to:

- * Nabídku zařazení do poradenské činnosti v rámci OP LZZ na pracovní diagnostiku
- * Nabídku zařazení do poradenské činnosti v rámci OP LZZ týkající se motivačního kurzu

V obou nabídkách jsou přesně uvedeny termíny jednotlivých aktivit včetně určení místa konání. Nabídky přikládám v příloze.

Z informační schůzky a vstupního dne musí manažer projektu vyhotovit **fotodokumentaci**, která se zakládá do materiálů o jednotlivých pořádaných kurzech.

7.4 Pracovní diagnostika

Pracovní diagnostika je jediná aktivita, kterou pro Karlovarský kraj zajišťuje cizí organizace a to firma **bfz-vzdělávací akademie s. r. o.**

Jde o komplexní posouzení schopností a možností klienta v návaznosti na jeho pracovní uplatnění.

Po uzavření dohody o účasti v projektu absolvují všichni účastníci pracovní diagnostiku. **Cílem diagnostiky je zhodnocení schopností a možností účastníka vzhledem k jeho budoucímu pracovnímu uplatnění**, zjištění reálných předpokladů k začlenění na trh práce, definování nezbytných dovedností a vědomostí, které účastník potřebuje k uplatnění na trhu práce a které je schopen získat dalším profesním vzděláváním. **Výsledkem je doporučení odborníka – psychologa** co se týče oblasti profesí, které jsou pro dané klienty vhodné vzhledem k jejich předpokladům a doporučení ohledně možnosti dalšího vzdělávání či konkrétní rekvalifikace. Na základě závěrů z pracovní diagnostiky je účastníkům stanoven další postup – buď absolvují motivační kurz, nebo některý rekvalifikační kurz.

Pracovní diagnostika trvá 3 dny.

Veškeré informace jsou uvedeny ve „**Zprávě z pracovní diagnostiky**“. V této zprávě jsou mimo výše uvedeného také anamnestické a profesní údaje, rámcově zdravotní stav, vzdělání a kvalifikace, datum a závěrečné doporučení a směry, kterými se má klient ubírat. **Zpráva je důvěrná**, kopii obdrží pouze účastník projektu a originál si ponechává firma bfz-vzdělávací akademie s. r. o.

Úřadu práce ČR zašle firma bfz-vzdělávací akademie s. r. o. pouze stručný výtah této zprávy, především z oblasti závěrečného doporučení.

7.5 Motivační kurz

U této aktivity se předpokládá, vzhledem k cílové skupině, větší kvantita účastníků neboť se jedná o účastníky projektu, u kterých není z hlediska dalšího uplatnění na trhu práce rekvalifikace účelná. Motivační kurz je přizpůsoben cílové skupině zejména místní dostupností a časovou nenáročností.

Kurzy jsou zaměřeny na získání základních informací z oblasti pracovních příležitostí, seznámení se s předpisy a subjekty na trhu práce, získání základů finanční gramotnosti, seznámení se s možnostmi vyhledávání pracovních nabídek, se zásadami, jak správně napsat životopis, apod.

Obrázek 13 Program motivačního kurzu



OBSAH MOTIVAČNÍHO KURZU	
1.	1. hodina - Úvod, organizační záležitosti; Prokazatelné seznámení s předpisy BOZP 2. hodina - Interaktivní techniky seznamování 3. hodina - Trh práce: základní pojmy spojené s problematikou trhu práce; Metoda autosnímek 4. hodina - Státní politika zaměstnanosti: PPZ, APZ – cíl, jednotlivé nástroje APZ
2.	1. hodina - Pracovně-právní předpisy, základní pojmy dané problematiky 2. hodina - Práva, povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů; Komunikační technika - argumentace 3. hodina - Portál MPSV, orientace, dostupné informace 4. hodina - Hledání zaměstnání: jiné formy, možnosti; Komunikační technika - inzerát
3.	1. hodina - Komunikace, členění (verbální, neverbální, formální, neformální), prvky 2. hodina - Komunikační techniky a cvičení 3. hodina - Verbální komunikace; Neverbální komunikace 4. hodina - Příjímání pohovor: prvky, kladené otázky, ukázka, rozbor
4.	1. hodina - Asertivní chování, význam 2. hodina - Asertivní chování v praxi, video-ukázky 3. hodina - Strukturovaný životopis; Motivační dopis 4. hodina - Samostatná práce: tvorba Strukturovaného životopisu a Motivačního dopisu
5.	1. hodina - Finanční gramotnost, dluhová problematika 2. hodina - Finanční gramotnost, dluhová problematika 3. hodina - Sebehodnocení 4. hodina - Hodnotící dotazník, předání Osvědčení

NOVÝ ZAČÁTEK V KARLOVARSKÉM KRAJI

tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky.

Zdroj: materiály k motivačnímu kurzu

Každý den při příchodu, účastníci podepisují prezenční listinu, jejíž originál z každého motivačního kurzu se uchovává u koordinátora projektu na krajské pobočce zároveň s vypracovanými životopisy a motivačními dopisy.

Účastníci obdrží **propagační předměty**, které jim mají kurz připomínat. Jedná se o blok, zvýrazňovač, samolepící bloček a termohrnek nebo baterku, vše s logem Evropského sociálního fondu, Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a Úřadu práce ČR.

Na konci každého motivačního kurzu účastníci hodnotí jeho průběh, odbornou úroveň lektora i kurzu a vyjadřují se k tomu, co jim kurz dal, jakým způsobem jim pomůže při uplatnění na trhu práce. Hodnotící dotazník příkládám v příloze.

V hodnotícím dotazníku posuzují účastníci podle stupnice jedna až tři úroveň kurzu, úroveň lektora a technického zázemí a také kvalitu výukových materiálů. Hodnocení úrovně kurzu a lektora se v jednotlivých okresech – Karlovy Vary, Sokolov a Cheb – výrazně neliší, převládá hodnocení jedna a dvě.

U hodnocení úrovně technického zázemí převažuje hodnocení dvě a někdy i tři. Je to způsobeno tím, že účastníci nemají možnost si vyzkoušet práci s počítačem a internetem. Proto i v návrzích na zlepšení výuky v kurzu převládá počítač a práce s internetem.

Důležitá je odpověď na pátou otázku, zda pomůže účastníkům motivační kurz k lepšímu uplatnění na trhu práce. Zde převažuje kladná odpověď, neboť v naprosté většině nastupují absolventi po ukončení kurzu do zaměstnání.

Motivační kurz je zakončen vydáním **Osvědčení úspěšným absolventům kurzu** (viz. příloha), které odevzdají své zprostředkovatelce. Ta jim na základě tohoto osvědčení vydá doporučenku do budoucího zaměstnání, kterou musí zaměstnavatel potvrdit a uchazeč doložit zpět na úřad práce. Doporučenku v kopii zašle zprostředkovatelka manažerovi projektu, který ji založí do dokumentace.

Dnem nástupu do zaměstnání je uchazeč vyřazen z projektu a na základě interní zprávy od manažera projektu také z evidence uchazečů o zaměstnání.

Absolvent musí doložit podepsanou pracovní smlouvu manažerky projektu, která ji v kopii s interní zprávou zašle oddělení zprostředkování.

Z každého motivačního kurzu musí manažerka projektu opět pořídit **fotodokumentaci** a přiložit ji k materiálům.

7.6 Veřejně prospěšné práce

Účastníci, kteří úspěšně absolvovali motivační kurz, jsou umístěni na veřejně prospěšné práce. ÚP ČR v Karlovarském kraji uzavírá dohody o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací s jednotlivými obcemi a organizacemi.

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí **vytvoření časově omezené pracovní příležitosti** spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, kterým zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, zajišťuje pracovní umístění uchazečů o zaměstnání.

Úřad práce informuje o existenci projektu a jeho výhodách zaměstnavatele Karlovarského kraje, především formou osobních rozhovorů. Každý účastník může být umístěn na veřejně prospěšné práce v rámci projektu Nový začátek v Karlovarském kraji pouze jednou.

Kontakt se zaměstnavateli zajišťuje Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, pravidelně jim podává informace o možnosti a podmínkách poskytování mzdových příspěvků a těm, kteří projeví zájem, vytipuje vhodné účastníky pro zaměstnání na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací. Dále je nápomocen zaměstnavatelům s přípravou **Žádosti o příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací** k umístění uchazečů o zaměstnání a jejich povinných příloh. Zaměstnavatel si podává žádost na příslušném kontaktním pracovišti ÚP ČR krajské pobočky v Karlových Varech, v jehož evidenci je veden uchazeč o zaměstnání, který bude na VPP umístěn.

Po schválení žádosti zadavatelem je sepsána **Dohoda o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací** a poskytnutí příspěvku, uzavřená mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Karlových Varech.

Příspěvek na vytvoření pracovní příležitosti v rámci VPP k umístění uchazečů o zaměstnání může být poskytnut na základě ustanovení § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a § 24 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004

Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance maximálně však do částky uvedené v dohodě.

Příspěvky nejsou nárokové, o jejich přidělení rozhoduje Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech na základě posouzení konkrétní žádosti.

Příspěvky **nelze poskytnout**:

- * **organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.** Při vymezení okruhu organizačních složek státu se vychází ze zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, v platném. Státní příspěvkové organizace jsou organizace zřízené zákonem nebo na základě zákona (např. zákon č. 122/2000 Sb., o ochraně sbírek muzejní povahy a o změně některých dalších zákonů, v platném znění),
- * **organizačním složkám územních samosprávných celků a vyšších územních samosprávných celků** (§ 24 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů),
- * žadateli o příspěvek (dále jen „žadatel“), **pokud je příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu**, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, případně z jiných programů a projektů EU,
- * zaměstnavateli, kterému byla na stejný účel **poskytnuta hmotná podpora v rámci investičních pobídek**, a to po dobu účinnosti dohod sjednaných s MPSV.

7.7 Rekvalifikace

Na základě výstupů pracovní diagnostiky je část účastníků projektu zařazena do rekvalifikačních kurzů. Účastníkům jsou nabídnuty kurzy, které jsou pro ně vhodné a reflektují aktuální potřeby trhu práce. Další možností je, že si **účastník sám vybere rekvalifikační kurz**, který není v nabídce úřadu práce a tento kurz bude úřadem práce proplacen. V takovém případě si musí účastník sám zajistit smlouvu s pořadatelem kurzu a termín konání.

Nejčastěji využívanými kurzy jsou především kurzy svařování a pracovník v sociálních službách. Pravidelně využívaným kurzem, který si organizují zájemci sami, je získání řidičského oprávnění.

Cílem této aktivity je doplnit účastníkům současné znalosti a dovednosti, stávající kvalifikaci či je překvalifikovat z původní kvalifikace na trhu práce nevyužitelné.

Rekvalifikační kurzy jsou provedeny **v souladu s příslušnými akreditacemi** a dle ustanovení §108 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a vyhláškou č. 519/2004 Sb. U rekvalifikačních kurzů musí být dodrženy minimální počty hodin výuky bez závěrečných zkoušek uvedené u kurzu. V případě rekvalifikačních kurzů dle profesních kvalifikací je postupováno dle Zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů.

Před zahájením rekvalifikačního kurzu vyplní zprostředkovatelka formulář **„Nabídka zabezpečení rekvalifikace v rámci projektu ESF č. ...“** a předá tento řádně vyplněný a podepsaný formulář referentce, která má rekvalifikace na starosti. Referentka u sebe tyto nabídky shromažďuje a po dosažení potřebného počtu zájemců k otevření kurzu domluví s organizací, která kurz zabezpečuje, přesné místo realizace rekvalifikace a datum zahájení a ukončení rekvalifikace. Následně kontaktuje zájemce a dohodne s nimi návštěvu příslušného Úřadu práce ČR.

Účastníci vstupující do rekvalifikace se před zahájením rekvalifikace podle pokynů dostaví na příslušné pracoviště Úřadu práce ČR v Karlovarském kraji a podepíší zde **„Dohodu o rekvalifikaci“**.

Na rekvalifikačních kurzech mají lektori povinnost průběžně **sledovat docházku účastníků**. Průběžná docházka účastníků projektu za daný měsíc musí být příslušnému Úřadu práce ČR doložena a potvrzena do pátého kalendářního dne následujícího měsíce na příslušném pracovišti Úřadu práce ČR v Karlovarském kraji.

Dodavatel je povinen při realizaci rekvalifikačních kurzů:

- * stanovit účastníkům rekvalifikace **studijní a výcvikové povinnosti**; prokazatelně je seznámit s předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a předpisy o požární ochraně mající vztah k rekvalifikaci; zajistit jejich bezpečnost a ochranu zdraví během celé rekvalifikace,

- * **vybavit** na svoje náklady účastníky rekvalifikace **nezbytnými ochrannými pracovními prostředky**, pokud to charakter jejich praktické přípravy vyžaduje. Tyto náklady zahrne dodavatel do kalkulace nákladů rekvalifikace,
- * **uzavřít pojištění pro případ své odpovědnosti za škodu na zdraví** způsobenou při rekvalifikaci. Náklady na toto pojištění zahrne dodavatel do kalkulace nákladů rekvalifikace dle ust. § 2 odst. 2 písm. c) vyhl. č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, v platném znění,
- * v průběhu rekvalifikace zajistit prokazatelnou **denní evidenci**:
 - docházky účastníků rekvalifikace
 - prováděné rekvalifikace minimálně v rozsahu: datum, téma, hodina začátku a konce, počet hodin, jméno osoby provádějící přípravu či ověření získaných znalostí a dovedností (např. třídní kniha),
- * **neprodleně, písemně nejpozději do osmi kalendářních dnů**, informovat příslušné pracoviště ÚP ČR v Karlovarském kraji, pokud:
 - účastník rekvalifikace nenastoupí na rekvalifikaci
 - účastník rekvalifikace neplní stanovené studijní a výcvikové povinnosti
 - účastník rekvalifikace porušuje předpisy či řády rekvalifikačního zařízení
 - nastanou další závažné skutečnosti, zejména překážky v rekvalifikaci
 - se účastník nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností,
- * neprodleně, písemně nejpozději do osmi kalendářních dnů, informovat příslušné pracoviště Úřadu práce ČR v Karlovarském kraji, **pokud vzniknou překážky**, které znemožní pokračování rekvalifikace,
- * předložit příslušnému pracovišti Úřadu práce ČR v Karlovarském kraji **písemný návrh na vypovězení dohody o rekvalifikaci s účastníkem rekvalifikace**, který neplní studijní a výcvikové povinnosti nebo porušuje předpisy a řády rekvalifikačního zařízení, a to nejpozději do osmi kalendářních dnů,
- * po ukončení rekvalifikace zaslat do 14 kalendářních dnů příslušnému pracovišti Úřadu práce ČR v Karlovarském kraji v **kopii třídní knihu, docházku a závěrečný protokol**, který bude minimálně obsahovat:
 - seznam účastníků rekvalifikace, kteří úspěšně ukončili rekvalifikaci, včetně čísel vydaných osvědčení o absolvování a kopii osvědčení

- informaci o absolvované části rekvalifikace účastníky, kteří rekvalifikaci nedokončili nebo ukončili neúspěšně,
- * **místa konání** v Karlovarském kraji,
- * **vyplnění hodnotícího dotazníku** účastníky rekvalifikačního kurzu nejpozději v den konání závěrečné zkoušky,
- * zajistí **konání závěrečné zkoušky a vydání kvalifikačních dokladů** úspěšným absolventům rekvalifikace. V případě rekvalifikačních kurzů dle profesních kvalifikací bude nedílnou součástí rekvalifikačních kurzů zkouška ověřující dosažení profesní kvalifikace dle Zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Absolventům rekvalifikace, kteří ukončí rekvalifikační kurz předčasně či neúspěšně, vydat potvrzení o absolvování části rekvalifikace.

Rekvalifikační kurzy jsou realizovány po dobu 20 měsíců (dle harmonogramu). V případě, že by tato doba byla delší nebo kratší, je třeba toto konzultovat s vedením Úřadu práce ČR a obdržet schválení od odboru 14 MPSV.

Rekvalifikacemi projde podle plánu minimálně 60 osob.

7.8 Společensky účelná pracovní místa vyhrazená

Společensky účelnými pracovními místy (SÚPM) vyhrazenými se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do **výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance** (konkrétního uchazeče o zaměstnání) přijatého na vyhrazené pracovní místo, 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.

Příspěvek na SÚPM vyhrazené může být poskytnut na základě ustanovení § 113 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a § 26 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců, a to pouze za dobu, kdy je SÚPM

vyhrazené obsazeno účastníkem projektu, maximálně dva měsíce před ukončením veřejné zakázky. Výše příspěvku vychází z obecných předpisů a směrnic pro Aktivní politiku zaměstnanosti (dále jen APZ) ÚP ČR, krajské pobočky v Karlových Varech.

V případě uzavření dohody na dobu kratší je nutný předchozí souhlas Úřadu práce ČR. Pracovní poměr musí být uzavřen na dobu delší o šest měsíců, než je poskytnut příspěvek na základě dohody.

Zaměstnavatel je povinen se řídit písemnými pokyny a informacemi pro poskytování příspěvků vydanými Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Karlových Varech. Zaměstnavatel **nesmí být příjemcem peněžních prostředků ze státního rozpočtu**, strukturálních fondů EU, popř. jiných programů a projektů EU na stejný účel a ani o tyto prostředky doposud nežádat.

Zaměstnavatelé mohou tyto příspěvky získat na základě písemné **Žádosti o příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené** pro uchazeče o zaměstnání. Úřad práce ČR je povinen předat příslušné formuláře zaměstnavateli nebo jim sdělit adresu vzdáleného přístupu. Zaměstnavatel si Žádost písemně podá na místně příslušného kontaktního pracoviště úřadu práce včetně povinných příloh. Vyhrazená společensky účelná pracovní místa mohou být obsazována pouze účastníky projektu, kteří náleží do skupiny uchazečů o zaměstnání dle § 33 Zákona o zaměstnanosti.

Po předložení žádosti a jejích příloh je příspěvek na společensky účelné pracovní místo vyhrazené **schvalován na poradě vedení** Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Karlových Varech.

V případě schválení příspěvků, uzavře Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, s jednotlivými zaměstnavateli dohody o vyhrazení společensky účelného pracovního místa a poskytnutí příspěvku, spolufinancovaného ze státního rozpočtu a Evropského sociálního fondu.

Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím, tudíž s nimi nelze uzavřít dohodu (viz § 107 zákona o zaměstnanosti).

V případě, že by byl ze strany zaměstnavatelů velký zájem o tento příspěvek, Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech, nejprve vytvoří seznam se jmény účastníků (důvodem je ověření, že se skutečně jedná o uchazeče o zaměstnání dle § 33

Zákona o zaměstnanosti) a seznam pracovních pozic u vybraných zaměstnavatelů k porovnání a odsouhlasení těchto pracovních míst v souladu s potřebami trhu práce.

Zaměstnavatelé mohou tyto příspěvky získat na základě písemné žádosti. Úřad práce ČR předá příslušné formuláře zaměstnavateli nebo mu zašle odkaz na stránky úřadu práce, kde si formuláře může stáhnout. Zaměstnavatel žádost podá včetně povinných příloh:

1. Doklad prokazující právní formu žadatele
2. Potvrzení, že zaměstnavatel nemá:
 - v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky
 - nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění
 - nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Potvrzení o nedoplatcích nemohou být ke dni podání žádosti starší 3 měsíců.

Potvrzení o nedoplatcích mohou žadatelé předložit sami nebo požádat Úřad práce ČR krajskou pobočku v Karlových Varech, aby podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda **nená zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.**

Pokud zaměstnavatel má některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno posečkání daně. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit. V případě, že zaměstnavatel je fyzickou osobou, musí být potvrzení vystavena jak „na jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“, tak i „na identifikační číslo“.

3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.
4. Charakteristika vyhrazovaných pracovních míst.

Mezi Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Karlových Varech a zaměstnavatelem účastníka projektu na podpořeném pracovním místě dojde k podpisu dohody. ÚP ČR je povinen v této dohodě **zavázat zaměstnavatele k dodržení podmínek dotovaného pracovního místa** v souladu se zákonem o zaměstnanosti, vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti a zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových

pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla) v platném znění. Pracovně právní vztah mezi zaměstnavatelem a umístěným účastníkem projektu se řídí ustanoveními zákoníku práce.

Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech zprostředkuje podpis pracovních smluv mezi zaměstnavatelem a účastníkem, který bude zaměstnán na podpořeném pracovním místě a jedno vyhotovení stejnopisu pracovní smlouvy včetně mzdového či platového výměru (není-li mzda či plat přímo uveden v pracovní smlouvě) předá do osmi dnů ode dne vzniku pracovního poměru zprostředkovatelce k ukončení evidence uchazeče o zaměstnání.

Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech zajistí soulad názvu pracovního místa jak v dohodě, tak na pracovní smlouvě, jakožto shodu data nástupu do pracovního poměru a data, od kterého bude zahájeno poskytování příspěvku.

Čerpání příspěvků na SÚPM vyhrazená jsou předmětem veřejnosprávních kontrol!

Příspěvek na SÚPM obdrží 30 osob.

7.9 Společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem samostatné výdělečné činnosti

Jedná se o společensky účelné pracovní místo zřízené po dohodě s úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti může být poskytnut na základě ustanovení § 113 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a § 25 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění jako jiný účelově určený příspěvek.

Podmínkou poskytnutí příspěvku je **udržet pracovní místo** vytvořené uchazečem o zaměstnání za účelem samostatně výdělečné činnosti **po dobu 12 měsíců**.

Veškeré záměry poskytnutí příspěvku jsou nejprve zkonzultovány s příslušným úřadem práce a referátem projektů EU, včetně účelu a využití vybavení pro daný podnikatelský záměr.

Příspěvek je určen pro uchazeče o zaměstnání, kteří dosud neobdrželi finanční příspěvek na zahájení podnikatelské činnosti. Účastníci projektu mohou tyto příspěvky získat na základě písemné žádosti. Pro poskytnutí příspěvku je nutné splnit zákonné

podmínky pro poskytnutí příspěvku specifikovaných v žádosti. Úřad práce ČR je povinen předat příslušné formuláře účastníkům a účastníci zajistí jejich písemné podání včetně povinných příloh:

1. Doklad o oprávnění k podnikání
2. Potvrzení, že žadatel nemá:
 - v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky
 - nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění
 - nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti

Potvrzení podle bodu 2. nemohou být ke dni podání žádosti starší 3 měsíce.

Potvrzení dle bodu 2. mohou žadatelé předložit sami nebo požádat Úřad práce ČR krajskou pobočku v Karlových Varech, aby podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pokud má žadatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout žadateli i v případě, bylo-li mu povoleno posečkání daně. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit. Potvrzení musí být vystavena „na jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“.

3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu
4. Podnikatelský záměr (osnova dle žádosti)
5. Vztah k objektu, ve kterém bude samostatná výdělečná činnost provozována (např. výpis z katastru nemovitostí, nájemní smlouva)
6. Vyjádření ošetřujícího lékaře o zdravotní způsobilosti výkonu samostatně výdělečné činnosti

Proplácení finančních prostředků bude vždy specifikováno v Dohodě o zřízení SÚPM pro výkon samostatně výdělečné činnosti.

Příspěvek na SÚPM (SVČ) obdrží 5 osob.

7.10 Aktivity při ukončení

Na konci každého měsíce musí příslušný projektový manažer vykázat svou činnost prostřednictvím měsíční zprávy a monitorovacích indikátorů, uzavřít vyúčtování příspěvků na cestovné a stravovacích poukázek a odeslat veškeré materiály ukončených běhů kurzů ke koordinátorovi na krajskou pobočku.

7.10.1 Proplácení příspěvků na cestovné

Jedná se o úhradu cestovného účastníkům projektu absolvujících vstupní den, pracovní diagnostiku, individuální poradenství a motivační kurz. V případě rekvalifikace je tento příspěvek proplácen příslušnou referentkou zaměstnanosti.

Tyto příspěvky lze hradit účastníkům na cestu **hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání aktivit a zpět**, pokud se tyto aktivity uskutečňují mimo obec bydliště uchazeče a zájemce o zaměstnání, a to ve výši 100% nákladů, které účastník vydá za cestovné. Příspěvek je poskytován po předložení cestovního dokladu z místa bydliště do místa konání aktivit a zpět. **Cestovné městskou hromadnou dopravou se neproplácí.** V případě, že účastník bude dojíždět z jiného místa, než z místa bydliště, lze mu cestovní doklady proplatit za předpokladu, že tak bude dohodnuto a schváleno předem úřadem práce.

Pro přiznání nároku na příspěvek na dopravu doloží účastník projektu doklad o místě bydliště (občanský průkaz nebo jiný doklad s vyznačením adresy bydliště). Pro prokázání nároku na proplácení jednotlivých nákladů na jízdné předloží účastník jednotlivé jízdenky z místa bydliště do místa konání aktivit a zpět. Manažerka projektu je povinna sledovat soulad těchto dokumentů s prezenčními listinami a jejich věcnou správnost. Příspěvek je účastníkovi proplácen pouze za dny, kdy se prokazatelně účastnil konaných aktivit na základě prezenční listiny.

V rámci proplácení příspěvku na dopravu je možné účastníkovi proplatit také cesty osobním automobilem, ale pouze za předpokladu, že účastník doloží, že do místa konání aktivit dojíždí z míst bez použitelné veřejné dopravy. Úřad práce musí tuto skutečnost předem schválit.

7.10.2 Monitoring

Monitorování je činnost, jejímž cílem je průběžně ověřovat řízení a plnění předmětu veřejné zakázky, tedy sledovat kvalitu, objem, výstupy a časové plnění harmonogramu.

V rámci monitorování jsou manažerem projektu dokládány zprávy sloužící kromě přehledu realizovaných činností a výstupů také i identifikaci možných rizik a poukázání na případné vzniklé problémy.

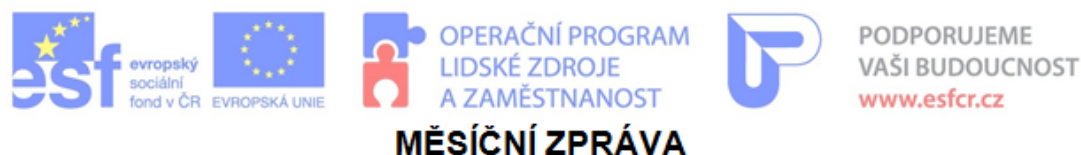
Provádí se takovým způsobem, kdy nadřízený manažerky projektu nebo jiný vedoucí navštíví její motivační kurz a o této návštěvě podá monitorovací zprávu.

7.10.3 Měsíční zpráva

Měsíční zpráva je vypracována vždy za jeden kalendářní měsíc a poté je do desátého kalendářního dne následujícího měsíce předána koordinátorovi projektu.

Manažerka projektu vždy za daný měsíc popíše průběh realizace projektu – plnění harmonogramu, naplňování indikátorů, průběh konaných informačních schůzek, vstupních dnů, motivačních kurzů, zajištění VPP, pracovní smlouvy, vyúčtování mzdových nákladů za předcházející měsíc, čerpání finančních prostředků, problémy objevující se postupně v průběhu realizace a kroky vedoucí k jejich odstranění apod. S každou měsíční zprávou jsou doloženy příslušné doklady.

Obrázek 14 Měsíční zpráva



MĚSÍČNÍ ZPRÁVA

V RÁMCI PROJEKTU NOVÝ ZAČÁTEK V KARLOVARSKÉM KRAJI

Kontaktní pracoviště	
Jméno a příjmení zhotovitele zprávy	
Měsíc/rok	

Název klíčové aktivity	
Období realizace aktivity	
Podrobně popište realizaci klíčové aktivity	

Zdroj: vnitřní dokumenty

7.10.4 Monitorovací návštěvy

Manažerka projektu může v průběhu realizace projektu namátkově bez předchozího oznámení provádět monitorovací návštěvy na informačních schůzkách, vstupních

dnech, motivačních kurzech, rekvalifikačních kurzech, poradenství, VPP a SÚPM vyhrazených či při podnikatelské činnosti OSVČ u jiných projektů. Z každé monitorovací návštěvy je vypracován zápis a pořízena fotodokumentace a jsou zaslány koordinátorovi projektu.

7.10.5 Monitorovací indikátory

Příslušný manažer projektu vyplňuje tzv. „monitorovací indikátory“, což je společná tabulka s počty osob procházejícími projektem v rozdělení na muže a ženy. Osoby se dále sledují podle věku a znevýhodnění (zdravotní nebo migranti). Tabulka je rozdělena na počet osob za sledované období, počet osob celkem a na počet osob, které procházejí jednotlivými aktivitami.

Tabulka 9 Počty uchazečů dle okresů (stav k 31. 3. 2014)

Název aktivity	Počet osob celkem Sokolov			Počet osob celkem Karlovy Vary			Počet osob celkem Cheb		
	Počet osob na aktivitě			Počet osob na aktivitě			Počet osob na aktivitě		
		Vstup	Úspěšně ukončené		Vstup	Úspěšně ukončené		Vstup	Úspěšně ukončené
Zařazeno na skupinovou akci ESF - informační schůzka	celkem	132	120	celkem	61	57	celkem	74	71
	muži	95	86	muži	44	40	muži	53	50
	ženy	37	34	ženy	17	17	ženy	21	21
Informační schůzka	celkem	131	87	celkem	46	44	celkem	74	50
	muži	95	60	muži	32	33	muži	53	35
	ženy	36	27	ženy	14	11	ženy	21	15
Pracovní diagnostika	celkem	85	76	celkem	44	42	celkem	48	48
	muži	58	51	muži	33	32	muži	33	33
	ženy	27	25	ženy	11	10	ženy	15	15
Motivační kurz	celkem	71	71	celkem	35	34	celkem	43	43
	muži	48	48	muži	28	27	muži	29	29
	ženy	23	23	ženy	7	7	ženy	14	14
Rekvalifikace	celkem	3	2	celkem	3	2	celkem	2	1
	muži	1	1	muži	1	0	muži	1	0
	ženy	2	1	ženy	2	2	ženy	1	1
VPP	celkem	71	69	celkem	24	24	celkem	43	28
	muži	48	46	muži	18	18	muži	29	18
	ženy	23	23	ženy	6	6	ženy	14	10
SÚPM vyhrazené	celkem	0	0	celkem	0	0	celkem	0	0
	muži	0	0	muži	0	0	muži	0	0
	ženy	0	0	ženy	0	0	ženy	0	0
SÚPM SVČ	celkem	0	0	celkem	1	1	celkem	0	0
	muži	0	0	muži	0	0	muži	0	0
	ženy	0	0	ženy	1	1	ženy	0	0

Zdroj: interní data

Tabulka 10 Monitorovací indikátory (stav k 31. 3. 2014)

Kód	Název indikátoru	Plánovaná hodnota	Průběžná hodnota - celkem Sokolov	Průběžná hodnota - celkem Karlovy Vary	Průběžná hodnota - celkem Cheb
V ý s t u p y					
07.41.00	Počet podpořených osob – celkem	260	87	44	50
<i>podle pohlaví</i>					
07.41.01	muži		60	33	35
07.41.02	ženy		27	11	15
07.41.06	počet podpořených osob - dlouhodobě nezaměstnaní		57	24	31
<i>podle věku</i>					
07.41.18	počet podpořených osob - mladí lidé 15-24 let		21	6	10
07.41.19	počet podpořených osob - starší pracovníci 55-64 let		8	6	5
<i>podle znevýhodnění</i>					
07.41.25	počet podpořených osob - menšiny		0	0	0
07.41.26	počet podpořených osob - migranti		0	0	0
07.41.27	počet podpořených osob - zdravotně znevýhodnění		7	4	0
07.41.28	počet podpořených osob - ostatní znevýhodněné skupiny		10	4	1
<i>podle vzdělání</i>					
07.41.40	počet podpořených osob - základní ISCED 1 a 2		68	25	36
07.41.41	počet podpořených osob - střední ISCED 3		19	18	13
07.41.42	počet podpořených osob - nástavbové studium ISCED 4		0	0	1
07.41.43	počet podpořených osob - vysokoškolské ISCED 5 a 6		0	1	0
V ý s l e d k y					
07.46.13	Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	230	71	36	44
<i>podle pohlaví</i>					
07.46.14	muži		48	27	29
07.46.15	ženy		23	9	15
Veřejně prospěšné práce - celkem					
	Počet VPP – pro muže	160	46	18	18
	Počet VPP – pro ženy		23	6	10
Společensky účelná pracovní místa zřízená za účelem samostatné výdělečné činnosti - celkem					
	Počet SÚPM SVČ – pro muže	5	0	0	0
	Počet SÚPM SVČ – pro ženy		0	1	0
Společensky účelná pracovní místa vyhrazená - celkem					
	Počet SÚPM vyhrazených – pro muže	30	0	0	0
	Počet SÚPM vyhrazených – pro ženy		0	0	0

Zdroj: interní data

Tabulka 11 Procentní úspěšnost jednotlivých kontaktních pracovišť

Procentní úspěšnost	Celkem	Sokolov	Karlovy Vary	Cheb
Zařazených do projektu	248	48,4	23,0	28,6
Informační schůzka	181	48,1	24,3	27,6
Pracovní diagnostika	166	45,8	25,3	28,9
Motivační kurz	148	48,0	23,0	29,1
Rekvalifikace	5	40,0	40,0	20,0
VPP	121	57,0	19,8	23,1

Zdroj: vlastní zpracování

Z uvedené tabulky je vidět, že na kontaktním pracovišti Sokolov je úspěšnost skoro dvojnásobná, tj. v podstatě stejná jako na kontaktních pracovištích Cheb a Karlovy Vary dohromady.

Otázkou tedy je, čím je toto způsobeno. Projektová manažerka ze Sokolova používá odlišný přístup k výběru uchazečů (tento přístup je popsán v kapitole osm). Další vliv může mít vysoká nezaměstnanost v okrese Sokolov a tudíž větší chuť lidí pracovat (viz. tabulka č. 6)

8 Návrh pro zlepšení budoucích projektů

Po prostudování postupu provedení zájemců projektem vidí autorka velký nedostatek hlavně v první fázi, tj. ve výběru uchazečů. V roce 2011 prošly úřady práce zásadní reorganizací. Před rokem 2011 měla zprostředkovatelka zaměstnání ve své skupině cca 500 uchazečů o zaměstnání, kterým se v pravidelných termínech věnovala. Od roku 2012 má zprostředkovatelka ve své skupině cca 1 000 uchazečů o zaměstnání a vzhledem k takto vysokému počtu není možné kvalifikovaně a kvalitně poskytovat těmto uchazečům o zaměstnání poradenství ve věci volby a hledání vhodného zaměstnání. Každý projekt je časově omezen, projektové aktivity jsou plánovány v pravidelných termínech, a tudíž je velmi obtížné vybrat do projektu vhodné uchazeče o zaměstnání a zároveň plnit podmínky stanovené projektem (délka evidence, vzdělání, sociální a finanční situace, aj.).

Projektový manažer referátu projektu EU pracuje s takto vybranou skupinou v dalších aktivitách (pracovní diagnostika, motivační kurz, umístění do zaměstnání). Velmi často se stává, že uchazeči o zaměstnání, kteří byli vybráni oddělením zprostředkování, projdou projektovými aktivitami a do zaměstnání již nenastoupí. Ve většině případů se jedná o „neumístitelné“ uchazeče. Autorka proto navrhuje změnu při výběru účastníků projektu do projektových aktivit. Aktivita výběru účastníků projektu ze skupiny uchazečů o zaměstnání se přenesse na projektového manažera. Projektový manažer je v nepřetržitém kontaktu se subjekty, které mají zájem o zaměstnance z projektu a žádají o financování takto vzniklých mzdových nákladů.

V praxi je běžné, že obce, města a jiné organizace vedou svou vlastní databázi osob, které se u nich ptali na možnost pracovního uplatnění. Jsou to většinou osoby vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání. Těmto osobám však ÚP vzhledem k současné situaci na trhu práce nabídne pracovní nabídku pouze sporadicky a ony, navzdory neustálému hledání, práci najít nemohou. Proto pravidelně obchází právě takové organizace a na práci se ptají. Z jejich přístupu lze vidět, že takoví lidé nabídnutou šanci nepromarní.

Oslovené obce nebo organizace odešlou na ÚP seznam osob zajímajících se aktivně o práci. Manažer projektu následně tento seznam ověří s databází úřadu práce, zda tyto osoby jsou skutečně vedeny v evidenci, jsou vedeny alespoň pět měsíců či plní některou z uvedených podmínek vstupu do projektu a mají ukončené základní vzdělání. Seznam

osob, které vyhovují podmínkám cílové skupiny, se zašle zpět obcím nebo organizacím, které musí potvrdit, že s vybranými osobami souhlasí.

Takto vybraný uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci ÚP bude osloven telefonicky či písemně projektovým manažerem nebo zprostředkovatelkou zaměstnání, následně bude vyzván k osobní schůzce, kde převezme Doporučení do projektu a další s tím související dokumenty. Následuje klasický postup podle metodiky.

Navrhovaný postup minimalizuje počet nesplněných indikátorů, tedy osob, které vstoupí do projektu, využijí výhod, které projekt v průběhu projektových aktivit nabízí (stravenky, proplacené jízdné, poradenství odborníků) a do zaměstnání již nenastoupí (doloží zdravotní důvody, nastoupí na jiné pracovní místo, bojkotují další spolupráci).

Do projektu budou vybírání převážně uchazeči o zaměstnání, kteří projevují soustavně a prokazatelně zájem o práci a zaměstnavatel s nimi má pozitivní zkušenosti.

Další problém se týká spíše interní organizace na krajské pobočce úřadu práce ČR. Dosavadní praxe je taková, že projektový manažer, jehož projekt končí, zároveň končí i v pracovním poměru na Úřadu práce ČR. Úřad práce tak ztrácí kvalifikované zaměstnance s praxí, neboť jim nemůže nabídnout perspektivu stálého zaměstnání a často se tak stává, že projektový manažer před uplynutím pracovního poměru na dobu určitou odchází na jinou pracovní pozici.

Když se realizace projektu chýlí ke konci, ubývá množství práce daného projektového manažera. Projekty jsou z personálního hlediska předimenzované, realizovat projekty je možné i s menší kapacitou pracovních sil. Z hlediska úspornosti a efektivnosti bych navrhla, aby projektový manažer nekončil, ale průběžně začal připravovat dokumentaci pro další navazující projekt a pak plynule přešel do nového projektu s tím, že již bude mít zkušenosti z předchozího projektu.

Každý projekt, který byl v Karlovarském kraji realizován, měl vždy velmi podobný projekt navazující, proto si autorka myslí, že navržený postup by byl výkonnější i logičtější a mnohem úspornější (vstupní náklady s výběrem nových zaměstnanců, náklady na zaškolení nových pracovních sil do projektových aktivit).

Podle všech dostupných zdrojů je Česko v čerpání peněz z evropských fondů za období 2007 až 2013 nejhorší v rámci celé EU. „*Jen za loňský rok Česká republika „přišla“ o deset miliard korun*“ [29]. I když se na tomto stavu Operační program Lidské zdroje

a zaměstnanosti nepodílí, při správně vypracované a použité metodice by mohlo Ministerstvo práce a sociálních věcí působit jako vzor a ostatní ministerstva, která mají s čerpáním problémy, by se mohly poučit.

Závěr

Nezaměstnaných je v České republice přes 600 tisíc a stát pro ně může neustále hledat nové možnosti uplatnění, nabízet rekvalifikace nebo je začlenit do projektů realizovaných z finančních prostředků Evropské Unie.

Většina nezaměstnaných se nedostala do této situace vlastní vinou, tento stav jim způsobuje ztrátu kvalifikace, někdy i trauma, zbavuje je pracovních návyků a největší tíhu nese jejich rodina.

Další skupinou nezaměstnaných jsou osoby, které využívají nemotivačně nastaveného systému sociální podpory obyvatelstva a o práci ve své podstatě zájem nemají. V těchto případech dochází ke zneužívání výhod nabízených projekty.

V české republice podle různých zpráv nových pracovních míst přibývá, ovšem Karlovarského kraje se toto netýká, a ani zdaleka to neznamená, že by se situace na trhu práce obrátila brzy k lepšímu. Tento obrat se dá očekávat až na konci letošního roku, či spíše na začátku roku příštího.

Práci bylo zjištěno, že projekt „Nový začátek v Karlovarském kraji“ je velice přínosný, hlavně pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci dlouhou dobu a mají pouze základní vzdělání. Tito uchazeči jsou klasicky velmi obtížně umístitelní a ani vznik nových pracovních míst pro takto nekvalifikované pracovníky není v zájmu zaměstnavatelů.

Proto jsou projekty financované z evropských fondů vhodným řešením. Uchazeči nastoupí do práce, obnoví si své pracovní návyky, začnou státu alespoň část do nich vložených prostředků vracet na daních a i jejich rodině se uleví od velkého problému.

Seznam tabulek:

Tabulka 1 Rozpočtové platby nebo příjmy jako procento HDP Evropské unie	12
Tabulka 2 Vývoj výdajů na strukturální fondy.....	13
Tabulka 3 Cíle, strukturální fondy a nástroje 2007 - 2013	16
Tabulka 4 Rozdělení finančních prostředků	16
Tabulka 5 Přidělené finanční prostředky státům EU.....	25
Tabulka 6 Nezaměstnanost k 31. 12. 2013 a 31. 3. 2014.....	39
Tabulka 7 Vazby mezi jednotlivými osami	48
Tabulka 8 Přehled čerpání finančních prostředků	56
Tabulka 9 Počty uchazečů dle okresů (stav k 31. 3. 2014).....	77
Tabulka 10 Monitorovací indikátory (stav k 31. 3. 2014).....	78
Tabulka 11 Procentní úspěšnost jednotlivých kontaktních pracovišť.....	78

Seznam obrázků:

Obrázek 1 Evropská unie, časová osa.....	11
Obrázek 2 Rozdělení prostředků politiky soudržnosti na 3 cíle pro roky 2007-2013	15
Obrázek 3 Členění fondů.....	19
Obrázek 4 Programy na nadcházející programové období	21
Obrázek 5 Strategické cíle	31
Obrázek 6 Skladba prioritní osy	34
Obrázek 7 Rozdělení operačních programů.....	35
Obrázek 8 Mapka Karlovarského kraje	38
Obrázek 9 Rozložení nezaměstnanosti v ČR k 31. 3. 2014	40
Obrázek 10 Organizační struktura krajské pobočky v Karlových Varech	41
Obrázek 11 Výše finančních příspěvků na nástroje APZ	57
Obrázek 12 Schéma průběhu projektu	60
Obrázek 13 Program motivačního kurzu.....	64
Obrázek 14 Měsíční zpráva	76

Použité zdroje a literatura

- [1] Fontaine, Pascal. *Evropa ve 12 lekcích*. Evropská unie, 2010, 80 s., ISBN 978-92-79-17501-5
- [2] Marek, Dan., Kantor, Tomáš. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. 2. aktualizované a doplněné vydání, Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2009, 215 s., ISBN 978-80-87029-56-5
- [3] European Commission, Regional Policy DG. *Práce pro regiony, Regionální politika EU 2007 – 13*. 1. vydání, CEC: DG REGIO, 2008, 33 s., ISBN 92-79-03772-2
- [4] *Průvodce fondy Evropské unie*. Praha: Odbor vnějších vztahů, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, [2006]. 237 s. ISBN 80-239-6891-2.
- [5] *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost 2007 – 2013*. [online], Revize č. 3, [cit. 2. 3. 2014] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz>
- [6] Wallace, Helen., Pollack, Mark A. and Young, Alasdair R. *Policy-Making in the European Union*. 6 vydání, Oxford University Press, 2010, 640 s. ISBN 978-0-19-954482-0
- [7] Pinder, John., and Usherwood, Simon. *The European Union: A Very Short Introduction*. Oxford University Press, 2013, 208 s., ISBN 978-0-19-968169-3
- [8] *Making It Work: the European Social Fund 9th Report of Session 2009-10: Vol. 1 Report*, Stationery Office, 2010, 62 s., ISBN 978-0108459849
- [9] *Evropská unie*. [online] Historie Evropské unie, [cit. 20. 2. 2014] Dostupné z: http://europa.eu/about-eu/eu-history/index_cs.htm
- [10] *Strukturální fondy*. [online] Informace o fondech EU, [cit. 20. 2. 2014] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU>
- [11] *Euroskop.cz*. [online] Encyklopedie EU, [cit. 20. 2. 2014] Dostupné z: <https://www.euroskop.cz/282/sekce/a-b/>

- [12] *ISAP-Cesty do Evropské unie*. [online] Zásady regionální politiky České republiky, [cit. 24. 2. 2014] Dostupné z: <https://isap.vlada.cz/dul/cesty.nsf/7f723857997b924bc1257926004bd509/b6b7c3cf3df555588025686d00433699?OpenDocument>
- [13] *EurActiv*. [online] Evropský fond regionálního rozvoje, [cit. 24. 2. 2014] Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/index.php?id=evropsky-fond-regionalniho-rozvoje>
- [14] *EurActiv*. [online] Kohezní fond, [cit. 24. 2. 2014] Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/kohezni-fond>
- [15] *Strukturální fondy*. [online] Příprava období 2014 - 2020, [cit. 27. 2. 2014] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU>
- [16] *Strukturální fondy*. [online] Příprava programů pro programové období 2014 - 2020, [cit. 27. 2. 2014] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Kohezni-politika-EU/Operacni-programy>
- [17] *Evropský sociální fond*. [online] Co je ESF?, [cit. 27. 2. 2014] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=cs>
- [18] *Evropský sociální fond*. [online] ESF v období 2014 - 2020, [cit. 28. 2. 2014] Dostupné z: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=62&langId=cs>
- [19] *Strukturální fondy*. [online] Národní strategický referenční rámec, [cit. 2. 3. 2014] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Narodni-strategicky-referencni-ramec>
- [20] *Strukturální fondy*. [online] Národní strategický referenční rámec, [cit. 6. 3. 2014] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/c81992d9-a5a7-4382-a859-a7ec13e9d654/Narodni-strategicky-referencni-ramec-CJ-cervenec>
- [21] *Strukturální fondy*. [online] Operační programy, [cit. 2. 3. 2014] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Informace-o-fondech-EU/Operacni-programy>
- [22] *Krajský úřad karlovarského kraje*. [online] [cit. 16. 4. 2014] Dostupné z: http://www.kr-karlovarsky.cz/krajsky-urad/cinnosti/Stranky/EU/OP-lids-zdroje/pers_audit.aspx

- [23] *Strukturální fondy*. [online] Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, [cit. 2. 3. 2014] Dostupné z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>
- [24] *Aplikace modelu CAF 2006*. [online] Společný hodnotící rámec CAF 2006 v Karlovarském kraji, [cit. 16. 4. 2014] Dostupné z: <http://www.caf-kk.cz/cz/>
- [25] *Evropský sociální fond*. [online] Nový začátek v Karlovarském kraji, [cit. 13. 3. 2014] Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/novy-zacatek-v-karlovarskem-kraji>
- [26] *Směrnice generální ředitelky ÚP č. 2/2014* Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR
- [27] Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění
- [28] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění
- [29] *EurActiv*. [online] Česko je v čerpání peněz z evropských fondů nejhorší v EU, [cit. 16. 4. 2014] Dostupné z: <http://www.euractiv.cz/regionalni-rozvoj/clanek/cesko-je-v-cerpani-penez-z-evropskych-fondu-nejhorsiv-eu-011539>
- [30] *Český statistický úřad*. [online] Statistická ročenka Karlovarského kraje 2013 [cit. 15. 4. 2014] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/krajpubl/411011-13-r_2013-xk

Seznam příloh

Příloha A Dohoda na účasti na projektu.....	88
Příloha B Nabídka zařazení do pracovní diagnostiky	92
Příloha C Nabídka zařazení do motivačního kurzu.....	94
Příloha D Hodnotící dotazník.....	96
Příloha E Vstupní školení o BOZP a požární ochraně	97
Příloha F Osvědčení.....	98



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

DOHODA o účasti v projektu **Nový začátek v Karlovarském kraji**

č. CZ.1.04/2.1.00/70.00026

Česká republika - Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Karlových Varech

sídlo: Karlovo náměstí 1359/1, 128 01 Praha 2

zastupující osoba: XXX, ředitel krajské pobočky v Karlových Varech

identifikační číslo: 72496991

(dále též jen "Úřad práce") na straně jedné

a

uchazeč o zaměstnání:

titul, jméno, příjmení:

státní občanství:

rodné číslo:

bydliště:

(dále též "účastník projektu" či „klient“) na straně druhé.

uzavírají tuto dohodu o účasti v projektu:

Článek I Předmět a účel dohody

Předmětem této dohody je účast klienta v aktivitách, které jsou nabízeny v rámci projektu „Nový začátek v Karlovarském kraji“, který je realizován Úřadem práce ČR, krajskou pobočkou v Karlových Varech. Projekt Nový začátek v Karlovarském kraji obsahuje pro klienta tyto aktivity:

- Vstupní modul
- Pracovní diagnostika
- Motivační kurz
- Individuální poradenství
- Zprostředkování nového uplatnění na trhu práce (tj. vyhledávání vhodného zaměstnání s možností mzdového příspěvku např. veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa nebo pomoc při zahájení podnikání)

Účelem této dohody je zprostředkování konkrétního uplatnění na trhu práce pro účastníka projektu v podobě pracovněprávního vztahu, včetně nástupu do pracovního poměru podpořeného nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa vyhrazená), případně zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Náklady na aktivity projektu jsou hrazeny z regionálního individuálního projektu v souladu s §120 odst. 1 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, č. CZ.1.04/2.1.00/70.00026 –

NOVÝ ZAČÁTEK V KARLOVARSKÉM KRAJI

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Nový začátek v Karlovarském kraji, z toho je 85% hrazeno z Evropského sociálního fondu a 15% ze státního rozpočtu ČR.

Článek II Doba trvání této dohody a její zánik

1. Tato dohoda je platná a účinná ode dne jejího podpisu oběma smluvními stranami, téhož dne začíná účast klienta v projektu. Tato dohoda se sjednává na dobu do splnění jejího účelu, nejdéle však na dobu do ukončení výše uvedeného projektu.
2. Účast klienta v projektu končí splněním účelu této dohody. V případě absolvování rekvalifikačního kurzu končí účast klienta v projektu uplynutím 60. kalendářního dne od ukončení rekvalifikačního kurzu, nebyl-li splněn účel dohody.
3. Úřad práce může vypovědět tuto dohodu v případě, že účastník projektu bez vážných důvodů podle § 5 písm. c) zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti), nenastoupí na dané aktivity projektu nebo se neúčastní aktivit projektu ve stanoveném rozsahu.
4. Úřad práce vypoví tuto dohodu, jestliže účastník projektu přestane být v průběhu projektu uchazečem o zaměstnání.
5. Účastník projektu může tuto dohodu vypovědět pouze z vážných důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
6. Výpověď musí být ve všech případech písemná a musí být doručena druhé straně. Výpovědní lhůta činí 5 dní a počíná běžet dnem následujícím po dni doručení písemné výpovědi.

Článek III Práva a povinnosti účastníka

1. Účastník projektu se zavazuje:
 - a) zúčastňovat se všech aktivit projektu, které mu budou v projektu navrženy,
 - b) dodržovat předpisy, řády a pokyny členů realizačního týmu projektu,
 - c) dodržovat předpisy, řády a pokyny odborných, případně i dalších zařízení, ve kterých budou probíhat aktivity projektu,
 - d) neprodleně, nejpozději do 8 kalendářních dnů, oznámit Úřadu práce ČR důvody, které mu brání v účasti na projektu,
 - e) aktivně se podílet na vyhledávání zaměstnání, spolupracovat v této souvislosti se členy realizačního týmu projektu,
 - f) přijmout v rámci projektu nabízené vhodné pracovní místo, nebudou-li mu v tom bránit vážné důvody; za vážné důvody se považují důvody uvedené v § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
2. Účastník projektu souhlasí se zveřejňováním své fotografie pro potřeby publicity projektu.
3. Účastník projektu je povinen se před zahájením pracovní diagnostiky dostavit k podpisu Nabídky zařazení do poradenské činnosti v rámci OP LZZ.
4. V případě účasti na Motivačním kurzu je účastník projektu povinen se před zahájením motivačního kurzu dostavit k podpisu Nabídky zařazení do poradenské činnosti v rámci OP LZZ.
5. V případě účasti na rekvalifikaci je účastník projektu povinen se před zahájením rekvalifikace dostavit k podpisu Dohody o rekvalifikaci v rámci OP LZZ. Při rekvalifikaci je účastník projektu povinen se podrobit závěrečnému ověření získaných znalostí a dovedností. Účastník projektu je povinen si zajistit lékařské potvrzení o zdravotní způsobilosti k výkonu pracovní činnosti, na kterou se bude v rámci projektu rekvalifikovat, pokud je lékařské vyšetření při dané rekvalifikaci vyžadováno. Lékařské

NOVÝ ZAČÁTEK V KARLOVARSKÉM KRAJI

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

potvrzení je nutné doložit odpovědnému pracovníkovi Úřadu práce nejpozději při podpisu Dohody o rekvalifikaci. Bez doložení potřebného lékařského potvrzení není absolvování rekvalifikace možné.

6. Účastník projektu bude pravdivě a včas informovat pověřené pracovníky Úřadu práce o veškerých nákladech, které mu v souvislosti s účastí na projektu vzniknou a bude řádně dokládat všechny doklady nutné k administraci a vyplácení přímé podpory. Tyto doklady je povinen předložit odpovědnému pracovníkovi nejpozději do 30 kalendářních dní po ukončení jednotlivé aktivity. Na pozdější doručení nebude brán zřetel a dotčené náklady nebudou proplaceny.

Článek IV Povinnosti Úřadu práce

1. Pověřeni pracovníci a externí spolupracovníci projektu budou účastníku projektu poskytovat veškeré relevantní informace, které se týkají jeho účasti v projektu.
2. Pověřeni pracovníci se zavazují vyhledávat pro účastníka projektu vhodná pracovní místa.
3. Pověřeni pracovníci budou účastníku projektu poskytovat osobní asistenci a poradenství při aktivním hledání zaměstnání a další poradenskou pomoc.
4. Úřad práce se zavazuje nakládat s osobními údaji účastníka projektu v souladu se zákonem č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

Článek V Podmínky vyplácení přímé podpory

1. Účastník projektu má nárok na vyplácení přímé podpory určené na úhradu nákladů spojených s jeho účastí na aktivitách projektu. Jedná se o dále uvedené náklady spojené s dopravou, náklady na stravné a na vydání lékařských potvrzení.
2. Náklady spojené s dopravou mohou být uhrazeny výhradně u aktivit, jimiž jsou pracovní diagnostika, motivační kurz a rekvalifikace, a to při splnění následujících podmínek. Základní podmínkou je řádná účast na aktivitě v den, v němž byla jízda uskutečněna. Proplaceny mohou být výhradně náklady na dopravu z místa bydliště na místo konání aktivity projektu a zpět do místa bydliště, a to pouze prostřednictvím prostředků meziměstské hromadné dopravy (nelze proplácet jízdy městskou hromadnou dopravou). Místem bydliště se rozumí místo trvalého bydliště klienta, nebude-li mezi klientem a Úřadem práce písemně ujednáno jinak. Náklady vynaložené na dopravu musí být prokázány jízdenkou, z níž bude patrné datum uskutečnění jízdy, odkud kam byla jízda uskutečněna a cena jízdného. V případě nákladů spojených s dopravou na rekvalifikaci mohou být prostřednictvím dohody o rekvalifikaci podmínky nároku stanoveny odchylně.
3. Nárok na stravné (v podobě stravenky v hodnotě 70,- Kč) vzniká při účasti na motivačním kurzu v případě účasti 4 hodin denně.
4. Nárok na proplacení výdajů na lékařské potvrzení vzniká při povinnosti účasti na rekvalifikaci, pokud účast je podmíněna lékařským potvrzením. Příspěvek bude proplácen přímo lékařem, který prohlídku vykonal, a to na základě jím vystavené faktury. Tento příspěvek je limitován částkou ve výši 125,- Kč na jedno lékařské potvrzení, v případě osoby zdravotně postižené částkou ve výši 189,- Kč.
5. Účastník projektu je povinen předložit všechny relevantní doklady, které se k výplatě přímé podpory vztahují.
6. Výplata přímé podpory jednotlivých aktivit bude vyplácena vždy do 30 dní po předložení podkladů k vyplácení přímé podpory. Výjimku tvoří výplata nároku na stravné, jež bude realizována předáním stravenky klientovi, a to každý den po ukončení motivačního kurzu v délce 4 hodiny.

NOVÝ ZAČÁTEK V KARLOVARSKÉM KRAJI

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Článek VI Závěrečné ujednání

1. Obě strany prohlašují, že tuto dohodu uzavřely ze svobodné vůle, že se seznámily s jejím obsahem, a že jejimu obsahu porozuměly.
2. Účastník projektu prohlašuje, že se před podpisem dohody důkladně seznámil s obsahem a smyslem jeho účasti v projektu „Nový začátek v Karlovarském kraji“, a že si je vědom všech povinností, které pro něho z účasti ve výše jmenovaném projektu vyplývají.
3. Tato dohoda je sepsána ve 4 stejnopisech, z nichž všechny mají platnost originálu. Účastník projektu obdrží jedno vyhotovení, Úřad práce 3 vyhotovení.

V Sokolově dne

.....
uchazeč o zaměstnání

.....
XXX
ředitel krajské pobočky v Karlových Varech
Úřad práce České republiky

Za Úřad práce vyřizuje: XXX
Telefon: +420123456789
RIP

NOVÝ ZAČÁTEK V KARLOVARSKÉM KRAJI

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

NABÍDKA

zařazení do poradenské činnosti v rámci OP LZZ
č. SOA-YR-43/2014/ č. projektu: CZ.1.04/2.1.00/70.00026

Zn.: SOA-YR-43/2014

Čj.:

Úřad práce České republiky - Krajská pobočka v Karlových Varech - Kontaktní pracoviště Sokolov nabízí poskytnutí poradenské činnosti ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce

paní/panu: XXX

rodné číslo:

bydliště:

1. Forma poradenství a obsah poradenské činnosti:

Pracovní diagnostika – poradenský program, který s využitím komplexních odborných diagnostických metod směřuje k optimálnímu využití potenciality člověka při jeho uplatnění.

1. návštěva - seznámení s PD a vyplňování dotazníků
2. návštěva - pohovor s psychologem + doplnění
3. návštěva - rozbor výstupní zprávy pro klienta + předání

2. Poradenskou činnost zabezpečuje:

břz – vzdělávací akademie s.r.o., Provaznická 425/16, 352 02 Cheb (dále jen „odborné zařízení“)

3. Rozsah poradenské činnosti: 10 hodin

4. Termín provedení poradenské činnosti:

zahájení: 28.2.2014 v 9:00 hod

3.3.2014 ve 13:00 hod

ukončení: 7.3.2014 v 9:00 hod

5. Místo konání poradenské činnosti:

břz – vzdělávací akademie s. r. o., Pionýrů 1614, 356 01 Sokolov, případně další místa určená odborným zařízením

6. Způsob provedení poradenské činnosti:

Práce s účastníky poradenství v určené dny v týdnu.

7. V případě přijetí této nabídky úřad práce uhradí odbornému zařízení náklady za provedení poradenské činnosti.

8. Dále Vám budou uhrazeny náklady za prokázané jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání poradenské činnosti a zpět až do výše 300,00 Kč celkem. Náklady budou uhrazeny do 30 kalendářních dnů po Vašem předloženém vyúčtování.

9. Účastník poradenské činnosti souhlasí se zpracováním svých osobních dat, uvedených v této nabídce, pro potřeby projektu, v rámci kterého absolvuje poradenskou činnost.

10. Náklady na poradenskou činnost jsou hrazeny z prostředků státního rozpočtu České republiky (15%) a Evropského sociálního fondu (85%).

V Sokolově dne 28. 2. 2014

XXX
ředitel krajské pobočky v Karlových Varech
Úřad práce České republiky

Vyjádření uchazeče o zaměstnání k nabídce č. SOA-YR-43/2014 / č. projektu: CZ.1.04/2.1.00/70.00026

Souhlasím se zařazením do poradenské činnosti dle všech bodů nabídky.

Souhlasím se zpracováním svých osobních dat, uvedených v této nabídce, pro potřeby projektu, v rámci kterého absolvuji poradenskou činnost.

Jsem si vědom(a), že jsem povinen/povinna dodržovat předpisy, řády a pokyny odborného zařízení ve všech akcích prováděných v rámci poradenské činnosti.

Jsem si vědom(a), že jsem povinen/povinna oznámit úřadu práce a odbornému zařízení nejpozději do 8 kalendářních dnů překážky, které mi brání v účasti na poradenské činnosti.

Zavazuji se předložit vyúčtování jízdních výdajů, a to nejpozději do 30 kalendářních dnů po ukončení poradenské činnosti. Pozdější vyúčtování nebude úřadem práce proplaceno.

Jsem si vědom(a), že poradenská činnost je realizována v rámci Regionálního individuálního projektu a financována z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

V Sokolově dne 28. 2. 2014

XXX

Za Úřad práce vyřizuje: XXX

Telefon: +420123456789



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

NABÍDKA

zařazení do poradenské činnosti v rámci OP LZZ
č. SOA-YR-60/2014 / č. projektu: CZ.1.04/2.1.00/70.00026

Zn.: SOA-YR-60/2014

Čj.:

Úřad práce České republiky - krajská pobočka v Karlových Varech - Kontaktní pracoviště Sokolov nabízí poskytnutí poradenské činnosti ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce

paní/panu: XXX

rodné číslo:

bydliště:

1. Forma poradenství a obsah poradenské činnosti:

Motivační kurz - poradenský program pro účastníky projektu Nový začátek v Karlovarském kraji.

- trh práce, aktivní politika zaměstnanosti – formy příspěvků, veřejně prospěšné práce, SÚPM
- pracovní právní předpisy, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, finanční gramotnost
- informace o portálu MPSV, strukturovaný životopis, přijímací pohovor
- vyplnění hodnotícího dotazníku, předání osvědčení o absolvování motivačního kurzu, zakončení motivačního kurzu

2. Poradenskou činnost zabezpečuje:

Úřad práce ČR, Krajská pobočka v Karlových Varech, Závodní 385/98, 360 01 Karlovy Vary 1 (dále jen „odborné zařízení“).

3. Rozsah poradenské činnosti: 20 hodin

4. Termín provedení poradenské činnosti:

zahájení: 17. 3. 2014 v 8:00 hod

ukončení: 21. 3. 2014

5. Místo konání poradenské činnosti:

Úřad práce České republiky, Kontaktní pracoviště Sokolov, Jednoty 654, 356 01 Sokolov 1, případně další místa určená odborným zařízením.

6. Způsob provedení poradenské činnosti: Denní práce s účastníky poradenství

7. V případě přijetí této nabídky úřad práce uhradí odbornému zařízení náklady za provedení poradenské činnosti.

8. Dále Vám budou uhrazeny náklady za prokázané jízdní výdaje na cestu hromadnými dopravními prostředky z místa bydliště do místa konání poradenské činnosti a zpět až do výše 600,00 Kč celkem. Náklady budou uhrazeny do 30 kalendářních dnů po Vámi předloženém vyúčtování.

10. Účastník poradenské činnosti souhlasí se zpracováním svých osobních dat, uvedených v této nabídce, pro potřeby projektu, v rámci kterého absolvuje poradenskou činnost.

11. Náklady na poradenskou činnost jsou hrazeny z prostředků státního rozpočtu České republiky (15%) a Evropského sociálního fondu (85%).

V Sokolově dne 17. 3. 2014

XXX

ředitel krajské pobočky v Karlových Varech
Úřad práce České republiky



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Vyjádření uchazeče o zaměstnání k nabídce č. SOA-YR-60/2014 / č. projektu: CZ.1.04/2.1.00/70.00026

Souhlasím se zařazením do poradenské činnosti dle všech bodů nabídky.

Souhlasím se zpracováním svých osobních dat, uvedených v této nabídce, pro potřeby projektu, v rámci kterého absolvuji poradenskou činnost.

Jsem si vědom(a), že jsem povinen/povinna dodržovat předpisy, řády a pokyny odborného zařízení ve všech akcích prováděných v rámci poradenské činnosti.

Jsem si vědom(a), že jsem povinen/povinna oznámit úřadu práce a odbornému zařízení nejpozději do 8 kalendářních dnů překážky, které mi brání v účasti na poradenské činnosti.

Zavazuji se předložit vyúčtování jízdních výdajů a to nejpozději do 30 kalendářních dnů po ukončení poradenské činnosti. Pozdější vyúčtování nebude úřadem práce proplaceno.

Jsem si vědom(a), že poradenská činnost je realizována v rámci Regionálního individuálního projektu a financována z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

V Sokolově dne 17. 3. 2014

XXX

Za Úřad práce vyřizuje: XXX

Telefon: +420123456789



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

HODNOTÍČÍ DOTAZNÍK

pro Motivační kurz

Sokolov

termín konání:

Jméno a příjmení účastníka:

Chtěli bychom Vás požádat o hodnocení výše absolvovaného motivačního kurzu v rámci projektu „Nový začátek v Karlovarském kraji“.

U prvních tří kritérií prosím zakroužkujte bodové hodnocení podle stupnice:
1 – výborné; 2 – dobré; 3 – nevyhovující

1) Odborná úroveň kurzu/výuky: 1 2 3

2) Odborná úroveň lektora: 1 2 3

3) Úroveň technického zázemí (vybavení a zařízení učeben): 1 2 3

4) Kvalita výukových materiálů: 1 2 3

5) Pomůže Vám motivační kurz k lepšímu uplatnění na trhu práce? ano / ne

▪ Jak?.....

6) Máte nějaké návrhy pro zlepšení výuky v kurzu? ano / ne

▪ Jaké?.....

6) Splnil tento kurz Vaše očekávání? 1 2 3

Děkujeme Vám za Váš čas a vyplnění tohoto dotazníku.

NOVÝ ZAČÁTEK V KARLOVARSKÉM KRAJI

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky.



Úřad práce České republiky - Krajská pobočka v Karlových Varech

OSVĚDČENÍ O ABSOLVOVÁNÍ MOTIVAČNÍHO KURZU

.....

datum narození:|

absolvoval vzdělávací program v projektu Nový začátek v Karlovarském kraji:
Motivační kurz

Kurz proběhl v období od 17. 3. 2014 do 21. 3. 2014

v délce 20 vyučovacích hodin

z toho vyčleněno - na teoreticko-praktickou výuku 20 vyučovacích hodin

Vzdělávací program obsahoval tyto předměty (tematické celky):

- aktivní politika zaměstnanosti
- evropský sociální fond
- portál MPSV
- osobní portfolio
- přijímací pohovor
- pracovněprávní problematika
- základy finanční gramotnosti

**Jmenovaný úspěšně absolvoval Motivační kurz v rámci projektu Nový začátek
v Karlovarském kraji**

V Sokolově dne 21. 3. 2014

.....
vedoucí referátu projektů EU

.....
lektor Motivačního kurzu

NOVÝ ZAČÁTEK V KARLOVARSKÉM KRAJI

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem České republiky.

Abstrakt

OKÁČOVÁ, Ludmila. *Problematika projektů spolufinancovaných ESF prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státním rozpočtem ČR*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 86 s., 2014

Klíčová slova: Evropská unie, Evropské strukturální fondy, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, Nový začátek v Karlovarském kraji, Úřad práce ČR.

Předložená práce je zaměřena na problematiku projektů financovaných z Evropských strukturálních fondů. Charakterizuje strukturu fondů i způsob jejich financování, hlavně v uplynulém období 2007 – 2013 a konstatuje, že nové programové období zatím není připraveno. Představuje Karlovarský kraj, projekty, využívané krajem, jež jsou podpořeny Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost a shledává, že tyto projekty opravdu určitým lidem pomáhají. Je také představen Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech. Dále se konkrétně zaměřuje na projekt Nový začátek v Karlovarském kraji a po rozboru průběhu projektu zjišťuje, že mezi jednotlivými kontaktními pracovišti jsou velké rozdíly. Následuje návrh pro zlepšení průběhu projektu, který by výrazně zkrátil dobu fungování projektu a umožnil větší počet realizovaných projektů. Nezaměstnanost je celoevropský problém, situace se příliš nelepší, a proto je užitečné každé zlepšení.

Abstract

OKÁČOVÁ, Ludmila. *Problems of projects co-financed by the ESF via Operational Programme Human Resources and Employment and the state budget of the Czech Republic* Diploma Thesis. Pilsen: Faculty of Economics, University of West Bohemia, 86 pg., 2014

Key words: The European Union, The European Structural Funds, The Operational Programme Resources and Employment, The New Beginning in the Karlovy Vary Region, The Labour Office of Czech Republic

The present work is focused on an issue of projects financed from the European Structural Funds. It characterizes a structure of funds and their financing, especially in the past period 2007-2013 and states that a new programme period is not prepared yet. It represents the Karlovy Vary region, projects used by the region which are supported by the Operational Programme Resources and Employment and finds that these projects really help some people. There is also introduced The Labour Office of Czech Republic, the regional branch in Karlovy Vary. Furthermore it specifically focuses on the project New Beginning in the Karlovy Vary Region and after analysis of the project's progress determines that among individual contact workplaces are big differences. Then follows a suggestion for improving the project's progress which would significantly shorten the project's operation time and allows a larger number of realized projects. An unemployment is Europe-wide problem and the situation has not improved too and therefore is helpful each improvement.