

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

V poslední době je opět hodně diskutovaným tématem další hromadné propouštění v DP Praha. Projednávání organizačních změn probíhá podle harmonogramu vydaného Personálním úsekem. Proběhla fáze projednávání s odborovými organizacemi, kde byly vzneseny připomínky jednotlivých odborových organizací a dohodnuta opatření ke zmírnění důsledků hromadného propouštění. Tímto projednáním již není možno měnit pracovní místa, jichž se organizační změna dotkla. Příští týden budou, podle platného harmonogramu, jednotliví zaměstnanci, jichž se organizační změna týká, informováni o organizační změně a bude jim předána příručka (viz. níže) a seznam volných pracovních míst v DP Praha. Následně bude probíhat projednávání jednotlivých výpovědí s odborovými organizacemi (zaměstnanec sám určí, která organizace ho má zastupovat, v případě neurčí-li, tak je zastupován největší odborovou organizací v DP Praha (ZO OS DOSIA Elektrické dráhy – předseda p. Veselka). Předávání výpovědí může nastat nejdříve 29. 11. 2009 (30 dnů po projednání záměru s odborovými organizacemi). Dohody je možno sepsat dříve, ale jen z iniciativy zaměstnance. **Nátlak, či přesvědčování vedoucího zaměstnance je nepřipustný.**

Zaměstnavatel se při výběru zaměstnanců, kteří mají být propouštěni, řídí následujícími hledisky:

- rozborů vykonávaných agend ve vazbě na poslání organizačních útvarů, odstranění duplicit a přerozdělení agend,
- rozšiřování využívání výstupů vnitřních informačních systémů pro více řídicích procesů,
- množství a odborný rozsah vykonávaných agend,
- využití možností zastupitelnosti při převádění a předávání agend v rámci organizace,
- výkonnost zaměstnanců a odborná způsobilost při řešení pracovních postupů,
- sociální hlediska zakotvená v platné kolektivní smlouvě – viz body KS
- ukončování pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou,
- řešení pracovních vztahů se zaměstnanci, kterým již vznikl nárok na starobní důchod,
- možnosti rekvalifikace nebo přeškolení uvolňovaných zaměstnanců,
- ukončení dohod o pracovní činnosti a provedení práce v dotčených útvarech.

bod 2.3.3.

Při uvolňování zaměstnanců se zdravotním postižením a zaměstnanců pečujících o nezletilé dítě, či pečujících o zletilé dítě, které se soustavně připravuje na budoucí povolání (samoživitelé) v důsledku organizačních změn, bude zaměstnavatel účinně pomáhat při případném hledání nového místa, především předkládáním seznamů volných míst v rámci DP vhodných pro tyto zaměstnance.

bod 2.3.7

Zaměstnanci, kteří mají být propuštěni v důsledku organizačních změn, obdrží od zaměstnavatele při projednávání seznam volných míst v rámci DP a informační brožuru pro zaměstnance, končící pracovní poměr z organizačních důvodů.

bod 2.3.10

Odstupné bude zaměstnanci vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu.

bod 2.3.11

DP neuplatní výpověď z pracovního poměru pro důvody uvedené v § 52 písm. c) ZP u obou manželů - zaměstnanců DP, za předpokladu, že jeden z nich na tuto skutečnost upozorní. Toto ustanovení neplatí v případě, že oba zaměstnanci dosáhli důchodového věku.

bod 5.7.1

Při skončení pracovního poměru a současném odchodu do starobního či plně invalidního důchodu a splnění podmínky nepřetržitého pracovního poměru u DP v délce 8 let, náleží bývalému zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům zaměstnanecké jízdné.

bod 5.8.6

Příspěvek při prvním rozvázání pracovního poměru v souvislosti s přiznáním starobního nebo plného invalidního důchodu bude zaměstnancům poskytován v závislosti na letech zaměstnání u DP.

bod 5.8.10

Zaměstnancům, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů, si mohou, pokud tak již neučinili, vyzvednout poukázky FlexiPASS i pokud již začala běžet výpovědní doba.

bod 5.6.2

Zaměstnancům, kterým končí pracovní poměr v průběhu měsíce, nenáleží příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění.

bod 5.6.8

Zaměstnancům, kterým končí pracovní poměr v průběhu měsíce, nenáleží příspěvek zaměstnavatele na životní pojištění.

bod 5.1.

V případě, že zaměstnanec je zaregistrován u lékaře NZZ DP (ošetřující lékař), zůstává v jeho péči i po ukončení pracovního poměru, pokud se nerozhodne jinak.

bod 5.8.13

Pojištění odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli DP končí ukončením pracovního poměru v DP.

Po ukončení pracovního poměru v DP není právo na ubytování v ubytovnách DP. V ubytovnách, provozovaných firmou Garone, s r.o. je ubytování možné i nadále, ale za jiných finančních podmínek.

Při projednávání jednotlivých výpovědí bude účasten příslušný vedoucí zaměstnanec, zástupce Personálního úseku, zástupce OO a zaměstnanec (musí být pozván, ale není jeho povinností zúčastnit se).

Zaměstnavatel předloží písemně:

- Důvod organizační změny
- Pracovní místa, jež byla uvolňovanému nabídnuta, event. důvod proč místa nebyla nabídnuta a postoj zaměstnance k této nabídce

Vedoucí zaměstnanec ústně sdělí:

- Důvody, které vedou k rozhodnutí o propuštění konkrétního zaměstnance ve vztahu k ostatním, v úvahu přicházejícím zaměstnancům.

Z projednávání je potřeba požadovat vypracování zápisu s uvedením všech pro vás důležitých skutečností a předání kopie. Projednávání je jednání vedené za účelem dosažení shody.

Odpověď na nejčastější dotaz (jen u výpovědi podle § 52, odst. c):

V případě nemoci před podáním výpovědi až do zahájení plánované výpovědní doby (1. 12. 2009) je možno předat výpověď až po ukončení nemoci, čímž se oddaluje zahájení výpovědní doby (běží vždy od 1. dne následujícího měsíce po předání).

V případě onemocnění během výpovědní doby se výpovědní doba prodlužuje o dobu trvání nemoci.

V případě onemocnění při uzavření dohody o ukončení pracovního poměru (bez výpovědní doby nebo je-li po dohodě zkrácena) pracovní poměr skončí a další nemoc pokračuje v podpůrčí době.

V případě onemocnění do 7 kalendářních dnů po ukončení pracovního poměru je vyplácena nemocenská v podpůrčí době od 15. dne nemoci příslušnou správou sociálního zabezpečení.

Totéž se vztahuje na dobu od podání návrhu na lázeňské léčení, návrhu na ústavní ošetřování až do dne jejich ukončení, při výkonu vojenského cvičení ode dne, kdy byl doručen povolávací rozkaz, až do 2 týdnů po propuštění ze cvičení, na dobu, kdy je zaměstnanec dlouhodobě uvolněn pro výkon veřejné funkce. Zároveň se vztahuje na těhotné zaměstnankyně, dále když čerpá mateřskou dovolenou a když zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou. Výpověď není možno dát též zaměstnanci, který pracuje v noci (nemusí se jednat o trvale noční) v době, kdy je uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Hledání nového zaměstnání:

Při hledání zaměstnání ve výpovědní době podle § 52 ZP a) až e) přísluší zaměstnanci půl dne týdně pracovního volna na vyhledání nového zaměstnání s náhradou mzdy – nutno doložit

Pro čerpání dovolené obecně platí:

Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.

Za nepřetržitě trvání pracovního poměru se považuje i skončení a bezprostředně navazující vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli.

Zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Krácení nároku na dovolenou za kalendářní rok vzniká po neodpracovaných 100 dnech o 1/12 nároku za celý kalendářní rok, za každých dalších neodpracovaných 21 dnů se krátí o další 1/12 nároku za kalendářní rok. V tomto případě musí zaměstnanci zůstat nárok nejméně na 2 týdny dovolené za kalendářní rok.

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace.

Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dní předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak.

Pouze společně s ukončením pracovního poměru lze proplatit nevyčerpanou dovolenou.

Neplatnost výpovědi:

Domnívá-li se zaměstnanec, že pracovní poměr byl ukončen neplatnou výpovědí je nutno tuto skutečnost bez zbytečného odkladu písemně oznámit zaměstnavateli s tím, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Je nutno důsledně pokračovat podle § 69 a násl. ustanovení ZP.

Možnosti postupu zaměstnanců při uplatnění organizačních změn (zrušení příslušného pracovního místa) a hromadného propouštění v DP Praha a.s. podle § 52, písm. c), § 53, § 54 a § 62 ZP – časový sled

1. Odchod dohodou bez plného využití výpovědní doby (ukončení pracovního poměru 2 měsíce před koncem výpovědní doby)

- Zaměstnanec obdrží odstupné ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku se splatností v běžném výplatním termínu po skončení pracovního poměru dle bodu 2.3.8 Kolektivní smlouvy (první sloupec zprava). **Pokud nebude podepsána KS na rok 2010 platí pro všechny kategorie odstupné 3 měsíce**

Doba nepřetržitého trvání pracovního poměru u DP	Základní výše odstupného (násobek průměrného měsíčního výdělku)	Výše odstupného při ukončení pracovního poměru dohodou o 1 měsíc dříve než by uplynula výpovědní lhůta	Výše odstupného při ukončení pracovního poměru dohodou o 2 měsíce dříve než by uplynula výpovědní lhůta
do 5 let	3 -násobek	4 -násobek	5 -násobek
5 a více let	5 -násobek	6 -násobek	7 -násobek
15 a více let	6 -násobek	7 -násobek	8 -násobek
20 a více let	7 -násobek	8 -násobek	9 -násobek
25 a více let	8 -násobek	9 -násobek	10 -násobek
30 a více let	9 -násobek	10 -násobek	11 -násobek
35 a více let	10 -násobek	11 -násobek	12 -násobek

- Z odstupného se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění
- Vyšší záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti bude vyrovnána v ročním vyúčtování (pokud zaměstnanec nebude do konce roku nikde zaměstnán je povinností posledního zaměstnavatele na požádání bývalého zaměstnance vyrovnat tuto daň i v případě odchodu do důchodu)
- Při současném odchodu do starobního nebo plně invalidního důchodu bude současně poskytnut příspěvek dle platné KS, bod 5.8.6
- V případě odpracování alespoň 20 let u DP a nároku na starobní důchod do 5 let zůstává zaměstnanci nárok na jízdenku, bez nutnosti odchodu do důchodu
- V případě odpracování alespoň 10 let u DP a nároku na starobní důchod do 2 let zůstává zaměstnanci i jeho rodinným příslušníkům nárok na jízdenku, bez nutnosti odchodu do důchodu
- Zaměstnanec neodcházející do důchodu se nahlásí do 3 pracovních dnů na příslušný úřad práce – úřad práce začne hradit za nezaměstnaného zdravotní pojištění a vyplácet podporu v nezaměstnanosti, která je odstupňována dle věku nezaměstnaného v době nahlášení a bez vlivu výše odstupného. Pro nárok na důchod se tato doba počítá plně, pro vyšší procentní výměry v rozsahu 80%.
 - ❖ První 2 měsíce pro všechny ve výši 65 % průměrného čistého měsíčního výdělku
 - ❖ 3 – 4 měsíc pro všechny ve výši 50 % průměrného čistého měsíčního výdělku
 - ❖ 5 měsíc při věku do 50 let ve výši 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku

- ❖ 5-8 měsíc při věku 50 – 55 let ve výši 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku
- ❖ 5-11 měsíc při věku nad 55 let ve výši 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku
- ❖ maximální výše podpory v nezaměstnanosti ve všech případech činí pro rok 2009 **13 307,-Kč**, v případě rekvalifikace **14 913,-Kč**

2. V případě potřeby zaměstnavatele nebo zaměstnance lze se dohodnout jen na využití výpovědní doby v délce jednoho měsíce (druhý sloupec zprava)

- Zaměstnanec jeden měsíc pobírá mzdu, pokud pracuje, pokud nepracuje, pobírá náhradu mzdy
- ❖ Platí ze mzdy zdravotní i sociální pojištění
- ❖ Dostává příspěvek na penzijní připojištění
- ❖ Dostává příspěvek na životní pojištění
- ❖ Pokud pracuje, dostává poukázky na stravování
- ❖ Má nárok na jízdenku do doby odchodu od DP
- Zaměstnanec obdrží odstupné ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku se splatností v běžném výplatním termínu po skončení pracovního poměru dle bodu 2.3.8 Kolektivní smlouvy (druhý sloupec)
- Ostatní body shodné s odstavcem 1.

3. Odchod s využitím celé dvouměsíční výpovědní doby

- Zaměstnanec obdrží odstupné ve výši násobku průměrného měsíčního výdělku se splatností v běžném výplatním termínu po skončení pracovního poměru dle bodu 2.3.8 Kolektivní smlouvy (třetí sloupec zprava)
- Ostatní body shodné s odstavci 1 a 2.

Možnosti řešení pro zaměstnance s nárokem na starobní důchod v období do 6 měsíců po skončení výpovědní doby – zmírnění nepříznivých důsledků

- ❖ Se zaměstnancem je sepsán (změněn) při projednávání propouštění (nejpozději před zahájením výpovědní doby) pracovní poměr na dobu určitou, nejpozději do data nároku na starobní důchod (**vznik nároku musí být nejpozději 31.7.2010**).
 - Zaměstnanec **pobírá** mzdu (pokud pracuje) nebo náhradu mzdy ve výši průměrného měsíčního výdělku (pokud nepracuje)
 - Pokud zaměstnanec pracuje, **dostává** poukázky na stravování
 - Zaměstnanec **dostává** příspěvek na penzijní připojištění
 - Zaměstnanec **dostává** příspěvek na životní pojištění
 - Při ukončení pracovního poměru **dostane** odstupné po ukončení pracovního poměru podle bodu 2.3.8 KS
 - Při sepsování dohody o ukončení pracovního poměru podepíše souhlas, že **nebude požadovat** příspěvek podle bodu 5.8.6 platné KS. **Pokud nebude podepsána KS na rok 2010 platí pro všechny kategorie odstupné 3 měsíce**
 - Při odpracování alespoň **8 let** mu **zůstává** nárok na jízdenky i pro rodinné příslušníky
- ❖ Zaměstnanec ukončí pracovní poměr nejpozději na konci výpovědní doby, před datem nároku na starobní důchod a odejde do předčasného starobního důchodu, který je trvale krácen
 - Při ukončení pracovního poměru **dostane** odstupné
 - Při ukončení pracovního poměru **dostane** příspěvek podle bodu 5.8.6 KS
 - Při odpracování alespoň **8 let** mu **zůstává** nárok na jízdenky i pro rodinné příslušníky
- ❖ Zaměstnanec ukončí pracovní poměr nejpozději na konci výpovědní doby, před datem nároku na starobní důchod a nahlásí se do data nároku na starobní důchod jako nezaměstnaný na úřadu práce
 - Při ukončení pracovního poměru **dostane** odstupné dle délky využití výpovědní doby
 - Při ukončení pracovního poměru **dostane** příspěvek podle bodu 5.8.6 KS
 - Do data podání žádosti o starobní důchod je veden jako nezaměstnaný a může pobírat podporu v nezaměstnanosti po dobu nejvýše 11 měsíců. V případě nemoci je doba výplaty podpory v nezaměstnanosti o dobu nemoci prodloužena
 - Při odpracování alespoň **10 let** mu **zůstává** nárok na jízdenky i pro rodinné příslušníky

Podklady pro rozhodnutí o termínu dohody při výpovědi z pracovního poměru z organizačních změn

Bod 5.8.5 KS 2009

Příspěvek při pracovních výročí nepřetržité práce u DP

Délka zaměstnání	
při 15 letech	2 000 Kč
při 20 letech	3 000 Kč
při 25 letech	4 000 Kč
při 30 letech	5 000 Kč
při 35 letech	6 000 Kč
při 40 letech	7 000 Kč
při 45 letech	8 000 Kč

Příspěvek nenáleží pracujícím důchodcům, zaměstnancům vykonávajícím práce na základě dohod o pracovní činnosti nebo o provedení práce a v době, kdy je zaměstnanec v mimo evidenčním stavu

Vyplácí se po dovršení pracovního výročí:

Bod 5.8.6 KS 2009

Příspěvek při prvním rozvázání pracovního poměru v souvislosti s přiznáním starobního nebo plného invalidního důchodu (od 1. 1. 2010 důchod pro invaliditu třetího stupně)

Délka zaměstnání	
Při 10 a více letech	11 000 Kč
Při 15 a více letech	14 000 Kč
Při 20 a více letech	17 000 Kč
Při 25 a více letech	20 000 Kč
Při 30 a více letech	23 000 Kč
Při 35 a více letech	26 000 Kč
Při 40 a více letech	29 000 Kč
Při 45 a více letech	32 000 Kč

Vyplácí se společně se mzdou vyplacenou při odchodu do důchodu.

Pokud nebude podepsána KS na rok 2010 body 5.8.5 a 5.8.6 neplatí, případně mohou být v platnosti v jiné výši

Výše podpory v nezaměstnanosti

Výše podpory v nezaměstnanosti se odvozuje od posledního zjištěného čistého výdělku pro pracovní právní účely (tj. poslední čtvrtletí)

Věk při nahlášení na úřad práce	Měsíce nezaměstnanosti	Procento z čisté mzdy	Max. podpora v Kč
do 50 let	0 - 2	65	13 307
	3 - 4	50	13 307
	5	45	13 307
50 - 55 let	0 - 2	65	13 307
	3 - 4	50	13 307
	5 - 8	45	13 307
55 a více	0 - 2	65	13 307
	3 - 4	50	13 307
	5 - 11	45	13 307
Při rekvalifikaci			
Bez ohledu na věk			
	po dobu rekvalifikace	60	14 913

Základní práva a povinnosti uchazeče a zájemce o zaměstnání na úřadu práce

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která

- Osobně požádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště (místo trvalého pobytu na území ČR), a
- Splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání

Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena fyzická osoba, která je

- V pracovněprávním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody o pracovní činnosti „DPČ“ a dohody o provedení práce „DPP“) s výjimkou případů stanovených zákonem. Zákon umožňuje zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání v souběhu s výkonem činnosti v pracovním poměru, pokud tato činnost je kratší než polovina stanovené pracovní doby a měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, dále umožňuje výkon činnosti na základě DPČ nebo DPP, pokud měsíční odměna (průměrná měsíční odměna) nepřesáhne polovinu minimální mzdy – v současnosti 4 000,-Kč.
- Osobou samostatně výdělečně činnou ve smyslu § 9 Zákona č.155/1995 Sb. o důchodovém pojištění
- Výdělečně činná v cizině
- Společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, společníkem veřejné obchodní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady obchodní společnosti, pokud odměna za tento mimopracovní vztah přesáhne polovinu minimální mzdy
- Členem družstva, pokud vykonává mimo pracovněprávní vztah k družstvu pro družstvo práci, za kterou je družstvem odměňován a jeho měsíční nebo průměrná odměna přesáhne polovinu minimální mzdy
- Pěstounem vykonávajícím pěstounskou péči, kterému je za výkon pěstounské péče vyplácena odměna podle § 40a Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Dále nemůže být zařazena osoba, která

- Se soustavně připravuje na budoucí povolání formou denního studia
- Je uznána dočasně neschopnou práce
- Pobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu
- Je plně invalidní podle § 39, odst. 1, písm. a) zákona o důchodovém pojištění
- Vykonává trest odnětí svobody nebo je ve vazbě
- Neposkytne úřadu práce identifikační údaje
- Neposkytne nebo zruší souhlas se zpracováním osobních údajů

Uchazeč o zaměstnání má právo

- Na zprostředkování zaměstnání, tj. vyhledávání vhodného zaměstnání, poradenství a poskytnutí informací o pracovních příležitostech
- Na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonných podmínek
- Na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání pokud jí potřebuje
- Na pracovní rehabilitaci, pokud je osobou se zdravotním postižením

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

- splňuje podmínky stanovené v písm. a), b) a d) nebo
- splňuje podmínky stanovené v písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

Uchazeč o zaměstnání je povinen

- Poskytnout úřadu práce součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny
- Sdělit úřadu práce údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání nebo rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace, a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením, uplatňuje-li pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinen je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře
- Podrobit se na žádost úřadu práce vyšetření za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace, poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného místa, uvádí zdravotní důvody, které mu brání v plnění povinností uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci, nebo pokud jde o posouzení vhodnosti doporučeného zaměstnání z hlediska jeho zdravotní způsobilosti
- Oznamit úřadu práce výkon činnosti (na základě pracovního nebo služebního poměru, dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti), který nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání do 8 kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny,
- Oznamit úřadu práce nejpozději do 8 kalendářních dnů změny skutečností rozhodných pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které osvědčil v žádosti o zprostředkování zaměstnání, důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, a změnu bydliště v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání

Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence vyřadí svým rozhodnutím, jestliže bez vážných důvodů

- Odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání
- Odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo neplní povinnost související s rekvalifikací
- Neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu
- Odmítne se podrobit vyšetření svého zdravotního stavu
- Maří součinnost s úřadem práce

V těchto případech může být uchazeč o zaměstnání znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání **nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne tohoto vyřazení**, a to na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání při splnění stanovených podmínek ode dne podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti nebo ode dne zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, **pokud uchazeč požádá o poskytnutí nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo činností považovaných za náhradní doby zaměstnání přízná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po dni skončení zaměstnání.**

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti činí u uchazeče o zaměstnání, kterému je ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti

- Do 50 let věku – 5 měsíců
- Od 50 do 55 let věku – 8 měsíců
- Nad 55 let věku – 11 měsíců

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti pro rok 2009 činí 13 307,- Kč, při rekvalifikaci po celou dobu rekvalifikace činí 14 913,-Kč.

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu

- Poskytování starobního důchodu
- Poskytování dávek nemocenského pojištění
- Vazby

Uchazeč o zaměstnání, kterému v rozhodném období neuplynula celá podpůrčí doba a získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce kratší než 3 měsíce, má nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývajících část podpůrčí doby.

Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která

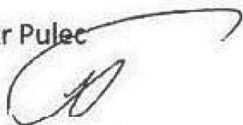
- Má zájem o zprostředkování zaměstnání a
- Za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání

O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterýkoliv úřad práce na území ČR

Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci

Vedení v evidenci zájemců o zaměstnání lze ukončit na základě žádosti zájemce o zaměstnání, nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo jí maří

Petr Pulec



V případě potřeby jakékoli pomoci kontaktujte:

Petr Pulec : 608 810 081

Vávra Jakub 777 009 208

Kovrzek Richard 725 064 373

Schneider Oldřich 737 246 023