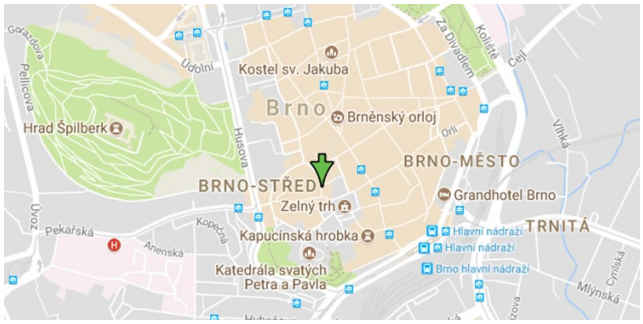
PAPRSEK

LISTOPAD 2017
Číslo 35

Svaz tělesně postižených
v České republice z. s.
krajská organizace
Jihomoravského kraje
Mečová 5, 602 00 Brno



Z obsahu:

- *Otázka týdne*
- *Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2018.*
- *Nemocní dostanou v roce 2018 víc peněz. Hlavně dlouhodobí marodi.*
- *Seznam věcí, které vám exekutor nesmí zabavit.*
- *Příspěvek na mobilitu bude od ledna 2018 zvýšen na 550 korun.*
- *ROSKA BRNO—město.*
- *Zažili jsme...*
- *Spolková činnost.*
- *Pozvánky.*
- *Listopadovým objektivem Ing. Evy Sedláčkové.*
- *O nás.*

Otázka týdne

Od října prý dochází k nějakým změnám ohledně práce na dohodu. Jaké to jsou a týkají se zdravotního pojištění?

Odpověď

Změna se týká jen **dohod o provedení práce**, které mají uzavřené **osoby zařazené do evidence Úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání**. Dosud platilo, že si nezaměstnaný vedený v evidenci Úřadu práce mohl přivydělávat v rámci tzv. nekolidujících zaměstnání, a to na pracovní poměr, dohodu o provedení práce (DPP) anebo na dohodu o pracovní činnosti (DPČ). Výdělek přitom nesměl přesáhnout polovinu minimální mzdy, tedy v roce 2017 částku 5 500 Kč (od 1. 1. 2018 to bude 6 100 Kč).

Od 29. července 2017 si již (podle novely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) **při evidenci na Úřadu práce nelze přivydělávat formou dohody o provedení práce**, a to bez ohledu na výši výdělku. Každá DPP tedy brání evidenci na Úřadu práce a využívání s tím spojených výhod. Ohledně zdravotního pojištění to znamená, že za takového člověka by neplatil pojistné stát – musel by se zdravotní pojišťovně přihlásit jako osoba bez zdanitelných příjmů a sám si hradit pojistné v zákonem stanovené výši.

Kdo chce zůstat v evidenci Úřadu práce a přesto si přivydělávat, musí přejít na dohodu o pracovní činnosti nebo do pracovního poměru (s výše zmíněným omezením výdělku). Není už možné pracovat na DPP, resp. je nutno ji ukončit, a to **do konce října 2017**. Nezaměstnaným, kteří dohodu o provedení práce uzavřeli před 29. červencem 2017, dal totiž zákon možnost tzv. tříměsíční přechodné lhůty, během které si musí tuto záležitost vyřešit.

Při přechodu na dohodu o pracovní činnosti nezapomeňte, že u DPČ se musí odvádět pojistné na zdravotní pojištění, pokud měsíční mzda přesáhne 2 500 Kč, a také na to, že příjmy z dohod o pracovní činnosti dosažené za kalendářní měsíc u jednoho zaměstnavatele se sčítají.

Má-li uchazeč o zaměstnání evidovaný na Úřadu práce příjem ze zaměstnání (včetně DPČ s příjmem nad 2 500 Kč), odvádí za něj zaměstnavatel pojistné na zdravotní pojištění z jeho skutečných příjmů (tzn. může být nižší, než pojistné vypočtené z minimálního vyměřovacího základu) a současně za něj hradí měsíčně zdravotní pojištění i stát.

Mgr. Oldřich Tichý
vedoucí tiskového oddělení a tiskový mluvčí

Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2018.

Vláda ČR přijala na svém jednání dne 21. srpna 2017 nařízení vlády č. 286/2017 Sb., kterým došlo ke změně nařízení č. 567/2006 Sb. („o minimální mzdě“). S účinností od 1. ledna 2018 se zvyšuje základní sazba minimální mzdy o 1 200 Kč na 12 200 Kč za měsíc.

1. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Její základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů *(úplné znění od 1. ledna 2018 - viz https://www.mpsv.cz/files/clanky/31799/NV_567_2006__UZ_-_1_1_18_.pdf).*

2. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou nebo o souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru nebo právním vztahu založeném dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr samostatně. Minimální mzda platí jako jediná mzdová veličina pro zaměstnance v organizacích podnikatelské sféry, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách. V jednotlivých kolektivních smlouvách lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě.

V ostatních organizacích podnikatelské sféry, ve kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo nejsou mzdové podmínky v kolektivní smlouvě sjednány, platí vedle minimální mzdy nejnižší úrovně zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy. 2 V nepodnikatelské sféře (veřejných službách a správě) se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.

3. Výše hrubé minimální mzdy **Základní sazba minimální mzdy** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin **činí 12 200 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu.**

4. Minimální mzda a délka pracovní doby Výše minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Podle § 79 zákoníku práce však mohou mít zaměstnanci stanovenou i jinou týdenní pracovní dobu. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců pracujících v podzemí a zaměstnanců pracující v nepřetržitém nebo třísměnném pracovním režimu činí 37,5 hodiny týdně. Stanovená týdenní pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem činí 38,75 hodiny týdně. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby bez snížení mzdy může obsahovat také kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis. Ve všech těchto případech se minimální mzda za hodinu zvýší úměrně ke zkrácené stanovené pracovní době. Tím je zajištěn při různé délce stanovené týdenní pracovní doby nárok zaměstnance (při odpracování stanovené doby) na stejnou výši minimální mzdy za týden, resp. měsíc. Konkrétní sazby na hodinu podle stanovené týdenní pracovní doby odvodí zaměstnavatelé ze základní hodinové sazby podle vzorce:

MMx = MMz krát k
k = 40 / x
MM = minimální mzda pro stanovenou týdenní pracovní dobu
z = 40 hodin
x= jiná stanovená týdenní pracovní doba, například 37,5 hodin

Výpočet:

MM37,5 = 73,20 krát k
k = 40 / 37,5 = 1,0667
$MM_{37,5}$ = 73,20 krát 1,0667 = 78,08244 zaokrouhleno na 78,10 Kč

Příklady minimální mzdy podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Příklady minimální mzdy
podle délky stanovené týdenní pracovní doby

Týdenní pracovní doba v hodinách	Minimální mzda v Kč/hod. (zaokrouhleno na 10 hal.)
40	73,20
38,75	75,60
37,5	78,10

Zaměstnanci odměňovanému měsíční mzdou, který má sjednánu kratší pracovní dobu (§ 80 zákoníku práce) nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se minimální mzda snižuje úměrně odpracované době.
Například zaměstnanci organizace se 40 hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobou, jehož týdenní pracovní doba je sjednána pouze na 20 hodin týdně, nenáleží minimální mzda ve výši 12 200 Kč, ale pouze ve výši 6 100 Kč za měsíc.

5. Doplatek do výše minimální mzdy Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody v kalendářním měsíci výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek, a to bez ohledu na jeho zaviněnou či nezaviněnou nižší výkonnost, což platí i pro zaměstnance odměňované úkolovou mzdou.
Do dosažené mzdy nebo platu rozhodného pro vznik nároku na doplatek do minimální mzdy se zahrnují všechna mzdová plnění, s výjimkou mzdy a platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Do mzdy (platu) se rovněž nezahrnují plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost.

6. Kontrola odměňování minimální mzdou Kontrolní činnost v dodržování pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování zaměstnanců vykonává Státní úřad inspekce práce a jemu podřízené oblastní 4 inspektoráty práce podle místa výkonu pracovní činnosti na základě zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (http://www.suip.cz/).
Zdroj: https://www.mpsv.cz/files/clanky/31800/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2018_na_web_MPSV.pdf

Nemocní dostanou v roce 2018 víc peněz. Hlavně dlouhodobí marodi.

Náhrada příjmu i nemocenské budou od 1. ledna 2018 vyšší, a to v důsledku pravidelné každoroční valorizace redukčních hranic. Navíc bude vyšší i nemocenské při dlouhodobých pracovních neschopnostech.

Zaměstnanci v pracovním poměru nebo na dohodu o pracovní činnosti jsou účastni nemocenského pojištění. Mají tedy v případě dočasné pracovní neschopnosti nárok na náhradu příjmu od zaměstnavatele, resp. nemocenské

od státu, pokud sjednaná částka započitatelného příjmu za kalendářní měsíc činí aspoň 2500 Kč (tzv. rozhodný příjem).

Od r. 2012 jsou účastni nemocenského pojištění též zaměstnanci činní na dohodu o provedení práce, a to v těch kalendářních měsících, v nichž jim byl zúčtován započitatelný příjem z dohody o provedení práce (nebo úhrnu více těchto dohod u téhož zaměstnavatele v kalendářním měsíci) v částce vyšší než 10 000 Kč, tedy nejméně 10 001 Kč.

Nejprve náhradu, potom nemocenské
Během prvních 2 týdnů, s výjimkou prvních 3 dnů, dočasné pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz vám poskytuje zaměstnavatel náhradu mzdy za pracovní dny. Nemocenské vyplácí stát až od 15. dne. (Pokud vznikla dočasná pracovní neschopnost ode dne (v den), kdy jste již celou směnu odpracovali, začne běžet doba prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti následujícím kalendářním dnem. Takto bude posuzován i případ, kdy odpracujete celou směnu a poté jste v tomto dni hospitalizováni ve zdravotnickém zařízení. Odpracujete-li jen část své směny, začíná běžet prvních 14 dnů trvání pracovní neschopnosti již tímto dnem.)

Náhrada mzdy náleží za pracovní dny, a to při dočasné pracovní neschopnosti, od 4. pracovního dne, při karanténě náleží již od prvního pracovního dne. (Náhrada mzdy náleží pouze za dobu, v níž trvá pracovní vztah, který zakládá účast na nemocenském pojištění. Náhrada mzdy nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených pracovních směn). Nemocenské dávky náleží za kalendářní dny.

Z čeho se náhrada mzdy a nemocenské počítá
Náhrada mzdy se stanoví zjednodušeně řečeno z průměrného hodinového výdělku za kalendářní čtvrtletí předcházející tomu, ve kterém jste byli uznáni dočasně práce neschopnými, nebo vám byla nařízena karanténa.

Pokud bude dočasná pracovní neschopnost trvat tak, že v rámci prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti připadne čtvrtý nebo jakýkoliv další pracovní den nebo dny do jednoho kalendářního čtvrtletí a následující pracovní den nebo dny až do 14. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti do následujícího kalendářního čtvrtletí, budou se pro výpočet náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti používat 2 průměrné hodinové výdělky.

Příklad
Zaměstnanec pracuje v rámci 40hodinové týdenní pracovní doby, která je rozvržena rovnoměrně do 5 pracovních dnů na kalendářní dny pondělí až pátek. Dočasná pracovní neschopnost vznikne v pondělí 26. 3. 2018 a bude trvat až do 24. 4. 2018.

Náhrada mzdy za pracovní dny bude náležet od 4. dne dočasné pracovní neschopnosti, tedy od čtvrtka 29. 3. 2018 do neděle 8. 4. 2018, resp. pátku 6. 4. 2018, protože náhrada mzdy se poskytuje jen za pracovní dny. Od 9. 4. 2017 bude náležet nemocenské za kalendářní dny až do ukončení pracovní neschopnosti.

Pro výpočet náhrady mzdy bude za dobu od 26., resp. 29. 3. do 31. 3. 2018 použit průměrný výdělek platný k 1. 1. 2018 (tedy za IV. čtvrtletí 2017) a pro výpočet náhrady mzdy za dobu od 1. 4. do 6., resp. 8. 4. 2018 průměrný výdělek platný k 1. 4. 2018 (tedy za I. čtvrtletí 2018).

Nemocenské se odvozuje zjednodušeně řečeno z průměrného denního výdělku za posledních 12 kalendářních měsíců předcházejících kalendářnímu měsíci, ve kterém vznikla pracovní neschopnost nebo karanténa.

Výdělek se redukuje
Zjištěný průměrný hodinový výdělek se ale nezapočítává celý, upravuje se (snižuje se) podle příslušných hodinových redukčních hranic (RH) tak, že:

- do výše I. RH (v r. 2017 je to 164,85 Kč a v r. 2018 to bude 175 Kč) se z něho započte 90 %,
- z částky přesahující I. RH do výše II. RH (v r. 2017 to je 247,10 Kč a v r. 2018 to bude 262,33 Kč) se započte 60 %,
- z částky přesahující II. RH do výše III. RH (v r. 2017 to je 494,20 Kč a v r. 2018 to bude 524,65 Kč) se započte 30 %,
- nad III. RH se nezapočítává nic.

Redukce výdělku

Redukční hranice v roce 2017	Redukční hranice v roce 2018	Míra započtu
do 164,85 Kč	do 175 Kč	90 %
od 164,85 do 247,10 Kč	od 175 Kč do 262,33 Kč	60 %
od 247,10 Kč do 494,20 Kč	od 262,33 Kč do 524,65 Kč	30 %
nad 494,20 Kč	nad 524,65 Kč	0 %

Z takto redukovaného průměrného hodinového výdělku se náhrada platu stanoví jako 60 % za každou neodpracovanou hodinu s výjimkou prvních 3 směn (maximálně 24 neodpracovaných hodin), za které náhrada nepřísluší. Náhrada mzdy se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Valorizace pro rok 2018
Uvedené redukční hranice se získají vynásobením redukčních hranic každoročně vyhlašovaných pro účely nemocenského pojištění koeficientem 0,175 a poté se zaokrouhlí na haléře směrem nahoru.

Koeficient 0,175 vyjadřuje poměr kalendářních dnů a obvyklých pracovních dnů v týdnu (tedy 7 : 5), dále dělený standardním počtem pracovních hodin ve směně (tedy osmi, tj. 7 : 5 : 8).
Výši redukčních hranic platných od 1. 1. kalendářního roku vyhlašuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve Sbírce zákonů sdělením. Redukční hranice od 1. 1. 2018 činí podle sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 349/2017 Sb.:

- 1. redukční hranice 1000 Kč,
- 2. redukční hranice 1499 Kč,
- 3. redukční hranice 2998 Kč.

Příklad výpočtu náhrady mzdy
Zaměstnanec, jehož průměrný hodinový výdělek činí 290 Kč, byl uznán práce neschopným na 2 týdny od úterý 2. 1. 2018 do pondělí 15. 1. 2018 včetně, jelikož práce schopným uznán bude tento den na stanovené kontrole k následujícímu dni 16. 1. 2018.

Za prvé 3 dny pracovní neschopnosti (2., 3. a 4. ledna) mu

náhrada mzdy nenáleží. Náhrada mzdy se poskytuje za pracovní dny, nebude tedy náležet ani za sobotu a neděli 6. a 7. ledna a sobotu a neděli 13. a 14. ledna. Náhrada mzdy bude náležet za 7 pracovních dnů (4. ledna a 8. –12. ledna a 15. ledna). Počet hodin pracovní neschopnosti je 56 (7 × 8).

- *Do první redukční hranice 175 Kč se mu započte 90 %, tedy 157,50 Kč,*
- *z částky mezi první a druhou redukční hranicí, tedy od 175 Kč do 262,33 Kč, se mu započte 60 %, tedy 60 % z částky 87,33 Kč (262,33 Kč – 175 Kč) čili 52,398 Kč,*
- *z částky mezi druhou a třetí redukční hranicí, tedy od 262,33 Kč do 524,65 Kč, se mu započte 30 %, tedy 30 % z částky 27,67 Kč (290 Kč – 262,33 Kč) čili 8,301 Kč.*

*Redukovaný průměrný hodinový výdělek tak činí celkem **218,199 Kč** (157,50 Kč + 52,398 Kč + 8,301 Kč).*

Náhrada mzdy za 1 hodinu činí 130, 9194 Kč (218,199 x 0,6).

Náhrada mzdy za 56 pracovních hodin činí 7331,4864 Kč čili po zaokrouhlení na celé koruny nahoru 7332 Kč.

Pro srovnání uvádíme, že podle parametrů pro rok 2017 má zaměstnanec při stejné hodinové výši mzdy 290 Kč a stejné délce pracovní neschopnosti (56 pracovních hodin) nárok na 7076 Kč.

Splatnost náhrady mzdy

Náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti je splatná spolu se mzdou za příslušné období. Náhrada mzdy nebo platu či odměny z dohody se poskytuje na základě dokladů stanovených pro uplatnění nároku na nemocenské, vystavených ošetřujícím lékařem, který vás uznal práce neschopným, a to v nejbližším výplatním termínu po předložení těchto dokladů.

Zaměstnavatel musí stanovit, do kdy nejpozději před výplatním termínem je nutné doklady pro poskytnutí náhrady mzdy předložit, aby náhrada mzdy mohla být včas – v tomto výplatním termínu – vyplacena. Pokud předložíte doklady později, poskytne zaměstnavatel náhradu mzdy až v následujícím výplatním termínu. Jestliže vám zaměstnavatel v případě včasného předložení dokladů nevyplatí náhradu mzdy nebo její část ani do 15 dnů po uplynutí splatnosti mzdy (mzda je splatná do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za nějž mzda náleží), můžete okamžitě zrušit pracovní poměr podle ust. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

V takovém případě máte nárok ještě na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby, tedy za 2 měsíce (ust. § 56 odst. 2 zákoníku práce).

Nemocenské

Zaměstnanec, který je uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa, má nárok na nemocenské od 15. kalendářního dne trvání jeho dočasné pracovní neschopnosti do konce dočasné pracovní neschopnosti, maximálně však 380 kalendářních dnů počítaných od vzniku dočasné pracovní neschopnosti (včetně zápočtů předchozí doby trvání dočasné pracovní neschopnosti). Poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně se nemocenské vyplácí od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) po dobu nejvýše 70 kalendářních dnů, nejdéle však do dne, jímž končí pojištěná činnost.

Ochranná lhůta

Nemocenské náleží rovněž ve stanovených případech, jestliže ke vzniku dočasné pracovní neschopnosti (karantény) došlo po skončení pojištěného zaměstnání v tzv. ochranné lhůtě. Ochranná lhůta činí 7 kalendářních dnů ode dne skončení zaměstnání, které zakládalo účast na nemocenském pojištění. (U zaměstnání kratších než 7 kalendářních dnů činí ochranná lhůta pouze tolik dnů, kolik činilo toto poslední zaměstnání.)

Ochranná lhůta neplyne:

- z pojištěné činnosti poživatele starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,
- z dalšího zaměstnání sjednaného jen na dobu dovolené v jiném zaměstnání,
- ze zaměstnání zaměstnance činného na základě dohody o provedení práce,
- ze zaměstnání malého rozsahu,
- ze zaměstnání, které si žák nebo student sjednali výlučně na dobu školních prázdnin nebo jejich část,
- v případě, že pojištění odsouzeného skončí v době jeho útěku z místa výkonu trestu odnětí svobody.

Výpočet nemocenského

Dávky se počítají z denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že započitatelný příjem zúčtovaný v rozhodném období (zpravidla období 12 kalendářních měsíců před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla sociální událost) se dělí počtem „započitatelných" kalendářních dnů připadajících na toto rozhodné období.

Takto stanovený průměrný denní příjem se upravuje (redukuje) pomocí tří redukčních hranic na denní vyměřovací základ. Redukce se provede tak, že se započte:

- do 1. redukční hranice (v roce 2017 to je 942 Kč, v roce 2018 to bude 1000 Kč) 90 % denního vyměřovacího základu,
- z části denního vyměřovacího základu mezi 1. a 2. redukční hranicí (v roce 2017 to je 1412 Kč, v roce 2018 to bude 1499 Kč) se započte 60 %,
- z části mezi 2. a 3. redukční hranicí (v roce 2017 to je 2824 Kč, v roce 2018 to bude 2998 Kč) se započte 30 %,
- k části nad 3. redukční hranici se nepřihlédne

Výše nemocenského činí 60 % denního vyměřovacího základu od 15. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti, od 1. ledna 2018 však nově bude nemocenské činit:

- od 31. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény do 60. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény 66 % denního vyměřovacího základu
- a 72 % denního vyměřovacího základu od 61. kalendářního dne trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény.

(V době od 15. do 30. kalendářního dne tedy zůstává na úrovni 60 % denního vyměřovacího základu, zatímco dosud po celou dobu pracovní neschopnosti činí jen 60 % denního vyměřovacího základu).

Výše nemocenského za kalendářní den (tedy od 15. dne pracovní neschopnosti nebo karantény až do jejího ukončení)

však bude od 1. února 2018 činit celých 100 % denního vyměřovacího základu v případech, kdy byl pojištěnec uznán dočasně práce neschopným nebo mu byla nařízena karanténa v důsledku toho, že se prokazatelně podílel v obecném zájmu na hašení požáru, na provádění záchranných nebo likvidačních prací anebo na plnění úkolů ochrany obyvatelstva jako člen jednotky sboru dobrovolných hasičů obce povolané operačním a informačním střediskem integrovaného záchranného systému. To bude platit obdobně i pro člena ostatní složky integrovaného záchranného systému, který k této složce není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru. O tom, jaké je třeba splnit pro nárok na zvýšené nemocenské podmínky, jaké je k tomu třeba potvrzení a komu je nutno jej doložit, budeme informovat v dalším článku.

Výše dávky za kalendářní den se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Příklad:
*Nemocenské zaměstnance, který pobírá mzdu ve výši 30 000 Kč, činí v r. 2017 po celou dobu pracovní neschopnosti od jejího 15. kalendářního dne **525 Kč denně**, zatímco v r. 2018 bude činit od 15. do 30. dne pracovní neschopnosti **532 Kč** (dávka je vyšší v důsledku valorizace redukčních hranic), od 31. do 60. dne pracovní neschopnosti **587 Kč** a od 61. dne pracovní neschopnosti **639,36 Kč**, přičemž dávka je vyšší jednak v důsledku valorizace redukčních hranic a jednak kvůli zvýšení procentní sazby pro výpočet nemocenského z redukovaného výdělku pro delší pracovní neschopnosti.*
Zdroj: https://www.mesec.cz/clanky/nemocni-dostanou-v-roce-2018-vic-penez-hlavne-dlouhodobi-marodi/

Seznam věcí, které vám exekutor nesmí zabavit.

Podle zákona jsou z exekuce vyloučeny:

- věci, které dlužník nezbytně potřebuje k uspokojování hmotných potřeb svých a své rodiny nebo k plnění svých pracovních úkolů,
- věci, jejichž prodej by byl v rozporu s morálními pravidly.

Tento stručný odstavec doplňuje **obsáhlý seznam věcí**, které jsou z exekuce vyloučeny a exekutor vám je tudíž nesmí zabavit. Součástí tohoto seznamu jsou například:

- běžné **oděvní součásti,**
- obvyklé **vybavení** domácnosti (postel, stůl, židle, kuchyňská linka, kuchyňské nářadí a nádobí, lednička, sporák, vařič, pračka, vytápěcí těleso, palivo a ložní prádlo - pokud toto vybavení nepřesahuje jeho obvyklou hodnotu),
- snubní **prsten** a jiné předměty podobné povahy,
- **zdravotnické potřeby** a jiné věci, které dlužník potřebuje vzhledem ke své nemoci nebo tělesné vadě,
- potřeby, které členové rodiny využívají ke **studiu nebo výkonu** svého povolání,
- hotovost **do dvojnásobku životního minima,**
- studijní a náboženská **literatura,**
- dětské **hračky,**
- písemnosti osobní povahy a **fotografie**,
- domácí **mazlíčci**,
- svatební šaty, hodinky s osobním věnováním od blízké osoby, **diplomy, medaile** apod.

Zdroj: https://www.hyperfinance.cz/magazin/seznam-veci-ktere-vam-exekutor-nesmi-zabavit/

Ve smlouvě/dohodě o splátkovém kalendáři pak nesmí chybět:

- Jméno a příjmení obou smluvních stran, včetně bydliště, popř. sídla firmy
- Dlužná částka
- Výše splátek
- Způsob úhrady
- Datum úhrady splátek
- Podpisy obou stran

Předem si navíc definujte, co má znamenat **datum úhrady** jednotlivých splátek, ať předejdete případným dohadům a sporům. V naprosté většině případů se totiž nejedná o termín, kdy mají být peníze odeslány z účtu dlužníka, nýbrž kdy mají být už dávno na účtu věřitele.

Nezvládám splácet dluhy
Jestliže dojde k porušení dohody/smlouvy splátkového kalendáře, dlužník bude k uhrazení pohledávky nejprve vyzván písemně. Pokud bude výzva ignorována, příslušný orgán začne s vymáháním, a to klidně i formou exekuce. Aktuální **úrok z prodlení je pak stanoven ČNB na 8,05 %** p.a.
Zdroj: https://www.finance.cz/499576-splatkovy-kalendar/

Příspěvek na mobilitu bude od ledna 2018 zvýšen na 550 korun.

Od 1. 11. 2017 rozesílají Úřady práce postupně dopisy jednotlivým příjemcům příspěvku na mobilitu o zvýšení tohoto příspěvku ze 400,- korun na 550,- korun měsíčně. To znamená, že zvýšení příspěvku proběhne automaticky, aniž by kdokoliv musel činit nějaké aktivní kroky. Zvýšení platí od 1. ledna 2018. Vzhledem k tomu, že příspěvek na mobilitu je vyplácen měsíc pozadu, znamená to, že lednová zvýšená dávka se projeví až v únoru 2018. V lednu 2018 bude vyplacen příspěvek na mobilitu za prosinec 2017, tudíž ve výši 400,- korun.

Od 1. ledna 2018 budou také nově posuzovány žádosti o příspěvek na zvláštní kompenzační pomůcku a příspěvek na nákup motorového vozidla. Žádosti, které budou podány do konce roku 2017 a bude o nich rozhodnuto až v roce 2018, budou posuzovány již podle platné legislativy, která bude platit v roce 2018. Přesto doporučuji určitou opatrnost a žádosti podávat nejdříve v prosinci 2017, protože tím je jistota, že žádosti budou posouzeny podle nové legislativy.

Vláda ČR schválila Nařízení vlády o dočasném vyloučení nevidomých a hluchoslepých podnikatelů ze systému elektronické evidence tržeb. Podmínkou od osvobození nevidomých a hluchoslepých podnikatelů od povinnosti evidovat tržby je předložení průkazu zdravotně postižené osoby se symbolem nevidomé nebo hluchoslepé osoby. Je to opatření ke zneužití dočasného vyjmutí z evidence EET, jak na tiskové konferenci vysvětlila náměstkyně ministra financí pro daně a cla paní Alena Schillerová.
Vyjmutí z evidence tržeb vyplynulo především z jednání se zástupci Národní rady osob se zdravotním postižením ČR a Sjednocené organizace nevidomých a slabozrakých. Obě organizace jednaly s Ministerstvem financí ČR a tato jednání nakonec byla úspěšná. Odhaduje se, že osob, kterých se toto opatření dotkne, je kolem dvou tisíc a řada z nich by se původně měla zapojit do elektronické evidence tržeb od 1. března nebo od 1. června roku 2018. Jak dlouho bude toto dočasné vyjmutí nevidomých a hluchoslepých osob z EET není dnes zřejmé, záleží na vývoji elektronických zařízení.

Mgr. Václav Krása předseda NRZP ČR

Pečující osoby a neformální péče

(Národní strategie rozvoje sociálních služeb 2016–2025)

Důsledky problému

Pečující osoby se ocitají v nejistém postavení, obtížně kombinují péči a zaměstnání vzhledem k neochotě českých zaměstnavatelů nabízet zkrácenou pracovní dobu, příp. její flexibilní organizaci. **S nárůstem potřeby a intenzity péče neformální pečovatelé často opouštějí svá zaměstnání** a jsou zpravidla odkázáni na odměnu, kterou jim poskytne osoba závislá z příspěvku na péči. Návrat do zaměstnání je pro pečující poměrně obtížný i po ukončení péče.

V souvislosti s poskytováním dlouhodobé péče **dochází k propadu celkových příjmů pečujících**, a to jak z ekonomické činnosti, tak ze sociálních dávek. **Pečující osoby tak čelí zvýšenému riziku chudoby v produktivním i postproduktivním věku**. Poskytování neformální péče (především v případě vysokých stupňů závislosti) dále zvyšuje riziko vzniku dysfunkčních rodinných vztahů pečujících osob (partnerských, rodičovských, příbuzenských). V důsledku prodlužování délky a náročnosti péče pečovatelům také hrozí zhoršování jejich (fyzického i psychického) zdravotního stavu.

Nejisté postavení neformálních pečujících, jejich zhoršené sociálně-ekonomické postavení, nedostatečná informovanost a edukace se mohou výrazným způsobem promítnout do poskytování neadekvátní péče o osoby závislé.

Očekávaný budoucí vývoj

Demografické prognózy předpokládají, že v České republice se během příštích dvaceti let počet seniorů ve věku nad 75 let přinejmenším zdvojnásobí. Odhaduje se přitom, že přibližně čtvrtina až třetina z nich bude ve špatném zdravotním stavu, a bude tedy vyžadovat nějakou formu dlouhodobé péče. Zároveň pokles podílu osob v produktivním věku a prodlužování věku odchodu do důchodu mohou vést ke zužování souboru možných poskytovatelů péče.

Z hlediska poskytování neformální péče lze očekávat, že její význam v oblasti dlouhodobé péče bude i nadále velmi velký, příp. se bude i zvyšovat. Rodinní příslušníci často chápou péči o své blízké jako práci z lásky nebo povinnosti v rámci mezigenerační solidarity bez ohledu na existenci institucionální podpory či pomoci.

Revize existujících opatření

Dosavadní vývoj v oblasti neformální péče nedostatečně řeší postavení pečujících osob v systému dlouhodobé péče, jejich příjmovou situaci v období poskytování intenzivní péče či po jejím ukončení (návrat na trh práce, starobní důchod). Podpora neformální péče a pečujících osob je víceméně deklaratorní a formální povahy.

Aby došlo k reálné změně, bude nutné legislativně změnit současné parametry sociálního zabezpečení, zejména v oblasti dávek či jiné finanční podpory, ale i v oblasti pracovního práva, doprovodných a vzdělávacích služeb. Současně **bude třeba vytvořit nové nástroje, které pomohou osobám pečovat, např. může jít o specifické poradenství, bezplatné vzdělávání, odlehčovací služby**, popř. další formy pomoci.

Výběr z článku Pečující osoby a neformální péče (Národní strategie rozvoje sociálních služeb 2016–2025)
Zdroj: https://www.socialpolicy.cz/?p=4035

ROSKA BRNO -město

Seminář cvičitelů

Ve dnech 9. až 12.tého listopadu proběhlo již tradičně setkání cvičitelů na Svratce. Sešli se zde cvičitelé z celé republiky, aby si předali své cvičitelské zkušenosti a dovednosti a naučili se i něco nového, tolik potřebného při práci s pacienty trpící roztroušenou sklerózou.

V programu, kromě cvičení, proběhlo několik odborných přednášek, např. seznámení se s novými trendy v józe s profesorkou Evou Skalickou, která nám představila novinky Hanse Swinga nebo v přednášce doc. PhDr. Kamily Řasové, Ph.D. jsme se dozvěděli o nových metodách v léčbě roztroušené sklerózy v oblasti fyzioterapie se zaměřením na stabilitu a rovnováhu v návaznosti na následné metody, jak vylepšit a nastartovat přirozené procesy nutné pro zlepšení pohybových dovedností (především chůze, ale také zklidnění spasmických stavů a celkové upevnění držení těla).

Z dalších zajímavých témat byl sobotní podvečer s nádechem Orientu s Jarmilou Kašparovou, se kterou jsme si ukázali cvičení zase trochu v jiném duchu. Naučili jsme se cvičení s netradičnimi pomůckami, s šátky, vějíři nebo deštníky.

Sérii odborných přednášek uzavřel hlavní organizátor setkání Karel Kesner, který nám představil sestavy cviků z oblíbeného čínského zdravotního cvičení.

Ke zpříjemnění atmosféry nám pomohla taky muzikoterapie pana Jaroslava Šimka. Tohoto přijemného večera jsme využili i pro malé připomenutí životního jubilea našeho milého a roky uznávaného cvičitele, kterému prošly rukama stovky pacientů, Karla Kesnera. Večer byl plný emocí a zábavy, kde jsme si utužili vztahy mezi sebou a uvědomili si, jak důležitá jsou tato pravidelná setkání nejen pro nás cvičitele, ale následně i pro pacienty, kteří na nás v našich regionech čekají a kterým své dovednosti a schopnost pomoci dále předáváme.

A za to patří velké poděkování všem, kdo se podíleli na organizaci této akce nebo se aktivně účastnili odborného programu.

Děkujeme!

za cvičitele Alena Filová Zedníčková - MSA Uherské Hradiště