

ZPRAVODAJ



ÚNOR 2018

Změny ve zdravotnictví v roce 2018?

Upozorňujeme jen na některé novinky.

Výběr z časopisu Můžeš 3/2018

Snížení limitů na léky pro děti a seniory

U věkových skupin dětí do 18 let a osob nad 65 let věku dojde ke snížení limitu na tzv. započitatelné doplatky na částečně hrazené léčivé přípravky z 2500 Kč na 1000 Kč. U osob nad 70 let pak bude maximální roční limit započitatelných doplatků snížen na 500 Kč. Zdravotní pojišťovny by tedy měly svým pojištěncům vracet více finančních prostředků, které pojištěnci vynaloží na doplatky za léky. Není třeba pojišťovnu žádat, měla by sama hlídat limit a poslat pacientům vzniklý přeplatek.

Částečný zákaz amalgámových plomb

Z veřejného zdravotního pojištění bude hrazena zubní péče, která je pro pacienty bezpečnější, plně odpovídá předpisům EU a zároveň je ekonomicky výhodná. Adaptace evropského nařízení o rtuti provedená zákonem č. 290/2017 Sb. také způsobí, že dočasných zubů, u dětí do dne dosažení 15 let věku nad rozsah špičáků včetně a u těhotných a kojících žen nebude již jako výplň zubu hrazen nedózovaný amalgám, ale skloionomerní cement.

☑ GDPR

A ještě jednou GDPR

citováno z news.microsoft.com

“Cloud může výrazně snížit provozní zátěž a bezpečnostní rizika,” říká v rozhovoru o přípravě na nařízení GDPR Jeff Bullwinkel, evropský ředitel pro právní záležitosti, Microsoft.

Co je to GDPR a proč je důležité?

Všeobecné nařízení o ochraně osobních údajů, neboli GDPR, určí nová pravidla pro soukromí, bezpečnost a soulad se zákony na globální úrovni. **V ekonomice založené na datech je životně důležité chránit soukromí lidí, jejichž data ekonomiku pohánějí, a dosáhnout vysoké úrovně důvěry na obou stranách.** To je jeden z klíčových důvodů, proč má GDPR vstoupit v platnost jako nový zákon Evropské unie na ochranu dat. Nahrazuje směrnici Data Protection Directive, která je v platnosti od roku 1995. I když GDPR zachovává více principů ze starší směrnice, je to mnohem ambicióznější zákon. Jednou z jeho nejvýraznějších novinek je to, že **GDPR dává jednotlivcům větší kontrolu nad svými osobními údaji** a zavádí mnoho nových povinností organizacím, které osobní údaje sbírají, spravují nebo analyzují. Nařízení GDPR dává i nové kompetence národním regulátorům postihovat organizace porušující zákon vysokými pokutami a umožní jim navzájem mnohem lépe spolupracovat.

Je vzhledem k GDPR výhodné používat cloudové služby?

Ano. I když žádná cloudová služba nezbaví zodpovědnosti majitele dat plnit podmínky GDPR, může významně snížit provozní zátěž a minimalizovat bezpečnostní rizika. Můžeme to přirovnat k řízení auta: používat cloud je jako mít bezpečnostní pásy, airbag a parkovacího asistenta – vše, co činí vaši jízdu komfortnější a bezpečnější. Ale pořád je to řidič, který si musí zapnout pás, použít řídicí nástroje a nekonzumovat alkohol před jízdou.

Jedním z největších problémů, na které organizace narážejí, jsou nestrukturované osobní údaje, tzn. ty, které mají lidé v emailech a v různých dokumentech ve svých počítačích. Cloudové služby, jako např. Office 365, poskytují nástroje (např. eDiscovery), které pomáhají lokalizovat data, řídit práva (kdo má k čemu přístup) a mohou pomoci i se správou dat – např. když máte

jednu verzi dokumentu s osobními údaji na SharePointu a sdílíte k ní pouze link, namísto distribuce dokumentu v příloze emailu. Mnohem snáze změníte či smažete osobní údaje, pokud máte pouze jeden dokument na SharePointu, než když musíte hledat více různých příloh v emailové schránce několika lidí...

Pokud jde o bezpečnost, Windows 10 – operační systém poskytovaný jako služba – aktivně přispívá k ochraně dat proti ransomware a škodlivému softwaru. Díky používání cloudové služby Microsoftu (Azure) namísto vlastních serverů významně zvýšíte i zabezpečení dat. Servery mohou být zcizeny, zaplaveny či jinak poškozeny. A organizace bývají zabezpečeny jen tak, jak si mohou dovolit. Data uložená v cloudové službě Azure mají nejvyšší úroveň ochrany a Microsoft má množství certifikátů a auditů, včetně těch vztahujících se k problematice GDPR. Pokud používáte vlastní server, musíte si takové certifikáty opatřit i aktualizovat sami.

Toto jsou jen některé příklady, mohl bych jich uvést mnohem víc. Pokusím se to krátce shrnout: **Naše cloudové služby vám mohou pomoci zmapovat a uspořádat data a vyhovět požadavkům souvisejícím s ochranou dat proti celé řadě bezpečnostních rizik.**

Kde se nachází O365 a Azure servery a odpovídá to pravidlům GDPR o přenosu dat mimo EU?

Začnu všeobecnými pravidly, kterými se řídíme ve všech případech, jež se týkají nakládání s daty. V Microsoftu jsme vždy dbali na to, aby byly naše technologie, vyvíjené produkty i služby důvěryhodné, a vždy dbáme na soukromí, bezpečnost a transparentnost. Bezpečnost je opravdu neodmyslitelnou součástí všech našich produktů, od řízení identity přes plánování informací až po analýzu a management rizik. Soulad s mezinárodně uznávanými standardy, jako těmi, které stanoví ISO a další třetí strany, dává zákazníkům pocit jistoty. Mohou tak využívat klíčových výhod cloudu, jako jsou efektivita, flexibilita a bezpečnost. Například cloudové služby Microsoft Azure vyhovují 70 různým mezinárodním a průmyslovým certifikátům a atestacím.

Kromě toho jsme přesvědčeni, že osobní údaje zákazníků jsou jejich vlastnictvím. A toto přesvědčení podtrhuje náš závazek na úplnou transparentnost, pokud jde o uložení dat a jejich využívání.

V souvislosti s GDPR je třeba říct, že Microsoft ukládá data evropských zákazníků ve svých datacentrech v EU, zejména v Irsku a Nizozemsku. A nadále pokračujeme v rozšiřování našich evropských datacenter. Tato datacentra mají podporu datacenter v dalších lokalitách, abychom mohli poskytovat podporu 24/7. Co se týká uchovávání dat v EU a jejich přenos mimo Evropskou unii, GDPR nijak zásadně nemění pravidla nastavená předcházející směrnici. Na naše klíčové cloudové služby, jako jsou Office 365 nebo Azure, se vztahují nejenom Privacy Shield, ale i standardní smluvní doložky (EU Model Clauses), přijaté Evropskou komisí. Současná nastavení tak nevyžadují žádné změny.

Navíc do našich smluvních podmínek používání online služeb jsme přidali nové podmínky a zásady, které navazují na GDPR. Na toto nařízení se připravujeme již dva roky, abychom se ujistili, že naše služby jsou s ním v souladu. Teď tedy můžeme naše zkušenosti předat našim zákazníkům a pomoci jim splnit požadavky nového nařízení.

Jak dlouho přibližně trvá proces přechodu k dodržování GDPR?

Těžko říct. To se odvíjí od velikosti a struktury dané organizace i oboru podnikání – některé společnosti pracují s mnohem větším objemem osobních údajů než jiné.

Příprava na GDPR je proces, který vyžaduje plánování, implementaci a neustálou rekaliibraci, protože praktická aplikace 25. květnem jen začne. Je to jako když se balíte na dlouhou cestu do nové země, ale ta cesta 25. května neskončí, naopak teprve vyrazíte. Kvalita přípravy a výbavy, kterou si s sebou sbalíte, rozhodne, jak rychle půjdete, zda budete cestovat hladce anebo se zaseknete na první překážce. **Klíčové je zvolit si vhodné nástroje tak, abyste mohli snadno vyhovět všem požadavkům a vypořádat se s případnými incidenty tak, aby to váš byznys nezpomalilo, ale ideálně ještě více povzbudilo.**

Jsou nějaká pozitiva nebo příležitosti spojené s přechodem na dodržování GDPR?

Jednoznačně ano! GDPR vnímáme v mnoha ohledech jako velkou příležitost. Je to poprvé, kdy společnosti dokáží nejenom sbírat a uchovávat obrovské množství dat, ale také tyto informace měnit na poznatky, které nabízejí nové možnosti. Jak říká Satya Nadella – data se stávají novou elektřinou, která pohání firmy. To otevírá dveře produktivitě a inovacím: společnostem včetně neziskových organizací to pomáhá v předstihu reagovat na potřeby zákazníků přes analýzy založené na datech a pohání to novou generací inovátorů. To vše se nakonec promítne do růstu. Organizace by se neměly soustředit pouze na to, aby dodržovaly nová pravidla. **Je to příležitost vidět, začít a podpořit využívání dat jako motoru růstu.** Společnosti, které mají jednotnou strategii na zužitkování a spravování dat, to nejenom zúročí, ale budou z toho profitovat ještě další desítky let.

Klíčovým hráčem je zde důvěra. Lidé se podělí o své údaje pouze tehdy, když uvěří, že je při jejich správě respektováno jejich soukromí. Věřím, že nezisková organizace, která to zvládne, **se tím odliší od ostatních a bude žádaným partnerem** pro komerční sektor v případě fundraisingu a vytváření společných hodnot. Žádná z uznávaných korporací nebude chtít riskovat svoji pověst partnerstvím se organizací, která nechrání data svých klientů.

GDPR klade na organizace, které shromažďují nebo zpracovávají data, velké množství požadavků, včetně povinnosti splnit šest klíčových pravidel:

- **Transparentnost, férovost a dodržování zákona při správě a používání osobních údajů. Každému budete muset jasně vysvětlit, jak používáte jeho osobní údaje a budete také potřebovat „právní základ“ na zpracování těchto dat.**
- **Omezit zpracování osobních údajů na specifikované, konkrétní a legitimní účely. Souhlas se zpracováním osobních údajů nebude možné zveřejnit ani opakovaně použít na účely, které se „neshodují“ s účelem, pro který byly původně shromážděny.**
- **Minimalizovat sběr a uchovávání osobních údajů na množství adekvátní a relevantní zamýšlenému účelu.**
- **Zajistit přesnost osobních údajů a umožnit jejich výmaz anebo opravu. Budete se muset ujistit, že osobní data, která vlastníte, jsou správná a mohou být opravena v případě nepřesností.**
- **Omezit uchovávání osobních údajů. Budete muset zajistit, že osobní údaje uchovávejte pouze tak dlouho, jak je nevyhnutelné pro dosáhnutí cíle, pro který byla data sesbírána.**
- **Zajistit bezpečnost, integritu a důvěryhodnost osobních údajů. Vaše organizace bude muset podniknout kroky k tomu, aby uchovávala údaje bezpečně (díky technickým, bezpečnostním a organizačním prostředkům).**

ZMĚNY ZÁKONNÝCH PŘEDPISŮ K 1. 8. 2018

časopis Mosty 1/2018

TEXT: Václav Krása,

zkráceno

Nejvýznamnější změny přinesl zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.

Jedná se o normu, která zásadním způsobem mění dávky pro OZP. Novela obsahuje tyto základní změny:

- Zcela se ruší dokazování majetku společně posuzovaných osob při žádostech o příspěvek na zvláštní kompenzační pomůcku.
- V případě, že žadatel o příspěvek na kompenzační pomůcku nebude žádat odpuštění 10 % spoluúčasti, nebudou zjišťovány příjmy jak společně posuzovaných osob, tak ani žadatele o příspěvek na zvláštní kompenzační pomůcku. Pouze u příspěvku na nákup motorového vozidla bude příjem testován, a to i u společně posuzovaných osob, protože se předpokládá, že automobil je využíván všemi členy rodiny.
- Snižuje se limit pro nárok na příspěvek na pořízení zvláštní pomůcky u její ceny, a to z 24 000 korun na 10 000 Kč.
- Snižuje se doba k podání opětovné žádosti na nákup motorového vozidla z 10 na 7 let. Přičemž toto snížení počtu let se bude vztahovat i na přiznané příspěvky po roce 2012.

- Nově se stanoví výše příspěvku na nákup motorového vozidla podle příjmu společně posuzovaných osob tak, že u společně posuzovaných osob do 8násobku životního minima činí příspěvek 200 000 Kč. Při příjmu, který překračuje 9násobek životního minima, se příspěvek snižuje na 180 000 Kč. Takto je příspěvek na nákup motorového vozidla postupně snižován při rostoucí výši násobku životního minima. Nejméně však bude příspěvek činit 100 000 Kč. Zabrání se tím takovým excesům, kdy příspěvek na nákup motorového vozidla byl přiznán například ve výši 10 000 Kč.
- Zvyšuje se příspěvek na mobilitu ze 400 Kč měsíčně na 550 Kč měsíčně.

Velmi významné změny jsou také v novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která významně mění podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Touto novelou dochází k jednoznačnému oddělení a pojmovému odlišení volného a chráněného trhu práce s cílem zabezpečit, aby do systému podpory chráněného trhu práce vstoupily jen ty zaměstnavatelské subjekty, které budou řádně prověřeny, které systémem podpory nezneužívaly.

V souvislosti s touto změnou se zavádí institut uznaného zaměstnavatele OZP, a to formou dohody uzavřené s Úřadem práce ČR. To znamená, že se již nebudou vymezovat jednotlivá chráněná místa a bude se posuzovat schopnost zaměstnavatele zaměstnávat více než 50 % OZP (vracíme se vlastně k dříve používanému názvu „chráněná dílna“).

Zároveň se snižuje dosavadní 36násobek poskytovaného plnění na 28násobek, protože tím se má eliminovat nežádoucí jev, kterým je takzvaná přefakturace výrobků nebo služeb poskytovaných v rámci limitů takzvaného náhradního plnění. Zároveň se zavádí možnost odstranění tvrdosti zákona ve vztahu k poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, která spočívá v možnosti prominout splnění podmínky bezdlužnosti ve výjimečných případech. Dosud tato možnost nebyla.

Dochází k navýšení částky podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Tento paragraf upravuje příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP. Od letošního 1. ledna tento příspěvek činí 12 000 Kč na mzdy. Zvýšení příspěvku je reakcí na zvýšení minimální mzdy od Nového roku na 12 200 Kč. Dále zaměstnavatel může využít 1000 Kč na paušální náhrady na vyšší náklady spojené se zaměstnáváním OZP. To znamená, že takový zaměstnavatel může obdržet příspěvek v celkové výši 13 000 Kč měsíčně, pokud splní všechny povinnosti, které mu ukládá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Novela přispěje ke snížení administrativy v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, sníží určitým způsobem riziko takzvané přefakturace

zboží a navýšením částky příspěvku na jednoho pracovníka se udrží současná zaměstnanost v chráněných dílnách.

Novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se ruší možnost přivydělat si v rámci takzvaného nekolidujícího zaměstnání na dohodu o provedení práce. Nyní si uchazeči v evidenci Úřadu práce mohou přivydělat až 5500 korun měsíčně (polovina minimální mzdy). Podle novely č. 206/2017 Sb. ale bude přivýdělek možný jen na základě dohody o pracovní činnosti nebo v pracovním poměru. Opatření má zamezit zneužívání možnosti krátkodobého přivýdělku. Dosud někteří nezaměstnaní pracovali na dohodu o provedení práce i několik let, aniž by za ně byly placeny odvody, tato práce se také nezapočítávala na důchod apod.

Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa je nově možné vyplácet místo dosavadních maximálně 12 až 24 měsíců, má to přispět k úspěšnější integraci uchazečů o zaměstnání.

Novelou zákona o zaměstnanosti se také zřizuje elektronická evidence plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením, kterou bude spravovat Ministerstvo práce a sociálních věcí. Evidence umožní kontrolním orgánům lepší dohled nad dodržováním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, případně nad náhradním plněním.

Významnou novelou, kterou již poznal každý příjemce důchodu, je novela zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Novela přinesla od letošního ledna významné zvýšení důchodů.

Důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí přiznané před 1. lednem 2018 se zvyšují od splátky důchodu splatné po 31. prosinci 2017 tak, že se

- základní výměra zvyšuje o 150 Kč na 2 700 Kč,
- procentní výměra zvyšuje o 3,5 % procentní výměry, která náleží ke dni, od něhož se procentní výměra zvyšuje.

Zmírnění podmínek nároku na sirotčí důchod (účinnost dnem 1. 2. 2018).

Dále jde o zákon č. 148/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – otcovská poporodní péče, zmírnění podmínek nároku na sirotčí důchod (účinnost dnem 1. 2. 2018).

Další změna spočívá v rozšíření okruhu případů, kdy nově vznikne nárok na sirotčí důchod, a to i v případě, kdy zemřelý získal jen krátkou dobu důchodového pojištění, a to aspoň jeden rok, popřípadě u pojištěnce staršího 38 let aspoň dva roky; období, ve kterém se bude sledovat splnění této podmínky, se přitom nemění (tj. v případě, že byl zemřelý starší 28 let, se zjišťuje podmínka získání aspoň jednoho roku pojištění v období 10 let přede dnem úmrtí; v případě, že byl starší 38 let je alternativně splněna podmínka potřebné doby pojištění i tehdy, získal-li aspoň 2 roky pojištění v období 20 let přede dnem

úmrtí). Vyžaduje se však, aby se jednalo o dobu důchodového pojištění uvedenou v § 11 a § 13 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění, tj. o dobu, za kterou se platí pojistné na důchodové pojištění. Výše sirotčího důchodu se i v případě splnění nových podmínek bude stanovovat obecným způsobem. Nárok na sirotčí důchod vzniká ode dne účinnosti zákona i v případech, kdy byly nové podmínky pro vznik nároku na sirotčí důchod splněny před tímto dnem, avšak podle dosavadní právní úpravy nárok na sirotčí důchod nevznikl.

Důchody

Změny se týkají i zákona č. 203/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – zavedení revizního mechanismu nastavení důchodového věku, „zastropování“ důchodového věku na 65 let. Zákon č. 203/2017 Sb. mimo jiné ukončuje zvyšování důchodového věku bez omezení, a to při dosažení 65 let. Změny důchodového věku nad tuto hranici již budou vyplývat z procesu pravidelné revize. Zavedení revizního mechanismu nastavení důchodového věku odstraní nedostatek aktuálního pouze mechanického nastavení a umožní reagovat na změny vnějších podmínek reprezentovaných očekávaným vývojem střední délky života při dosažení důchodového věku v jednotlivých generacích.

Při stanovení částky zvýšení důchodů se přihlíží nejen k růstu cen za domácnosti celkem, ale současně i k růstu cen za domácnosti důchodců a použije se výhodnější možnost (dosud se přihlíželo pouze k růstu cen za domácnosti celkem) a dále se při stanovení částky zvýšení důchodů zohledňuje polovina růstu reálné mzdy (dosud se přihlíželo k růstu reálné mzdy o jednu třetinu).

Pro zaměstnance v chráněných dílnách

Především pro zaměstnance v chráněných dílnách je významná také novela nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.

Základní měsíční sazba minimální mzdy se od 1. ledna 2018 zvýšila z 11 000 korun na 12 200 Kč a základní hodinová sazba z 66 korun na 73,20 Kč. V návaznosti na to jsou nařízením vlády zvýšeny i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin (viz tabulka nahoře). Zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Minimální tarify pro jednotlivé profese jsou rozděleny do osmi skupin. Náročnost prací v jednotlivých skupinách je popsána v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., kde jsou uvedeny i příklady konkrétních prací v těchto skupinách a různých oborech.

Zaručená mzda

Zaručená mzda se schváleným nařízením vlády pro jednotlivé skupiny zvýšila od 1. ledna 2018 dle údajů v tabulce.

Tabulka:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy			
	v Kč za hodinu		v Kč za měsíc	
	nyní	od 1. 1. 2018	nyní	od 1. 1. 2018
1.	66,00	73,20	11 000	12 200
2.	72,90	80,80	12 200	13 500
3.	80,50	89,20	13 400	14 900
4.	88,80	98,50	14 800	16 400
5.	98,10	108,80	16 400	18 100
6.	108,30	120,10	18 100	20 000
7.	119,60	132,60	19 900	22 100
8.	132,00	146,40	22 000	24 400

Redakční rada:

Bc. Martina Smolíková, Bc. Daniela Jeníčková

(224 817 393)

Vydává Asociace rodičů a přátel zdravotně postižených dětí v ČR, z.s.

Karlínské nám. 12

186 03 Praha 8 – Karlín

(pro vlastní potřebu)

e-mail: asociace@arpzpd.cz [http:// arpzpd.cz](http://arpzpd.cz)