



Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské výchovy

**Pracovní místo Charita Jeseník z pohledu
projektu „Druhá šance z. s.“**

Bakalářský projekt

Autor: Ilona Uhelská
Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Petra Sobková

Olomouc 2017

Abstrakt

V tomto bakalářském projektu se zabývám tématem pracovního místa v objektu Charity Jeseník, nacházející se v jesenickém kraji. Projekt je zaměřen na občany se zdravotním postižením, kteří mají problém s pracovním zařazením ve společnosti. Zaměření obsahuje objasnění základních pojmů pracovního místa, legislativu, poté zdravotní postižení a nezaměstnanost. V další části je popsána realizace projektu, jeho poslání a cíl v dané lokalitě.

Abstract

In this bachelor project, I'm writing about topic of workplace in an object Charita Jasenik, which is located in Jesenik region. This project is focused on citizens with health issues. These has a problem with employment in the society. My focus contains clarification of the basic concepts of workplace, legislative and then health issues and unemployment. In the next part I've described the project realization, mission and goal in certain location.

Klíčová slova

Pracovní místo, legislativa, nezaměstnanost, zdravotní postižení.

Keywords

Protected job, legislation, unemployment, disability.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářský projekt zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité informační zdroje.

V Ostravě dne

.....

podpis

Poděkování

Na tomto místě bych chtěl poděkovat Mgr. et Mgr. Petře Sobkové za spolupráci a podnětné rady.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	9
1.1 Definice zdravotního postižení.....	9
1.2 Rozdělení osob se zdravotním postižením.....	10
1.3 Definice zdravotního znevýhodnění.....	11
1.4 Pracovní uplatnění zdravotně postižených osob v historii ČR.....	11
2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE.....	13
2.1 Integrace cílových skupin se zdravotním postižením.....	13
2.2 Legislativa pro zdravotně postižené osoby.....	13
2.3 Zaměstnání osob se zdravotním postižením.....	14
2.4 Pracovní místo.....	17
2.4.1 Příspěvky na pracovní místo.....	18
2.4.2 Dohoda o zřízení pracovního místa.....	20
3 CHARITA JESENÍK.....	21
3.1 Legislativní zakotvení.....	21
3.2 Historie charity jeseník.....	21
3.3 Současná činnost Charity Jeseník.....	22
3.3.1 Chráněné dílny ve Vidnavě.....	22
3.4 Finanční rozpočet Charity.....	23
3.5 SWOT analýza.....	26
3.6 Náhled na závěr SWOT analýzy.....	26
4 PROJEKT DRUHÁ ŠANCE Z.S.....	28
4.1 Cíl projektu Druhá šance, z.s.....	28
4.2 Záměr projektu.....	28
4.3 Lokalizace projektu.....	28

5	ZALOŽENÍ SPOLKU.....	30
5.1	Vznik spolku	30
5.2	Podmínky vzniku z.s.....	31
5.3	Organizace spolku.....	32
5.4	Poslání spolku „Druhá šance. z.s.“	34
5.5	Hlavní činnost spolku	394
5.5.1	Možnost využití střediska Domov pokojného stáří sv.Hedviky.....	34
5.6	Realizace a zajištění	34
5.7	Finanční zajištění	35
5.8	Personální zajištění.....	36
5.9	Výrobní program.....	37
5.10	Provozní doba.....	39
	ZÁVĚR	41
	BIBLIOGRAFIE	42
	SEZNAM ZKRATEK.....	45
	SEZNAM PŘÍLOH.....	46

ÚVOD

Možnost uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce je problémem, který je ve společnosti znám již od středověku. Středověk je charakteristický represivním přístupem k osobám s handicapem, kdy docházelo k jejich sociálnímu vyloučení. Až do přelomu 19. a 20. století nebyla pomoc osobám s handicapem poskytovaná na odborné úrovni. Ze strany společnosti byla pomoc uskutečňována jen minimálně, a to v souvislosti s charitativními aktivitami. Na základě lásky k bližnímu svému, vyplývající z křesťanství, se zvyšovala motivace občanů středních a vyšších vrstev k uskutečňování charitativních činností, zaměřených právě na podporu a pomoc lidem s postižením.

Bakalářský projekt se zabývá vytvořením pracovního místa v objektu Charity Jeseník z důvodu nedostatečných pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Charita Jeseník je nestátní nezisková organizace. V minulosti byly vytvořeny chráněné dílny v obci Vidnava, konkrétně ve středisku Domov pokojného stáří sv. Hedviky. V roce 2008 došlo k ukončení provozu chráněné dílny. Právě tato skutečnost byla hlavním důvodem k vytvoření projektu zaměřeného na obnovu uvedené činnosti s cílem vytvořit projekt na zřízení chráněného pracovního místa.

Bakalářský projekt obsahuje část teoretickou a praktickou. Teoretická část je členěna do tří kapitol. První kapitola je zaměřena na charakteristiku zdravotního postižení. V následujících podkapitolách jsou vymezeny základní pojmy a zpracován přístup k zaměstnávání osob s handicapem v dobovém kontextu.

Druhá kapitola pojednává o smyslu práce a možnostech uplatnění zmiňovaných osob na pracovním trhu. Rozpracována je problematika integrace osob se zdravotním postižením s orientací na jejich pracovní uplatnění v ČR s uvedením platných legislativních opatření, vztahujících se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Třetí kapitola bakalářského projektu popisuje vývoj a současný stav Charity Jeseník. Praktická část je zaměřena na návrh projektu, vztahujícího se ke zřízení pracovního místa.

Celý projekt je sestaven tak, aby byl přínosem pro osoby, které jsou kvůli svému zdravotnímu stavu vyčleňovány z trhu práce. Má své využití v praxi a může pomoci

mnohým osobám se zdravotním postižením se začlenit do společnosti. Cílem projektu je vytvoření pracovních možností pro osoby se zdravotním postižením v obci Vidnava.

1. OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Tato kapitola je zaměřena na objasnění základních pojmů vztahujících se k osobám se zdravotním postižením a jejich postavením na trhu práce. Jako osoby se zdravotním postižením mohou být uznány fyzické osoby na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení.

1.1 DEFINICE ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ

Z odborných a relevantních zdrojů je zřejmé, že definic zdravotního postižení je několik. Zdravotní postižení je možné definovat například z pohledu pracovního práva. Pojem zdravotní postižení je rovněž zakotven v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Definováním zdravotně postižených osob se také zabývala Světová zdravotnická organizace. Pro naši práci uvádíme definice, které považujeme za stěžejní.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Fyzickým osobám se zdravotním postižením, se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je za osobu se zdravotním postižením považována každá fyzická osoba, u které je uznána invalidita třetího, druhého, případně prvního stupně nebo osoba zdravotně znevýhodněna.

Osobou se zdravotním postižením pokládáme rovněž fyzickou osobu, která po dobu dvanácti měsíců ode dne, kdy byla tato osoba posouzena orgánem sociálního zabezpečení jako osoba, která již není invalidní.¹

Zákon č 108/2006 Sb., o sociálních službách

Zákon č 108/2006 Sb., o sociálních službách nedefinuje konkrétně osobu se zdravotním postižením, nýbrž vymezuje pojem zdravotní postižení z pohledu postižení tělesného, mentálního, duševního, smyslového nebo kombinovaného. V případě osoby se jedná o osobu, která je závislá na pomoci jiné osoby.²

¹ Srov. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 75

² Srov. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (§ 3)

Definice zdravotního postižení dle Světové zdravotnické organizace

V roce 1980 byla Světovou zdravotnickou organizací schválena Mezinárodní klasifikace poruch, postižení a handicapů. V daném dokumentu je postižení definováno jako stav, spojený s omezenou schopností člověka při výkonu určitých aktivit, případně zvyklostí, které je možno pokládat za zcela běžné.³

Mezinárodní klasifikace funkčních schopností – určuje stupně invalidity

- nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Výše zmiňovaná Klasifikace MKF je mimo jiné určena pro posuzování způsobilosti k práci, pro posuzování dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu ve věcech sociálního zabezpečení a zaměstnanosti.⁴

1. 2. ROZDĚLENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Osoby se zdravotním postižením můžeme rozdělit do několika skupin. Skupinou je míněna tzv. zdravotní skupina. Jedná se o kategorie, do kterých jsou zařazeny osoby, jejichž nemoc případně postižení trvá několik měsíců až let a dochází k zanechání trvalých následků.

Osoby se zdravotním postižením, s ohledem na druh postižení, dělíme do následujících skupin osob s postižením:

- Zrakovým
- Sluchovým
- Tělesným
- Mentálním
- Vnitřním
- Kombinovaným
- Duševním
- Rodiče dětí se zdravotním postižením a senioři

³ Srov. NOVÁKOVÁ, I. *Zdravotní nauka 2. díl: Učebnice pro obor sociální činnost*. 2011, s. 143

⁴ Srov. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

1. 3. DEFINICE ZDRAVOTNÍHO ZNEVÝHODNĚNÍ

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje osobu zdravotně znevýhodněnou jako fyzickou osobu, u níž došlo důsledkem změněného zdravotního stavu, který je dlouhodobě nepříznivý, k podstatnému omezení v rámci výkonu dosavadního povolání nebo možnosti využít dosavadní kvalifikaci případně získání kvalifikace i přes skutečnost, že u fyzické osoby je zachována schopnost vykonávání soustavného zaměstnání či jiné výdělečné činnosti.

Dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem je pro užívání uvedeného zákona považován zdravotní stav, pro který je charakteristická délka trvání více než jeden rok a při němž dochází k výraznému omezení schopností tělesných, smyslových nebo duševních a s tím souvisejícího omezení v oblasti pracovního uplatnění.⁵

1. 4. PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OSOB V HISTORII ČR

S problémem pracovního uplatnění se lidé s postižením potýkali již v historii. Po skončení první světové války došlo k výraznému vzestupu handicapovaných osob. Jednalo se o velké množství zmrzačených mužů, vracejících se z front. Na pracovní rehabilitaci v Československu, za první světové války, se výrazně podílel prof. MUDr. R. Jedlička, který poskytoval rehabilitaci vojákům v ústavu pro pohybově postižené děti. Cílem rehabilitace bylo zvýšit soběstačnost zmrzačených vojáků. Váleční invalidé se zaměřovali na výrobu sériových protéz a děti vyráběly především hračky z různých materiálů. V roce 1917 v Praze bylo prvním ředitelem Jedličkova ústavu Františkem Bakulem založeno Dětské výrobní družstvo. Zaměstnance výrobního družstva tvořili žáci Jedličkova ústavu.⁶

⁵ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁶ Srov. KOVÁŘ, P. In. *Reflex* [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <http://www.reflex.cz/clanek/causy/73753/frantisek-filip.html>

V meziválečném Československu vznikaly organizace, které zaměstnávaly osoby s různým zdravotním postižením a preferovaly různé výrobní programy. V legislativě se pojem chráněné dílny objevuje v r. 1975, zaveden v zákoně č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení. Tento termín byl zachován i po sametové revoluci a vzniku samostatné ČR, kde je tento termín zmíněn ve vyhlášce č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změnou pracovní schopností.

V době totalitního režimu, konkrétně v období sedmdesátých let, byl založen podnik Meta - výrobní družstvo invalidů, kde byly v dílnách zaměstnávány osoby se zdravotním postižením. K zániku podniku a ukončení jeho činnosti došlo v roce 1989. Podnik se rozpadl na menší samostatné celky, ze kterých vznikly první chráněné dílny. Koncept chráněných dílen se intenzivně rozvíjel v devadesátých letech, a to souběžně s neziskovým sektorem, kde smyslem není dosahování zisku, ale poskytnutí pracovního uplatnění osobám se zdravotním postižením.⁷

⁷ Srov. KŘIVOVÁ, J. *Chráněná dílna jako možnost uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce*. 42 s., 0. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce doc. PhDr. Jarmila Pipeková, Ph.D. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/266506/pedf_b/Chranena_dilna_jako_moznost_uplatneni_osob_se_zdravotnim_postizenim_na_trhu_prace1.txt. str. 21-22

2. OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE

V této kapitole je nastíněna problematika uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Rozebrány jsou možnosti integrace zmiňovaných osob a dále je zmíněna legislativa vztahující se k dané problematice.

2. 1. INTEGRACE CÍLOVÝCH SKUPIN SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Cílem politiky zaměstnanosti a podpory osob se zdravotním postižením je integrace osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. Trendem se totiž stává přesouvání těchto osob na chráněný trh práce. V praxi to znamená, že zaměstnavateli osob se zdravotním postižením se stávají především firmy, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením v minimálním podílu 50 % z celkového počtu zaměstnanců. Jednou z příčin tohoto trendu je zvyšování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který všem zaměstnavatelům, zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, roste. Tím se snaží dosáhnout 50% podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců tak, aby mohly nabízet tzv. náhradní plnění.⁸

2. 2. LEGISLATIVA PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ OSOBY

Legislativa určuje podmínky pro vznik a chod chráněného pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením.

Listina základních práv a svobod tvoří základ české právní úpravy o zaměstnávání OZP. Článek 26 odst. 1 zmiňuje:

„každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“⁹

⁸ Srov. SZPP. In. *Náhradní plnění*. [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <https://www.szzp.cz/nahradni-plneni>

⁹ Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR

V článku 29 je stanoveno, že OZP mají právo na zvláštní pracovní podmínky, zvýšenou ochranu zdraví, pomoc k přípravě povolání a na zvláštní ochranu v pracovních vztazích.¹⁰

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce stanovuje práva a povinnosti mezi zaměstnavatelem

a zaměstnancem OZP v pracovněprávním vztahu.¹¹

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, kde je zakotven princip rovného zacházení, diskriminace a koncept přiměřených opatření.¹²

Zákon č. 329/2001 Sb., zákon o poskytování dávek OZP upravuje příspěvek na mobilitu, na zvláštní pomůcky a průkaz OZP¹³

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.¹⁴

2. 3. ZAMĚSTNÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, zákon

o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 81 ukládá povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl zdravotně postižených osob na celkovém počtu zaměstnanců činí 4%. Povinnost zaměstnávat zdravotně postižené mohou zaměstnavatelé plnit těmito způsoby:

- zaměstnáním v pracovním poměru,

¹⁰ Srov. Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku

ČR

¹¹ Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹² Srov. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení

¹³ Srov. Zákon č. 329/2001 Sb., o poskytování dávek

¹⁴ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- odbíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají zdravotně postižené v minimálním podílu 50 % z celkového počtu zaměstnanců, tzv. náhradní plnění,
- odvodem do státního rozpočtu,
- kombinací předchozích tří způsobů.

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zřizuje elektronickou evidenci plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Tuto evidenci spravuje MPSV. Hlavním účelem zřízení této evidence je lepší dohled kontrolních orgánů nad dodržováním povinného podílu osob se zdravotním postižením a náhradním plněním.¹⁵

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, mohou být také zvýhodňováni v soutěžích o veřejné zakázky.¹⁶

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením přísluší zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Tento příspěvek slouží k částečné úhradě skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat nebo dalších nákladů. Příspěvek poskytuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má zaměstnavatel bydliště, který podniká jako fyzická osoba. (Zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, § 78)

Výše měsíčního příspěvku činí 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdu nebo plat zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na sociální politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Maximální měsíční výše příspěvku činí 12.000,- Kč. Pokud je zaměstnancem osoba zdravotně znevýhodněná, činí maximální měsíční výše příspěvku Kč 5.000,-. Příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel může požádat o navýšení příspěvku

¹⁵ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁶ Srov. Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, § 101.

o částku, která odpovídá nákladům, které vynaložil na zaměstnání osob se zdravotním postižením. U osoby se zdravotním znevýhodněním se jedná o částku maximálně 1.000,- Kč měsíčně, u zaměstnané osoby se zdravotním postižením o částku maximálně 2.700,- Kč měsíčně. Podmínkou vyplacení příspěvku je bezdlužnost zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního období, tzn., že nemá daňový nedoplatek vůči finančnímu nebo celnímu úřadu, nedoplatek na pojistném či penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti nebo na pojistném či penále na veřejném zdravotním pojištění. Zaměstnavatelům, kterým byla v předcházejících třech letech uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, se příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením neposkytuje po dobu tří let ode dne nabytí právní moci o uložení pokuty.¹⁷

Úřad práce před uzavřením dohody o zřízení chráněného pracovního místa přihlíží ke skutečnostem, které stanoví Vyhláška č. 518/2004 Sb., a to zda zaměstnavatel:

- neuzavřel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, smlouvu, na jejímž základě by mu byl tento zaměstnanec povinen poskytovat finanční prostředky v rozporu s dobrými mravy,
- vyplácí alespoň 80 % zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
- přiděluje zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na jejich sociální integraci nebo z hlediska vynaložených finančních prostředků ze státního rozpočtu a tržeb, které za prodej výrobků nebo služeb souvisejících se zaměstnáváním těchto osob získá. (§ 6)

Všechny tyto skutečnosti mají přispívat k efektivnímu vynakládání finančních prostředků na podporu zaměstnanosti zdravotně postižených osob a má bránit účelovému zaměstnávání těchto osob.

Je důležité upozornit také na podmínku, že příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poskytován pouze jednomu zaměstnavateli, a to tomu, u kterého vznikl osobě se zdravotním postižením pracovní poměr dříve. Pokud by tedy

¹⁷ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

osoba se zdravotním postižením pracovala u dvou různých zaměstnavatelů (například na zkrácené úvazky), může o příspěvek požádat jeden ze zaměstnavatelů. Tato podmínka tak brání účelovému zaměstnávání osob se zdravotním postižením na několik kratších úvazků.¹⁸

Osoby se zdravotním postižením patří na trhu práce k nejohroženějším skupinám. Mají obtížný přístup k zaměstnání. Jedním z důvodů je převis nabídky pracovní síly nad poptávkou, tzn., že zaměstnavatelé si mohou mezi uchazeči o zaměstnání vybírat. Ztížený přístup k zaměstnání osob ovšem vychází i z objektivních příčin, kterými může být například nízká kvalifikace, limity vyplývající ze zdravotního postižení, dostupnost, nepřipravenost zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, apod.

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, kterou vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, upozorňuje na předsudek, který v české společnosti stále přetrvává, a to, že pracovníci se zdravotním postižením jsou méně efektivní.¹⁹

Nezaměstnanost je založena na definici, kde osoba je práce schopná, ale je z placeného zaměstnání vyřazena. Tato osoba je nespokojena a stále hledá nové uplatnění na trhu práce, i kdyby se jednalo o částečný úvazek.²⁰

2. 4. PRACOVNÍ MÍSTO

Od 1. ledna 2018 byla novelizována ustanovení zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti takto:

Chráněné pracovní místo je změněno na pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Součástí dohody je charakteristika pracovního místa a závazek zaměstnavatele, že pracovní místo bude obsazovat pouze osobami se zdravotním postižením. Dohodu o zřízení pracovního místa může Úřad práce uzavřít i přímo s osobou se zdravotním postižením, a to v případě, že vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

¹⁸ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

¹⁹ Srov. MPSV. In. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf

²⁰ Srov. MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*. 2001, s. 35

2. 4. 1. PŘÍSPĚVKY NA PRACOVNÍ MÍSTO

Příspěvek na pracovní místo nahrazuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Rozdíl ve výše uvedených příspěvcích spočívá v tom, že došlo k vypuštění těch podmínek pro poskytování příspěvku na pracovní místo, které jsou určeny pro chráněný trh práce (vyloučení srážek ze mzdy, trestního stíhání, uložení pokuty za přešůpek na úseku zaměstnanosti, opakované podání stížnosti a posuzování přínosu pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením).²¹

Změny v oblasti poskytování příspěvku podle § 78a oproti stavu před 1. 1. 2018 přikládáme v příloze. (Příloha č. 1)

Tab. č. 1 Srovnání příspěvků dle § 78a oproti stavu před 1. 1. 2018

Příspěvek	Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením „volný trh práce“	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením chráněný trh práce
ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	ano	ano
ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	ano	ne
Ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti – příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	ne	ano

Poskytnutí příspěvku podle §78a je podmíněno uzavřením dohody o uznání. Ze zákona o zaměstnanosti lze dovodit, že příspěvek podle § 78a lze zaměstnavateli poskytovat, pokud je dohoda o uznání ve stavu „uzavřená“, tj. účinná.

Podmínka zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele byla do 31. 12. 2017 zjišťována každé čtvrtletí v rámci žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

²¹ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 75, spolupráce s ÚP vedoucí oddělení pro OZP,

na chráněném pracovním místě. Od 1. 1. 2018 je tato podmínka dokládána v rámci žádosti o uzavření dohody o uznání, a to za kalendářní čtvrtletí předcházející podání žádosti o uznání. V této souvislosti již není součástí žádosti o poskytnutí příspěvku podle § 78a doložení celkového průměrného počtu zaměstnanců. Dochází ke změně výše a struktury příspěvku podle §78a.²²

Tab. č. 2 Výše příspěvku stupňů invalidity:

Výše příspěvku stupňů invalidity:

sloupec 1	sloupec 2	sloupec 3	sloupec 4
Celková maximální měsíční výše příspěvku činí na jednu osobu 13 000 Kč	z toho:	1 000 Kč paušální složka příspěvku	12 000 Kč maximální mzdová složka příspěvku

Tab. č. 3 Výše příspěvku zdravotně znevýhodněné

Výše příspěvku zdravotně znevýhodněné:

Celková maximální měsíční výše příspěvku činí na jednu osobu 6 000 Kč	z toho:	1 000 Kč paušální složka příspěvku	5 000 Kč maximální mzdová složka příspěvku
---------------------------------------------------------------------------------	---------	----------------------------------------------	------------------------------------------------------

Novela zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 zavádí pojem chráněný trh práce. Jedná se pouze o takové zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce ČR uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Chráněný trh práce tedy bude používán výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele,

²² Srov. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 78, spolupráce s ÚP vedoucí oddělení pro OZP, pí. Jarmila Hladíková

se kterým má Úřad práce ČR uzavřenou účinnou písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.²³

2. 4. 2. DOHODA O ZŘÍZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

Dohoda o zřízení pracovního místa musí splňovat následující náležitosti:

- Identifikační údaje účastníků dohody
- Charakteristika pracovního místa
- Závazek zaměstnavatele, že pracovní místo obsadí pouze osoby se zdravotním postižením
- Den, od kdy bude pracovní místo obsazeno osobami se zdravotním postižením
- Doba, po kterou bude pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením
- Výše příspěvku a způsob úhrady
- Podmínky k poskytnutí příspěvku
- Prokázání sjednaných podmínek
- Podmínky a termíny poskytovaných příspěvků
- Závazek k navrácení příspěvku při nedodržení podmínek
- Ujednání o vypovězení dohody²⁴

Vše z výše uvedených bodů, vztahujících se k dohodě o zřízení pracovního místa musí být ujednáno předem s Úřadem práce.

²³ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

²⁴Srov. zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 75, spolupráce s ÚP vedoucí oddělení pro OZP, pí. Jarmila Hladíková

3. CHARITA JESENÍK

Kapitola je souhrnem podrobnějších informací o Charitě Jeseník. Je zde stručně nastíněna historie vzniku Charity Jeseník a její poslání. Dále jsou uvedeny informace týkající se materiálního a finančního zajištění s uvedením organizační struktury. Následně je popsána současná činnost Charity Jeseník. Jsou analyzovány příčiny uzavření a znovuotevření, až po úplné ukončení provozu chráněných dílen ve Vidnavě.

3. 1. LEGISLATIVNÍ ZAKOTVENÍ

Zřizovatelem Charity České republiky je Česká biskupská konference jako součást katolické církve. Jedná se o církevní právnickou osobu. Jako instituce je evidována na základě zákona 3/2002 Sb.²⁵

Charita Jeseník je považována za nestátní neziskovou organizaci, která působí na území okresu Jeseník.

3. 2. HISTORIE CHARITY JESENÍK

V současné době má Charita Jeseník svá střediska ve městě Jeseník, Javorník a Vidnava. Původně byla činnost charity zaměřena především na péči o řeholní sestry a kněze vysokého věku. Zaměstnance tvořily především řeholnice s odborným vzděláním. Zlom nastal v devadesátých letech, kdy začaly vznikat oblastní a farní charity. Charita Jeseník, spadající pod Diecézní charitu ostravsko-opavskou, byla založena olomouckým arcibiskupem Mons. Janem Graubnerem dne 1. února 1994 pod názvem Charita Jeseník. První aktivitou Charity Jeseník bylo zahájení činnosti ošetrovatelské a pečovatelské služby. Postupně docházelo k úplnému odchodu ženských řeholních řádů a kongregací z Jesenicka a tím k uvolnění budov, kde do té doby žili. Čtyři z uvolněných budov převzala Charita Jeseník. V jedné z těchto uvedených budov byl zřízen domov pro seniory pod názvem Domov pokojného stáří sv. Hedviky, v jiné budově byla uvedena do provozu Vývařovna AVE, která zajišťuje stravu pro Domovy a rovněž pro obyvatele blízkého okolí. Služby nabízené poskytovatelem Charita Jeseník se neustále měnily. V roce 1999 byla zahájena činnost chráněných dílen ve Vidnavě v Domově pokojného stáří sv. Hedviky. V roce 2001 dochází k přejmenování Charity Jeseník na Charitu

²⁵ <http://www.charita.cz/res/archive/014/001598.pdf?seek=1359990827>

Javorník. V roce 2017 opět došlo ke změně názvu a přejmenování Charity Javorník na Charitu Jeseník. Nabídka služeb se postupně rozšířila o půjčovnu kompenzačních pomůcek a o poskytování respitní péče v rámci krátkodobých pobytů v Domově sv. Hedviky.²⁶

3. 3. SOUČASNÁ ČINNOST CHARITY JESENÍK

V současnosti je Charita Jeseník největším poskytovatelem sociálních služeb v celém okrese Jeseník. Hlavním posláním charity je pomáhat lidem, kteří se ocitnou v sociální nouzi, lidem bez rozdílu národnosti, náboženství nebo barvy pleti, věnovat se chudým, opuštěným, nemocným, starým, tělesně, mentálně a jinak postiženým. Pomoc je uskutečňována především službami zaměřenými na seniory a zdravotně postižené osoby.

Charita Jeseník v současné době provozuje:

- Domov pokojného stáří sv. Hedviky ve Vidnavě
- Domov pokojného stáří sv. Františka v Javorníku
- Charitní dům sv. Anežky ve Vidnavě
- Denní stacionář Šimon v Jeseníku
- Charitní pečovatelská služba
- Domácí zdravotní péče
- Půjčovna kompenzačních pomůcek
- Vývařovna AVE²⁷

3. 3. 1. CHRÁNĚNÉ DÍLNY VE VIDNAVĚ

Charita Jeseník se v roce 1999 zapojila do projektu, v rámci kterého byly zřízeny ve Vidnavě Chráněné dílny. Podporu Charita Jeseník získala z fondu SWIF programu Phare EU a Úřadu práce. V rámci Chráněných dílen byly provozovány dílny šicí, knihařské a obuvnické. Činnost dílen byla několikrát přerušena, následně opětovně obnovena. V roce 2008 došlo k úplnému ukončení jejich činnosti. Provoz Chráněných dílen sice pokračuje, ale už pouze pro potřebu Charity Jeseník. Produkty v současnosti

²⁶ <http://jesenik.charita.cz/res/archive/011/001485.pdf?seek=1437031131>

²⁷ Srov. O nás. In: *Charita Jeseník* [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <http://jesenik.charita.cz>

nejsou nabízeny k prodeji. Filosofii původně zřízených Chráněných dílen je nyní pracovní terapie klientů domova.²⁸

Dle vyjádření bývalého ředitele Charity Javorník (dříve Jeseník) pana Roberta Neugebauera, byly změny v legislativě související se zaměstnáváním znevýhodněných osob a změnou v oblasti financování sociálních služeb příčinou ukončení provozu zmiňovaných dílen. V roce 2006 došlo k vyřazení Chráněných dílen ze sociálních služeb na základě úpravy zákona. Dosud není k dispozici žádná možná dotace, která by umožnila čerpání prostředků na vytvoření nových sociálních projektů. Vzhledem k vysoké finanční dotaci ze strany samotné Charity Jeseník nebylo možné nadále udržet provoz chráněných dílen.²⁹

3. 4. FINANČNÍ ROZPOČET CHARITY

Činnost Charity Jeseník, jakožto nestátní neziskové organizace, je financována z několika zdrojů. Na dotacích se největší mírou podílí Ministerstvo práce a sociálních věcí.

K dalším zdrojům pro získání finančních prostředků patří:

- Provozní dotace z Olomouckého kraje
- Dotace měst a obcí
- Příjmy z nadací a nadačních fondů
- Dary od fyzických i právnických osob
- Sbírkový (například: Tříkrálová sbírka, Postní almužna)

Charita Jeseník je rovněž financována z vlastních příjmů, mezi něž patří příjmy získané z přímých plateb od uživatelů, z prodeje vlastních výrobků a ze služeb Vývařovny AVE.³⁰

Roční rozpočet Charity Jeseník přesahuje 35 mil Kč.³¹

Na základě níže uvedené tabulky je zřejmý rozpočet z r. 2016. Při zpracování jsem vycházela z výročních zpráv.

²⁸ <http://jesenik.charita.cz/res/archive/000137.pdf?seek=1307044336>

²⁹ https://sumpersky.denik.cz/zpravy_region/chrana-dilna-vidnava-konec20080807.html

³⁰ <http://jesenik.charita.cz/res/archive/019/002544.pdf?seek=1500564837>

³¹ <http://jesenik.charita.cz/o-nas/>

Výkaz zisků a ztrát k 31. 12. 2016 uvádíme pro srovnání se současným stavem v následující tabulce č. 1.

Tab. č. 4 Náklady Charity Jeseník ke dni 31. 12. 2016 – uvedeno v tis. Kč

NÁKLADY	SPOTŘEBOVANÉ NÁKUPY	Spotřeba materiálu	4 719
		Spotřeba energie	1 555
		Spotřeba ostatní nesklad. dodávek	273
	SLUŽBY	Opravy a údržba	498
		Cestovné	50
		Náklady na reprezentaci	49
		Ostatní služby	1 507
	OSOBNÍ NÁKLADY	Mzdové náklady	15 809
		Zákonné sociální náklady	5 226
		Zákonné sociální pojištění	437
		Ostatní sociální náklady	201
	OSTATNÍ NÁKLADY	Daně a poplatky	90
		Daň z příjmu	0
		Jiné náklady	898
	ODPISY		4 097
CELKEM		35 409	

Celkové náklady na zajištění provozu Charity Jeseník činí 35 409 000 Kč. Z toho spotřebované nákupy činí celkem 6 547 000 Kč, náklady spojené se službami činí celkem 2 104 000 Kč, osobní náklady zahrnují částku 21 673 000, ostatní náklady činí 988 000 Kč a odpisy celkem činí 4 097 000Kč.³²

³² <http://jesenik.charita.cz/res/archive/019/002544.pdf?seek=1500564837>

V tabulce č. 5 uvádíme výnosy Charity Jeseník ke dni 31. 12. 2016.

Tab. č. 5 Výnosy Charity Jeseník ke dni 31. 12. 2016 – uvedeno v tis. Kč

VÝNOSY	TRŽBY ZA VLASTNÍ VÝKONY	Tržby za vlastní výrobky	0
		Tržby z prodeje služeb	16 021
		Tržby od zdravotních pojišťoven	3 254
	OSTATNÍ VÝNOSY	Úroky	1
		Jiné ostatní výnosy	7 801
	TRŽBY Z PRODEJE MAJETKU		1 511
	PŘIJATÉ PŘÍSPĚVKY	Nadace	175
		Právnícké osoby	692
		Fyzické osoby	74
	PROVOZNÍ DOTACE	Ministerstvo práce a sociálních věcí	8 720
		Olomoucký kraj	979
		Úřad práce	140
		Města a obce	498
		Dotace EU	12
	CELKEM		39 991

Výnosy celkem tvoří 39 991 000 Kč. Výnosy jsou tvořeny z tržeb za vlastní výnosy a to v celkové částce 19 275 000 Kč, ostatní výnosy činí celkovou částku 7 802 000 Kč, tržby z prodeje majetku zahrnují celkovou částku 1 511 000 Kč, přijaté příspěvky činí celkem 941 000 Kč a provozní dotace představuje celková částka 10 462 000 Kč.

Hospodářský výsledek je vyjádřen částkou 4 582 000 Kč.³³ Vysoký zisk je způsoben účetními operacemi souvisejícími s prodejem budovy v Bílé Vodě. Výsledek hospodaření, očištěný o tyto účetní operace, činí -1.250 tis. Kč.

³³ <http://jesenik.charita.cz/res/archive/019/002544.pdf?seek=1500564837>

3. 5. SWOT ANALÝZA

Z uvedených údajů jsem vytvořila SWOT analýzu pro organizaci Charita Jeseník, kde jsou popsány vnitřní silné stránky, vnitřní slabé stránky, vnější příležitosti a vnější hrozby organizace.

Tab. č. 6 SWOT analýza

Vnitřní silné stránky	Vnitřní slabé stránky
<ul style="list-style-type: none">➤ Kvalifikovaní pracovníci➤ Aktivity osob se zdravotním postižením➤ Bezbariérový přístup do budovy➤ Individuální přístup k zaměstnancům➤ Nová pracovní příležitost pro zaměstnance➤ Nová pracovní příležitost osoby se zdravotním postižením	<ul style="list-style-type: none">➤ Špatný technický stav pronajaté budovy➤ Velké náklady➤ Nedostatek financí➤ Konkurenční společnosti
Vnější příležitosti	Vnější hrozby
<ul style="list-style-type: none">➤ Dostatečný zájem o pracovní příležitost➤ Zaměření se na osoby se zdravotním postižením➤ Účast na prodejních akcích (trhy)➤ Poskytnutí služeb občanům	<ul style="list-style-type: none">➤ Špatná autobusová dostupnost➤ Žádná vlaková dostupnost➤ Slabá finanční podpora

3. 6. NÁHLED NA ZÁVĚR SWOT ANALÝZY

Z údajů vyplývá, že mezi silné stránky organizace patří její dlouhodobé působení. Charita Jeseník nabízí více služeb pro seniory i lidi se zdravotním postižením. Veřejnost má možnost se přímo v zařízeních seznámit se službami, chodem a požadavky k využití těchto služeb. Charita Jeseník si zakládá na profesionálním přístupu zaměstnanců, proto pravidelně proškoluje všechny personál. K zaměstnancům se upřednostňuje individuální

přístup, v budově je zajištěn bezbariérový přístup. Mezi silné stránky patří rovněž možnost získání pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením a nové pracovní příležitosti pro ostatní zaměstnance. Mezi slabé stránky patří špatná veřejná doprava, což často znemožňuje lidem dopravovat se do zaměstnání. Dále nedostatečné financování znemožňuje stavební úpravy, což ovlivňuje náklady budovy.

K vnějším příležitostem patří dostatečný zájem o pracovní příležitost, zaměřený se na osoby se zdravotním postižením. Vnější příležitosti zahrnují účast na prodejních akcích v rámci trhů a poskytování služeb občanům.

K vnějším hrozbám patří nejvíce konkurence spolků, zaměřených na podobnou pracovní činnost, jelikož mohou zaměstnávat více osob s širší nabídkou sortimentu. Hrozbou je i možnost zaměstnávat více osob s širším pracovním uplatněním.

Ze SWOT analýzy vyplývá, že i když slabé stránky jsou překážkami, je přesto nutno zaměřit se na silné stránky, občanům vyjít vstříc a nabídnout jim nové pracovní příležitosti.

4. PROJEKT DRUHÁ ŠANCE Z. S.

4. 1. CÍL PROJEKTU DRUHÁ ŠANCE Z. S.

Hlavním cílem projektu „Druhá šance z. s.“ je zřízení pracovního místa pro max. 10 osob se zdravotním postižením v lokalitě okres Jeseník. Naší snahou je vytvořit projekt tak, aby pomohl integrovat osoby se zdravotním postižením do společnosti v dané lokalitě. Lidé se zdravotním postižením, stejně jako zdraví občané, mají potřebu vlastní seberealizace a nabití pocitu, že jsou součástí společnosti. Práce lidem přináší pocit vlastního uspokojení, radost z dobře vykonané práce, pocit spokojenosti a užitečnosti. S tím souvisí oblast sociálního fungování, které se skládá z pocitu spokojenosti sám se sebou, se svou vlastní sociální rolí a spokojeností v oblasti mezilidských vztahů.

4. 2. ZÁMĚR PROJEKTU

Domníváme se, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je vizitkou celé společnosti. Rozhodně není etické vyloučit osoby se zdravotním postižením z chráněného trhu práce.

Vzhledem k tomu, že oblast Jesenicka je charakteristická nedostatkem pracovních příležitostí, pracovního uplatnění v dané oblasti je těžko získat pro zdravého člověka. Lidé s postižením mají omezené možnosti, a proto je potřebné vytvořit takové podmínky, které jim umožní se začlenit na chráněný trh práce.

Snahou je vytvořit projekt s jasně definovanými cíli a to tak, aby činnost pracovního místa byla opět obnovena a rozvíjena. Smyslem projektu je propojení do každodenního života osob s postižením i bez postižení. Naplní-li se podstata záměru, bude myšlenka naplněna.

4. 3. LOKALIZACE PROJEKTU

Projekt bude realizován ve Vidnavě, která leží v Olomouckém kraji. V rámci projektu „Druhá šance z. s.“ bychom rádi využívali středisko Domov pokojného stáří sv. Hedviky, které se nachází ve městě Vidnava.

Město Vidnava je historicky známé, významné správní centrum oblasti Jesenicka a středisko řemeslné výroby. V 16. století se ve Vidnavě prudce rozvíjelo soukenictví, barvířství, kovářství, pekařství, krejčovství, kožešnictví, ševcovství a tkalcovství. Město získalo právo pro vaření piva pro široké okolí a uplatnění zde našlo i umělecké řemeslo zvonařské. Město Vidnava bylo významnou spojkou země se sousedním Polskem, kde vedla železnice.

V současnosti je dostupnost do Vidnavy složitá a proto i v rámci projektu bude nutné přihlídnout na dopravu osob se zdravotním postižením. Dle našeho zjištění se na dostupnosti podepsalo nejen zrušení vlakové dopravy, ale také omezení počtu spojení v rámci autobusové dopravy. Nezaměstnanost je ve městě v současnosti vysoká. Ve městě se nachází zdravotní středisko pro děti i dospělé, dobrovolní hasiči, Základní škola, Mateřská škola a také domovy pro seniory Charity Jeseník³⁴

³⁴ Srov. Město Vidnava In. *Zajímavosti*. [online]. [2017-10-15]. Dostupné z: <https://www.vidnava.cz/mesto-vidnava/historie-a-soucastnost/zajimavosti>

5. ZALOŽENÍ SPOLKU

Založit spolek mohou alespoň tři osoby vedené společným zájmem, kde se členové dobrovolně spolčují. Spolek je samosprávný a dobrovolný svazek členů.

Název spolku musí obsahovat „spolek“ nebo „zapsaný spolek“. Stačí užívat zkratku „Z. s.“

Hlavní činností spolku je uspokojování a ochrana zájmů. Není určen k podnikání nebo jiné hlavní výdělečné činnosti. Zisk z činnosti je použit jen pro spolkovou činnost včetně správy spolku.

Zakladatelé se shodnou na stanovách, které obsahují

- název a sídlo spolku
- účel spolku
- práva a povinnosti členů vůči spolku
- určení statutárního orgánu

Veškerá práva a povinnosti členů jsou určena ve stanovách. Stanovy musí být uloženy v úplném znění v sídle spolku.

Spolek lze založit i usnesením ustavující schůze tvořícího spolku, kde se používají ustanovení o členské schůzi. Opět se vypracují stanovy.

5. 1. VZNIK SPOLKU

Spolek vzniká dnem zápisu do veřejného rejstříku. Návrh podávají zakladatelé nebo osoba určená ustavující schůzi. Třicátým dnem od podání návrhu je spolek zapsaný do veřejného rejstříku, pokud v té době není vydáno rozhodnutí o zamítnutí zápisu.

Je-li členem P. O., zastupuje ji statutární orgán, ledaže P.O. určí jiného zástupce.

Ve stanovách je určena výše členského příspěvku, její splatnost a způsob zaplacení. Dále je ve stanovách uveden počet členů spolku. Zánik členství je při vystoupení člena ze spolku, při vyloučení člena ze spolku, či při nezaplacení příspěvku v určeném termínu.

Vše je uvedeno ve stanovách. Rozhodnutí vydává statutární orgán a vše může prozkoumat rozhodčí komise.

5. 2. PODMÍNKY VZNIKU Z. S.

Právní forma pracovního místa bude zapsaný spolek. K 1. 1. 2014 nabyt účinnost nový Občanský zákoník č. 89/2012 Sb.

Zakladatelé podávají návrh na zápis spolku do spolkového rejstříku. Při návrhu na zápis je nutno doložit právní důvod užívání prostor, v nichž je umístěno sídlo spolku.

K doložení právního důvodu užívání prostor postačí písemné prohlášení vlastníka nemovité věci, kde jsou prostory umístěny, že s umístěním sídla souhlasí. Takové prohlášení nesmí být starší než 3 měsíce a podpisy na něm musí být úředně ověřeny.

Zakladatelé, kteří podávají návrh na zápis spolku do spolkového rejstříku, současně s návrhem na zápis doloží souhlas osob, které se do spolkového rejstříku jako členové spolkových orgánů zapisují. Společně se souhlasem se připojuje také čestné prohlášení těchto osob o způsobilosti být členy spolkových orgánů. Podpis na listině o udělení souhlasu musí být úředně ověřen.

Spolek vzniká dnem zápisu do spolkového rejstříku. Návrh na zápis podávají zakladatelé, popř. osoba určená ustavující schůzí, pokud spolek vznikl usnesením na této schůzi. Návrh na zápis musí být podán bez zbytečného odkladu po vzniku spolku.

Návrh na zápis do spolkového rejstříku se podává příslušnému rejstříkovému soudu. Rejstříkovými soudy jsou krajské soudy a Městský soud v Praze. Místní příslušnost je určena podle sídla spolku.

K návrhu na zápis je třeba přiložit:

- stanovy s podpisy zakladatelů,
- listina osvědčující právní důvod užívání prostor, v nichž je umístěno sídlo spolku, jde-li o prohlášení vlastníka nemovitosti, nesmí být starší 3 měsíců a podpis na něm musí být úředně ověřen,

- čestné prohlášení člena statutárního orgánu o způsobilosti být členem statutárního orgánu podle občanského zákoníku a
- prohlášení, z něhož plyne souhlas zapisované fyzické nebo právnické osoby se zápisem do spolkového rejstříku s úředně ověřeným podpisem.³⁵

5. 3. ORGANIZACE SPOLKU

Spolek má jasně danou organizační strukturu:

- nejvyšší orgán spolku
- statutární orgán spolku – předseda
- případně kontrolní komise, rozhodčí komise a další orgány určeny ve stanovách

Funkční období členů je pětileté, pokud stanovy neurčí jinak.

Nejvyšší orgán:

- určuje hlavní zaměření činnosti spolku
- rozhoduje o změně stanov
- schvaluje výsledek hospodaření
- hodnotí činnost spolku
- rozhoduje o zrušení spolku s likvidací, o jeho přeměně
- může být ve stanovách určen jako statutární orgán
- Nejvyšším orgánem je členská schůze, pokud stanovy neurčí jinak

Členská schůze:

- Svolává ji statutární orgán k zasedání nejméně jeden krát do roka
- Musí zde zasedat alespoň jedna třetina členů spolku a to nejméně třicet dnů před konáním – místo, čas a pořad zasedání
- Předseda vede zasedání
- Je vyhotoven zápis zasedání

³⁵ Srov. Založení spolku. In. *Jak založit spolek – Právnický akademický spolek Juristi* . [online]. [2018-02-10]. Dostupné z: <http://www.juristi.cz/jak-zalozit-spolek/>

Kontrolní komise:

- Alespoň tři členy
- Určena ve stanovách
- Volí ji a odvolává statutární orgán
- Dohlíží, zda jsou záležitosti spolku řádně vedeny
- Na nedostatky upozorňuje statutární orgán
- Pověřený člen nahlíží do dokladů spolku

Rozhodčí komise:

- Rozhoduje sporné záležitosti sporů
- Tato osoba není členem statutárního orgánu nebo kontrolní komise

Zrušení spolku:

Soud zruší spolek na návrh osoby, která má na tom oprávněný zájem, nebo že spolek byl upozorněn soudem na to:

- Vyvíjí činnost zakázanou
- Vyvíjí činnost v rozporu
- Nutí členy ke členství spolku
- Brání členům spolku vystoupit

Likvidace spolku:

- Likvidátor sestaví soupis jmění a zpřístupní jej v sídle spolku všem členům
- Likvidátor vydá proti úhradě nákladů soupis jmění každému členu, který o to požádá
- Likvidátora určí soud z některého členů statutárního orgánu nebo členu spolku
- Likvidátor naloží s likvidačním zůstatkem dle stanov³⁶

³⁶ Srov. Občanský zákoník. In. *Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb.* [online]. [2018-02-10]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/89-2012-obcansky-zakonik/cast-1-hlava-2-dil-3-oddil-2-pododdil-2/>

5. 4. POSLÁNÍ SPOLKU „DRUHÁ ŠANCE z. s.“

Podpora osobám se zdravotním postižením, aby se stali součástí přirozeného prostředí a mohli žít soběstačný život. Smyslem spolku je vytvářet prostředí, kde vládne radost z práce, vzniká tvorba, upevňují se vztahy mezi kolektivem. Tato možnost je otevřena všem bez rozdílu barvy pleti, náboženství, pohlaví, sexuální orientace, politického zaměření.

5. 5. HLAVNÍ ČINNOST SPOLKU

Hlavní činností spolku je uspokojování a ochrana zájmů osob se zdravotním postižením. Poskytnutí pracovního uplatnění osobám se zdravotním postižením.

Cíl činnosti

Osvojit si pracovní návyky, adaptace do pracovního prostředí, nácvik sociální návyků pracovní dovednosti a týmová spolupráce.

5. 5. 1. MOŽNOST VYUŽITÍ STŘEDISKA DOMOV POKOJNÉHO STÁŘÍ SV. HEDVIKY

K realizaci projektu „Druhá šance z. s.“ bychom rádi využívali středisko Domov pokojného stáří sv. Hedviky, které je součástí Charity Jeseník ve městě Vidnava. Budova spolku pronajata na základě smlouvy o pronájmu uzavřenou mezi Charitou a spolkem.

5. 6. REALIZACE A ZAJIŠTĚNÍ

Jedná se o třípatrovou budovu, která slouží uživatelům sociálních služeb. V přízemních prostorech se nachází prostor pro uskutečnění chráněného pracovního místa. Vchod do budovy je přímo z náměstí. Prostor k využití je bezbariérový, slunný, větratelný, vytápěný a je vybaven sociálním zařízením. Prostor je dostatečně velký k využití výroby různých produktů i k pultovému prodeji. Nebytový prostor pro zřízení chráněného pracovního místa bude poskytnut Charitou zdarma, co se týče nájemného.

5. 7. FINANČNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Projekt pracovní místo „Druhá šance z.s.“ bude financován v rámci získaných finančních příspěvků na pracovní místo dle §75, z příspěvků na náhradu provozních nákladů v souvislosti se zaměstnáním osob se zdravotním postižením dle §76 a z příspěvku na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením dle §78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

1. **Potřebné vybavení** chráněného pracovního místa tedy bude zajištěno formou finančních příspěvků z Úřadu práce, na které má zřizovatel pracovního místa nárok.
2. **Provozní náklady** chráněného pracovního místa budou částečně hrazeny z finančního příspěvku poskytnutého z Úřadu práce dle §75 odstavec 10 zákona č. 435/2004 Sb.

Na základě §6 - §8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, mezi provozní náklady řadíme:

- Nájemné včetně služeb s ním spojených
 - Náklady na palivo i energii
 - Náklady spojené s likvidací odpadu, vodným a stočným
 - Náklady spojené s dopravou osob se zdravotním postižením do zaměstnání a ze zaměstnání
 - Náklady spojené s dopravou materiálu a hotových produktů
 - Náklady provozních zaměstnanců
3. **Příspěvek na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením**, což tvoří 75% mzdy.

Vycházím z celkového počtu max. 10 zaměstnanců osob se zdravotním postižením.

Osoby

se zdravotním postižením budou zaměstnány polovina na dohodu o pracovní činnosti a druhá polovina na pracovní smlouvu, a to na dobu tří let. Pracovní doba činí 40 hodin týdně.

Další možnost financování

- Evropská Unie
- Evropský sociální fond

- Operační program zaměstnanosti
- Nadační fondy, dárci
- Sponzoři
- Kraj

Tab. č. 7 Mzdové náklady

Mzdové náklady

Pracovní pozice	Druh pracovní smlouvy	Plat dané pozici v Kč	
		měsíc	rok
Ředitel	Pracovní smlouva - HPP	20 000	240 000
Asistent	Pracovní smlouva - HPP	15 000	180 000
Osoba se zdravotním postižením	Dohoda o pracovní činnosti	6 100	73 200
Osoba se zdravotním postižením	Pracovní smlouva - HPP	12 200	146 400
		53 300	639 600

Na mzdy osob zdravotně postižených budou využity příspěvky z ÚP a to ve výši 75%. Zbýlých 25% mzdy tvoří zisk z výroby produktů.

Zakladatelé pro založení spolku využijí svůj vlastní kapitál, který jim bude časem vyplacen z tržeb, nebo mohou využít bankovní půjčku, např. u České spořitelny, která se zaměřuje na pomoc začínajícím firmám a osobám podnikajícím. (viz Příloha č.4)³⁷

5. 8. PERSONÁLNÍ ZAJIŠTĚNÍ

Personální zajištění úzce souvisí s již výše uvedenou organizační strukturou. V pracovním místě bude:

- Členská schůze – statutární orgán (ze tří zakládajících členů),

³⁷ <https://www.csas.cz/cs/socialni-bankovnictvi>

- ředitel z.s. - nejvyšší orgán bude dohlížet na chod provozovny. Bude zajišťovat materiál pro výrobu a rovněž se bude podílet na propagaci výrobků a jejich prodeji na určitých akcích
- dva pomocní asistenti - náplní práce bude odborný dohled na zaměstnance.
- 6 osob se zdravotním postižením

5. 9. VÝROBNÍ PROGRAM

Výrobky budou vedoucím pracoviště propagovány na webových stránkách Druhá šance z.s. (www.druhasance.cz), kde budou zveřejněny fotky výrobků formou plakátů s nabídkou prodeje. Rovněž bude zajišťovat propagaci formou regionálního tisku, kde bude uvedena nabídka produktů vyrobených v pracovním místě s uvedením akce, na které je možné výrobky zakoupit.

Možnosti výrobního programu pro osoby se zdravotním postižením „Druhá šance“

- výrobky z pedigu (koše, šperkovnice, vázy, věnce) (Příloha č. 2)
- výroba svíček (dekorativní gelové svíčky) (Příloha č. 3)
- výroba dekorativních mýdel (Příloha č. 4)
- výrobky z papíru, kartonáže (stojánky na vizitky, dárkové krabičky, ozdobné vizitky, pozvánky, přáníčka) (Příloha č. 5)
- šicí dílna (polštáře, sedáky, kapsáře, chňapky, tašky) (Příloha č. 6)

Tab. č. 8 Předpokládané náklady na výrobu

MATERIÁL	POČET KUSŮ	CENA 1 KS	CELKOVÁ CENA
Pracovní stoly	10	6 653	66 653
Pracovní židle	10	5 400	54 000
Kancelářský stůl	2	2 799	5 598
Kancelářská židle	2	1 800	3 600
Řezačka papíru	1	51 346	51 346
Šicí stroj	1	6 600	6 600
Overlock	1	11 999	11 999
Žehlička	1	3 399	3 399

Žehlicí prkno	1	1 087	1 087
Tiskárna	1	26 200	26 200
PC	2	13 990	27 980
Rychlovarná konvice	1	583	583
Mikrovlnná trouba	1	3 990	3 990
Kancelářské potřeby	-	8 321	8 321
Krejčovské nůžky	5	241	1 205
Řezací nože	6	159	954
Podložky na stůl	10	450	4 500
Krejčovské pravítka	5	359	1 795
Galanterie	94	45	4 230
Látky	100 ks	115	11 500
Barevné papíry a kartony	200 ks	26,90	5 380
Sada na výrobu gelových svíček	150 ks	132	4 800
Vatelín	10	450	4500
Sada pedigu	50 á 500g	248	12 400
Formy na výrobu dekoračního mýdla	10	210	2 100
Mýdlová hmota	20	198	3 960
Aroma a barvy do mýdel i svíček	60	48	2 880
			331 560 Kč

Tab. č. 9 Stručný finanční plán (předpokládané příjmy)

Název výrobku	Specifikace výrobku	Výrobní cena	Prodejní cena za ks
koše z pedigu	40 x 30 cm	165	299
šperkovnice	š 25 x v 15 x h 15 cm	60	179
vázy	výška 100 cm	450	990
věnce	průměr 25 cm	56	299
svíčky	gelové ve skle / 11 cm	24	59
mýdla	přírodní tuhé mýdlo 150 g	28	99
stojany na vizitky	kartónové	17	46
dárkové krabičky	19 x 10 x 15 cm	45	98

vizitky	matná křída/ 300g	1,5	4
pozvánky	křídový papír lesk	8	29
přáníčka	křídový papír lesk	12	29
polštáře	40 x 30 cm	84	189
sedáky	40 x 35 cm	78	169
kapsáře	50 x 30 cm /9 kapes	130	279
chňapky	s magnetem, poutkem	48	119
tašky	plátěné 35 x 40 cm	26	69

Celková cena určuje: náklady na materiál, náklady na mzdu, režii (nájem, provoz...), ostatní služby (doprava, internet...), marže – 50%

5. 10. PROVOZNÍ DOBA

Harmonogram dne (viz. Tabulka č. 3) pro osoby se zdravotním postižením je vytvořen tak, aby jej osoby se zdravotním postižením zvládly, dle jejich možností. Zaměstnanci budou vykonávat práci dle zručnosti a typu postižení. Činnosti mohou střídat, aby se rozvíjeli a nepracovali jednotvárně. K dispozici budou pracovnice, které jim vždy poradí, pomohou s postupy a výrobou.

Je sestaven na každý den, od pondělí do pátku, což je celý pracovní týden. Během pracovního dne jsou uvedeny činnosti i přestávky. Nedílnou součástí je celodenní zhodnocení dne, diskuse, uvádění věcných připomínek, co bylo dosud uděláno, co lze zlepšit s cílem motivace na další pracovní den.

Tab. č. 10 – Harmonogram pracovního dne

08:00 – 10:00	Rozdělení pracovní činnosti: stříhání látky dle předloh, chystání svíčkové a mýdlové hmoty (barvení, esence), výběr motivů na přáníčka a vizitky, namáčení pedigu a výběr barvy
10:00 – 10:15	Svačina, odpočinek
10:15 – 12:00	Přímá činnost: šití, pletení pedigu, výroba svíček a mýdel, ořezávání a zpracovávání přáníček a vizitek
12:00 – 12:30	Oběd, odpočinek

12:30 – 15:45	Dokončování činnosti: vyplňování polštářů, sedáků, chňapek, zdobení přáníček a vizitek, dekorace svíček a mýdel a dokončování výrobků z pedigu
15:45 – 16:00	Zhodnocení celého pracovního dne, návrhy a nápady na další výrobky, reflexe, zpětná vazba

Předpokládaná provozní doba chráněného pracoviště je osm hodin denně mimo víkendy.

ZÁVĚR

Cílem bakalářského projektu bylo vytvořit novou pracovní příležitost pro lidi se zdravotním postižením. Tito lidé mají stejné potřeby a touhy jako zdravý člověk a v životě jim může pomoci právě to, že se mohou rozvíjet a být užiteční ve společnosti. Jejich postižení je omezuje žít plnohodnotným životem, a proto by jim měla být podána pomocná ruka, aby se jejich kvalita života zlepšila. Studium odborné literatury a zákonů k projektu jsem dospěla k závěru, že toto pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením by bylo možno vytvořit, jelikož to zákon a úřady umožňují a podporují. Nyní je potřeba vynaložit úsilí k realizaci.

Ráda bych svým bakalářským projektem přispěla k dalším nápadům, možnostem každému, kdo by chtěl kráčet stejným směrem a nebyli by mu lidé se zdravotním postižením lhostejní.

BIBLIOGRAFIE

Knihy:

FRIEDLOVÁ, K. *Bazální stimulace v základní ošetrovatelské péči*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1314-4

JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-823-9

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha: VŠE, Fakulta národohospodářská, 1999. ISBN 80-7079-635-9.

KLETENSKÝ, D. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* (diplomová práce). 2017 Brno: Masarykova univerzita.

KRNINSKÁ, R. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. České Budějovice: JU, Zemědělská fakulta, 2002. ISBN 80-7040-581-3.

MAYEROVÁ, M., RŮŽIKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001. ISBN 80-7082-834-X.

Internetové zdroje:

Finanční příspěvky na chráněné pracovní místo a chráněnou pracovní dílnu. [online]. [2017-10-05]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/>

Historie města. [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <http://www.vidnava.cz/>

Charita Jeseník [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <http://jeseník.charita.cz>

Jak založit spolek – Právníkový akademický spolek Juristi. [online]. [2018-02-10]. Dostupné z: <http://www.juristi.cz/jak-zalozit-spolek/>

KŘIVOVÁ, Jana. *Chráněná dílna jako možnost uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce*. 42 s., 0. Bakalářská práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce doc. PhDr. Jarmila Pipeková, Ph.D. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/266506/pedf_b/Chranena_dilna_jako_moznost_uplatneni_osob_se_zdravotnim_postizenim_na_trhu_prace1.txt.

Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví. Dostupné z: www.mzcr.cz/obsah/mezinarodni-klasifikace-funkcnich-schopnostidisability-a-zdravimkf-_1982_3.html

Náhradní plnění. [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <https://www.szzp.cz/>

Nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. [online]. [2018-02-10]. Dostupné z: <https://zakony.kurzy.cz/89-2012-obcansky-zakonik/cast-1-hlava-2-dil-3-oddil-2-pododdil-2/>

Průvodce. [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <https://www.mistopisy.cz/>

Sbírka mezinárodních smluv. [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-mezinarodnich-smluv/>

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz>

Výroba mýdel. [online]. [2017-10-18]. Dostupné z: <https://www.google.cz/search?biw=1517&bih=735&tbm=isch&sa=1&q=v%C3%BDroba+m%C3%BDdla+postup>

Výroba svíček. [online]. [2017-10-18]. Dostupné z: <https://www.google.cz/search?biw=1517&bih=735&tbm=isch&sa=1&q=v%C3%BDroba+sv%C3%AD%C4%8Dek+postup>

Výroba papírových přáníček. [online]. [2017-10-18]. Dostupné z:
<https://www.google.cz/searchbiw=1517&bih=735&tbm=isch&sa=1&q=výroba+papírových+přáníček+postup&oq=výroba+papírových+přáníček+postup>

Výrobky z pedigu. [online]. [2017-10-18]. Dostupné z:
<https://www.google.cz/search?tbm=isch&q=v%C3%BDroba+z+pedigu+postup&spell>

Výroba polštářů, sedáků. [online]. [2017-10-18]. Dostupné z:
<https://www.google.cz/search?tbm=isch&q=výroba+polštářů,sedáků+postup>

Zajímavosti. [online]. [2017-10-15]. Dostupné z: <https://www.vidnava.cz/>

Zákony [online]. [2017-09-29]. Dostupné z: <http://www.zakony.cz/>

Zákony pro lidi [online]. [2017-09-29]. Dostupné z:<https://www.zakonyprolidi.cz/>
Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 75, spolupráce s ÚP vedoucí oddělení pro OZP,
pí. Jarmila Hladíková

Zaměstnávat zdravotně postižené se vyplatí. [online]. [2017-10-05]. Dostupné z:
<https://www.penize.cz/zamestnani>

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani/oboz/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>

Sociální bankovníctví. [online]. [2018-10-03]. Dostupné z:
<https://www.csas.cz/cs/socialni-bankovnictvi>

SEZNAM ZKRATEK

Č. – číslo

Sb. – Sbírka zákonů

ÚP – Úřad práce

OZP – osoba se zdravotním postižením

Obr. – obrázek

Tab. – tabulka

CHPM – chráněné pracovní místo

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - Zřízení pracovního místa pro OZP – SVČ

Příloha č. 2 - Provozní náklady

Příloha č. 3 - Příspěvek na zaměstnávání OZP na CHPM

Příloha č. 4 – Sociální bankovníctví Česká spořitelna

Příloha č. 5 – Pedig

Příloha č. 6 - Svíčky

Příloha č. 7 - Mýdla

Příloha č. 8 - Přáníčka

Příloha č. 9 – Polštáře, sedáky

PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Zřízení pracovního místa pro OZP – SVČ



Úřad práce ČR

Zřízení pracovního místa pro OZP - SVČ

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Identifikační údaje žadatele a předmět podnikání:

Příjmení:	Jméno:	Titul:	
Rodné číslo:	IČO ¹⁾ :		
Předmět podnikání ²⁾ :			
Místo podnikání ²⁾ :			

Adresa bydliště žadatele:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	ID datové schránky (e-li zřízens):		
E-mail:			

B. Adresa pro doručování³⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

C. Adresa provozovny³⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

¹⁾ Povinné u činnosti, která je živností (zákon č. 405/1991 Sb., o živnostenském podnikání)

²⁾ Uveďte předněl a místo podnikání, vztahující se k činnosti, na kterou žádáte poskytnutí příspěvku

³⁾ Navypínejte, je-li shodná s adresou bydliště

Příloha č. 2 Provozní náklady



Úřad práce ČR

Provozní náklady

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

§ 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Identifikační údaje žadatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název žadatele ¹⁾ :	
IČO:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma žadatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	ID datové schránky (c-li zřízena):		
E-mail:			

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

C. Oprávněný zástupce žadatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	
ID datové schránky (c-li zřízena):		

¹⁾ Vyplňte název žadatele samotný (např. ve veřejném rejstříku nebo zřizovací listině, souř. jméno a příjmení, je-li žadatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením).

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li žadatelem fyzická osoba.

³⁾ Vyplňte právní formu žadatele, například ekologická společnost, církevní organizace, důchodce, fyzická osoba, podnikatel, fyzická osoba, konvenční společnost, kniha, nábož. obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, správní společnost s ručením omezeným, veřejná občanská společnost.

⁴⁾ Uveďte místo a předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k místu práce (práce), který vykonávají osoby se zdravotním postižením.

⁵⁾ Korespondenční, je-li shodná s adresou sídla.

Příloha č. 3 Příspěvek na zaměstnávání OZP na CHPM



Úřad práce ČR

Příspěvek na zaměstnávání OZP na CHPM

Pracoviště Úřadu práce ČR¹⁾:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 11 až 14a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb.,
o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Rozhodné období:

Žádost je uplatňována za , čtvrtletí roku

B. Identifikační údaje žadatele:

Název žadatele ²⁾ :	
ICO ³⁾ :	Rodné číslo ⁴⁾ :
Právní forma žadatele ⁵⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁶⁾ :	

Adresa sídla-právnícká osoba (PO), adresa bydliště-fyzická osoba (FO):

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:
Telefon:	ID datové schránky ⁷⁾ :
E-mail:	

⁷⁾ je-li zřízena

C. Adresa pro doručování (nevyplňuje, je-li shodná s adresou sídla-PO, bydliště FO):

Obec:	Část obce:
Ulice:	Č. p.: Č. orient.: PSČ:

Vysvětlivky k odkazům jsou uvedeny v závěru žádosti



Sociální přesah

Službu Sociální bankovníctví jsme vytvořili pro organizace, které zaměstnávají nebo pracují s následujícími skupinami lidí, případně jim poskytují služby:

- Lidé se zdravotním postižením - mentálním, fyzickým, kombinovaným či jiným.
- Lidé se sociálním znevýhodněním, např. z vyloučených lokalit, bojující se závislostí, bez přístřeší, propuštění z výkonu trestu, mladí dospělí z dětských domovů, samoživitelé a samoživitelky s nezletilými dětmi, osamělí senioři a osamělé seniorské páry.
- Lidé jinak obtížně zaměstnatelní - ve věkové skupině 55+, nezaměstnaní více než 12 měsíců, matky/otcové po rodičovské dovolené, po dlouhodobé péči o blízkou osobu a další.

Jsme tu i pro organizace, které řeší jiný významný společenský problém, jako je například výchova a vzdělávání, kvalita života a další.

Příloha č. 5 Pedig





Příloha č. 6 Svíčky





Příloha č. 7 Mýdla





Příloha č. 8 Přáníčka





Příloha č. 9 Polštáře, sedáky



