

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2011–2014

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Zuzana Makovcová

Zaměstnávání tělesně postižených v cestovním ruchu

Praha 2014

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Martina Tothová

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIE

2011-2014

DIPLOMA THESIS

Zuzana Makovcová

Employing physically handicapped people in tourism

Prague 2014

The Diploma Thesis Work Supervisor: Mgr. Martina Tothová

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Makovcová Zuzana

Poděkování

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Martině Tothové za odborné vedení, ochotu a mimořádnou trpělivost, pozitivní podporu, za pomoc a cenné rady při zpracování této práce a to i během mé vážné nemoci tak i po mém návratu ke studiu.

Anotace

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v cestovním ruchu. Rozebírá cíle, formy a metody zaměstnávání těchto osob. Zejména práva a povinnosti, které jednotlivé subjekty uplatňují v zaměstnávání zdravotně postižených osob. Dílčím cílem je navržení navýšení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v cestovním ruchu a navržení lepší informovanosti o těchto osobách na trhu práce.

Klíčová slova

Invalidity, invalidní důchody, informovanosti, chráněná pracovní místa, osoby se zdravotním postižením, povinné podíly, trhy práce, zaměstnanci, zaměstnavatelé.

Annotation

The Diploma thesis is dealing with the issue of employment of people with disabilities in tourism. It analyzes the objectives, forms and methods of employing these people. In particular, the rights and obligations that individual organizations enforce to the employment of persons with disabilities. The operational objective is to devise an increase in jobs for persons with disabilities in the tourism and designing better information about these persons in the labor market.

Key words

Awarenesses, disabilities, invalidity persons, employee, employers, labor markets, mandatory shares, people with disabilities, protect working places.

OBSAH

ÚVOD	- 8 -
1 VYMEZENÍ DO PROBLÉMU	- 12 -
2 CÍLE PRÁCE	- 14 -
2.1 NAVÝŠENÍ PRACOVNÍCH MÍST V CESTOVNÍM RUCHU	- 14 -
3 METODIKA PRÁCE	- 16 -
3.1 STATISTICKÉ POZNATKY	- 16 -
4 LITERÁRNÍ REŠERŠE	- 22 -
4.1 DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ	- 22 -
4.1.1 INVALIDITA	- 23 -
4.1.2 INVALIDNÍ DŮCHOD	- 24 -
4.1.3 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÁ OSOBA	- 26 -
4.1.4 OSOBA ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÁ	- 26 -
4.1.5 OSOBA S TĚŽKÝM ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	- 27 -
4.1.6 OSOBA ČÁSTEČNĚ INVALIDNÍ	- 28 -
4.1.7 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO A CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA	- 29 -
5 PRÁVNÍ ÚPRAVA	- 32 -
5.1 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE	- 32 -
5.2 POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE OZP	- 37 -
5.3 PODPORA ZAMĚSTNANOSTI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	- 39 -
5.3.1 PROGRAMY A ORGANIZACE PRO PODPORU ZAMĚSTNANOSTI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	- 40 -
5.4 STÁTNÍ FINANČNÍ PODPORA PRO ZAMĚSTNAVATELE	- 50 -
6 PRAKTICKÁ ČÁST	- 54 -
6.1 ANALÝZA POZNÁNÍ V PROBLEMATICE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	- 54 -
6.2 KVANTITATIVNÍ VÝZKUM PROBLEMATIKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	- 55 -
6.3 STAV POZNÁNÍ DANÉ PROBLEMATIKY V PRAXI	- 58 -
6.4 DOPORUČENÍ A NÁVRH ZLEPŠENÍ	- 60 -
6.4.1 NÁVRH INFORMACÍ PRO ZAMĚSTNAVATELE O ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	- 61 -
ZÁVĚR	- 67 -
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	- 69 -
SEZNAM ZKRATEK	- 74 -
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	- 74 -
SEZNAM PŘÍLOH	- 75 -

ÚVOD

Každý z nás má jistě v životě nějaké touhy, přání. Každý má jistě spoustu koníčků, které nás naplňují. Mohou jimi být například práce se dřevem, malování, cestování či sport a mnoho dalších. Již od útlého věku jsme vedeni jistým směrem našich rodičů. Začneme chodit do školy, poté absolvujeme střední školu a pokud nás studium alespoň trochu nadchne, pokračujeme na vysokou školu. Vytváříme si svou osobní image a pomalu se osamostatňujeme. Chceme být úspěšní v pracovním, ale i soukromém životě. Máme mnoho plánů.

Bohužel si neuvědomujeme, že k tomuto potřebujeme být zdraví. Člověk, který je zdravý, se snáze může zaměřit na svou budoucnost. Někteří bohužel ale nemají to štěstí. V důsledku vrozených vad, genetickým dispozicím, úrazů či nehodám s trvalými následky se každý den setkáváme s osobami se zdravotním postižením. Tato skupina představuje nemalé procento populace v České Republice. Díky svému zdravotnímu stavu jsou znevýhodněni oproti ostatním osobám. Tedy tvoří diferenciovanou skupinu. Zdravotně znevýhodněných osob podle statistického úřadu je v České Republice téměř milión, proto si tato problematika zaslouží větší pozornost. Konkrétně se zaměříme na začlenění osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) do společnosti. Přímo se dotkneme uplatnění OZP v pracovním procesu a pracovního práva. Toto je velmi citlivé téma a ne vždy je příjemné o něm hovořit. Ale jak už jsme zmiňovali výše, v České republice je téměř milion lidí s různými zdravotními postiženími. Jsou jimi osoby s vnitřním postižením, vnějším postižením, duševním, respektive psychickým onemocněním, mentálním, onemocněním zraku a sluchu. Ze statistiky tedy vyplývá, že každý desátý občas má nějakou formu postižení. Věnujme se pouze fyzickému postižení ne tedy mentálnímu.¹

Lehce nahlédneme do historie. Toto téma bylo takzvaně tabu už od začátku našeho letopočtu a bohužel malinko přetrvává až do dnešního 21. století. Zprvu byla věnována pozornost slepým. Bylo tomu proto, protože ti byli nejméně nápadní. V době otrokářství, pokud se narodilo slepé dítě, tak mu byl vzat život. Byly brány jako na obtíž

¹ KALNICKÝ, Vladimír a Jiří VOTINSKÝ. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v ČR za rok 2007*. Český statistický úřad [online]. 2008, 3309-08 [cit. 2013-11-13]. Dostupné z: http://www.nrzp.cz/dokumenty/Vybrane_statisticke_udaje_OZP_2007.pdf

rodině a společnosti. Na živu nechávali děti pouze z vyšších vrstev a i to nebylo vždy pravidlem. Ve Spartě byly usmrceny všechny děti a v Římě o osudu života či smrti dítěte rozhodoval otec, však většinou došlo k usmrcení z důvodu pošpinění a ostudy rodiny.² První zmínky o uplatnění nevidomých byly v Číně asi ve 3. století před naším letopočtem. A to žáků v hudební nauce. Další zmínky pocházejí z Japonska z 8. století našeho letopočtu, kdy byli nevidomí vyučeni k vykonávání masérského povolání. Péče o nevidomé se do Evropy dostala až s křesťanstvím, kdy kostely a kláštery sloužily nejen k duchovnímu, ale také jako charity, vzdělávací či ekonomické instituce. Velký přelom přinesla až renesance a humanismus. Písmo se začalo vyřezávat do dřeva. Byla snaha nevidomé naučit číst a psát. A narůstal počet velmi dobrých hudebníků. Začal se zvyšovat počet zrakově nevidomých vysokoškolsky vzdělaných lidí. V roce 1784 byl v Paříži založen první vzdělávací ústav pro nevidomé, který založil Valentin Haüy. V roce 1802 v Paříži vznikl další velký ústav, který sloužil hlavně pro vojáky, kteří oslepli ve válce z Napoleonova tažení. Vyučovala se zde hudební výchova, dílny a naukové předměty. O pár let později se otevřely ústavy i ve Vídni a v Berlíně. Uznaná péče o nevidomé či slabozraké se dostala až téměř o století později a to ve 20. století po snaze Johanna Wilhelma Kleina, který dokázal procvičováním zlepšit zdravotní stav nevidomým. Kdy byla založena první škola v Mülhausenu v roce 1908 a další v roce 1911 ve Strassbourgu.³ Také do Čech se dostala péče o nevidomé počátkem 19. století. Tímto je spojena zásluha tří generací rodu Králů. V roce 1807 Alois Král založil první výchovně vzdělávací ústav v Praze se jménem Hradčanský ústav pro slepce a na oči choré. V roce 1833 byl zde založen také ústav pro dospělé a bylo zde možné nevidomé i zaměstnávat. V roce 1945 byl v Praze založen Ústav pro nápravu vad zraku mládeže, který existuje do dnes. Po roce 1989 začala velká snaha integrovat děti s postižením do běžných typů škol a školních zařízení.^{4 5}

Zde se nám nabízí otázka, zda OZP jsou schopni a zároveň ochotni vstoupit zpět do pracovního procesu? Mezi těmito osobami se najde velké procento těch, kteří se v důsledku svého zdravotního omezení mohou vrátit zpět do zaměstnání. V této

² LUDÍKOVÁ, L. *Tyflopedie*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 1988.

³ MONATOVÁ, L. *Pojetí speciální pedagogiky z vývojového hlediska*. 2. rozšířené vydání. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-60-5.

⁴ SMÝKAL, J. *Tyflopedický lexikon jmenný*. Brno: Slepcké muzeum SONS, 1998. ISBN 80-902025-2-7.

⁵ MONATOVÁ, L. *Pojetí speciální pedagogiky z vývojového hlediska*. 2. rozšířené vydání. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-60-5.

situaci jistě hraje velkou roli i psychická stránka člověka, kterou osoba s jakýmkoli zdravotním postižením vnímá velmi citlivě. Je tím vyrovnání se svým zdravotním stavem či jiným trauma s tím spojené. Proto zde bude vynaložena snaha zkvalitnit život těmto osobám a zároveň jejich navrátit zpět do společnosti. Pokud se člověk vyrovná se svým zdravotním stavem a jeho současný zdravotní stav mu dovoluje návrat do zaměstnání, je ochoten se vrátit do zaměstnání a tím upravit své myšlenky na jiné skutečnosti. Ale psychickou stránkou člověka se zabývat nebudeme.

V této diferencované skupině je mnoho kvalitně vzdělaných lidí a jistě před onemocněním či úrazem pracovali. Navzdory svého handicapu se snaží vrátit svůj život do starých kolejí. Ale je o tuto skupinu na trhu práce zájem? Dokáží pracovat tak kvalitně, jako předtím či jako zdravý zaměstnanec? Těmito otázkami se budeme v této diplomové práci zabývat. Bude zde vysvětlena problematika zaměstnávání OZP konkrétně v cestovním ruchu. Také se zaměříme na zákoník práce. Níže bude představeno několik zákonů pro podporu zaměstnávání znevýhodněných osob. Též oproti OZP, jaké povinnosti mají zaměstnavatelé a proč vidíme tak málo OZP osob v zaměstnání? V této diplomové práci bude proveden průzkum na základě dotazování osob se zdravotním postižením tak zaměstnavatelů cestovního ruchu, konkrétně personalistů, manažerů či majitelů hotelů, cestovních kanceláří a agentur, lázní a wellness zařízení.

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je velice rozsáhlá a má jistě mnoho opodstatnění, jak na straně znevýhodněných osob, tak na straně zaměstnavatelů. V tuto chvíli by měl nastoupit stát a určit pravidla pro řešení této skutečnosti. Ale je tomu opravdu tak? Je stát schopen něco udělat, aby i OZP měli šanci na lepší život a začlenit se do společnosti? Proč vidíme tak málo osob s handicapem v zaměstnání okolo sebe? Úřad práce na tuto skupinu lidí také myslí. Pravidla a požadavky či jiná opatření, která chrání tuto diferencovanou skupinu si uvedeme níže v kapitolách. V České republice existuje mnoho fondů a nadací právě pro podporu začlenění OZP do společnosti, přesněji zpět do zaměstnání. Hlavním cílem je navýšení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Dále poskytují poradenské služby pro osoby se zdravotním postižením tak i pro zaměstnavatele.

Toto téma je doposud mezi celou společností zatím jakési tabu. Můžeme se setkat s mnoha názory, které ale ve skutečnosti mohou být mylné. Osoby se

zdravotním postižením jsou lidé jako my všichni a jistě si zaslouží žít život jako ostatní, i navzdory svému zdravotnímu stavu. Jsou to zdravě myslící, uvažující a hlavně vzdělaní lidé. Jen proto, že je osoba na vozíčku, či trpí jakoukoli dlouhodobou nebo až nevléčitelnou nemocí nemusíme se takového člověka přece bát. Takto znevýhodněných osob je mnoho okolo nás a ani o nich nemusíme vědět. Mnoho zaměstnavatelů se ale obává, že tento zaměstnanec nezastane tolik práce a hlavně bude potřebovat často volno k návštěvě lékaře. A nedej bože, že bude dělat špatnou vizitku společnosti. Jak by to vypadalo, kdyby na hotelu s několika hvězdičkami byla osoba na vozíčku? Přestože by tato osoba uměla perfektně tři cizí jazyky a byla soběstačná. Je třeba ukázat celé společnosti, že jsou toto mylné předsudky. Dát těmto lidem šanci a tím celé společnosti ukázat, že jsou to lidé jako my a přesto zvládají navíc svůj boj s nemocí nebo jiným handicapem. Každý z nás viděl v televizi nebo v jiných médiích, například koktající člověk nádherně bez zaškobrtnutí zazpívat operu, beznohého sportovce, nemocného otce starajícího se o celou rodinu a vše mnohem lépe než jiný úplně zdravý člověk. Jsou to pouhé předsudky a neznalost této problematiky. Proto se jí budeme dopodrobna v této práci věnovat.

1 VYMEZENÍ DO PROBLÉMU

Každý ve svém životě hledal zaměstnání. Zprvu při studiu nějakou brigádu. Po škole zaměstnání. Je to nelehký úkol. Oslovování podniku, odpovídání na inzeráty o práci, na které nedostaneme kolikrát ani odpověď. Je to velmi složité a časově náročné období pro obě strany. Ale obraťme se na osoby se zdravotním postižením, jaké mají složitosti v této problematice. Musí vynaložit velká úsilí, aby se začlenili do společnosti. Potýkají se s urážkami a nedůvěřivostí. Přitom právo na práci mají stejně tak jako zdravý člověk.

Tato sociální skupina lidí má jistá fyzická nebo psychická omezení na základě svého zdravotního stavu, tedy „*částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu. Postižení ovšem nemusí znamenat snížení kvality života jedince nebo jeho schopnost pracovat.*“⁶ Proto je zde dána tak zvaná invalidita. Můžeme nárokovat na invalidní důchod. V České republice před rokem 2010 jsme rozlišovali dva stupně invalidity. Je to dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Zde nám vzniká nárok na plný nebo částečný invalidní důchod. Částečný invalidní důchod ještě rozlišujeme na dva typy invalidity. Tak zvanou obecnou invaliditu, která svým poklesem schopnosti omezuje nebo ztrácí schopnost výdělečné činnosti na základě tělesných, smyslových a duševních schopností. A druhou fyzickou invaliditu, která posuzuje rozsahem zhoršení zdravotního stavu ve srovnání se zdravým člověkem.⁷

Ale od 1. 1. 2010 proběhla změna a již nerozlišujeme částečný a plný invalidní důchod, ale máme tři stupně invalidity. Kdy první dva stupně nám odpovídají staré částečné invaliditě a třetí stupeň odpovídá plné invaliditě. Bližší vysvětlení již níže v kapitolách. Těmito dysfunkcemi v pracovním procesu může být například nenosit nic těžkého, velmi stresové situace, zaprášené či zakouřené prostředí. Jakákoli práce je namáhavá i pro zdravého člověka. Dá se tedy předpokládat, že jsou rychleji unavení a proto je potřeba jim poskytnou i takovou pracovní dobu, která vyhovuje jejich zdravotnímu stavu, ale i zároveň je pro firmu přínosem. Zdravotní stav se může

⁶ NOVOSAD LIBOR. *Poradenství: pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o, 2009, s. 12. ISBN 978-80-7367-509-7.

⁷ MOTEJL, Otakar, Jiří HRUBÝ, Jitka ŠALAMOUNOVÁ, Pavel KANTOŘÍK a Kateřina PAVLÍČKOVÁ. *Důchody: Veřejný ochránce práv, ombudsmen, stanoviska*. S. 39 4. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-421-5.

v průběhu pracovního poměru měnit jak k lepšímu, ale také bohužel někdy i k horšímu. Na základě těchto skutečností je povinen zaměstnavatel takovému zaměstnanci poskytnout práci jemu vyhovující. Potřebují též volno pro návštěvu lékaře, což je v tomto případě mnohem častější, nežli u zdravého člověka.

Postavení OZP na trhu práce není jen věcí samotných osob s handicapem a zaměstnavatelů, ale také problematikou celé společnosti, související legislativou a politikou dané společnosti. Tendence společnosti jsou neutřelé a vede až k sociálnímu vyloučení či k chudobě vybraných skupin společnosti. Proto je třeba tato rizika minimalizovat a nejlépe úplně odstranit. Z tohoto důvodu se o tuto problematiku zajímá státní sféra a mnoho dalších organizací.⁸ Na trhu práce funguje několik nadací či organizací, které se snaží pomoci a informovat osoby se zdravotním postižením, jak se nejlépe a efektivně prezentovat na trhu práce. Na druhou stranu také pomáhají a informují firmy o výhodách zaměstnání OZP, které pracovní úřad poskytuje. Též poskytují právnícká poradenství pro obě strany. Tyto nadace ale komunikují z velkého procenta pouze s klienty, kteří je sami osloví, a to jak sám handicapovaný, který hledá práci či sám personalista. Zde vidíme problém. Proto se pokusíme navrhnout program, který by úřad práce či nadace samy kontaktovaly podniky a nabízely jim informace a celkové poradenství o zaměstnání osob se zdravotním postižením.

⁸ NÁDVORNÍKOVÁ, Lenka. *Vybrané problémy zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. ISSN: 1804-9095 In: [online]. [cit. 2014-01-10]. Dostupné z: <https://aosp.upce.cz/article/viewFile/89/79>

2 CÍLE PRÁCE

2.1 Navýšení pracovních míst v cestovním ruchu

Prvotním a hlavním cílem je navýšení pracovních míst v cestovním ruchu. Cestovním ruchem je myšleno zaměstnání v hotelích, restauracích, cestovních kancelářích a agenturách, wellness studiích či lázních a informačních centrech. Cestovní ruch jako takový je velmi členitým oborem. Najde se zde práce pro nevzdělané i vzdělané, zdravé i nemocné, práce na plný i částečný úvazek, pro lidi na vozíčku i nevidomí a neslyšící. Možností tedy v cestovním ruchu je mnoho.

Pracovní místa přímo určena pro osoby se zdravotním postižením jsou obsazena a velmi pomalu se navyšují. V České republice tato pracovní místa nazýváme chráněným trhem. Chybí finance pro další rozvoj těchto pracovních míst. Bohužel stále zde není zaměstnávání postižených osob běžnou praxí. Neustále jí doprovází mnoho otázek a neinformovanost. Díky špatné až žádné informovanosti společnosti o této problematice vznikají různé předsudky. Stále panuje konkurence mezi zdravým a tedy schopným zaměstnancem a postiženým, tedy neschopným zaměstnancem. Pokud se řekne osoba zdravotně postižená, většina lidí si vybaví člověka na vozíčku špatně vyslovujícího a s neschopností se podepsat. V České republice jsou málo poskytovány informace zaměstnavatelům tak i postiženým osobám. Cílená podpora vytváří více pracovních míst a tím vybudování prostředků pro rovnocenné příležitosti pro hledání zaměstnání všech skupin.⁹

Jednou z hlavních bariér je neinformovanost a předsudky veřejnosti, o které jsme se už zmiňovali výše v úvodu. Veřejnost rozdělujeme do čtyř skupin vnímání zdravotně postiženého. Jsou jimi takzvaní paternalisticko-podceňující lidé. Ti postiženého litují, jsou bezmocní a čekají na pomoc druhých. Jsou to chudáci a ubožáci. Jejich život je velké neštěstí. Dále jsou lidé odmítaví. Vnímají postiženého jako zatěžujícího pro společnost, jsou neužiteční. Vnímají postižení, že si za to může dotyčný sám svou nedbalostí a neopatrností k životu. Postiženého nazývá mrzákem či invalidou. Další skupinou lidí, tedy třetí jsou projektivně-paušalizující. Vnímají

⁹ NFOZP. *Co chceme*. [online]. 2008 [cit. 2013-11-27]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/o-nas/co-chceme/>

postiženého jako člověka, který má mnoho výhod a příspěvku či dávek. Mají dojem, že postižení mají mnoho výhod v parkování či v hromadné dopravě. A poslední čtvrtou skupinou jsou idealizující lidé. Handicapované vnímá jako hrdiny. Statečně se perou se svým omezením a přesto zvládají žít vlastní život. Postižení je naučilo vnímat život jinak, s více přednostmi. Mají nadhled. Jako příklad můžeme uvést muže vozičkáře, který nastoupil do počítačové firmy. Z počátku se s ním kolegové nebavili. Nevěděli, jak ho oslovit. Báli se, že nebude práci zvládat, nedej bože, že bude chtít ode mě pomoc. Ale když kolega na vozičku svou práci zvládal a pomoc nepotřebovat. Dokonce i dokázal poradit jiným kolegům, pochopili, že je schopný a adaptovaný v práci. Začali ho brát jako svého kolegu a posléze i jako kamaráda.¹⁰

Cílem je informovat malé subjekty soukromého ale i státního sektoru cestovního ruchu o výhodách a podporách, které nabízí pracovní úřad a tím vytvořit prostor ve svém podniku pro zaměstnance se zdravotním postižením. Zda je v našich silách přesvědčit tyto subjekty o vytvoření pracovního místa pro osobu zdravotně postiženou. Mezi zaměstnavateli panuje velká nevole o tyto zaměstnance. Mají obavy o jejich práci. Práce v cestovním ruchu je velmi spjata s velkou pílí a pečlivostí s detailem na přesnost a originalitu. Dále zaměstnavatele informujeme o možnosti podpory, kterou nabízí pracovní úřad. Zda i za těchto podmínek bude ochoten chráněné pracovní místo vytvořit. A zda byl o těchto výhodách doposud informován.

Cílem je navýšení pracovních míst například ve wellness zařízení, cestovních kancelářích a agenturách, restauracích, hotelích a lázeňských zařízeních. V praktické části této práce se pokusíme také objasnit skutečnou praxi této problematiky s cílem pochopení, proč doposud se v oboru cestovních ruchů vyskytuje tak malé množství zaměstnaných s handicapem. Proto se výzkum bude provádět osobním řízeným rozhovorem pro lepší pochopení celé problematiky obou zkoumaných stran, tedy zaměstnavatelů a OZP osob. Pokusíme se vmístit přednosti OZP i malým podnikatelům v cestovním ruchu. V této problematice se počítá každé pracovní místo pro tyto osoby.

¹⁰ NOVOSAD, LIBOR. *Poradenství: pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2009. s. 31-32. ISBN 978-80-7367-509-7.

3 METODIKA PRÁCE

3.1 Statistické poznatky

Díky statistickým údajům si můžeme lépe představit, jak je tato problematika rozsáhlá. Tyto informace nám mohou ukázat kolika lidí se v naší republice toto téma týká. Čísla nám mohou pomoci pochopit některé skutečnosti v číslech jakožto počet OZP, jejich vzdělanost, věk, druh handicapu či srovnání OZP osob se zdravou populací, stupeň invalidity. Pro tuto práci nás bude nejvíce zajímat věk, vzdělání a stupeň invalidity a finanční výdělek.

Stupeň invalidity je určen podle zákona číslo 155/1995 Sb. O důchodovém pojištění konkrétně § 39 „*Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně, b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně, c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně. Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“¹¹ Již v tabulce si pro představu uvedeme počet postižených osob, jejich druh postižení a úroveň postižení v procentech v roce 2010.

¹¹ ZÁKON č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Příručka pro personální a platovou agendu: MPSV / TREXIMA, spol. s r.o. [online]. Praha 2: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2014, 7.1.2014 [cit. 2014-01-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155_1995_1

Tabulka 1: Druh postižení a stupeň invalidity pro rok 2010

stupeň	mentální	zrakové	duševní	tělesné	vnitřní	sluchové
OZZ	3,1%	5,2%	3,4%	6,1%	14,3%	17,4%
první stupeň	12,5%	11,1%	15,2%	20,3%	17,5%	29,7%
druhý stupeň	8,1%	12,4%	14,1%	19,8%	17,3%	24,0%
třetí stupeň	76,3%	71,4%	67,3%	53,8%	50,9%	28,8%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj:¹²

Pro rok 2006 bylo naměřeno téměř 1 015 548 osob se zdravotním postižením, což odpovídá 9,87 % v populaci České republiky. Ve srovnání se zdravou populací je mužů 490 452 OZP a 5 026 184 zdravých a žen 525 096 OZP a 5 261 005 zdravých.¹³ V České republice v roce 2010 bylo přes půl milionu osob se zdravotním postižením přesněji 668 tisíc produktivního věku. Což odpovídá 7,4 % celé populace České republiky. Téměř ale v produktivním věku jsou lidé starší 55let. A naopak ve věku 18 – 35 let. V této situaci hraje velkou roli stupeň invalidity. Jeho míra, rozsah a charakter zdravotního postižení ovlivňuje pracovní uplatnění zdravotně postižených na trhu práce. Lze tedy předpokládat, že lidé s těžkým zdravotním stavem jsou nejméně ekonomicky aktivní, oproti lidem s lehkým postižením. Kterým jejich zdravotní stav dovoluje být více ekonomky aktivní. Tady osob s těžkým postižením jsou ve větším případě až 95 % a pracovně aktivních pouhá 4,1 %. Oproti osobám s lehkým postižením, kterých je na trhu práce aktivních téměř polovina z nich a to 44,9 %. Bohužel ale i mnoho z nich na trhu práce velmi složitě hledá zaměstnání. Na celkovém trhu práce mělo zaměstnání v roce 2010 pouhá 2,3 % OZP. Je také důležité zmínit, že mnoho osob OZP práci hledalo, ale po dlouhodobém neúspěchu tuto aktivitu vzdalo a jsou nadále neaktivní.^{14 15}

¹²MPSV. Šetření OZP 2011. +In: *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha, 2011[cit. 2014-01-07]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

¹³ KALNICKÁ, Vladimíra a Jirí VOTINSKÝ. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách za rok 2007*. Praha: Český statistický úřad, 2008. ISBN 978-80-250-1678-7.

¹⁴ MPSV. *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha, 2011[cit. 2014-01-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

¹⁵ KRAUSE, Danika a SAVKO, Lukáš. *Zpracování metodologie sběru dat pro účely sledování statistiky OZP: (skupina definovaná v § 67 zákona č. 435/2004 Sb.), s navazujícím pilotním ověřením a nastavením*

Tabulka 2: Pracovní situace OZP podle stupně invalidity

podíl v populaci	stupeň invalidity	pracuje	hledá práci	nehledá, hledal v minulosti	nikdy nehledal práci	celkem
8,4%	znevýh.	49,4%	15,9%	14,2%	20,5%	100,0%
17,9%	1.	54,6%	18,0%	10,2%	17,2%	100,0%
16,8%	2.	36,2%	15,4%	15,7%	32,8%	100,0%
56,9%	3.	5,3%	1,4%	22,6%	70,6%	100,0%
100,0%						

Zdroj:¹⁶

Pokud budeme zkoumat dispozice vzdělanosti, musíme konstatovat, že OZP jsou se vzdělám na tom oproti populaci mnohem hůře. Pro rok 2010 mělo základní vzdělání nebo středoškolské vzdělání bez maturity a to tři čtvrtě OZP, celých 73,5 %. To je mnohem více než v populaci České Republiky. Naopak vysokoškolské vzdělání má pouze 5 % OZP a naopak u zdravých až 14,4 % populace je s vysokoškolsky vzdělaná. Hlavním důvodem nízké vzdělanosti je druh postižení. Žádné či nejnižší vzděláním disponují lidé s mentálním postižením. Školu vůbec nenavštěvovalo až 9 % mentálně postižených a 35 % nedokončilo ani základní školu a dalších 34 % jí pouze dokončí. Nejčastěji Základní a středoškolské vzdělání bez maturity dokončí sluchově postižení celých 68 %. Středoškolské vzdělání s maturitou dokončí 23 % a vysokoškolské vzdělání dosáhne pouze 8,5 %. Jsou to převážně lidé s vnitřním postižením. Tyto nemoci se projeví až ve vyšším věku nebo jsou po vážném úrazu. Zde si ukážeme tabulku ve srovnání OZP se zdravou populací.¹⁷

podmínek pro opakování [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2011 [cit. 2014-01-09]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinos_y/zpracovani_metodologie_sberu_dat_pro_ucely sledovani_statistiky_ozp.pdf

¹⁶ MPSV. Šetření OZP 2011. +In: *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha, 2011 [cit. 2014-01-07]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinos_y/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

¹⁷ Tamtéž

Tabulka 3: Vzdělání OZP

vzdělání OZP	podíl v populaci ČR	podíl v populaci OZP
základní (nedokončené)	0,1%	5,4%
základní (dokončené)	10,1%	19,6%
střední bez maturity	36,9%	50,7%
střední s maturitou	36,1%	17,6%
vyšší a vysoké	15,3%	5,4%
	100,0%	100,0%

Zdroj:¹⁸

Tabulka 4: Vzdělanost na základě hlavního druhu postižení

podíl v populaci OZP	vzdělání	tělesné	zrakové	sluchové	mentální	duševní	vnitřní
5,4%	základní (nedokončené)	1,7%	4,3%	2,0%	34,9%	2,7%	1,2%
19,6%	základní (dokončené)	18,1%	28,2%	10,2%	33,9%	25,4%	14,3%
50,7%	střední bez maturity	58,2%	40,8%	67,5%	20,6%	48,1%	52,9%
17,6%	střední s maturitou	17,0%	17,9%	15,8%	1,5%	19,5%	23,3%
5,4%	vyšší a vysoké	5,1%	6,0%	3,7%	0,1%	3,6%	8,4%
1,3%	nikdy nenavštěvoval	0,0%	2,9%	0,8%	9,0%	0,8%	0,0%
100,0%		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Zdroj:¹⁹

Dále se podíváme na situaci délky pracovního úvazku a výdělku. Je opět důležité zdůraznit, že pracovní doba je upravena podle potřeby osob se zdravotním postižením a jejich handicapu. Tedy více jak polovina OZP pracovala pouze na zkrácený úvazek,

¹⁸MPSV. Šetření OZP 2011, VŠPS 2012. + In: *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha, 2011[cit. 2014-01-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

¹⁹MPSV. Šetření OZP 2011. + In: *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha, 2011[cit. 2014-01-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

přesněji 60 %, což je do třiceti hodin týdně. Na delší pracovní poměr pracovalo 41 % OZP. V porovnání s populací České Republiky pracuje přitom na plný pracovní poměr přitom 94 % zaměstnaných. Osoby s částečným postižením prvního či druhého stupně pracovalo až 44 % než osoby se třetím stupněm invalidity, pouze pracovalo 28 %. Ze statistik vyplývá, že delší pracovní směny jsou schopny zvládnout osoby s I. a II. stupněm invalidity a to na více jak 41 hodin týdně. Nejvíce OZP dochází do zaměstnání na 31 až 40 hodin týdně. I 1 až 10 hodin týdně může OZP pomoci jak finančně tak i psychicky, protože návrat do zaměstnání je pro ně důležité opět navázat kontakt se společnostmi. Tedy je pro osoby se zdravotním postižením více stěžejné pracovat na zkrácené pracovní úvazky nežli u zdravé populaci. Ale zde se nabízí mnoho otázek. Například OZP jsou za snížené úvazky neochotni pracovat z důvodu nízkého výdělku a nebo zaměstnavatelé nejsou ochotni nabídnout plné úvazky pro OZP osoby. Tyto otázky zní možná spíše demotivně pro osoby se zdravotním postižením.²⁰

Tabulka 5: Průměrný výdělek osob zdravotně postižených a osob bez zdravotního postižení za rok 2010/věk

věková kategorie (dle ROKNAR)	OZP			bez OZP			celkem		
	V	počet osob	z toho ženy	V	počet osob	z toho ženy	V	počet osob	z toho ženy
15 - 24	14 039	136	44	19 652	78 328	32 684	19 642	78 464	32 728
25 - 34	18 177	1 479	531	29 103	295 280	113 676	29 042	296 759	114 208
35 - 44	18 743	3 547	1 586	31 538	326 076	140 989	31 400	329 623	142 576
45 - 54	17 506	6 847	3 163	29 210	281 820	131 942	28 932	288 666	135 104
55 - 64	17 016	7 800	2 284	28 930	168 683	59 869	28 404	176 483	62 153
65 +	18 999	90	22	31 757	9 272	2 596	31 634	9 362	2 617
celkem	17 567	19 899	7 630	29 171	1 159 458	481 755	28 976	1 179 357	489 386

Zdroj: ²¹

²⁰ MPSV. *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha, 2011 [cit. 2014-01-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

²¹ TRAXIMA, data ISP-PS z období 1. – 4. čtvrtletí 2010. +In: KRAUSE, Danika a SAVKO, Lukáš. *Zpracování metodologie sběru dat pro účely sledování statistiky OZP: (skupina definovaná v § 67 zákona č. 435/2004 Sb.), s navazujícím pilotním ověřením a nastavením podmínek pro opakování* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2011 [cit. 2014-01-09]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/zpracovani_metodologie_sběru_dat_pro_účely sledování statistiky_ozp.pdf

Tabulka 6: Průměrný výdělek osob zdravotně postižených a osob bez zdravotního postižení za rok 2010/věk v %

věková kategorie (dle ROKNAR)	OZP versus osoby ZP*				struktura zaměstnanců podle věkových kategorií			
	V	podíl V OZP**	OZP	bez ZP***	celkem***	OZP (podíl žen)	bez ZP (podíl žen)	podíl OZP na kategorii
15 - 24	14 039	71,4%	0,7	6,8	6,7%	32,4%	41,7%	0,2%
25 - 34	18 177	62,5%	7,4	25,5	25,2%	35,9%	38,5%	0,5%
35 - 44	18 743	59,4%	17,8	28,1	27,9%	44,7%	43,2%	1,1%
45 - 54	17 506	59,9%	34,4	24,3	24,5%	46,2%	46,8%	2,4%
55 - 64	17 016	58,8%	39,2	14,5	15,0%	29,3%	35,5%	4,4%
65 +	18 999	59,8%	0,5	0,8	0,8%	23,9%	28,0%	1,0%
celkem	17 567	60,2%	100	100	100,0%	38,3%	41,6%	1,7%

Přepočítání autora: * osoby bez ZP = osoby bez zdravotního postižení, ** podíl OZP v (%) – podíl mezd OZP a mezd osob bez ZP * 100, *** přepočítání počtu osob bez zdravotního postižení, vztahuje se k průměrným výdělkům osob bez zdravotního postižení a celkovým průměrem výdělků

Zdroj: ²²

V poslední řadě se podíváme na jeden z hlavních faktorů a to na výdělečnou úroveň zdravotně postižených. Téměř každá osoba se zdravotním postižením pobírá invalidní důchod téměř 82 %. Dalších asi 13 % pobíralo starobní důchod. Výše invalidního důchodu je počítána podle stupně invalidity a dřívějšího výdělku osoby. V roce 2014 je základní sazbou invalidního důchodu částka 2 340 Kč měsíčně.²³ V roce 2010 byl průměrný čistý příjem OZP 10 900 Kč. Zde musíme brát zřetel na často nízké vzdělání osob se zdravotním postižením a dále na nižší počet odpracovaných hodin ve srovnání s lidmi bez postižení. Tyto aspekty hrají ve výdělečnosti OZP velkou roli.²⁴

²² KRAUSE, Danika a SAVKO, Lukáš. *Zpracování metodologie sběru dat pro účely sledování statistiky OZP: (skupina definovaná v § 67 zákona č. 435/2004 Sb.), s navazujícím pilotním ověřením a nastavením podmínek pro opakování* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2011 [cit. 2014-01-09]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/zpracovani_metodologie_sberu_dat_pro_ucely sledovani_statistiky_ozp.pdf

²³ ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Invalidní důchody* [online]. Prosinec 2013 [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

²⁴ MPSV. *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha, 2011 [cit. 2014-01-07]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

4 LITERÁRNÍ REŠERŠE

4.1 Definice základních pojmů

V této kapitole se budeme věnovat přesnému vysvětlení základních pojmů pro tuto problematiku, které jsou právně ustanoveny. Abych termínům lépe porozuměli, vysvětlíme si rozdíly mezi osobami se zdravotním postižením a dalšími pojmy, které jsou v této práci používány. Je velmi důležité pojmům rozumět pro správné pochopení problematiky a rozpoznání jednotlivých typů osob se zdravotním postižením. Jelikož Česká zákonodárství rozlišují několik stupňů a typů invalidity a osob se zdravotním postižením. Níže si uvedeme alespoň základní rozdělení pro pochopení této problematiky. Také je potřeba zmínit, že ne vždy se setkáme s přesnými definicemi. Tato problematika sahá do velmi široké škály. Některé vysvětlení pojmů je poněkud upraveno pro svou specifickou problematiku, ve které se daná terminologie právě nachází. Rozdíly můžeme hledat v typech postižení, ale také rozdílné obory pro použití.

Dále se také podrobněji seznámíme se zákony pro tuto menšinu. Přesněji se zákony pro zaměstnávání a povinnostmi pro zaměstnavatele, ale také povinnostmi pro zaměstnance s postižením. Blíže vysvětlíme zákonné zaměstnávání a i to, že zaměstnance s handicapem je možné ze zaměstnání propustit, čehož se velmi podniky obávají. Domnívají se, že zaměstnance s postižením, již už nelze propustit. I postižení se musí řídit zákony, které musí dodržovat. A na konci kapitoly si také představíme některé asociace a nadace působícím na českém ale i na mezinárodním trhu. Tyto organizace se snaží pomoci jak zaměstnavatelům tak osobám se zdravotním postižením. Snaží se vysvětlit lépe zákony, ale také různé podmínky pro nárokování si dávky či podpory od státu. Kdy na tyto dávky mají nárok jak zaměstnavatelé, kterým se snaží úřad práce pomoci vytvořit pracovní místo pro osoby s postižením. Firmám se snaží představit osobu s zdravotním postižením jako člověka s prosperitou pro jeho podnik. A dále se orientovat ve všech těch nárocích na různé finanční podpory od státu. Ale i naopak pro samotné osoby s handicapem, kdy jim poradí kde hledat práci a na jaké pracovní místo mají nárok.

4.1.1 Invalidita

Je nutno říci, že tento stav je pro člověka velmi náročný. Především, pokud byl dříve zdravý a zvyklý vykonávat svou práci bez problému a k tomu mnoho dalších aktivit. Zvládal své zaměstnání, ale také domácnost a své záliby. Invalidita přináší lidem do života mnohá zhoršení a omezení. Mohla vzniknout v důsledku nemoci, ale také úrazu či nehody. Často nastává zhoršení sociální a ekonomické dané osoby a její celé rodiny. Mohou se navýšit životní náklady na léčbu a zdravotnické pomůcky a velmi často i sociální služby pro danou osobu či celou rodinu. Také se invalidita podepíše na ekonomické stránce a především je tato situace složitá pro rodinu, která byla zvyklá na jistý příjem financí.²⁵

Invalidita je považována za právně relevantní kategorií porušení zdraví tady dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který podle lékařských poznatků má trvat déle než jeden rok.²⁶ Hlavním kritériem pro invaliditu je dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav. *„Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje, psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.“*²⁷ Odvozuje se od poklesu pracovní schopnosti, tedy ne jako před rokem 2010 poklesu soustavné výdělečné schopnosti. *„Od 1. 1. 2010 je počítán pokles pracovní schopnosti, kde se pracovní schopnost rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Míra poklesu je stanovena v procentech.“*²⁸

²⁵ KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo*. s. 95 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2007, ISBN 978-80-7179-620-6

²⁶ § 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. + In: MOTEJL, Otakar, Jiří HRUBÝ, Jitka ŠALAMOUNOVÁ, Pavel KANTOŘÍK a Kateřina PAVLÍČKOVÁ. *Důchody: Veřejný ochránce práv, ombucman, stanoviska*. s. 39, 4. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-421-5.

²⁷ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Sbírká zákonů České republiky. *Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti* [online]. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2004 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

²⁸ MOTEJL, Otakar, Jiří HRUBÝ, Jitka ŠALAMOUNOVÁ, Pavel KANTOŘÍK a Kateřina PAVLÍČKOVÁ. *Důchody: Veřejný ochránce práv, ombucman, stanoviska*. s. 39 4. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-421-5.

Vymezení definice invalidity spočívající v zavedení tří stupňů invalidity zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění na místo invalidity plné a invalidity částečné, jak tomu bylo před rokem 2010. Invalidita je nově vymezena jako pokles pracovní schopnosti, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, a to v rozsahu nejméně o 35 %. Podle míry poklesu pracovní schopnosti pojištěnce zákon o důchodovém pojištění rozlišuje tři stupně invalidity. Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně. Pokud nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně a nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Pro pojištěnce staršího 38 let však nově platí, že nesplní-li podmínku pět let pojištění v posledních deseti letech před vznikem invalidity. Podmínka potřebné doby pojištění se považuje za splněnou, pokud v posledních dvaceti letech před vznikem invalidity získal deset let pojištění. Potřebná doba může být získána v kterémkoliv období po vzniku invalidity. V případě rozhodného období v délce dvaceti roků neplatí, tzn., že pro splnění této podmínky je rozhodující výhradně doba pojištění získaná do vzniku invalidity. V případě pojištěnce staršího 38 let se tedy nejdříve zjišťuje splnění podmínky pěti let v posledních deseti letech před vznikem invalidity. Pokud tato podmínka splněna není, tak se zjišťuje splnění podmínky získání deset let v posledních dvaceti letech před vznikem invalidity. Není-li splněna ani tato podmínka, zjišťuje se, zda podmínku pět let v posledních deseti letech před vznikem invalidity pojištěnec nesplnil v některém období deseti roků dokončeném po vzniku invalidity.²⁹

4.1.2 Invalidní důchod

V souvislosti ke změně došlo zároveň k nahrazení plného invalidního důchodu a částečného invalidního důchodu invalidním důchodem prvního až třetího stupně. Tato změna funguje od 1. 1. 2010. Jehož výše se vypočítá v závislosti na zjištěném stupni invalidity. U pojištěnců starších třiceti osmi let jsou zmírněny podmínky pro získání potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod. Ke změnám došlo i ve stanovení

²⁹ § 39 zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Česká správa sociálního zabezpečení: Invalidní důchody*. [online]. prosinec 2013 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

dopočtené doby a v hodnocení jejího rozsahu. Nově je také zavedeno věkové omezení pro vznik nároku na invalidní důchod a jeho trvání. Doba pojištění, která je potřebná pro nárok na invalidní důchod je ohraničena takto. Do dvaceti let méně než jeden rok pojištění. Od dvaceti let do dvaceti dvou let jeden rok pojištění. Od dvaceti dvou let do dvaceti čtyř let dva roky pojištění. Od dvaceti čtyř let do dvaceti šesti let tři roky pojištění. Od dvaceti šesti let do dvaceti osmi let čtyři roky a nad dvacet osm let pět roků pojištění. Potřebná doba pojištění pro nárok na invalidní důchod se zjišťuje z období před vznikem invalidity. Jde-li o pojištěnce ve věku nad dvacet osm let, z posledních deseti roků před vznikem plné invalidity.³⁰

Částečná invalidita, která trvala ke dni 31. prosince 2009, se považuje od 1. ledna 2010 za invaliditu druhého stupně. Byl-li důvodem částečné invalidity pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 50 %. Za invaliditu prvního stupně v ostatních případech. Sem též patří také případy, kdy pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti činil méně než 50 %. Důvodem částečné invalidity je skutečnost, že dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pojištěnci značně ztěžuje obecné životní podmínky.

Plná invalidita, která trvala ke dni 31. prosince 2009 se od 1. ledna 2010 považuje za invaliditu třetího stupně. Je pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %. Skutečnost, že pojištěnec byl schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek. Výše procentní výměry invalidního důchodu se stanoví procentní sazbou z výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění. Dypočtené doby získané do dosažení důchodového věku, a to v závislosti na stupni invalidity. V roce 2014 byla vyměřena základní výměra 2 340 Kč měsíčně. Procentní sazba výpočtového základu za každý celý rok doby pojištění u invalidního důchodu pro invaliditu prvního stupně 0,5 %. U invalidního důchodu pro invaliditu druhého stupně 0,75 % a invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně 1,5 %. Nejnižší procentní výměra pro invalidní důchod, která zůstává v platnosti činí 770 Kč měsíčně. A to bez ohledu na stupeň invalidity.³¹

³⁰ § 40 zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: BUSINESS CENTER.CZ. *Zákon o důchodovém pojištění: Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. [cit. 2014-02-11]. ISSN 1213-7235. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h2.aspx>

³¹ § 39 zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Česká správa sociálního zabezpečení: Invalidní důchody*. [online]. prosinec 2013 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

4.1.3 Zdravotně postižená osoba

„Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové a/nebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“³²

Dále podle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je osoba se zdravotním postižením definována jako fyzická osoba se zdravotním postižením (také jen OZP), kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Tato osoba je uznána orgánem sociálního zabezpečení určena invalidita ze tří stupňů. Osoba musí doložit doklad orgánu sociálního zabezpečení o své invaliditě.³³ Za zdravotně postiženou osobu lze považovat každou osobu, která má dlouhodobě nebo trvale narušený zdravotní stav. Taková osoba si není schopna sama obstarat prostředky k obživě prací. Podle míry narušení zdravotního stavu na dopad profesní sféry osoby rozdělujeme do tří stupňů invalidity.³⁴ Tedy zjednodušeně lze říci, že osoba se zdravotním postižením je osoba, které byl přiznán invalidní důchod prvního stupně do snížení její pracovní schopnosti na základě jejího zdravotního stavu nejméně o 35 %, druhého stupně o 50 % nebo třetího stupně nejméně o 70 % jejího zdravotního stavu.

4.1.4 Osoba zdravotně znevýhodněná

Podle zákona je to „fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace

³² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007*; <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>. In: KRÁSA, Václav a MIŠKOVSKÁ. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením osob v ČR: podklad pro teoretickou část výukového DVD*. září 2009. ISBN CZ.1.04/5.1.01/12.00069.

³³ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2004 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

³⁴ PRÁVNÍ RÁDCE. *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovních předpisů*. KOMENDOVI, Jana. [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 19.12.2008 [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-31790200-vymezeni-osob-se-zdravotnim-postizenim-pro-ucely-pracovnepravnich-predpisu>

nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.³⁵ Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy trvá déle než jeden rok. Podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i pracovního uplatnění.³⁶ Osoby se zdravotním znevýhodněním získávají status ZZ na základě žádosti na pracovním úřadě a splněním tří kritérií. Prvním kritériem je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Druhým kritériem je podstatné omezení schopnosti být nebo zůstat začleněn, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo získat kvalifikaci. A za třetí, zachovat schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost.

Tato kritéria musí být splněna současně. Pokud by jedna podmínka nebyla splněna, osobě nenáleží status zdravotně znevýhodněná.³⁷ U dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu se také zohledňuje hledisko časové, věcné a medicínské. Tato hlediska zohledňuje též úřad práce, na základě kterých může osobu zdravotně znevýhodněnou neuznat. Sice se může jednat o poruchu funkčního stavu, ale nedochází li v důsledku této poruchy k omezení fyzické nebo psychické schopnosti. A nedochází tak u této osoby k omezení schopnosti začlenění se do pracovního procesu.³⁸

4.1.5 Osoba s těžkým zdravotním postižením

U osoby s těžkým zdravotním stavem (také TZP) je zkoumán zdravotní stav úplně stejně jako tomu bylo u předchozích osob se zdravotním postižením. A to tedy podle jejich schopnosti vykonávat pracovní činnost v procentech. Jejich neschopnost je

³⁵ § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2004 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

³⁶ ÚŘAD PRÁCE V ČR. Integrovaný portál MPSV: *Osoba zdravotně znevýhodněná*. [online]. 2011, 28.6.2011 [cit. 2014-02-11]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/kop/rychnov_nad_kneznou/informace/osoba_zdravotne_znevychodnena

³⁷ PŘÁVNÍ RÁDCE: *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovních předpisů*.

KOMENDOVI, Jana. [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 19.12.2008 [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-31790200-vymezeni-osob-se-zdravotnim-postizenim-pro-ucely-pracovnepravnich-predpisu>

³⁸ KOMENDOVI, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. s. 103-104. Ostrava: Nakladatelství KEY Publishing 2009. ISBN 978-80-7418-022-4

nejméně 70 %, kdy se jedná o invaliditu třetího stupně, tedy osoby s nejtěžším stupněm postižení. Nebo je schopen soustavné výdělečné činnosti jen za mimořádných podmínek. O rozhodnutí invalidního důchodu třetího stupně přiznává Česká správa sociálního zabezpečení. O zdravotním stavu rozhoduje lékařský posudek komise České správy sociálního zabezpečení. Bez rozhodnutí příslušného sociálního orgánu nelze považovat člověka s objektivně prokazatelnými zdravotními komplikacemi za osobu se zdravotním postižením ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Na invalidní důchod třetího stupně má též nárok osoba, která dosáhla alespoň osmnácti let věku s trvalým pobytem v České republice.^{39 40}

Jedná se o osobu s pouhými několika procenty pro pracovní potenciál. Ale i přesto tato osoba s těžkým zdravotním stavem může docházet do zaměstnání, jelikož toto naše právní úprava nijak neupravuje a nebrání mu v pracovní činnosti. Pouze v případě, že osoba s těžkým zdravotním stavem vykonává plnou pracovní činnost. Tato skutečnost může vyprovokovat u České správy sociálního zabezpečení reakci na jeho typ přiznané dávky, která mu byla přiznána⁴¹

4.1.6 Osoba částečně invalidní

Jak již bylo zmíněno výše v kapitolách, osoby částečně invalidní již od roku 2010 bylo změněno na první a druhý stupeň invalidity. Jsou jimi fyzické osoby uznány orgánem sociálního zabezpečení za invalidní na základě podání žádosti již zmíněného třetího stupně. První stupeň je přiznán osobě s poklesem pracovní neschopnosti z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu procentuelně a to od 35 % do 49 %. A druhý stupeň je počítán od 50 % do 69 % pracovní neschopnosti ze zdravotního hlediska. Jejich nepříznivý zdravotní stav musí trvat déle než jeden rok. Tyto osoby mají zachovalou schopnost vykonávat pracovní dosavadní činnost nebo

³⁹ PRACEPROZP.CZ. *Kdo jsou osoby se zdravotním postižením z hlediska zákona o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/695-2-1-kdo-jsou-osoby-se-zdravotnim-postizenim-z-hlediska-zakona-o-zamestnanosti>

⁴⁰ PRÁVNÍ RÁDCE. *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovních předpisů*. KOMENDOVÁ, Jana. [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 19.12.2008 [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://pravniciradce.ihned.cz/c1-31790200-vymezeni-osob-se-zdravotnim-postizenim-pro-ucely-pracovnepravnich-predpisu>.

⁴¹ BĚLINA, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. s. 520. 4. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2010. ISBN 978-80-7400-405-6

jinou výdělečnou činnost či získat kvalifikaci, které jsou podstatně omezeny z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.^{42 43}

Těmito znevýhodněními mohou být myšleny například dlouhodobé rekonvalescence po vážné nemoci jakými často bývá snižená imunita organismu. Tedy práce s malým kolektivem lidí a nekuřácké prostředí. Dále jsou jimi různé alergie na příklad na prach či chlad. Malá pohyblivost končetin, kdy osoba vyžaduje práci v sedě či naopak občasně protažení těla během pracovní doby. Také se může jednat o speciální pomůcky na pracovišti, které zdravotně postižené osobě usnadňují práci například speciální židle či vybudování nájezdu pro vozíček.

Z důvodů těchto zdravotních potíže, jak již je zmíněno výše v kapitole, osoba na základě svého zdravotního stavu nemůže již nadále vykonávat svou pracovní činnost. Z tohoto důvodu jsou zde k dispozici tak zvané pracovní rehabilitace. Hlavním cílem zařazení osoby do pracovní rehabilitace je udržení si svého či vhodného zaměstnání popřípadě získání nového zaměstnání. O rehabilitaci lze požádat na příslušném pracovním úřadě. Pracovní úřad pak připraví dohodu, ve které se domluví s OZP na individuálním plánu rehabilitace. Veškeré náklady na rehabilitaci pro tyto osoby jsou plně hrazeny úřadem práce.⁴⁴

4.1.7 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

„Podle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 75 je chráněné pracovní místo pracovním místem vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně, podle novely roku 1. 1. 2012, tři roky ode dne sjednaného v dohodě o jeho zřízení nebo vymezení. Na vytvoření chráněného pracovního místa

⁴² § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Sbírnka zákonů České republiky. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2004 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

⁴³ PRÁVNÍ RÁDCE: Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovních předpisů. KOMENDOVIÁ, Jana. [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 19.12.2008 [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-31790200-vymezeni-osob-se-zdravotnim-postizenim-pro-ucely-pracovnepravnich-predpisu>

⁴⁴ NÁHRADNÍ PLNĚNÍ 2013. Kdo jsou osoby zdravotně postižené (OZP) z hlediska pracovního práva [online]. [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: <http://www.nahradni-plneni-2013.cz/kdo-jsou-ozp.html>

poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek“⁴⁵ „Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce.“⁴⁶

Proto, aby zaměstnavatel mohl vytvořit řádné chráněné místo, musí si zažádat na příslušném úřadu práce. Tato žádost musí obsahovat identifikační údaje o zaměstnavateli. Dále místo a předmět podnikání a charakteristiku chráněného pracovního místa a jejich počet. K žádosti je také nutné přiložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa musí obsahovat náležité údaje. Těmito údaji jsou identifikační údaje účastníků dohody, charakteristika chráněného pracovního místa a závazek zaměstnavatele, že na chráněné místo bude zaměstnávat pouze osoby se zdravotním postižením. Dále den, od kterého bude chráněné místo obsazeno osobou se zdravotním postižením a konkrétním datem, kterým musí být toto pracovní místo obsazeno. Další body, které se týkají příspěvku a to jeho výše, specifikaci a způsob úhrady. Podmínky, za kterých bude příspěvek poskytnut. Také podmínky pro způsob plnění sjednaných podmínek a termín zúčastnění poskytovaného příspěvku. A v neposlední řadě závazek zaměstnavatele o vrácení příspěvku nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl příspěvek jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce, než mu náleží a lhůtu pro vrácení příspěvku. Nesmí chybět údaje o vypovězení dohody. Je též možné v dohodě uvést i jiné podmínky, o které mají obě strany zájem. Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.⁴⁷

Při novelizace z roku 1. 1. 2012, chráněné pracovní dílny již neexistují. Za chráněnou dílnu byl brán podnik, kde bylo zaměstnání nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Chráněné dílny jsou nahrazeny institutem chráněných pracovních míst. Takže zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením již nedostávají

⁴⁵ § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2004 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

⁴⁶ § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Asociace zaměstnanců zdravotně postižených v ČR*. *Novela zákona o zaměstnanosti - § 75* [online]. [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: <http://www.azzp.cz/zakon-o-zamestnanosti/novela-zakona-o-zamestnanosti/76>

⁴⁷ § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Asociace zaměstnanců zdravotně postižených v ČR*. *Novela zákona o zaměstnanosti - § 75* [online]. [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: <http://www.azzp.cz/zakon-o-zamestnanosti/novela-zakona-o-zamestnanosti/76>

příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny, ale příspěvek na zřízení každého takového chráněného pracovního místa. Dále příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. A mohou dostat příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Z výše uvedeného vyplývá, že u zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, může mít i nadále takové pracoviště název chráněná dílna. Takový zaměstnavatel pak může na základě dohody s příslušným Úřadem práce zřídit i několik chráněných pracovních míst v rámci jedné chráněné dílny. Příslušné příspěvky od Úřadu práce může dostat na každé takové chráněné pracovní místo. Jinak řečeno, tedy že Úřad práce nebude přispívat na chráněnou dílnu jako takovou ale na každé chráněné místo zvlášť.⁴⁸

Tyto chráněné dílny mohou fungují prakticky stejně jako samostatné chráněné pracovní místo a to na základě dohody s úřadem práce a podmínky práce přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Pracoviště musí být provozováno po dobu nejméně tři roky ode dne sjednaného v dohodě. Podmínky pro vytvoření takového institutu je velmi podobné jako vytvoření pracovního místa pro osobu zdravotně postiženou. Samozřejmě je potřeba uzavřít dohodu mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Tato dohoda musí obsahovat identifikační údaje účastníků dohody. Dále charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné dílně. Nesmí chybět závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením a dobu po kterou bude dílna provozována. Dále výši příspěvku a jeho specifikaci a způsob úhrady, podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován. Dále je uveden způsob kontroly plnění sjednaných podmínek a podmínky a termín zúčtování poskytovaného příspěvku. Těž závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel a lhůtu pro vrácení příspěvku a ujednání o vypovězení dohody.⁴⁹

⁴⁸ Wikipedie otevřená encyklopedie: *Chráněná dílna* [online]. [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Chr%C3%A1n%C4%9Bn%C3%A1_d%C3%ADlna

⁴⁹ § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Ley.cz: zákony online. *Právní poradna: zákon o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: <http://zakony-online.cz/?s73&q73=76>

5 PRÁVNÍ ÚPRAVA

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je tak rozsáhlá, že se jí věnuje velké množství zákonů, podzákonnů či vyhlášek na národní, ale i na mezinárodní úrovni. Na druhou stranu je to v zájmu celé společnosti, aby i osoby se sníženou pracovní schopností byly začleněny do pracovního procesu a nebyly závislé na státních podporách, za které je složité se uživit a pro stát to znamená značné výdaje. Všechny tyto zákony mají jediný zájem a to péči a ochranu na trhu práce osob se zdravotním postižením. Také je zde podporována velká snaha zajistit co největší využití zachovalé pracovní schopnosti těchto osob. Nejen, že se stanou ekonomicky a společensky soběstačné, ale také se posunou z pasivních příjemců do aktivních přispěvatelů do národní ekonomiky. Právní úprava v této problematice řeší také otázky diskriminace. Jak již bylo zmíněno v úvodu této práce, mnoho zaměstnavatelů se bojí osobu se zdravotním postižením zaměstnat. Důvodem je mnoho předsudků a neinformovanost. Domnívají se, že jejich práce je náročná na stres a flexibilitu a tak si takovou osobu nemohou dovolit zaměstnat. Stále se domnívají, že nejsou charita, aby volné místo obsadili OZP nežli zdravou plně fungující osobou.

Proto v České republice chrání tuto menšinu Ústava a Listina základních práv a svobod. V mezinárodní sféře se o tuto problematiku zajímá například Mezinárodní organizace práce. Má za cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Byla založena roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN.⁵⁰

5.1 Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatelé mají povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením, jestliže zaměstnávají více jak dvacet pět zaměstnanců. Jeho podíl na celkovém podílu zaměstnanosti osob s postižením by měl činit 4 %. Pokud tak neučiní, je povinen

⁵⁰ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Základní informace o MOP* [online]. 17.7.2007 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním pojištěním. Nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebírání výrobků těchto dílen provozovaných občanským sdružením. Nebo odebírat výrobky či služby od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance nebo jim zadávat zakázky. Pokud toto neučiní, musejí odvádět do státního rozpočtu či kombinovat tyto tři možnosti.⁵¹

„Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo provádějící právním předpisem“⁵²

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro odvody do státního rozpočtu činní tak dvou a půl násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Učiní tak za první až třetí předcházejícího kalendářního roku a to za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, kterého zaměstnavatel zaměstnal v předchozím kalendářním roce. A pokud se zaměstnavatel rozhodne pro náhradní plnění, což znamená odebírání výrobků či služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Výše náhradního plnění činí sedmi násobek průměrné mzdy národním hospodářství. Pro konkrétní představu pro výpočet odvodů do státního rozpočtu a výpočtu náhradního plnění činí částka 24 403 Kč za rok 2013 a částka za rok 2014 činí 24 622Kč.⁵³

Dále jsou zaměstnavatelé povinni rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovně lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přístupováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. To znamená, že je povinen individuálně pro konkrétního zaměstnance se zdravotním postižením upravit jeho pracovní místo, tak aby vyhovovalo co nejlépe

⁵¹ § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2004 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

⁵² Tamtéž

⁵³ LIGA VOZÍČKÁŘŮ. Informační portál Křižovatka informací, kontaktů a šancí pro vás. *Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2014-02-17]. Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000030>

jeho zdravotnímu stavu. Pro podporu pracovního uplatnění osoby se zdravotním postižením jsou realizovány nástroje takzvané aktivní politiky zaměstnanosti motivující zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jde o finanční příspěvky pro zaměstnavatele, aby lépe a snadněji mohli vytvářet pracovní místa pro tyto zaměstnance. V tomto případě je zaměstnavatelům poskytován příspěvek na vybavení potřebné pro vznik a přizpůsobení pracovního místa. Listina lidských práv a svobod říká, že osoby se zdravotním postižením mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při práci a pracovní podmínky.⁵⁴ Také je zaměstnavatel povinen spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace. Také musí vést evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením, kde uvádí důvod na základě kterého byla uznána osoba se zdravotním postižením. A v neposlední řadě si musí zaměstnavatel vést evidenci o pracovních místech vyhrazené pro osoby se zdravotním postižením.⁵⁵

Také je zaměstnavatel povinen za zaměstnance, který pobírá invalidní důchod jakéhokoli stupně odvádět pravidelné měsíční sociální a zdravotní pojištění a platby na státní politiku zaměstnanosti. Pouze u zaměstnanců, kteří mají přiznaný třetí stupeň invalidity, je sice pojištění hrazeno státem, ale pokud je osoba zaměstnancem, musí obě pojištění zaměstnavatel odvést znovu. Zaměstnavatel má povinnost stanovit vyšší měsíční mzdy zaměstnance se zdravotním postižením úplně stejným způsobem, jako u jiných zdravých zaměstnanců. Zaměstnavatel má povinnost stanovovat vyšší měsíční mzdy zaměstnance se zdravotním postižením stejným způsobem jako jiným zaměstnancům. Přiznání invalidního důchodu není důvodem k nižší finanční odměně, než by byla stanovena v rámci stejné pracovní pozice zaměstnanci, který není osobou se zdravotním postižením.⁵⁶ „Sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní

⁵⁴ ÚMLUVY O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. Úvodní zpráva České republiky o opatřeních přijatých k plnění závazků podle [online]. 2011, č. 27 [cit. 2014-02-17]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12571/CRPD_text.pdf

⁵⁵ § 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2004 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

⁵⁶ PRACEPROZP.cz. *Povinnosti zaměstnavatele k zaměstnancům se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakoniku-prace/705-3-2-povinnosti-zamestnavatele-k-zamestnancum-se-zdravotnim-postizenim>

*dobu 40 hodin činí u zaměstnance, který je držitelem invalidního důchodu, 48.10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc.*⁵⁷

Zaměstnavatel v žádném případě nesmí zaměstnavatele diskriminovat. Je jeho povinností, aby tato citlivá problematika byla dodržována vůči zaměstnancům. Tedy podle zákona 435/2004 o zaměstnanosti Sb.::, *Je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána přímá a nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů: diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřující k diskriminaci.*“ Ale v dalším odstavci tohoto zákona, který se týká přímo naší problematiky: „Se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného výše. Pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat, a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný. Cílem uplatnění takové výjimky musí být zaměstnanec oprávněn a požadavek přiměřený.“ A dále v pátém a šestém odstavci tohoto zákona je upřesněna přímá a nepřímá diskriminace.⁵⁸

„Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Dalším rozpoznatelným znakem je, když zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů. nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla

⁵⁷ § 4 zákona č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 23. července 2013[online]. 85. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2013 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2013/143-2013.pdf>

⁵⁸ § 4 zákona č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 23. července 2013[online]. 85. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2013 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2013/143-2013.pdf>

přístup k zaměstnání. A také se může jednat o diskriminaci pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cíle a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné. Nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplívajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.⁵⁹

Dalším důležitým paragrafem zákona práce je § 31 zákona č. 262/2006 Sb. Ten ukládá povinnost zaměstnavateli seznámit zaměstnance se všemi pracovními podmínkami. „*Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě za jmenování na pracovní místo vplynuly, a pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnosti, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.*“⁶⁰

A poslední zákon, který pro tuto problematiku uvedeme je § 41 zákona č. 262/2006 Sb., který zaměstnavateli nařizuje povinnost převést zaměstnance na jinou práci: „nemůže-li zaměstnanec vzhledem ke zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci. A nadále nesmí-li podle lékařského posudku vydaného zařízením preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz či onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyššího stupně ohrožení zdraví.“⁶¹

⁵⁹ § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Sborník zákonů České Republiky: zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti* [online]. ročník 2004. 24. července 2004 [cit. 2014-02-18]. 134. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

⁶⁰ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010: s výkladem*. s. 30. Praha: GRADA Publishing, a. s. ISBN 978-80-247-3366-1.

⁶¹ Tamtéž

5.2 Povinnosti zaměstnance OZP

Zaměstnanec, který je uznán osobou se zdravotním postižením má stejné povinnosti jako jiný zdravý zaměstnanec, na kterého se vztahují veškerá práva a povinnosti zaměstnance. Zde si uvedeme ty základní povinnosti zákonem předepsané. Práva a povinnosti zaměstnance uvádí zákon práce § 106 zákona 262/2006 Sb. Kdy každý zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob. Takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Těž má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁶²

„ Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí. Podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy. Dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele. Dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené

⁶² JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010: s výkladem*. s. 30. Praha: GRADA Publishing, a. s. ISBN 978-80-247-3366-1.

pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu.“⁶³

Samozřejmě nesmí zaměstnanec požívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště. Nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se ale nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno. To se může vztahovat například pro zaměstnance pracující ve velmi teplém prostředí jako jsou například sklenáři, kteří mohou do určité míry pít v pracovní době pivo.

Je důležité oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení. S ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů.

Bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin.

A v poslední řadě podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.⁶⁴

⁶³ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010: s výkladem*. s. 44. Praha: GRADA Publishing, a. s. ISBN 978-80-247-3366-1.

⁶⁴ JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010: s výkladem*. s. 44. Praha: GRADA Publishing, a. s. ISBN 978-80-247-3366-1.

5.3 Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Jak již bylo zmíněno výše v kapitolách, osob se zdravotním postižením je v České republice je téměř milion a stále bohužel toto číslo roste. A protože se jedná o tak rozsáhlou problematiku, je v jednání nejen na národní úrovni, ale také na mezinárodní až světové. O tuto problematiku se zajímá nejen sociální správa České Republiky, ale také Evropská Unie, protože se všeobecně ví, že zaměstnávání této menšiny je velmi složité a ve společnosti bohužel stále kolují plané informace. Ale pracovník, který se pohybuje v této úzké společnosti osob s postižením rozumí jejich potřebám, ale ne vždy sám pracovník je schopen změnit mínění celé společnosti. Pro některé je hledání práce pouze vyplnění volného času. To se většinou týká osob s těžkým postižením. U osob s postižením prvního a druhého stupně můžeme říci, že pro ně zaměstnání znamená nutnost výdělku a schopnost ekonomické soběstačnosti.

Pokud se podíváme na Maslowovu pyramidu potřeb, zjistíme, že lidé se zdravotním postižením mají stejné potřeby jako zdraví lidé. Pro tyto osoby je stejně důležité mít pocit důstojné existence, která jim přináší materiální prospěch. Proto práce v jejich životě jim dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce zařazuje člověka do sociálních vztahů uspokojuje jejich potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty^{65 66}

Pokud se podíváme na nezaměstnanost osob se zdravotním postižením, zjistíme, že je mnohem vyšší než u zdravých lidí. Velmi často se u těchto osob projevuje několik rizik dohromady, které mohou vést ke společenskému vyloučení. Jedná se nejen o zdravotní postižení, které osobě přináší nemalé fyzické, ale i psychické vyrovnání se s tímto stavem, ale také nízkou kvalifikací a s tím související riziko rodinných a sociálních problémů. Proto je pochopitelná a brána každá menší změna v jejich životě za velmi složitou. Proto i v pracovním procesu si málo věří. Neradi na sebe berou vyšší nároky, protože si málo věří nebo je to na ně příliš složité. Mívají pocit, že jejich slovo má menší význam, nežli ostatních zdravých kolegů a snadno se vzdávají větších cílů. Také potřebují na práci více času a pokud cítí neúspěch, je to pro ně spíše nemotivující

⁶⁵ BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

⁶⁶ NOVOSAD, J. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-7. In. RICHTEROVÁ, Bohdana. A KOL. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1

k další a lepší práci. Jejich ochota vystavovat se nátlaku je malá, spíše se šetří a kritika je z jejich pohledu hůře snášena. Mají pocit méněcennosti.

Tyto programy jsou často z velké míry určeny pro dlouhodobě nezaměstnané lidi se zdravotním postižením. Tito lidé potřebují dlouhodobou podporu pro získání a udržení pracovního místa.⁶⁷ Proto se velmi dbá na programy podporující integraci těchto osob do zaměstnání. Orientovat se ve svých právech a povinnostech může být nelehké i pro ostatní zdravé lidi. Potřebují poradit s legislativou, společností, ale i ve svém soukromí. Tyto programy se orientují na konkrétní problematiku. Také zde funguje mnoho organizací, jak státních tak neziskových, které se například věnují přímo konkrétní osobě s postižením, která hledá vhodnou práci nebo konkrétnímu zaměstnavateli, který by rád zaměstnal ve svém podniku osobu s postižením a legislativa a celková orientace v této problematice je pro něj složitá.

5.3.1 Programy a organizace pro podporu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014

V České republice byl ve dne 8. 5. 1991 č. 151 zřízen Vládní výbor pro zdravotně postižené občany je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením. Aktuálně platný Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 - 2014 schválený usnesením vlády České republiky ze dne 29. března

⁶⁷ RICHTEROVÁ, Bohdana. A KOL. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. s. 30. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1

2010 č. 253 obsahově i strukturou vychází z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.⁶⁸

Tento Národní plán se zabývá problematikou na témata rovné zacházení a ochrana před diskriminací, ženy se zdravotním postižením, výchova veřejnosti a osvětová činnost, nezávislý život, rovnost před zákonem, osobní mobilita, život v rodině, vzdělání a školství, zdraví a zdravotní péče. Díle téma, které nás právě zajímá a to rehabilitace a zaměstnávání. Dalšími tématy tohoto plánu jsou sociální zabezpečení a sociální ochrana, participace občanů se zdravotním postižením a jejich organizací na správě věcí veřejných. Přístup je kulturnímu dědictví a účast na kulturním životě. V neposlední řadě statistické údaje, koordinace a monitorování plnění Národního plánu a finanční dopady realizace jednotlivých opatření Národního plánu. Ale my se budeme zajímat hlavně o téma zaměstnávání.⁶⁹

V tomto Národním plánu článku 27 o úmluvě o práci a zaměstnávání se užívá práv osob se zdravotním postižením zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, začleňující a přístupné osobám se zdravotním postižením. Zabezpečit tak podporující realizaci práva na práci mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně legislativy. Hlavními úkoly jsou zakázat diskriminace osob se zdravotním postižením ve všech otázkách zaměstnávání. A to jak přijímacích řízení, setrvání v zaměstnání, kariérního růstu a bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zachovat rovnoprávné podmínky se zdravými zaměstnanci a právo na odměny za práci rovnocenné hodnoty. Zajistit osobám se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva na rovnoprávném základě s ostatními. Umožnit přístup k odbornému a profesnímu poradenství, služby zprostředkování práce a odborné přípravě k práci a dalšímu vzdělávání. Poskytnutí podpory při hledání práce nebo udržení si zaměstnání po návratu do práce. podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání. Dále podporovat tyto osoby v soukromém podnikání či rozvíjení činnosti družstev.

⁶⁸ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní výbor pro zdravotně postižené občany* [online]. Vláda ČR, 2009-2014 [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>

⁶⁹ NÁRODNÍ PLÁN VYTVOŘENÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA OBDOBÍ 2010-2014. s. 32-35. In: č. 253. Vláda České republiky, 2010 - 2014. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve státním sektoru. Podpora zaměstnávání s soukromém sektoru. Poskytnou osobě s postižením úpravu pracoviště podle potřeby. Dále získávat zkušenosti na otevřeném trhu práce. Výstup projektu je zaměřen na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v širokém kontextu. Hodnotí se stávající realizace nástrojů politiky zaměstnanosti a navrhují se efektivní a účinné postupy s cílem lépe směřovat finanční zdroje, rozvoj a zkvalitnění služeb pro tuto skupinu osob.

Cílem je zlepšit situaci začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce a zajistit co nejvyšší míru efektivní pomoci jednotlivých institucí, zejména úřadů práce. Výstupy projektu budou aplikovány v průběhu období platnosti tohoto Národního plánu. Veškeré plánované subjekty tohoto plánu mají termínovaná opatření. Kdy do konce roku 2010 byly zanalyzovány možnosti zefektivnění systému povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále byla potřeba analyzovat situaci osob se zdravotním postižením, respektive domácích zaměstnanců se zaměřením na efektivitu vynakládaných finančních prostředků ze státního rozpočtu. Na základě výstupů z analýzy zpracovat návrh opatření na podporu této formy zaměstnávání osob se zdravotním postižením. A nakonec vypracovat a předložit metodické postupy a doporučení k využití veřejných zakázek malého rozsahu na podporu sociálních podniků.

Do konce roku 2011 bylo na základě těchto analýz zpracovány úpravy podmínek pro poskytování příspěvků na podporu a efektivnější zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále se dvakrát ročně předkládají věcné hodnocení tohoto projektu. Dále spolupracovat s asociacemi pro mentálně postižené a vytvářet pro ně místa na farmách či řemesla související s životem na venkově. Dále věnovat pozornost ze strany úřadů práce uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením, kterým byl v důsledku se změnami definice invalidity snížen stupeň invalidity nebo odebrán invalidní důchod.⁷⁰

⁷⁰ NÁRODNÍ PLÁN VYTVÁŘENÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ SE ZDRAVOTÍM POSTIŽENÍM NA OBDOBÍ 2010-2014, s. 32-35. In: č. 253. Vláda České republiky, 2010 - 2014. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

Akční plán na podporu práv a plného zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 – 2015

Tento dokument byl schválen na 951. zasedání delegátů ministrů dne 5. dubna 2006. tento plán vymezuje cíle Rady Evropy s ohledem na lidská práva, zákaz diskriminace, rovné příležitosti a zapojení těchto osob do společnosti. Akční plán byl oficiálně představen na konferenci v Petrohradě v září 2006, která se konala pod záštitou předsednictví Ruské federace a ve spolupráce s předsednictvím Norska a Severské radě ministrů. Hlavní aktivitou tohoto plánu je vytvořit všeobecný rámec pro formulaci politiky se všemi aspekty života osob se zdravotním postižením. Jedná se o srovnání této skupiny na úroveň jednotlivých členských států. Výboru Ministrů Rady Evropy umožňují jeho stanovky požádat vlády členských států o informace o aktivitách, které provádějí ve věci této problematiky. Jedná se ale o pouhá doporučení, není tedy tento plán pro členské státy závazný. Cílem Rady Evropy je dosažení větší jednoty mezi jejími členy, a že tento cíl může být mimo jiné uskutečňován přijetím společných pravidel v politické oblasti týkající se osob se zdravotním postižením za účelem zvyšování ochrany politických, občanských, sociálních a kulturních práv, jakož i práva na vzdělání.⁷¹

Jedním oblastí činnosti tohoto plánu je zaměstnávání, poradenství s profesní přípravou. Již ve většině států je problematika se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením problematické, je zde nabídnuta pomoc z Rady Evropy, aby i ostatní státy měli možnost se inspirovat řešením u členských států. Konkrétní cíle jsou „zohledňování problematiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v rámci obecné politiky zaměstnanosti. Zajistit přístup osob se zdravotním postižením k objektivnímu a individuálnímu hodnocení, které zhodnotí jejich možnosti s ohledem na případné povolání. Nebude klást důraz na hodnocení postižení, ale hodnotit schopnosti ve vztahu k požadavkům na výkon daného povolání. Vytvoří základ pro jejich program profesní přípravy. Pomůže jim při hledání vhodného zaměstnání

⁷¹ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán na podporu práv a plného a zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 – 2015*. In: [Rec(2006)5]. 2006. Dostupné z: [http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec\(2006\)5%20Czech%20Republic.pdf](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec(2006)5%20Czech%20Republic.pdf)

nebo návratu do zaměstnání. Zajistit ochranu proti diskriminaci. Motivovat zaměstnavatele

k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Uplatňovat takové postupy nábory například inzerce, pohovory, hodnocení či výběr, které zajistí skutečnou dosažitelnost pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Zajištěním přiměřeného uzpůsobení pracoviště či pracovních podmínek, včetně práce po telefonu, práce na částečný úvazek a domácí práce, aby byly zohledněny speciální potřeby zaměstnanců se zdravotním postižením. A hlavně podstatným aspektem je zvyšování povědomí managementu a zaměstnanců o zdravotním postižení prostřednictvím příslušného školení.⁷²

Zajistit osobám se zdravotním postižením možnost podnikat. Přístup na otevřený trh. Přejít osob se zdravotním postižením na chráněné pracovní místo. Motivovat je k práci, pokud mohou pracovat. Uplatnit práva žen s dětmi a práva na stejné podmínky vyjednávání o pracovních podmínkách. Práva na ochranu zdraví při práci. Zajistit, aby zejména mladí lidé se zdravotním postižením mohli využívat pracovních a školících stáží, které by jim umožnily získat potřebné dovednosti a informace o pracovních postupech.⁷³

Podpora zaměstnávání – metoda boje proti nezaměstnanosti osob se zdravotním pojištěním

Projekt je zaměřen na osoby se zdravotním postižením s cílem posílení jejich pracovní integrace prostřednictvím metody podporované zaměstnávání. K překonání bariér v zařazení nebo do společnosti potřebují osoby se zdravotním postižením specifický, individuální, dle jejich objednávky cílený přístup. Snahou je získání či obnovení kompetencí k zvládnutí běžných nároků integrovaného pracovního života. Doba realizace projektu je od 15. duben 2013 až do 14. duben 2015. Klíčové aktivity

⁷² VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán na podporu práv a plného a zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 – 2015.* In: [Rec(2006)5]. 2006. Dostupné z: [http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec\(2006\)5%20Czech%20Republic.pdf](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec(2006)5%20Czech%20Republic.pdf)

⁷³ Tamtéž

projektu umožní účastníkům posílit své sebevědomí, soustředit se na svůj osobní rozvoj, získat nové znalosti a především praktické dovednosti a seznámit se s novými lidmi.

V rámci projektu je podporováno několik účastníků umožňuje vystoupit ze zaběhnutých stereotypů v myšlení a dosáhnout žádoucí změny v chování. Výcviku se mohou zúčastnit i těžce postižené osoby a v případě potřeby mohou mít i doprovod rodinného příslušníka či jiné osoby, např. osobního asistenta. Zkušenost pobytu mimo bydliště, pobyt se skupinou osob s podobnými problémy mohou být pro osoby se zdravotním postižením, které jsou často sociálně exkludované, velmi přínosné.

Cílem projektu je zvýšit zaměstnanost účastníků projektu z řad sociálně vyloučených nebo osob se zdravotním postižením prostřednictvím metody podporovaného zaměstnávání obsahující systém komplexně provázaných, logicky uspořádaných, na získání a udržení zaměstnání zaměřených aktivit. Snahou je aktivizovat a motivovat cílovou skupinu k vyhledávání zaměstnání a přispět k udržení některých pracovních míst motivováním zaměstnavatelů poskytnutím mzdového příspěvku. Jedná se o přímou finanční podporu na mzdu na vytvořená pracovní místa pro účastníky projektu ve výši až 100 % mzdových nákladů. Tento projekt obsahuje osm klíčových aktivit.⁷⁴

V první aktivitě se dojednává spolupráce s účastníkem. Účastníci mohou do projektu po celou dobu vstupovat a vystupovat. Uchazeče bude doporučovat úřad práce, ale také mohou se účastnit individuálně. Další zájemci budou informováni pomocí letáků v zdravotnických zařízeních pro osoby zdravotně postižené.

Druhou klíčovou aktivitou je plánování kariéry. Cílem této aktivity je vytvořit, po případně ověřit představu vhodného pracovního místa a společně s účastníkem projektu, který bude docházet na pravidelné konzultace a popsat cestu k jejímu uskutečnění.

Třetí klíčovou aktivitou je zprostředkování vhodného pracovního místa a trénink dovedností potřebných k získání a udržení vhodného pracovního místa. Cílem této aktivity je získání dovedností potřebných k vyhledání a udržení pracovního místa

⁷⁴ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Podporované zaměstnávání - metoda boje proti nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením III* [online]. Písek: MESADA, 2013, 16. ledna 2014 [cit. 2014-02-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/podporovane-zamestnavani-metoda-boje-proti-nezamestnanosti-1?highlightWords=podporovan%C3%A9+zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>

a uzavření pracovněprávního vztahu mezi účastníkem projektu a zaměstnavatelem. Účastník bude nadále docházet na pravidelné konzultace s pracovním konzultantem a společně pracovat na rozvoji dovedností potřebných pro nalezení a udržení pracovního místa. Všechny aktivity budou probíhat na základě společně sestaveného individuálního plánu. Účastník se bude cca jedenkrát za dva měsíce účastnit skupinové aktivity, v tak zvaném Job klubu, který je zaměřen na procvičování získaných dovedností.

Čtvrtou klíčovou aktivitou je podpora účastníka po uzavření pracovněprávního vztahu. Cílem této aktivity je udržení pracovního místa účastníkem projektu. Aktivita zahrnuje plánování podpory vedoucí k udržení pracovního místa, trénink pracovních a dalších dovedností přímo na pracovišti a/nebo mimo pracoviště a postupné snižování podpory.

Pátou klíčovou aktivitou je ukončení spolupráce s účastníkem. Služba podporované zaměstnávání bude ukončena v ideálním případě, když bude mít účastník uzavřen pracovněprávní vztah a jeho situace bude na pracovišti stabilizovaná.

Šestou klíčovou aktivitou je monitoring zaměstnavatelů. Pracovní konzultanti budou intenzivně pracovat se zaměstnavateli v daných regionech. Cílem aktivity bude vytvoření stabilního pozitivního vztahu mezi zaměstnavatelem a účastníkem.

Sedmou klíčovou aktivitou je výcvik sociálních dovedností. Jedná se o třídní výcvik pro účastníky projektu ve vybraném školicím zařízení. Výcvik bude spojen s exkurzemi do vybraných firem.

Program bude připraven ve spolupráci s účastníky projektu. S jejich pomocí budou vytipovány a připraveny tématické okruhy. Účastníkům bude poskytnut příspěvek na cestovné, stravné a ubytování a osobám s těžkým postižením příspěvek na doprovod. V rámci výcviku budou procvičeny dovednosti potřebné k hledání a udržení zaměstnání. A to praktickou formou, ve které jsou zařazena témata týkající se pracovněprávní legislativy, přednášky o stresu a jeho zvládání včetně vyzkoušení si autogenního tréninku a jiných antistresových technik. Na tento projekt bylo uvolněno 5 889 343 Kč.⁷⁵

⁷⁵ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Podporované zaměstnávání - metoda boje proti nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením III* [online]. Písek: MESADA, 2013, 16. ledna 2014 [cit. 2014-02-23]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/podporovane-zamestnavani-metoda-boje-proti-nezamestnanosti-1?highlightWords=podporovan%C3%A9+zam%C4%Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Tento program PO LZZ umožňuje čerpat dotace na projekty, které podporují snižování nezaměstnanosti. Je založen na aktivní politice trhu práce a profesního vzdělávání. Je to jeden ze tří řídicích orgánů českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu. Dalším hlavním úkolem je začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti. A snaha zvyšovat kvalitu veřejné správy a mezinárodní spolupráce v uvedených oblastech. Je financován z různých oblastí jako jsou například aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce též z prostředků pro cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Z fondů Evropské Unie je pro OP LZZ vyčleněno celkem 1,88 mld. €. Z čeho činí přibližně 7 % veškerých prostředků určených z fondů Evropské Unie pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů je financování programu navýšeno o dalších 0,33 mld. €. ⁷⁶ Díky těmto financím z Evropské Unie bylo a stále realizováno mnoho projektů v České republice, které se snaží zapojit osoby se zdravotním postižením do společnosti a zaměstnání. Níže i představíme jen některé z nich.

Díky těmto financím v roce 2011 až 2013 byl financován projekt Mléčný bar Naproti. Je zaměřen na vznik nové podnikatelské aktivity Mléčného baru Naproti. Toto nově založené družstvo Naproti je zaměřeno jako sociální podnik v oblasti pohostinství poskytující diverzifikované služby při zachování sociální a ekonomické rovnováhy. V rámci projektu a provozu sociálního podniku bylo vytvořeno devět pozic, z toho tři nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Tím se přispělo ke snižování nezaměstnanosti v ostravském regionu a k podpoře sociálního začleňování. Na tento projekt bylo vynaloženo celých 3 590 974,82 Kč. ⁷⁷

Dalším příkladem úspěšného projektu byl v roce 2010 Multifunkční prostor Konec konců ve Slaném fungující jako sdružení Startujeme s projektem Multifunkční prostor Konec konců. Rozhodli se vytvořit tréninkovou kavárnu pro lidi s mentálním handicapem. Projekt běžel dva roky. Podařilo se na něj získat prostředky z Evropského

⁷⁶ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. OP *Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

⁷⁷ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Na dort či palačinku jen do baru Naproti* [online]. 2008 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/na-dort-ci-palacinku-jen-do-baru-naproti?highlightWords=na+dort+%C4%8Di+pala%C4%8Dinku>

sociálního fondu. Celkem se do něj zapojilo osmadvacet osob s lehkým a středně těžkým mentálním handicapem. Na pozicích barmana a číšníka se tak vystřídali Marcela, Pavlína, Tomáš nebo Láďa a mnozí další. Zdravotně znevýhodněné kavárničky koordinoval pracovní asistent, který měl k ruce vždy dva lidi s mentálním handicapem. Ti pracovali na zkrácený čtyřhodinový úvazek. Náklady na tento projekt byly 3 490 024,00 Kč.⁷⁸

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Tento fond NFOZP vznikl v roce 2007. Vznikl na popud složité situace vstupu na pracovní trh osob s handicapem. Je neziskovou organizací, která se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Tým fondu je složen s odborníků na právo, neziskový sektor, personalistiku, marketing, PR a účetnictví a pracuje převážně na dobrovolnické bázi. Součástí tohoto týmu jsou i osoby se zdravotním handicapem. Cíleně se věnuje vytvářením pracovních míst pro tyto osoby. Ale také osvětě

a vzděláváním personalistů, i vedení firem, které postižené zaměstnávají nebo se je teprve chystají zaměstnat. Jednou z činností je také lobbying, který vede k pozitivním změnám v legislativě týkající se neziskového sektoru, zaměstnanosti a různorodé osvětové projekty pro zaměstnavatele i veřejnost.

Patří mezi ně každoroční kampaně, zaměřené proti strachu ze zaměstnávání handicapovaných osob. Kromě fyzického postižení třeba i s lupenkou nebo roztroušenou sklerózou či organizace prestižní soutěže "Zdravotně postižený zaměstnanec roku". Dále spolupráce na odborném vedení sekce OZP na portálu Práce.cz. Spuštěn byl také projekt půlročních stáží zdravotně postižených studentů a absolventů vysokých škol. Jedním z nejúspěšnějších projektů je známka Práce postižených. Ta vytváří systém, podmínky a možnosti pro označování výrobků a služeb,

⁷⁸ EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Být konec konců užitečný*. [online]. 2008 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/byt-konec-koncu-uzitecny?highlightWords=b%C3%BDt+konec+konc%C5%AF>

kteře prokazatelně pocházejí od zdravotně postižených osob. Jejím účelem je zviditelnit tuto práci jako kvalitní a konkurenceschopnou.

Velmi záslužnými projekty jsou též kampaň No a Co?! První celostátní kampaň, která má širokou veřejnost upozornit na existenci ochranné známky Práce postižených a vysoce kvalitní práci osob se zdravotním postižením. Nebo kampaň Jsou zdraví?! Cílem kampaně je hravou a netradiční formou upozornit na vysokou kvalitu práce lidí se zdrav. postižením. Hlavní roli v kampani hraje kontrast s často absurdními či lajdáckými výtvary lidí, kteří žádný handicap nemají. Fond vidí hlavní problém v chybějících finančních prostředcích na vybavení svých pracovišť či na pomocné speciální pomůcky pro tyto zaměstnance. Spoustu zdravotně postižených spoluobčanů by mohlo pracovat z domova, kdyby bylo vybaveno výpočetní technikou a mohlo přijímat a zpracovávat své pracovní zadání například díky internetu.⁷⁹

Evropský sociální fond v České republice

Evropský sociální fond je jedním ze tří strukturálních fondů Evropské unie. Také je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie pro zaměstnanost. Hlavními cíly a posláním tohoto sociálního fondu je rozvíjet zaměstnanost a naopak snižovat nezaměstnanost. Podporovat sociální začleňování osob s rovnými příležitostmi na rozvoji trhu práce a lidských zdrojů. Pro představu si uvedeme kolik bylo přiděleno financí v minulých letech. Objem finančních prostředků z Evropského sociálního fondu pro Českou republiku v období 2004 – 2006 bylo přiznáno 456,98 mil.Eur. A v dalším programovacím období v letech 2007 – 2013 činilo 3,8 mld. EUR. Řídícími orgány zodpovědnými za řízení pomoci v České republice je Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a dále Adaptabilit Magistrát hlavního města Prahy. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, Úřad práce, orgány místní a regionální samosprávy.

⁷⁹ NFOZP. *O nás* [online]. 2008 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/o-nas/>

Cílem tohoto Evropského fondu je hlavně pomoci nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce. Dále rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce. Sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce. Celoživotní vzdělávání. Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly. Díky dnešní neustále se zdokonalující se technice a rozvoji ve všech oborech. Tedy zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání. Zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce. A boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem, která bohužel neustále mezi zaměstnavateli i zaměstnanci přetrvává.

Z tohoto fondu jsou také podporovány i neinvestiční projekty především vzdělávacího charakteru. Například rekvalifikace nezaměstnaných. Speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel. Tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance. Rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání. Zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky. Zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky. Důležitým zdroji vzdělání je rozvoj a zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia. Stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru.⁸⁰

Díky tomuto fondu je například spolufinancován projekt tréninkové pracoviště pro osoby s tělesným postižením Cestovní agentura Bezbatour. Díky jediné takovéto cestovní agentuře, která zaměstnává osoby s různými zdravotními postiženími od managementu, administrativy, odborníky na IT a webdesign a prodejce zájezdů.

5.4 Státní finanční podpora pro zaměstnavatele

Jak je již zmíněno výše v kapitolách, zaměstnavatelé mají nárok na uplatnění slev a na finanční podporu od Úřadu práce. Tyto finanční prostředky pomáhají firmám pro vhodně vytvořené pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Stát má samozřejmě snahu podporovat zaměstnanost těchto osob a tak zaměstnavatelům nabízí

⁸⁰ ESFVČR. *Evropský sociální fond v České republice* [online]. [cit. 2014-02-26]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

mnoho finančních výhod a úlev. Stačí pouze vyplnit žádosti o příspěvek, které jsou publikované na internetovém portálu úřadu práce. (viz. Příloha A, B, C, D)

Jako první úlevou, na kterou Úřad práce zaměstnavatele láká, je úleva na dani. Kdy za každého zaměstnance se zdravotním postižením prvního a druhého stupně invalidity, který pracuje na plný úvazek, může zaměstnavatel ušetřit až 53 000 Kč a v případě zaměstnání těžce postižené osoby tedy třetího stupně invalidity ušetří 158 000 Kč ročně. Splní i tak zákonem stanovenou povinnost podle § 81 zákona č. 435/2004 Sb. plnění placení odvodů do státního rozpočtu. Sníží si roční daně z příjmu podle § 35 zákona č. 586/1992 Sb. v případě přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Za každého zaměstnance se zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek o 18 000 Kč a za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek o 60 000 Kč.⁸¹

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa je poskytován konkrétně na předpokládané výdaje, které bude muset zaměstnavatel vynaložit na zřízení chráněného pracovního místa. Může se například jednat o výdaje spojené s přizpůsobením pracoviště nebo jeho vybavením. V dohodě musí být sjednáno, na co konkrétně úřad práce zaměstnavateli na zřízení chráněného pracovního místa přispěje. Například na nákup pracovního stolu, počítače s hlasovým výstupem, na úpravu pracoviště pro vozičkáře apod. V souvislosti s tím je sjednána i celková výše příspěvku. Příspěvek je poskytován jednorázově nebo rozdělen do několika částí předem. V termínech stanovených v dohodě je poukazován na účet zaměstnavatele. Pro osobu se zdravotním postižením, invalidní důchodci prvního a druhého stupně, může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. V roce 2014 činí průměrná mzda 24 622 Kč. Což činí až 196 976 Kč ročně. Pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku, která činí maximálně až 295 464 Kč.⁸²

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo vychází z ekonomické situace subjektu a z jeho reálných provozních nákladů. Příspěvek

⁸¹ ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Výhody zaměstnávání OZP* [online]. 2014 [cit. 2014-02-26]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/74-pro-firmy/81-vyhody-zamestnavani-ozp.html>

⁸² LIGA VOZÍČKÁŘŮ: Informační portál. *Příspěvky od úřadu práce* [online]. © 2001-2009 [cit. 2014-02-26]. Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000031>

je nenárokový a je poskytován v maximální výši 48 000 Kč ročně. Poskytování příspěvku na provozní náklady chráněného pracovního místa je možné pouze na základě dohody o vytvoření nebo jeho vymezení. Za provozní náklady se považují nájemné a služby s ním spojené, náklady spojené s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele. Dále náklady na palivo a energii, vodné, stočné a likvidace odpadu, náklady na dopravu zaměstnanců a další.⁸³

Je také možné si zažádat o jednorázový příspěvek na zřízení jedno nového chráněného pracovního místa. Kdy je potřeba pořídit nové vybavení pracoviště nebo k zakoupení pracovních pomůcek, které jsou pro budoucího zaměstnance potřebné k výkonu jeho práce například nářadí, kancelářské potřeby, nábytek, PC a software. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Kdy pro rok 2014 se tedy vychází z částky 24 622 Kč a čtyřnásobek činí 98 488 Kč. A při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy což je 147 732 Kč.⁸⁴

Dalším Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně povinných odvodů, nejvýše však 8 000 Kč. Po dalších dvanácti měsících je možné tuto částku o 2 000 Kč navýšit.⁸⁵

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená

⁸³ LIGA VOZÍČKÁŘŮ: Informační portál. *Příspěvky od úřadu práce* [online]. © 2001-2009 [cit. 2014-02-26]. Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000031>

⁸⁴ LIGA VOZÍČKÁŘŮ: Informační portál. *Příspěvky od úřadu práce* [online]. © 2001-2009 [cit. 2014-02-26]. Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000031>

⁸⁵ Tamtéž

na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.⁸⁶

⁸⁶ § 69 zákona č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti. *Sborník zákonů České Republiky*: zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti [online]. ročník 2004. 24. července 2004[cit. 2014-02-18]. 134. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

6 PRAKTICKÁ ČÁST

6.1 Analýza poznání v problematice zaměstnávání OZP

Tato problematika byla vybrána pro velmi zřídka setkávání turistů, hostů či návštěvníků s osobami se zdravotním postižením v oboru cestovní ruch. Každý z nás byl jistě ne jednou v hotelu nebo v lázních či ve wellness studiu. Každý z nás jistě několikrát navštívil kavárnu nebo restauraci. A také jistě ne jednou jsme navštívili kulturní památku, kterou nás provedl průvodce. Ale již už jsme se nesetkali s osobou s nějakým zdravotním postižením, která právě tuto práci vykonávala. Jak například v prodeji vstupenek na památky či nás obsluhoval v kavárně nebo snad sám nás uvolňoval od každodenního stresu v lázních nebo prodával v cestovní kanceláři zájezdy a jiné služby. Prostor pro práci je také v tak zvaných call centrech například při rezervacích a jiných poradenství či práce v informačních centrech. Přičemž tato práce není na tolik složitá a fyzicky náročná, aby jí nezvládali vykonat lidé se zdravotním postižením. Cestovní ruch nabízí mnoho možností práce právě pro tyto osoby, ale bohužel nejsou jimi téměř využívány, respektive jim není ani tato práce nabízena. A to ani povětšinou osobu prvního či druhého stupně invalidity, kdy na první pohled nepoznáme, že tato osoba trpí nějakým zdravotním handicapem. Často jsou vzdělaní a za práci umí vzít lépe jak kdejaký zdravý člověk. Nabízí se zde otázka, proč tomu tak je? Proč v oboru cestovní ruch je zaměstnáváno tak málo osob se zdravotním postižením, když tento obor nabízí mnoho možností práce právě pro tyto osoby? I když se státní správa velmi snaží zaměstnavatelům pomoci při zaměstnání těchto osob a nabízí mnoho výhod jak finančních tak s rekvalifikací svých zaměstnanců? To vše jsme se snažili zjistit Na všech stranách. Tedy na straně zaměstnavatelů, tak i na straně osob se zdravotním postižením. Také jsme se zajímali u organizací, které pomáhají obou subjektů. Možná by poklesla úroveň služeb v cestovním ruchu, protože by tyto lidé dělali ostudu před zahraničními turisty nebo snad by pracovali pomalu a nekvalitně? Je možné, že ještě doposud nikoho nepadlo, aby slepý člověk nebo člověk na vozíku byli stejně kvalitními zaměstnanci, jako zdraví lidé. Již se níže dovíme výsledky z výzkumu.

6.2 Kvantitativní výzkum problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Výzkum byl proveden formou osobního strukturovaného rozhovoru. Tato forma byla zvolena pro lepší porozumění dané problematiky. Osobní pohovory byly prováděny se zaměstnavateli podniků zabývající se oborem cestovního ruchu tady přímo s majiteli podniků nebo manažerů. A na druhé straně rozhovory s osobami se zdravotním postižením. Nejdříve se zaměříme na rozhovory s personalisty a majiteli podniků. Bylo osloveno několik hotelů, lázeňských zařízení, wellness studia a kavárny a cestovních kanceláří v Praze, Táboře a na Jesenicku.

Při řízeném rozhovoru byli kladeny konkrétní otázky, které nám měli pomoci při řešení problematiky a to jak informovanosti zaměstnavatelů o kritériích zaměstnání osob se zdravotním postižením tak jejich názor pro a proti zaměstnání těchto osob v jejich podniku. Byly kladeny otázky na zaměstnance. Jaká mají kritéria pro zaměstnance ohledně vzdělání a dovedností? Zajímalo nás také, zda je pro důležitý vzhled zaměstnance. Jaké mají pozice a jakou obnášejí práci. Zda zaměstnanci svou práci zvládají, tedy, zda jim zaměstnanci neschází. Zda už někdy zaměstnávali osobu se zdravotním postižením? Zda zná definici, kdo jsou OZP a kdo je podle něho osoba se zdravotním postižením. Pokud ano, jakou vykonávala práci? Pokud ne, zajímalo nás, proč doposud tuto osobu nezaměstnali? Ptali jsme se na jejich zkušenosti s těmito osobami? Zda jsou dobří zaměstnanci nebo naopak s nimi měli problémy? Pokud doposud nezaměstnali žádnou osobu OZP, zda vědí, že mají nárok na mnoho výhod a podpor od úřadu práce pro zaměstnání osob se zdravotním postižením? Zda se už alespoň informovali o této možnosti zaměstnání těchto osob. A zda by byli ochotni vytvořit pracovní místo pro OZP za podmínek, které nabízí úřad práce? Jaké máte obavy nezaměstnání OZP? Jaké vidí výhody a nevýhody či rizika v těchto zaměstnancích? Při pohovoru jsme se dostali i ke mnoha jiným, však ne tak důležitým otázkám, které nám pomohli poněkud objasnit postupem času myšlení zaměstnavatelů. Například na fungování jejich podniku. Na konkrétní pozice či změny jak organizační tak personální. Jak vznikal jejich podnik.

Odpovědi na tyto otázky byly různé, ale přesto se podobali. Nejčastější odpovědi na otázku v hotelech a cestovních kanceláří zda někdy zaměstnávali či zaměstnávají

osobu se zdravotním postižením byla záporná. Tedy nikdy nezaměstnávali a ani to v nejbližší době nemají v plánu. Další častou odpovědí těchto dvou výše zmíněných resortů bylo, že přece osoba se zdravotním postižením nemůže být zde zaměstnána, protože tuto práci považují za velice stresovou a nejsou si jisti, zda by tyto osoby tuto práci zvládali. A také je zde důležitá flexibilita, kterou jistě tyto lidé nemají. Na otázku, zda by bylo možné vytvořit pracovní místo například na recepci, argumentovali, že je to vizitka podniku a proto zde také není prostor. Dále časté a podobné odpovědi byli v těchto podnicích na otázku zda vědí o výhodách a finanční pomoci, kterou nabízí úřad práce. Odpovědí bylo, že ano, vědí, ale. Toto ale často argumentovali pouhými domněnkami, například, že je to velmi složitý a dlouhý proces pro vytvoření tohoto pracovního místa. Přesvědčili jsme se o tom, když jsem sami na konkrétní výhody upozornili, sám zaměstnavatel přišel k údivu, jak je to jednoduché. Na druhé straně jsme ale také narazili na kladné odpovědi. V některých cestovních kancelářích nevidí problém zaměstnat tuto osobu. Konkrétně se jednalo o průvodcovské služby a také o informační centra a call centra, kde poskytovali pracovní místa pro tyto osoby. Odpovědi v restauracích byli též podobné. Časté odpovědi byli například, jak by se zde pohyboval člověk na vozíku? Upozornili jsme zaměstnavatele, že osoby se zdravotním postižením jsou i chodící lidé, nastal další argument, a to, že jistě nesmí nosit nic těžkého. A proto volí spíše na jednodušší práce starší osoby ve starobním důchodu. Též jsme výzkum prováděli v kavárnách. Zde byla situace poněkud odlišná. Některé kavárny přímo zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Poskytují jim pracovní dobu, která vyhovuje jejich zdravotnímu stavu. A v některých se dokonce pečou domácí zákusky na kterých se též podílí zaměstnanci s postižením. Manažeři těchto zařízení se shodli v tom, že je práce složitější v plánování směn. Protože se snaží zaměstnancům vyhovět tak, aby se nezhoršoval zdravotní stav zaměstnanců, ale bohužel se musí někdy pracovní dobu upravit a nahradit jiným zaměstnancem. Také jsem se zaměřili na lázně konkrétně na Horské lázně Karlova Studánka a Karlovy vary. Zde jsme zjistili, že nají velmi dobré zkušenosti se zaměstnanci s handicapem. Konkrétně se slepci, kteří zde pracovali a stále pracují jako maséři. Zaměstnavatelé si jejich práci velmi chválili. Kdy jim zprvu pomáhala kolegyně. Tito zaměstnanci byli velmi oblíbení i mezi pacienty a klienty lázní, kteří se sem rádi vraceli. Také jsme se ptali v muzeích a jsme často přišli k názoru, že tyto osoby by rádi zaměstnali a i dokonce zaměstnávali. Jednali

se o pracovní místo v přírodovědné museu jako výzkumník. Ve velké většině v dotazovaných resortech na otázku zda už někdy uvažovali o zaměstnání osob se zdravotním postižením se nám bohužel dostalo záporné odpovědi. A to v představě, že by tuto práci vykonával někdo na vozíčku, kdy potřebuje být ze zdravotních důvodů často doma či u lékaře je pro ně kontraproduktivní.

Na druhé straně probíhali tyto rozhovory s osobami se zdravotním postižením všech stupňů postižení. Byla zvolena společenská centra pro osoby se zdravotním postižením, kavárny a lázně. Rozhovor byl řízený danými otázkami, ale je nutno podotknout, že je toto velmi citlivé téma a rozhovor jsme cíleně nechali plynout atmosférou a citlivostí konkrétní osoby. Zajímali nás otázky například stupeň invalidity. Zda jejich zdravotní stav osobám doplňuje pracovní činnost. Také otázky vzdělání. Zda vůbec navštěvovaly školu a jakého vzdělání dosáhly? Zda už pracovaly nebo již práci hledají? Zda jsou vedeni na úřadu práce? Také nás zajímala zkušenost se zaměstnavateli, pokud již pracovaly a jako práci vykonávaly. Jaké mají problémy při hledání práce? Zda si myslí, že na ně zaměstnavatelé pohlížejí stejným metrem jako na jiné zdravé kandidáty o pracovní místo. Zda jsou ochotni pracovat v oboru v cestovním ruchu a jakou práci by si v tomto oboru představovaly? Jakou pracovní dobu jsou schopni vykonávat? Také nás zajímalo, zda vědí jaké výhody, jako osoba zdravotně postižená, přinese zaměstnavateli výhody? Zda s nimi zaměstnavatelé jednají rovně jako se zdravými zaměstnanci? Jak reaguje jejich rodina ta to, že chodí do práce?

Odpovědi na otázky oproti zaměstnavatelů se zde nepodobali. Nejen z důvodu jejich charakteru, ale z důvodu individuality a zdravotního stavu dané osoby. Na otázky na vzdělání odpovídali v důsledku jejich zdravotního stavu. Mnoho dotazovaných onemocnělo nebo se jim stal úraz až po vzdělání. Tedy měli studium s výučním listem či maturitou, dokonce i vysokoškolské vzdělání. Ale ti co onemocněli v raném věku či se narodili se zdravotními komplikacemi takového vzdělání většinou nedosáhli s pokud ano pouze s výučním listem. Většinu času bohužel trávili v nemocnicích či v rekonvalescenci. Při otázce zda hledají práci jsme se též setkali často s dvojitou odpovědí. Pokud již před nemocí nebo úrazem pracovali a jejich zdravotní stav jim nadále práci umožňuje, pracují tam jako předtím, ale mají často upravenou pracovní dobu. A na druhé straně pokud nepracovali, tak povětšinou nepracují ani doposud. Někteří se práci pokusili hledat marně a tak po nějaké čase po práci přestali usilovat.

Odpovědi na otázku na zaměstnavatele a jejich chování k nim byla povětšinou kladná. Ti co již pracovali a poté onemocněli, jejich zaměstnavatelé se zachovali velmi lidsky a svému zaměstnanci nabízeli různé možnosti pro návrat a čas na rekonvalescenci. Také jsme se ptali, zda je zaměstnavatelé zapojují do kolektivní práce. Reakce byla často kladná. Zaměstnavatelé je často zapojovali do týmové práce. Ale na druhou stranu jsme se setkali i se zápornými odpověďmi. Někdy zaměstnavatel nabídl práci mnohem podřadnější a nebo neodpovídající platové podmínky. Velmi kladné byli odpovědi na naši otázku a návrh na práci v cestovním ruchu. Mnoho z nich si dokáže představit práci například v call centrech, recepcích nebo v rezervačních odděleních či administrativě a informačních centrech nebo jako průvodci v památkách. Pouze konstatovali jejich nedostatečné vzdělání a mizivou praxi v tomto oboru. Mnozí byli ochotni absolvovat tak zvané rehabilitace pro lepší odbornost k zaměstnání. U většiny byla zjištěna ale menší pracovní flexibilita. Práci by potřebovali většinou na zkrácený úvazek, ale našli se i tací, kterým zdravotní stav dovoluje pracovat i na plný pracovní úvazek, ale potřebovali více času na celkovou přípravu. Když jsme se zeptali, zda vědí, jaký výhody a finanční podpory přinese zaměstnavateli jejich zaměstnání? Velmi často věděli, že zaměstnavateli přispívá úřad práce na jejich mzdu kolem 8000Kč a úlevy na dani, ale zde už konkrétní částky a jiné výhody neznali. Také jsem ale dostali odpovědi celkově na práci jako takovou záporné. Pouze konstatovali, že jsou nemocní a tak nikdy už pracovat nebudou a budou doma. Velmi nás překvapila otázka na reakci rodiny na práci těchto osob. Většina rodin k práci tyto osoby nepodporuje. Podle odpovědi spíše naopak odrazuje od práce i přes to, že jsou práce schopní.

6.3 Stav poznání dané problematiky v praxi

Díky těmto rozhovorů s osobami zdravotně postiženými a na druhé straně se zaměstnavateli jsme dospěli k několika závěrům. Nejprve se podíváme na poznatky z odpovědí zaměstnavatelů. Po těchto rozhovorech jsme došli k závěru, a to že je toto téma stále jakési tabu. Potvrdilo se tvrzení uvedeno výše k kapitolách o představě osoby se zdravotním postižením. Z reakcí zaměstnavatelů a to cituji: „ *v cestovním ruchu a už*

*vůbec ne v hotelu nemůžete zaměstnat osobu se zdravotním postižením.*⁸⁷ Představa o osobě se zdravotním postižením je často jako nemocný práce neschopný člověk. Toto tvrzení se nám dostávalo velmi často v odpovědi z zaměstnavatelů, kteří doposud tyto osoby nezaměstnávali. Jelikož sama autorka této práce je osobou zdravotně postiženou 1. stupně, kdy jsme se zeptali zaměstnavatele, zda by zaměstnal právě ji byly odpovědi tutam rozpačité. Zaměstnavatelé totiž na této osobě nepoznali nic, co by nasvědčovalo jakékoli nemoci a komunikace se uvolnila. Zaměstnavatelé se začali ohledně tohoto tématu více zajímat. Také jsme následně zjistili, že zaměstnavatelé nejsou patřičně informováni o konkrétních možnostech a výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Měli pouze velmi skreslené informace například tuto osobu nemůžu propustit, nemám zde finance na vytvoření prostoru, je to složité a zdlouhavé a proto je i myšlenka na zaměstnání této osoby odrazuje. Tímto jsme zjistili, že nevědí o možnostech finanční podpory od úřadu práce. Také častou odpovědí bylo, že nemají patřičné vzdělání a není zde prostor pro zaučení. Taktéž nemají informace o možnostech rehabilitace, které hradí pracovní úřad. Mnoho zaměstnavatelů z malých cestovních kanceláří doposud bohužel ani nenapadlo zaměstnat osoby se zdravotním postižením a sami se přiznali, že nemají mnoho informací. Je nutné ale také říci, že díky ekonomické krizi se zaměstnavatelé začali o něco více o tyto zaměstnance zajímat. Díky kterým si mohli ulevit na dani a na největších nákladech a to na mzdách, protože jim pracovní úřad pomohl se mzdami. Bohužel ale, pokud to nemá větší podnik zákoně dáno, že musí tyto osoby zaměstnat se o tuto problematiku menší podniky o několika zaměstnancích nezajímají.

Pokud se podíváme na stranu osob se zdravotním postižením, musíme podotknout, že zde jsme také dospěli k několika poznatkům. Tady je důležité vnímat stupeň invalidity. Protože jejich pracovní schopnost je omezena. Bohužel i neinformovanost jsme zde pocítili. Některé osoby se zdravotním postižením nám řekli, že se bojí pracovat, aby nepřišli o invalidní důchod. Toto tvrzení je holý nesmysl, protože invalidní důchod osobu neomezuje jakkoli pracovat. Byla zde cítit velká obava, protože pokud se ucházeli o pracovní místo, zaměstnavatelé raději dali přednost zdravému uchazeči, což těmto osobám na sebevědomí a úsilí o hledání práce postupem času velmi ubývalo. Pokud ale již tyto osoby před nemocí či úrazem pracovali, jejich

⁸⁷ KRIHOVÁ, Dagmar. Osobní rozhovor. Sezimovo Ústí II, 18. 9. 2013.

zaměstnanec je většinou velmi psychicky podržel a v práci vyhověli, jak jen to bylo možné. Po sléze zaměstnavatelé byli ochotni jim upravit jejich pracovní dobu. „*Můj zaměstnavatel mě velmi v práci podržel. Bylo pro něho důležité mé zdraví. Po návratu do zaměstnání mě zprvu dovolil pracovat z domova a pak na plný úvazek. Což po jistém čase jsem zjistil, že to nejde a tak jsme se domluvili na několik hodin denně plus práce v terénu. A to mi velmi vyhovuje a zaměstnavatel je spokojený.*“⁸⁸

Dalším poznatkem je zda tato osoba se stala invalidní již od dětství nebo v průběhu zaměstnání. Ti co se narodili s nějakým onemocněním nebo onemocněli v dětském věku byli často hospitalizováni a tak mají nižší vzdělání či jsou bez vzdělání. Zde je velký vliv rodičů a celé rodiny. Je to strach o dítě a přehnaná péče o něj. Často dochází k tomu, že rodiče takového člověka nevedou k práci jako takové či vyššímu vzdělání. Mnoho těchto lidí je práci schopné, ale strach rodiny jim nedovoluje do tohoto procesu vstoupit s tím, že se nemají stresovat a být raději doma. „*Já mám vážné zdravotní potíže tudíž si musím dávat pozor na fyzickou a psychickou zátěž. Proto jsme i zameškala velmi ve škole. Nikdy jsem nepracovala a ani mě to do práce neláká, bojím se že bych to nezvládla, ale některé práce v cestovním ruchu nezní tak složité.*“⁸⁹ Také někteří svou nemoc berou velmi psychicky špatně a tak jsou v domácnosti i přesto, že pracovat mohou. Bohužel jsme se také setkali s tvrzením, že jejich práce nebyla dostatečně finančně ohodnocena a práce se jim nevyplatila. Pro práci vynaložili mnoho úsilí co se týče celkového přesunu do zaměstnání a samotná práce a finanční odměna byla tak malá, že raději zůstali doma pouze s invalidním důchodem.

6.4 Doporučení a návrh zlepšení

V důsledku rozhovorů jsme zjistili mnoho nedostatků. Jako prvním a důležitým nedostatkem je špatná informovanost. Zaměstnavatelé mají skreslené nebo hůř žádné informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Proto zde je doporučení pracovnímu úřadu a organizacím, aby každoročně informovaly jak malé tak velké podniky, ale i živnostníky o možnosti zaměstnání osob se zdravotním postižením. A to i za předpokladu, že momentálně nehledají nové pracovní síly. V tomto případě

⁸⁸ NOVOTNÝ, Ivan. Osobní rozhovor. Karlova Studánka, 27. 10. 2013.

⁸⁹ KRATOCHVÍLOVÁ, Terezie. Osobní pohovor, České Budějovice, 4. 1. 2014.

by tato informace složila pro zaměstnavatele do budoucna pro inspiraci a všestranný pohled na zaměstnance. Jednalo by se o rozesílání formou emailů a brožurek v tištěném podání a elektronickém podání pdf a prezentací. Do obsahu jsou doporučeny informace o konkrétních výhodách a formách podpory financování. Dále ukázky formulářů o žádosti na všechny příspěvky a konkrétní částky příspěvků. Dále průběžná nabídka zaměstnavatelům o uchazeče o práci se zdravotním postižením s nabídkou vytvoření chráněného pracovního místa. Také vysvětlení o tom kdo je osoba zdravotně postižená plus konkrétní příklady zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Tuto brožurku navrhuji velikostí A5 s maximálně s deseti až patnácti strany pro rychlé a přehledné informování o výhodách a potlačení špatného mínění o zaměstnání osoby se zdravotním postižením.

6.4.1 Návrh informací pro zaměstnavatele o zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Kdo je osoba se zdravotním postižením?

„Zdravotně postiženou je osoba, jejíž tělesné, smyslové a/nebo duševní schopnosti či duševní zdraví jsou odlišné od typického stavu pro odpovídající věk a lze oprávněně předpokládat, že tento stav potrvá déle než 1 rok. Odlišnost od typického stavu pro odpovídající věk musí být takového druhu či rozsahu, že obvykle způsobuje omezení nebo faktické znemožnění společenského uplatnění dané osoby.“⁹⁰

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je ve smyslu zákona č. 306/2009 Sb. zákona o důchodovém pojištění, §26. považován stav: „*Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost,*

⁹⁰ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007*; <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>. In: KRÁSA, Václav a MIŠKOVSKÁ. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením osob v ČR: podklad pro teoretickou část výukového DVD*. září 2009. ISBN CZ.1.04/5.1.01/12.00069

pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.”⁹¹

Dále podle zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je osoba se zdravotním postižením definována jako fyzická osoba se zdravotním postižením, které se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Tato osoba je uznána orgánem sociálního zabezpečení plně invalidní nebo částečně invalidní. Tedy, jak již bylo zmíněno výše od 1. 1. 2010 určena invalidita ze tří stupňů.

„Za osobu zdravotně znevýhodněnou je považována osoba, jejíž pracovní schopnost poklesla z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nejméně o 20%.

- *I. Stupeň invalidity je přiznán žadateli o invalidní důchod, jehož pracovní potenciál poklesl z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, o více než 35% - 49%*
- *II. Stupeň invalidity je přiznán žadateli o invalidní důchod, jehož pracovní potenciál poklesl z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu více než o 50% - 69%.*
- *III. Stupeň invalidity je přiznán žadateli o invalidní důchod, jehož pracovní potenciál poklesl z důvodů dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu o více než o 70% - 100%.”⁹²*

Konkrétní částky příspěvků

Roční odvod za neplnění zákonem stanoveného počtu zaměstnaných OZP činí dva a půl násobek průměrné mzdy za 1. - 3. čtvrtletí předchozího roku. Aktuálně v roce 2013 cca 61 tis. Kč za jednoho zaměstnance, aktualizováno dle vývoje průměrné mzdy každý rok. Sleva na dani z příjmu činí 18 tis. Kč. Výjimečně u osob s těžším zdravotním postižením/TZP - až 60 tis. Kč ročně za jednu zaměstnanou OZP.

⁹¹ PRACEPROZP.CZ. *Kdo jsou osoby se zdravotním postižením z hlediska zákona o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/695-2-1-kdo-jsou-osoby-se-zdravotnim-postizenim-z-hlediska-zakona-o-zamestnanosti>

⁹² PRACEPROZP.CZ. *Kdo jsou osoby se zdravotním postižením z hlediska zákona o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o-zamestnanosti/695-2-1-kdo-jsou-osoby-se-zdravotnim-postizenim-z-hlediska-zakona-o-zamestnanosti>

Příspěvek na zřízení nového CHPM podle dohody uzavřené s úřadem práce může činit až mnohanásobek průměrné mzdy, v praxi se pohybuje mezi 30 – 100 tis. Kč jednorázově proti prokázaným nákladům, dle §75 zákona 435/2004Sb.

Příspěvek na provoz CHPM na základě uzavřené dohody s úřadem práce může činit až 48 tis. Kč ročně trvale na jedno místo obsazené OZP.

Ekvivalent „náhradního plnění“ jednoho zaměstnaného OZP činí sedminásobek této průměrné mzdy, tedy aktuálně v roce 2013 částku cca 170 tis. Kč hodnoty odebrané a zaplacené produkce zaměstnavatele s více jak 50 % OZP.⁹³

Tabulka 7: Přehled úspor pro zaměstnavatele

součet úspor výdajů a možných přínosů trvalého zaměstnání osoby se zdravotním postižením lze zjednodušeně (a zaokrouhleně) vyjádřit úsporou odvodu za neplnění povinného podílu	61 000,- Kč ročně
slevou na dani z příjmu právnických osob	18 000,- Kč ročně
možností získat příspěvek na provoz chráněného pracovního místa	až 48 000,- Kč ročně
celkem	až 127 000,- Kč ročně

Zdroj:⁹⁴

⁹³ PROJEKT SOCIÁLNÍ PILÍŘ KONCEPTU SPOLEČENSKÉ ODPOVĚDNOSTI FIREM. Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce: *Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce*. In: CZ.1.04/5.1.01/77.00003. Ostrava, září, 2013. Dostupné z: http://www.spcsr.cz/files/Manual_redukovana_verze_21_10_2013.pdf

⁹⁴ Tamtéž

Konkrétní příklady zaměstnanců OZP

Café Atrium. V této kavárně pracují lidé, kteří potřebují pomoc při vstupu na trh práce. Jedná se například o lidi s mentálním postižením nebo mladé lidi, kteří se připravují na samostatný život.⁹⁵

Obrázek 1: OZP zaměstnanci kavárny



Zdroj: ⁹⁶

Díky projektu, který připravil Spolek Trend vozíčkářů Olomouc, se naučí pracovat s počítačem, zdokonalí se v komunikaci nebo pracovních a osobnostních dovednostech.⁹⁷

Obrázek 2: Lidé na vozíčku při práci na počítači



Zdroj: ⁹⁸

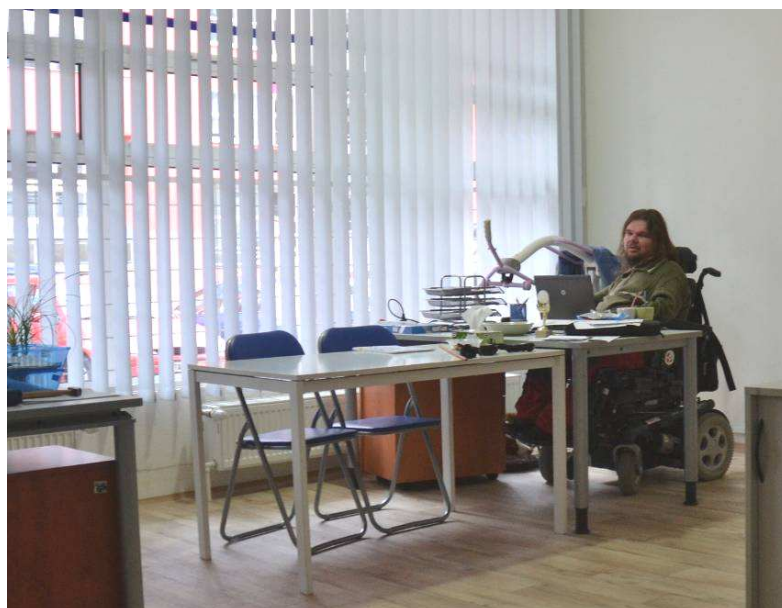
⁹⁵ ESFČR. *Evropská sociální fond v ČR: 21_Kavárna Atrium* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, © 2008 [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/photo_full/01-atrrium?id_album=72

⁹⁶ ESFČR. *Evropská sociální fond v ČR: 21_Kavárna Atrium* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, © 2008 [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: http://www.esfcr.cz/photo_full/01-atrrium?id_album=72

⁹⁷ ESFČR. *Evropská sociální fond v ČR: Osladme si život prací* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, © 2008 [cit. 2014-03-05]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/osladme-si-zivot-praci-1>

Cestovní agentura Bezbatour, která se specializuje na produkty bez bariér. Je sociální firma, kterou založili a od počátku vedou lidé s tělesným postižením. Jedná se o management, administrativu, odborníky na IT a webdesign a prodejce zájezdů. Fungujeme jako tréninkové pracoviště, kde mají lidé s postižením příležitost pracovat na atraktivních pracovních pozicích a zvýšit tak svoje šance i pro budoucí uplatnění na trhu práce.⁹⁹

Obrázek 3: Pan ředitel CA Bezbatour Bc. Michal Prager při práci



Zdroj: ¹⁰⁰

Dalším doporučením je pro projekty vytvářející chráněná pracovní místa tak, aby nebyla tato místa vytvořena pouze na několik let. Tak aby tito lidé nebyli po ukončení financování tohoto pracovního místa propuštěni, ale byli schopni na sebe dále vydělat a tak pracovat několik let a dále se rozvíjet.

⁹⁸ Tamtéž

⁹⁹ BEZBATOUR. *Kdo jsme* [online]. 2011 [cit. 2014-03-10]. Dostupné z: <http://bezbatour.cz/cs/node/17>

¹⁰⁰ Mgr. Karolína Špačková. CA Bezbatour. 10. 3. 2014, Praha

Kontakt

Praha

Domažlická 1139/11
Žižkov
130 00 Praha 3
Tel: 950 178 315

Plzeňský kraj

Kuplířova 2731/7
Jižní Předměstí
320 73 Plzeň 1
Tel: 950 148 111

Zlínský kraj

Čiperova 5182,
760 42 Zlín 1
Tel: 950 175 111

Vysočina

Brtnická 2531/21
586 01 Jihlava 1

Jihomoravský kraj

Křenová 111/25, Trnitá,
602 00 Brno 2
Tel: 950 104 111

Středočeský kraj

Náměstí T.G.Masaryka 145
Příbram
261 01 Příbram 1
Tel: 950 156 324

Karlovarský kraj

Závodní 385/98
360 01 Karlovy Vary 1
Tel: 950 125 483

Olomoucký kraj

Vejdovského 988/4,
Hodolany, 779 00 Olomouc 9
Tel: 950 141 111

Moravskoslezský kraj

30.dubna 3130/2c
Moravská Ostrava
702 00 Ostrava 2

Královohradecký kraj

Wonkova 1142/1, 500 02
Hradec Králové 2
Tel: 950 116 111

Jihočeský kraj

Klavíkova 1570/7
České Budějovice 3
370 04 České Budějovice 4

Ústecký kraj

Dvořákova 1609/18
Ústí nad Labem-centrum
400 21 Ústí nad Labem
Tel: 950 109 111

Pardubická kraj

Boženy Vikové-Kunětické
2011, Zelené Předměstí,
530 02 Pardubice 2
Tel: 950 144 111

Liberecký kraj

Dr.Milady Horáková 580/7
Liberec IV-Perštýn
460 01 Liberec 1

Zdroj¹⁰¹

¹⁰¹ STATNISPRAVA.CZ: úřady. *Úřad práce* [online]. © 2000 - 2014 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://urady.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0160?opendocument&:CZ041>

ZÁVĚR

Tato práce se zabývala zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v cestovním ruchu. Je zde vysvětlena právní úprava, která tyto osoby chrání na trhu práce a práva a povinnosti zaměstnavatelů vůči osobám se zdravotním postižením. Je zde též vysvětlena přesná terminologie osob se zdravotním postižením a další související termíny. Také je zde uvedeno několik národních a mezinárodních projektů, které pomáhají jak finančně tak informativně pro všechny účastněné subjekty k vytvoření dalších chráněných pracovních míst. V praktické části byl vykonán výzkum autorkou práce. Tento výzkum se proveden formou osobních rozhovorů se zaměstnavateli subjektů zabývajícím se cestovním ruchem a kulturou a osobami se zdravotním postižením. Během výzkumu došlo k několika zjištěním z obou stran zkoumaných. Zaměstnavatelé bohužel mají mylné představy o tom, jak osoba se zdravotním postižením vypadá. Tedy se také tímto potvrdila nám již známá neinformovanost, která bohužel trvá do dnes, jsme pocítili i lehký nezájem o tuto problematiku. Díky špatné informovanosti, leč často žádné, vznikají v této společnosti předsudky o kvalitní práci těchto osob. Také jsme se setkali s míněním se strany zaměstnavatelů, že cestovní ruch velmi rychle roste a na kvalitu služeb je často čím dál větší tlak a proto v tomto oboru nevidí prostor pro tyto osoby, protože je to práce velmi stresující a náročná na čas. Proto považujeme za důležité, aby zaměstnavatelé byli mnohem lépe informováni o všech zaměstnancích na trhu práce. Proto zde byla navržena jednoduchá a i finančně nenáročná metoda pro lepší informovanost a to přímo všem zaměstnavatelům, zejména malým podnikům. Věříme, že díky této brožurce, která bude rozeslána, jak v tištěné tak i elektronické podobě všem zaměstnavatelům, věříme, že se přinejmenším zamyslí nad tímto typem zaměstnanců a změní se jejich mínění. Ale také je uvede na pravou míru o skutečnostech nabízené podpory a výhody poskytované úřadem práce. Je třeba podotknout, že této problematice též, až je to k nevíře, malinko napomohla ekonomická krize z roku 2008. Subjekty cestovního ruchu začaly cítit menší odliv turistů a klientů, které vedlo bohužel k radikálním změnám v ekonomice a to ke snižování stavu zaměstnanců. Jelikož se zaměstnavatelé začínali zajímat o levnější metody a o možnostech, kde a jak ušetřit. Právě v tuto chvíli přišli na řadu zaměstnanci

se zdravotními potížemi. Úřad práce jim pomohl finančně a tito lidé dostávali šanci na práci.

Na druhé straně během výzkumu nám vyšlo, že je potřeba také pracovat nejen s osobami se zdravotním postižením, ale s celými jejich rodinami. Bohužel jsme byli i svědky velmi smutných příběhů, který na zaměstnanosti a podpoře těchto osob moc nepomáhají. Jedná se o rodiny, které se velmi obávají o zdraví svého příbuzného a tak ho velmi hýčkají a díky této přehnané péče tato osoba není vedena k práci a bohužel někdy ani ke vzdělání. Rodina velmi často práci jako takovou spíše nemocným či jinak fyzicky postižením zakazuje i přes to, že jsou práce schopni, leč někdy sami pracovat chtějí. Dalším takovým případem jsme se setkali, když naopak rodina nezvládla danou situaci a nezvládne se smířit s onemocněním svého člena rodiny. Tato nemocná osoba či po úrazu se začne mnohem více stresovat a zde vznikají další nemoci, které by na normálních okolnostech nevznikly. Častou takovou nemocí byly například osoby v našem výzkumu s roztroušenou sklerózou, kteří mohli velmi dobře a kvalitně pracovat, ale bohužel díky například rozvodovému řízení a jeho vyřizování, se zde objevili další nemoci, jako často maniodepresivní psychózy. Které jistě na zaměstnanosti či jejím lepším možnostem moc nepřidají.

Ale k té lepší stránce, kterou je důležité podotknout práce neziskových organizací. Díky těmto subjektům, které se velmi podílí na zaměstnanosti těchto osob se zdravotním postižením se situace na trhu zlepšuje. Jsou jimi také televizní spoty, které jasně a výstižně v několika minutách ukáží přednosti a kvalitní práci těchto osob se zdravotním handicapem přímo na konkrétním příkladě. A tak dávají celé společnosti utříbit si informace o těchto osobách. Konkrétně můžeme jmenovat například televizní spoty s kampaní spolufinancované ESF v ČR s názvem Větší šance či například ve spolupráci s Národní radou se zdravotním postižením v ČR na kampaně podporující začlenění osob do společnosti a odstranění našich předsudků. Také pomáhají firmám se informovat a lépe orientovat v této problematice.

Naší snahou bylo pochopit tuto problematiku v praxi a přinejmenším zlepšit veřejné mínění o této problematice, konkrétně zaměstnavatele a snaha o poskytnutí lepších a konkrétních informací obou zkoumaných subjektům a tak dostat do podvědomí zaměstnavatelů a celé společnosti, že zde jsou i lidé nejsou úplně jako my a přesto mohou s námi pracovat na stejných pracovních pozicích.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BĚLINA, M. a kolektiv. Pracovní právo. 4. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck. 2010. ISBN 978-80-7400-405-6

BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.* Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2010: s výkladem.* Praha: GRADA Publishing, a. s. ISBN 978-80-247-3366-1.

KALNICKÁ, Vladimíra a Jiří VOTINSKÝ. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách za rok 2007.* Praha: Český statistický úřad, 2008. ISBN 978-80-250-1678-7.

KOLDINSKÁ, K. *Sociální právo.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck. 2007, ISBN 978-80-7179-620-6

KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.* Ostrava: Nakladatelství KEY Publishing 2009. ISBN 978-80-7418-022-4

LUDÍKOVÁ, L. *Tyflopedie.* 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 1988.

MONATOVÁ, L. *Pojetí speciální pedagogiky z vývojového hlediska.* 2. rozšířené vydání. Brno: Paido, 1998. ISBN 80-85931-60-5.

MOTEJL, Otakar, Jiří HRUBÝ, Jitka ŠALAMOUNOVÁ, Pavel KANTOŘÍK a Kateřina PAVLÍČKOVÁ. *Důchody: Veřejný ochránce práv, ombudsmen, stanoviska.* 4. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-421-5.

NOVOSAD LIBOR. *Poradenství: pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním.* 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o, 2009, s. 12. ISBN 978-80-7367-509-7.

NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním.* Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-7. In. RICHTEROVÁ, Bohdana. A KOL. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice.* Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1

RICHTEROVÁ, Bohdana. A KOL. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice.* Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1

SMÝKAL, J. *Tyflopedický lexikon jmenný.* Brno: Slepecké muzeum SONS, 1998. ISBN 80-902025-2-7.

§ 26 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. + In: MOTEJL, Otakar, Jiří HRUBÝ, Jitka ŠALAMOUNOVÁ, Pavel KANTOŘÍK a Kateřina PAVLÍČKOVÁ. *Důchody: Veřejný ochránce práv, ombudsmen, stanoviska*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2008. ISBN 978-80-7357-421-5.

Seznam použitých internetových zdrojů

BEZBATOUR. *Kdo jsme* [online]. 2011 [cit. 2014-03-10].
Dostupné z: <http://bezbatour.cz/cs/node/17>

§ 40 zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: BUSINESS CENTER.CZ. *Zákon o důchodovém pojištění: Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. [cit. 2014-02-11]. ISSN 1213-7235.
Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h2.aspx>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob za rok 2007*; <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>. In: KRÁSA, Václav a MIŠKOVSKÁ. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením osob v ČR: podklad pro teoretickou část výukového DVD*. září 2009. ISBN CZ.1.04/5.1.01/12.00069

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. § 39 zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Česká správa sociálního zabezpečení: Invalidní důchody*. [online]. prosinec 2013 [cit. 2014-02-10].
Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. *Invalidní důchody* [online]. Prosinec 2013 [cit. 2014-01-18]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Výhody zaměstnávání OZP* [online]. 2014 [cit. 2014-02-26]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/74-pro-firmy/81-vyhody-zamestnavani-ozp.html>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Podporované zaměstnávání - metoda boje proti nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením III* [online]. Písek: MESADA, 2013, 16. ledna 2014 [cit. 2014-02-23].

Dostupné z
: <http://www.esfcr.cz/projekty/podporovane-zamestnavani-metoda-boje-proti-nezamestnanosti1?highlightWords=podporovan%C3%A9+zam%C4%9Bstn%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost* [online]. 2008 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND V ČR. *Na dort či palačinku jen do baru Naproti* [online]. 2008 [cit. 2014-02-24]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/projekty/na-dort-ci-palacinku-jen-do-baru-naproti?highlightWords=na+dort+%C4%8Di+pala%C4%8Dinku>

KALNICKÝ, Vladimír a Jiří VOTINSKÝ. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v ČR za rok 2007*. Český statistický úřad [online]. 2008, 3309-08 [cit. 2013-11-13].

Dostupné z: http://www.nrzp.cz/dokumenty/Vybrane_statisticke_udaje_OZP_2007.pdf

KRAUSE, Danika a SAVKO, Lukáš. *Zpracování metodologie sběru dat pro účely sledování statistiky OZP: (skupina definovaná v § 67 zákona č. 435/2004 Sb.), s navazujícím pilotním ověřením a nastavením podmínek pro opakování* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2011 [cit. 2014-01-09]. Dostupné z: <http://generator.citace.com/dok/TpaAtKpHF3vHZZDq>

LIGA VOZÍČKÁŘŮ. Informační portál Křižovatka informací, kontaktů a šancí pro vás. *Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [cit. 2014-02-17].

Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000030>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Základní informace o MOP* [online]. 17.7.2007 [cit. 2014-02-15]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1006>

MPSV. Šetření OZP 2011. +In: *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. Praha, 2011 [cit. 2014-01-07].

Dostupné

z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

NÁHRADNÍ PLNĚNÍ 2013. *Kdo jsou osoby zdravotně postižené (OZP) z hlediska pracovního práva* [online]. [cit. 2014-02-15].

Dostupné z: <http://www.nahradni-plneni-2013.cz/kdo-jsou-ozp.html>

NÁRODNÍ PLÁN VYTVÁŘENÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA OBDOBÍ 2010-2014. s. 32-35. In: č. 253. Vláda České republiky, 2010 - 2014. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

NÁDVORNÍKOVÁ, Lenka. *Vybrané problémy zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. ISSN: 1804-9095 In: [online]. [cit. 2014-01-10].

Dostupné z: <https://aosp.upce.cz/article/viewFile/89/79>

NFOZP. *Co chceme*. [online]. 2008 [cit. 2013-11-27].

Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/o-nas/co-chceme/>

PRACEPROZP.CZ. *Kdo jsou osoby se zdravotním postižením z hlediska zákona o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-02-13]. Dostupné z:

<http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-ozp-v-ramci-zakona-o->

zamestnanosti/695-2-1-kdo-jsou-osoby-se-zdravotnim-postizenim-z-hlediska-zakona-o-zamestnanosti

PRÁVNÍ RÁDCE. *Vymezení osob se zdravotním postižením pro účely pracovních předpisů*. KOMENDOVÁ, Jana. [online]. Brno: Právnická fakulta Masarykovy Univerzity, 19.12.2008 [cit. 2014-02-11]. Dostupné z: <http://pravnicaradce.ihned.cz/c1-31790200-vymezeni-osob-se-zdravotnim-postizenim-pro-ucely-pracovnepravnich-predpisu>

STATNISPRAVA.CZ: úřady. *Úřad práce* [online]. © 2000 - 2014 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://urady.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0160?opendocument&:CZ041>

TRAXIMA, data ISP-PS z období 1. – 4. čtvrtletí 2010. +In: KRAUSE, Danika a SAVKO, Lukáš. *Zpracování metodologie sběru dat pro účely sledování statistiky OZP: (skupina definovaná v § 67 zákona č. 435/2004 Sb.), s navazujícím pilotním ověřením a nastavením podmínek pro opakování* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2011 [cit. 2014-01-09]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projekt_u_a_jejich_prinosy/zpracovani_metodologie_sberu_dat_pro_ucely_sledovani_statistiky_ozp.pdf

ÚMLUVY O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. *Úvodní zpráva České republiky o opatřeních přijatých k plnění závazků podle* [online]. 2011, č. 27 [cit. 2014-02-17]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/12571/CRPD_text.pdf

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Akční plán na podporu práv a plného a zapojení osob se zdravotním postižením do společnosti: zlepšení kvality života osob se zdravotním postižením v Evropě 2006 – 2015*. In: [Rec(2006)5]. 2006. Dostupné z: [http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec\(2006\)5%20Czech%20Republic.pdf](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec(2006)5%20Czech%20Republic.pdf)

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní výbor pro zdravotně postižené občany* [online]. Vláda ČR, 2009-2014 [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>

ZÁKON č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. Příručka pro personální a platovou agendu: MPSV / TREXIMA, spol. s r.o. [online]. Praha 2: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2014, 7.1.2014 [cit. 2014-01-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155_1995_1

WIKIPEDIA. Wikipedie otevřená encyklopedie: *Chráněná dílna* [online]. [cit. 2014-02-16]. Dostupné z: http://cs.wikipedia.org/wiki/Chr%C3%A1n%C4%9Bn%C3%A1_d%C3%ADlna

Zákona č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 23. července 2013[online]. 85. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2013 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244 Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2013/143-2013.pdf>

Zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Česká správa sociálního zabezpečení: Invalidní důchody*. [online]. prosinec 2013 [cit. 2014-02-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

Zákona č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: BUSINESS CENTER.CZ. *Zákon o důchodovém pojištění: Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. [cit. 2014-02-11]. ISSN 1213-7235.

Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/duchodpoj/cast4h2.aspx>

Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. *Sbírka zákonů České republiky*. Zákon ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti [online]. Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., ročník 2004 [cit. 2014-02-06]. ISSN 1211-1244

Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/2004/143-2004.pdf>

SEZNAM ZKRATEK

ESFCR – Evropský sociální fond v České republice

NFOZP – Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

OZP – Osoba zdravotně postižená

PO LZZ – Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Sb. – Sbírký

TZP – Osoba těžce zdravotně postižená

ZZ – osoba zdravotně znevýhodněna

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Seznam tabulek


Tabulka 1: Druh postižení a stupeň invalidity pro rok 2010.....	17
Tabulka 2: Pracovní situace OZP podle stupně invalidity.....	18
Tabulka 3: Vzdělávání OZP.....	19
Tabulka 4: Vzdělanost na základě hlavního druhu postižení.....	19
Tabulka 5: Průměrný výdělek osob zdravotně postižených a osob bez zdravotního postižení za rok 2010/věk.....	20
Tabulka 6: Průměrný výdělek osob zdravotně postižených a osob bez zdravotního postižení za rok 2010/věk v %.....	21
Tabulka 7: Přehled úspor pro zaměstnavatele.....	64

Seznam obrázků

Obrázek 1: OZP zaměstnanci kavárny.....	65
Obrázek 2: Lidé na vozičku při práci na počítači.....	65
Obrázek 3: Pan ředitel CA Bezbatour Bc. Michal Prager při práci.....	66

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Žádost o vymezení chráněného pracovního místa.....	I
Příloha B – Žádost o příspěvek na podporu osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.....	V
Příloha C – Žádost o zřízení chráněného pracovního místa.....	XII
Příloha D - Nabídka zabezpečení pracovní rehabilitace.....	XVIII

 <p>CHPM - vymezení</p> <p>Úřad práce ČR – krajská pobočka v:</p> <div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 15px; margin: 5px 0;"></div>	Registrační číslo ÚP:
	OSÚ S 15

Žádost o vymezení chráněného pracovního místa

**§ 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 zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma zaměstnavatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

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

B. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:		E-mail:

¹⁾ Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

³⁾ Vyplňte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uvedte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k provozování chráněného pracovního místa (podrobněji viz příloha).

C. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

D. Další údaje potřebné k posouzení žádosti

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání žádosti

Z toho:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením⁵⁾:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele⁶⁾:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kterým zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo plat bezhotovostním způsobem:

Počet vymezovaných chráněných pracovních míst:

Maximální počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel umístí na chráněných pracovních místech⁷⁾:

Zaměstnavatel uzavřel neuzavřel v období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti se zaměstnancem dohodu, na jejímž základě byl zaměstnanec povinen odvádět finanční prostředky zaměstnavateli nebo jiným právnickým či fyzickým osobám.

Uvedte bližší specifikaci uzavřených smluv (vyplňují ti, kteří zaškrtnou možnost „uzavřel“):

Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dne podání této žádosti provedl neprovedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo platu.

Uvedte bližší specifikaci srážek ze mzdy (vyplňují ti, kteří zaškrtnou možnost „provedl“):

V dne

Jméno, příjmení funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

⁵⁾ § 67 odst. 2 a 4 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁾ Tzv. „domácí zaměstnanci“

⁷⁾ Zaměstnavatel může na chráněné pracovní místo (CHPM) v určité profesi umístit více zaměstnanců se zdravotním postižením (tento počet bude sjednán v písemné dohodě). Jde například o kratší pracovní úvazky či o vicesměnné provozy. Zároveň je možné uvést i zaměstnance se zdravotním postižením, které zaměstnavatel na CHPM v dané profesi v budoucnu přijme. CHPM však musí být v den podání žádosti obsazena alespoň jednou osobou se zdravotním postižením (tj. nelze uvést více CHPM než zaměstnaných osob se zdravotním postižením). Na jedno CHPM je možné umístit maximálně 4 osoby se zdravotním postižením v rámci jedné směny (v případě vicesměnného provozu je možné umístit i více osob).

E. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

Charakteristiku chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (vzor je přílohou této žádosti).

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce.

Počet příloh:

F. Uvedte okresy, ve kterých mají zaměstnanci se zdravotním postižením místo výkonu práce.

Příloha č.:

Charakteristika chráněných pracovních míst

V případě chráněných pracovních míst ve více profesích, popř. ve stejné profesi s odlišnou charakteristikou, vyplňte pro každou profesi zvlášť!

Profese:

Počet chráněných pracovních míst:
Počet zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na těchto chráněných pracovních místech:

Popis pracovní činnosti:

(Stručně popište pracovní náplň zaměstnanců a uveďte příklady konkrétních aktivit v rámci pracovní náplně)

Popis pracoviště a jeho umístění:

[Stručně popište pracoviště z hlediska jeho přizpůsobení k zaměstnávání osob se zdravotním postižením vzhledem k typu jejich postižení a uveďte, kde se pracoviště nachází. V případě, že se jedná o práce, které jsou vykonávány mimo provozovnu zaměstnavatele (obydlí zaměstnance, úklidové práce, hlídací služby, stavební práce, řídič, stánkový prodej apod.), uveďte pouze to, zda je pracoviště umístěno u odběratele poskytovaných služeb, v obydlí zaměstnance či zda se jedná o nepravidelné pracoviště.]

V dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

Platnost tiskopisu od 1. 1. 2012.

PŘÍSPĚVEK - zaměstnávání OZP	Registrační číslo ÚP:
	OSÚ S 10

Úřad práce ČR – krajská pobočka v ¹⁾:

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

§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

A. Rozhodné období:

Žádost je uplatňována za . čtvrtletí roku

B. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele ²⁾ : <input style="width: 90%;" type="text"/>	
IČ ³⁾ : <input style="width: 20%;" type="text"/>	Rodné číslo ⁴⁾ : <input style="width: 20%;" type="text"/>

C. Adresa sídla nebo místa trvalého pobytu⁴⁾:

Obec: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Část obce: <input style="width: 20%;" type="text"/>		
Ulice: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Č. p.: <input style="width: 10%;" type="text"/>	Č. orient.: <input style="width: 10%;" type="text"/>	PSC: <input style="width: 10%;" type="text"/>
Telefon: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Fax: <input style="width: 20%;" type="text"/>	E-mail: <input style="width: 40%;" type="text"/>	
Adresa pro doručování (není-li totožná s adresou sídla nebo trvalého pobytu):			
Obec: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Část obce: <input style="width: 20%;" type="text"/>		
Ulice: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Č. p.: <input style="width: 10%;" type="text"/>	Č. orient.: <input style="width: 10%;" type="text"/>	PSC: <input style="width: 10%;" type="text"/>

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

Příjmení: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Jméno: <input style="width: 20%;" type="text"/>
Telefon: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Fax: <input style="width: 20%;" type="text"/>
E-mail: <input style="width: 40%;" type="text"/>	

E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Kód banky: <input style="width: 10%;" type="text"/>	Specifický symbol: <input style="width: 10%;" type="text"/>
Variabilní symbol: <input style="width: 20%;" type="text"/>	Název banky: <input style="width: 40%;" type="text"/>	

F. Právní forma zaměstnavatele⁵⁾:

--

G. Doložení podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí, za které je příspěvek požadován

1. Počet měsíců⁶⁾ v kalendářním čtvrtletí, ve kterých zaměstnavatel provozoval svou činnost:	
2. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců⁷⁾:	
Z toho:	
2.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) ZoZ ⁷⁾ a kteří pracují na chráněných pracovních místech:	
2.2 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) ZoZ – uznány invalidními ve 3. stupni (osoby s těžším zdravotním postižením – dále jen „TZP“ ⁷⁾) a kteří pracují na chráněných pracovních místech:	
3. Procento plnění podmínky zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců⁷⁾:	

H. Údaje o uplatňovaném mzdovém příspěvku - § 78 odst. 2 ZoZ:

1. Celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením (OZP), na které je požadován příspěvek⁸⁾ - uveďte fyzický počet:	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP – uznáni invalidními v 1. nebo 2. stupni (OZP-1.,2.st.):	
1.2 Počet zaměstnanců zdravotně znevýhodněných, kteří jsou do 1. 1. 2015 považováni za OZP-1., 2. st. (OZP-ZZ):	
1.3 Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP - TZP:	
2. Výše uplatňovaného příspěvku v Kč:	
Z toho:	
2.1 Příspěvek na zaměstnávání OZP-1.,2.st. celkem v Kč:	
2.2 Příspěvek na zaměstnávání OZP-ZZ celkem v Kč:	
2.3 Příspěvek na zaměstnávání TZP celkem v Kč:	

I. Údaje o uplatňovaném zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP - § 78 odst. 3 ZoZ

1. Celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na které je požadován příspěvek⁸⁾- uveďte fyzický počet:	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců OZP – 1., 2. st.:	
1.2 Počet zaměstnanců OZP-ZZ:	
1.3 Počet zaměstnanců OZP - TZP:	

<p>2. Výše uplatňovaného příspěvku v Kč: <i>[jedná se o částku uvedenou ve formuláři určenému pro zvýšení příspěvku – 1. list, tabulka „Nárok na zvýšení příspěvku celkem (v Kč)“]</i> <i>[výše uplatňovaného příspěvku nemusí odpovídat vynaloženým nákladům vzhledem k tomu, že maximální zvýšení příspěvku činí 2 000 Kč měsíčně na jednu OZP]</i></p>	
<p>Vynaložené náklady rozhodné pro stanovení částky uplatňovaného příspěvku v Kč: <i>[jedná se o součet nákladů uvedený ve formuláři určenému pro zvýšení příspěvku – 1. list, tabulka „Součet nákladů uplatňovaných v jednotlivých měsících (v Kč)“]</i></p>	
<p>2.1 Na zvýšené správní náklady⁹⁾</p>	
<p>2.2 Na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů¹⁰⁾</p>	
<p>2.3 Na náklady na dopravu¹¹⁾</p>	
<p>2.4 Na náklady na přizpůsobení provozovny¹²⁾</p>	

J. Celková částka příspěvku v Kč:

(součet částek uplatňovaného příspěvku z části H. a z části I. žádosti; celková částka příspěvku se zaokrouhluje na celé koruny nahoru):

--

K. Prohlášení zaměstnavatele:

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepříkládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištění žádní moji zaměstnanci a rovněž u nich nemám nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Prohlašuji, že výše uvedené údaje a údaje uvedené ve formulářích, které jsou součástí žádosti, jsou pravdivé a že hrubá mzda za jednotlivé měsíce daného čtvrtletí uvedená ve jmenném seznamu zaměstnanců a hrubá mzda pracovních asistentů či provozních zaměstnanců uvedená ve formuláři určenému pro zvýšení příspěvku byla zaměstnancům zúčtována k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena, a to nejpozději k datu vyhotovení této žádosti. Dále prohlašuji, že částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnanců, byla nejpozději k datu vyhotovení této žádosti odvedena.
3. Prohlašuji, že zaměstnanci, na které požadují poskytnutí příspěvku, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, pokud nemají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele (tzv. domácí zaměstnanci).
4. Prohlašuji, že v průběhu vykazovaného čtvrtletí:
 - 4.1 nebyl zaměstnavateli Úřadem práce poskytnut na zaměstnance uvedeného v příloženém jmenném seznamu příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
 - 4.2 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požadují příspěvek, poživitelem starobního důchodu.
 - 4.3 nebyl na chráněné pracovní místo s OZP, na níž je požadován příspěvek, poskytovaným příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.
5. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním názvu a sídla zaměstnavatele (jména, příjmení a adresy trvalého pobytu u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou), a výše poskytnutého příspěvku.

V [] dne []

[]
Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

L. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b ZoZ sám zjistil, zda k poslednímu dni příslušného čtvrtletí nemám v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a nemám nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

V _____ dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:
(vyplňují ti, kteří využijí možnost uvedenou v části L)

Informace a formuláře lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>.

Součástí žádosti je:

1. Jmenný seznam zaměstnanců zaměstnavatele, na které je mzdový příspěvek požadován, s těmito údaji: Jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo, status OZP/TZP, data vzniku a skončení pracovního poměru, kód zdravotní pojišťovny, mzdové náklady a odvody v příslušném měsíci, uplatňovaná výše příspěvku, uznání OZP/TZP od-do. Vzor formuláře jmenného seznamu zaměstnanců lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz> nebo na Úřadu práce.
2. Doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je OZP/TZP. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti. Dokládá se např. kopií dokladu o uznání zaměstnance osobou se zdravotním postižením, na které zaměstnavatel potvrdí, že kopie dokladu souhlasí s originálem, případně úředně ověřenou kopií.
3. Doložení nákladů uvedených v části I / 2.2, 2.3, 2.4 této žádosti (např. výplatní pásky pracovních asistentů a provozních zaměstnanců, faktury za dopravu, realizaci pracovní asistence, počítačové vybavení či pořízení komunikačních pomůcek, doklady prokazující nákup pohonných hmot apod.).
4. V případě, že zaměstnavatel uplatňuje zvýšení příspěvku dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, je součástí žádosti také řádně vyplněný formulář obsahující informace potřebné ke stanovení nároku na toto zvýšení. Formulář je umístěn na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí - <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu> nebo je k dispozici na Úřadu práce.

K Žádosti, prosím, doložte (v případě, že nevyužijete možnosti uvedené v části L):

Potvrzení, že zaměstnavatel **nemá k poslednímu dni vykazovaného čtvrtletí**

- **v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky** (v případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, předloží zaměstnavatel potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu),
- **nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění** (potvrzení o bezdlužnosti vystavené na identifikační číslo dokládá zaměstnavatel od všech zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci; je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, předkládá také potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn vystavené na jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození) a

- **nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.**

V případě, že zaměstnavatel je fyzickou osobou, musí být potvrzení vystavena jak „na jméno s uvedením rodného čísla“, tak i „na identifikační číslo“.

Pokud zaměstnavatel má některý z výše uvedených nedoplateků a bylo mu povoleno **splácení ve splátkách**, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

Originály výše uvedených potvrzení budou zaměstnavateli vráceny.

K žádosti, prosím, dále doložte:


Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (originál dokladu bude zaměstnavateli vrácen). Při opakovaném poskytování příspěvku se zřízení účtu dokládá jen v případě změny této skutečnosti.

Vysvětlivky:

1. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
2. Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
3. Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.
4. Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
5. Vyplňte právní formu zaměstnavatele uvedenou např. v obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.
6. Do počtu kalendářních měsíců se započítává i měsíc, ve kterém zaměstnavatel provozoval svou činnost jen po jeho část.
7. Výpočty:
 - Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců a průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, se zjišťuje podle § 11 až 14 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.
 - Pro splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (bod G/3), se osoby s TZP započítávají třikrát.
 - Výpočty se provádí s přesností na 2 platná desetinná místa, např. 1,3549=1,35; 1,355=1,36; 1,356=1,36.
 - Celkovou stanovenou pracovní dobou bez svátků podle ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb. se rozumí čtvrtletní fond pracovní doby bez svátků.
8. Příspěvek se poskytuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kteří jsou umístěni na chráněných pracovních místech zřízených či vymezených na základě písemné dohody s Úřadem práce (§ 75 a přechodné ustanovení č. 7 ZoZ). Počet zaměstnanců, na které je požadován mzdový příspěvek, se rovná počtu zaměstnanců uvedených ve jmenném seznamu zaměstnanců, který je součástí této žádosti. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit na OZP, které pracují na chráněných pracovních místech vymezených nebo zřízených mimo pracoviště zaměstnavatele.
9. Ustanovení § 14a odst.1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:
Příspěvek na zvýšené správní náklady je poskytován paušálně (není potřeba dokládat nárok na tento příspěvek) v měsíční výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na jednu OZP.
10. Ustanovení § 14a odst.1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:
Pro stanovení výše uznatelnosti tohoto nákladu je v případě pracovních asistentů rozhodující, zda jejich pracovní náplň obsahuje také další činnosti, které by s pomocí zaměstnancům OZP nesouvisely. Pokud ano, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části dle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům OZP a počtu hodin (výše úvazku)

vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně.

- Zkratkou „ZoZ“ se rozumí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce.
- **Mzdový příspěvek uplatňujte v části H. této žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců bez:**
 - částky odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy,
 - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce (s výjimkou srážky k uhrazení škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a příspěvku na závodní stravování dle § 236 zákoníku práce),
 - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení závazků zaměstnance dle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka v rozporu s dobrými mravy (projednejte s Úřadem práce),
 - částky odpovídající výši náhrady mzdy poskytnutou zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

	Registrační číslo ÚP:
CHPM - zřízení Úřad práce ČR – krajská pobočka v: <input style="width: 150px; height: 15px;" type="text"/>	OSÚ S 15

Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

§ 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 zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název zaměstnavatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma zaměstnavatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

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

B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k chráněnému pracovnímu místu, které má být zřízeno⁵⁾:

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

¹⁾ Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

³⁾ Vyplňte právní formu zaměstnavatele, a to například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, sdružení (svaz, spolek), společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uvedte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno.

⁵⁾ Nevyplňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

E. Bankovní spojení zaměstnavatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

F. Předpokládané náklady:

Předpokládané náklady na zřízení chráněného pracovního místa (míst) pro osoby se zdravotním postižením⁶⁾ celkem (v Kč):

Počet chráněných pracovních míst, která mají být zřízena pro osoby se zdravotním postižením⁶⁾ (celkem):

Z toho počet chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením⁷⁾:

G. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání žádosti

Z toho:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením⁶⁾:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele⁸⁾:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kterým zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo plat bezhotovostním způsobem:

Počet zřizovaných chráněných pracovních míst:

Maximální počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel umístí na chráněných pracovních místech⁹⁾:

⁶⁾ § 67 odst. 2 a 4 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ § 67 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁾ Tzv. „domácí zaměstnanci“.

⁹⁾ Zaměstnavatel může na chráněné pracovní místo (CHPM) v určité profesi umístit více zaměstnanců se zdravotním postižením (tento počet bude sjednán v písemné dohodě). Jde například o kratší pracovní úvazky či o vicesměnné provozy. Na jedno CHPM je možné umístit maximálně 4 osoby se zdravotním postižením v rámci jedné směny (v případě vicesměnného provozu je možné umístit i více osob).

Zaměstnavatel uzavřel neuzavřel v období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti se zaměstnancem dohodu, na jejímž základě byl zaměstnanec povinen odvádět finanční prostředky zaměstnavateli nebo jiným právníckým či fyzickým osobám.

Uvedte bližší specifikaci uzavřených smluv (vyplňují ti, kteří zaškrtnou možnost „uzavřel“):

Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dne podání této žádosti provedl neprovedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo platu.

Uvedte bližší specifikaci srážek ze mzdy (vyplňují ti, kteří zaškrtnou možnost „provedl“):

Zaměstnavatel je není plátcem DPH.

Zaměstnavatel je není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.

Zaměstnavatel je není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

Zaměstnavateli byla nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

H. Prohlášení zaměstnavatele:

1.1 V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části I:

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých není přiloženo potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

1.2. V případě, že zaměstnavatel využije možnosti uvedené v části I:

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části I, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele.

2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

I. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemám zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:
(vyplňují ti, kteří využijí možnost uvedenou v části I)

J. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Bezdlužnost lze akceptovat, pouze pokud byla potvrzena ke dni podání žádosti. Lhůtu pro dodání potvrzení o bezdlužnosti stanoví zaměstnavateli Úřad práce.
2. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
3. Charakteristiku chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno (vzor je přílohou této žádosti).
4. Podnikatelský záměr⁹⁾, je-li Úřadem práce požadován.

Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti.

K bodu 1 - potvrzení o bezdlužnosti

V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části I, dokládá Úřadu práce, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, zaměstnavatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.

9) Podnikatelský záměr obsahuje zpravidla tyto údaje:

- údaje o předmětu podnikání (stručný popis všech podnikatelských aktivit, druh výrobků a poskytovaných služeb, druh prodávaného zboží apod.),
- analýzu trhu (předpokládaný odbyt výrobků a poskytovaných služeb, údaje o zákaznících a konkurentech, spolupráce s obchodními partnery),
- podnikatelskou strategii včetně možných rizik (použitá technologie, metody prodeje, přednosti a nedostatky podnikatelské činnosti, flexibilita firmy v případě poklesu odbytu),
- údaje ke zřízení pracovního místa (doba nutná k jeho zřízení, výčet nákladů spojených s jeho zřízením),
- finanční zajištění (výše základního kapitálu, výše úvěru),
- ekonomickou kalkulaci (předpokládané roční příjmy a výdaje členěné podle jednotlivých příjmových a výdajových položek, předpokládaný roční zisk),
- závěr – zhodnocení.

c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“.

Má-li zaměstnavatel některý z výše uvedených nedoplateků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout zaměstnavateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce.

Počet příloh:

K. Uvedte okresy, ve kterých mají zaměstnanci se zdravotním postižením místo výkonu práce.

Příloha č.:

Charakteristika chráněných pracovních míst

V případě chráněných pracovních míst ve více profesích, popř. ve stejné profesi s odlišnou charakteristikou, vyplňte pro každou profesi zvlášť.

Profese:

Počet chráněných pracovních míst:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na těchto chráněných pracovních místech

Popis pracovní činnosti:

(Stručně popište pracovní náplň zaměstnanců a uveďte příklady konkrétních aktivit v rámci pracovní náplně)

Popis pracoviště a jeho umístění:

[Stručně popište pracoviště z hlediska jeho přizpůsobení k zaměstnávání osob se zdravotním postižením vzhledem k typu jejich postižení a uveďte, kde se pracoviště nachází. V případě, že se jedná o práce, které jsou vykonávány mimo provozovnu zaměstnavatele (obydlí zaměstnance, úklidové práce, hlídací služby, stavební práce, řídicí, stánkový prodej apod.), uveďte pouze to, zda je pracoviště umístěno u odběratele poskytovaných služeb, v obydlí zaměstnance či zda se jedná o nepravidelné pracoviště.]

V dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(otisk razítka)

**NABÍDKA
ZABEZPEČENÍ PRACOVNÍ REHABILITACE**
(§ 69 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby¹⁾:

Název:			IČ:
Telefon:	Fax:	E-mail:	www stránky:

Adresa sídla nebo místa podnikání:

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

Osoba oprávněná jednat jménem právnické nebo fyzické osoby:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	Fax:	E-mail:

Kontaktní osoba odpovědná za zabezpečení pracovní rehabilitace:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	Fax:	E-mail:

Bankovní spojení právnické nebo fyzické osoby:

Číslo účtu:	Kód banky:
Název banky:	

Zabezpečení pracovní rehabilitace

1. Poradenská činnost	
<input type="checkbox"/> ANO - vlastními zdroji.	<input type="checkbox"/> ANO - subdodávka od jiného odborného zařízení (uvedte název a sídlo):
<input type="checkbox"/> NE	
V případě odpovědi ANO uveďte údaje o poradenské činnosti.	
Zaměření poradenské činnosti a formy poradenské činnosti ²⁾ :	
Popis poradenské činnosti (obsah):	
Adresa místa konání poradenské činnosti (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):	
Telefon:	Fax: E-mail:
Délka trvání poradenské činnosti (uvedte počet kalendářních dnů, popř. týdnů, měsíců):	
Rozsah poradenské činnosti (v hodinách):	
Způsob provedení poradenské činnosti ³⁾ :	
Další údaje ³⁾ :	
Výstupní dokument vydaný po ukončení poradenské činnosti ⁴⁾ :	
Další informace uváděné právnickou nebo fyzickou osobou:	

2. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost			
2.1 Příprava na budoucí povolání (studium na školách)			
<input type="checkbox"/> ANO - vlastními zdroji.		<input type="checkbox"/> ANO - subdodávka od jiného subjektu (uvedte název a sídlo):	
<hr/>			
<input type="checkbox"/> NE			
V případě odpovědi ANO uveďte údaje o přípravě na budoucí povolání:			
Učební nebo studijní obor:			
Druh školy a její zaměření ⁵⁾ :			
Forma studia ⁶⁾ :			
Délka studia (uvedte počet roků, popř. měsíců):			
Požadované vstupní vzdělání, popř. obor vzdělání:			
Zdravotní předpoklady:			
Další informace ke studiu (profil absolventa, uplatnění, apod.):			
<hr/>			
2.2 Příprava k práci			
<input type="checkbox"/> ANO - vlastními zdroji.		<input type="checkbox"/> ANO - subdodávka od jiného subjektu (uvedte název a sídlo):	
<hr/>			
<input type="checkbox"/> NE			
V případě odpovědi ANO uveďte údaje o přípravě k práci:			
Pracovní činnost, na kterou bude příprava k práci prováděna:			
<hr/>			
Vstupní předpoklady účastníka přípravy k práci			
Kvalifikační předpoklady (minimální stupeň vzdělání, popř. obor vzdělání):			
<hr/>			
Délka praxe, popř. obor praxe:			
<hr/>			
Zdravotní předpoklady:			
<hr/>			
Další předpoklady (např. psychická způsobilost, trestní bezúhonnost, dovednosti):			
<hr/>			
Adresa místa (míst) konání přípravy k práci (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):			
<hr/>			
Délka trvání přípravy k práci (uvedte počet kalendářních týdnů, popř. měsíců):			
<hr/>			
Rozsah přípravy k práci (v hodinách):			
Teoretická příprava:	Praktická příprava:	Ověření získaných znalostí a dovedností:	Celkem:
<hr/>	<hr/>	<hr/>	<hr/>
Způsob provedení přípravy k práci ³⁾ :			
<hr/>			
Další údaje ³⁾ :			
<hr/>			

Způsob ověření získaných znalostí a dovedností ⁴⁾ :			
Další údaje ⁴⁾ :			
Obsah přípravy k práci:			
Předmět (tematický celek):	Počet hodin:	Předmět (tematický celek):	Počet hodin:
Další informace uváděné právnickou nebo fyzickou osobou:			
2.3 Specializované rekvalifikační kurzy			
<input type="checkbox"/> ANO - vlastními zdroji.		<input type="checkbox"/> ANO - subdodávka od jiného rekvalifikačního zařízení (uvedte název a sídlo):	
<input type="checkbox"/> NE			
V případě odpovědi ANO uveďte údaje o specializovaných rekvalifikačních kurzech na samostatných tiskopisech „Nabídka zabezpečení rekvalifikace“ a „Kalkulace nákladů rekvalifikace“, které získáte na úřadech práce nebo na jejich www.stránkách.			
3. Zprostředkování zaměstnání			
<input type="checkbox"/> ANO - vlastními zdroji.		<input type="checkbox"/> ANO - subdodávka od jiného subjektu (uvedte název a sídlo):	
<input type="checkbox"/> NE			
V případě odpovědi ANO uveďte údaje o zprostředkování zaměstnání:			
Formy zprostředkování zaměstnání ⁷⁾ :			
Další informace ke zprostředkování zaměstnání (popis aktivit, profese, kvalifikační, popř. jiné požadavky na zaměstnance apod.):			
4. Udržení a změna zaměstnání a změna povolání⁸⁾			
<input type="checkbox"/> ANO - vlastními zdroji.		<input type="checkbox"/> ANO - subdodávka od jiného subjektu (uvedte název a sídlo):	
<input type="checkbox"/> NE			
V případě odpovědi ANO uveďte údaje o činnostech souvisejících s udržením a změnou zaměstnání a změnou povolání:			
Popis činností zaměřených na udržení a změnu zaměstnání nebo změnu povolání:			
Adresa místa konání (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):			
Délka trvání (uvedte počet kalendářních dnů, popř. týdnů, měsíců):			
Rozsah činností (v hodinách):			
Obsah a způsob provedení:			
Další informace uváděné právnickou nebo fyzickou osobou:			

5. Vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti⁹⁾

ANO – vlastními zdroji. ANO - subdodávka od jiného subjektu (uvedte název a sídlo):

NE

V případě odpovědi ANO uveďte údaje o vytváření vhodných podmínek:

Uveďte vytváření vhodných podmínek pro výkon konkrétní pracovní činnosti (profese):

Adresa místa výkonu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti (obec, část obce, ulice, číslo popisné, číslo orientační, PSČ):

Kvalifikační předpoklady pro výkon zaměstnání (minimální stupeň vzdělání, popř. obor vzdělání) :

Délka požadovaná praxe, popř. odborné praxe:

Zdravotní předpoklady:

Další informace uváděné právnickou nebo fyzickou osobou:

Kapacita pracovní rehabilitace

Maximální počet účastníků:

Minimální počet účastníků:

Náklady na jednoho účastníka (Kč):
(bez nákladů rekvalifikace – kalkulace se uvádí samostatně)

Další údaje (např. závislost výše nákladů na celkovém počtu účastníků, způsob snížení výše nákladů při nedokončení pracovní rehabilitace účastníkem apod.):

Návrh termínů zabezpečení pracovní rehabilitace:

K nabídce je nutné přiložit:

1. Kopii dokladu prokazující právní formu (např. živnostenský list, výpis z obchodního rejstříku nebo zřizovací listiny).
2. Kalkulaci nákladů spojených s prováděním pracovní rehabilitace (bez nákladů rekvalifikace).
3. Při nabídce Zprostředkování zaměstnání „Povolení ke zprostředkování zaměstnání“ vydané MPSV.

V

dne

podpis oprávněné osoby

Poznámky k odkazům:

- 1) **Vyplňte název** uvedený v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, jde-li o fyzickou osobu.
- 2) **Vyberte z následujících možností:**
Zaměření poradenské činnosti: Poradenství pro volbu povolání. Poradenství pro volbu rekvalifikace. Poradenství pro volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Poradenství pro volbu přípravy k práci. Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
Formy poradenství: Skupinové poradenství. Individuální poradenství. Pracovní diagnostika. Bilanční diagnostika. Ergodiagnostika. Poradenský program.
Charakteristika poradenských činností a formy poradenství – bliže viz § 21 a § 22 vyhlášky č. 518/2004 Sb..
- 3) **Vyberte z následujících možností:**
Denní docházka. Denní docházka dopoledne. Denní docházka odpoledne. Denní docházka dopoledne i odpoledne. Docházka v určených dnech v týdnu. Docházka v určených dnech v týdnu dopoledne. Docházka v určených dnech v týdnu odpoledne. Soustředění. Jiný způsob.
V řádku **Další údaje** uveďte časový rozvrh např. Denní docházka – zpravidla od 8:00 do 14:00 hod..
- 4) **Vyberte z následujících možností:**
K poradenské činnosti: Závěrečná zpráva. Individuální plán k pracovnímu uplatnění. Doporučení dalšího postupu. Jiné.
K přípravě k práci: Závěrečný pohovor. Závěrečný test. Závěrečná zkouška. Obhajoba závěrečné práce. Zhodnocení kvality výrobku. Zhodnocení kvality služby. Zhodnocení dosaženého výkonu (produktivity). Zhodnocení vývoje dovedností. Jiný způsob ověření.
V řádku **Další údaje** uveďte bližší údaje o ověření získaných znalostí a dovedností např. Závěrečná zkouška – ústní zkouška a praktická zkouška.
- 5) **Vyberte z následujících možností:**
Gymnázium. Střední odborná škola. Střední odborné učiliště. Konzervatoř. Vyšší odborná škola. Vysoká škola.
- 6) **Vyberte z následujících možností:**
Denní, Večerní, Dálková, Distanční. Kombinované.
- 7) **Vyberte z následujících možností:**
Vyhledávání zaměstnání pro fyzickou osobu. Zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. Poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.
(Činnost podle § 14 a § 58 a násl. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů - agentury práce).
- 8) K činnostem zaměřeným na udržení a změnu zaměstnání a změnu povolání patří např. individuální poradenství, účast na akcích v Job klubech, konzultace s psychologem, zapracování osoby se zdravotním postižením, doprava do zaměstnání s pomocí asistenta.
- 9) K činnostem směřujícím k vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti patří např. spolupráce s odborníkem (např. psychologem, sociálním pracovníkem, ergonomem, rehabilitačním pracovníkem) nebo spolupráce s jinou fyzickou osobou, jejíž účast je nezbytná pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Zuzana Makovcová

Obor: Management cestovního ruchu

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Zaměstnávání tělesně postižených osob v cestovním ruchu

Rok: 2014

Počet stran textu: 62

Celkový počet stran příloh: 22

Počet titulů českých použitých zdrojů: 15

Počet internetových zdrojů: 31

Vedoucí práce: Mgr. Martina Tothová