

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA  
V PRAZE  
PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA  
Katedra statistiky**



**Diplomová práce  
Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných skupin  
obyvatelstva  
na trhu práce v okrese Prostějov**

**Bc. Jitka Růžičková**

© 2017 ČZU v Praze

\*\*\*nascannované zadání s. 1\*\*\*

\*\*\*nascannované zadání s. 2\*\*\*

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce v okrese Prostějov vypracovala samostatně pod vedením doc. Ing. Marie Prášilové, CSc., a použila jen prameny, které uvádím v seznamu použitých zdrojů. Jsem si vědoma, že se zveřejněním diplomové práce souhlasím dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění, a to bez ohledu na výsledek její obhajoby.

V Prostějově dne.....

.....

Podpis autora

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. Ing. Marii Prášilové, CSc., za odborné vedení a cenné rady při zpracování diplomové práce.

# **Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných skupin obyvatelstva na trhu práce v okrese Prostějov**

## **Souhrn**

Diplomová práce analyzuje situaci při zaměstnávání rizikové skupiny osob se zdravotním postižením (OZP) v prostějovském okrese v letech 2012 až 2016. Hodnotí vývoj nezaměstnanosti OZP a účinnost aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání OZP. Situace v zaměstnávání těchto osob za výše uvedené období v prostějovském okrese bude zjišťována prostřednictvím dat Úřadu práce v Prostějově. K rozboru budou použity elementární charakteristiky časových řad pro upřesnění vývoje situace zaměstnanosti OZP. Vedle dat získaných na ÚP v Prostějově bylo provedeno dotazníkové šetření u skupiny anonymních tazatelů. Práce zahrnuje výsledky šetření a z nich vyplývající návrhy a doporučení a seznamuje zaměstnavatele s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a prohlubuje tak jejich zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## **Klíčová slova**

osoba zdravotně znevýhodněná, osoba se zdravotním postižením, trh práce, zaměstnanost, příspěvky z aktivní politiky zaměstnanosti, invalidita

# **Employing people physically disadvantaged groups the labor market in the district of Prostejov**

## **Summary**

This dissertation analyzes a group of people with disability (OZP) in Prostejov district from 2012 to 2016. It assesses development of unemployment OZP and it represents a tool of active employment politics when employing OZP. A current situation in employing these people in the Prostejov district in the specific time detects the Jobcentre in Prostejov. The elementary characteristic of time series has been used to analyze the exact current situation of employment OZP. Together with the data obtained from the Jobcentre it has been used a method of anonymous questionnaire survey. The work includes suggestions and recommendations how to inform employers about tools of active employment politics and acquaint employers with its rules which leads to enhance interest of companies in employing OZP.

## **Keywords**

and disabled person, person with disability, labor office, subsidy, labor market, invalidity

## OBSAH

<b>1</b>	<b>Úvod</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika</b> .....	<b>10</b>
2.1	Cíl práce .....	10
2.2	Metodika.....	10
<b>3</b>	<b>Literární rešerše</b> .....	<b>12</b>
3.1	Osoby se zdravotním postižením .....	13
3.1.1	Nezaměstnanost a zdraví.....	13
3.1.2	Klasifikace a typy zdravotního postižení .....	13
3.1.3	Socializace a sociální integrace lidí s postižením .....	17
3.2	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci zákona o zaměstnanosti .....	17
3.3	Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.....	20
3.3.1	Rekvalifikace.....	21
3.3.2	Veřejně prospěšné práce.....	22
3.3.3	Společensky účelné pracovní místo .....	23
3.4	Evropský sociální fond.....	23
3.5	Operační program Zaměstnanost.....	24
3.6	Projekty Evropského sociálního fondu.....	24
3.6.1	Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa .....	24
3.6.2	Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce.....	25
<b>4</b>	<b>Charakteristika okresu Prostějov z hlediska řešené problematiky</b> .....	<b>27</b>
4.1	SWOT analýza okresu Prostějov.....	28
4.2	Hlavní zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením v okrese Prostějov .....	29
4.3	Firmy poskytující OZP služby, kulturní a sportovní vyžití .....	30
4.4	Projekty pro OZP v Olomouckém kraji.....	31
<b>5</b>	<b>Analytická část</b> .....	<b>34</b>
5.1	Vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Prostějov .....	34
5.1.1	Míra nezaměstnanosti OZP .....	36
5.1.2	Stupeň omezení OZP.....	37

5.1.3	Věk uchazečů o zaměstnání OZP .....	38
5.1.4	Profese uchazečů o zaměstnání OZP .....	39
5.2	Aktivní politika Úřadu práce v Prostějově .....	40
5.2.1	Zapojení OZP do veřejně prospěšných prací na Prostějovsku .....	40
5.2.2	Využití společensky účelných pracovních míst pro OZP na Prostějovsku .....	41
5.3	Firmy zaměstnávající OZP v okrese Prostějov .....	42
5.4	Plnění povinného podílu OZP u zaměstnavatelů v okrese Prostějov .....	44
5.5	Analýza výsledků terénního průzkumu v období žádosti o příspěvek .....	46
5.5.1	Výsledky šetření u firem do 25 zaměstnanců .....	48
5.5.2	Výsledky šetření u firem nad 25 zaměstnanců .....	50
5.5.3	Shrnutí dosavadního šetření .....	52
5.6	Návrhy a doporučení .....	53
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>60</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>63</b>
<b>8</b>	<b>Seznam použitých symbolů a zkratek.....</b>	<b>66</b>
<b>9</b>	<b>Seznam obrázků .....</b>	<b>67</b>
<b>10</b>	<b>Seznam tabulek.....</b>	<b>68</b>
<b>11</b>	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>69</b>

## 1 Úvod

Uplatnit se na trhu práce je pro většinu z nás nedílnou součástí našeho života. Práce je nejen prostředek pro zajištění naší obživy a nezávislého života, ale stává se i prostředkem sloužícím k uspokojování našich dalších základních životních potřeb, jako jsou seberealizace a sebeuspokojení. Tato činnost nám umožňuje především převzetí dalších sociálních rolí, je dalším krokem v naší socializaci. Spokojenost v práci přispívá ke zvýšení kvality našeho života. Najít takovou práci však pro nikoho z nás není snadné. V životě se setkáváme s řadou překážek, které mohou souviset s vysokou nezaměstnaností, nedostatečnou praxí, vyšší vzdělání, přísnými kritérii pohovoru a s dalšími aspekty. Tuto situaci mají osoby se zdravotním postižením značně ztíženou o mnoho dalších faktorů vyplývajících přímo z jejich zdravotního postižení (např. zrakové, tělesné, mentální), ale i z různých překážek, které vznikají jako důsledek tohoto postižení, takže jejich uplatnění na trhu práce bývá často velmi problematické.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. definuje podmínky pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zdravotně postiženým zaměstnancem a způsob podpory zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. V § 75 a následujících uvedeného zákona jsou striktně vyjmenována kritéria a podmínky pro vymezení a zřízení chráněného pracovního místa a možnosti příspěvků pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech. Je důležité se zaměřovat na jeden z nejdůležitějších prostředků řešení problematiky zaměstnávání OZP, a to jsou hlavní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kam patří hlavně rekvalifikace, její podmínky, podpora a realizace. Za nástroj aktivní politiky zaměstnanosti lze považovat i veřejně prospěšné práce nebo zřizování společensky účelných pracovních míst a s tím související poskytování příspěvků na mzdové náklady zaměstnatelům. Cílem této politiky by mělo být v první řadě umožnit postiženým osobám žít plnohodnotný život.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je statistická analýza vývoje nezaměstnanosti v okrese Prostějov se zaměřením na osoby se zdravotním postižením za období let 2012–2016. Budou zkoumány důvody a příčiny dosavadního vývoje a analyzovány vybrané ukazatele v okrese Prostějov – struktura uchazečů o zaměstnání, délka evidence na ÚP osob se zdravotním postižením, počet nezaměstnaných OZP dle věku, počet nezaměstnaných OZP dle profese a údaje o využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti u OZP. V práci bude provedeno dotazníkové šetření u rizikových skupin a na základě výsledků analýzy budou stanoveny návrhy a doporučení pro okres Prostějov.

### 2.2 Metodika

Analýza byla prováděna z dat poskytnutých Úřadem práce v Prostějově za období let 2012–2016. Pro další srovnání časového období byly použity následující elementární charakteristiky časových řad:

- **1. diference** je přirozená charakteristika časových řad, umožní získat rychlou a orientační představu o sledovaném ukazateli, jedná se o roční přírůstky, případně roční úbytky:  $D = y_2 - y_1$
- **řetězový index** (s pohyblivým základem) srovnává vždy dvě za sebou jdoucí hodnoty časové řady:  $R1 = \frac{y_2}{y_1} * 100 \rightarrow R1 = \frac{y_3}{y_2} * 100$
- **bazický index** slouží pro porovnání časové řady a podrobnou analýzu vývojového trendu. V porovnání bude považováno za základní jedno období, které se bude porovnávat s veličinou v běžných obdobích sledování vývoje v delším časovém úseku. Po jeho vypočtení získáme číslo, které ukazuje, o kolik procent se hodnota ukazatele v daném období změnila proti období výchozímu:  $B1 = \frac{y_t}{y_0} * 100$ , kde  $y_0$  představuje první údaj časové řady a  $y_t$  je hodnota v běžném (následujícím) období

- **průměrný koeficient růstu** (průměrné tempo růstu):  $\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$

Ke konečnému řešení cíle diplomové práce bylo použito také dotazníkové šetření, které poskytlo doplňkové informace o potřebách a požadavcích zaměstnavatelů. [20]

V součinnosti se zaměstnanci Úřadu práce v Prostějově byl vyhotoven dotazník: „Dotazník pro zaměstnavatele“. Tento dotazník se zaměřuje na adaptaci osob se zdravotním postižením do zaměstnaneckého poměru. Dotazník obsahuje šest hlavních bodů: „1. Největší překážky v zaměstnávání OZP?, 2. Potřeby OZP., 3. Co by u Vás zvýšilo zaměstnanost OZP?, 4. Největší problémy při zaměstnávání OZP?, 5. Jak jste informován o následujících nástrojích APZ?, 6. Máte na ÚP odborného poradce, se kterým spolupracujete?“. Dále je doplněn skupinami podotázek.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 11 oslovených zaměstnavatelů. Odevzdáno a vyplněno bylo celkem sedm dotazníků. Zaměstnavatelé, kteří se sběru dat zúčastnili a dotazníky odevzdali, trvali na zachování anonymity.

### 3 Literární rešerše

Zdravotní postižení je někdy chápáno jako automatický předpoklad zařazení jeho nositele do oblasti sociální péče, charitativních a podobných aktivit. Postoj k tomuto jevu se u každého člověka liší v závislosti na výchově, prostředí, ve kterém vyrůstá, míře informovanosti i na jeho osobní zkušenosti. Osoba se zdravotním postižením je v obecném povědomí stále vnímána převážně paternalisticky, jako někdo, kdo potřebuje jen pomoc, vedení, péči a ochranu. Tyto vztahy se ve společnosti daří překonávat jen pomalu. Lze souhlasit s názorem, že osoba se zdravotním postižením obvykle ve zvýšené míře využívá systému sociální ochrany; pokud je však tento úhel pohledu jediný, zkresluje se tím celkový obraz o životě a možnostech lidí s postižením jako svéprávných osobností schopných aktivně utvářet svůj život. Kvalifikovaní pracovníci v sociálních profesích mají k dispozici dostatečnou řadu příběhů, situací a poznatků, jež jsou způsobilé zmíněný společensky převládající postoj modifikovat. [10]

Postižení jsou součástí každého lidského společenství. Z historického hlediska lze najít různé postoje k lidem se zdravotním postižením, které se v čase měnily a vyvíjely. Počátek lidské civilizace je typický svým negativním postojem, kdy se společnost svých postižených členů přímo zbavovala. Novověk byl obdobím vědeckého poznání, rozvoje medicíny, myšlenkových proudů, jejichž hlavním mottem bylo zkvalitnění života zdravotně postižených. Byly zakládány různé instituce, které měly poskytovat péči osobám se zdravotním znevýhodněním s cílem připravit je na běžný život.

Období totalitního režimu bylo charakteristické tím, že lidé s vážnými zdravotními postiženími byli cíleně segregováni, „odkládáni“ do ústavů. Tím byli odsouváni na okraj společnosti, kde byli opomíjeni a ignorováni. Zatímco v našich podmínkách se uplatňoval výše uvedený trend, ve vyspělých zemích se v témže období usilovně hledaly cesty k nejpřirozenějšímu zapojení těchto jedinců do běžného života.

Při pohledu na uvedené přístupy společnosti k jedincům se zdravotním postižením je možné konstatovat, že s každým dalším vývojovým stupněm lidské společnosti dochází i ke zlepšení jejich životních podmínek. Stále však tyto lidé tvoří na trhu práce obtížně uplatnitelnou skupinu s vysokou mírou nezaměstnanosti. [3]

## **3.1 Osoby se zdravotním postižením**

### **3.1.1 Nezaměstnanost a zdraví**

Zdraví představuje v kvalitě života lidí nejvyšší životní hodnotu, kterou si člověk uvědomí, až když ji ztratí. Zdraví je spojeno se zdrojem tělesné a duševní pohody a je předpokladem k získání a udržení zaměstnání. [9]

### **3.1.2 Klasifikace a typy zdravotního postižení**

Nejčastějšími příčinami zdravotních postižení je nehoda, dědičnost, nemoc, úraz, příčiny způsobené drogami, léky, alkoholem v prenatálním období [10]. V České republice se pro pojem postižení většinou používá slovního spojení zdravotní postižení, pro jednotlivce pak označení osoba se zdravotním postižením. Tato definice však není v různých zákonech jednotná.

Z hlediska zákona o sociálních službách se zdravotním postižením rozumí tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, které může činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje osoby se zdravotním postižením jako fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením) nebo v prvním či druhém stupni. Fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, se řadí mezi osoby se zdravotním postižením ještě po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Naopak osobami se zdravotním postižením nejsou fyzické osoby, které byly rozhodnutím úřadu práce uznány jako zdravotně znevýhodněné [15].

V oblasti zdravotního pojištění se v ČR pojem postižení definuje jako stav závažného a trvalého snížení funkční schopnosti vzniklého v důsledku úrazu, nemoci nebo vrozené vady.

Organizace spojených národů přijala Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením, která nespojuje zdravotní postižení pouze se zdravotní diagnózou. Za osoby se zdravotním postižením považuje osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální

nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.

Práva zdravotně postižených uznává i Listina základních práv EU. V článku 26 přiznává právo na opatření, cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a účast na životě společnosti.

### **Vliv tělesného postižení na pracovní možnosti u OZP**

Do této skupiny řadíme osoby s omezením pohybu, osoby s těžkým tělesným postižením, které by rády docházely do zaměstnání mezi zdravou populací, ale brání jim v tom omezená možnost pohybu vlastního těla. Mají větší či menší omezení v oblasti mobility a sebeobsluhy, potřebují využívat invalidní vozík, podpůrné aparáty nebo berle, což vede k často neřešitelným problémům při získání práce. Pro některé z nich je nutné upravit pracovní prostředí [16].

Úpravu pracovního prostředí mohou zaměstnavatelé realizovat za pomoci finančního příspěvku, o který lze žádat na příslušném úřadu práce. Tento příspěvek se nazývá „Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa“. Specifikace podmínek a možnosti využití příspěvku jsou uvedeny v § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé musí o finanční příspěvek požádat písemnou formou ještě před uzavřením pracovního poměru se zaměstnancem. [16]

Vhodné pracovní pozice a profese pro zaměstnance s tělesným postižením nabízejí např. obory ekonomické, učňovské, pedagogické, technické, viz příloha 1. [16]

Pracující s dlouhodobým onemocněním nebo zdravotním oslabením nepotřebují k výkonu své práce úpravu pracovního prostředí, jako je odstraňování architektonických bariér a používání zvláštních kompenzačních pomůcek. Jejich nemoc zahrnuje široké spektrum různých poruch a znevýhodnění. Zaměstnavatel by měl být informován o skutečnostech, které mohou zhoršit zdravotní stav zaměstnance, protože zařazení na nevhodnou práci může znamenat zhoršení zdravotního stavu a následné čerpání nemocenských dávek. Typy dlouhodobého onemocnění nebo zdravotních oslabení udává příloha č. 2. [16]

## **Vliv sluchového postižení na zaměstnávání OZP**

Zaměstnanci s různým stupněm sluchového postižení potřebují přizpůsobit pracoviště, jako je například možnost využívat signalizační kompenzační pomůcky. Osoby s těžkým a středně těžkým sluchovým postižením a osoby od narození neslyšící používají ke komunikaci mezi sebou různé komunikační systémy, např. znakový jazyk, znakovanou češtinu, prstovou abecedu.

Z věcného hlediska lze charakterizovat dva hlavní důvody, proč lidé se sluchovým postižením mají problémy s pracovním uplatněním. První je komunikační bariéra, která zabraňuje v komunikaci s potenciálními zaměstnavateli a také v komunikaci v rámci pracovního výkonu. Druhým důvodem je neschopnost přijímat, zpracovávat a vyjadřovat obsahy sdílených informací mluvenou řečí a jazykem. [16]

Pracovní pozice a vhodné profese pro zaměstnance se sluchovým postižením jsou uvedeny v příloze č. 3. [16]

## **Vliv zrakového postižení na zaměstnávání OZP**

Skupinu osob se zrakovým postižením tvoří lidé lehce slabozrací, těžce slabozrací a lidé úplně nevidomí, kteří jsou plně invalidní. Pro tuto skupinu je typický handicap procesu vidění, tj. při čtení, psaní a při orientaci v prostoru. Osoby s lehkým zrakovým postižením využívají ke své práci zrak, jehož oslabenou funkci podporují různými zvětšovacími pomůckami (ruční lupy, digitální lupy).

Osoby s těžkým zrakovým postižením kompenzují svůj zrakový handicap obzvláště sluchem a hmatem. Pro tento způsob výkonu práce potřebují využívat zvláštní kompenzační pomůcky – softwary s hlasovým výstupem, braillový řádek (hmatový výstup) s bodovým písmem. Zaměstnavatelé mohou zakoupit speciální kompenzační pomůcky z finančního příspěvku, který poskytuje příslušný úřad práce na základě žádosti zaměstnavatele na vytvoření chráněného pracovního místa.

Vhodné pracovní pozice a profese pro zaměstnance se zrakovým postižením jsou uvedeny v příloze č. 4. [16]

### **Vliv mentálního postižení na zaměstnávání OZP**

Zaměstnávání osob s různým stupněm mentálního postižení (mentální retardací) je náročné hlavně v personálním zajištění. Potřebují dohled při zapracování i vedení při pracovním výkonu. Je třeba, aby vedoucí a spolupracovníci byli dobře informováni o specifčnosti mentálního postižení.

Mezi psychická onemocnění patří poruchy osobnosti, poruchy nálad a neurotické poruchy. Jedinec má problémy v komunikaci, projevech chování, sociálních vztazích, nikoliv s intelektem. Osoby s psychickými poruchami mohou vykonávat jakoukoliv profesi, na kterou mají nadání, nebo se uplatňují ve vystudované profesi.

### **Vliv záchvatových stavů na zaměstnávání OZP**

Pro zaměstnance s epilepsiemi (množné číslo – skupina neurologických onemocnění projevujících se záchvaty, které se opakují) je podstatné pracovat v rámci pravidelného časového režimu, nemohou pracovat na směnný provoz. Vzhledem k prevenci případného úrazu při záchvatech je důležitá informovanost nejbližších spolupracovníků. Zaměstnavatelé mívají obavy přijmout do zaměstnání tyto osoby, protože je u nich předpoklad pracovního úrazu.

Epileptici nemohou pracovat na pozici, kde je vyžadován řidičský průkaz. Nejsou pro ně vhodné ani mechanické práce, které zvyšují riziko vzniku záchvatu, protože mozek není dostatečně zaměstnán.

Pro tyto osoby jsou vhodné profese v administrativě, školství, oborech s ekonomickým zaměřením, oborech orientovaných na práci s výpočetní technikou atd. [16]

### **3.1.3 Socializace a sociální integrace lidí s postižením**

Sociální integrace označuje proces rovnoprávného společenského začleňování specifických skupin (starší občané, lidé se zdravotním postižením, národnostní skupiny) do vzdělávacích pracovních procesů a do života společnosti. Rozlišujeme čtyři základní stupně socializačního procesu:

- integrace,
- adaptace,
- utilita,
- inferiorita.

Všechny čtyři uvedené socializační stupně lze považovat za rámcové, v mnoha ohledech nenaplňující moderní trendy v podpoře osob s postižením, neboť stupně postižení nelze posuzovat podle tabulkových hledisek. Vždy záleží na okolnostech, rodině, osobnostních předpokladech jedince i včasnosti, fundovanosti a adekvátnosti poskytnuté pomoci. Jednotlivé socializační procesy jsou popsány v příloze č. 5. [14].

## **3.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci zákona o zaměstnanosti**

Osoby se zdravotním postižením mají kvůli svému zdravotnímu stavu určitá omezení především při možném výběru pracovní profese, pracovní pozice a pracovního prostředí. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zdravotním oslabením a dlouhodobým onemocněním je problematické jak pro ně samotné, tak i pro zaměstnavatele. Zákony České republiky obsahují právní ustanovení, která upravují vztahy a způsob jednání vůči osobám se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti. Taková právní ustanovení jsou součástí zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Cílem některých právních ustanovení je zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří budou osoby se zdravotním postižením zaměstnávat [5].

## **Osoby se zdravotním postižením z hlediska zákona o zaměstnanosti**

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v § 67 odst. 1) až 3) je specifikováno, kdo je považován za osoby se zdravotním postižením. Jsou to fyzické osoby, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, a dále osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidní ve třetím stupni (dále jen osoby s těžším zdravotním postižením) nebo v prvním nebo druhém stupni. [5]

Za osobu se zdravotním postižením je považována také osoba zdravotně znevýhodněná. Jedná se o osobu, která je sice schopna vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat je podstatně omezena z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Osobou zdravotně znevýhodněnou však současně nemůže být osoba invalidní. [5]

## **Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem se zdravotním postižením a zaměstnavatelem**

Otevřený trh práce je místem, kde se setkáváme s poptávkou a nabídkou. Existují firmy a podnikatelé, kteří si zaměstnance vybírají, přesto je trh v dnešní době specifický a fungují zde tržní principy. Osoby se zdravotním postižením mají častěji než osoby zdravé sníženou produktivitu práce z důvodu zdravotního omezení, Jejich snížená schopnost pracovat vyžaduje určité ohledy ze strany zaměstnavatele, kteří tak dávají přednost uchazečům o zaměstnání bez zdravotního omezení. [11]

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravuje zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další související právní předpisy.

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci se zdravotním postižením a zaměstnavateli měly při účinnosti zákona č. 65/1965 Sb. určitá specifická právní ustanovení. Současně platným právním předpisem je od 1. ledna 2007 zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Jednotným způsobem upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci se zdravotním postižením a ostatními zaměstnanci.

## **Podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením**

V případě, že se zaměstnavatel rozhodne pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, může mu příslušný úřad práce uhradit náklady na činnost spojenou se zaměstnáváním těchto osob. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu. [4]

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením může povznést prestiž firmy. Sociální či společenská odpovědnost firem se stává vizitkou vyspělosti podniku. Tato forma společensky odpovědného chování je velmi oceňována a koncept sociální odpovědnosti tak přispívá k popularitě firmy, produktu nebo značky a zlepšuje celkový dojem firmy na veřejnosti. Lidé už nevnímají podniky pouze jako producenty výrobků a služeb, jejichž cílem je pouze maximalizace zisku. Jestliže má být firma v dnešním světě dlouhodobě a trvale úspěšná, měla by naplnit očekávání svého okolí, zejména chovat se sociálně odpovědně.[6]

Zákon o zaměstnanosti, obsahuje právní ustanovení, která zaručují finanční podporu zaměstnavatelům, zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením. Zákonná ustanovení lze uplatnit pouze v rámci OZP, nikoliv pro skupiny občanů, kteří jsou jiným způsobem znevýhodněni při hledání pracovních příležitostí, jako jsou např. absolventi škol nebo uchazeči o práci v předdůchodovém věku. [5]

## **Chráněné pracovní místo**

Zaměstnavatel může v rámci svého pracoviště vymežit nebo zřídit chráněná pracovní místa (CHPM). Tato místa jsou určena výhradně pro osoby s tělesným zdravotním postižením (ZTP), osoby se zdravotním postižením (OZP) a osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ). Podmínky pro vytvoření a provozování chráněného pracovního místa upravuje § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a § 6, § 7 a § 8 prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. CHPM je možné po splnění doby obsazenosti znovu vymežit. Přehled podmínek je uveden v příloze č. 6. [5]

## **Práva a povinnosti zaměstnavatelů a úřadů práce**

Zprostředkování práce prostřednictvím úřadů práce zahrnuje vyhledání vhodného zaměstnání pro danou fyzickou osobu ucházející se o práci a informační a poradenskou činnost v oblasti pracovních příležitostí. [12]

Osoby se zdravotním postižením obtížně hledají vhodné pracovní uplatnění. Proto je potřeba systémové součinnosti mezi zaměstnavateli a státními institucemi. Vhodnými strategiemi a koncepcemi v oblasti zaměstnávání se zabývá MPSV ČR a úřady práce. Spolupráci úřadu práce se zaměstnavatelem a povinnosti zaměstnavatele definuje § 79 a § 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (viz příloha č. 7 a příloha č. 8). [16]

## **Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ukládá v § 81 povinnost zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Povinný podíl těchto osob činí na celkovém počtu zaměstnanců 4 %. [16] V § 81 jsou uvedeny i další způsoby plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, viz příloha č. 9. [5]

## **Souběh pracovního poměru a invalidního důchodu**

Osoby, kterým byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu I., II. nebo III. stupně, mohou využívat svého zbytkového pracovního potenciálu k obstarávání finančních zdrojů výdělečnou činností.

Zákony nespecifikují limity výdělečné činnosti, neobsahují žádná ustanovení, která by regulovala, omezovala nebo specifikovala možnost výdělečné činnosti co do výše pracovního úvazku nebo finančního výdělku. [16]

## **3.3 Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**

Integrace je definována jako oboustranný psychosociální proces sbližování menšiny znevýhodněných a většiny nepostížených. Jde o začlenění OZP do většinové společnosti a jejího každodenního života. [8]

Pro účely pracovní integrace je zdravotní postižení jedince hodnoceno z hlediska dopadu na jeho pracovní život. Je bráno především jako omezení vykonávat pracovní činnost a účastnit se pracovního života v důsledku zdravotního stavu. [7]

### **3.3.1 Rekvalifikace**

Jedním ze způsobů zařazení uchazečů o zaměstnání se změněnou pracovní schopností do pracovního procesu je jejich rekvalifikace, viz příloha 10. [2,17]

Úřad práce hradí náklady rekvalifikace za uchazeče o zaměstnání, pokud je na rekvalifikaci doporučí a uzavře s nimi ještě před zahájením rekvalifikačního kurzu písemnou dohodu o rekvalifikaci. V dohodě o rekvalifikaci je uchazeči stanovena povinnost uhradit plně náklady rekvalifikace, pokud bez vážných důvodů nedokončí kurz.[17]

Nárok na podporu při rekvalifikaci má uchazeč o zaměstnání, který se zúčastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou úřadu práce, a to ke dni, k němuž má být podpora při rekvalifikaci přiznána, pokud není poživatelem starobního důchodu. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. [17]

Krajské pobočky úřadu práce zabezpečují rekvalifikaci na základě písemně uzavřené dohody o provedení rekvalifikace s rekvalifikačním zařízením (soukromé vzdělávací zařízení). Rekvalifikace se provádí v rámci dalšího profesního vzdělávání, tj. mimo počáteční vzdělávání.

Propojení rekvalifikací s Národní soustavou kvalifikací umožňuje účastníkům rekvalifikačních kurzů získat profesní kvalifikaci, ale také úplnou profesní kvalifikaci. Získá-li účastník rekvalifikace osvědčení o všech požadovaných profesních kvalifikacích, bude moci na příslušné škole nebo učilišti složit zkoušku předepsanou pro příslušný obor vzdělání (tzn. závěrečnou „učňovskou“ nebo maturitní zkoušku) a získat certifikát o dosažení odpovídajícího stupně vzdělání. [17] Výběru zájemců o účast v rekvalifikaci předchází profesně-poradenský pohovor, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště úřadu práce. Dle ustanovení § 109a zákona o zaměstnanosti si může uchazeč o zaměstnání zabezpečit rekvalifikaci sám. Úřad práce může hradit cenu rekvalifikace

pouze za dobu, po kterou je zájemce o zvolenou rekvalifikaci veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Pokud zájemce o zvolenou rekvalifikaci odmítne bez vážných důvodů nastoupit do zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, bude muset opět cenu rekvalifikace úřadu práce uhradit. [17]

Zaměstnavatelům, kteří provádějí rekvalifikaci v zájmu dalšího pracovního uplatnění svých zaměstnanců, mohou být na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce plně nebo částečně hrazeny náklady, které jsou spojené s touto činností (§ 110 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). [17]

### **3.3.2 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšnými pracemi (VPP) si nezaměstnaní mohou přilepšit. Za VPP dostávají mzdu. Výkon VPP zabraňuje jejich sociální izolaci. Většinou je zaměstnávají obce, pro které jsou nezaměstnaní užitečnou pracovní silou především při udržování čistoty a pořádku.

VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituci. Cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umístitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít stálou práci. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) prostřednictvím úřadů práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) na tyto pracovní příležitosti poskytuje příspěvky. Tím se snižuje nezaměstnanost a zvyšují se šance najít nové uplatnění na trhu práce. [18]

Úřady práce poskytují na základě dohody zaměstnavatelům mzdové příspěvky. Jejich výše může dosáhnout skutečných mzdových nákladů na zaměstnance pracující v rámci VPP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ve výši 34 % z vyměřovacího základu zaměstnanců. Zaměstnavatelé se v dohodě zavazují, že pracovní místa vytvořená v rámci VPP budou obsazovat výhradně uchazeči o zaměstnání, které jim doporučí úřady práce. [18]

### **3.3.3 Společensky účelné pracovní místo**

Společensky účelným pracovním místem (SÚPM) se rozumí pracovní místo, které zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, jimž nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelné pracovní místo je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.[5]

Příspěvky jsou stanoveny na úhradu vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců na vyhrazených SÚPM včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnanců v celkové výši 34 %. [13]

## **3.4 Evropský sociální fond**

Evropský sociální fond (ESF) je jedním ze tří základních fondů Evropské unie. Klíčovým nástrojem ESF je realizace strategie zaměstnanosti v rámci Evropské unie.

Hlavním posláním tohoto fondu je snižování nezaměstnanosti v součinnosti s podporou sociálního začleňování nezaměstnaných osob a zajišťování rovných příležitostí na trhu práce a lidských zdrojů. Mezi základní cíle Evropského sociálního fondu patří především:

- Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce.
- Rovné příležitosti pro získání zaměstnání.
- Sociální začleňování nezaměstnaných a problematických skupin.
- Celoživotní vzdělávání.
- Rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly.
- Boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.

### **3.5 Operační program Zaměstnanost**

Operační program Zaměstnanost vymezuje základní priority pro podporu zaměstnanosti a sociálního začleňování pomocí veřejné správy z Evropského sociálního fondu v období 2014-2020. Řídícím orgánem Operačního programu Zaměstnanost je na základě usnesení vlády č. 867 ze dne 28. listopadu 2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Operační program vymezuje pět základních prioritních os, které řeší problematiku podpory zaměstnanosti:

- 1) Podpora nezaměstnanosti a adaptability pracovní síly.
- 2) Sociální začleňování a boj s chudobou.
- 3) Sociální inovace a mezinárodní spolupráce.
- 4) Efektivní veřejná správa.
- 5) Technická podpora.

### **3.6 Projekty Evropského sociálního fondu**

Jedná se o aktuální projekty, které běží v rámci celé České republiky v součinnosti s Evropskou unií. Tyto projekty jsou určeny pro široký segment nezaměstnaných, včetně osob se zdravotním postižením.

Prioritním cílem těchto projektů je zařadit nezaměstnané do pracovního procesu a zajistit tak jejich začlenění do společnosti. Níže uvedené podkapitoly rámcově představují jednotlivé projekty. [19]

#### **3.6.1 Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa**

Běh projektu do 30. 6. 2018, zaměřuje se na podporu nezaměstnaných s velmi malou nebo žádnou pracovní zkušeností. Společensky účelné pracovní místo vzniká dohodou mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem, kterému je poskytnut příspěvek na nového zaměstnance po dobu dvanácti měsíců. Tento nástroj patří k nejúčinnějším

nástrojům zaměřených na řešení problému nezaměstnanosti. Je určen pro osoby:

- s věkovou hranicí nad padesát let a se zdravotním omezením,
- mladé do třiceti let s minimální praxí,
- déle než pět měsíců na úřadu práce,
- u nichž existuje riziko sociálního vyloučení.

### **3.6.2 Nové pracovní příležitosti – veřejně prospěšné práce**

Běh projektu je platný do 30. 6. 2018 a řeší dlouhodobou nezaměstnanost u osob s nízkou kvalifikací. Veřejně prospěšné práce jsou zaměřeny především na úklid a údržbu veřejných prostor a budov, zajištění pomoci charitě, případně pomoci při různých společenských akcích, jako jsou sportovní a kulturní aktivity a ochrana přírody. Úřad práce může takto poskytnout nezaměstnanému na základě dohody příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů ve výši až 24.000 Kč měsíčně po dobu nejdéle dvacetičtyř měsíců po sobě jdoucích. Cílem této aktivity je obnovit či získat pracovní návyky. Projekt je určen pro osoby:

- s věkovou hranicí nad padesát let a se zdravotním omezením,
- mladé do třiceti let s minimální praxí,
- déle než pět měsíců na úřadu práce,
- u nichž je problém zajistit si trvalé pracovní uplatnění.

Celorepublikových projektů včetně dvou výše uvedených je celkem osm. Jen některé z nich řeší problematiku začlenění osob se zdravotním postižením do těchto programů kvůli jejich zdravotnímu omezení. Jedním z nejdůležitějších je projekt:

➤ **Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP).**

Je určen pro osoby se zdravotním postižením, nikoliv na pozici případných zaměstnanců tohoto projektu. Cílem projektu je právě osobám se zdravotním postižením zajistit nové pracovní místo v součinnosti Úřadu práce a zaměstnavatelů. [20]

#### 4 Charakteristika okresu Prostějov z hlediska řešené problematiky

Správní obvod Prostějov leží v samotném srdci Moravy. Rozprostírá se na jihozápadě Olomouckého kraje, na východě sousedí s okresem Přerov a na severu s okresem Olomouc. Na jihu má společnou hranici s okresem Kroměříž ze Zlínského kraje a okresem Vyškov z Jihomoravského kraje. Na západě hraničí s okresy Blansko z Jihomoravského kraje a Svitavy z Pardubického kraje.

Rozlohou 770 km<sup>2</sup> se řadí na čtvrté místo mezi pěti okresy Olomouckého kraje (Jeseník, Olomouc, Přerov, Prostějov a Šumperk). Na celkové ploše Olomouckého kraje se okres Prostějov podílí 15 %. Z celkové rozlohy zaujímá zemědělská půda 71,4 %, podíl orné půdy na celkové rozloze je 62,8 % (orná půda se podílí na zemědělské půdě 87,9 %). Významnou část výměry kraje tvoří lesní půda (téměř 20 %).

**Obrázek 1: Správní celek Prostějov**



Zdroj: mapy.cz

## 4.1 SWOT analýza okresu Prostějov

Tabulka č. 1: SWOT analýza

<b>SILNÉ STRÁNKY</b>	<b>SLABÉ STRÁNKY</b>
Vysoce sjednocený regionální útvar	Omezená dopravní obslužnost
Poměrně kvalitní vybavenost škol	Napojení na rychlostní komunikaci jen v jižní části
Dostatečná síť zdravotnických zařízení	Převažující zaměstnanost v oborech s nižším mzdovým oceněním
Široká základna pro zvyšování kvalifikace, síť škol	Vysoká míra vyjížděky obyvatel do zaměstnání
<b>PŘÍLEŽITOSTI</b>	<b>HROZBY</b>
Renomované sportovní akce	Špatný technický stav komunikací
Možnost čerpání z fondů EU	Malá proporcionalita ekonomiky
Výhodná poloha a členitost regionu	Úbytek obyvatel
Přítomnost zahraničních investorů	Vysoký počet uchazečů na jedno pracovní místo

Zdroj: vlastní zpracování

Výše uvedená analýza umožnila pohled na všechny klíčové oblasti okresu Prostějov. Podle vlivu na strategické cíle se může nastavit proces zlepšování dle priorit a nastartovat cesta ke zlepšování a efektivitě. Jedním z nejcennějších výstupů analýzy je zaměřit se na dosažení cílů.

## 4.2 Hlavní zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením v okrese Prostějov

Nejvíce pracovních příležitostí osobám se zdravotním postižením v prostějovském okrese nabízejí firmy, které se zabývají zajišťováním ostrahy osob a majetku. Mezi největší patří:

- SIDA s.r.o. se sídlem Krapkova 3421/28, Prostějov.
- B. S. – KINGS s.r.o., Floriána Nováka 5267/3, Prostějov.
- Robin Doležel - Valhalla Group, Dolní 3780/28, Prostějov.
- Ladislav Piliš, Emila Králíka 4362, Prostějov.
- Antonín Hrbáček, Sídliště Svobody 3507, Prostějov.
- AGUSTA s.r.o., Plumlov 165;
- SBIS s.r.o., Masarykova 597, Němčice nad Hanou.

Výše uvedené firmy zaměstnávají osoby se zdravotním postižením v oborech:

- vrátný,
- uklízeč,
- administrativní pracovník,
- prodavač,
- skladník.

Pracovní místa v oboru **administrativní pracovník** zajišťují například:

- Aldekon.cz s.r.o., Lešany u Prostějova 52.
- Simpa spol. s r.o., Šípková 266/2, Domamyslice.
- SKŘIVÁNEK Pro s.r.o., Sádky 4, Prostějov.
- Účetní firma Piňos, Daliborka 3008/5, Prostějov.

Pracovní místa v oboru **prodavač a skladník** pro okres Prostějov zajišťují například zaměstnavatelé:

- Pekařství M a M, s.r.o., Žitná 153/22, Prostějov – Domamyslice.
- D-IP Olomouc s.r.o., Konečná 452/23, Držovice.
- Daniel Onderek, Dukelská brána 25/7, Prostějov.

### **4.3 Firmy poskytující OZP služby, kulturní a sportovní vyžití**

#### **Sociální a zdravotní služby**

Charita Prostějov v Domově Daliborka poskytuje osobám se zdravotním postižením odbornou zdravotní péči v době, kdy není možné o ně pečovat v jejich domácím prostředí. Tím umožní pečujícím osobám nezbytný odpočinek od náročné péče o své blízké a poskytne jim čas a prostor pro vyřízení osobních záležitostí. Charita Prostějov sídlí na Martinákově ul. 3104/9 Prostějov.

Centrum sociálních služeb Lidická 3306/86, Prostějov podobně jako v předchozím případě nabízí pečovatelské služby rodinným příslušníkům, kteří v plném rozsahu zajišťují péči a podporu osobě blízké se zdravotním postižením v době, kdy potřebují dočasně tuto péči zajistit jiným způsobem. Cílovou skupinou obou institucí jsou osoby se sníženou soběstačností z důvodu zdravotního postižení. Ke službám patří i ubytování, praní ložního i osobního prádla, celodenní stravování, pomoc při oblékání, přesun na invalidní vozík, pomoc při prostorové orientaci a samostatném pohybu, pomoc při uplatňování práv při obstarávání osobních záležitostí OZP. Samozřejmostí je každodenní osobní hygiena.

Svaz tělesně postižených, Kostelecká 4165/17, Prostějov. Tento spolek sdružuje osoby se zdravotním postižením, zejména tělesným, hájí jejich potřeby a zájmy, nabízí odborné sociální poradenství. Zajišťuje rekondiční pobyty pro takto postižené, plavání, cvičení. Jako jeden z mála nabízí půjčovnu kompenzačních pomůcek, kurzy, hledání zaměstnání, zájmové aktivity a rekondiční pobyty.

### **Sportovní a kulturní akce**

Občanské sdružení Pomocná ruka pořádá každoročně jednodenní sportovně zábavné akce pro handicapované děti s názvem „Sobotní odpoledne Pata a Mata“. Tento projekt je zaměřen na integraci zdravotně handicapovaných dětí a mládeže z asociace Radost Prostějov s handicapovanými dětmi z Dětského domova Plumlov v oblasti rozvoje a prohlubování dovedností jak tělesných, tak duševních, na překonávání bariér a začlenění do kolektivu. Akce probíhají ve sportovní hale Základní školy Jana Železného, sídliště Svobody v Prostějově, a každý rok se jich účastní přes 80 dětí se svými doprovody.

## **4.4 Projekty pro OZP v Olomouckém kraji**

Projekty jsou řešeny za podpory Evropského sociálního fondu a Operačního programu Zaměstnanost.

Jejich cílem je začlenit osoby se zdravotním postižením do běžného života a vyhnout se tak jejich postavení mimo společnost, ať už v důsledku jejich handicapu, nebo nedostatku financí, které úzce souvisí s nezaměstnaností. Nezaměstnaný člověk podléhá depresím a ztrácí pracovní návyky a kontakty se svým okolím, což vede k jeho izolaci. Toto vše je mnohem těžší, když jedním z důvodů nezaměstnanosti je zdravotní omezení. Proto je třeba těmto lidem pomoci. Vzniklé projekty, nabízí pomocnou ruku právě osobám se zdravotním postižením a umožňují jim tak žít rovnocenný život.

### **Mámo, táto neseďte doma!**

Projekt je platný do 28. 2. 2019 a řeší zvýšení zaměstnanosti cílové skupiny pomocí realizace jednotlivých aktivit s ohledem na individuální potřeby nezaměstnaného. Cílem projektu je zajistit dlouhodobé a stabilní zaměstnání, které umožní znovu získat ztracené sebevědomí. Projekt je určen především handicapovaným a dále řeší:

- vzdělání,
- péči o dítě do 15 let,
- minimální, nebo žádnou praxi,

- dlouhodobou nezaměstnanost.

Účastník projektu absolvuje:

- nábor účastníka (realizace na pracovištích Olomouckého kraje),
- individuální poradenství (řeší konkrétní situace účastníka),
- vstupní modul (seznámení s projektem),
- skupinové poradenství (získání motivace účastníka),
- odborná výuka (rekvalifikace),
- společensky účelné pracovní místo,
- doprovodná opatření (úhrady a příspěvky na jízdné, příspěvek na dítě, potvrzení zdravotní způsobilosti, kadeřník) [21].

### **Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji**

Projekt je platný do 31. 1. 2020 a je určen minimálně pro 200 účastníků. Řeší individuální přístup k osobám se zdravotním postižením. Cílem je zvýšení jejich zaměstnanosti a uplatnění na trhu práce. Účastníci si sami mohou zvolit rekvalifikační kurzy s ohledem na jejich zdravotní postižení a na poptávku zaměstnavatelů. Cílem také je představit schopnosti jednotlivých osob i přes jejich postižení a zbavit tak předsudků jak zaměstnavatele, tak celou společnost.

Účastník projektu absolvuje:

- výběr účastníků projektu (kritériem je OZP v dlouhodobé evidenci na úřadu práce),
- vstupní modul (seznámení účastníka s projektem),
- analýza potřeb (pohovor, výběr jednotlivých aktivit projektu – individuální plán),
- skupinové poradenství (informace o pracovních pohovorech),
- individuální poradenství (konzultace při hledání zaměstnání s odborným poradcem),

- pracovní diagnostika (ověření předpokladu k pracovnímu uplatnění silné/slabé stránky),
- ergodiagnostika (vyšetření pracovního potenciálu účastníka),
- odborná výuka (rekvalifikace),
- práce na zkoušku (příprava účastníka na zaměstnání na společensky účelné pracovní místo),
- společensky účelné pracovní místo (min. 40 míst u zaměstnavatelů, kterým bude poskytován po dobu jednoho roku finanční příspěvek),
- doprovodná opatření (úhrady a příspěvky na cestovné, tlumočnicka do znakové řeči, asistenta, studijní materiály, kadeřnické a kosmetické služby, ošatné) [22].

## 5 Analytická část

### 5.1 Vývoj celkového počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Prostějov

V okrese Prostějov zaznamenala míra nezaměstnanosti v lednu 2012 meziroční nárůst o 0,5 procentního bodu. Celkový počet uchazečů o zaměstnání byl 6 223 osob. Další přehled vývoje počtu uchazečů o zaměstnání v okrese Prostějov v letech 2012 až 2016 znázorňuje příloha č. 12. Pro výpočty byla použita 1. absolutní diference, bazický a řetězový index. Zánik textilního podniku OP Prostějov v roce 2012 měl za následek nárůst počtu nezaměstnaných. Následně se situace v zaměstnanosti lepší zásluhou výrobních podniků Mubea Stabilizer Bar Systems s.r.o. a MAIER CZ, s.r.o. Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením nebyl ve zmiňovaných letech již tak kolísavý, během posledních čtyř let měl klesající tendenci. Nejvyšší míra nezaměstnanosti OZP byla vykázána v roce 2012, necelé 1 % z celkové populace okresu Prostějov, což činilo 760 osob, o rok později tato hodnota klesá na 0,93 %, tj. na 748 osob. Skutečnost, že oba výše uvedené výrobní podniky zvyšovaly počet zaměstnanců, ovlivnila v roce 2014 i nezaměstnanost v řadách OZP, která se snižuje na 0,85 %, tedy na 678 osob. Tato hodnota není konečná, požadavek na volná pracovní místa zahrnoval i OZP, proto v roce 2015 klesá na hranici 0,83 %, tj. na 668 osob, a v roce 2016 znovu klesá, a to na hodnotu 0,81%, tj. na 648 osob.

**Tabulka č. 2: Celkový počet uchazečů o zaměstnání v letech 2012-2016**

<b>Počet nezaměstnaných osob</b>		
<b>Rok</b>	<b>Celkem</b>	<b>OZP (%)</b>
<b>2012</b>	6223	12,21
<b>2013</b>	6455	11,59
<b>2014</b>	5508	12,34
<b>2015</b>	4056	16,47
<b>2016</b>	3862	16,78
<b>Průměr</b>	<b>5220,8</b>	

Zdroj: ÚP Prostějov

Celkový počet nezaměstnaných v roce 2012 činil 6.223 osob, v následujícím roce se tento počet zvyšuje na 6.455 nezaměstnaných. Údaje jsou uvedeny v tabulce č. 2. Tato situace byla v okrese Prostějov zapříčiněna zánikem textilního podniku OP Prostějov v roce 2012. Od roku 2014 se situace zlepšuje zásluhou výrobních podniků Mubea Stabilizer Bar Systems, s. r. o., a MAIER CZ, s. r. o, které rozšiřovaly výrobu a zvyšovaly počty zaměstnanců. Míra nezaměstnanosti OZP, která v roce 2012 vykazovala 12,21% z celkového počtu nezaměstnaných v okrese Prostějov a o rok později klesla na 11,59%, však zaznamenává od roku 2014 rostoucí tendenci a v poslením sledovaném roce se dostává až na 16,78%. Skutečnost, že oba výše uvedené výrobní podniky zvyšovaly počty zaměstnanců, neovlivnila zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Textilní podnik OP Prostějov se velkou měrou podílel na zaměstnávání OZP, které si nenašly v nově vzniklých firmách pracovní uplatnění.

Zdravý člověk si ve většině případů novou práci najde, ale lidé se zdravotním postižením mají v této oblasti mnohem větší problémy a spousta firem má vůči nim předsudky. Ještě chvíli bude trvat, než se situace stane uspokojivou i přes snahy projektů ESF a OPZ.

### 5.1.1 Míra nezaměstnanosti OZP

Uchazeči o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením ve všech stupních omezení jsou velmi rizikovou skupinou v hledání budoucího zaměstnání. Je to způsobeno především předsudky zaměstnavatelů k těmto uchazečům a také složitou situací na trhu práce. Prioritu při pohovoru má uchazeč bez handicapu, a i těchto uchazečů na jedno místo je celá řada.

Tabulka č. 3 představuje průměrnou míru nezaměstnanosti OZP na úřadu práce v jednotlivých letech.

**Tabulka č. 3: Průměrná míra nezaměstnanosti OZP v letech 2012-2016 (%)**

<b>Rok</b>	<b>3 měsíce</b>	<b>3-6 měsíce</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>12-24 měsíců</b>	<b>nad 24 měsíců</b>
<b>2012</b>	76	76	114	98,8	395,2
<b>2013</b>	59,84	67,32	119,68	119,68	381,48
<b>2014</b>	67,8	54,24	94,92	81,36	379,68
<b>2015</b>	73,48	66,8	100,2	80,16	347,36
<b>2016</b>	73,52	79,1	100,1	82,22	356,2
<b><math>\bar{k}</math></b>	0,989	1,01	0,968	0,947	0,974

Zdroj: ÚP Prostějov

Více než polovina z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v tzv. rizikové skupině OZP je evidována na pracovním úřadu bez zařazení do pracovního poměru déle než dva roky. Je to více než 340 osob, které jsou v evidenci ÚP, a jejich počet narůstá. Jen průměrně 73 těchto osob si s pomocí pracovního úřadu a díky své aktivitě nachází zaměstnání do tří měsíců od registrace v evidenci ÚP. Například v roce 2016 si práci do šesti měsíců našlo průměrně 79,1 žadatelů. Jednalo se o osoby s menším handicapem, které jsou méně omezeny pro výkon svého povolání.

### 5.1.2 Stupeň omezení OZP

Osobou se zdravotním postižením je fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím, druhém nebo prvním stupni nebo zdravotně znevýhodněnou.

**Tabulka č. 4: Průměrný počet osob se zdravotním postižením podle stupňů a osob se zdravotním znevýhodněním v okrese Prostějov v letech 2012-2016**

Rok	OZP I. stupeň	OZP II. stupeň	OZP III. stupeň	OZZ
2012	463,6	106,4	0	190
2013	456,28	89,76	7,48	194,48
2014	447,48	101,7	13,56	115,26
2015	420,84	126,92	0	120,24
2016	452,7	139,8	7,52	125,87
$\bar{k}$	0,994	1,07	0	0,902

Zdroj: ÚP Prostějov

Příloha č. 14 analyzuje a vyhodnocuje množstevní rozdíly ve skupinách invalidity. Průměrný koeficient růstu byl pro první stupeň invalidity OZP 0,994, pro druhý stupeň 1,07 a pro třetí stupeň 0, protože se jedná o vysoký stupeň invalidity a takový člověk bude jen těžko schopen vykonávat jakékoliv zaměstnání a jeho začlenění do pracovního procesu bude velmi obtížné (viz příloha č. 14, kde jsou uvedeny výpočty 1. difference, bazického a řetězového indexu). Osoby se zdravotním znevýhodněním jsou specifickou skupinou se zdravotním postižením, ale nejsou invalidní. Počet nezaměstnaných OZZ je nejnižší, protože se snaží pracovat i se svým omezením. Nemají nárok na invalidní důchod, a z toho vyplývá, že nemají jinou možnosti finančního zabezpečení ve srovnání s OZP ve třetím, druhém nebo prvním stupni invalidity.

Druhým analyzovaným údajem jsou osoby se zdravotním postižením, které mají pracovní schopnost sniženou nejméně o 50 % a nejvíce o 69 %. Tyto osoby mají přiznanou invaliditu druhého stupně s možností pobírání invalidního důchodu. Počet osob s tímto druhem postižení pomalu narůstá oproti roku 2014, kdy jich bylo evidováno průměrně 101,7, ale v roce 2016 již došlo k navýšení na 139,8 osob.

Ze tří stupňů invalidity je nejmenší postižení osob ve stupni I., kdy jejich pracovní schopnost je snižena mezi 35 až 49 procenty. Takových osob se zdravotním postižením bylo v letech 2012 až 2015 evidováno na Úřadu práce v Prostějově v průměru 450 a v roce 2016 se průměrná hodnota zvyšuje na 452,7 OZP.

### 5.1.3 Věk uchazečů o zaměstnání OZP

Důležitým kritériem, které určuje umístění OZP do zaměstnání, je jejich věk. Při výběru budoucího zaměstnání působí vyšší věk jako negativní faktor.

Analýza výpočtů 1. difference, bazického i řetězového indexu v příloze č. 15 nám znázorňuje zájem zaměstnavatelů o OZP v letech 2012 až 2016 v závislosti na jejich věku.

**Tabulka č. 5: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání OZP podle věku v letech 2012-2016**

Rok	Do 30 let	31 - 40 roků	41 - 50 let	Nad 50 let
2012	60,8	53,2	182,4	463,6
2013	74,8	59,84	157,08	456,28
2014	47,46	47,46	142,38	440,7
2015	40,08	53,44	153,64	420,84
2016	35,56	52,3	154,26	430,1
$\bar{k}$	0,874	0,995	0,958	0,981

Zdroj: ÚP Prostějov

U všech uchazečů o zaměstnání, i u těch bez zdravotního postižení, hraje velkou roli na trhu práce jejich věk, viz výše uvedená tabulka č. 5. Převažují nezaměstnaní nad 50 let. V roce 2012 bylo uchazečů o zaměstnání do třiceti let průměrně 60,8 osob a uchazečů o práci nad padesát let průměrně 463,6 osob. Naopak nejlépe zaměstnatelnou věkovou skupinou jsou uchazeči do 40 let, čemuž nasvědčuje i koeficient růstu na hodnotě 0,995. Jestliže se srovnají různé věkové skupiny, je patrné, že nejhůře zaměstnatelní jsou OZP s nejvyšší věkovou hranicí, což potvrzuje i dotazníkové šetření, které je součástí této práce. Zaměstnavatelé nemají velký zájem vkládat finanční prostředky na zapracování uchazeče z rizikové skupiny nad 50 let věku, který zanedlouho odchází do starobního

důchodu. Upřednostňují více mladého člověka, který může vydržet ve firmě či podniku i několik desítek let.

#### 5.1.4 Profese uchazečů o zaměstnání OZP

Existují profese vhodné pro OZP, které převažují nad ostatními. Jde o zaměstnání, při nichž není vynakládána velká fyzická námaha, a proto je tato práce pro osoby se zdravotním postižením přiměřená.

**Tabulka č. 6: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání OZP podle zájmu o profese**

Rok	Profese				
	Prodavač	Skladník	Vrátný	Uklízeč	Admin. prac.
2012	98,8	91,2	281,2	136,8	152
2013	119,68	67,32	291,72	172,04	97,24
2014	74,58	54,24	284,76	115,26	149,16
2015	93,52	73,48	247,16	126,92	126,92
2016	101,25	98,3	293,26	134,21	127,2
$\bar{x}$	1,006	1,018	1,01	0,995	0,956

Zdroj: ÚP Prostějov

Příloha č. 16, ve které jsou uvedeny výpočty 1. difference, bazický index a řetězový index, porovnává zájem OZP o jednotlivé profese. Fyzická náročnost některých povolání je jasným kritériem pro osoby se zdravotním postižením při výběru budoucího zaměstnání. Z výše uvedené tabulky č. 6 vyplývá, že o pozici uklízeče je velmi vysoký zájem. Nejvíce jsou osoby se zdravotním postižením přijímány na pozice vrátných, kde většinou vykonávají činnost spíše registrační, na to navazuje hned druhá nejvyhledávanější profese, kterou je administrativní pracovník.

## 5.2 Aktivní politika Úřadu práce v Prostějově

### 5.2.1 Zapojení OZP do veřejně prospěšných prací na Prostějovsku

Jednou z možností zapojení OZP do klasického zaměstnaneckého života je práce typu veřejně prospěšných prací, kdy mohou být uchazeči OZP zaměstnáváni na pozicích určených městy a obcemi nebo jinými subjekty, a to většinou na úklidové nebo údržbové práce v souladu s jejich fyzickými a dalšími schopnostmi.

Tabulka č. 7: Počet OZP a OZZ umístěných v rámci veřejně prospěšných prací

Rok	Stupeň omezení						Celkem
	I. II. st.		III.st.		OZZ		
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
2012	10	22	0	2	3	3	40
2013	7	19	0	0	2	6	34
2014	5	26	0	1	4	7	43
2015	8	24	0	0	3	4	39
2016	9	23	0	0	2	5	39
$\bar{x}$	0,974	1,011	0	0	0,903	1,136	

Zdroj: ÚP Prostějov

Prostřednictvím veřejně prospěšných prací (VPP) se na trhu práce v Prostějově uplatnilo v roce 2016 celkem 39 uchazečů, z toho bylo 28 mužů a 11 žen. V příloze č. 17, v níž jsou uvedeny další výpočty, převažují ve všech letech OZP stupně invalidity I. a II., které byly do práce nejvíce zařazovány. Jejich postižení není tak velké jako u OZP s přiznaným stupněm invalidity III.

VPP jsou krátkodobé pracovní příležitosti, ale uchazeč se naučí pracovnímu režimu, návykům a morálce tolik potřebné k tomu, aby si do budoucna získal a udržel dobré pracovní místo. Pozvedne se jeho sebevědomí a posílí tak jeho postavení ve společnosti. O zařazení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu rozhoduje řada faktorů:

- Stupeň postižení.

- Věk.
- Praxe.
- Vzdělání.

Profese, které mohou OZP vykonávat vzhledem k jejich zdravotnímu postižení.

- Vrátný.
- Administrativní pracovník.
- Prodavač.
- Skladník.

Statistiky úřadu práce sice nezahrnují přehled o spokojenosti zaměstnavatelů s uchazeči o zaměstnání, kteří absolvují VPP, ale výkon VPP je dobrým startem k získání stálého zaměstnaneckého poměru.

### **5.2.2 Využití společensky účelných pracovních míst pro OZP na Prostějovsku**

Uchazeče lze také umístit na společensky účelné pracovní místo (SÚPM), což je místo, které zaměstnavatel vytvoří pro uchazeče o zaměstnání po dobu sjednanou v dohodě. Ve srovnání s VPP se na SÚPM uplatnilo více uchazečů. Dlouhodobá pracovní příležitost u SÚPM dává možnost zaměstnavatelům si dostatečně vyškolit svého zaměstnance i na vysoce odbornou činnost za finančního přispění úřadu práce.

**Tabulka č. 8: Počet osob se zdravotním postižením dle pohlaví umístěných v rámci SÚPM**

Rok	Stupeň omezení						Celkem
	I. II. st.		III.st.		OZZ		
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
<b>2012</b>	24	12	0	0	18	4	<b>58</b>
<b>2013</b>	27	9	0	0	16	6	<b>58</b>
<b>2014</b>	19	10	0	1	11	7	<b>48</b>
<b>2015</b>	21	13	0	2	12	5	<b>53</b>
<b>2016</b>	22	14	0	1	11	4	<b>52</b>
<b><math>\bar{x}</math></b>	0,978	1,039	0	0	0,884	1	

Zdroj: ÚP Prostějov

V roce 2016 zaměstnavatelé využili možnosti získat do svých firem nové pracovní síly se statusem osob se zdravotním postižením celkem v počtu 52 uchazečů. Z toho bylo 19 mužů a 33 žen. Srovnáním dvou nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti VPP a SÚPM, je z tabulky patrné, že o druhý nástroj aktivní politiky zaměstnanosti mají větší zájem ženy. Z analýzy (viz příloha č. 18) vyplývá, že VPP je více fyzicky náročná, protože zahrnuje práce, jako jsou např. údržba veřejných prostranství nebo různé úklidové práce.

### **5.3 Firmy zaměstnávající OZP v okrese Prostějov**

Osoby se zdravotním postižením vykazují vysokou míru neaktivity v zaměstnanosti, protože ve většině případů jsou zabezpečeny formou invalidního důchodu.

V prostějovském regionu bylo v roce 2014 podáno na Úřad práce v Prostějově 26 nových žádostí na vymezení chráněného pracovního místa (CHPM) pro OZP. Z toho byly 3 žádosti zamítnuty z důvodů nesplnění zákonem stanovených podmínek pro schválení. Některé firmy podávající si žádosti na Úřad práce v Prostějově nemají v našem okrese své sídlo, těch bylo v roce 2014 celkem dvanáct. Prostějovské firmy podaly jedenáct nových žádostí. Znovuobnovených žádostí z minulých let, které platí po dobu tří let, bylo v roce 2014 jen pět a neobnovené žádosti byly dvě.

**Tabulka č. 9: Počtu podaných žádostí zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP v letech 2012–2016**

Rok	Žádosti		
	Znovuobnovené	Nové	Neobnovené
2012	38	21	16
2013	4	19	1
2014	5	23	2
2015	45	23	18
2016	3	17	3
$\bar{k}$	0,53	0,948	0,5

Zdroj: ÚP Prostějov

Z tohoto srovnání za roky 2012 až 2016 vyplývá, že počty nově podaných žádostí na Úřad práce v Prostějově o zaměstnávání osob se zdravotním postižením se liší jen minimálně. Velké rozdíly se projevují v počtu znovuobnověných žádostí na pracovní zařazení OZP a v počtu žádostí neobnověných.

Zákon o zaměstnanosti se zabývá použitím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnáváním OZP od roku 2004, kdy ze zákona vyplynuly povinnosti využívat nástroj APZ. Pro majitele společností s více než 25 zaměstnanci je povinné zaměstnávat OZP v poměru 4 % z celkového počtu zaměstnanců, nebo využívat náhradního plnění.

Tabulka č. 9 ukazuje průměrný koeficient růstu pro jednotlivé typy žádostí. Koeficient pro znovuobnověné žádosti je 0,530, pro nové žádosti 0,948, pro neobnověné žádosti 0,5. V roce 2012 byl zákon o zaměstnanosti novelizován, zanikl název chráněná dílna a zaměstnanci přešli na CHPM. Od 1. 7. 2012 se chráněná pracovní místa nově vymezovala na dobu 3 let a po jejím uplynutí se mohla znovuobnovit. Nejvyšší počet vymezených CHPM byl v roce 2012.

## **5.4 Plnění povinného podílu OZP u zaměstnavatelů v okrese Prostějov**

Každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Po skončení roku oznamuje zaměstnavatel Úřadu práce ČR, zda a jakým způsobem tuto povinnost danou § 81 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti plnil. Následující tabulka č. 10 uvádí plnění povinného podílu v prostějovském okrese. Zaměstnavatelé si mohou vybrat ze tří variant.

- 1) První možnost nastává, když zaměstnavatel zaměstnává 4 a více procent OZP z celkového počtu zaměstnanců. V tomto případě je splněn povinný podíl a není potřeba využívat náhradního plnění.
- 2) Pokud zaměstnavatel nesplní 4 % zaměstnanosti OZP z celkového počtu zaměstnanců, má další možnosti, jak plnit zákonnou povinnost povinného podílu, tedy náhradním plněním. Formy náhradního plnění jsou dvě:
  - a) odběr výrobků nebo služeb od firmy, která zaměstnává více než 50 % OZP
  - b) odvod do státní pokladny, ve výši 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Za 1. - 3. čtvrtletí kalendářního roku průměrná mzda v národním hospodářství činí pro rok 2016 částku 25.903 Kč.
- 3) Třetí variantou je kombinace obou možností.

**Tabulka č. 10: Srovnání počtu firem v možnostech plnění povinného podílu za rok 2016**

	Počet sledovaných zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci	Průměrný počet všech zaměstnanců	Průměrný počet zaměstnanců OZP	Procento zaměstnanosti OZP	Forma náhradního plnění	
					Odběr výrobků za OZP	Odvod do státní pokladny za OZP
Bez náhradního plnění	45	3030,2	373,77	12,33	0	0
Náhradní plnění formou odběru výrobků	91	11749,62	196,49	1,67	588,68	0
Náhradní plnění formou odvodu do státní pokladny	4	172,77	3,88	2,25	0	3,03
Náhradní plnění kombinací obou možností	31	2395,52	36,57	1,53	42,33	16,8
<b>CELKEM</b>	<b>171</b>	<b>17348,11</b>	<b>610,71</b>		<b>631,01</b>	<b>19,83</b>

Zdroj: ÚP Prostějov

Tabulka č. 10 srovnává povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a možnosti náhradního plnění. Je na každém zaměstnavateli, pro jakou formu náhradního plnění se rozhodne. Ze souhrnného počtu 171 firem zaměstnávajících nad 25 zaměstnanců jen 45 společností nevyužívalo možnosti náhradní plnění, jako je odběr výrobků od firem zaměstnávajících nad 50% OZP, nebo odvod do státního rozpočtu, protože splňují zákonem stanovenou hranici 4% OZP. Systém zobrazený v tabulce č. 10 ukazuje u zmiňovaných 45 firem celkový průměrný počet 3.030,2 zaměstnanců, z toho průměrně 373,77 osob se zdravotním postižením, což činí 12,3 % z celkového průměrného počtu zaměstnaných osob. Při tak vysokém procentu zaměstnanosti OZP se nevyužívá žádné náhradní plnění.

Použité statistiky udávají, že 91 firem v roce 2016 zaměstnávalo průměrně 11.749,62 zaměstnanců, z toho průměrně 196,49 OZP. Procentuální poměr v tomto případě činí 1,67 %. U těchto firem je nutné využívání náhradního plnění formou odběru výrobků za OZP.

Dále je znázorněna druhá varianta náhradního plnění formou odvodu do státního rozpočtu za OZP. V roce 2016 tohoto plnění využívaly jen 4 firmy s procentem zaměstnanosti OZP 2,25 % z celkového průměrného počtu 172,77 zaměstnanců.

Poslední formou náhradního plnění je kombinace obou možností, a to jak odběru výrobků za OZP, tak i odvodu do státní pokladny. Využilo ji 31 zaměstnavatelů. Procento zaměstnanců OZP v těchto 31 firmách činí jen 1,53 % z celkového průměrného počtu 2395,52 zaměstnanců.

## **5.5 Analýza výsledků terénního průzkumu v období žádosti o příspěvek**

Prvotně měla být v diplomové práci využita pouze data z Úřadu práce v Prostějově, ale ta neumožňovala detailní analýzu uplatnění OZP na trhu práce. Proto bylo osloveno několik konkrétních zaměstnavatelů v prostějovském okrese. Výběr otázek byl konzultován se zaměstnancem Úřadu práce v Prostějově, který přispěl svými zkušenostmi při tvorbě dotazníku. Dotazník je zaměřen na informovanost zaměstnavatelů a na problematiku adaptace osob se zdravotním postižením do zaměstnaneckého poměru. S žádostí o vyplnění dotazníku bylo osloveno 11 firem, a to nejen ty, které zaměstnávají OZP. Z celkového počtu 11 dotazníků bylo vráceno 7 vyplněných. Dotazníky vyplňovalo vedení oslovených firem. Cílem dotazníku (uveden v příloze č. 20) bylo získat celkový přehled v oblasti informovanosti firem o problematice zaměstnávání OZP, zjištění možností navýšení pracovních míst pro OZP v kontaktovaných firmách, zvýšení spolupráce zaměstnavatelů s Úřadem práce a zlepšení komunikace v oblasti zaměstnávání OZP.

Někteří zaměstnavatelé mají hlavní obor své činnosti takový, že osoby se zdravotním postižením nemohou splňovat jejich požadavky. I přesto byla nalezena firma v oboru stavebnictví, kde jsou na trvalý pracovní poměr zaměstnány čtyři osoby se zdravotním postižením.

Tabulka č. 11 udává u čtyř firem procento osob se zdravotním postižením. Majitelé firem požadují anonymitu, což bylo respektováno, a z tohoto důvodu nejsou uvedeny jejich názvy ani obory jejich podnikání.

**Tabulka č. 11: Přehled firem s počtem zaměstnanců do 25**

<b>FIRMY DO 25 ZAMĚSTNANCŮ</b>			
<b>Firma číslo</b>	<b>Počet zaměstnaných osob</b>		<b>Podíl zaměstnaných OZP (%)</b>
	<b>Celkem zaměstnaných osob</b>	<b>Počet zaměstnaných OZP</b>	
<b>Oslovená firma č. 1</b>	18	5	27,80
<b>Oslovená firma č. 2</b>	6	0	0,00
<b>Oslovená firma č. 3</b>	8	0	0,00
<b>Oslovená firma č. 4</b>	13	1	7,70
<b>CELKEM</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>13,30</b>

Zdroj: dotazníkové šetření

Níže uvedená tabulka poskytuje data ze tří firem, jejichž počet zaměstnanců převyšuje 25 a mají tak zákonou povinnost zaměstnávat 4% OZP.

**Tabulka č. 12: Přehled firem s počtem zaměstnanců nad 25**

<b>FIRMY NAD 25 ZAMĚSTNANCŮ</b>			
<b>Firma číslo</b>	<b>Počet zaměstnaných osob</b>		<b>Podíl zaměstnaných OZP (%)</b>
	<b>Celkem zaměstnaných osob</b>	<b>Počet zaměstnaných OZP</b>	
<b>Oslovená firma č. 1</b>	29	15	51,70
<b>Oslovená firma č. 2</b>	32	23	71,90
<b>Oslovená firma č. 3</b>	41	7	17,10
<b>CELKEM</b>	<b>102</b>	<b>45</b>	<b>44,10</b>

Zdroj: dotazníkové šetření

Ve skupině prezentované v tabulce č. 12 činí poměr zaměstnaných OZP 44,1 % z celkového počtu zaměstnanců, zatímco u firem znázorněných v tabulce č. 11 činí stav zaměstnaných OZP 13,3 % z celkového počtu zaměstnanců. Společnosti, které zaměstnávají 25 nebo méně osob, nemusí plnit povinný podíl a zaměstnávají zanedbatelný

nebo nulový počet zaměstnanců se zdravotním postižením. Dotazníky vyplněné těmito subjekty nejsou vzhledem k jejich malé informovanosti o problematice zaměstnávání OZP plně objektivní. V celkovém vyhodnocení dotazníků je proto budeme oddělovat od předchozích tří firem.

Některé otázky se zaměřují na dojíždění OZP do místa zaměstnání. Všechny sedm firem, které poskytly informace, působí na okrese Prostějov. Tři z nich mají sídlo mimo město a z tohoto důvodu vzniká pro zaměstnance problém s každodenní dopravou.

Odpovědi jsou rozděleny na dvě skupiny. Nejdříve jsou vždy hodnoceny firmy do 25 zaměstnanců a poté firmy nad 25 zaměstnanců.

### **5.5.1 Výsledky šetření u firem do 25 zaměstnanců**

Zaměstnavatelé firem, u kterých se šetření provádělo, navštívili v říjnu až prosinci 2016 Úřad práce v Prostějově a žádali o příspěvek na OZP. Tyto zaměstnavatele jsem požádala o vyplnění dotazníku. Níže uvedený text je jeho výstupem.

Na otázku nedostatku vhodné práce pro OZP dva zaměstnavatelé ze tří odpověděli, že nedostatek vhodné práce pro OZP je rozhodující pro jejich zaměstnání a jeden odpověděl, že má jen malý vliv. Z hlediska kvalifikace OZP je zřejmé, že jak vzdělání, tak i potřebné předpoklady k práci jsou zcela klíčové. Náklady na úpravu pracovišť vykazují rozhodující vliv a jsou překážkou při zaměstnávání. Přizpůsobivost OZP pracovnímu prostředí není překážkou, což je další kladný bod pro možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. V oblasti komunikace s OZP většina zaměstnavatelů uvedla, že v této oblasti neshledává žádný problém.

Velká část zaměstnavatelů je seznámena s potřebami OZP a ví, jakým způsobem jim pomoci při zvládnutí jednotlivých pracovních pozic. Na otázku týkající se zvyšování kvalifikace OZP odpověděli všichni zaměstnavatelé negativně. V této oblasti není zájem o zvyšování jejich kvalifikace, raději volí variantu nového zaměstnance s požadovanou kvalifikací. Všechny oslovené firmy mají také problémy s případnými investicemi do úprav svých provozoven tak, aby je přizpůsobily potřebám OZP. Ani v otázce smyslu vytvářet pracovní místa pro OZP nevidí dotazované firmy jakýkoliv přínos.

Zvýšení slev na dani v případě zaměstnanosti těchto osob by mělo zcela jistě pozitivní a rozhodující vliv pro zvýšení počtu zaměstnanců, jejich začlenění do pracovního kolektivu a tím snížení hranice nezaměstnanosti OZP. Stejně tak by k tomu přispělo zvýšení poskytovaných dlouhodobých dotací na jednotlivého zaměstnance a jeho pracovní místo. Většina firem se ovšem shodne na tom, že podpora vzdělávání OZP by výrazněji přispěla k jejich zaměstnávání a tím poskytla zaměstnancům s OZP větší příležitosti na trhu práce. Přesto je nutné podotknout, že snížení minimální mzdy u těchto osob by mělo jen malý vliv na jejich začlenění do pracovního procesu.

Pro firmy s malým počtem zaměstnanců se zdravotním postižením je kvalifikace rozhodující jen u poloviny společností. Další ji hodnotí jako parametr s malým nebo dokonce bezvýznamným vlivem. U menších firem je vliv motivace k práci u OZP jen velmi malý. U otázky pracovní neschopnosti se všichni zaměstnavatelé shodují na tom, že u osob se zdravotním postižením je pracovní neschopnost díky zdravotnímu stavu častější a delší ve srovnání s četností a délkou pracovních neschopností u zaměstnanců bez zdravotního postižení, což je při zaměstnávání OZP největší problém. Přizpůsobení pracovního místa pro OZP byl problém již v předešlých dotazech. Firmy přikládají této oblasti vysokou prioritu s rozhodujícím vlivem. Zaměstnanci se zdravotním postižením většinou musí z důvodu svých postižení pracovat s upravenou pracovní dobou. Tato problematika se řeší individuálně. Upravená pracovní doba má rozhodující vliv u menšiny dotázaných, týká všech firem, které mají sídlo mimo bydliště svých zaměstnanců. Doprava do zaměstnání u poloviny dotazovaných nemá žádný vliv a druhá polovina uvádí tento vliv jako závažný.

Zaměstnavatelé s menším počtem zaměstnanců mají nedostatky v informovanosti v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti státu a potíže s komunikací s úřadem práce. Často se nezajímají, na jaké příspěvky mají nárok, a proto je využívání těchto nabídek omezené. U plnění povinného podílu je většina malých firem nejistých a přístup k informacím v této oblasti nevidí jako dostačující. O výhody při zadávání veřejných zakázek, ve kterých má většina malých firem jen velmi malou šanci uspět, nejeví větší zájem.

Tato skupina zaměstnavatelů nemá povinnost plnit povinný podíl OZP a nemusí tedy zaměstnávat žádnou OZP. Přesto dvě z oslovených firem má v zaměstnaneckém poměru šest osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé, spolupracují se svým poradcem na úřadu práce, a uvádí, že komunikace při řešení problémů je na vysoké úrovni, přesto se najdou drobné komunikační potíže.

### **5.5.2 Výsledky šetření u firem nad 25 zaměstnanců**

Nedostatek práce vhodné pro OZP je zpravidla rozhodující a má markantní vliv na jejich zaměstnávání. Dotazované tři firmy s počtem zaměstnanců nad 25 jsou jednoznačně přesvědčeny, že tento jev je rozhodující. V otázce kvalifikace OZP je zřejmé, že vzdělání a potřebná kvalifikace jsou zcela rozhodující, stejně tak jako náklady na úpravu pracovišť pro OZP. Přizpůsobivost OZP pracovnímu prostředí není žádnou překážkou, záleží na vstřícném jednání na obou stranách.

Všichni oslovení zaměstnavatelé jsou seznámeni s potřebami OZP a vědí, jakým způsobem jim pomoci při zvládnutí jednotlivých pracovních pozic. V tomto směru nevidí žádný problém. V otázce týkající se zvyšování jejich kvalifikace odpověděli všichni zaměstnavatelé negativně. V této oblasti není zájem o zvyšování kvalifikace těchto zaměstnanců, raději volí variantu nového zaměstnance s požadovanou kvalifikací. Většina oslovených firem má také problémy s případnými investicemi do úprav svých provozoven tak, aby je přizpůsobily potřebám OZP. Oslovené firmy jsou spokojeny s počtem pracovních míst, která mají, a nepředpokládají jejich nárůst do budoucnosti.

Zvýšení slev na dani v případě zaměstnanosti OZP by zcela jistě mělo pozitivní a rozhodující vliv na zvýšení počtu zaměstnanců, jejich začlenění do pracovního kolektivu a tedy snížení hranice nezaměstnanosti, jak uvedly dotazované firmy. Stejně by k tomu přispělo zvýšení poskytování dlouhodobých dotací na jednotlivého zaměstnance a jeho pracovní pozici. U velkých firem z větší části nemá podpora vzdělávání zvlášť velký význam při rozhodování o přijetí OZP do pracovního procesu. Snížení minimální mzdy by u těchto osob nemělo žádný vliv na jejich začlenění do pracovního procesu.

U zaměstnavatelů s větším počtem zaměstnanců je při výběru zaměstnanců z řad OZP rozhodující kvalifikace. Motivace pracovat je u OZP v některých stupních invalidity

snížena tím, že jsou finančně zajištěni výplatou invalidního důchodu. Pravděpodobně proto se objevily odpovědi s rozhodujícím vlivem a jednou s malým vlivem motivace pracovat. U otázky pracovní neschopnosti u OZP se všichni zaměstnavatelé shodují na tom, že u osob se zdravotním postižením je pracovní neschopnost díky zdravotnímu stavu častější a delší ve srovnání s četností a délkou pracovních neschopností u zaměstnanců bez zdravotního postižení. Z tohoto důvodu všechny dotazované firmy mají největší obavy z nadměrné pracovní neschopnosti OZP. Přizpůsobení místa pro práci OZP bylo překážkou již v předešlých dotazech. Jak už bylo výše uvedeno, firmy hodnotí tuto problematiku jako málo významnou pro zaměstnanost OZP. Zaměstnanci se zdravotním postižením většinou musí z důvodu svých postižení pracovat s upravenou pracovní dobou. Tato problematika se řeší individuálně. Přesto je u tohoto bodu shledáván rozhodující vliv a týká se všech firem, které mají sídlo mimo bydliště svých zaměstnanců. Doprava do zaměstnání, každodenní dojíždění není u velkých zaměstnavatelů hodnoceno jako závažná překážka.

Firmy, které zaměstnávají nad 25 osob, obecně mají mnohem větší procento zaměstnanců se zdravotním postižením. V této skupině jsou vykazovány větší znalosti v oblasti zaměstnávání OZP ve srovnání s firmami do 25 zaměstnanců. Zaměstnavatelé jsou dobře informováni o aktivní politice zaměstnanosti. Také u plnění povinného podílu je jejich informovanost na dobré úrovni. V oblasti výhod při zadávání veřejných zakázek je informovanost těchto firem podstatně horší, než v předchozích tématech. Většina ji hodnotí jako částečnou a upřednostnila by větší dostupnost informací.

Všechny oslovené firmy ve skupině nad 25 zaměstnanců zaměstnávají v průměru více než 40% OZP. Přesto však jedna z těchto firem nemá svého poradce v problematice zaměstnávání OZP, což lze vysvětlit její neinformovaností na dané téma. Firmy, které komunikují s odborným poradcem v této oblasti, jsou spokojeny se spoluprací s Úřadem práce až na drobné nesrovnalosti, které lze posléze vyřešit ke spokojenosti obou stran. Drobné problémy se vyskytly i při ochotě poskytnutí čerpání dotací ze strany Úřadu práce.

### 5.5.3 Shrnutí dosavadního šetření

Dotazníkové šetření se týkalo celkem sedmi firem, z toho čtyř do 25 zaměstnanců a tří nad 25 zaměstnanců. Až na drobné rozdíly byly jejich odpovědi stejné.

I přesto, že tyto firmy zaměstnávají OZP, obávají se s případnými nově přijatými zaměstnanci jistých problémů. To se týká především menších firem. Většina jich neví, na co vše má nárok v případě, že se rozhodne přijmout novou osobu se zdravotním postižením. Větší firmy jsou v této oblasti informovány lépe.

Samotné zdravotní postižení osob hraje pro firmy důležitou roli, jelikož nemají potřebu a důvod upravovat pro ně svá pracoviště, a zároveň mají obavy z jejich časté absence z důvodu nemoci či postižení. Nevidí proto jako přínos vytvářet pro ně nová pracovní místa. Totéž se týká zvyšování kvalifikace osob se zdravotním postižením v případě jejich přijetí do zaměstnaneckého poměru. Všichni dotazovaní raději přijmou již kvalifikovanou osobu, než aby investovali čas a peníze na zaškolení. Tento problém je všeobecný a netýká se jen OZP. Další závažnou překážkou je míra pracovní neschopnosti jednotlivých OZP. Čím je tato pracovní neschopnost vyšší, tím větší je potíž takového člověka zaměstnat, jelikož je značně omezen ve svých pracovních schopnostech.

Samotné firmy by přivítaly určité benefity, např. slevu na dani pro každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením. Motivace pro začlenění do pracovního procesu musí být oboustranná. Některé OZP jsou zabezpečeny pobíráním invalidního důchodu, a proto nemají motiv hledat si trvalé zaměstnání.

## 5.6 Návrhy a doporučení

Diplomová práce analyzuje data získaná z Úřadu práce v Prostějově a zaměřuje se na postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v období let 2012-2016. Rozebírá celkový počet uchazečů o zaměstnání, průměrnou míru nezaměstnanosti OZP, průměrný počet OZP podle stupňů postižení a osob se zdravotním znevýhodněním, průměrný počet uchazečů o zaměstnání OZP podle věku, průměrný počet uchazečů o zaměstnání OZP podle zájmu o profesi, počet OZP a OZZ umístěných v rámci veřejně prospěšných prací a počet osob se zdravotním postižením dle pohlaví umístěných v rámci SÚPM.

V další části práce se pomocí dotazníkového šetření hodnotily dvě základní skupiny, firmy do 25 zaměstnanců a firmy nad 25 zaměstnanců. Z hodnocení vyplývá, že v některých bodech obě skupiny odpověděly jednotně. Týká se to především požadavku na vyšší slevy na dani a na zvýšení poskytování dlouhodobých dotací. Řešením by bylo zvýšení informovanosti ze strany úřadu práce směrem k zaměstnavateli, aby zaměstnavatel věděl zcela přesně, na co vše může mít nárok. Uvedené body poskytují dostupné informace při zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- nemusí platit odvod do státního rozpočtu, pokud plní povinný podíl tím, že osobu zdravotně postiženou zaměstnává,
- sleva na dani dle §35 zákona o daních z příjmu se poskytuje zaměstnavateli za to, že osobu se zdravotním postižením zaměstnává. Částka činí 18.000 Kč ročně za každého zdravotně postiženého zaměstnance. V případě, že zaměstnává osobu s těžším zdravotním postižením, je tato částka 60.000 Kč ročně za každého takového zaměstnance.

Dalším společným bodem je neochota přizpůsobovat pracoviště OZP. Tento jev lze vyřešit pomocí příspěvků poskytovaných úřadem práce. Pokud zaměstnavatel zaměstnává více než 50 % osob zdravotně postižených, má nárok na tyto příspěvky:

- měsíční finanční příspěvek ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, nejvýše však 8.000 Kč,
- příspěvek na provoz chráněného pracovního místa,
- příspěvek na veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců.

Zaměstnavatelé do 25 zaměstnanců nemají ze zákona povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením; v případě, že tyto osoby zaměstnají, mohou také využít podpory státu:

- slevu na daních,
- příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.

Další jev, na který poukazuje analýza délky nezaměstnanosti OZP, je neschopnost OZP najít si pracovní zařazení. Pomoci by mohla **aktivnější spolupráce mezi ÚP Prostějov a zaměstnavateli** zařazováním OZP na veřejně prospěšné práce (VPP) a společensky účelná pracovní místa SÚPM). Jistým řešením dlouhodobé nezaměstnanosti OZP by bylo více využívat VPP po dobu celého roku, ne jen na sezónu, a vytvářet chráněná pracovní místa. Překážky jsou v omezeném počtu měsíců, v nichž může ÚP Prostějov financovat VPP (maximálně 12 měsíců) a SÚPM (6-12 měsíců). V každém případě by pomohla i vyšší aktivita ze strany OZP, jelikož sami mnohdy nemají přehled o zvýhodnění, na které mají zákonný nárok.

Nejdůležitějším úkolem ÚP v oblasti zaměstnanosti je svými službami a nástroji aktivní politiky zaměstnanosti snižovat nezaměstnanost, věnovat zvýšenou pozornost ohroženým skupinám, podporovat podnikání a celkově přispívat ke zkvalitňování trhu práce. Zaměstnavatelé jsou pro ÚP zásadním partnerem, vztah mezi zaměstnavatelem, zaměstnanci a úřadem práce by měl být partnerský, rovnoprávný a vzájemně užitečný. Je důležité, aby samotní zaměstnavatelé vstřícně komunikovali s úřadem práce, protože velká část oslovených firem mnohdy netuší, že má nárok na odborného poradce, který by je informoval o výhodách a možnostech čerpání příspěvků při zaměstnání OZP.

Problém není jen u zaměstnavatelů, ale i u nezaměstnaných OZP, které je nutno **motivovat k zařazování do rekvalifikačních kurzů**. Motivem může být vyšší konkurenceschopnost na trhu práce, možnost seberealizace, rozvinutí sociálních kontaktů, stát se ekonomicky nezávislými a soběstačnými, získat náplň života a tím uspokojit mnoho různorodých potřeb. Úřad práce může pomoci tím, že bude organizovat semináře na potřebná témata (tvorba životopisu, orientace na trhu práce, příprava na výběrová řízení, komunikační dovednosti apod.), nebo přímo poradenské programy, jejichž hlavním cílem je vést účastníky k pracovnímu uplatnění a přimět je k vyšší aktivitě při hledání vhodného zaměstnání.

Z dotazníkového šetření bylo dále zjištěno, že nutnost dojíždění do zaměstnání je významnou překážkou. Řešením při snížení nezaměstnanosti v Prostějovském okrese může být **pomoc k větší mobilitě při hledání práce**.

### **PŘÍSPĚVEK NA PODPORU REGIONÁLNÍ MOBILITY**

Od dubna 2016 začal Úřad práce Prostějov v pěti krajích motivovat uchazeče o zaměstnání příspěvkem na poporu regionální mobility tak, aby přijali nabídku práce i mimo bydliště. Nezaměstnaným, kteří nenajdou práci v blízkosti svého bydliště, může tento příspěvek pomoci s vyššími náklady na dojíždění, na ubytování nebo péči o dítě. Pilotní ověřování začalo od 1. dubna 2016 v Ústeckém, Jihomoravském, Olomouckém, Moravskoslezském a Karlovarském kraji. „Příspěvek na podporu regionální mobility“ se pohybuje od 1.500 Kč do 3.500 Kč dle vzdálenosti od místa bydliště, minimum je deset kilometrů.

Nejvyšší částku mohou zájemci získat při dojíždění nad 50 kilometrů. Do deseti kilometrů se příspěvek neposkytuje s výjimkou případů, kdy prokazatelně není pravidelné spojení veřejnou dopravou. V takovém případě by šlo o 1.000 Kč, viz tabulka č. 13.

**Tabulka č. 13: Dojezdová vzdálenost a výše měsíčního příspěvku na dopravu**

<b>DOJEZDOVÁ VZDÁLENOST</b>	<b>VÝŠE MĚSÍČNÍHO PŘÍSPĚVKU</b>
do 10km	- bez nároku
	- v případě, že není spojení s veřejnou dopravou, pak 1.000,- Kč
10 - 25km	1.500,- Kč
25 - 50km	2.500,- Kč
nad 50km	3.500,- Kč

Zdroj: ÚP Prostějov

O finanční příspěvek mohou žádat uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP déle než dvanáct měsíců, popřípadě i kratší dobu, pokud přišli o práci z důvodu hromadného propouštění. Podmínkou je najít si práci mimo město či obec kde bydlí.

Přiznání příspěvku může být podpořeno tím, že:

- uchazeč o zaměstnání je v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- u uchazeče o zaměstnání došlo bezprostředně před vstupem do evidence ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců,
- u zájemce o zaměstnání evidovaného na Úřadu práce ČR, u kterého došlo nebo dojde ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců
- u uchazeče o zaměstnání, jemuž na základě rozboru situace na místním trhu práce, zejména s přihlédnutím k dlouhodobým trendům v oblasti požadavků na volná pracovní místa, nebude možné s ohledem na jeho kvalifikaci, dosavadní praxi, péči o dítě, věk nebo zdravotní stav zprostředkovat zaměstnání v místě jeho bydliště.

Pracovní poměr mezi novým zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být sjednán na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 6 měsíců, s jedním konkrétním místem výkonu práce, popř. musí být doloženo potvrzení od zaměstnavatele o pravidelném místě výkonu práce; místo výkonu práce musí být na území ČR.

Příspěvkem nemůže být podpořen uchazeč nebo zájemce:

- jestliže u nového zaměstnavatele v posledních 24 měsících před podáním žádosti o příspěvek už pracoval,
- pokud bydliště je ve stejné obci jako místo výkonu práce bez ohledu na dojezdovou vzdálenost,
- který již u stejného zaměstnavatele v době podání žádosti nebo v měsíci předcházejícím vykonával nekolidující zaměstnání.

V případě, že ÚP ČR žadateli žádost o poskytnutí příspěvku schválí, uzavře s ním písemnou dohodu. Žádost musí být předložena nejpozději 1 pracovní den před nástupem do nového zaměstnání a současně v době vedení žadatele v evidenci uchazečů/zájemců o zaměstnání. Zaměstnanec pak bude každý měsíc dokládat výplatní list za odpracovaný kalendářní měsíc. Částku obdrží až po předložení tohoto dokumentu. Na jeho základě ÚP ČR prověří nárok na příspěvek za konkrétní měsíc podle docházky do zaměstnání a výše hrubé mzdy. Za dobu absence ÚP ČR příspěvek nevyplatí. Doba poskytování příspěvku činí **maximálně 12 měsíců**.

ÚP ČR neposkytuje příspěvek na dojíždění do zahraničí (kromě Moravskoslezského kraje). Nevyplatí jej ani v případě, že výše hrubé mzdy žadatele přesáhne v konkrétním měsíci 1,5 násobek hodnoty průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku.

### **PŘÍSPĚVEK NA PŘESTĚHOVÁNÍ**

Příspěvkem může být podpořen:

- uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- uchazeče o zaměstnání, u kterého došlo bezprostředně před vstupem do evidence ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců,
- zájemce o zaměstnání v evidenci na Úřadu práce ČR, u kterého došlo nebo dojde ke skončení pracovního poměru v důsledku hromadného propouštění zaměstnanců,

- uchazeče o zaměstnání, jemuž na základě rozboru situace na místním trhu práce, zejména s přihlédnutím k dlouhodobým trendům v oblasti požadavků na volná pracovní místa, nebude možné s ohledem na jeho kvalifikaci, dosavadní praxi, péči o dítě, věk, zdravotní stav, zprostředkovat zaměstnání v místě jeho bydliště.

Současně musí být splněny tyto podmínky:

- pracovní smlouva uzavřena na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 6 měsíců,
- přestěhování za prací v rámci území ČR,
- žadatel změnil v posledních 6 měsících své bydliště, vzdálenost mezi původním a novým bydlištěm musí být vzdušnou čarou delší než 50 km,
- původním bydlištěm se rozumí adresa posledního trvalého pobytu žadatele v době, kdy byl evidován v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání, a které bylo zároveň evidováno místně příslušným pracovištěm ÚP ČR jako rozhodné bydliště pro zprostředkování zaměstnání,
- za nové bydliště je považována adresa trvalého pobytu, jestliže došlo k jeho změně, nebo adresa vztahující se k nájemní, či kupní smlouvě k objektu, který žadatel využívá k bydlení.

Jestliže ÚP ČR žadateli žádost o poskytnutí příspěvku schválí, uzavře s ním písemnou dohodu. Žádost musí být podána nejpozději do 6 měsíců po ukončení evidence uchazečů/zájemců o zaměstnání.

Příspěvek je jednorázový, bezhotovostní ve výši 50.000 Kč. Podmínkou je setrvat v zaměstnání alespoň 6 měsíců ode dne podpisu dohody o poskytnutí příspěvku. Není-li tato podmínka splněna, vrátí podpořená osoba poměrnou část příspěvku.

Na poskytnutí obou uvedených příspěvků není právní nárok, žádost schvaluje odborná komise ÚP. Podmínkou pro schválení žádosti je doložení potvrzení, že žadatel nemá nedoplatky u celního úřadu, finančního úřadu, správy sociálního zabezpečení a zdravotní pojišťovny (na rodné číslo a je-li to možné, tak i na IČ).

V závěru této kapitoly je nutné zdůraznit, že situace s nezaměstnanými OZP není zdaleka jednoduchá. V samotné práci jsou zmíněny jednotlivé stupně invalidity OZP a tím je jednoznačně určen jejich budoucí profesní život. Čím je postižení vyšší, tím je problematičtější jak ze strany OZP, tak ze strany zaměstnavatele najít odpovídající pracovní zařazení. OZP nelze vylučovat z veřejného života, proto je poukázáno na tuto problematiku.

## 6 Závěr

Diplomová práce analyzuje postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Prostějov. Zkoumá zařazení těchto osob do pracovního poměru prostřednictvím úřadu práce a pomocí dotazníkového šetření zjišťuje informovanost zaměstnavatelů o možnostech získávání příspěvků na podporu zaměstnávání OZP. Pokud se člověk ocitne v evidenci uchazečů o zaměstnání, je jeho životní situace omezená z ekonomických důvodů a působí na něj nepříznivě také psychické vlivy. Tyto aspekty jsou o to silnější, pokud je tento nezaměstnaný handicapovanou osobou. Je nutné si uvědomit, že osobou se zdravotním postižením se nemusíme narodit, ale může se jí stát kdokoliv z nás v průběhu svého života, ať už vlivem vážné nemoci, či těžkého úrazu. Pro tuto skupinu obyvatel zde existují vhodné nástroje úřadu práce, které v součinnosti se zaměstnavateli pomáhají zabezpečit vhodné pracovní uplatnění.

Úřad práce poskytuje celou řadu opatření určených právě pro osoby se zdravotním postižením. Při realizaci těchto opatření je v maximální míře využita podpora ze strany projektů z Evropského sociálního fondu a Operačního programu Zaměstnanost. Jednotlivé aktivity projektů řeší především vzájemnou informovanost firem a úřadů o problematice OZP, přípravu osob se zdravotním postižením na pracovní místa prostřednictvím školení a poskytováním individuálního či skupinového poradenství. Výsledkem realizace těchto projektů je vyšší počet úspěšně absolvovaných výběrových řízení a opětovný návrat uchazeče o zaměstnání na trh práce. Cílem těchto projektů je především snižování míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Úřad práce informuje o situaci osob se zdravotním postižením na trhu práce vydáváním statistik. Tyto statistické údaje jsou místy alarmující a poukazují na závažnou situaci zaměstnávání OZP. Z těchto dostupných údajů vyplývá, že faktory, které negativně ovlivňují vysokou nezaměstnanost u těchto osob, jsou především stupeň postižení, věk a délka pobytu na úřadu práce. Více než polovina osob se zdravotním postižením je v evidenci Úřadu práce déle než 24 měsíců a nejvyšší procento žadatelů o práci má více než padesát let. Dle zveřejněných statistik mají největší šanci na získání zaměstnání osoby, které jsou v evidenci úřadu práce maximálně šest měsíců, mají priznaný první stupeň invalidity a jejich věkové rozpětí je do čtyřiceti let. I u těchto osob je však možnost získat

pracovní uplatnění částečně omezena. Uplatňují se především v oborech vrátný, o který je největší zájem, a následuje administrativní pracovník. Mezi vyhledávané obory dále patří prodavač, skladník, uklízeč.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením na okrese Prostějov byla vykázána v roce 2012 v důsledku zániku textilního podniku OP Prostějov. Po tomto roce má míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením mírně klesající tendenci, zvláště díky expanzi firem jako MAIER CZ s.r.o. a MB TOOL s.r.o. Vzhledem k rozšíření výroby těchto firem v okrese Prostějov došlo k zaměstnání vysokého počtu osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé tak využili zákonnou možnost plnění povinného podílu zaměstnávání OZP ve výši 4% z celkového počtu zaměstnanců. Tyto firmy samozřejmě nejsou jediné, které zaměstnávají v Prostějově osoby se zdravotním postižením.

Další částí práce bylo dotazníkové šetření, které se týkalo spolupráce zaměstnavatelů s úřadem práce. Byly vybrány dva segmenty firem - do 25 zaměstnanců a nad 25 zaměstnanců. Výsledkem tohoto šetření je ucelený pohled na problematiku spojenou se zaměstnáváním OZP. Dotazovaní upozorňovali především na komunikační bariéru ze strany úřadu práce. Dále dotazovaní namítají, že existuje nízká informovanost ze strany úřadu práce o možnostech benefitů a příspěvků na osoby se zdravotním postižením. Toto vidí jako komplikaci při zaměstnáváním OZP především menší firmy. Z dotazníkového šetření dále vyplývá, že dotazovaní zaměstnavatelé nemají zájem investovat finanční prostředky do úpravy svých pracovišť pro osoby se zdravotním postižením a ani poskytovat školení či vzdělávání těmto osobám v případě jejich umístění na kvalifikovanější pozice. Raději upřednostní uchazeče, který je již proškolený a může tak dané firmě být přínosem ihned od nástupu do zaměstnání. Z toho vyplývá, že kvalifikace uchazeče o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením má pro firmu vysokou důležitost. Dotazovaní také uvádějí existenci velkého rizika spojeného s častou případnou pracovní neschopností OZP. Ta je ovlivněna mírou zdravotního postižení u jednotlivých zaměstnanců. Čím je tento stupeň postižení vyšší, tím je problematičtější takového člověka zaměstnat. Dotazované firmy by naopak uvítaly ze strany úřadů vyšší slevy na daních při zaměstnání osob se zdravotním postižením, případně dlouhodobé dotace na podporu zachování jejich pracovních míst.

Problém může nastat ale i ze strany osob se zdravotním postižením. V případě, že taková osoba nemá příliš vysoký stupeň postižení a pobírá invalidní důchod, může ztratit prioritní zájem o zaměstnání. Samozřejmě se to týká jen určitého segmentu osob, ale přesto tento problém existuje.

Nejzávažnějším problémem je neexistence jakéhokoliv spojovacího článku mezi úřadem práce, zaměstnavatelem a osobou se zdravotním postižením. OZP mají nárok na příspěvky na dopravu do zaměstnání, na ubytování, pokud pracují mimo Prostějov, dále na rekvalifikační kurzy realizované i za pomoci podpory ze strany Evropského sociálního fondu. Pokud by docházelo k maximálnímu využívání těchto možností, zapojili by se zaměstnavatelé s využitím příspěvků na OZP a spolupráce poradců za strany ÚP by byla intenzivnější, bylo by jednodušší nalézt společné řešení. To vše by vedlo k žádoucímu cíli, tedy ke snižování míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Diplomová práce není vyjádřením míry spokojenosti a štěstí osob se zdravotním postižením, ale snaží se popsat pomocí dostupných zdrojů, náhledu do praxe a i realizovaného dotazníkového šetření nepříznivou situaci osob se zdravotním postižením na trhu práce. Z výše získaných výsledků je zřejmé, že pro tyto osoby je získání zaměstnání jedna z možností, jak v jejich nepříznivé životní situaci naleznou další smysl jejich života i přes svůj handicap. To vše napomáhá osobám se zdravotním postižením k lepšímu začlenění do běžného života.

## 7 Seznam použité literatury

### Tištěné zdroje

- [1] BEZOUŠKA, Petr a Gabriela IVANCO. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*. Praha: Linde, 2010, 223 s. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-7201-795-9
- [2] BUCHTOVÁ, Božena. *Psychologie a nezaměstnanost: zkušenosti a praxe*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 248 s. ISBN 80-210-3457-2.
- [3] ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, 63 s. ISBN 978-80-87181-08-9.
- [4] ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG, 2003, sv. Práce, mzdy, pojištění. 1x za 2 roky)
- [5] Česko. Vláda. Zákon č. 435 ze dne 1. ledna 2015 o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2015, s. 240.
- [6] HRDÁ, Jana. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007, 75 s. ISBN 978-80-254-1306-7.
- [7] KOTÍKOVÁ, Jaromíra. *Přehled opatření na úseku politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2013, 109, 5 s. ISBN 978-80-7416-141-4.
- [8] LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*. [Česko: Eva Liberdová], 2010, 124 s., [31] s. příl. ISBN 978-80-254-7568-3.
- [9] MALINDOVÁ, K. Zdravotní aspekty nezaměstnanosti. *Nezaměstnanost a zdraví*. 2011, vol. 5, no. 5, s 25. ISSN 1802- 8853.
- [10] MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, 511 s. ISBN 978-80-736-7859-3.

[11] PLESNÍK, V. Integrace dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením zpět do pracovního procesu. Situace zdravotně postižených na trhu práce. 2004, str. 31-41.

[12] Práce a mzda: Odborný časopis pro otázky odměňování, pracovního práva, personalistiky, kolektivního vyjednávání a pro sociální oblast. DOI: 0032-6208. ISBN 0032-6208

[13] Pracovněprávní předpisy: Zákon o zaměstnanosti; Úřady práce, odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce: redakční uzávěrka. Ostrava: Sagit, 1992. ÚZ.

[14] NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

[15] *Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21.dubna 2006*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014, 112 s. Právo a management. ISBN 978-80-87974-02-5.

### **Internetové zdroje**

[16] Národní rada osob se zdravotní postižením ČR, Zaměstnavaní ozp: Co je zdravotní postižení, *Praceprozp*. [online].2015-07-07 [cit.2015-07-07]. Dostupné z WWW: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/co-je-zdravotni-postizeni>

[17] Ministerstvo práce a sociálních věcí, Portal.mpsv: Obcane, *rekvalifikace*. [online].2015-07-15 [cit.2015-07-15]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>

[18] Ministerstvo práce a sociálních věcí, Portal.mpsv: Obcane, *VPP*. [online].2015-07-15 [cit.2015-07-15]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/VPP>

[19] Ministerstvo práce a sociálních věcí, Portal.mpsv: *Projekty v realizaci*[online]. 2017-09-01 [cit.2017-09-01]. Dostupné z WWW:[https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty\\_v\\_realizaci/celorep/nopp-vpp](https://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-vpp)

[20] Ministerstvo práce a sociálních věcí, Portal.mpsv: *Projekty esf* [online]. 2017-09-01 [cit. 2017-09-01]. Dostupné z WWW: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty\\_esf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf)

[21] Ministerstvo práce a sociálních věcí, Portal.mpsv: *Projekty esf* [online]. 2017-09-01

[cit. 2017-09-01]. Dostupné z WWW:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/mamo\\_tato\\_nesedte\\_doma~](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf/v_realizaci/rip/mamo_tato_nesedte_doma~)

[22] Ministerstvo práce a sociálních věcí, Portal.mpsv: *Projekty esf* [online]. 2017-09-01

[cit. 2017-09-01]. Dostupné z WWW:

[http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty\\_esf/v\\_realizaci/rip/pracujeme\\_s\\_omezenim\\_v\\_olomouckem\\_kraji](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/projekty_esf/v_realizaci/rip/pracujeme_s_omezenim_v_olomouckem_kraji)

## **8 Seznam použitých symbolů a zkratek**

§	Paragraf
%	Procento
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
č.	Číslo
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
Km	Kilometr
Tab.	Tabulka
OZP	Osoba zdravotně postižná
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
ZTP	Zdravotně tělesné postižení
s.r.o.	Společnost s ručeným omezením
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ÚP	Úřad Práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
CHPM	Chráněné pracovní místo

## **9 Seznam obrázků**

Obrázek 1: Správní celek Prostějov

## **10 Seznam tabulek**

Tabulka č. 1: SWOT analýza

Tabulka č. 2: Celkový počet uchazečů o zaměstnání v letech 2012-2016

Tabulka č. 3: Průměrná míra nezaměstnanosti OZP v letech 2012-2016 (%)

Tabulka č. 4: Průměrný počet osob se zdravotním postižením podle stupňů a osob se zdravotním znevýhodněním v okrese Prostějov v letech 2012-2016

Tabulka č. 5: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání OZP podle věku v letech 2012-2016

Tabulka č. 6: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání OZP podle zájmu o profesi

Tabulka č. 7: Počet OZP a OZZ umístěných v rámci veřejně prospěšných prací

Tabulka č. 8: Počet osob se zdravotním postižením dle pohlaví umístěných v rámci SÚPM

Tabulka č. 9: Počtu podaných žádostí zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP v letech 2012–2016

Tabulka č. 10: Srovnání počtu firem v možnostech plnění povinného podílu za rok 2016

Tabulka č. 11: Přehled firem s počtem zaměstnanců do 25

Tabulka č. 12: Přehled firem s počtem zaměstnanců nad 25

Tabulka č. 13: Dojezdová vzdálenost a výše měsíčního příspěvku na dopravu

## **11 Seznam příloh**

Příloha č. 1: Pracovní pozice a vhodné profese pro zaměstnance s tělesným postižením

Příloha č. 2: Typy dlouhodobého onemocnění nebo zdravotní oslabení

Příloha č. 3 : Pozice a vhodné profese pro zaměstnance se sluchovým postižením

Příloha č. 4: Pracovní pozice a profese pro zaměstnance se zrakovým postižením

Příloha č. 5: Základní stupně socializačních procesů

Příloha č. 6: Vymezení a zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Příloha č. 7: Požadavky a povinnosti zaměstnavatele vůči úřadu práce (§ 79 a § 80)

Příloha č. 8: Povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům státní správy

Příloha č. 9: Povinnost zaměstnavatelů dle zákona o zaměstnanosti uvedená v § 81

Příloha č. 10: Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

Příloha č. 11: Úřad práce České republiky a jeho struktura

Příloha č. 12: Analýza počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2012-2016

Příloha č. 13: Analýza délky nezaměstnanosti

Příloha č. 14: Analýza typu zdravotního omezení

Příloha č. 15: Analýza věku uchazečů o zaměstnání OZP za rok 2012-2016

Příloha č. 16: Analýza výběru profesí OZP

Příloha č. 17: Analýza VPP

Příloha č. 18: Analýza SÚPM

Příloha č. 19: Analýza žádostí za rok 2012-2016

Příloha č. 20: Dotazník pro zaměstnavatele

Příloha č. 21: Žádost o vymezení chráněného pracovního místa

Příloha č. 1: Pracovní pozice a vhodné profese pro zaměstnance s tělesným postižením

Obor	
Administrativa	odborný referent, recepční
Ekonomické obory	daňový účetní, fakturant, mzdový účetní
Učňovské obory	andragogika, speciální pedagogika
Pedagogické obory	andragogika, speciální pedagogika
Technické obory	architekt, webmaster, IT specialista, servisní pracovník mechanických vozíků
Humanitní obory	žurnalistika, filosofie, sociologie, knihovnictví, psychologie, studium jazyků
Služby pro veřejnost	call centra, skladník
Umělecké obory	fotograf, výtvarník, oděvní návrhář atd.

Příloha č. 2: Typy dlouhodobého onemocnění nebo zdravotní oslabení

### **Kardiovaskulární onemocnění**

Kardiovaskulárním onemocněním mohou trpět osoby s vrozenou srdeční vadou, dále také pak osoby se získaným postižením – stavy po infarktech, po emboliích.

Pro zaměstnance se srdečními vadami jsou doporučovány pracovní pozice, při kterých se nepředpokládá fyzická námaha, např. administrativní práce, odborné práce na PC, služby pro veřejnost (práce v knihovnách, prodej lístků na MHD, prodej vstupenek v divadlech, institucích atd.).

### **Onemocnění ledvin**

Při nedostatečnosti funkce ledvin jsou vhodné pracovní pozice, kde není pracovník vystaven fyzicky náročné práci a velkým výkyvům v teplotách na pracovišti.

### **Diabetes mellitus (cukrovka)**

Pro cukrovku je charakteristické to, že slinivka břišní není schopna sama produkovat hormon inzulín. V druhém případě dochází k situacím, kdy slinivka břišní inzulín produkuje, ale tělo jej není schopno využít správně. Osoby s *diabetem mellitem*, ať už vrozeným nebo získaným, potřebují pravidelné přestávky na dodržování stravovacího režimu (přísuv cukru) a na doplnění či sledování hladiny inzulínu. Zaměstnanci s diabetem potřebují využívat čisté a bezprašné prostředí na aplikaci kompenzačních léků (nebo injekcí). [16]

Nevhodné pracovní pozice jsou:

- v továrnách,
- mechanické práce u strojů a pásů,
- řidič z povolání,
- prodavač v obchodě,
- řemeslné obory (zedník, lakýrník, malíř) atd.

### **Onkologická onemocnění**

Lidé po onkologické léčbě musí překonávat zejména fyzickou únavu. Pro zaměstnance, který prodělal onkologické onemocnění, by byla vhodná změna pracovního úvazku alespoň na přechodnou dobu. Takový požadavek bývá pro zaměstnavatele často problematický. Někteří zaměstnanci musí změnit náplň své pracovní činnosti u téhož zaměstnavatele. Lidé, kteří již nemohou vykonávat svou původní profesi, mohou požádat úřad práce o zajištění rekvalifikace na jinou profesi. [16]

### **Astma**

Vrozené postižení na základě alergií. Nevhodné klimatické podmínky působí dýchací obtíže a vyžadují častější návštěvy u lékařů. Osoby s astmatem se musí vyvarovat hlavně fyzicky náročné práce a práce v prašném prostředí, např. práce v dílnách, na stavbách, řemeslné práce, práce se zvířaty, v zemědělství atd. [16]

Příloha č. 3 : Pozice a vhodné profese pro zaměstnance se sluchovým postižením

Učňovské obory	Cukrář, elektrikář, krejčí, kuchař, malíř, pekař, zahradník
Technické obory	Asistent zubního technika, IT specialista, fotograf
Humanitní obory	Český jazyk a znakový jazyk neslyšících, psychologie
Pedagogické obory	Speciální pedagogika, andragogika
Umělecké obory	Herectví pro neslyšící
Administrativa (především pro nedoslýchavé)	Odborný referent
Služby pro veřejnost	Úklid, pokojová služba, služba v prádelnách

Příloha č. 4: Pracovní pozice a profese pro zaměstnance se zrakovým postižením

Učňovské obory	Cukrář, elektrikář, krejčí, malíř, pekař, zahradník
Technické obory	Asistent zubního technika, IT specialista, fotograf
Humanitní obory	Český jazyk a znakový jazyk neslyšících, psychologie
Pedagogické obory	Speciální pedagogika a andragogika
Umělecké obory	Herectví pro neslyšící
Administrativní pozice	Odborný referent
Služby pro veřejnost	Úklid, pokojová služba, služby v prádelnách

Příloha č. 5: Základní stupně socializačních procesů

Proces	Popis
Integrace	<ul style="list-style-type: none"> <li>- plné začlenění osoby s postižením do společnosti</li> <li>- předpokládá se samostatnost, nezávislost jedince, který nevyžaduje zvláštní ohledy ze strany přirozeného prostředí</li> <li>- znevýhodnění plynoucí z postižení se u někoho v podstatě nerozvinulo, případně se s ním plně vyrovnal – jedinec je schopen plnit všechny funkce vyplývající z plné socializace a je rovnoprávným partnerem ve všech běžných oblastech profesní přípravy, osobního i pracovního uplatnění a společenského života</li> </ul>
Adaptace	<ul style="list-style-type: none"> <li>- je o něco nižší fáze socializace</li> <li>- schopnost handicapovaného jedince přizpůsobovat se sociálnímu prostředí</li> <li>- záleží na osobnosti, schopnostech a potřebách jedince s postižením, jak se dovede začlenit mezi ostatní zdravé i postižené lidi, tak aby byl akceptován prostředím</li> <li>- cíl je dosažení optimální míry osobní i sociální samostatnosti</li> </ul>
Utilita	<ul style="list-style-type: none"> <li>- označuje již jen sociální zařaditelnost jedince s postižením, jehož vývoj a funkční schopnosti jsou značně omezeny (kombinované postižení – mentální/tělesné).</li> <li>- jedinec již není samostatný a v mnoha oblastech je závislý na jiných lidech.</li> </ul>
Inferiorita	<ul style="list-style-type: none"> <li>- nejnižší stupeň socializace, pro niž je typické sociální vyčlenění ze společnosti</li> <li>- jedinci jsou naprosto nesamostatní, odkázaní na ošetrovatelskou péči a pomoc při uspokojování nezákladnějších životních potřeb</li> </ul>

Příloha č. 6: Vymezení a zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vymezené nebo zřízené zaměstnavatelem výhradně pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody uzavřené s úřadem práce.

Při **zřízení** chráněného pracovního místa zaměstnavatel žádá o příspěvek na vybavení provozovny, kde bude místo zřízeno. Jedná se o stroje, přístroje, zařízení. Takto zřízené místo musí být osobou se zdravotním postižením obsazeno po dobu 3 let. Místa jsou obsazována osobami se zdravotním postižením z evidence úřadů práce.

**Vymezení** chráněného místa se provádí tak, že zaměstnavatel osobu zdravotně postiženou nejdříve zaměstná a následně její pracovní místo vymezí jako chráněné po dobu 3 let. Takto vymezené místo nemusí být po celou dobu obsazené a není podmínkou je obsazovat uchazeči o zaměstnání. Tato varianta je méně náročná na administrativní úkony.

U obou těchto variant si zaměstnavatel může dále zpětně žádat o čtvrtletní příspěvky na úhradu mzdových a provozních nákladů.

Pro osobu se zdravotním postižením může činit příspěvek maximálně osminásobek a pro osobu s těžkým zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. [5]

Zaměstnavatel, který zaměstnává na chráněném pracovním místě více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu všech zaměstnanců, může žádat pro tyto osoby o příspěvek na částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a další provozní náklady s tím spojené. Tento příspěvek žádá zaměstnavatel na pobočce úřadu práce dle sídla, pokud se jedná o právnickou osobu, nebo dle trvalého pobytu, pokud se jedná o fyzickou osobu (zákon 435/2004 Sb., § 78 /2).

pokračování Přílohy č. 6

Příspěvkem jsou hrazeny skutečně vynaložené mzdové náklady v měsíční výši 75 % včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění, které za sebe odvedl ve výši 34 % z vyměřovacího základu těchto zaměstnanců, nejvýše však 8.000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením, a nejvýše 5.000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Dále může zaměstnavatel na tzv. provozní náklady (energie, administrativní zatížení atd.) čerpat 2.700 Kč na osobu se zdravotním postižením a 1.000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou.

Příspěvek je poskytnut za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá 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, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením, nebo mu bylo povoleno posečkání daně. [5]

**Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce (§ 79)**

- poradenství a informace v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- spolupráci při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- součinnost při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- součinnost při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením [5]

**Zaměstnavatelé jsou povinni (§ 80)**

- rozšiřovat podle svých podmínek a v součinnosti s lékařem poskytovatele pracovně lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2)
- provádět evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. [16]

## Příloha č. 8: Povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům státní správy

### **Povinnosti zaměstnavatele vůči orgánům státní správy**

Zaměstnavatel nemá povinnosti pouze ke svým zaměstnancům, ale také ke státu, jenž je zastoupen orgány státní správy. Každý orgán státní správy je nezávislý subjekt, který vykonává správu na věcně vymezeném úseku. Mezi nejdůležitější orgány státní správy v kontextu pracovněprávních vztahů patří úřad práce, finanční orgány, Česká správa sociálního zabezpečení a orgány zdravotního pojištění[1].

Příloha č. 9: Povinnost zaměstnavatelů dle zákona o zaměstnanosti uvedená v § 81

**Zaměstnavatelé plní tuto povinnost i následujícími způsoby uvedenými v § 81 odst. 2 pod písmeny a), b), c):**

Zaměstnavatelé plní povinnost:

a) zaměstnáváním v pracovním poměru

b) odebíráním služeb nebo výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním služeb nebo výrobků od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám [5]

c) odvodem do státního rozpočtu – jestliže nesplní zaměstnavatel povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce ČR povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, ve výši 2,5násobku měsíční průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl OZP vznikla,

nebo kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c). [5]

Příloha č. 10: Podmínky pro zařazení fyzické osoby do rekvalifikačního kurzu

- musí být v evidenci úřadu práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání
- musí mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušný stupeň vzdělání, některé znalosti a dovednosti – záleží na typu rekvalifikace)
- musí být zdravotně způsobilý/lá pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon nové profese
- rekvalifikace musí být nezbytná – dosavadní kvalifikace uchazeče nebo zájemce o zaměstnání neumožňuje získání vhodného pracovního místa
- rekvalifikace musí být účelná – po ukončení rekvalifikace je reálná šance získat zaměstnání. [17]

## Příloha č. 11: Úřad práce České republiky a jeho struktura

Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Úřad práce ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce ČR řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí a je jeho nadřízeným správním úřadem.

Úřad práce ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. V čele Úřadu práce ČR je generální ředitel. V čele krajské pobočky je ředitel. V čele kontaktního pracoviště krajské pobočky je ředitel nebo vedoucí.

### **Generální ředitelství**

Generální ředitelství plní tyto úkoly:

- řídí a kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR,
- metodicky usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček s příslušnými útvary v jednotlivých oblastech činnosti Úřadu práce ČR,
- zabezpečuje koordinaci, metodické řízení a financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- uděluje a odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám ke zprostředkování zaměstnání, posuzuje jejich odbornou kvalifikaci, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost,
- spolupracuje na přípravě národních a systémových projektů fondů EU,
- plní úkoly v oblasti bezpečnosti, krizového řízení a řízení rizik,
- zajišťuje interní audit,
- zajišťuje úkony v oblasti personalistiky a vzdělávání zaměstnanců atd.

### **Krajské pobočky**

Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a plní v rámci kraje především tyto úkoly:

- vytvářejí ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením,
- podílejí se na realizaci projektů, pro které je Úřad práce ČR příjemcem nebo kde jsou krajské pobočky zapojeny do realizace národních a systémových projektů, pro které je ministerstvo příjemcem,
- zajišťují agendu ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele v rámci kraje,
- monitorují a vyhodnocují situaci na trhu práce,
- zajišťují rekvalifikaci uchazečům a zájemcům o zaměstnání, osobám na pracovní rehabilitaci a poskytují služby pracovní rehabilitace,
- zabezpečují uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, poskytují příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti, zabezpečují výkon agendy plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP a podpory zaměstnání osob se ZP,
- zajišťují výplatu nepojistných sociálních dávek, podpor v nezaměstnanosti a příspěvků APZ,
- zajišťují výkon agendy podpory v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci.

pokračování Přílohy č. 11

### **Kontaktní pracoviště**

Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček. Součástí kontaktního pracoviště mohou být detašovaná či dislokovaná územní pracoviště, popř. výjezdní pracoviště.

Kontaktní pracoviště plní v oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání zejména tyto úkoly:

- sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech,
- vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání,
- rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence,
- vydává a ověřuje správné rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání,
- vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění.

### **Krajské pobočky a kontaktní pracoviště Olomouckého kraje**

Správním obvodem krajské pobočky v Olomouci je území Olomouckého kraje (území okresů Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk).

Kontaktními pracovišti jsou Hanušovice, Hranice, Javorník, Jeseník, Kojetín, Konice, Lipník nad Bečvou, Litovel, Mohelnice, Olomouc, Prostějov, Přerov, Šternberk, Šumperk, Uničov, Zábřeh a Zlaté Hory.

Příloha č. 12: Analýza počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2012–2016

Rok	Počet nezaměstnaných			1.diference		Bazický index		Řetězový index	
	Bez OZP	OZP	Celkem	Bez OZP	OZP	Bez OZP	OZP	Bez OZP	OZP
2012	5463	760	6223			100	100	100	100
2013	5707	748	6455	244	-12	104,4664	98,42105	104,4664	98,42105
2014	4830	678	5508	-877	-70	88,41296	89,21053	84,63291	90,64171
2015	3388	668	4056	-1442	-10	62,01721	87,89474	70,14493	98,52507
2016	3214	648	3862	-174	-20	56,3168	86,63102	94,86423	97,00599
<b>Průměr</b>	4520,4	700,4	5220,8	-449,8	-22,4	82,24268	92,43147	90,82169	96,91877

	Průměrný koeficient růstu		
	Bez OZP	OZP	Celkem
$\bar{k}$	0,8758	0,961	0,8875

Příloha č. 13: Analýza délky nezaměstnanosti

<b>Doba nezaměstnanosti OZP</b>					
<b>Rok</b>	<b>3 měsíce</b>	<b>3-6 měsíce</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>12-24 měsíců</b>	<b>nad 24 měsíců</b>
2012	76	76	114	98,8	395,2
2013	59,84	67,32	119,68	119,68	381,48
2014	67,8	54,24	94,92	81,36	379,68
2015	73,48	66,8	100,2	80,16	347,36
2016	73,52	79,1	100,1	80,22	356,2
$\bar{k}$	0,989	1,01	0,968	0,949	0,974
<b>Průměrný koeficient růstu</b>					
	<b>3 měsíce</b>	<b>3-6 měsíce</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>12-24 měsíců</b>	<b>nad 24 měsíců</b>
$\bar{k}$	0,989	0,952	0,968	0,949	0,974
<b>1. DIFERENCE</b>					
<b>Doba nezaměstnanosti OZP</b>					
<b>Rok</b>	<b>3 měsíce</b>	<b>3-6 měsíce</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>12-24 měsíců</b>	<b>nad 24 měsíců</b>
2012					
2013	-16,16	-8,68	5,68	20,88	-13,72
2014	7,96	-13,08	-24,76	-38,32	-1,8
2015	5,68	12,56	5,28	-1,2	-32,32
2016	0,04	12,3	-0,1	0,06	8,84
<b>BAZICKÝ INDEX</b>					
<b>Doba nezaměstnanosti OZP</b>					
<b>Rok</b>	<b>3 měsíce</b>	<b>3-6 měsíce</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>12-24 měsíců</b>	<b>nad 24 měsíců</b>
2012	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2013	78,74	88,58	104,98	121,13	96,53
2014	89,21	71,37	83,26	82,35	96,07
2015	96,68	87,89	87,89	81,13	87,89
2016	122,86	117,50	83,64	67,03	93,37
<b>ŘETĚZOVÝ INDEX</b>					
<b>Doba nezaměstnanosti OZP</b>					
<b>Rok</b>	<b>3 měsíce</b>	<b>3-6 měsíce</b>	<b>6-12 měsíců</b>	<b>12-24 měsíců</b>	<b>nad 24 měsíců</b>
2012	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2013	78,74	88,58	104,98	121,13	96,53
2014	113,30	80,57	79,31	67,98	99,53
2015	108,38	123,16	105,56	98,53	91,49
2016	100,05	118,41	99,90	100,07	102,54

Příloha č. 14: Analýza typu zdravotního omezení

<b>Průměrný koeficient růstu</b>				
<b>Typ zdravotního omezení</b>				
	<b>OZP I. stupeň</b>	<b>OZP II. stupeň</b>	<b>OZP III. stupeň</b>	<b>OZZ</b>
<b><math>\bar{k}</math></b>	0,994	1,07	0	0,902
<b>1. DIFERENCE</b>				
<b>Typ zdravotního omezení</b>				
<b>Rok</b>	<b>OZP I. stupeň</b>	<b>OZP II. stupeň</b>	<b>OZP III. stupeň</b>	<b>OZZ</b>
<b>2012</b>				
<b>2013</b>	-7,32	-16,64	7,48	4,48
<b>2014</b>	-8,8	11,94	6,08	-79,22
<b>2015</b>	-26,64	25,22	-13,56	4,98
<b>2016</b>	31,86	12,88	7,52	5,63
<b>BAZICKÝ INDEX</b>				
<b>Typ zdravotního omezení</b>				
<b>Rok</b>	<b>OZP I. stupeň</b>	<b>OZP II. stupeň</b>	<b>OZP III. stupeň</b>	<b>OZZ</b>
<b>2012</b>	100,00	100,00	0,00	100,00
<b>2013</b>	98,42	84,36	0,00	102,36
<b>2014</b>	96,52	95,58	0,00	60,66
<b>2015</b>	90,78	119,29	0,00	63,28
<b>2016</b>	99,22	155,75	0,00	64,72
<b>ŘETĚZOVÝ INDEX</b>				
<b>Typ zdravotního omezení</b>				
<b>Rok</b>	<b>OZP I. stupeň</b>	<b>OZP II. stupeň</b>	<b>OZP III. stupeň</b>	<b>OZZ</b>
<b>2012</b>	100,00	100,00	0,00	100,00
<b>2013</b>	98,42	84,36	0,00	102,36
<b>2014</b>	98,07	113,30	181,28	59,27
<b>2015</b>	94,05	124,80	0,00	104,32
<b>2016</b>	107,57	110,15	0,00	104,68

Příloha č. 15: Analýza věku uchazečů o zaměstnání OZP za rok 2012–2016

<b>Průměrný koeficient růstu</b>				
<b>Věk uchazečů o zaměstnání OZP</b>				
	<b>Do 30 let</b>	<b>31 - 40 roků</b>	<b>41 - 50 let</b>	<b>Nad 50 let</b>
<b><math>\bar{k}</math></b>	0,874	0,995	0,958	0,981
<b>1. DIFERENCE</b>				
<b>Věk uchazečů o zaměstnání OZP</b>				
<b>Rok</b>	<b>Do 30 let</b>	<b>31 - 40 roků</b>	<b>41 - 50 let</b>	<b>Nad 50 let</b>
<b>2012</b>				
<b>2013</b>	14	6,64	-25,32	-7,32
<b>2014</b>	-27,34	-12,38	-14,7	-15,58
<b>2015</b>	-7,38	5,98	11,26	-19,86
<b>2016</b>	-4,52	-1,14	0,62	9,26
<b>BAZICKÝ INDEX</b>				
<b>Věk uchazečů o zaměstnání OZP</b>				
<b>Rok</b>	<b>Do 30 let</b>	<b>31 - 40 roků</b>	<b>41 - 50 let</b>	<b>Nad 50 let</b>
<b>2012</b>	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>2013</b>	123,03	112,48	86,12	98,42
<b>2014</b>	78,06	89,21	78,06	95,06
<b>2015</b>	65,92	100,45	84,23	90,78
<b>2016</b>	47,54	87,40	98,20	94,26
<b>ŘETĚZOVÝ INDEX</b>				
<b>Věk uchazečů o zaměstnání OZP</b>				
<b>Rok</b>	<b>Do 30 let</b>	<b>31 - 40 roků</b>	<b>41 - 50 let</b>	<b>Nad 50 let</b>
<b>2012</b>	100,00	100,00	100,00	100,00
<b>2013</b>	123,03	112,48	86,12	98,42
<b>2014</b>	63,45	79,31	90,64	96,59
<b>2015</b>	84,45	112,60	107,91	95,49
<b>2016</b>	88,72	97,87	100,40	102,20

Příloha č. 16: Analýza výběru profesí OZP

Průměrný koeficient růstu					
Profese					
	Prodavač	Skladník	Vrátný	Uklizeč	Admin. prac.
$\bar{k}$	1,006	1,018	1,01	0,995	0,956
1. DIFERENCE					
Profese					
Rok	Prodavač	Skladník	Vrátný	Uklizeč	Admin. prac.
2012					
2013	20,88	-23,88	10,52	35,24	-54,76
2014	-45,1	-13,08	-6,96	-56,78	51,92
2015	18,94	19,24	-37,6	11,66	-22,24
2016	7,73	24,82	46,1	7,29	0,28
BAZICKÝ INDEX					
Profese					
Rok	Prodavač	Skladník	Vrátný	Uklizeč	Admin. prac.
2012	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2013	121,13	73,82	103,74	125,76	63,97
2014	75,49	59,47	101,27	84,25	98,13
2015	94,66	80,57	87,89	92,78	83,50
2016	84,60	146,02	100,53	78,01	130,81
ŘETĚZOVÝ INDEX					
Profese					
Rok	Prodavač	Skladník	Vrátný	Uklizeč	Admin. prac.
2012	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
2013	121,13	73,82	103,74	125,76	63,97
2014	62,32	80,57	97,61	67,00	153,39
2015	125,40	135,47	86,80	110,12	85,09
2016	108,2656116	133,7778987	118,6518854	105,7437756	100,2206114

Příloha č. 17: Analýza VPP

Průměrný koeficient růstu						
I. II. st.		III.st.		OZZ		
Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
$\bar{k}$	0,974	1,011	0	0	0,903	1,136
1. DIFERENCE						
Stupeň omezení						
I. II. st.		III.st.		OZZ		
Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
2012						
2013	-3	-3	0	-2	-1	3
2014	-2	7	0	1	2	1
2015	3	-2	0	-1	-1	-3
2016	1	-1	0	0	-1	1
BAZICKÝ INDEX						
Stupeň omezení						
I. II. st.		III.st.		OZZ		
Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
2012	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00
2013	70,00	86,36	0,00	0,00	66,67	200,00
2014	50,00	118,18	0,00	50,00	133,33	233,33
2015	80,00	109,09	0,00	0,00	100,00	133,33
2016	128,57	121,05	0,00	0,00	100,00	83,33
ŘETĚZOVÝ INDEX						
Stupeň omezení						
I. II. st.		III.st.		OZZ		
Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
2012	100,00	100,00	0,00	100,00	100,00	100,00
2013	70,00	86,36	0,00	0,00	66,67	200,00
2014	71,43	136,84	0,00	0,00	200,00	116,67
2015	160,00	92,31	0,00	0,00	75,00	57,14
2016	112,50	95,83	0,00	0,00	66,67	125,00

Příloha č. 18: Analýza SÚPM

Průměrný koeficient růstu						
I. II. st.		III.st.		OZZ		
Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	
$\bar{k}$	0,978	1,039	0	0	0,884	1
1. DIFERENCE						
Stupeň omezení						
Rok	I. II. st.		III.st.		OZZ	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
2012						
2013	3	-3	0	0	-2	2
2014	-8	1	0	1	-5	1
2015	2	3	0	1	1	-2
2016	1	1	0	-1	-1	-1
BAZICKÝ INDEX						
Stupeň omezení						
Rok	I. II. st.		III.st.		OZZ	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
2012	100,00	100,00	0,00	0,00	100,00	100,00
2013	112,50	75,00	0,00	0,00	88,89	150,00
2014	79,17	83,33	0,00	0,00	61,11	175,00
2015	87,50	108,33	0,00	0,00	66,67	125,00
2016	81,48	155,56	0,00	0,00	68,75	66,67
ŘETĚZOVÝ INDEX						
Stupeň omezení						
Rok	I. II. st.		III.st.		OZZ	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
2012	100,00	100,00	0,00	0,00	100,00	100,00
2013	112,50	75,00	0,00	0,00	88,89	150,00
2014	70,37	111,11	0,00	0,00	68,75	116,67
2015	110,53	130,00	0,00	200,00	109,09	71,43
2016	104,76	107,69	0,00	50,00	91,67	80,00

Příloha č. 19: Analýza žádostí za rok 2012–2016

	<b>Průměrný koeficient růstu</b>		
	<b>Znovuobnovené</b>	<b>Nové</b>	<b>Neobnovené</b>
$\bar{k}$	0,53	0,948	0,5
	<b>1. DIFERENCE</b>		
	<b>Žádosti</b>		
<b>Rok</b>	<b>Znovuobnovené</b>	<b>Nové</b>	<b>Neobnovené</b>
<b>2012</b>			
<b>2013</b>	-34	-2	-15
<b>2014</b>	1	4	1
<b>2015</b>	40	0	16
<b>2016</b>	-42	-6	-15
	<b>BAZICKÝ INDEX</b>		
	<b>Žádosti</b>		
<b>Rok</b>	<b>Znovuobnovené</b>	<b>Nové</b>	<b>Neobnovené</b>
<b>2012</b>	100,00	100,00	100,00
<b>2013</b>	10,53	90,48	6,25
<b>2014</b>	13,16	109,52	12,50
<b>2015</b>	118,42	109,52	112,50
<b>2016</b>	75,00	89,47	300,00
	<b>ŘETĚZOVÝ INDEX</b>		
	<b>Žádosti</b>		
<b>Rok</b>	<b>Znovuobnovené</b>	<b>Nové</b>	<b>Neobnovené</b>
<b>2012</b>	100,00	100,00	100,00
<b>2013</b>	10,53	90,48	6,25
<b>2014</b>	125,00	121,05	200,00
<b>2015</b>	900,00	100,00	900,00
<b>2016</b>	6,67	73,91	16,67

Příloha č. 20: Dotazník pro zaměstnavatele

1.									
<b>DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNAVATELE</b>									
<b>INFORMACE O SPOLEČNOSTI</b>									
Sídlo společnosti									
Právní forma									
Obor podnikání									
Personální informace									
<b>STANOVISKO ZAMĚSTNAVATELE</b>									
<b>1. Největší překážky v zaměstnávání OZP?</b>									
				Hodnocení:	1. - Rozhodující vliv 2. - Malý vliv 3. - Bezvýznamný vliv				
1.1. Nedostatek vhodné práce pro OZP?									
1.2. Kvalifikace OZP?									
1.3. Náklady na úpravu pracovišť pro OZP?									
1.4. Přizpůsobivost OZP?									
1.5. Komunikace se zaměstnanci OZP?									
<b>2. Potřeby OZP.</b>									
				Hodnocení:	Ano Ne				
2.1. Víte o potřebách OZP a víte jak jim pomoci v zaměstnání?									
2.2. Znáte předpoklady pro zaměstnávání OZP?									
2.3. Podporujete zvyšování kvalifikace pro OZP?									
2.4. Investujete finance na úpravu pracovišť pro OZP?									
2.5. Má pro Vás význam vytvářet efektivní pracovní místa pro OZP?									
<b>3. Co by u Vás zvýšilo zaměstnanost OZP?</b>									
				Hodnocení:	1. - Rozhodující vliv 2. - Malý vliv 3. - Bezvýznamný vliv				
3.1. Vyšší sleva na dani?									
3.2. Zvýšení poskytování dlouhodobých dotací?									
3.3. Podpora vzdělávání OZP?									
3.4. Nižší minimální mzda?									

pokračování Přílohy č. 20

2.									
<b>4. Největší problémy při zaměstnávání OZP?</b>									
					Hodnocení:	1. - Rozhodující vliv			
						2. - Malý vliv			
						3. - Bezvýznamný vliv			
4.1. Kvalifikace?									
4.2. Motivace pracovat?									
4.3. Vyšší pracovní neschopnost? ( nemocenská)									
4.4. Vyšší požadavky na přizpůsobení pracovních míst?									
4.5. Pracovní doba?									
4.6. Doprava do zaměstnání?									
<b>5. Jak jste informován o následujících nástrojích APZ?</b>									
					Hodnocení:	1. - Ano			
						2. - Částečně			
						3. - Ne			
5.1. Slevy na dani z příjmu.									
5.2. Plnění povinného podílu.									
5.3. Výhody při zadávání veřejných zakázek.									
5.4. Příspěvky									
<b>6. Máte na ÚP odborného poradce se kterým spolupracujete?</b>									
						Ano	Ne		
					Hodnocení:	1. - Výborná spolupráce			
						2. - Problémová spolupráce			
						3. - Žádná spolupráce			
6.1. Jaká je komunikace při řešení problémů a požadavků?									
6.2. Jaká je informovanost se strany ÚP?									
6.3. Jaká je ochota při zpracování žádostí na čerpání dotací se strany ÚP?									

Příloha č. 21: Žádost o vymezení chráněného pracovního místa

 <b>Úřad práce ČR</b> <b>CHPM vymezené</b> Pracoviště Úřadu práce ČR: <input type="text"/>	Registrační číslo Úřadu práce ČR:    
	<b>S 15</b>

## 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 žadatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:**

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

**Adresa sídla:**

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

\*je-li zřízena

**B. Adresa pro doručování<sup>5)</sup>:**

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

**C. Oprávněný zástupce žadatele:**

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

**D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:**

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

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

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

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

4) Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k druhu práce (profesi) na vymezovaných pracovních místech.

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

pokračování Přílohy č. 21

**E. Údaje k vymezení chráněných pracovních míst**

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání žádosti:

Z toho:

počet zaměstnanců se zdravotním postižením<sup>6)</sup> (OZP):

počet OZP, které nepracují na pracovišti zaměstnavatele<sup>7)</sup>:

počet OZP, kterým zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo plat bezhotovostním způsobem:

Počet vymezovaných chráněných pracovních míst (CHPM):

Maximální počet OZP, které mohou pracovat na CHPM<sup>8)</sup>:

**F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:**

1. Žadatel je v likvidaci nebo v konkurzním řízení.  ANO\*  NE\*
  2. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti žadatel uzavřel s některým zaměstnancem, který je OZP, dohodu o srážkách ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění žadatele podle § 78 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti.  ANO\*  NE\*
  3. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti žadatel uzavřel s některým zaměstnancem, který je OZP, dohodu o srážkách ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 78 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.  ANO\*  NE\*
  4. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti bylo vůči žadateli zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP podle § 78 zákona o zaměstnanosti.  ANO\*  NE\*
  5. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti byla žadateli pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.  ANO\*  NE\*
  6. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti byla na žadatele opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce.  ANO\*  NE\*
  7. V den podání žádosti žadatel zaměstnává nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na svém pracovišti.  ANO\*  NE\*
  8. Z předchozí činnosti žadatele vyplývá přínos pro zaměstnávání OZP z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.  ANO\*  NE\*
- Popište:
9. Žadatel přiděluje zaměstnancům, kteří jsou OZP, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob.  ANO\*  NE\*
  10. V den podání žádosti žadatel vyplácí zaměstnancům mzdy bezhotovostním způsobem (převodem na účet nebo poštovní poukázkou) nejméně 80% všech OZP, na které může uplatnit nárok na příspěvek dle § 78 zákona o zaměstnanosti.  ANO\*  NE\*
  11. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti uzavřel smlouvu s OZP, na jejímž základě je mu tento zaměstnanec povinen poskytovat finanční prostředky.  ANO\*  NE\*

\*označením pole vyberte svou odpověď

<sup>6)</sup> § 67 odst. 2 a 6 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>7)</sup> Tzv. „domácí zaměstnanci“

<sup>8)</sup> 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 vícesměnné provozy. Zároveň je možné uvést i zaměstnance se zdravotním postižením, jejichž přijetí v dané profesi na CHPM žadatel prokazatelně plánuje. 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).

**G. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:**

1. U žadatele, který není veden ve veřejném rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno.
2. Doklad prokazující vztah k pracovišti, na kterém jsou chráněná pracovní místa vymezována, např. kupní smlouvu, výpis z katastru nemovitostí, nájemní smlouvu, pokud není provozovna (pracoviště), pro které má být CHPM vymezeno, uvedena ve veřejném rejstříku žadatele.
3. Prokázání plnění podmínek v souladu s § 6, odst. 2, písm. d) vyhlášky 518/2004 Sb. (formulář je přílohou této žádosti). Nevyplňuje žadatel, který splňuje podmínku podle § 6, odst. 2, písm. c) vyhlášky 518/2004 Sb.
4. Charakteristiku vymezovaných chráněných pracovních míst (formulář je přílohou této žádosti).

**Úřad práce ČR může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytné k posouzení žádosti.**

**V případě potřeby bližších informací se žadatel může obrátit na Úřad práce ČR.**

Počet příloh:

Žadatel prohlašuje, že uvedené údaje jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti.

V	dne
---	-----

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

Příloha č.:

**Prokázání plnění podmínek v souladu s § 6, odst. 2, písm. d) vyhlášky 518/2004 Sb.**  
(nevyplňuje žadatel, který splňuje podmínku podle § 6, odst. 2, písm. c) vyhlášky 518/2004 Sb.)

a) V čem spatřujete vhodnost práce, kterou OZP vykonávají, z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci (popište):

b) Přehled tržeb získaných prodejem výrobků a služeb, které souvisí se zaměstnáváním OZP a přehled příspěvků obdržných na podporu zaměstnávání OZP dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb.

Rok	201 (loňský)	201 (-1)	201 (-2)	201 (-3)
Tržby				
Příspěvky ze státního rozpočtu <sup>1)</sup>				

<sup>1)</sup> Uveďte celkovou výši všech příspěvků ze státního rozpočtu, které jste v daném roce obdrželi na podporu zaměstnávání OZP (včetně příspěvku dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb.)

Příloha č.:

### Charakteristika chráněných pracovních míst

V případě vymezování CHPM pro více druhů práce či míst výkonu práce vyplňte charakteristiku CHPM pro každou variantu zvlášť.\*

navazuje na CHPM vymezené/zřízené Úřadem práce ČR:

- ANO, navazuje na dohodu/ly č.  
 NE

**Druh práce, který je sjednaný v pracovní smlouvě (profese):**

<input type="text"/>	
CZ – ISCO <sup>9)</sup> :	<input type="text"/>
Počet chráněných pracovních míst:	<input type="text"/>
Počet zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na těchto chráněných pracovních místech:	<input type="text"/>
Z toho počet domácích zaměstnanců:	<input type="text"/>
Maximální počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří mohou být na chráněných pracovních místech v provozovně umístěni <sup>9)</sup> :	<input type="text"/>

**Popis pracovní činnosti:**

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

**Pracoviště (místo výkonu práce v pracovní smlouvě)**

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Pracoviště u smluvního partnera	<input type="checkbox"/> ne	<input type="checkbox"/> ano	

**Popis pracoviště (nevyplňuje se pro „domácí zaměstnance“):**

Stručně popište pracoviště, např. z pohledu zajištění sociálního zázemí, prostředí a pracovních pomůcek pro ulehčení nebo přizpůsobení práce pro osoby se zdravotním postižením, fyzické či psychické zátěže vzhledem k typu postižení.

V                      dne

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

\*tisk samostatné stránky - po umístění kurzoru na této stránce zadat tisk aktuální stránky

<sup>9)</sup> ([http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace\\_zamestnani\\_\(cz\\_isco\)\\_systematicka\\_cast](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco)_systematicka_cast))

Příloha č. 22: Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením  
na celkovém počtu zaměstnanců



## ÚŘAD PRÁCE ČR

### Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“)

Upozornění: došlo ke změně v zadávání číselných hodnot, viz vysvětlivky.

**A. Ohlášení:**

Za rok:  Krajská pobočka Úřadu práce<sup>1)</sup>:

**B. Zaměstnavatel:**

Název:	IČ:
Sídlo:	

**C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:**

§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem<sup>2)</sup>:  osob

2. Z toho povinný podíl 4 %<sup>2)</sup>:  osob

**D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona:**

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele<sup>2)</sup>:  osob

2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek<sup>2)</sup>:  osob

Seznam zaměstnavatelů, od nichž byly odebrány výrobky a služby, nebo jimž byly zadány zakázky, prosím vyplňte v Příloze č. 1.

3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části):  osob

**E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:**

Ne vyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za<sup>2)</sup>:  osob

2. Vypočtená výše odvodu (64 757,50 Kč x ř. 1)<sup>3)</sup>:  Kč

**F. Prohlášení:**

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany úřadu práce.

**Zpracoval<sup>4)</sup>:**

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:

dne	Razítko zaměstnavatele:
Podpis oprávněné osoby:	

1) Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele.

2) Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa (příklad xx,356 = xx,35).

3) Peněžité plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

4) Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

Platnost tiskopisu od 1.1.2016

## pokračování Přílohy č. 22

G. Poučení k vyplnění oznámení:

### K části C:

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona uložena povinnost do 15. února oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců**. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do počtu odpracovaných hodin se započítávají **všechny skutečně odpracované hodiny**, tzn. i hodiny odpracované přesčas, zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

Do počtu odpracovaných hodin se **nezapočítávají** hodiny

- odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona nevztahuje (§ 147 zákona - příslušníci a vojíci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a báňští inspektoři),
- odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:

1. v důsledku čerpání dovolené na zotavenou
2. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské
3. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
4. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti
5. v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné.

Do počtu neodpracovaných hodin se **započítávají** pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se **nezapočítávají**

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění
- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).

Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domácích zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se provádí na dvě platná desetinná místa.

Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví **povinný podíl 4 %**, rovněž s přesností na dvě platná desetinná místa.

### K části D:

#### Bod 1:

**Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením**, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz K části C). Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa (příklad  $xx,356 = xx,35$ ).

#### Bod 2:

**Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek** se provede podle § 18 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak, že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2015, tj. částkou 181 321,- Kč. Cenu nezaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly odebrány ve sledovaném roce, ale datum jejich splatnosti spadá mimo sledované období a byly zaplacený **nejdéle do 15. 2.** V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené v každém kalendářním roce.

Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením (provedený na dvě platná desetinná místa), které si zaměstnavatel započítá do povinného podílu na základě odebrání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek.

#### Bod 3:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěný podle bodu 1 se sečte s počtem zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěným podle bodu 2.

### K části E:

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2015 činí 25 903,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 64 757,50 Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 64 757,50 Kč a uvede výslednou sumu zaokrouhlenou na celé koruny nahoru.

#### K příloze č. 1:

Zaměstnavatel je dle § 83 zákona povinen krajské pobočce Úřadu práce uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn. Vzor přílohy je zpřístupněn na Portálu MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/oznamenioplneni/priloha1.xlsx>).

Přílohu zaměstnavatel-odběratel upraví podle počtu zaměstnavatelů-dodavatelů **bez zásahu do předepsaného formátu tabulky**.

Při odeslání elektronického formuláře Ohlášení plnění povinného podílu OZP datovou schránkou zvolte při odesílání akci „Uložit pro datové schránky“ a v jedné datové zprávě odešlete dva soubory – soubor elektronického formuláře *DS-YYYYMMDD-Ozn.Zozp.xml* (YYYYMMDD vyjadřuje datum vytvoření souboru) a přílohu 1 (soubor se seznamem faktur). Přímé odeslání do datové schránky (po zadání jména a hesla) neumožňuje soubor se seznamem faktur přiložit.

Platnost tiskopisu od 1.1.2016

16 01 01 820