

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Bakalářská práce

Právní podmínky zaměstnávání zdravotně

znevýhodněných osob

Employment of disadvantaged people

Jana Jirotková

© 2016 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Lovosicích dne 30.11.2015

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové, vedoucí bakalářské práce za její podporu, trpělivost a cenné rady při vedení bakalářské práce.

Právní podmínky zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob

Employment of disadvantaged people

Tato bakalářská práce je zaměřena na právní analýzu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v Ústeckém kraji. Naší snahou bylo z dostupné literatury specifikovat aktivní nástroje právních podmínek zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, které tématicky oddělujeme v hlavní části práci.

Mezi velmi důležité podmínky zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob jsou právní důsledky novely zákona č. 435/2004 Sb., od 1. 1. 2015, tuto právní problematiku v současné době řeší velmi mnohou zaměstnavatelů. Hlavním důvodem jsou ekonomické faktory pro rozhodování každého zaměstnavatele na počátku kalendářního roku.

V bakalářské práci je pracováno s konkrétními daty a statistickými výpočty, které byly v letech 2011-2014 použity k podpoře zaměstnanosti u zdravotně znevýhodněných osob.

Klíčová slova: Osoba zdravotně znevýhodněná, chráněné místo, chráněná dílna, aktivní politika zaměstnanosti, státní podpora, sociální firma, sociální podnikání, trh práce, zaměstnávání zdravotně znevýhodněných, zákoník práce, zákon o zaměstnanosti.

SUMMARY

This thesis is focused on the legal analysis of the employment of disadvantaged people in the. Attention is paid to the two major groups that are most vulnerable to unemployment. My intention was from the available literature to specify the active employment policy instruments, and above all its tools. The thesis laid out thematically, these active employment policy instruments of the state. Among the most important tools for active government policy includes the education of employees in this area addresses currently very many employers. There being worked with concrete data and statistical calculations that were used in 2011-2014 to promote employment.

Keywords: disabled Person is disadvantaged, sheltered place, sheltered workshop, the active employment policy, state aid, a social firm, social entrepreneurship, labour market, employment of the disabled, disadvantaged, labour code, law on employment.

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jana Jirotková

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Právní podmínky zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob

Název anglicky

Employment of disadvantaged people

Cíle práce

Zhodnocení situace zaměstnávání a uplatnění na trhu práce v ČR a státech EU po vstoupení v platnost nové legislativy od 1. 1. 2012.

Analýza zákonných norem pro zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v ČR a státech EU

Analýza neuvážených rozhodnutí při posuzování zdravotně znevýhodněných osob

Návrh řešení .

Metodika

- soustředění a rozbor právních předpisů a literatury
- konzultace s vedoucí práce
- vypracování teoretické části práce a její zhodnocení
- získání a prostudování konkrétních materiálů
- vyhodnocení získaných dat
- sumarizace výsledků, jejich vyhodnocení a návrhy

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

zákon, zaměstnanost, trh práce v ČR, zaměstnanec, nezaměstnaný, zdravotně znevýhodněná osoba, invalidita, aktivní politika zaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, úřady práce

Doporučené zdroje informací

Další literatura po dohodě s vedoucí práce.

Normy EU ve věci zaměstnanost zdravotně znevýhodněných osob

Novelizovaná vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Předběžný termín obhajoby

2015/16 ZS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 2. 11. 2015

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 10. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 12. 11. 2015

Obsah

1	ÚVOD	10
2	CÍL PRÁCE A METODIKA PRÁCE	12
2.1	Cíl práce	12
2.2	Metodika práce.....	13
2.2.1	Stanovení vah kriterií	14
2.2.2	Vyhodnocení metod stanovení vah kriterií	14
2.2.3	Metoda bodovací.....	14
3	PRÁVNÍ ÚPRAVA PROBLEMATIKY	17
3.1	Přehled platné právní úpravy	17
3.2	Teoretická východiska	24
3.3	Vymezení zdravotního postižení.....	26
3.3.1	Definování pojmu osoby zdravotně znevýhodněné	27
3.3.2	Zahájení řízení české správy sociálního zabezpečení	28
3.3.3	Povinnosti osoby zdravotně znevýhodněné	28
3.4	DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	29
4	ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM	33
4.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	33
4.2	Minimální mzda	33
4.3	Životní minimum	34
4.4	Vzdělávání.....	34
4.5	Role podporovaného zaměstnávání v životě se zdravotním poškozením.....	35
5	PRAKTICKÁ ČÁST.....	40
5.1	Aplikace v praxi podmínkách chráněné dílny společnosti s ručením omezeným, včetně výpočtu příspěvku na činnost chráněné dílny	40
5.2	Aplikace v praxi - ekonomická rozhodnutí výrobní firmy pro zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob	42
5.3	DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	46
6	ZÁVĚR	53
7	PŘÍLOHY	58

8	ZÁKONNÁ USTANOVENÍ	59
9	SEZNAM ZKRATEK.....	60
10	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61

1 ÚVOD

Tématem bakalářské práce jsou právní podmínky, ekonomický a společenský přínos zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v Ústeckém kraji.

S ohledem na účinnost zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je posuzováno ekonomické a společenské hledisko povinnosti firmy zaměstnávat zdravotně znevýhodněné osoby nebo odebírat zboží od firem které zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby.

Jedná se o firmu, která působí v sektoru služeb. Právní forma společnosti je společnost s ručením omezeným a zaměstnává cca 600 zaměstnanců. Roční obrat společnosti za rok 2014 činí 100 mil Kč za rok.

V teoretické části práce jsou uváděny základní legislativní požadavky a legislativní úpravy zákona č. 435/2014 Sb.,¹ o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V praktické části práce jsou zjišťovány skutečnosti, jak jsou aplikovány všechny změny této právní úpravy v praxi a co umožňují v konkrétních situacích.

V této praktické části je analyzována problematika zaměstnavatele dle platné právní normy, Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a jsou v praktické části bakalářské práce srovnávány všechny možné ekonomické dopady potenciálního zaměstnavatele, který se rozhoduje pro naplnění povinností zákona.

V závěru hodnotíme v bodech potřeby zaměstnavatele a naplnění povinností zaměstnavatelů dle platnosti zákona č. 435/2004Sb., od 1. 1. 2015, aby byl celý systém především pro potenciálního zaměstnavatele co nejefektivnější.

Při zpracování praktické části bakalářské práce, bylo spolupracováno s Úřadem práce Litoměřice, který umožnil prostřednictvím, svého kontaktního pracoviště realizovat dotazníkové šetření zdravotně znevýhodněných osob.

Výsledky dotazníkového šetření byly použity pro potřebu Úřadu práce Litoměřice. Bakalářská práce se zabývá právní problematikou zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v České republice. Bakalářská práce je rozdělena do dvou částí, první je zaměřena na právní problematiku vycházející z platné právní problematiky a

¹ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o zaměstnanosti. In: 435/2004. Praha, 2004. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

literárních rešerší a druhá část se zaměřuje na praktickou aplikaci v praxi, kdy je prakticky řešena problematika získávání finančních prostředků na chod chráněných dílen v konkrétní firmě zabývající se ostrahou a úklidem objektů.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA PRÁCE

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je porovnání variant zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, varianty odebrání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné a kombinace obou variant z pohledu zaměstnavatele, který má povinnost zaměstnávat tyto osoby s ohledem na nabytí účinnosti novely zákona 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti od 01. 01. 2015.

K dosažení hlavního cíle práce jsou stanoveny tyto dílčí cíle:

- vyčíslit náklady na zaměstnávání zdravotně znevýhodněné osoby,
- zjistit podmínky příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním pro zaměstnavatele,
- kvantifikovat ekonomický přínos varianty odebrání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné pro potenciálního zaměstnavatele,
- kvantifikovat ekonomický efekt zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a současné odebrání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné,
- pomocí vícekriteriální analýzy určit nevýhodnější variantu pro potenciálního zaměstnavatele,
- provedení výzkumného šetření a zhodnocení situace v oblasti zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce, cílem dotazníkového šetření bylo umístění co nejvyššího počtu uchazečů o zaměstnání, vedeno v evidenci Úřadu práce z kategorie osob se zdravotním poškozením. Cílem dotazníkového šetření je umístění co nejvyššího počtu uchazečů v evidenci Úřadu práce. Cílem je co nejpresnější specifikace pomocí dotazníkového šetření, ovlivnit výběr uchazečů o zaměstnání a omezit jejich neustále odmítání ze strany firem, z důvodu nesplnění základních podmínek pro zaměstnávání.

V úvodu práce jsou uváděny konkrétní příklady, dvou existujících významných firem v Ústeckém kraji, při výběru bylo přihlédnuto k doporučení Úřadu práce Litoměřice.

2.2 Metodika práce

Metodika vychází ze stanovených cílů bakalářské práce. Pro zpracování teoretické části práce bude nutné prostudovat související legislativu, odbornou literaturu, firemní podklady jednotlivých zaměstnavatelů a dodavatelů výrobků a zboží, které zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby a odborně zaměřené diskuze a tiskoviny, prezentace. Z těchto podkladů je třeba vyčlenit relevantní podklady pro zpracování tématu a eliminovat laické názory, nebo nepřesně formulované vlastní subjektivní názory.

Pro naplnění povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je uložena povinnost z § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, do 15. února daného kalendářního roku místně příslušného pracoviště krajské pobočky Úřadu práce ČR plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění.

Způsob plnění, je potřeba rozhodnutí každého zaměstnavatele, na počátku daného kalendářního roku. Pro zjištění, ekonomicky výhodného řešení pro výrobní firmu, bude použito několika statistických metod a možných kritérií pro poskytování finanční příspěvků z prostředků aktivní politiky zaměstnanců.

Vlastní praktická část bakalářské práce bude provedena pomocí dvou výpočtových způsobů výzkumného šetření kvalitativního a kvantitativního.

Dotazník bude použit pro potřeby kvantitativního výzkumu. Dotazník bude předáván uchazečům o práci prostřednictvím kontaktního pracoviště Úřadu práce Litoměřice. Dotazník bude obsahovat 25 otázek, respondenti budou odpovídat v těchto otázkách na podmínky uplatnění u možných zaměstnavatelů. Zjištěná data budou vyhodnocena pomocí Microsoft Excel z programu Microsoft office 2010, jednotlivé odpovědi budou vyhodnoceny v grafickém provedení a opatřeny podrobným komentářem.

Kvalitativní výzkum bude použit v případě ekonomického vyčíslení variant pro zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Výzkum bude obsahovat celkově 3

varianty srovnání. Zjištěná data budou vyhodnocena pomocí Microsoft Exel z programu Microsoft office 2010. Tento výzkum bude doplněn komentářem a doporučením.

2.2.1 Stanovení vah kriterií

Většina metod hodnocení vyžaduje nejprve stanovit váhy jednotlivých kriterií hodnocení, které vyjadřují číselně význam těchto kriterií (resp. důležitost kriterií z hlediska hodnotitele). Čím je kriterium významnější (resp. přesněji za čím významnější hodnotitel určité kriterium považuje), tím je jeho váha větší.

Pro dosažení srovnatelnosti vah souboru kriterií stanovených různými metodami se tyto váhy zpravidla normují tak, aby jejich součet byl roven jedné.

2.2.2 Vyhodnocení metod stanovení vah kriterií

Metody stanovení vah kriterií obsahují jak metody jednodušší (méně náročné na hodnotitele), tak i metody komplikovanější (náročnější). Náročnost určité metody pro hodnotitele má několik dimenzí, mezi něž patří především:

- náročnost z hlediska typu informací, které je třeba pro stanovení vah od hodnotitele získat,
- náročnost časová (přičemž zde máme na mysli získávání informací od hodnotitele, ne jejich zpracování).

2.2.3 Metoda bodovací

Bodovací metoda je vhodnou metodou, protože ji lze uplatnit jak pro hodnocení kvantitativních, tak pro hodnocení kvalitativních kriterií. Touto metodou lze ryze kvalitativní kriteria převést na přibližně kvantitativní a stanovit jejich relativní hodnotu. Vedle toho kvantitativní kriteria, měřená v rozdílných jednotkách, umožňuje "převést" na společného jmenovatele - bodovací (nebo také známkové) jednotky.

Kvantitativní i kvalitativní kritéria jsou pak vyjádřeny jednotně v počtech bodů. Zejména proto je bodovací metoda velmi vhodná pro použití v metodě komplexního hodnocení kritérií.

Bodovací metoda především předpokládá zvolení bodovací stupnice, pomocí které hodnotitelé oceňují jednotlivá kritéria. Dílčí hodnocení alternativ podle jednotlivých kritérií se pak provádí přímým přiřazením bodů ze zvolené bodové stupnice. Nejčastěji se používají stupnice v rozsahu 0 až 5. Doporučuje se opatřit bodovou stupnici deskriptorem (slovním popisem významu jednotlivých stupňů bodové stupnice). Např. pětibodová stupnice hodnocení kritérií "vyhovuje výborně", "vyhovuje velmi dobře", "vyhovuje dobře", "vyhovuje málo", "nevyhovuje" dostačuje pro verbální popis gradace intenzity kritéria. Nejlepšímu hodnocení přiřadíme bodovou hodnotu 1 a nejhoršímu hodnocení hodnotu 5.

Použití bodovací metody k transformaci hodnot kvantitativního kritéria spočívá v rozdělení oboru jeho hodnot, tj. intervalu mezi jeho nejvíce žádoucí hodnotu $x_{i \min}$ a nejméně žádoucí hodnotu $x_{i \max}$ na dílčí intervaly. Hodnotitelé přiřazují, podle svých subjektivních postojů, hodnotám jednotlivých kritérií body z pevně zvolené bodové stupnice, a určí tímto oceněním způsob dělení intervalu hodnot kritéria na dílčí intervaly.

V metodice bakalářské práce pracujeme ve všech výpočtech s vícekritériální výpočtovou analýzou. V předmětu cíle bakalářské práce je stanoveno celkem několik cílů pro zjištění skutečností zaměstnavatelů:

1. vyčíslit náklady na zaměstnávání zdravotně znevýhodněné osoby,
2. zjistit podmínky příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním pro zaměstnavatele,
3. kvantifikovat ekonomický přínos varianty odebrání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné pro potencionálního zaměstnavatele,

4. kvantifikovat ekonomický efekt zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osoba a současné odebírání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné,
5. pomocí vícekriteriální analýzy určit nevýhodnější variantu pro potenciačního zaměstnavatele.

3 PRÁVNÍ ÚPRAVA PROBLEMATIKY

3.1 Přehled platné právní úpravy

Tato kapitola obsahuje analýzu právních předpisů, vztahující se k problematice zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce.

Právní předpisy ČR - Ústavní zákon ČR - Listina práv a svobod ČR (1991)

Mezi klíčové právní úmluvy s celosvětovou působností se většinou řadí tyto smlouvy:

- Úmluva o právech osob se zdravotním postižením (2006)
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (1966)
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979)
- Úmluva o právním postavení uprchlíků (1951)
- Další mezinárodní smlouvy na ochranu lidských práv byly přijímány na regionálních úrovních. Rada Evropy přijala v roce 1950 Úmluvu o ochraně lidských práv a svobod, která nese oficiální název Evropská úmluva o lidských právech; Organizace amerických států (OAS) přijala v roce 1969 Americkou úmluvu o lidských právech; a na africkém kontinentu byla v roce 1981 přijata Africká charta lidských práv a práv národů. Na rozlehlém a rozmanitém území Asie se doposud nevytvořila žádná obdoba těchto regionálních úmluv o lidských právech (zdroj MPSV).²

Obecně tuto právní problematiku řeší mezinárodní smlouvy a Ústavní zákon č. 2/1993 Listina základních práv a svobod³ řeší problematiku práva na zaměstnání.

² TRYHUBOVÁ, Pavla. *Evropská směrnice INSPIRE [online]. [cit. 2015-03-09]. ISBN 10.14311/gi.1.20.*

³ ČESKÁ REPUBLIKA. *Listina základních práv a svobod. In: 2/1993. Praha, 1992. Dostupné také z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>*

Podrobněji právní problematiku zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob řeší zákoník práce v zákoně č. 262/2006, v paragrafech č. 52 a č. 54 zákoníku práce, který řeší právní problematiku rámcově s odkazem na zvláštní právní předpis, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Stěžejním právním předpisem pro zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jde o stěžejní právní pramen, který se věnuje vztahu mezi státem, zaměstnavatelem a osobou zdravotně znevýhodněnou.

§ 67 a § 68 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti řeší problematiku uznání fyzické osoby zdravotně znevýhodněnou. Rozděluje tyto osoby na tři stupně zdravotní postižení.

Dle těchto citovaných paragrafů určuje povinnost těchto zdravotně znevýhodněných osob dokladovat všechny skutečnosti posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Orgánem, který posoudí zdravotní stav těchto fyzických osob je Česká správa sociálního zabezpečení. Takto vydané rozhodnutí vydává Česká správa sociálního zabezpečení na období 2 let. Po uplynutí této doby, dochází k přezkoumání zdravotního stavu zdravotně znevýhodněné osoby.

Krajské pobočky Úřadu práce, které vedou evidenci osob se zdravotním postižením, kterým byl přiznán status osoby se zdravotním postižením dle platného zákona. Evidence těchto osob obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním poškozením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osoba se zdravotním poškozením. Právním důvodem uznání je posuzováno na základě zdravotní dokumentace obvodního lékaře, případně odborného lékaře a stupně poškození.

Jedná se o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, dále o zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a v neposlední řadě pak zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti⁴

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je stěžejním právním pramenem, který se ve své základní podstatě věnuje vztahu mezi státem a zaměstnavatelem. Pokud se zaměříme konkrétně na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pak zákon o zaměstnanosti:

- *definuje fyzické osoby se zdravotním postižením, jimž se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce, upravuje povinnosti zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro tyto osoby, formuluje sankce vůči zaměstnavatelům; při nedodržení podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením*
- *vytyčuje kritéria, ze kterých je jedinec zařazován do skupiny občanů se zdravotním znevýhodněním;⁵*
- *stanovuje závazky státu vůči zaměstnavateli, pokud takové pracovní příležitosti vytváří a pracovní uplatnění osob se změněnou pracovní schopností umožňuje.⁶*

K velmi podstatné změně povinnosti se vztahuje novela § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů, 11§ a 14§ vyhlášky č. 518/2004.

⁴ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o zaměstnanosti. In: 435/2004. Praha, 2004. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁵ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o zaměstnanosti. In: 435/2004. Praha, 2004. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

⁶ ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon o zaměstnanosti. In: 435/2004. Praha, 2004. Dostupné také z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Nově dochází k zavedení jediné invalidity, která se dělí do tří základních stupňů. Každý tento stupeň se odvíjí od procentního poklesu pracovní schopnosti konkrétního pojištěnce.

§ 30, odst. 1) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů se uvádí, že pojištěnec se stává invalidním z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, z jehož příčiny nastal pokles pracovní neschopnosti pojištěnce o nejméně 35%. Odst. 2) pak konkretizuje jednotlivé stupně invalidity, a to:

Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,
- c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.⁷

Pracovní schopností se pro účely tohoto zákona pak rozumí „*schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem*“⁸

Povinnost plnění povinného podílu dle zákona 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.⁹

Zaměstnavatelé mohou plnit povinný podíl některým ze způsobů uvedených v zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., §81 odstavce 2 zákona. Těmito způsoby je stanovena povinnost:

⁷ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů

⁸ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů

⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

- zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob v pracovním poměru;
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávající více než 50% zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- zadáváním zakázek na ostatní služby (např. zajištění úklidu firem, zajištění závodního stravování a ostraha objektů),
- odvodu do státního rozpočtu.

Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu

Tato právní norma řeší možnosti využití odpočtu ze základu daně při zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných. Zaměstnavatelé mají za dále uvedených podmínek nárok na speciální slevy na dani (§ 35 Sb, Zákon č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu).¹⁰

- **60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením,**
- **18 000 Kč za každého zaměstnance s jiným („lehčím“) zdravotním postižením,**
- **50 % daně z příjmů právnických osob, zaměstnávají-li nejméně 25 zaměstnanců, z čehož je osob se zdravotním postižením více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců.**

První dva typy slev se týkají všech zaměstnavatelů (fyzických i právnických osob a bez ohledu na počet jejich zaměstnanců), přičemž se vychází z tzv. průměrného přepočteného počtu zaměstnanců s těžším, resp. „lehčím“ zdravotním postižením, třetí mohou uplatnit pouze zaměstnavatelé z řad právnických osob s uvedenou podmínkou minimálního počtu všech zaměstnanců a minimálního podílu osob se zdravotním postižením z nich.¹¹

Pojem „osoby se zdravotním postižením“ vymezuje § 67 Sb, zákona o zaměstnanosti jako osoby zdravotně znevýhodněné.

¹⁰Zákon č. 586/1992 Sb. o dani příjmů, metodický výklad daňové správy

¹¹Zákon č. 586/1992 Sb. o dani příjmů, metodický výklad daňové správy

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb., odstavce 2. písm. a) a b), dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení, a podle písmena c) rozhodnutím úřadu práce.

Pro výpočet prvních dvou slev je rozhodný **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců** se zdravotním postižením, který se vypočítá samostatně za skupinu zaměstnanců s „lehčím“ a těžším zdravotním postižením. A to jako **podíl celkového počtu hodin**, který těmto zaměstnancům vyplývá z rozvržení pracovní doby nebo z individuálně sjednané pracovní doby po dobu trvání pracovního poměru v příslušném zdaňovacím období, **a celkového ročního fondu pracovní doby** připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu. **Do celkového počtu hodin se nezapočítají neodpracované hodiny v důsledku:**

- neomluvené nepřítomnosti v práci,
- neodpracovaného pracovního volna poskytnutého zaměstnavatelem bez náhrady mzdy, pokud zaměstnanec nemohl konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby (nařízení vlády č. 590/2006 Sb.),
- dočasné pracovní neschopnosti (karantény), za kterou nepřisluší náhrada mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) podle § 192 až 194, zákoníku práce nebo nemocenské z nemocenského pojištění, s výjimkou prvních 3 dnů tzv. karenční doby, kdy náhrada mzdy nepřisluší (tyto se tedy započítávají).

Do trvání pracovního poměru se nezapočítává:

- mateřská nebo rodičovská dovolená,
- služba v ozbrojených silách, výkon civilní služby
- dlouhodobé uvolnění pro výkon veřejné funkce.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Právní norma upravující všechny druhy pracovního poměru, obsahu pracovní smlouvy zaměstnance, rozložení pracovní doby, ukončení pracovního poměru, působnost odborové organizace, agenturního zaměstnávání a řešení škod na majetku. Tato právní norma řeší problematiku zdravotně znevýhodněných osob v obecné rovině.

S účinností ode dne 1. ledna 2012 byla novelizována ustanovení zákona č. 435/2014 Sb, o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.¹²

Tento zákon změnil posuzování zdravotně znevýhodnění osob velmi významným způsobem. Především následné vyhlášky pro posuzování zdravotní stavu těchto osob.

Některým osobám byl zdravotní stav přezkoumán a zároveň došlo tím i následně ke změně přezkoumaného důchodu. Důvod byl dle našeho názoru jednoznačný, provést revizi s následnou úsporou finančních prostředků v České republice.

Skupina osob, která byla po novele zákona o zaměstnanosti zařazena do skupiny kategorie osob se zdravotním znevýhodněním, tato kategorie přestala platit k datu 31. 12. 2014.

Výjimkou jsou občané, kteří mají přiznaný tento statut před rokem 2012. Platnost této výjimky bude platit pouze do roku 2015.

Změny také zaznamenal trh práce, především novou složitou legislativní úpravou, především ke složitějšímu způsobu evidence osob

¹²KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012: právní stav k 1. lednu 2012 : poznámky, judikatura, prováděcí předpisy (vyhlášky, nařízení vlády), vybrané vzory pracovněprávních úkonů*. Praha: Golden Books, 2012, 603 s. ISBN 978-80-905075-1-7.

zdravotně znevýhodněných. Byl změněn celý systém výpočtu a způsobu úhrad celkových mzdových nákladů na aktivní politiku zdravotně znevýhodněných osob.

3.2 Teoretická východiska

Nezaměstnanost představuje jedno z nejvýznamnějších témat současnosti. Obavy lidí ze ztráty zaměstnání, společenské i individuální důsledky staví toto téma do popředí zájmu veřejnosti.

Tato problematika úzce souvisí s vývojem hospodářství daného státu. Pokud bude ekonomika plně fungovat, výrobní závody budou získávat odbyt pro své výrobky, v takovém případě si společnosti mohou dovolit rozšířit řady svých dalších pracovních sil. Současná situace na trhu práce bohužel není tak jednoduchá. Vždy budou existovat určité skupiny lidí, které nebudou moci nebo chtít pracovat. Řešit problematiku nezaměstnanosti je velice obtížné a v zásadě neexistuje jednoznačné všeobecně aplikovatelné řešení.

Problematika nezaměstnanosti zaznamenala zvyšující se až kolísavé tendence s nástupem tržního hospodářství v devadesátých letech. Před rokem 1989 česká republika trpěla přezaměstnaností, která byla uměle udržována. Výrazná změna v koncepci v nezaměstnanosti nastala v roce 1997, kdy se míra nezaměstnanosti přehoupla přes hranici 5%. V roce 2005 se míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, pohybovala v úrovni 13%.

Osoby se zdravotním postižením tvoří významnou část naší společnosti, jedná se přibližně o skupinu 10% zdravotně znevýhodněných osob. Zdravotní postižení se však přímo dotýká podstatně vyššího počtu osob.

Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením (2010) stanovuje, že osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové poškození, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému zapojení do společnosti.

V postojích společnosti vůči osobám se zdravotním postižením i ve výzkumech odborné veřejnosti se v současné době setkáváme se čtyřmi základními modely vnímání:

Medicínský model je založen na vnímání tělesné patologie. Orientuje se výlučně na zkoumání vady, odlišnosti, a snaží se postihnout, co je normální a co naopak abnormální. Tento model zdůrazňuje to, co čeho jedinec není schopen. Participace na životě společnosti je pro jedince dosažitelná pouze skrze léčbu, rehabilitaci a zdravotnické aktivity (Vítková, M. 1998)¹³.

Sociálně patologický model představuje ochranný a výrazně emotivně laděný přístup. Zdravotní postižení je vnímáno jako patologická životní situace a jeho nositel je považován za hodného soucitu a charity (Vítková, M. 2006). L. Novosad (2011)¹⁴ nazývá tento přístup **modelem osobní tragédie**.

Sociální model podporuje prosazování rovných práv, příležitostí a rovného zacházení včetně odstraňování různých typů bariér ve sféře psychosociální, edukační, architektonické, informační, apod. Tento model usiluje o společenskou změnu a posouvá pozornost od samotného funkčního či orgánového poškození k postižení jako sociálnímu jevu, resp. Sociálnímu znevýhodnění, které je důsledkem postojů a klimatu znevýhodňující společnosti (Vítková, M. 2006).¹⁵

Antropologický model (Kulturní model) je širší než sociální model. Nejde v něm v první řadě o zlepšení prostředí, nabídek a vybavení, ale interpersonálních vztahů. Je zaměřen na změnu morálky, postojů, zvyků a klimatu ve společnosti. Přirozené, nedeformované vztahy mezi lidmi s postižením a lidmi bez postižení jsou v tomto kontextu chápány jako doklad kulturně-vzdělanostní úrovně a znak civilizované společnosti (srov. Vítková, M. 2006, Novosad, L. 2011)¹⁶.

Český právní řád neobsahuje komplexní definici, která by jasně vymezovala, koho lze považovat za zdravotně postiženého. Jedním z důvodů (vyjma složitosti takové definice) je, neexistence speciální právní normy, jež by

¹³0,¹⁴ VÍTKOVÁ, M. 2004 *Sonatopedické aspekty*. Brno 2006

¹⁵ VÍTKOVÁ, M. 2004 *Sonatopedické aspekty*. Brno 2006

¹⁶NOVOSAD, L. 2011 *Poradenství pro osoby zdravotním poškozením a zdravotní znevýhodnění*. Praha 2009

ucelenou formou upravovala postavení občanů se zdravotním postižením (Michalík, J. a kol. 2011)¹⁷.

V bakalářské práci se zaměříme na definice přímo se vztahující k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V dřívějším, dnes již neplatném, zákonu o zaměstnanosti (zákon č.1/1991 Sb.), byla stanovena **osoba se sníženou/změněnou pracovní schopností**. Jednalo se o občana, který má v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, případně přípravy k pracovnímu uplatnění. Tato definice společně se způsoby zaměstnávání osob se zdravotním postižením byla **nahrazena vhodnější definicí** obsaženou v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/Sb., z roku 2004.¹⁸

Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů definuje **osoby se zdravotním postižením** jako takové, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni nebo které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním a druhém stupni invalidity (neboli zdravotního poškození). Za osoby se zdravotním postižením se považují i ty fyzické osoby, které byly orgány sociálního zabezpečení posouzeny, že nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců od doby posouzení. Z tohoto zákona jsou oproti dřívější době (od 1. 1. 2015) zcela vyjmuty osoby se zdravotním znevýhodněním (metodický prováděcí pokyn MPSV 2015).

3.3 Vymezení zdravotního postižení

V zákoně o zaměstnanosti se setkáváme s termínem osoba zdravotně postižená. V rámci tohoto zákona se však lze setkat ještě s jedním pojmem, a tím co je invalidita a její pojetí obecně, kterým se zabývá právě zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. „Invaliditou lze rozumět sociální stav občana, který vyjadřuje míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“¹⁹

¹⁷ MICHALÍK, J. A KOL. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha 2011

¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

¹⁹ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů

Před platností novely zákona č. 435/2004, Sb. zákona o zaměstnanosti byla v platnosti vyhláška č. 359/2009 Sb., která definuje stupeň zdravotního stavu jako stupeň plné a částečné invalidity, od čehož se odvíjel i přiznávaný důchod, tedy částečný invalidní důchod nebo plný invalidní důchod. Jestliže poklesla schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66%, pak se toto hodnotilo jako plný invalidní důchod, v případě, že klesla schopnost soustavné výdělečné činnosti o nejméně 33%, pak toto bylo posuzováno jako částečný invalidní důchod.

Od 1. 1. 2015 vstoupila v platnost novela zákona č. 435/2004, o zaměstnanosti, která na tuto problemiku osob zdravotně znevýhodněných nahlíží podstatně pozitivněji. Nově je zaveden pojem invalidita 1. stupně, 2. stupně a 3. stupně. Orgánem posuzující invaliditu osob je Česká správa sociálního zabezpečení.

Dle České správy sociálního zabezpečení je nově rozhodovací proces rozdělen:

1. Přesné definování pojmu osoby zdravotně znevýhodněné
2. Zahájení řízení
3. Povinnost osoby zdravotně znevýhodněné – povinnost v rámci České správy sociálního zabezpečení

3.3.1 Definování pojmu osoby zdravotně znevýhodněné

Jako osoba zdravotně znevýhodněná bude uznán občan, který má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo výdělečnou činnost, ale jeho schopnost být pracovním začleněným a vykonávat dosavadní povolání je podstatně omezena. Příčinou omezení je dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav. Toto omezení dle lékařských posudků musí trvat déle nežli 1 kalendářní rok. Toto omezení dle lékařských posudků omezuje výrazným způsobem podstatně smyslové, tělesné a duševní schopnosti a schopnost pracovního uplatnění (dle metodického pokynu MPSV).

3.3.2 Zahájení řízení české správy sociálního zabezpečení

Řízení o uznání osoby zdravotně znevýhodněné je na základě žádosti fyzické osoby, nebo moci úřední. Oba případy řízení se týkají přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné, ale i odnětí statusu. Podnětem pro zahájení řízení je podnět zjištěný na základě posudkových skutečností.

Žádost musí být sepsána písemnou formou. Musí obsahovat jméno, příjmení, datum narození, adresu žadatele a čitelný podpis. Důležitou součástí žádosti je uvedení praktického lékaře nebo odborného lékaře.

Rozhodnutí o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné vydává okresní správa sociálního zabezpečení do 30 - 45 kalendářních dnů po doručení písemné žádosti žadatele.

3.3.3 Povinnosti osoby zdravotně znevýhodněné

Osoba zdravotně znevýhodněná je povinna podrobit se vyšetření zdravotního stavu. To vyšetření provádí posudkový lékař okresní správy sociálního zabezpečení. Na základě podnětu tohoto orgánu česká správa sociálního zabezpečení je osoba povinna podrobit se i jinému odbornému vyšetření na základě výzvy OSSZ.

Nově došlo k zavedení jediné invalidity, která se dělí do tří základních stupňů. Každý tento stupeň se odvíjí od procentního poklesu pracovní schopnosti konkrétního pojištěnce.

§ 30, odst. 1) zákona o důchodovém pojištění uvádí, že pojištěnec se stává invalidním z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, z jehož²⁰ příčiny nastal pokles pracovní neschopnosti pojištěnce o nejméně 35%. Odst. 2) pak konkretizuje jednotlivé stupně invalidity, a to:

Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

- a) *nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,*
- b) *nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,*
- c) *nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.*²¹

²⁰ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů

²¹ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů

Pracovní schopností se pro účely tohoto zákona pak rozumí „ *schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem* “²²

3.4 DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI

Ekonomický problém nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je úzce spjata s vývojem ekonomiky státu, pokud výkon ekonomiky stoupá postupně, tak se začíná snižovat míra nezaměstnanosti a naopak. Nezaměstnaní jsou plně závislí na podpoře státu, jedná se o skupinu bez příjmů z pracovního poměru. Tato skupina je odkázána na sociální dávky státu.

Pokud dochází k omezení investic a omezuje se i poptávka po spotřebních statcích, tak dochází k vážnému se odbytu firem a zhoršení celkového stavu ekonomiky.

Společenský problém

Ztráta zaměstnání je pro každého jedince velmi vážný zásah, významně zasáhne do jeho života a ovlivňuje jeho chování i v budoucnosti. Jedinec, který je odkázaný na sociální dávky, ztrácí motivaci pro další život. Nejvíce je to zřejmé u skupiny jedinců, která z důvodů nemoci nebo nemožnosti nadále kvalitně vykonávat stejný druh práce končí v evidenci ÚP. Obecně platí, že s rostoucí dobou zdravotně znevýhodněných osob v evidenci ÚP, se ztěžuje jejich návrat do pracovního procesu.

Dlouhodobá nezaměstnanost vede často k psychickým a především zdravotním problémům. Těživý fakt nezaměstnanosti zasahuje i jejich rodiny.

²² Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů

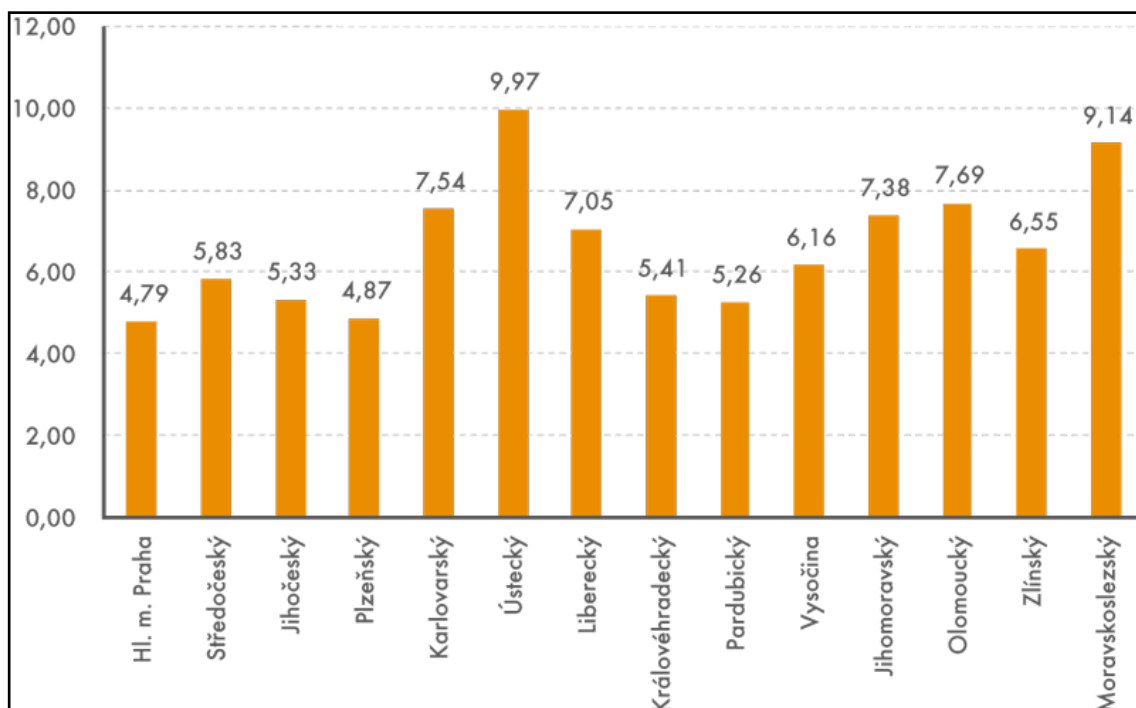
Tabulka č. 1 Vývoj míry nezaměstnanosti (v procentech) v Ústeckém kraji

2010	2011	2012	2013
13,9%	12,9%	13,3%	13%
2014	2015		
12,5%	9,97%		

Zdroj: převzato, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Tabulka č. 1 popisuje míru nezaměstnanosti v Ústeckém kraji v období 2010-2015, z tabulky vyplývá stále snižující se míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji.

Graf č. 1 Podíl nezaměstnanosti v České republice podle krajů k datu 30. 4. 2015



Zdroj: převzato MPSV, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest>

Z grafu č. 1 vyplývá podíl nezaměstnanosti v ČR a vliv ekonomiky firem v ČR dle krajů.

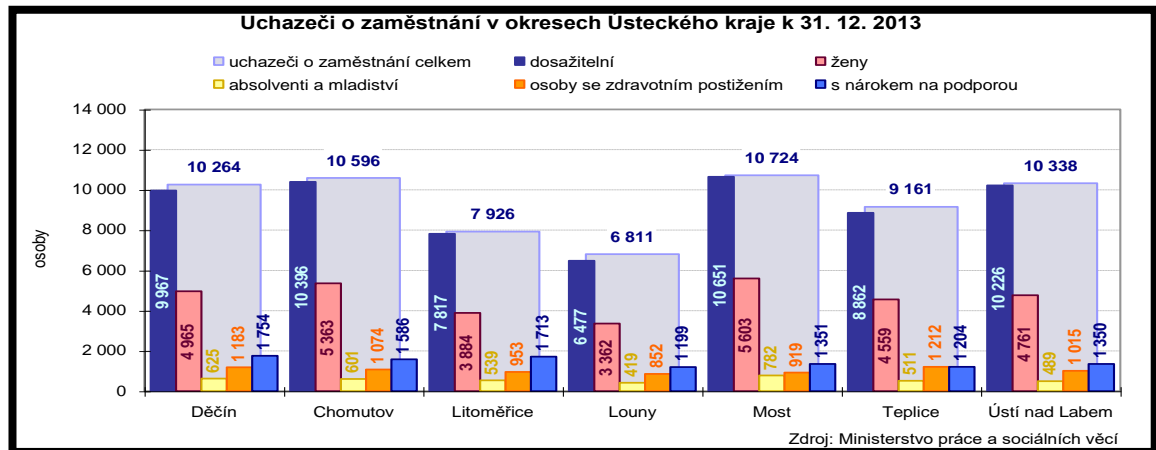
Díky růstu ekonomiky firmy nabírají a vytvářejí dlouhodobá pracovní místa. Situaci na trhu práce ovlivňují i sezónní práce, práci našli především krátkodobě nezaměstnaní.

Nejvyšší nezaměstnanost, nadále zůstává v Ústeckém kraji (9,97 %), v dubnu 2015 zde na jedno volné pracovní místo připadalo 12,22 uchazečů.

Dalšími kraji s vysokou nezaměstnaností jsou Moravskoslezský kraj (9,14 %), především okres Bruntál (11,90 %), kde v dubnu na jedno volné pracovní místo připadalo 25,48 uchazečů, a také Olomoucký kraj (7,69 %). Z výše uvedených statistických údajů je tedy zřejmé, že problém vysokého počtu uchazečů na jedno pracovní místo je v současné době lokalizován zejména v severním příhraničí české republiky. Naopak nejnižší nezaměstnanost je dlouhodobě v Praze (4,79 %), kde letos v dubnu na jedno volné pracovní místo připadala ve výši 3,99 na jednoho uchazeče.²³ Obecně lze říci, že se situace na trhu práce vlivem legislativních změn částečně zlepšila.

²³MPSV statistická ročenka trhu práce 2014

Graf č. 2: Přehled uchazečů o zaměstnání v Ústeckém kraji v roce 2013



Zdroj: převzato, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest>

Z grafu č. 2 - vyplývá poměrně vysoké procento uchazečů o zaměstnání ze skupiny ZP v Ústeckém kraji v roce 2013. Okres Děčín 1 183 osob ZP, okres Chomutov 1 074 osob, okres Teplice 1 212 osob a okresu Ústí nad Labem 1 015 osob ZP. Tyto počty se vlivem změny zákona snížily.

4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Právní podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou nastavovány a upravovány tak, aby zaměstnávání těchto osob přinášelo výhody oběma stranám, jak zaměstnaným tak zaměstnancům. Tato politika státu působí jako možná prevence proti zvyšování nezaměstnanosti. Mezi aktivní nástroje politiky zaměstnanosti patří rekvalifikace zaměstnanců, zřizování společensky účelových pracovních míst, podpora subjektů při vytváření nových pracovních míst pro osoby se změněnou pracovní schopností a zajišťování odborných praxí pro absolventy škol. Poskytování příspěvku na dopravu zaměstnanců, poskytování příspěvku na zapracování zaměstnanců a příspěvek na podporu nově vznikajících právních subjektů.

4.2 Minimální mzda

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovně právním poměru nebo v obdobném pracovním poměru. Zákon nerozlišuje, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Nárok vzniká zaměstnanci v každém pracovním poměru samostatně. Vztahuje se i na činnosti prováděné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr dle platnosti § 110 a 111§ Zákoníku práce.

Vláda ČR přijala na svém jednání dne 15. září 2014 **nařízení vlády č. 204/2014 Sb.**, kterým došlo ke změně výše citovaného nařízení o minimální mzdě. **S účinností od 1. ledna 2015 se zvyšuje základní sazba minimální mzdy. Sazba minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem při jejich omezeném pracovním uplatnění se nemění (tisková zpráva UP ČR).**

Výše hrubé minimální mzdy

- **základní sazba minimální mzdy** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí **9 200 Kč za měsíc nebo 55 Kč za hodinu**,
- **minimální mzda** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který je **poživatelem invalidního důchodu**, činí **8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu**.

4.3 Životní minimum

Životní minimum je hlavním kritériem, jehož hlavní funkcí je posouzení finanční nedostatečnosti z pozice sociální ochrany občana. Životní minimum se skládá ze dvou částí:

- Nákladů na osobní potřeby a výživu, ošacení, ošacení a osobní rozvoj. Tato částka je rozdělována mezi všechny nezaopatřené členy rodiny (součet měsíčního příjmu celé rodiny).
- Nákladů na krytí finančních zdrojů nezbytných výdajů rodiny.

Stanovení životní minima je důležitým faktorem při stanovení výše hmotného zabezpečení uchazeče o zaměstnání, při stanovení nároku na dávky státní sociální podpory po dobu nezaměstnanosti a v případě splnění právních podmínek státu.

4.4 Vzdělávání

Mezi další velmi významné nástroje aktivní politiky státu patří vzdělávání osob, kmenových zaměstnanců firem i nezaměstnaných s účelem lepší konkurenceschopnosti na trhu práce, ve snaze zajistit uchazečům co nejlepší pozici a zaměstnavatelům přinést maximální možnou míru užitku při preferování osob se zdravotním postižením. Při zpracování bakalářské práce jsme vycházeli z jednoho konkrétního případu. Tato část je popsána v praktické části bakalářské práce. Obecně rovině šetření je pracováno se závislostí míry vzdělanosti a míry nezaměstnanosti. Z této otázky vyplývá, že míra

nezaměstnanosti je napřímo úměrná dosaženému vzdělání (čím nižší stupeň vzdělání, tím vyšší stupeň nezaměstnanosti).

4.5 Role podporovaného zaměstnávání v životě se zdravotním poškozením

„Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana“ (dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).²⁴

Podporované zaměstnání je služba založená na principu individuálního partnerského přístupu k uživateli, který se plně podílí na procesu hledání vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce. Srovnávací studie 17 kvantitativních analýz, analýzy provedl profesor Bond se svým kolektivem v roce 1999. Kvantitativní analýzy prokázala výrazně pozitivní vliv podporovaného zaměstnávání na získání volného otevřeného trhu dle profesora Bunda z roku 1999. Více než 58% respondentů využívající tuto službu získalo zaměstnání na volném trhu práce oproti 21% respondentům využívajícím ostatní tradiční služby zaměřující se na získání zaměstnání. Nebylo prokázáno, že by podporované zaměstnávání zvyšovalo u klientů pocit napětí a stresu, případně vedlo ke zhoršení zdravotního stavu osob.²⁵

Evropská unie vyvíjí snahu ve své legislativě o podporu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a osob jinak hadikepovaných. Hlavní podporou jsou operační programy podpory zaměstnávání těchto citovaných osob. Podporované zaměstnání představuje časově omezenou službu určenou skupinám osob jakkoliv znevýhodněným na volném trhu práce. Cílem tohoto

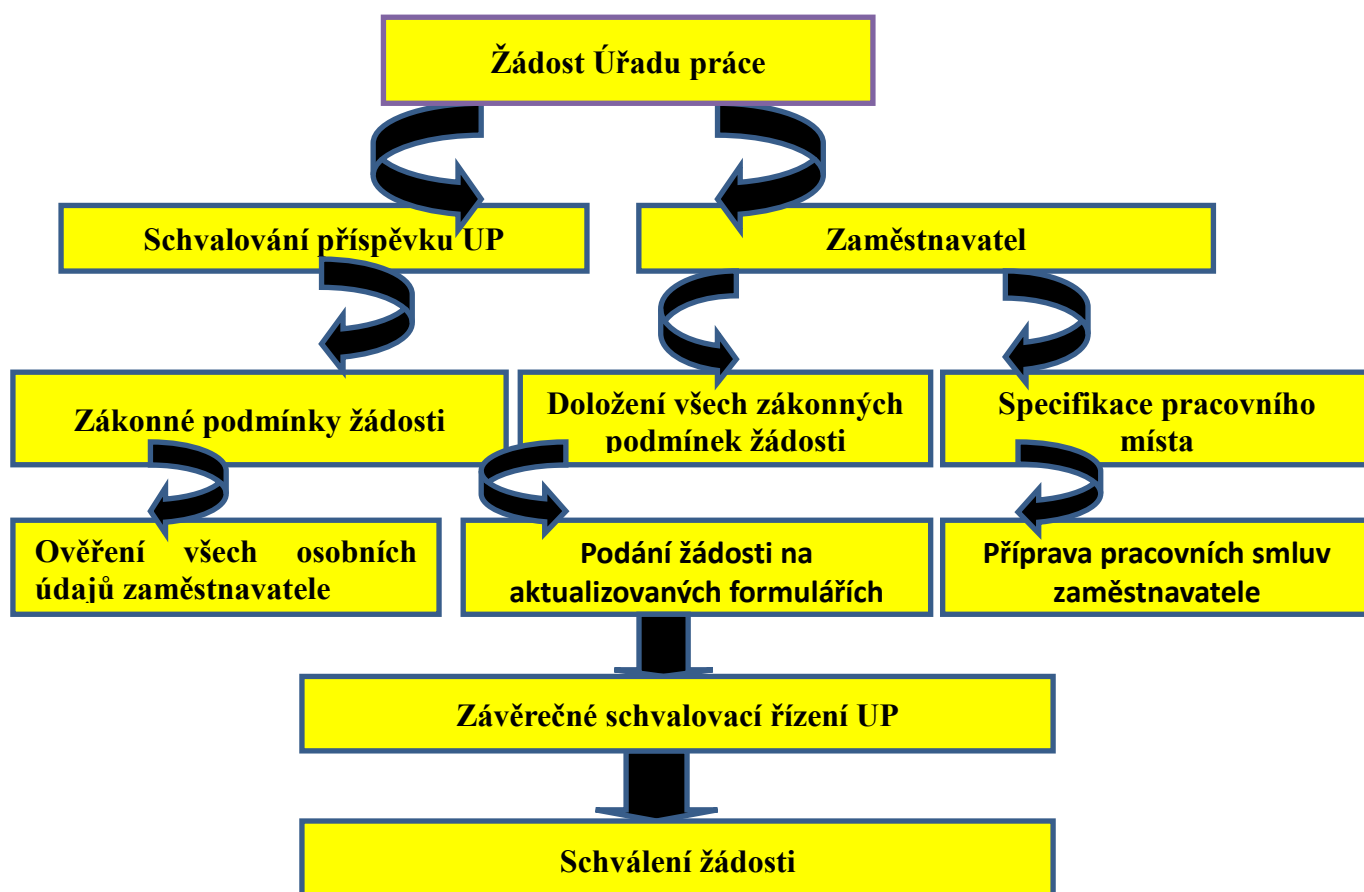
²⁴Praha. Pracovněprávní předpisy: pracovní doba a dovolená, zakázaná pracoviště, odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, pojištění zaměstnavatele ; Zákon o zaměstnanosti ; Úřady práce ; odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce : podle stavu k 25.2.2013. Ostrava: Sagit, 2013, 272 s. ÚZ. ISBN 978-80-7208-975-8.

²⁵ PRAHA, Bond, G. R. a kol. 1999, Kvantitativní srovnávací analýza otevřeného trhu práce

programu je napomoci znevýhodněnému jedinci k získání a udržení placeného zaměstnání na volném trhu práce. Podpora klienta probíhá nejen po dobu hledání zaměstnání, ale také na pracovišti. Tento program je založený na individuálním partnerském přístupu pracovního konzultanta, který na základě přání a možností klienta napomáhá při hledání vhodného zaměstnání, nácviku dovedností nezbytných pro získání a udržení zaměstnání a také při zaškolení na pracovišti (zdroj MPSV).²⁶

Řada studií prokázala, že tento model podporovaného zaměstnávání přináší svým klientům efektivní podporu a umožňuje jim skrze zaměstnání efektivní integraci do společnosti (zdroj MPSV).²⁷

Tabulka č. 2: Proces získání příspěvku od Úřadu práce na podporu zaměstnávání



Zdroj: převzato, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

²⁶ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

²⁷ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Tabulka č.2: Administrativní náročnosti firem, při získávání finančních prostředků pro zaměstnanost zdravotně znevýhodněných osob.

Podmínky pro získání finanční podpory státu jako aktivní nástroj politiky zaměstnanosti. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (§78 Sb., zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2015, zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Závazné podmínky zaměstnavatele (firmy) pro získání finanční podpory státu:

1. Podmínka pro splnění přiznání příspěvku žadatele (osoby ZP)

Žadatel musí podat žádost na příslušném elektronickém formuláři žádost o zřízení CHPM, tento formulář musí být v aktuálním znění k datu podání. Žádost se podává na místně příslušném kontaktním místě pracoviště Úřadu práce ČR dle místa, ve kterém je zaměstnávání vykonáváno.²⁸

2. Podmínka o bezdlužnosti žadatele pro přiznání příspěvku (osoby ZP)

Žadatel přikládá k žádosti o poskytnutí příspěvku na zřízení CHPM předkládá potvrzení o tom, že nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na základě „identifikačního čísla“ poplatníka.²⁹

Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikačního čísla“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost

²⁸ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

²⁹ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

byla zjišťována i u celního úřadu, žadatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti od celního úřadu.³⁰

3. Podmínka nedoplatku na veřejném pojištění pro přiznání příspěvku

Žadatel předkládá potvrzení o tom, že nemá nedoplatek na pojistném penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na základě „identifikačního očísla organizace“

Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, jako samoplátce, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na jeho „identifikační číslo“. Pokud má organizace zaměstnance, předkládá potvrzení od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou zaměstnanci pojištěni, vystavená na „identifikačního čísla organizace“.³¹

4. Podmínka nedoplatku na sociálním pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro přiznání příspěvku

Žadatel nemá nedoplatek na pojistném a penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na základě „identifikačního čísla“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ nebo „identifikačního čísla“. Má-li žadatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek.

³⁰ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob>

³¹ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob>

Příspěvek lze poskytnout žadateli i v případě, bylo-li mu povoleno posečkání se splácením daně. Tuto skutečnost je rovněž povinen žadatel doložit. Žadatel musí na základě § 147, zákona o zaměstnanosti požádat Úřad práce ČR, aby sám zjistil, zda nemá uvedené nedoplatky.³²

V případě, že žádost neobsahuje všechny povinné náležitosti, Úřad práce si potřebné doklady od žadatele zaměstnavatele dožádá.

5. Podmínka pro přiznání příspěvku na nutné vybavení pro vznik CHPM

V případě zřízení CHPM je Úřadem práce ČR poskytován příspěvek na pořízení vybavení nutného pro vznik nového pracovního místa pro OZP. Součástí žádosti může být, v tomto případě, i podnikatelský záměr vztahující se ke zřizování nových pracovních míst. Úřad práce, tak u zřízení CHPM, kromě výše uvedených podmínek, posuzuje také efektivnost vynakládání prostředků ze státního rozpočtu, tj. životaschopnost podnikatelského záměru a předpoklad udržitelnosti zřizovaných pracovních míst, ekonomickou situaci zaměstnavatele, strukturu volných pracovních míst v daném regionu vhodných pro osoby se zdravotním postižením apod. **CHPM zřízené je nutné minimálně po dobu 3 let obsazovat OZP.**³³

Na vymezení CHPM není žadateli Úřadem práce ČR poskytován příspěvek. CHPM se vymezuje ve vazbě na následný příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM.

³² <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob>

³³ <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob>

5 PRAKTICKÁ ČÁST

5.1 Aplikace v praxi podmínkách chráněné dílny společnosti s ručením omezeným, včetně výpočtu příspěvku na činnost chráněné dílny

Cílem daného projektu (o projektu bude rozvedeno dále) bylo získání finančního příspěvku na podporu zaměstnavatele, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50% osob se zdravotním poškozením. Výše příspěvku byla závislá na celkovém počtu kmenových zaměstnanců, těmto zaměstnavatelům je přiznán příspěvek na podporu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných, stát na tuto podporu zaměstnavatelům vyčleňuje pouze částečné finanční prostředky, které finančně nepokryjí celkové vynaložené mzdové prostředky. Výše příspěvku je závislá od minimální mzdy OZP.

V daném projektu se jednalo o společnost s ručením omezeným působící v Litoměřickém okrese, která má v předmětu podnikání ostrahu objektů a budov. Roční obrat společnosti za rok 2014 činí 20 mil Kč za rok. Projekt probíhal v kalendářním roce 2011 a 2014. Tato firma se rozhodla pro zaměstnávání ZP osob a využitím příspěvku státu na podporu zaměstnanosti.

Ve výzkumném šetření byly použity statistické výpočtové přílohy ÚP roku 2011 a začátku roku 2014. Celý systém v této době měl velký problém s přenosem všech doložených dat. V příloze jsou uváděny kategorie typu TZP (osoby které jsou dle novely zákona osobami 3. stupně invalidity, tj. těžký stupeň zdravotního poškození), ZZ (osoby zdravotně znevýhodněné, tento status těmto osobám končí v roce 2015) a OZP 1,2 (osoby zdravotně postižené jsou dle novely zákona osobami invalidity 1 nebo druhého stupně, jedná se o lehké nebo středně těžké zdravotní poškození).

Vyhodnocení získání příspěvku na CHPM

Pro vznik nároku na tento příspěvek státu dle § 78 zákona, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je rozhodné několik podmínek. Pro splnění bylo potřeba splnění všech potřebných zákonných kroků. Jak souhrn všech potřebných podmínek byl odevzdán kontaktnímu pracovišti Úřadu práce.

V tomto výzkumném šetření bylo použito platné metodiky Úřadu práce a statistických výpočtů.³⁴

Celkové hodnocení projektu dopadlo velmi pozitivně, dle hodnocení Úřadu práce Litoměřice. Podmínkou celé žádosti byla celková kontrola všech dokladovaných uvedených osobních údajů zaměstnanců společnosti a následné dodržení všech potřebných příloh žádosti (např. kontrola bezdlužnosti zaměstnavatele). Důležitým faktorem bylo zvládnutí velmi obtížné a náročné výpočtové metodiky, pro získání finančního příspěvku a především nefunkčnost elektronického přenosu všech potřebných formulářů.

Úřad práce Litoměřice přiznal celkovou finanční podporu příspěvku zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob za 4Q./2014 ve výši **2 491 339 Kč, OZP 1 856 877 Kč, ZZ 268 353 Kč a TZP 366 109 Kč**. V projektu se podařilo získat příspěvek na podporu zaměstnávání ZP pro 143 osob, 107 osob 1. a 2. stupně, 16 osob zdravotně znevýhodněných a 20 osob 3. stupně.

Celková výše příspěvku byla zaměstnavateli společnosti s ručením omezeným vyplacena 10. 2. 2015.

Shnutí výzkumného šetření (projektu)

Zdravotní postižení představuje závažnou životní situaci, má vliv na všechny aspekty života. Od počátku vývoje se jedinec s postižením musí vyrovnávat s nepřízní osudu, sníženými schopnostmi a možnostmi naplnění dalšího života.

Přístup vůči osobám s postižením vady snažit se o vývoj společnosti a morální normy v ní uznávané. I přes humanizující tendence a výrazné pozitivní snahy však i nadále přetrvává spíše ambivalentní vztah společnosti vůči osobám s postižením.

Snahou tohoto projektu zaměstnávání bylo představit jeden z mnoha konkrétních realizovaných projektů prostřednictvím MPSV, kontaktního

³⁴STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. *Přehled judikatury: zákon o zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, c2011, 315 p. ISBN 9788073576714

pracoviště v Litoměřicích na podporu zaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob.

Cílem bylo získání finanční podpory pro zdravotně znevýhodněné osoby, Celým projekt byl zahrnut do realizace Úřadem práce a byl zdárně ukončen, včetně závěrečné výroční hodnotící zprávy.

5.2 Aplikace v praxi - ekonomická rozhodnutí výrobní firmy pro zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob

Firma, která působí v sektoru služeb. Právní forma společnosti je společnost s ručením omezeným a zaměstnává cca 600 zaměstnanců. Roční obrat společnosti za rok 2014 činí 100 mil Kč za rok. Cílem bylo kvantifikovat ekonomická rozhodnutí firmy.

Cílem kvantifikace bylo:

- vyčíslit náklady na zaměstnávání zdravotně znevýhodněné osoby,
- zjistit podmínky příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním pro zaměstnavatele,
- kvantifikovat ekonomický přínos varianty odebrání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné pro potencionálního zaměstnavatele,
- kvantifikovat ekonomický efekt zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osoba a současné odebrání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné,
- pomocí vícekriteriální analýzy určit nevhodnější variantu pro potencionálního zaměstnavatele.

Tabulka č. 3: **Ekonomický efekt zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osoba**

4. varianta B			
	zaměstnanci	ZPS	TZP
Průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců	641,35	5,28	9,00
Odpracované hodiny	1 041 960,95	8 307,25	4 444,25
Dovolená	122 186,26	1 044,25	502,50
Pracovní neschopnost	42 680,00	502,50	660,00
Překážky ZL	1 566,75	-	-
Překážky ZC	8 574,30	160,25	85,75
Celkový roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance	1 897,50	1 897,50	1 897,50
Povinný podíl v %		4%	
Povinný podíl absolutně	25,65		
Zaměstnáno v Lovo	14,28		
Plnění odběrem zboží	54,79		
Celkové plnění	69,07		
mzdové náklady včetně SP a ZP		3 216 000,00	468000
		2 400 000,00	daňová sleva státu
		348 000,00	
varianta příspěvku, zaměstnávání ZPS a odběr od dodavatelů			
*varianta zaměstnávání ZPS a čerpání příspěvku na zaměstnanost včetně čerpání daňové slevy na ZPS			

Zdroj: vlastní výzkum

- *Výše minimální mzdy ZP činí na rok 2015 8 000 Kč*
- *odvod SP a ZP ve výši 34 procent*
- *výše daňové slevy na zaměstnance 18 000 Kč*

Výpočet celkových mzdových nákladů = 25 zaměstnanců x 8 000 Kč x 34% odvod ZP a SP

25 x 8 000 x 34% x 12měsíců=3 216 000 Kč

Výpočet daňových slev

26 zaměstnanců x 18 000 Kč= 468 000 Kč

V tabulce č. 3 jsou ekonomicky vyjádřeny celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnávání 25 zdravotně znevýhodněných osob. Ve výpočtu jsou zahrnuty i náklady na sociální a zdravotní pojištění.

Celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnanost zdravotně znevýhodněných osob na kalendářní rok činí **3 216 000 Kč**, včetně odvodů SP a ZP.

Ve výpočtu je vycházeno z možnosti daňových slev za **25** zaměstnanců za kalendářní rok. Tyto slevy dle platného zákona činí **468 000 Kč** za kalendářní rok.

Ve výpočtu vycházíme i s možností získání finančního příspěvku na kalendářní rok. Pokud by zaměstnavatel žádal o příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob činila tato podpora **2 400 000 Kč** za kalendářní rok. O tento příspěvek je možné žádat vždy za dané čtvrtletí daného roku. Z výpočtu vychází jako celkové mzdové náklady firmy ve výši **348 000 Kč** za kalendářní rok.

Tabulka č. 4: **Odvod do státního rozpočtu za rok 2014 - výpočet**

2.varianta				
	zaměstnanci	ZPS	TZP	ZPS Celkem
Průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců	641,35			
Odpracované hodiny	1 041 960,95			
Dovolená	122 186,26			
Pracovní neschopnost	42 680,00			
Překážky ZL	1 566,75			
Překážky ZC	8 574,30			
Celkový roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance	1 897,50			
Povinný podíl v %	4%			
Povinný podíl absolutně	25,65		64 584,14	
Zaměstnáno v Lovo	0,00			
Plnění odběrem zboží	0,00			
Celkové plnění	0,00	odvod bez zaměstnávání ZPS		

Zdroj: vlastní výzkum

V tabulce č. 4 je výpočtem vyčíslen finanční odvod do státního rozpočtu za kalendářní rok. Tento příspěvek by činil za rok 2014 64 584,14 Co. Tyto finanční prostředky by firma musela odvádět státu na základě platnosti zákonných norem.

Výpočet výše odvodu = povinný podíl z průměrného ročního přepočteného stavu zaměstnanců (zaokrouhlený na dvě desetinná místa)*2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1-3. čtvrtletí roku 2014 = $25,65 * 25179 * 2,5 * 0,04 = 64 584$ Kč

Pokud by firma neodebrala výrobky a služby od firem uvedených v katalogu firem Úřadu práce tj. firmy zaměstnávající více jak 50% zdravotně znevýhodněných osob, musela by odvést za rok vypočítanou částku do státního rozpočtu.

Tabulka č. 5 Ekonomický efekt zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osoba a současné odebrání výrobků od organizací

4.varianta A				
	zaměstnanci	ZPS	TZP	ZPS Celkem
Průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců	641,35	5,28	9,00	14,28
Odpracované hodiny	1 041 960,95	8 307,25	4 444,25	12 751,50
Dovolená	122 186,26	1 044,25	502,50	1 546,75
Pracovní neschopnost	42 680,00	502,50	660,00	1 162,50
Překážky ZL	1 566,75	0,00	0,00	0,00
Překážky ZC	8 574,30	160,25	85,75	246,00
Celkový roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance	1 897,50	1 897,50	1 897,50	1 897,50
Povinný podíl v %	4%			
Povinný podíl absolutně	25,65			
Zaměstnáno v Lovu	14,28			
Plnění odběrem zboží	54,79			
Celkové plnění	69,07			
			bez příspěvku na zaměstnávání ZPS	
	zaměstnanci	ZPS	TZP	ZPS Celkem
Průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců	641,35	5,28	9,00	14,28
čítatel	1 216 968,26	10014,25	5 692,50	15 706,75
imenovatel	1 897,50	1 897,50	1 897,50	1 897,50

Náhradní plnění_2014			
Firma	odebráno (bez DPH)	Dodavatel (4.Q. 013-3.Q.14)	jenosoby ZPS
ERA-PACK s.r.o.	1 482 637 Kč	8,41 30,30 31,85 33,06 31,59	
CANIS- Plus	1 194 Kč	0,01 25 26 26 30	
JP Kontakt	97 630 Kč	0,55 52,12 50,44 67,08 78,02	
PROTECT GROUP	1 338 284 Kč	7,59 12,15 12,67 12,27 14,94	
Primastyl	15 118 Kč	0,09 12,92 11,89 12,97 13,18	
Habitae	9 946 Kč	0,06 20,49 24,78 28,34 29,29	
Severočeské obch.sdružení	86 744 Kč	0,49 4,24 4,26 4,14 3,29	
OKO 69	6 468 456 Kč	36,70 66,91 68,23 71,01 75,41	
ISS Správa budov	157 296 Kč	0,89 85,76 91,56 103,52 104,76	
Celkem	9 657 305 Kč	54,79	
7*Prům. měsíční mzda za 1-3Q 2014	176 253		

Zdroj: vlastní výzkum

V tabulce č. 5 je ekonomicky vyjádřen přínos firmy při kombinaci zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a odběru výrobků a služeb od firem zaměstnávající zdravotně znevýhodněné osoby. Firma zaměstnává 11 zaměstnanců zdravotně znevýhodněných osob. Celkový počet zaměstnanců činí 625 a 11 zdravotně znevýhodněných osob. Tyto počty jsou přepočteny dle metodiky UP na průměrný počet zaměstnanců, za kalendářní rok.

Z výpočtu vychází, že firma odběrem odebrala výrobky ve výši **9 657 305 Kč** a zároveň zaměstnává 11 zaměstnanců ZP. Firma ušetřila finanční prostředky za odvod do státního rozpočtu. Úspora finančních prostředků vedla

ke snížení počtu cca 40 kmenových zaměstnanců. Tyto činnosti byly vykonávány ZP v rámci jiné firmy.

Pokud by se firmy rozhodla pro kombinaci zaměstnávání zdravotně nevýhodných osob, vychází tato varianta finančně velmi dobře. Nemusí provést odvod do státního rozpočtu, vyřeší si problematiku zajištění ochranných oděvu a zajištění služeb ostražky a úklidu firmy.

Jako hlavní ekonomický přínos vidíme v možnosti firmy požádat v daném roce o příspěvek na podporu zdravotně znevýhodněných osob. Jako dílčí přínos úsporu vlastních kmenových zaměstnanců. Jde o činnosti, které lze zajišťovat prostřednictvím jiných dodavatelských firem. Firmy často stojí na konci kalendářního roku před rozhodnutím, jak udržet celkové mzdové prostředky a zároveň splnit závazky z platné Kolektivní smlouvy firmy.

5.3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

ÚŘAD PRÁCE

Cílem dotazníkového šetření bylo zmapování situace trhu práce, zdravotně znevýhodněných osob v Ústeckém kraji. Na základě požadavku Úřadu práce Litoměřice, cílem bylo specifikovat všechny otázky s cílem umístění co možná největšího počtu uchazečů o práci ze skupiny zdravotně znevýhodněných osob. Otázky kladené měly za úkol oslovit citovaný okruh osob při zprostředkování zaměstnání za pomoci kontaktního pracoviště pro zdravotně znevýhodněné osoby. Celkem bylo osloveno 325 osob se zdravotním postižením, osobní dotazník UP práce vyplňovali v určeném prostoru UP, nebo si jej mohli odnést a postupně odevzdat kontaktnímu místu. Skladba otázek byla záměrně vybrána, z ohledem na možného zaměstnavatele a možnostech pracovního uplatnění osob zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce v Ústeckém kraji.

Tabulka č. 7 **Osobní profil uživatele o zaměstnání ze skupiny osob zdravotně znevýhodněných**

Cílem dotazníkového šetření byl výběr a následné umístění osob zdravotně znevýhodněných, dle konkrétních požadavků zaměstnavatelů na trhu práce.

Vyhodnocení dotazníkového šetření na ÚP Litoměřice

V případě dotazníkového šetření bylo osloveno celkem **325 osob se zdravotním znevýhodněním**. Na základě vyplněných dotazníků bylo provedeno statistické vyhodnocení celého šetření. Toto šetření probíhalo za velké pomoci Úřadu práce Litoměřice v termínu od 01. 02.2014 do 30. 04. 2014.

Výsledky šetření byly z pozice zaměstnavatele velmi obtížné, pro standardního zaměstnavatele na základě provedeného rozboru je zaměstnávání větší skupiny zaměstnanců zdravotně znevýhodněných za provozně velmi složité.

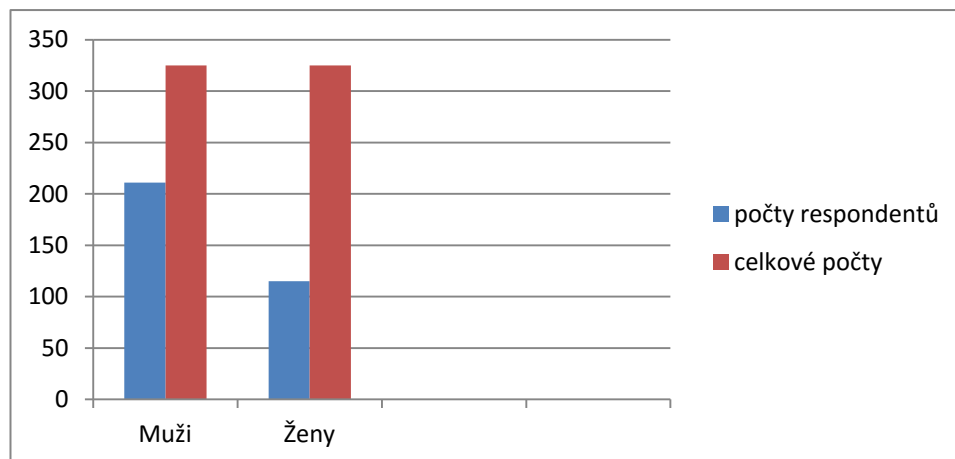
Na otázku zkušenosti z ÚP, vedení v evidenci ÚP odpovědělo **69,5% ano**, jak se o této možnosti dozvěděli odpovědělo **69,5% na ÚP z informací kontaktního místa**, na otázku ohledně pracovního profilu (vzdělání) **63%** oslovených má pouze **základní vzdělání**, **21% středoškolské** a **16% odborné učiliště**, **82% oslovených** má předchozí pracovní zkušenost, **63%** je vlastníky řidičského průkazu, představa o budoucí **práci pouze 48%** má nějaké představy o možném zaměstnavateli, **72%** by bylo ochotno **pracovat na zkrácený pracovní úvazek**, na otázku **práce v kolektivu 56% odpovědělo, že chce pracovat v malém kolektivu**, většina **96% oslovených by chtěla pracovat v dopoledních hodinách ze zdravotních důvodů**.

Vyhodnocení dotazníkového šetření: většina oslovených zdravotně znevýhodněných osob má letité zkušenosti z evidencí na Úřadu práce. Velké procento oslovených má základní vzdělání, velmi časově krátkou zkušenost z minulého zaměstnání. Ve většině případů se jednalo o pracovní poměr na dobu určitou v maximálním trvání 1 roku. Co se týká odborností, tak velké procento

oslovených je schopno řídit motorové vozidlo a má platný řidičský průkaz. Důvodem proč tyto osoby chtějí pracovat je snaha zajistit rodinu, zlepšení celkové ekonomické situace rodiny a potřeba realizace. Pouze malé procento oslovených asi 17 % hledá uplatnění ve velkém kolektivu a práci venku. Většina uchazečů o zaměstnání je zdravotně schopna pracovat pouze na zkrácený pracovní úvazek.

Tabulka č. 6 Počty respondentů dotazníkového šetření

Počet respondentů	mužů	žen	
325	210	115	



Zdroj: vlastní výzkum, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Graf č. 3 - vyjádření počtu respondentů dotazníkového šetření, poměr respondentů **210** mužů a **115** žen.

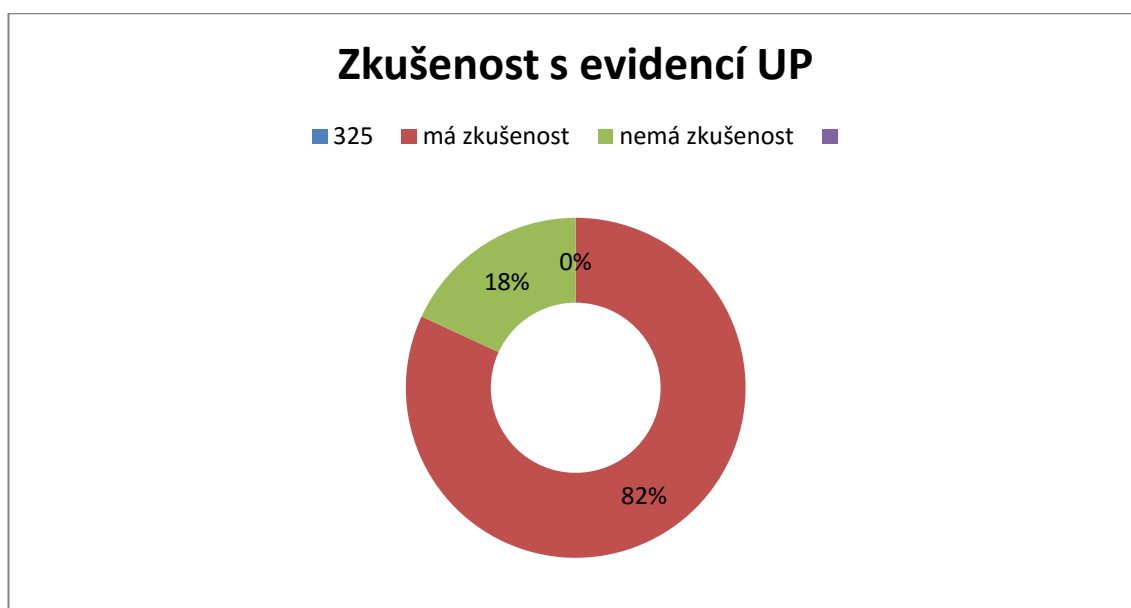
Graf č. 4 - Grafické znázornění vzdělanostní struktury respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Graf č. 4 vyjádření vzdělanostní struktury respondentů oslovených z celkového počtu 325 osob ZP **63%** má pouze základní vzdělání, **21%** středoškolské a **16%** odborné učiliště.

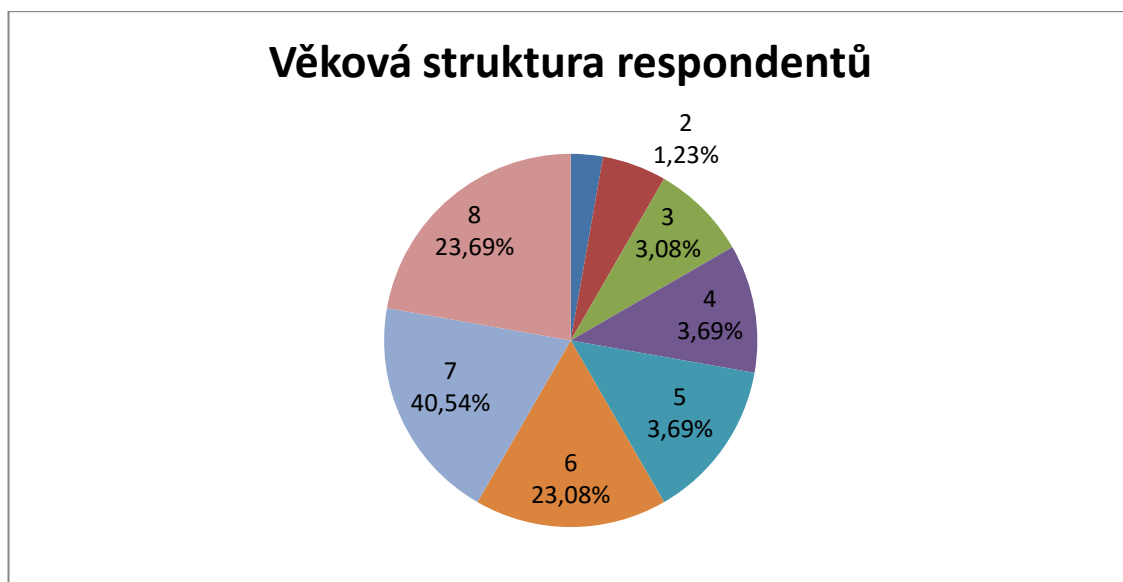
Graf č. 5 Grafické znázornění zkušenosti s evidencí UP



Zdroj: vlastní výzkum, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Graf č. 5 vyjádření zkušenosti z předchozího zaměstnání, **82%** oslovených má předchozí pracovní zkušenost, **18%** nemá žádnou zkušenost z předchozího zaměstnání.

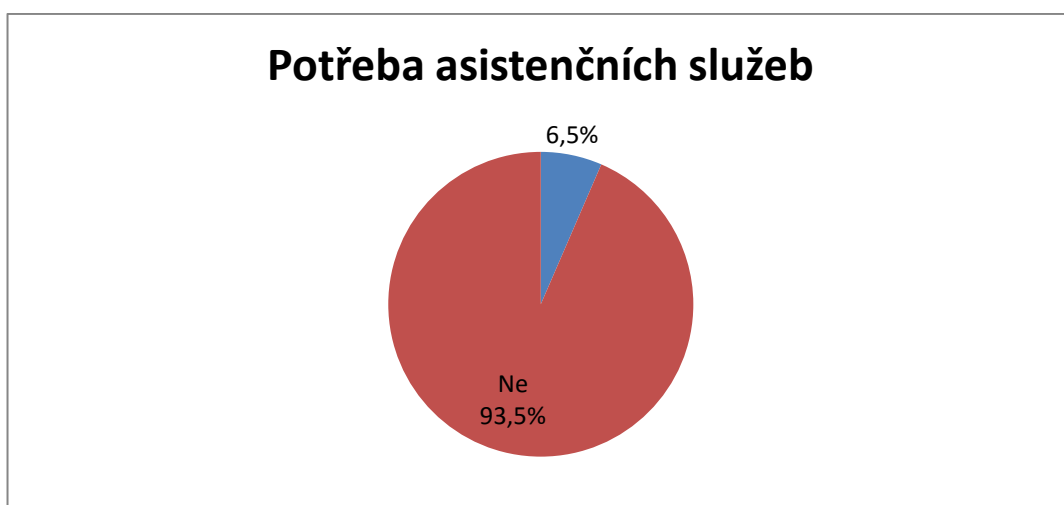
Graf č. 6 Grafické znázornění věkové struktury respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob>

Graf č. 6 - vyjádření věkové struktury respondentů, z celkového počtu 325 oslovených respondentů vyplývá, že **1%** je ve věku 26-30 let, **1,23%** je ve věku 31-35 let, **3,08%** je ve věku 36-40, **3,69%** ve věku 41-45 let **3,69%**, **23,08%** ve věku 46-50 let, **40,54%** ve věku 51-55 let a **23,69%** ve věku 56-60 let.

Graf č. 7 Grafické znázornění potřeba asistenčních služeb



Zdroj: vlastní výzkum, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniiosob>

Graf č. 7 - vyjádření potřeby nutné asistenčních služeb respondentů, z celkového počtu 325 oslovených respondentů vyplývá, že 6,5% ano potřebuje tuto službu k výkonu povolání, 93,5% nepotřebuje asistenční službu k výkonu povolání.

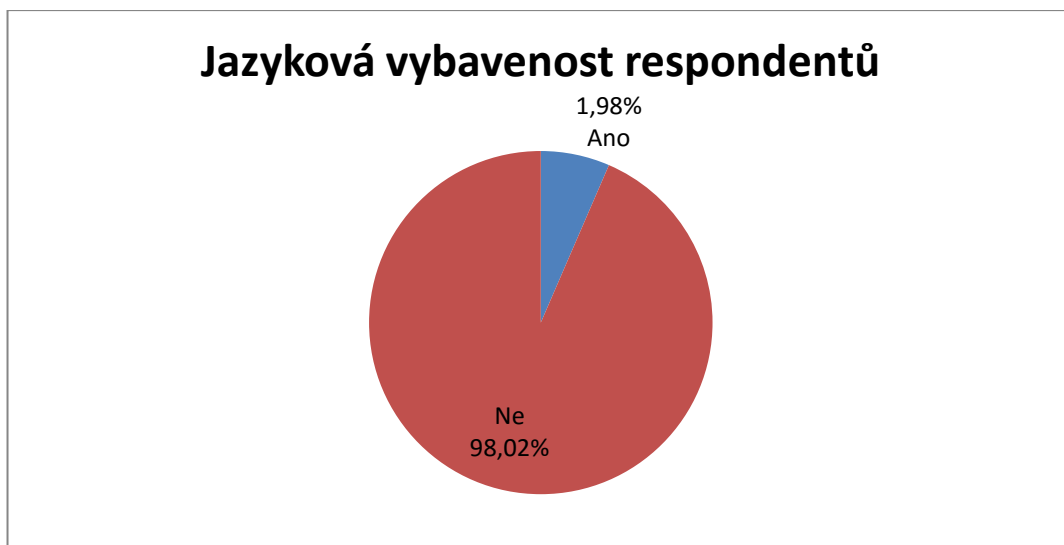
Graf č. 8 Grafické znázornění výkonu pochůzkové činnosti



Zdroj: vlastní výzkum, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamesti/zamestnaniosob>

Graf č. 8 - vyjádření potřeby výkonu pochůzkové činnosti, z celkového počtu 325 oslovených respondentů vyplývá, že 53,8% (175 osob) respondentů je schopno výkonu pochůzkové činnosti, 46,2% (150 osob) není schopno tuto činnost vykonávat z důvodu zdravotního postižení.

Graf č. 9 Grafické vyjádření jazykové vybavenosti respondentů



Zdroj: vlastní výzkum, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamesti/zamestnaniosob>

Graf č. 9 - vyjádření jazykové vybavenosti respondentů, z celkového počtu 325 oslovených respondentů vyplývá, že 1,98% (7 osob) respondentů má jazykové znalosti, 98,02% (318 osob) nemá jazykové znalosti. Není ani schopno při částečném zaškolení jazyka k výkonu zaměstnání používat.

Vyhodnocení dotazníkového šetření

Forma plné finanční podpory státu tj. zaměstnavatelů k zaměstnávání postižených osob je na jednu stranu velmi efektivní, na druhou stranu je však v praxi často zneužívána. Osoby se zdravotním postižením jsou sice zaměstnány, ale s maximálním minimálním příjmem, s možností zaměstnávání pouze na dobu určitou, maximální dobou trvání jednoho roku, a bez možnosti získání zaměstnání na částečný pracovní úvazek. Této právní agendě bezpochyby chybí propracovanější a důslednější systém kontroly vyplácení a následného využívání nakládání s příspěvkem na zaměstnanost zdravotně znevýhodněných osob, tak, aby tyto finance byly využity beze zbytku na podporu osob se zdravotním postižením.

Hlavním a důležitou překážkou vycházející z dotazníkového šetření vidíme nízkou vzdělanost těchto uchazečů, jako další překážku vycházející z dotazníkového šetření je věková kategorie uchazečů o zaměstnání. Jako další a podstatnou překážku vidíme v malém procentu jazykové vybavenosti uchazečů a především snahou o obsazení pracovního místa pouze na zkrácený pracovní úvazek. Nízké procento jazykové vybavenosti vychází z dotazníkového šetření jako jeden z hlavních důvodů možnosti uplatnění. V Ústeckém kraji od roku 1990 vzniklo několik firem jako možný zaměstnavatel v prostoru průmyslové zóny.

6 ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo provedení výzkumného šetření a zhodnocení situace v oblasti zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce, provedením statistického vyhodnocení. Problematika začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního procesu je stále velmi komentované téma.

Zapomínáme, že těmto osobám Listina základních práv a svobod garantuje právo na zaměstnání a snaží se potírat diskriminaci vůči osobám se zdravotním znevýhodněním. Zaměstnavatelé se stále převážně domnívají, že tyto osoby jsou méně výkonné, nerentabilní a ztrátovější pro zaměstnavatele. Je nutné si uvědomit, že možnosti dojíždění za prací nebo celková mobilita je u těchto osob na rozdíl od ostatních podstatně ztížena. Tato práce si kladla za cíl zmapovat ochranu osob se zdravotním postižením při jejich zaměstnávání v České republice. Vzhledem k šíři tématu není jistě vyčerpávající, jejím cílem není pouze kritika, ale spíše snaha pojmenovat nejslabší místa v systému, úvahami o jejich zlepšení dosáhnout zlepšení situace celkově. Problematika začleňování osob do společnosti a do zaměstnání je záležitostí mezioborová, práce je zaměřena na právní část, která nastavuje pravidla. Systém jako takový je však výsledkem interakce mnoha vlivů a faktorů, a to především mimoprávních, které nelze legislativou ovlivnit tak, jak by bylo potřeba.

Mezi další doporučení by patřila změna výše příspěvku státu na úhradu mzdových nákladů, ve výši, která byla v platnosti před 01. 01. 2012, novelou zákona o zaměstnanosti. Tato částka na zaměstnanost byla před rokem 2012 v maximálním možné částce 8 000 Kč. Tato změna by měla korespondovat se změnou minimální mzdy. Dle našeho názoru byl tento zákon pro skupinu potencionálních zaměstnanců velmi diskriminační, jak z hlediska posuzování stupně invalidity, tak v možných příspěvcích od státu.

Hlavním úkolem bylo poukázat složitost prováděcí legislativy státu, a z ní plynoucích změn při posuzování těchto osob a jejich stupně invalidity. S účinností od 01. 01. 2015, vstupuje v platnost novela zákona o zaměstnanosti, upravuje podmínky pro poskytování příspěvku, upravuje především výši finančního příspěvku a

poskytování příspěvku i na osoby zdravotně znevýhodněné, ale i nadále neřeší složitou administrativní náročnost firem k získání příspěvku státu na zaměstnanost ZP.

Na základě výše zmíněné nové právní úpravy s účinností od 01. 01. 2015, **spadají osoby zdravotně znevýhodněné do kategorie osob se zdravotním postižením. V praxi to znamená, že jim Úřad práce ČR bude věnovat zvýšenou péči, a to jak při zprostředkování zaměstnání, tak i v rámci uplatňování opatření a nástrojů aktivní politiky státu.** V uvedených praktických příkladech firem, byl ekonomicky vyčíslen přínos zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Firmy mohou při svých žádostech využít příspěvku státu dle platné legislativy na příslušné kalendářní období. Tím naplní zákonnou povinnost povinného podílu platný pro všechny subjekty na území ČR. Nemusí administrativně náročně dokladovat nákupy výrobků od firem, které zaměstnávají zdravotně znevýhodněné osoby. Druhým aspektem při hodnocení této problematiky je i další možnost daňového zvýhodnění při zpracování daňového přiznání za kalendářní rok.

Pokud mohu celý rozhodovací proces shrnout, tak ve velké většině případů se jedná o správné rozhodnutí firmy zaměstnávat tyto zdravotně znevýhodněné osoby. Cílem bylo pokusit se integrovat alespoň část ZZO vedených na UP Litoměřice do společností. V provedeném osobní dotazníku UP, ve většině případů se většina oslovených vyjádřila kladně k možnému zaměstnávání. Naše společnost se musí naučit zařazovat tyto zdravotně znevýhodněné osoby do pracovního procesu. Za dobu naší spolupráce s UP Litoměřice se povedlo umístit a zároveň vytvořit 59 pracovních míst pro osoby zdravotně znevýhodněné.

Hlavním úkolem bylo finančně vyjádřit rozhodování firem při zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Dle platné legislativy k datu 1. 1. 2015 se situace na trhu práce a hlavně se zlepšující situace ekonomiky státu výrazně zlepšila míru nezaměstnanosti. Snižuje se postupně míra celkové nezaměstnanosti státu, a to nejen v Ústeckém kraji, ale v celé České republice. Zvýšilo se procento firem, které využívají možnosti příspěvku státu na aktivní podporu zaměstnanosti zdravotně znevýhodněných osob, ve formě příspěvku na krytí nákladů na úhradu mzdových prostředků. Také velké procento firem využívá daňových slev na osoby zdravotně znevýhodněné.

Stanovené cíle bakalářské práce:

1. kvantifikovat ekonomický přínos varianty odebrání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné pro potencionálního zaměstnavatele. Z výsledku kvantifikace ekonomických ukazatelů vychází, že přínos zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob se firmám vyplácí. Podrobně popsán ve výpočtu v metodice bakalářské práce. Z výpočtu vychází, že firma odebrala výrobky od firem zaměstnávající zdravotně znevýhodněné osoby ve výši **9 657 305 Kč**, zároveň se rozhodla o provedení organizační změny organizace. Touto organizační změnou firma ušetřila mzdové prostředky za 40 kmenových zaměstnanců. Vyřešila si touto změnou zajišťování služeb úklidu a úklidu firmy a snížení mzdových prostředků firmy.
2. Zjistit podmínky příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním pro zaměstnavatele. Po schválení novely zákona o zaměstnanosti došlo při předkládání všech potřebných potvrzení UP k několika změnám. Již není potřeba dokladovat k předkládané žádosti všechna rozhodnutí o stupně invalidity zaměstnanců. Doklady o bezdlužnosti organizace České správy sociálního zabezpečení a celní správy nejsou již v závazných povinných přílohách organizace. Všechny potřebné dokumenty o bezdlužnosti k rozhodnutí o příspěvku je možné dokládat elektronicky na žádost Úřadu práce.
3. Výše úhrad části mzdových nákladů za dané čtvrtletí roku kryje většinu mzdových nákladů, včetně odvodu sociálního a zdravotního pojištění firem na zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. V tabulce č. 1 jsou ekonomicky vyjádřeny celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnávání 25 zdravotně znevýhodněných osob. Ve výpočtu jsou zahrnuty i náklady na sociální a zdravotní pojištění.

Celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnanost zdravotně znevýhodněných osob na kalendářní rok činí **3 216 000 Kč**, včetně odvodů SP a ZP. Ve výpočtu je vycházeno z možnosti daňových slev za **25**

zaměstnanců za kalendářní rok. Tyto slevy dle platného zákona činí **468 000 Kč** za kalendářní rok.

Ve výpočtu vycházíme s možností získání finančního příspěvku na kalendářní rok. Pokud zaměstnavatel žádal o příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob, výše podpory státu by v tomto případě činila **2 400 000 Kč** za kalendářní rok. O tento příspěvek je možné žádat vždy za dané čtvrtletí daného roku. Z výpočtu vychází jako celkové mzdové náklady firmy ve výši **348 000 Kč** za kalendářní rok.

4. Kvantifikovat ekonomický efekt zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osoba a současné odebrání výrobků od organizací zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné. Výsledkem kvantifikace vychází, že velké procento využívá možnosti odběru výrobků nebo služeb od organizací v registru Úřadu práce jako zaměstnavatel zaměstnávající více než 50% zaměstnanců zdravotně znevýhodněných osob. Velké procento firem využívá toto čerpání při řešení nákladů na ochranné pomůcky a zajištění služeb ostražky objektů a úklidů firem. Výsledkem ekonomické kvantifikace je vyjádřen přínos firmy při kombinaci zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob a odběru výrobků a služeb od firem zaměstnávající zdravotně znevýhodněné osoby. Firma zaměstnává 11 zaměstnanců zdravotně znevýhodněných osob. Celkový počet zaměstnanců činí 625 a 11 zdravotně znevýhodněných osob. Tyto počty jsou přepočteny dle metodiky UP na průměrný počet zaměstnanců, za kalendářní rok.

Z výpočtu vychází, že firma odebrala výrobky ve výši **9 657 305 Kč** a zároveň zaměstnává **11 zaměstnanců ZP**. Firma ušetřila finanční prostředky za odvod do státního rozpočtu. Úspora finančních prostředků snížením počtu cca 40 kmenových zaměstnanců. Tyto činnosti budou vykonávány ZP v rámci jiných firem. Pomocí vícekriteriální analýzy určit nevýhodnější variantu pro potencionálního zaměstnavatele. Z výsledku analýzy vychází jako nejvýhodnější analýza zaměstnávání těchto zdravotně znevýhodněných osob. Hlavním důvodem je úspora mzdových prostředků kmenových zaměstnanců při organizačních změnách společnosti a povinný odvod do

státního rozpočtu při nesplnění povinnosti ve výši 4% z celkového počtu zaměstnanců.

5. Cílem práce bylo provedení výzkumného šetření a zhodnocení situace v oblasti zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob na trhu práce, provedením dotazníkového šetření na Úřadu práce Litoměřice. Cílem dotazníkového šetření bylo umístění co nejvyššího počtu uchazečů v evidenci Úřadu práce. Cílem bylo co nejpřesnější specifikace pomocí dotazníkového šetření, ovlivnit výběr uchazečů o zaměstnání a omezit jejich neustále odmítání ze strany firem, z důvodu nesplnění základních podmínek pro zaměstnávání. Jak již bylo uvedeno v úvodu bakalářské práce, tak se tento cíl podařil, na základě dotazníkového šetření vybrat a vytvořit celkem 59 pracovních míst pro zdravotně znevýhodněných osob.

7 PŘÍLOHY

- Tabulka č. 7 Dotazníkové šetření ÚP z kategorie osob uchazečů o zaměstnání zdravotně znevýhodněných osob
- Příloha č. 1 Žádost zaměstnavatele na podporu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných
- Příloha č. 2A Jmenovitý seznam zaměstnanců
- Příloha č. 2B Jmenovitý seznam zaměstnanců
- Příloha č. 3 Počty odpracovaných hodin osob zdravotně znevýhodněných
- Příloha č. 4 Žádost o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou
- Příloha č. 5 Žádost o vymezení chráněného pracovního místa
- Příloha č. 6 Žádost o příspěvek na úhradu nákladů provozních nákladů CHPM
- Příloha č. 7 Seznam nákladů na dopravu spojených se zaměstnáváním osob ZP
- Příloha č. 8 Seznam provozních zaměstnanců a provozních asistentů, jejich náklady lze uplatnit na zvýšení příspěvku

8 ZÁKONNÁ USTANOVENÍ

- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti, náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).
- Vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Dokumenty mezinárodního práva

- Všeobecná deklarace lidských práv.
- Charta OSN (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 30/1947 Sb., o chartě Spojených národů a statutu Mezinárodního soudního dvora).
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb., o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech).
- Evropská sociální charta (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb.

- Dodatkový protokol k Evropské sociální chartě (sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 15/2000 Sb.
- Revidovaná Evropská sociální charta

9 SEZNAM ZKRATEK

CHPM	chráněné pracovní místo
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
FO	Fyzická osoba
IČ	Identifikační číslo
Sb.	Sbírka zákonů
SW	Software
VŠ	Vysoká škola
ZP	Zákoník práce
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
OZP	Osoby se zdravotním postižením
UP	Úřad práce ČR
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
NUTS I, II	Klasifikace NUTS byla zavedena Statistickým úřadem ES ve spolupráci s ostatními orgány ES pro potřeby klasifikování jednotné struktury územních jednotek. Národní verze pro ČR má označení CZ-NUTS.

Klasifikace NUTS se nepoužívá pouze pro statistické účely, ale také v mnoha dalších odvětvích, kde je potřeba identifikovat území dle číselníku CZ-NUTS (ekologie, stavebnictví, dotace aj.)

10 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- 1 ZÁKON Č. 435/2004, Sb., o zaměstnanosti, novelovaná ustanovení, ve znění pozdějších předpisů;
- 2 ZÁKONA Č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- 3 ZÁKONA Č. 586/ Zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu
- 4 ÚSTAVNÍ ZÁKON č. 2/1993 Listina základních práv a svobod

- 5 ČERVINKA, Tomáš, HŮRKA, Petr, LEIBLOVÁ, Zdeňka, MUŠKA, František, PELECH, Petr, PŘIB, Jan, TRYLČ, Ladislav, ŤENÍŠKOVÁ, Marta, *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*, Olomouc: Anag, 2009, ISBN 978-80-7263-529-0

- 6 VÍTKOVÁ, M. 2004 Sonatopedické aspekty. Brno 2006
- 7 MICHALÍK, J. A KOL. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha 2011
- 8 NOVOSAD, L. 2011 Poradenství pro osoby zdravotním poškozením a zdravotní znevýhodnění. Praha 2009
- 9 Právo Evropské unie [Vladimír Týč](#), [Michal Tomášek](#), [Jiří Malenovský](#), 2013, 1. vydání originálu: 2013, Brno

- 10 MGR. PETR FOLTÝN, *Problematika legislativní ochrany osob se zdravotním postižením při jejich zaměstnávání*, PRÁVNICKÁ FAKULTA RIGORÓZNÍ PRÁCE Brno, 2014

- 11 TÝČ, V. *Úvod do mezinárodního a evropského práva*. 2. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2010

- 12 TÝČ, V. *Základy práva Evropské unie pro ekonomy*. 6. vydání. Praha: Leges, 2010

- 13 VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižených*. Praha: Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 2000

- 14 VYSOKAJOVÁ, M., KAHLE, B., DOLEŽÍLEK, J. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2008

Elektronické zdroje

AGENTURA PONDĚLÍ, o. s. *Výroční zpráva 2011*. [online]. AGENTURA PONDĚLÍ, ©[cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.agenturapondeli.cz/o-agenture/vyrocni-zpravy/14/>

ASPEKT, o. s. *Podporované zaměstnávání*. [online]. ASPEKT, ©2008 – 2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupný z: <http://www.aspektos.cz/podporovane-zamestnavani>

ASPEKT o. s. *Zpráva o průběhu projektu*. [online]. ASPEKT, ©2008 – 2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupný z: <http://www.aspektos.cz/podporovane-zamestnavani>

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Poskytovatelé služby PZ*. [online]. ČUPZ ©[cit. 2012-11-29] Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁNÍ. *Kdo jsme*. [online]. ČUPZ, © [cit. 2012-11-29]. Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/2-onas/8-kdo-jsme.html>

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Standardy PZ*. [online]. ČUPZ, © [cit. 2013-04-07]. Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/35-standardy-pz.html>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013-02-24].

Dostupný z: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013-02-18]. http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013-26-02].

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *About EUSE*. [online].

EUSE, ©2007. [cit. 2013-03-12]. Dostupný z: <http://www.euse.org/about-euse>

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Definition*. [online].

EUSE, ©2007. [cit. 2013-03-12]. Dostupný z: <http://www.euse.org/objective>

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Member organization*. [online]. EUSE, © 2007 [cit. 2013 - 04 - 08]. Dostupný z: <http://www.euse.org/member-organisations90>

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Process*. [online].

EUSE, ©2007 [cit. 2013-04-08]. Dostupný z: <http://www.euse.org/process>

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *A Quality Standards Framework for Supported Employment Providers*. [online]. EUSE, ©2007 [cit. 2013-04-08].: <http://www.euse.org/quality-standards/EUSE%20QS%20%20english.pdf>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online].

PORTÁL MPSV, © [cit. 2013 - 01 - 15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online].

PORTÁL MPSV, © [cit. 2013-03-11]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MMR ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. MMR, ©[cit 2012–11–26]. Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OPLidske-zdroje-a-zamestnanost>MMR ČR.

Programy 2007 – 2013. [online]. MMR, ©[cit 2012–02–02]. Dostupný: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

MMR ČR. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanosti*. [online]. MMR, ©[cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>.

MPSV ČR. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2012–11–25]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

MPSV ČR. *Oblast podpory*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013 – 06 – 04]. Dostupný z:

<http://www.esfcr.cz/slovník/oblast-podpory> MPSV ČR. *Oblast podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociální služeb*. [online].

MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblastpodpory-3-1-podpora-socialni-integrace-a-socialnich>

MPSV ČR. *Oblast podpory 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-2-podpora-socialni-integrace-prislusniku>

MPSV ČR. *Oblast podpory 3.3 – Podpora sociálně vyloučených skupin na trhu práce*. [online].

MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-3-integrace-socialne-vyloucenych-skupin-na91>

MPSV ČR. *Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013 – 04 –

06]. Dostupný z:<http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>

MPSV ČR. *Operační program*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06].

<http://www.esfcr.cz/slovník/operacni-program>

MPSV ČR. *Prioritní osa*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný

z:<http://www.esfcr.cz/slovník/prioritni-osa>

MPSV ČR. *Prioritní osa 1 – Adaptabilita*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>

MPSV ČR. *Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhuprace>

MPSV ČR. *Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialniintegrace-a-rovne-prilezitosti>

MPSV ČR. *Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby*. [online]. MPSV, ©2008 [cit.2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-averejne-sluzby>

MPSV ČR. *Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-5-mezinarodni-spoluprace>

MPSV ČR. *Příručka pro žadatele*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–01–23]. Dostupný z:<http://www.esfcr.cz/folder/4768/>

MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ*. [online]. MPSV, ©2008 [cit.2013-04-04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8416/>

MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-02-15]. <http://www.esfcr.cz/file/8253/>

MPSV ČR. *Text výzvy č. 96*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2012-09-19]. <http://www.esfcr.cz/file/8318/>

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS ČESKÉ REPUBLIKY. *Okresy*. [online]. CRR ČR, ©2012. [cit. 2013-02-18]. Dostupný z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/usteckykraj/verejna-sprava/spravni/cleneni/okresy/>

Přílohač.1



Úřad práce ČR

Příspěvek na zaměstnávání OZP na CHPM

Pracoviště Úřadu práce ČR¹⁾:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

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

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

A. Rozhodné období:

Žádost je uplatňována za . čtvrtletí roku

B. Identifikační údaje žadatele:

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

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

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

* je-li zřízena

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

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

Vysvětlivky k odkazům jsou uvedeny v závěru žádosti

D. Oprávněný zástupce žadatele:

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

E. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

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

F. Bankovní spojení žadatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky:	

G. Doložení podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) na chráněných pracovních místech (dále jen „CHPM“) z celkového počtu zaměstnanců žadatele v kalendářním čtvrtletí, za které je příspěvek požadován:

1. Počet měsíců⁷⁾ v kalendářním čtvrtletí, ve kterých žadatel provozoval svou činnost:	
2. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců⁸⁾:	
Z toho:	
2.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP podle § 67 odst. 2 písm. a) ZoZ – uznány invalidními ve 3. stupni (osoby s těžším zdravotním postižením – dále jen „TZP“) ⁹⁾ a kteří pracují na CHPM:	
2.2 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP podle § 67 odst. 2 písm. b) ZoZ – uznány invalidními v 1. a 2. stupni (dále jen „OZP-1,2“) ⁸⁾ a kteří pracují na CHPM:	
2.3 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP podle § 67 odst. 2 písm. c) ZoZ - osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen „OZZ“) ⁸⁾ a kteří pracují na CHPM:	
3. Procento plnění podmínky zaměstnávání více než 50% OZP na CHPM z celkového počtu zaměstnanců⁹⁾:	

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

1. Celkový počet zaměstnanců - OZP, na které je požadován příspěvek⁹⁾ - uveďte fyzický počet:	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců TZP:	
1.2 Počet zaměstnanců OZP 1,2:	
1.3 Počet zaměstnanců OZZ:	
2. Výše uplatňovaného příspěvku v Kč:	
Z toho:	
2.1 Příspěvek na zaměstnávání TZP celkem:	
2.2 Příspěvek na zaměstnávání OZP 1,2 celkem:	
2.3 Příspěvek na zaměstnávání OZZ celkem:	

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

1. Celkový počet zaměstnanců - OZP, na které je požadováno zvýšení příspěvku⁹⁾ - uveďte fyzický počet:	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců TZP:	
1.2 Počet zaměstnanců OZP 1,2:	
1.3 Počet zaměstnanců OZZ:	
2. Výpočet koeficientu pro stanovení výše uplatňovaných nákladů^{12,13)}. Použije se při přepočtu nákladů na provozní zaměstnance a dopravu, pokud žadatel nemůže předloženými doklady prokázat, že náklad souvisí výhradně se zaměstnáváním OZP	
2.1 Průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců:	
2.2 Průměrný přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP pracující na CHPM, a na které se vztahuje zvýšení příspěvku:	
2.3 Koeficient pro stanovení výše uplatňovaných nákladů: podíl 2.2 ku 2.1: výsledek se zaokrouhlí na 2 desetinná místa ⁹⁾	
3. Skutečně vynaložené náklady (po případném přepočtu^{11,12,13)}) rozhodné pro stanovení částky uplatňovaného příspěvku v Kč: jedná se o součet nákladů uvedený ve formuláři určeném pro zvýšení příspěvku – 1. list, tabulka „Součet nákladů uplatňovaných v jednotlivých měsících (v Kč)“	
3.1 Na zvýšené správní náklady ¹⁰⁾ :	
3.2 Na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů ^{11,12)} :	
3.3 Na náklady na dopravu ¹³⁾ :	
3.4 Na náklady na přizpůsobení provozovny ¹⁴⁾ :	
4. Výše uplatňovaného zvýšení příspěvku v Kč: jedná se o částku uvedenou ve formuláři určeném pro zvýšení příspěvku – 1. list, tabulka „Nárok na zvýšení příspěvku celkem (v Kč)“, položka celkem; částka nemusí odpovídat skutečně vynaloženým nákladům	

J. Celková částka příspěvku v Kč:

(součet částek uplatňovaného příspěvku z části H.2. a z části I.4. žádosti; uveďte celkovou částku zaokrouhlenou na celé koruny nahoru):

--

K. Prohlášení žadatele:

1. Žadatel prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části L, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Žadatel prohlašuje, že údaje uvedené v žádosti a ve všech formulářích, které jsou součástí této žádosti, jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti.
3. Žadatel prohlašuje, že hrubá mzda za jednotlivé měsíce daného čtvrtletí uvedená ve jmenném seznamu zaměstnanců a hrubá mzda pracovních asistentů či provozních zaměstnanců uvedená ve formuláři určeném pro zvýšení příspěvku byla zaměstnancům zúčtována k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena, a to nejpozději ke dni doručení této žádosti. Dále prohlašuje, že částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které žadatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnanců, byla nejpozději ke dni doručení této žádosti odvedena.
4. Žadatel prohlašuje, že zaměstnanci, na které požaduje poskytnutí příspěvku, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, pokud nemají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce na pracovišti žadatele (tzv. domácí zaměstnanci).
5. Žadatel prohlašuje, že v průběhu vykazovaného čtvrtletí:
 - 5.1 mu nebyl Úřadem práce ČR poskytnut na zaměstnance uvedeného v příloženém jmenném seznamu příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které žadatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
 - 5.2 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požaduje příspěvek, poživatelem starobního důchodu.
 - 5.3 nebyl na CHPM s OZP, na níž je požadován příspěvek, poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM dle § 76 zákona o zaměstnanosti.
 - 5.4 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požaduje příspěvek, dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.
6. Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČ, sídlo; u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, bydliště a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ dne _____

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

Žadatel (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

L.1 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

L.2 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u celního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

M. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

N. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

Seznam zdravotních pojišťoven (název, kód, obec), u kterých jsou pojištěni zaměstnanci žadatele:
(žadatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

V _____ dne _____

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby

5/8

OSÚ


Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Příloha č. 2B

Jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením na CHPM¹⁾	
za 1 čtvrtletí	roku 2015
Identifikační údaje zaměstnavatele:	
Název zaměstnavatele ²⁾ :	[REDACTED]
IČ ³⁾ :	Rodné č. ⁴⁾ :
IČ ³⁾ :	[REDACTED]
Rodné č. ⁴⁾ :	[REDACTED]
Výše uplatňovaného mzdového příspěvku celkem:	0
Z toho:	
Příspěvek na zaměstnávání TZP ⁵⁾ celkem:	
Příspěvek na zaměstnávání OZP-1,2.st. ⁶⁾ celkem:	
Příspěvek na zaměstnávání OZZ ⁶⁾ celkem:	
Celkový počet zaměstnanců, kteří jsou TZP, OZP-1,2.st. a OZZ:	
Z toho:	
Počet zaměstnanců, kteří jsou TZP ⁶⁾ :	
Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP-1,2.st. ⁶⁾ :	
Počet zaměstnanců, kteří jsou OZZ ⁶⁾ :	
V [REDACTED] dne [REDACTED]	Jméno a příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
<p>¹⁾ Uveďte jednotlivé pracovní poměry zaměstnanců, na které požadujete poskytnout mzdového příspěvku</p> <p>²⁾ Vypíšte název zaměstnavatele uvedení v Živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo živnostním listě, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.</p> <p>³⁾ Vypíšte jen v případě, bylo-li přiděleno.</p> <p>⁴⁾ Vypíšte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.</p> <p>⁵⁾ Viz článek H bod 2 záloží</p> <p>⁶⁾ Viz článek H bod 1 záloží</p> <p>⁷⁾ Uveďte datum vzniku a skončení pracovního poměru, např. od: "1.3.2000" do: " , od: "1.3.2000" do: "15.3.2015".</p> <p>V případě více pracovních poměrů jednoho zaměstnance uveďte každý pracovní poměr na zvláštní řádce.</p> <p>⁸⁾ Uveďte součet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě, - částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance <p>- 8</p> <p>celou částku náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti (stanovenou vyplácenou zaměstnanci (§ 152 odst. 1 a 2 zákoníku práce)</p> <p>Nezahrnuje-li část náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti (stanovenou vyplácenou zaměstnanci (§ 152 odst. 3 zákoníku práce)</p> <p>Nezahrnuje-li: - částku odpovídající výši poskytnuté náhrady mzdy.</p> <ul style="list-style-type: none"> - částku odpovídající výši náhrady mzdy poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele, - částku odpovídající smlouvám ze mzdy určeným k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou smlouv pro vedlejších k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce - částku odpovídající smlouvám ze mzdy určeným k uspokojení závazků zaměstnance dle § 140 písm. b) zákoníku práce, je-li smlouva v rozporu s dobrými mravy 	

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Příloha č. 4

Evidenční štítek	Žádost o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou	 ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ		
Místně příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno	Razítko OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno			
<input type="text"/>	<input type="text"/>			
A. Základní identifikace				
Příjmení	Jméno	Titul	Datum narození	Rodné číslo
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
E-mail	Telefon	ID datové schránky		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
B. Kontaktní adresa				
Ulice	Číslo domu	Obec	PSČ	Stát
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
C. Jméno a adresa lékaře primární zdravotní péče, popř. název a adresa poskytovatele zdravotních služeb, u něhož je žadatel/ka registrován/a				
<input type="text"/>				
D. Datum a místo vyplnění				
V	Dne		Podpis žadatele/ky	
.....	
II/2015				

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Příloha č. 6



Úřad práce ČR

CHPM provozní náklady

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

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

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

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

Adresa sídla:

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

*je-li zřízena

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

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

C. Oprávněný zástupce žadatele:

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) zřízeného či vymezeného chráněného pracovního místa

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

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

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

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

Číslo účtu:	Kód banky:	Var. symbol*:
-------------	------------	---------------

*nepovinný údaj

Počet chráněných pracovních míst (CHPM), na jejichž provoz je příspěvek žádán: Předpokládané provozní náklady CHPM celkem (v Kč):

(viz Příloha žádosti č. 1)

Poučení:

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM je možné čerpat pouze na CHPM vymezené nebo zřízené dohodou s Úřadem práce ČR nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM, která jsou obsazena osobou se zdravotním postižením (OZP) invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni a pracují na pracovišti žadatele.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM se neposkytne na pracovní místo zřízené nebo vymezené zaměstnavatelem, který je agenturou práce, pokud je toto pracovní místo obsazeno zaměstnancem, který je OZP a tento zaměstnanec je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

- | | | |
|---|------|-----|
| 1. Žadatel je v likvidaci nebo v konkurzním řízení. | ANO* | NE* |
| 2. V období 3 let byla žadateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti (doba 3 let se počítá ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty). | ANO* | NE* |

*nehodící se škrtněte

G. Prohlášení žadatele:

- Žadatel čestně prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části J, nejsou pojištění žádni zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
- Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČ, sídlo, u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, sídlo a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.
- V případě poskytnutí příspěvku nebude žadatel na stejný účel, tj. na tu část provozních nákladů, kterou bude hradit z příspěvku Úřadu práce ČR, nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU ani jiných veřejných zdrojů.
- Žadatel prohlašuje, že uvedené údaje jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti. Pokud žadatel prokazuje splnění podmínky bezdlužnosti sám, čestně prohlašuje, že údaje uvedené v předložených potvrzeních o bezdlužnosti jsou pravdivé a odpovídající skutečnosti.

V	dne
---	-----

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

Žadatel (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

H.1 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

H.2 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u celního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

I. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

J. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

Seznam zdravotních pojišťoven (název, obec), u kterých jsou pojištěni zaměstnanci žadatele:
(žadatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

V _____ dne _____

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

K. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti. Údaje v potvrzení musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. **V případě, že instituce, vystavující potvrzení o bezdlužnosti, není schopna potvrdit skutečnosti obsažené v tomto potvrzení ke dni jeho vydání, potvrzení budou Úřadem práce ČR akceptována, pokud datum, ke kterému bezdlužnost příslušná instituce zjistila, nebude starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti.** Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce ČR.
2. 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.
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Rozbor předpokládaných provozních nákladů⁶⁾, na jejichž částečnou úhradu je příspěvek požadován (formulář je přílohou č. 1 žádosti).
5. Seznam CHPM, na jejichž provoz je příspěvek požadován (formulář je přílohou č. 2 žádosti).

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

Potvrzení o bezdlužnosti – viz bod K.1.

V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části H, I a J, dokládá Úřadu práce ČR, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁷⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁷⁾ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištění jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁷⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

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

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

Počet příloh:

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

⁷⁾ Je-li žadatelem cizinec bez přiděleného rodného čísla, dokládá potvrzení uvedená v bodě K.1. a), b), c) vystavená na vlastní číslo plátce, pod kterým je u příslušné instituce veden.

ROZBOR PŘEDPOKLÁDANÝCH PROVOZNÍCH NÁKLADŮ CHPM

Předpoklad na období od _____ do _____

Žadatel		
Adresa provozovny:		
Druhy provozních nákladů CHPM	částka v Kč	
dle § 8 odst. 1 a) vyhlášky č. 518/2004 Sb, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (vyhláška)- zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku:		
Poskytováno paušálně na každé CHPM, obsazené OZP invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni (paušální částka x počet CHPM)		
dle § 8 odst. 1 b) vyhlášky - náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou:		
1. mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci OZP		
2. náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele		
dle § 8 odst. 1 c) vyhlášky - náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním OZP, kterými jsou náklady na:		
1. dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště		
2. dopravu materiálu a hotových výrobků		
dle § 8 odst. 1 d) vyhlášky - náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na: Náklady jsou uznatelné v případě, kdy jejich vynaložení prokazatelně souvisí se zaměstnáváním OZP. Uznatelnost těchto nákladů je před podáním žádosti potřeba konzultovat s Úřadem práce ČR (bude posuzováno v kontextu druhu zdravotního postižení a vykonávané práce; uznatelné jsou náklady dodatečně k těm, které by vznikly žadateli při zaměstnávání pracovníků, kteří nejsou zdravotně postižení).		
1. pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání OZP		
2. pořízení a přizpůsobení pomocných technologických zařízení používaných OZP		
3. pořízení komunikačních a orientačních pomůcek		
4. přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek OZP		
5. výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP, včetně nákladů na počítačové vybavení		
Poučení:		
<ul style="list-style-type: none"> • Za provozního zaměstnance a pracovního asistenta se nepovažuje zaměstnanec, na jehož zaměstnávání se poskytuje příspěvek podle §78 zákona o zaměstnanosti, nebo zaměstnanec, jehož mzdové náklady jsou hrazeny podle § 3 odst. 1 písm. a) vyhlášky. • Je-li součástí nákladů daň z přidané hodnoty a žadatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad CHPM. • V případě, že je žadatel plátcem DPH, uvede v tiskopisu nákladové položky bez DPH. • Za uznatelné provozní náklady jsou považovány provozní náklady, které vzniknou a budou uhrzeny v období, na které je příspěvek požadován. 		

Datum: _____

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

Platnost tiskopisu od 12.3.2015

OSÚ

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Příloha č. 5



Úřad práce ČR

CHPM vymezené

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o vymezení chráněného pracovního místa

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

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

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

Adresa sídla:

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

*je-li zřízena

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

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 vymezených pracovních místech.

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

E. Údaje k vymezení chráněných pracovních míst

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

Z toho:

počet zaměstnanců se zdravotním postižením⁶⁾ (OZP):

počet OZP, které nepracují na pracovišti zaměstnavatele⁷⁾:

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

Počet vymezovaných chráněných pracovních míst (CHPM):

Maximální počet OZP, které mohou pracovat na CHPM⁸⁾:

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.
Popište: | ANO* | NE* |
| 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. | 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* |

*nehodící se škrtněte

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

⁷⁾ Tzv. „domácí zaměstnanci“

⁸⁾ 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). Na jedno CHPM je možné umístit s přihlédnutím k délce úvazku maximálně 4 osoby se zdravotním postižením v rámci jedné směny.

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. Přehled provozoven a tržeb (formulář je přílohou této žádosti).
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
(otisk razítka)

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/y č.
 NE

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

CZ – ISCO⁹⁾:

Počet chráněných pracovních míst:

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

Z toho počet domácích zaměstnanců:

Maximální počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří mohou být na chráněných pracovních místech v provozovně umístěni⁹⁾:

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
(otisk razítka)

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

⁹⁾ ([http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(cz_isco\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco)), systematická část)

Příloha č. 3

OSC	USEK	JMENO	AODPRACOVA	BPRESCASY	CCELKEMHOD	DRADNADOVO	ETYDENNIUV
429	714	Andrš Vlastimil	464,00	24,00	488,00	55,00	38,50
407	701	Babinec Pavel	432,00	3,00	435,00	0,00	38,50
546	713	Bajžiková Alena	54,00	0,00	54,00	0,00	38,50
379	710	Bárta Jaroslav	453,00	1,00	454,00	40,00	38,50
294	500	Beránek Miloš	231,00	7,50	238,50	99,00	38,50
549	723	Beránková Eva	21,00	0,00	21,00	0,00	38,50
534	721	Bittner Jiří	192,00	27,00	219,00	0,00	38,50
454	500	Bláha Pavel	302,50	0,00	302,50	77,00	38,50
413	708	Bláhovec Josef	477,00	6,00	483,00	0,00	38,50
389	701	Bočkov Peter	444,00	49,50	493,50	104,00	38,50
420	715	Boroš Karel	445,50	7,50	453,00	44,00	38,50
408	710	Both Eugen	420,00	0,00	420,00	80,00	38,50
397	710	Bothová Eva	268,00	0,00	268,00	80,00	38,50
536	710	Bričina Jan	148,00	0,00	148,00	0,00	38,50
445	715	Cvan Václav	462,00	18,50	480,50	44,00	38,50
371	500	Čejka Jiří	434,50	7,50	442,00	44,00	38,50
354	500	Černý Radim	38,50	1,00	39,50	0,00	38,50
409	707	Červinka Jiří	423,00	23,00	446,00	48,00	38,50
455	716	Děžinský Milan	511,50	24,00	535,50	11,00	38,50
456	716	Ditmaier Josef	522,50	38,50	561,00	11,00	38,50
477	717	Dubský Karel	0,00	0,00	0,00	0,00	38,50
490	714	Dudla Jiří	451,00	0,00	451,00	0,00	38,50
444	715	Eggerová Dobromila	489,50	7,50	497,00	0,00	38,50
343	500	Fabó Milan	385,00	7,50	392,50	99,00	38,50
551	723	Francková Zdeňka	24,00	0,00	24,00	0,00	38,50
542	721	Fřiblová Alena	96,00	0,00	96,00	0,00	38,50
459	714	Fridrich Miroslav	393,00	0,00	393,00	44,00	38,50
422	715	Gáberová Miluše	451,00	0,00	451,00	66,00	38,50
310	900	Gintner Radek	472,00	0,00	472,00	40,00	38,50
417	703	Guilio Jiří	291,00	0,00	291,00	40,00	38,50
510	900	Hájková Martina	320,00	0,00	320,00	0,00	38,50
487	704	Hamačák Karel	553,00	17,00	570,00	0,00	38,50

Zdroj: vlastní zpracování, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

Příloha č. 7

Seznam provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, jejichž náklady lze uplatnit na zvýšení příspěvku															
Uvedte jen zaměstnance v základním pracovním vztahu k zaměstnavateli, kteří alespoň po část měsíce pracovali při pomoci zaměstnancům OZP.															
Neuvádějte zaměstnance se zdravotním postižením, na které je poskytován příspěvek dle § 78 zákona o zaměstnanosti (tj. OZP uvedené ve jmenném seznamu zaměstnanců nebo v první záložce tohoto formuláře) a zaměstnance, jejichž mzdové náklady jsou hrazeny v rámci přípravy k práci dle § 72 odst. 2 písm. zákona o zaměstnanosti.															
K formuláři doložte doklady, ze kterých vyplývá vynaložení uvedených nákladů a uveďte je v páté záložce.															
Poř. číslo	Příjmení	Jméno	Rodné číslo	Pracovní asistenti ⁸⁾		Profese provozních zaměstnanců ²⁾	Vynaložené náklady (v Kč)			Uplatňované náklady (v Kč)			CELKEM		
				pracovní náplň ¹⁰⁾	poměr asistence a celkové činnosti ¹¹⁾		leden	únor	březen	leden	únor	březen	Vynaložené náklady	Uplatňované náklady	
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															
25															
26															
27															
28															
29															
30															
31															
32															

Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>

OSOBNÍ DOTAZNÍK

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů poskytovatelem podporovaného zaměstnávání (dle Zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů).

Tabulka č. 7

A. Osobní údaje

Jméno: Příjmení:

Datum narození:

Bydliště trvalé (adresa, kterou mám v občanském průkaze):

Ulice, číslo: Obec: PSČ:

Telefon: Email:

Kontaktní adresa (adresa trvalého bydliště, nebo adresa přechodného bydliště):

Ulice, číslo: Obec: PSČ:

Kontaktní osoba (OZP, na které se mohou obrátit, v případě, když mne nezastihnou nebo se objeví nějaký problém aj.):

Kontaktní osoba (blízké osoby):

Telefon:

B. Zdravotní a sociální údaje

Zdravotní znevýhodnění / Invalidní důchod:

3. stupeň (PID) 2. stupeň (ČID) 1. stupeň (ČID) OZZ

Jaké mám znevýhodnění:

Průkazka: TP ZTP ZTP/P nemám

Přiznaný stupeň závislosti – příspěvek na péči: ANO/NE stupeň: I., II., bil., OZZ

Pracovní rekomandace (zaměstnání, které nesmím dělat vzhledem ke svému zdravotnímu znevýhodnění – práce na směny, práce ve výškách, stroje...)

Jazykové znalosti: ano – ne (anglický nebo německý jazyk)

Omezení způsobilosti k právním úkonům: Částečné Zcela Ne

Osoba blízká (doprovod):

Dojíždění: (jezdím sám, s doprovodem apod.)

Současná situace, ve které se v současné době nacházím (př. nemám práci, pracuji v chráněné dílně, nemám kde bydlet atd.):

Osobní zkušenost s evidencí na Úřadu práce:

Jak jste se dověděla o možnosti kontaktovat poskytovatele podporovaného zaměstnání?.....

V čem Vám můžeme Úřad a poskytovatel CHPM pomoci?

.....

PRACOVNÍ PROFIL

Vzdělávání – typ školy, obor, rok ukončení:

Základní škola, Střední škola, Odborné učiliště jiné:.....

Minulá zaměstnání a praxe:

Máte nějaká dřívější minulá zaměstnání? Ano Ne

Pokud ano kde?.....

Jaký druh práce jsem vykonávala.....

.....

Co mě na práci bavilo?.....

Co mi v práci nešlo?.....

Co mě baví– zájmy:

Odbornosti: (jazyky, počítač, psaní na stroji, řidičský průkaz,

apod.).....

Datum: Zapsal/a:

Představa o práci

O jaký druh práce mám zájem:

..... Jaká práce mě nebaví:.....

Jste zdravotně schopen vykonávat pochůzkovou činnost: ano – ne.....

Proč chci chodit do práce?.....

Rád/a bych pracovala v:

Chci pracovat uvnitř (např. v obchodě, prádelně, uklízení budov).....

Proč:.....

Chci pracovat venku (např. na zahradě, uklízet ulice).....

Proč:.....

Kolik hodin chci pracovat?.....

V jakém kolektivu lidí bych chtěl/a pracovat (hodně lidí nebo málo, sám)?.....

Proč:.....

Kolik peněz bych si chtěl/a vydělat?.....

Ve kterém denním čase bych chtěl/a pracovat (ráno, odpoledne, večer, na směny)?.....

Proč:.....

Datum:

Podpis:.....

Zapsala:

Zdroj: vlastní zpracování, <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob>