



Seminář „**Zaměstnávání osob s postižením**“ probíhal v rámci projektu „**OTEVŘME DVEŘE**“, jehož realizátorem je Jedličkův ústav a školy v Praze a partnery jsou Vysoká škola ekonomická a občanské sdružení Asistence.

Tento projekt byl podpořen z Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu České republiky a rozpočtu hlavního města Prahy.

Seminář měl rozsah pět hodin, konal se pro vždy pro 10–15 účastníků.

**Lektorky:** Mgr. Markéta Francová a Mgr. Dita Straková, spoluautorka Mgr. Daniela Kořínková z občanského sdružení [Asistence, o. s.](#)

#### **OBSAH SEMINÁŘE:**

- 1. Jak hovořit o lidech s postižením**
- 2. Typy postižení**
- 3. Překážky při zaměstnávání osob ze ZP**
- 4. Výhody zaměstnávání osob se ZP**
- 5. Podpora zaměstnavateli při zaměstnávání osob se ZP**
- 6. Podpora zaměstnavateli při zaměstnávání osob se ZP od agentur podporovaného zaměstnávání**
- 7. Možnosti pracovního uplatnění pro osoby s postižením**

## **1. JAK HOVOŘIT O LIDECH S POSTIŽENÍM**

Způsob, jakým nazýváme věci a děje kolem nás, může ovlivňovat i jejich chápání. Pokud mluvíte o lidech s postižením, měli byste uplatňovat zásadu „people first“ (což je i název mezinárodního hnutí zaměřeného na situaci lidí s postižením), tedy „člověk s postižením“ a nikoliv „postižený člověk“, „dítě s postižením“ nikoliv „postižené dítě“, dále je vhodné používat výraz „nevidomý“ nikoli „slepec“ apod. Zkrátka, nejprve použít „člověk“ a pak jaký. Podobně např. nikoliv „autista“, ale „člověk s autismem“; rozhodně ne „mentál“, ale „člověk s mentálním postižením“ nebo „člověk, který obtížněji chápe a obtížněji se učí“.

V přístupu k lidem s postižením uplatňujeme tzv. empowerment. Toto anglické slovo se nejčastěji překládá jako „zapojení, posílení“. Vyjadřuje způsob práce a přístup k lidem s postižením, který směřuje k aktivitě a vlastní iniciativě lidí s postižením, k jejich co největší možné nezávislosti, k přijetí vlastní zodpovědnosti za rozhodování a k vlastnímu informovanému rozhodování.

## **2. TYPY POSTIŽENÍ A ZÁSADY KOMUNIKACE**

Zdravotní postižení je velmi rozsáhlý pojem. Typů zdravotních postižení je celá řada. Navíc jakékoliv rozdělení je možné dělit dále a nakonec vždy záleží na konkrétním člověku, jak se jeho postižení projevuje. Dva lidé s tělesným postižením mohou mít velmi odlišné schopnosti pohybu, dokonce i dva lidé pohybující se na invalidním vozíku mají různé možnosti: někdo se postaví a ujde s pomocí i pár kroků, někdo se vůbec nepostaví, někdo bez potíží ovládá motoriku rukou, jiný má omezený rozsah pohybu např. ruce nezvedne a neučeše se apod. Podobně lidé se zrakovým postižením vidí každý jinak, někdo vůbec nic, jiný rozezná světlo a stín, jiný i obrysy předmětů. Lidé se sluchovým postižením mají také různý druh sluchového postižení a také různé schopnosti dovednosti v komunikaci, ne každý umí odezírat, stejně jako ne každý bez postižení umí znakovou řeč.

Zaměstnavatel by tedy při pohovoru uchazeče se zdravotním postižením měl dbát na schopnosti daného člověka a ne na kategorii jeho postižení.

### **Možné rozdělení zdravotního postižení:**

- tělesné postižení (vrozené x získané),
- mentální,
- smyslové,
- psychické,
- kombinované.

### **ČLOVĚK S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM**

Za mentálně postižené se považují lidé, u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, k odlišnému vývoji některých psychických vlastností a k poruchám v adaptačním chování. Příčinou mentální retardace je organické poškození mozku.

Lidé s mentálním postižením mohou mít nižší schopnost abstrakce a generalizace, chudší slovní zásobu, nesprávnou výslovnost, neobratnost v artikulaci, apod.

### **Zásady komunikace s člověkem s mentálním postižením:**

- používat jednoduchou řeč a krátké věty, bez odboček a souvětí,
- používat co nejjednodušší krátká slova,
- vyhýbat se abstraktním pojmům, není -i to možné, objasňovat pomocí konkrétních příkladů nebo srovnáním,
- používat běžný jazyk, nepoužívat cizí slova,
- používat řeč dospělých, dospělí lidé s mentálním postižením nejsou malé děti
- upřednostňovat přímý styl. „máte právo, abyste...“ je lepší než: „uživatelé služeb mají právo, aby...“,
- používat praktické příklady – ilustruje pomocí fotografií, obrázků, záznamu,
- mluvit jen o jedné myšlence, až po ujištění o porozumění přejít na další a upozornit, že je to jiná myšlenka,
- předem strukturovat řeč, hlavní body psát na tabuli,
- ujišťovat se, že dotyčný porozuměl, případně požádat o interpretaci,
- dávat vždy dostatek času na odpověď,
- používat pozitivní formu řeči, nepoužívat mnoho záporů,
- používat slovesa v aktivní formě,
- vyhýbat se žargonu, zkratkám, iniciálám apod.,
- hovořit přímo na člověka, neobracet se na jeho průvodce,
- vytvořit klidnou atmosféru při rozhovoru a totéž se snažit zajistit v zaměstnání atd.

### **ČLOVĚK S TĚLESNÝM A KOMBINOVANÝM POSTIŽENÍM**

Tělesné a kombinované postižení představuje dlouhodobé následky somatických (tělesných), a smyslových, mentálních, kognitivních a psychických poruch, které ovlivňují funkční možnosti člověka. Může se jednat o centrální neurologické poruchy (např. DMO), vrozená deformity páteře nebo nevyvinuté končetiny, poranění míchy s následným ochrnutím dolních končetin, amputace končetiny po úrazu, důsledek nádorového onemocnění nebo metabolické poruchy, vrozenou nervosvalové onemocnění (těžké formy myopatie) apod.

### **Zásady komunikace s člověkem s tělesným postižením nejsou v podstatě odlišná od komunikace s člověkem bez postižení**

- slušné a rovnoprávné oslovování,
- prostor k vyjádření,
- adresátem rozhovoru je člověk s tělesným postižením,
- akceptovatelná pomoc.

### **Zásady komunikace s člověkem se sluchovým postižením**

- Nezvyšujte hlas. Nikdy nekřičte, což je obvyklá reakce slyšících při komunikaci s neslyšícími. Působí to jen nesnáze a zhoršuje porozumění.
- Mluvte jasně a pomalu, avšak nepřehánějte modulaci hlasu a mimiku tváře.
- Snažte se, aby na váš obličej dopadalo světlo a abyste byli tváří k osobě, s níž hovoříte.
- Pokud možno, omezte okolní zvuky a zabraňte tomu, aby mluvilo více osob najednou.

- Nekuřte, nejezte, a nečiňte nic, co by způsobovalo, že zastiňujete rukou ústa. Lidé odezírající musí vidět jasně vaše rty.
- Používejte jednoduchou řeč. Čím obecnější jsou vaše slova, tím lépe. Mnohá slova totiž vypadají pro odezírající stejně.
- Jestli nebudete pochopeni, snažte se vysvětlit věc znovu, jednodušeji
- Pokud své sdělení píšete, použijte co nejobvyklejší slova.
- Mluvte vždy k osobě se sluchovým postižením, i když třeba jen doprovází slyšícího člověka. Slyšící uslyší i tak a případně napomůže v komunikaci.
- Pokud používáte znakový jazyk, mějte jednoduché (jednobarevné) oblečení. Ruce jsou pak lépe vidět.

### **Zásady komunikace s člověkem se zrakovým postižením**

- Oslovení – vždy se jménem dotyčného.
- Představení sebe sama – i známých osob.
- Pozdrav podáním ruky – nahrazuje oční kontakt.
- Dotázání se na doprovod.
- Schody – upozornění před vstupem na 1. schod o směru schodiště, i o vstupu na poslední schod.
- Označení místa – nepoužíváme výrazy typu „tady“, „tam“, ale „po pravé ruce máte...“.
- Při rozhovoru pozor na oční kontakt, neverbální prvky komunikace, odchod z místnosti.

### **3. PŘEKÁŽKY PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB ZE ZP**

Překážek je jistě mnoho, zároveň je stále více i zaměstnavatelů, kteří osoby se ZP zaměstnávají. Překážky zde uvedené zazněly na jedné konferenci věnované zaměstnávání osob s postižením:

- Chybějící jasné informace o finančních výhodách a dalších možnostech podpory.
- Zaměstnavatelé mají obavy ze zvýšených nákladů, ze stavebních úprav.
- Bariéry (v budovách, dopravě, komunikacích).
- Pracovník bude málo výkonný, bude mít časté absence, bude nespolehlivý – placení pracovní neschopnosti.
- Chybějící osvěta v oblasti legislativy a znalosti o problematice jednotlivých zdravotních znevýhodnění.
- Chybějící pozitivní motivace zaměstnavatelů ze strany států.
- Nedůsledná kontrola a nesprávná aplikace zákonů (povinný podíl).
- Informace o fungování systému podpůrných sítí.
- Problematika nedostatků kvalifikovaných odborníků.

## 4. VÝHODY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZP

### Pro zaměstnance (osobu s postižením):

- cesta zapojení do společnosti,
- zvýšení příjmů,
- zvýšení sebeúcty,
- posílení v roli dospělého,
- zvýšení kontroly nad vlastním životem,
- nové zájmy a společenské aktivity,
- rozvoj praktických dovedností (cestování).

### Pro zaměstnavatele:

- zvýšení prestiže,
- nové hodnoty na pracovišti,
- finanční výhody od státu,
- větší kompetence zaměstnance,
- dlouhodobě motivovaný zaměstnanec i na méně atraktivní práci.

### Další výhody:

- pro kolektiv (nové hodnoty),
- pro společnost (pozitivní vzor),
- ...?

## 5. PODPORA ZAMĚŠTNAVATELI PŘI ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZP OD STÁTU

(V této části čerpáme mj. z publikace „Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií“ Praha: Anag, 2007.)

Stát zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporuje (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Při zaměstnávání osob s postižením platí stejné podmínky výpovědi jako u lidí bez postižení, lze s nimi sjednat smlouvu na dobu určitou, platí pro ně zkušební doba stejně jako pro lidi bez postižení. Platí pouze povinnost ukončení pracovního poměru osoby se zdravotním postižením ohlásit danému úřadu práce.

### Povinnosti zaměstnavatelů

Dříve než si podrobněji vylíšíme podporu od státu, začneme povinnostmi zaměstnavatelů podle zákona o zaměstnanosti:

- informovat ÚP o volných pracovních místech pro osoby se ZP,
- vést evidenci vhodných pracovních míst pro osoby se ZP,
- rozšiřovat možnosti zaměstnávání pro osoby se ZP,
- spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace,
- vést evidenci zaměstnávaných osob se ZP,

- splňovat tzv. povinný podíl (pokud zaměstnává více než 25 zaměstnanců).

#### **Ad. Spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměřeného na osoby se zdravotním postižením. Spolupráce ÚP a zaměstnavatelů většinou spočívá v tom, že zaměstnavatel umožní člověku s postižením, aby na jeho pracovišti nějakou dobu získával pracovní zkušenosti či dovednosti. Přesné podmínky této spolupráce jsou určeny ve smlouvě, kterou ÚP se zaměstnavatel uzavře. Tyto podmínky mohou být velmi individuální a záleží na vzájemné dohodě ÚP a zaměstnavatele.

#### **Ad. Vést evidenci zaměstnávaných osob se ZP**

Při vedení evidence osob se zdravotním postižením je třeba, aby tato evidence byla vedena pečlivě. Pokud budou některé doklady v nepořádku, ÚP neuzná tuto osobu jako OZP a zaměstnavatel ztrácí nárok na finanční podporu i na plnění povinného podílu.

Je potřeba znát definici osoba se zdravotním postižením, kterou uvádí zákon o zaměstnanosti. Osoby se zdravotním postižením jsou definovány i v jiných zákonech např. pro účely invalidních důchodů, pro účely sociálních dávek apod., nicméně pro zaměstnavatele je důležitá pouze definice zákona o zaměstnanosti a nikoliv jiná.

Zákon o zaměstnanosti (§ 67) definuje osoby se zdravotním postižením takto:

- a) osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány **plně invalidní** (tyto osoby jsou automaticky považovány za osoby s těžším zdravotním postižením)
- b) osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány **částečně invalidní**
- c) osoby, které byly rozhodnutím úřadu práce uznány za osoby **zdravotně znevýhodněné**

Pro dokázání statutu OZP pro účely zákona o zaměstnanosti a tedy do evidence zaměstnavatele je nutné potřebné doklady. Pro osoby plně nebo částečně invalidní to jsou rozhodnutí České státní správy sociálního zabezpečení nebo potvrzení okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou plně/částečně invalidní nebo rozhodnutí o přiznání plného/částečného invalidního důchodu. Pokud by zaměstnavatel chtěl žádat o finanční podporu při zaměstnávání těchto osob, musí ještě prokázat, že tyto osoby invalidní důchod také v posledním měsíci (posledním období) opravdu pobírali. Je tedy potřeba vyžádat si výpis z účtu (a začernit ostatní řádky) nebo kopii složenky, dokazující, že invalidní důchod daná osoba skutečně pobírá.

(Z našich zkušeností víme, že zaměstnavateli nebyl přiznán finanční příspěvek z důvodu nedostatečného prokázání statutu osoby se ZP a to právě z důvodu neprokázání pobírání invalidního důchodu.)

Statut osoby se zdravotním znevýhodněním se prokazuje v současné době již jen jediným možným způsobem. Dřívější tzv. změněné pracovní schopnosti a jiné doklady již nejsou platné. **Statut osoby se zdravotním znevýhodněním lze prokázat pouze rozhodnutím o zdravotním znevýhodnění, který vydává úřad práce (resp. jeho posudková služba).** O toto rozhodnutí je potřeba si zažádat (žádost o uznání osoby zdravotně znevýhodněnou), pokud osoba nepobírá ani plný ani částečný invalidní důchod a je osobou se ZP. Toto rozhodnutí nenahrazují jiná např. od České správy sociálního zabezpečení či od obecních úřadů!

Dále musí mít zaměstnavatelé na paměti, že některá z výše uvedených rozhodnutí, platí jen pro určitou dobu (jsou časově omezená). Kontrolujte tedy platnost stávajících dokladů.

### **Ad. Splňovat povinný podíl**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců (v průměrném ročním přepočteném počtu), mají povinnost zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením (tzv. povinný podíl).

Tento povinný podíl lze splnit třemi způsoby:

- 1) zaměstnáváním osob se ZP v pracovním poměru
- 2) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se ZP nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance
- 3) odvodem do státního rozpočtu

Všechny tyto způsoby mohou zaměstnavatelé kombinovat.

### **Způsob výpočtu plnění povinného podílu**

Při výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu je třeba vědět, že jde o složitější výpočet než jenom „mám 25 zaměstnanců, tak přijmu jednoho člověka se ZP“.

Do přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, tedy nikoliv dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Při výpočtu průměrného přepočteného počtu se vychází ze skutečně odpracovaných hodin, záleží zde tedy na výši úvazků, ale také na počtu hodin odpracovaných přesčas apod.

Osoby s těžším zdravotním postižením se do plnění povinného podílu započítávají třikrát (neboli jako tři osoby).

### **Příklad výpočtu**

(viz. „Zaměstnávání občanů ...“, str. 27 a 28)

Všichni zaměstnanci odpracovali za celý rok (včetně započítatelných dob – dovolené a nemoci) 232 000 hodin při osmihodinové pracovní době a ročním fondu pracovní doby (v roce 2006) 2008 hodin.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců vypočteme:

$$232\ 000 : 2008 = 115,54$$

Povinný podíl 4 % z těchto přepočtených zaměstnanců je 4,62. Zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat 4,62 osoby se ZP.

Zaměstnavatel zaměstnává v plném pracovním poměru dvě osoby s plným invalidním důchodem, kteří ve sledovaném roce 2006 odpracovali (včetně započítatelných dob) 2350 hodin. Roční fond pracovní doby je tedy 2008 hodin.

Výpočet:

$$(2350 : 2008) \times 3 = 3,51$$

Zaměstnavatel si započte plnění povinného podílu za 3,51 díky zaměstnávání osob se ZP.

### **Náhradní plnění (odběr výrobků)**

Splnit povinný podíl lze také tzv. náhradním plněním, tedy odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se ZP nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance.

Počet osob se ZP, které si může zaměstnavatel započítat do náhradního plnění se vypočte tak, že z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky nebo služby ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí 7násobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku.

### **Příklad:**

(viz „Zaměstnávání občanů...“, str. 29)

V roce 2006 zaměstnavatel odebral výrobky v hodnotě 1 155 000 od výrobního družstva.

Náhradní plnění se vypočte takto:

$$1\,155\,000 : (19\,635 \text{ průměrná mzda} \times 7) = 8,4$$

Zaměstnavatel si započte do povinného podílu 8,4 zaměstnanců.

Je tu však ještě jedna významná okolnost ovlivňující výši započteného povinného podílu. **Do povinného podílu si lze započítat maximálně počet odpovídající průměrnému přepočtenému počtu zaměstnanců dodavatele.** Pokud je výpočet povinného podílu větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, lze si započítat přepočtený počet za kalendářní čtvrtletí, ve kterém byl tento přepočtený počet zaměstnanců dodavatele nejvyšší.

### **Příklad:**

Zaměstnavatel z příkladu výše by si mohl započítat 8,4 zaměstnanců. Avšak jeho dodavatel ve sledovaném roce zaměstnával v I. čtvrtletí 7,8, ve II. čtvrtletí 7,95, ve III. čtvrtletí 8,1 a ve IV. čtvrtletí 7,5 zaměstnanců. Zaměstnavatel si tedy za odebrané výrobky může započítat jen 8,1, nikoliv 8,4.

Podobná situace je při odběru výrobků od osoby se ZP samostatně výdělečně činné. Při jakémkoliv objemu odběru výrobků nebo služeb si lze započítat maximálně jednoho zaměstnance do povinného podílu.

### **Příklad:**

V roce 2006 (průměrná mzda je 19 635) odebral zaměstnavatel výrobky od osoby se ZP v celkovém objemu 215 000 Kč.

$$215\,000 : (19\,635 \times 7) = 1,56$$

Přesto si zaměstnavatel může započítat jen 1 osobu do povinného podílu!

### **Odvod do státního rozpočtu**

Odvod do státního rozpočtu činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného roku za každou osobu se ZP, za kterou nesplnil zaměstnavatel povinnost.

### **Příklad:**

Pro rok 2006 vypočetl zaměstnavatel svůj průměrný přepočtený počet zaměstnanců na 2,4. Nevyužil ani možnosti zaměstnat osobu se zdravotním postižením ani náhradní plnění. K 15. únoru roku 2007 tedy musel odvést do státního rozpočtu tuto částku:  $2,4 \times (2,5 \times 19\,635) = 117\,810$  Kč.

Povinný podíl touto třetí možností odvodu do státního rozpočtu nemohou plnit zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízení státem. Povinný podíl se nevztahuje na zaměstnávání policistů, vojáků a horníků.

### **Finanční příspěvky a zvýhodnění**

Jako první finanční zvýhodnění při zaměstnávání osob se ZP musíme uvést právě to, že nebude zaplacen odvod do státního rozpočtu, resp. že zaměstnavatel splní povinný podíl. Částky, které vyplatí za mzdu nebo odběr výrobků přinášející pro zaměstnavatele odvedenou práci či výrobky, částky odvedené do státního rozpočtu nepřinášejí zaměstnavateli nic.

Další finanční výhody uvádíme níže.

### **Daňové úlevy**

Zaměstnavatel, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením může uplatnit odpočet částky od vypočtené daně z příjmů za zdaňovací období (§ 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů). Neboli o částku uplatněné slevy by zaměstnavatel platil na dani více v případě, že by osoby se ZP nezaměstnával.

Částky odpočtu jsou:

- 18 000 ročně za každého zaměstnance se ZP,
- 60 000 ročně za každého zaměstnance s těžším ZP.

Příslušné částky se krátí podle odpracované doby či úvazku osob se ZP.

### **Příspěvky od úřadů práce**

Další finanční příspěvky lze získat od úřadu práce. Kromě jednoho jsou však všechny nenárokové, tzn. že záleží na posouzení jednotlivých úřadů práce, zda příspěvek poskytnou. Podobně to platí i pro výše příspěvku. Zákon určuje pouze maximální částku, přičemž úřad práce může rozhodnout, že zaměstnavateli přizná jen část (např. polovinu či desetinu) této maximální částky.

Příspěvky poskytuje úřad práce vždy na základě písemné smlouvy se zaměstnavatelem. Předtím musí zaměstnavatel prokázat svou bezúhonnost a bezdlužnost (nedoplatky na pojistném apod.). Poté musí zaměstnavatel řadou dalších dokumentů prokazovat řádné využití příspěvku a také řádně vést evidenci osob se ZP, které zaměstnává (o tom jsme pojednali již výše).

Příspěvky může získat zaměstnavatel, pokud přispějí k zaměstnání uchazečů o zaměstnání, tedy v evidenci úřadu práce. Přičemž lidé, kteří mají plný invalidní důchod podle písmena a), se nemohou stát uchazeči o zaměstnání a úřad práce je do své evidence nezavede. Zaměstnavatel v případě zaměstnání člověka s plným invalidním důchodem podle písmena a) nemůže příspěvky od úřadu práce určené pro uchazeče využít.

Příspěvky, které mohou být úřadem práce poskytnuté:

- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- chráněné pracovní místo,
- chráněná pracovní dílna,
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob ze ZP (jediné nárokové).

#### **Ad. Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšnými pracemi (§ 112 zákona o zaměstnanosti) se rozumějí časově omezené (viz dále) pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Pracovní příležitosti jsou určeny mimo jiné pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované ÚP. Není to tedy nástroj určený přímo pro zaměstnávání osob se ZP, ale i přesto jej lze využít.

Tyto příležitosti vytváří zaměstnavatel nejdéle na dvanáct po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.

Pracovní příležitosti se vytvářejí na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

#### **Ad. Společensky účelná pracovní místa**

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

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa se může poskytovat až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Délka trvání tohoto místa není zákonem omezena, doporučená délka je 6–24 měsíců.

Příspěvek může být v případě zaměstnání osoby se zdravotním postižením poskytován po dobu 12 měsíců.

#### **Ad. Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Příspěvek na dopravu zaměstnanců (§ 115 zákona o zaměstnanosti) může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. U zvláštní dopravy zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se příspěvek poskytuje ve výši 100 % nákladů.

#### **Ad. Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování (§ 116 zákona o zaměstnanosti) může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči (tedy i osobu se ZP).

Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

#### **Ad. Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo (§ 75 zákona o zaměstnanosti) je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout Úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením; roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

#### **Ad. Chráněná pracovní dílna**

Chráněná pracovní dílna (§ 76 zákona o zaměstnanosti) je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

(2) Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetnásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestnásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.

#### **Ad. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob ze ZP (jediné nárokové)**

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP upravuje § 78 zákona o zaměstnanosti a je jediný nárokový, neboli je proplacen každému, kdo splní podmínky uvedené v zákoně. V současné době se však uvažuje o jeho úpravě vzhledem k jeho možnému zneužití.

Poskytuje se zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Výše příspěvku činí měsíčně:

- a) 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením
- b) 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Součástí žádosti je doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je

splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému úřadu práce.

#### **DALŠÍ VÝHODY**

- **Zvýhodnění některých uchazečů v obchodní veřejné soutěži**  
Podle zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách (§ 101), může dojít ke zvýhodnění zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% zaměstnanců se ZP nebo provozuje chráněnou dílnu. Pokud nabídka tohoto zaměstnavatele nepřekročí nejnižší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15 %, musí být přijata.
- **Investiční pobídky** se týkají především větších investic s vytvořením alespoň 1000 nových pracovních míst. Žadatel předloží Ministerstvu průmyslu a obchodu svůj záměr a čeká na další domluvu a případné přijetí. Výše finanční podpory je pak závislá na situaci na trhu práce.
- **Cílené programy** k řešení nezaměstnanosti schvaluje vláda ČR nebo MPSV a jsou vypisovány jak na celostátní, tak i krajské či okresní úrovni a je možné se v jejich rámci ucházet o podporu. Některé programy jsou určeny i přímo pro zaměstnávání osob se ZP.

Dále může zaměstnavatel v určitých případech získat od úřadu práce také **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** či **náhradu mzdy z důvodu dočasného omezení odbytu**.

## **6. PODPORA ZAMĚSTNAVATELI PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZP OD AGENTUR PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ**

### **Podporované zaměstnávání**

- CO TO JE: služba
- CÍL: pomoci lidem najít pracovní místo včetně rozvoje kompetencí
- KDE: běžná pracoviště – otevřený trh práce

### **Podporované zaměstnávání – základní principy:**

- místo na otevřeném trhu práce,
- práce za spravedlivou mzdu,
- individuální přizpůsobení osobní podpory,
- aktivní přístup uživatelů služeb,
- využití přirozené podpory na pracovišti,
- zaměstnavatel – druhý uživatel služby.

### **Podporované zaměstnávání – cílová skupina:**

- osoby, které hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí,
- osoby, jejichž schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce,
- (původně služba pro lidi s mentálním postižením).

## Podpora od agentur podporovaného zaměstnávání:

(<http://www.unie-pz.cz>)

- Cílem je vytvoření stabilního pracovního vztahu s osobou se ZP.
- Zaměstnavatel nic neplatí.
- Podporu pro zaměstnavatele zajišťují:
  - Pracovní konzultant
  - Pracovní asistent
- Jednání s úřady, vyřizování formalit
- Pracovní náplň.
- Výběr zaměstnance.
- Komunikace s lidmi s postižením.
- Úpravy na pracovišti.
- Začlenění zaměstnance s postižením.

## 7. MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ PRO OSOBY S POSTIŽENÍM

Když se zamyslíte, dokážete najít uplatnění pro osobu se zdravotním postižením téměř na každém pracovišti. Je však důležité si také uvědomit, že na některém pracovišti je možné nalézt uplatnění pro osobu např. se sluchovým postižením, ale už velmi těžko se zrakovým postižením apod.

Z příkladů z praxe (především z našich zkušeností, pracujeme s lidmi s tělesným a kombinovaným postižením):

Lidé s mentálním postižením dobře zvládají úklidové práce, pomocné práce v kuchyních i úpravy veřejných prostor a úpravy zeleně. Rutinní práce, která by jiné zaměstnance mohla demotivovat, nepůsobí v řadě případů demotivačně na lidi s mentálním postižením.

Lidé s tělesným postižením mohou dělat v podstatě jakoukoliv práci, pokud mají pro ni kvalifikaci a bezbariérové prostředí, obdobně to platí pro lidi se zrakovým či sluchovým postižením.

## DĚKUJEME ZA POZORNOST!

Kdykoliv se na nás můžete obátit se žádostí o pomoc či radu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením!

**Kontakt:** Mgr. Markéta Francová, Mgr. Dita Straková

**Adresa:** Asistence o. s., Na Topolce 1, Praha 4

**Tel.:** +420 241 083 573, +420 605 700 205

**E-mail:** [stredisko@asistence.org](mailto:stredisko@asistence.org)

<http://www.asistence.org>