



## ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Druh vnitřního řídicího aktu:

Směrnice generálního ředitele č. 23/2012

Název aktu:

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Platí od: 8. 10. 2012

Účinnost od: 8.10.2012

Účinnost do: neurčito

Zpracoval:

Mgr. Viktor Najmon, vedoucí oddělení trhu práce a analýz generálního ředitelství ÚP ČR

Datum:

8.10.2012

Podpis:

Kontroloval z hlediska formálně právního:

JUDr. Jana Pašková, vedoucí oddělení kontrolně právního generálního ředitelství ÚP ČR

Datum:

8.10.2012

Podpis:

Schválil:

JUDr. Jiří Kubeša, generální ředitel ÚP ČR

Datum:

8.10.2012

Podpis:

Počet originál. výtisků:

1

Číslo výtisku:

1

Skartační režim:

A

## **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**

### **Článek I. Úvodní ustanovení**

1. Směrnice Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (dále jen „směrnice“) upravuje postup při poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek“) podle ustanovení § 78 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).
2. Směrnice vychází z Koncepce Ministerstva práce a sociálních věcí pro aplikaci nové právní úpravy příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.
3. Zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců se poskytuje příspěvek formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Chráněné pracovní místo je definováno v ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti.
4. Příslušnou krajskou pobočkou pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce České republiky (dále jen „krajská pobočka“), v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejím obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

### **Článek II. Žádost o příspěvek**

1. Žádost o příspěvek (dále jen „žádost“) může zaměstnavatel podat příslušné krajské pobočce, oddělení zaměstnanosti, formou volně psané žádosti nebo na formuláři umístěném na internetové adrese: <http://www.portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>. Žádost je možné podat rovněž v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem (ustanovení § 37 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „správní řád“). V případě, že zaměstnavatel požádá o poskytnutí příspěvku formou volně psané žádosti, musí tato žádost obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, adresu sídla (u právnické osoby) nebo místa bydliště (u fyzické osoby) - viz ustanovení § 5 písm. zákona o zaměstnanosti, popřípadě jinou adresu pro doručování a podpis oprávněné osoby. Z žádosti musí být dále patrné, o co zaměstnavatel žádá.
2. Formulář žádosti umístěný na internetové adrese je pro zaměstnavatele rovněž dostupný na Úřadu práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) i v tištěné formě. Tento formulář nemůže Úřad práce sám měnit ani upravovat.
3. Krajská pobočka prověří identifikační údaje, adresu sídla (místa bydliště) a právní formu zaměstnavatele v příslušných registrech (např. obchodní rejstřík, živnostenský rejstřík).



4. Doklad o zřízení účtu dokládá zaměstnavatel k první žádosti o poskytnutí příspěvku, přičemž první žádost se rozumí první žádost podaná buď v minulosti na příslušné krajské pobočce, nebo pokud zaměstnavatel žádá o příspěvek skutečně poprvé. Při opakovaných žádostech nebude doklad o zřízení účtu vyžadován. V případě, že zaměstnavatel doloží originál dokladu o zřízení účtu, pořídí si krajská pobočka kopii, kterou pro svou vlastní potřebu ověří. Originál vrátí zpět zaměstnavateli.

### Článek III. Součásti žádosti o příspěvek

1. Zaměstnavatel k žádosti doloží celkový průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením

1.1 Způsob výpočtu průměrného čtvrtletního přepočteného počtu všech zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (dále jen „OZP“), a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením (dále jen „osoba s TZP“) stanoví ustanovení § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti (dále jen „vyhláška“).

- a) Bližší informace k výpočtu průměrných přepočtených počtů zaměstnanců jsou uvedeny v části druhé Normativní instrukce MPSV č. 5/2012.
- b) Pro účely splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením se každý zaměstnanec, který je TZP, započítává třikrát.
- c) Došlo-li v průběhu měsíce u zaměstnance ke změně statusu z osoby s TZP na OZP nebo naopak, odpracované a neodpracované hodiny se započítají následovně:

**Příklad:** Zaměstnanec byl do 15. 2. osobou s TZP a od 16. 2. OZP. Odpracované a neodpracované hodiny v době do 15. 2. se započítávají jako hodiny osoby s TZP a odpracované a neodpracované hodiny od 16. 2. jako hodiny OZP.

- d) U zaměstnance, který v průběhu měsíce přestal být OZP a stal se osobou bez zdravotního postižení, se do odpracovaných a neodpracovaných hodin OZP započítají pouze ty hodiny, které se vztahují k době, kdy byl OZP.

**Příklad:** Zaměstnanec byl do 15. 2. OZP a odpracoval 80 hodin. Od 16. 2. již není OZP ani osobou s TZP a do konce měsíce odpracoval 90 hodin. Do počtu hodin odpracovaných OZP se započítá 80 hodin.

1.2 Výpočty se provádějí na dvě platná desetinná místa, a to tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí a tato číslice se upraví podle následující číslice takto:

- a) poslední platná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny (**Příklad:** 1,3549=1,35),
- b) poslední platná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu. (**Příklad:** 1,356=1,36; 1,355=1,36; 1,397=1,40).

2. Jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP a zaměstnanců, kteří jsou osobami s TZP (dále jen „jmenný seznam zaměstnanců“)

- 2.1 Formulář jmenného seznamu zaměstnanců je umístěn na internetové adrese <http://www.portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>. Při vypracování jmenného seznamu zaměstnanců v tomto formuláři se výpočet výše příspěvku provádí automaticky. Formulář je pro zaměstnavatele dostupný na Úřadu práce v tištěné formě. Z důvodu elektronického zpracování údajů bude Úřad práce doporučovat zaměstnavatelům, aby předkládali jmenný seznam zaměstnanců v elektronické podobě podepsaný zaručeným elektronickým podpisem, nebo na datovém nosiči, ke kterému je však třeba přiložit písemnou verzi s podpisem oprávněné osoby na vyznačeném místě (tj. na úvodním listu jmenného seznamu zaměstnanců).
- 2.2 Jmenné seznamy zaměstnanců budou Úřadem práce načítány do příslušného informačního systému pro účely zjištění, zda na některého ze zaměstnanců není příspěvek požadován více zaměstnavateli (ustanovení § 78 odst. 6 zákona o zaměstnanosti). V případě, že jmenný seznam zaměstnanců nebude zaměstnavatelem předložen v elektronické podobě, převede ho do tohoto formátu krajská pobočka Úřadu práce. Jmenný seznam zaměstnanců, který bude přílohou žádosti podané po lhůtě stanovené v ustanovení § 78 odst. 4 zákona o zaměstnanosti nebo nebude ve lhůtě stanovené Úřadem práce (viz bod 11 Článku V. směrnice) doložen, nebude načten.
- 2.3 Z důvodu statistického zjišťování je ve jmenném seznamu zaměstnanců rozlišováno, zda se jedná o zaměstnance s TZP (3. stupeň invalidity), zaměstnance se zdravotním postižením (1. nebo 2. stupeň invalidity) či zaměstnance zdravotně znevýhodněné (považované nejdéle do 1. 1. 2015 za OZP), včetně výše poskytovaného příspěvku. V případě, že se status OZP změnil v průběhu daného měsíce, zaměstnavatel uvede ten status, který počtem dní převažoval; v případě rovnosti počtu dnů uvede vyšší stupeň postižení. Osoby, které byly posouzeny, že již nejsou invalidní, budou po dobu 12 měsíců od tohoto posouzení považovány nadále za osoby se zdravotním postižením (ustanovení § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti) a budou vykazovány jako osoby invalidní v 1. nebo 2. stupni.
- 2.4 Ve jmenném seznamu zaměstnanců se uvádí jen zaměstnanci, na které zaměstnavatel požaduje příspěvek a kteří pracují na chráněných pracovních místech. Doklad o tom, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je OZP nebo osobou s TZP.
- 2.5 Zaměstnavatel může dokládat status OZP nebo TZP kopií dokladu o uznání osobou se zdravotním postižením s tím, že na této kopii musí potvrdit, že kopie souhlasí s originálem, případně úředně ověřenou kopií. Předloží-li originál dokladu, Úřad práce si pořídí kopii, kterou si pro svou vlastní potřebu ověří, a originál vrátí zpět zaměstnavateli.
- 2.6 Skutečnost, že zaměstnanec je OZP nebo TZP, dokládá zaměstnavatel k první žádosti o poskytnutí příspěvku na tohoto zaměstnance, přičemž první žádostí se rozumí první žádost podaná v minulosti na příslušné krajské pobočce, nebo pokud zaměstnavatel žádá o příspěvek na tohoto zaměstnance skutečně poprvé. Při opakovaných žádostech nebude potvrzení o trvání statusu OZP



vyžadováno, protože povinnost doložit změny stanoví zákon o zaměstnanosti zaměstnavatelů. Pokud zaměstnavatel změnu nedoloží, bude povinen příspěvek poskytnutý na tohoto zaměstnance vrátit.

#### **Článek IV. Potvrzení o bezdlužnosti**

1. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je skutečnost, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni příslušného čtvrtletí:
  - a) v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
  - b) nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění a
  - c) nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.
2. Za bezdlužného se považuje i zaměstnavatel, který má některý z výše uvedených nedoplatků, ale bylo mu povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo, u kterého bylo správcem daně rozhodnuto o posečkání daně podle zákona č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.
3. Za bezdlužného se považuje i zaměstnavatel se součtem všech splatných nedoplatků k poslednímu dni příslušného čtvrtletí do 10 000 Kč, který tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které se o příspěvek žádá nebo do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se zaměstnavatel o těchto nedoplatecích od krajské pobočky dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatecích zjišťovala krajská pobočka sama. Ministerstvo práce a sociálních věcí může na základě písemné a odůvodněné žádosti prominout splnění této podmínky, pokud jde o výši splatných nedoplatků.
4. Dokládání bezdlužnosti zaměstnavatelem
  - a) U právnické osoby bude vyžadováno potvrzení o bezdlužnosti vystavené na „identifikační číslo“.
  - b) U fyzické osoby podnikající, která má zaměstnance, bude vyžadováno potvrzení o bezdlužnosti vystavené jak „na jméno s uvedením rodného čísla“, tak i na „identifikační číslo“.
  - c) V případě, že potvrzení o bezdlužnosti vydané finančním úřadem nebude obsahovat informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, bude vyžadováno potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
  - d) Potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění bude vyžadováno od všech zdravotních pojišťoven, u kterých má zaměstnavatel pojištěny své zaměstnance. Je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, bude potvrzení o bezdlužnosti vyžadováno také od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn. Zaměstnavatel dále prohlášením osvědčuje, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepřikládá potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní jeho zaměstnanci a rovněž u nich nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
  - e) V případě, že zaměstnavatel bude požadovat vrácení potvrzení o bezdlužnosti, krajská pobočka si pořídí kopii, kterou si pro svou vlastní potřebu ověří.

5. Zaměstnavatel může krajskou pobočku na základě ustanovení § 147b zákona o zaměstnanosti požádat, aby si příslušná potvrzení vyžádal sám. Pokud o to nepožádá a potvrzení o bezdlužnosti ani ve lhůtě stanovené Úřadem práce ČR nedoloží, pak si krajská pobočka v rámci správního řízení tato potvrzení vyžádá od příslušných institucí sama.
6. Pro účely kontroly lze akceptovat jak písemnou formu, tak i elektronickou, pokud bude doložena zaručeným elektronickým podpisem.

## **Článek V.**

### **Poskytování příspěvku na mzdové náklady a jeho výše**

1. Příspěvek se poskytuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kteří jsou zaměstnání na chráněných pracovních místech. Vynaložené prostředky na mzdy nebo platy včetně povinných odvodů zaměstnavatel uvádí ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců.
2. Krajská pobočka porovná počet osob se zdravotním postižením sjednaný v dohodách o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst a počet osob se zdravotním postižením, na které je požadován příspěvek. Příspěvek lze poskytnout maximálně na tolik osob, kolik je sjednáno v dohodách o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst.
3. Počet osob se zdravotním postižením sjednaný s žadatelem v dohodách o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst si krajská pobočka ověří v příslušném informačním systému.

**Příklad:** Zaměstnavatel podá na příslušnou krajskou pobočku žádost o poskytnutí příspěvku na 10 OZP. Z informačního systému tato krajská pobočka zjistí, že v rámci dohod o vymezení chráněných pracovních míst uzavřených se třemi různými pracovišti Úřadu práce je na chráněná pracovní místa možné umístit maximálně 6 OZP. Příslušná krajská pobočka v tomto případě vyzve žadatele k odstranění nedostatku žádosti, tj. k předložení žádosti na takový počet osob, který odpovídá počtu osob na chráněných pracovních místech (tj. v tomto případě 6 OZP). K tomu mu poskytne přiměřenou lhůtu.

Pokud žadatel v určené lhůtě nepředloží žádost s daným počtem OZP, tj. neodstraní podstatné vady žádosti, které brání pokračování v řízení, bude řízení o žádosti usnesením zastaveno dle ustanovení § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu.

4. Pokud v průběhu kalendářního čtvrtletí dojde k přeobsazení chráněného pracovního místa, potom může být zaměstnavateli poskytnut příspěvek na více OZP, než je sjednáno v dohodách o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst. Doba trvání pracovních poměrů osob se zdravotním postižením, které se vystřídaly na chráněném pracovním místě, se však nesmí překrývat. Pro tyto účely bude zaměstnavatel ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců uvádět, který zaměstnanec původního zaměstnance nahradil.

**Příklad:** V dohodách o vymezení chráněného pracovního místa je se zaměstnavatelem sjednáno, že na 6 chráněných pracovních míst může umístit maximálně 9 OZP. Zaměstnavatel požádá o příspěvek za 1. čtvrtletí na 10 OZP. Pokud pracovní poměr jednoho ze zaměstnanců OZP skončil 13. 2. a pracovní poměr dalšího ze zaměstnanců OZP vznikl 18. 2., potom lze příspěvek poskytnout na 10 OZP. Za měsíc únor lze na oba tyto zaměstnance poskytnout maximální výši příspěvku (8 000 Kč), pokud za dobu trvání



*jejich pracovních poměrů byla v měsíci únoru vynaložena odpovídající částka mzdových nákladů (tj. u obou těchto zaměstnanců alespoň 10 667 Kč).*

*Pokud pracovní poměr jednoho ze zaměstnanců OZP skončil 13. 2. a pracovní poměr dalšího ze zaměstnanců OZP vznikl 10. 2., potom lze příspěvek poskytnout pouze na 9 OZP. V tomto případě totiž zaměstnanec, který byl zaměstnán 10. 2., nepracuje na chráněném pracovním místě (chráněné pracovní místo bylo do 13. 2. obsazeno jiným zaměstnancem). Pokud by však v uvedeném případě zaměstnanec se zdravotním postižením nastoupil 10. 2. na pracovní místo, které není chráněným pracovním místem a 13. 2. (po skončení pracovního poměru původního zaměstnance pracujícího na chráněném pracovním místě) by byl na chráněné pracovní místo převeden, pak je možné i na tohoto zaměstnance poskytnout příspěvek za dobu, kdy pracoval na chráněném pracovním místě. V takovém případě lze příspěvek poskytnout na 10 OZP. Takový postup je však potřeba příslušné krajské pobočce prokázat.*

5. V případě, že bude chráněné pracovní místo vymezeno či zřízeno v průběhu čtvrtletí, příspěvek náleží na mzdové náklady vynaložené na zaměstnance se zdravotním postižením za dobu od vymezení či zřízení chráněného pracovního místa. Zaměstnavatel si tedy může nárokovat pouze tu část mzdových nákladů, kterou na zaměstnance se zdravotním postižením vynaložil od data vymezení či zřízení chráněného pracovního místa.
6. Příspěvek náleží zaměstnavateli ve výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, 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 (dále jen „mzdové náklady včetně odvodů“), nejvýše však 8 000 Kč měsíčně bez ohledu na to, zda se jedná o OZP nebo osobu s TZP.
7. V případě, že zaměstnavatel platí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ve výši sazby uvedené v ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) bod 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, do mzdových nákladů se pro účely tohoto příspěvku započítává i částka odpovídající 1/2 náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti nebo karantény (vyplacená zaměstnanci podle ustanovení §192 odst. 1 a 2 zákoníku práce), kterou zaměstnavatel uplatňuje na snížení odvodů pojistného.

*Pozn.: pro odečet od pojistného se nezahrnuje ta část náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti (karantény), která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce).*

8. V případě, že zaměstnavatel pojistné v uvedené sazbě neplatí, do mzdových nákladů se pro účely tohoto příspěvku započítává celá částka náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti nebo karantény (vyplacená zaměstnanci podle ustanovení § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

*Pozn.: nezahrnuje se ta část náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti (karantény), která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce).*

9. V případě, že zaměstnanec přestal být v průběhu měsíce OZP nebo osobou s TZP a stal se osobou bez zdravotního postižení (a to i po zohlednění ustanovení § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti), příspěvek se poskytne jen ve výši mzdových



nákladů včetně odvodů, které zaměstnavatel vynaložil a odvedl za dobu, po kterou měl zaměstnanec status OZP nebo osoby s TZP.

### **Příklady výpočtů:**

**Příklad č. 1:** Mzdové náklady - měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP nebo osobou s TZP činí 4 000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 360 Kč a na sociální pojištění 1 000 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 5 360 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen ve výši 4 020 Kč ( $0,75 \times 5360$ ).

**Příklad č. 2:** Mzdové náklady - měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP nebo osobou s TZP, činí 10 000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 900 Kč a na sociální pojištění 2 500 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 13 400 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen ve výši 8 000 Kč ( $0,75 \times 13\,400 = 10\,050$ ). Maximální výše příspěvku je 8 000 Kč).

**Příklad č. 3:** Zaměstnanec, který je OZP nebo osobou s TZP, byl v pracovním poměru u zaměstnavatele od 1. 3. do 15. 3. Mzdové náklady - hrubá mzda za toto období činí 4 000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 360 Kč a na sociální pojištění 1 000 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 5 360 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen ve výši 4 020 Kč ( $0,75 \times 5360$ ).

**Příklad č. 4:** Zaměstnanec, který je OZP nebo osobou s TZP, byl v pracovním poměru u zaměstnavatele od 1. 3. do 15. 3. Mzdové náklady - hrubá mzda za toto období činí 10 000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 900 Kč a na sociální pojištění 2 500 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 13 400 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen ve výši 8 000 Kč ( $0,75 \times 13\,400 \text{ Kč} = 10\,050$ ). Maximální výše příspěvku je 8 000 Kč).

**Příklad č. 5:** Mzdové náklady – měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP nebo osobou s TZP (bez náhrady mzdy, která přísluší zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným) činí 10 000 Kč. Náhrada mzdy, která přísluší zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným činí 4 000 Kč (bez té části náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti, která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce - § 192 odst. 3 zákoníku práce). Zaměstnavatel platí pojistné ve výši sazby uvedené v § 7 odst. 1 písm. a) bod 2 zákona č. 589/1992 Sb. V tom případě si může  $\frac{1}{2}$  náhrady mzdy za pracovní neschopnost zaměstnavatel uplatnit na snížení odvodů sociálního pojištění. Odvod na sociální pojištění tedy činí 600 Kč ( $2\,600 \text{ Kč} - 2\,000 \text{ Kč}$ , tj.  $\frac{1}{2}$  náhrady mzdy) a na veřejné zdravotní pojištění 900 Kč. Mzdové náklady zaměstnavatele jsou 15 500 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen ve výši 8 000 Kč ( $0,75 \times 15\,500 = 11\,625$ ). Maximální výše příspěvku je 8 000 Kč).

10. Požádá-li o příspěvek na stejnou OZP nebo osobu s TZP více zaměstnavatelů, poskytne se příspěvek pouze tomu z nich, u něhož vznikl OZP nebo osobě s TZP pracovní poměr nejdříve. Jmenné seznamy zaměstnanců v elektronickém formátu budou načítány do příslušného informačního systému. Výběr tzv. prvního zaměstnavatele, a tedy i vydání správního rozhodnutí o poskytnutí/neposkytnutí příspěvku, bude krajskou pobočkou proveden v době, kdy bude možno celorepublikově porovnat rodná čísla, jména a příjmení OZP nebo osob s TZP a data vzniku pracovních poměrů (tzn. po naplnění příslušné databáze údaji uvedenými ve jmenných seznamech zaměstnanců).
11. Z ustanovení § 37 odst. 3 správního řádu, vyplývá, že Úřad práce ČR v případě nedoložení všech součástí žádosti stanovuje lhůtu pro jejich doložení. V případě



jmenného seznamu zaměstnanců krajská pobočka stanoví délku této lhůty s ohledem ke skutečnostem uvedeným v bodě 10 Článku V. směrnice.

12. Dojde-li v průběhu kalendářního měsíce ke změně na pozici prvního zaměstnavatele, pak oba zaměstnavatelé mohou v tomto měsíci obdržet příspěvek ve výši 75 % svých vynaložených mzdových nákladů včetně odvodů (maximálně však 8 000 Kč za měsíc).
13. V případě více pracovních poměrů jedné OZP nebo osoby s TZP u jednoho zaměstnavatele bude příspěvek poskytnut ve výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů včetně odvodů ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance, nejvýše však v částce 8 000 Kč. Z důvodu „testování“ prvního zaměstnavatele (příjemce příspěvku) bude ve jmenném seznamu zaměstnanců uveden každý pracovní poměr na zvláštní řádce.
14. Příspěvek nelze poskytovat na OZP nebo TZP za čtvrtletí, ve kterém:
  - a) byl na její zaměstnávání zaměstnavateli poskytnut krajskou pobočkou příspěvek:
    - aa) jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, 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 (např. veřejně prospěšné práce, vyhrazené společensky účelné pracovní místo, obdobné příspěvky ze strukturálních fondů EU apod.),
    - ab) při přechodu na nový podnikatelský program.
  - b) byla poživitelem starobního důchodu,
  - c) byla zaměstnána na chráněném pracovním místě, na které byl poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa,
  - d) nesouhlasila s provedením kontroly v místě výkonu práce v případě, že vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele.

**Příklad 1:** Na OZP nebo osoby s TZP byl zaměstnavateli poskytován od 1. 2. do 15. 3. příspěvek na refundaci mzdových nákladů včetně odvodů na základě dohody uzavřené podle § 112 zákona o zaměstnanosti. Na tohoto zaměstnance nemůže být tedy příspěvek za I. čtvrtletí poskytnut.

**Příklad 2:** Zaměstnanec, který je OZP nebo osobou s TZP, se 20. 2. stal poživitelem starobního důchodu. V případě, že jeho pracovní poměr i nadále v prvním čtvrtletí trval, zaměstnavateli za první čtvrtletí na tohoto zaměstnance již příspěvek nenáleží. Pokud však byl pracovní poměr nejdéle k 19. 2. ukončen, náleží zaměstnavateli příspěvek ve výši vynaložených mzdových nákladů včetně odvodů za dobu trvání pracovního poměru v tomto čtvrtletí.

**Příklad 3:** V dohodě o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa není sjednáno, na které zaměstnance je tento příspěvek jmenovitě poskytován. Krajská pobočka tedy při hodnocení případného „souběhu“ poskytování příspěvku a příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa zjišťuje počet chráněných pracovních míst vymezených či zřízených u zaměstnavatele a tento počet porovnává s počtem chráněných pracovních míst (resp. osob), na které jsou oba příspěvky požadovány. Příklad - Zaměstnavatel má vymezeno 10

chráněných pracovních míst s maximálním počtem 14 OZP. Žádá o poskytnutí příspěvku na 9 OZP. Krajská pobočka zjistí, že zaměstnavatel pobíral příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů 6 chráněných pracovních míst. Příspěvek tedy bude poskytnut maximálně na 8 OZP.

**Příklad č. 4:** Zaměstnavatel v žádosti prohlašuje, že zaměstnanci, na které požaduje příspěvek, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, pokud nemají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele (jedná se o tzv. domácí zaměstnance). Je tedy v zájmu zaměstnavatele, aby si tyto souhlasy od zaměstnanců zajistil (v písemné či ústní formě). Pokud nebude zaměstnancem kontrola v obydlí umožněna, jedná se o důvod k vrácení příspěvku dle ustanovení § 78 odst. 10 zákona o zaměstnanosti.

15. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši:

- a) poskytnuté naturální mzdy

Vysvětlení: Žadatel bude v žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady bez části mzdy poskytnuté zaměstnancům se zdravotním postižením formou naturální mzdy.

- b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle ustanovení § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle ustanovení § 236 zákoníku práce.

Vysvětlení: Žadatel bude v žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady očištěné od těchto srážek. Jedná se o srážky ze mzdy k uspokojení dluhu zaměstnance vůči zaměstnavateli s výjimkou srážek k uhrazení škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a příspěvku zaměstnance na závodní stravování (musí být provedena na základě písemné dohody). Pokud bude při kontrole zjištěno, že zaměstnavatel zahrnul tyto srážky ze mzdy do mzdových nákladů pro účely poskytování příspěvku, jedná se o důvod k vrácení příspěvku dle ustanovení § 78 odst. 10 zákona o zaměstnanosti.

- c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle ustanovení § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy.

Vysvětlení: Žadatel bude v žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady očištěné od těchto srážek. Pokud bude při kontrole zjištěno, že zaměstnavatel zahrnul tyto srážky ze mzdy do mzdových nákladů pro účely poskytování příspěvku, jedná se o důvod k vrácení příspěvku dle ustanovení § 78 odst. 10 zákona o zaměstnanosti.

- d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Vysvětlení: Žadatel bude v žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady bez náhrad mezd nebo platu poskytované zaměstnancům při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.



## Článek VI.

### **Zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

1. Příspěvek se poskytuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kteří jsou zaměstnání na chráněných pracovních místech. Zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP (dále jen „zvýšení příspěvku“) je v případě splnění podmínek nárokové. Maximální měsíční částka může činit nejvýše 2 000 Kč na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.
2. Zvýšení příspěvku náleží zaměstnavateli po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Splnění této podmínky si krajská pobočka ověří v příslušném informačním systému (dle data uzavření dohody o vymezení chráněných pracovních míst a data obsazení zřízených chráněných pracovních míst).

2.1 Dle přechodného ustanovení 12 novely zákona o zaměstnanosti se podmínka 12 měsíců nevztahuje na zaměstnavatele, kteří ve 3. a 4. čtvrtletí roku 2011 a v 1. a 2. čtvrtletí roku 2012 zaměstnávali v průměrném přepočteném počtu více než 50 % OZP. Tuto skutečnost ověří Úřad práce ČR dle toho, zda byl v uvedených čtvrtletích zaměstnavateli vyplácen příspěvek dle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti (to neznamena, že pro naplnění přechodného ustanovení je nutné, aby byl zaměstnavateli v uvedených čtvrtletích vyplácen příspěvek).

Pro účely poskytování příspěvku za 3. čtvrtletí 2012 se splnění podmínky 12 měsíců započte na všechna místa vytvořená do 30. 6. 2012. Bod 12 přechodných ustanovení novely zákona o zaměstnanosti je nutné vykládat v souvislosti s bodem 11, ve kterém je dán prostor pro vymezení chráněných pracovních míst v průběhu prvních dvou čtvrtletích roku 2012, aby byla splněna podmínka nároku na příspěvek za třetí čtvrtletí 2012. Tzn., že příspěvek za 3. čtvrtletí 2012 bude moci být poskytnut na všechny zaměstnance pracující na pracovních místech, které budou mít k 30. 6. 2012 charakter chráněného pracovního místa. A na to navazuje bod 12 přechodných ustanovení, podle kterého se u těchto chráněných pracovních míst považuje doba 12 měsíců za splněnou, pokud ve 4. čtvrtletích předcházejících datu 1. 7. 2012 byla splněna podmínka zaměstnávání více než 50 % OZP, a příspěvek podle § 78 je tak možné podle odst. 3 navýšit.

2.2 Jelikož se dle přechodných ustanovení zákona o zaměstnanosti pracovní místa pro OZP v chráněné pracovní dílně považují ode dne nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti za chráněná pracovní místa, zvýšení příspěvku náleží rovněž po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení pracovních míst v chráněné pracovní dílně.

2.3 V případě vytvořených pracovních míst v chráněné pracovní dílně (dále jen „CHPD“) či zřízených chráněných pracovních míst (dále jen „CHPM“) počíná lhůta 12 měsíců běžet ode dne nástupu do práce prvního zaměstnance umístěného na CHPM nebo pracovní místo v CHPD a v případě vymezené CHPD či vymezeného CHPM ode dne podpisu dohody o vymezení.

3. Vzhledem k tomu, že se podmínka 12 měsíců pro nárok na zvýšení příspěvku, uvedená v bodě 2 Článku VI. této směrnice vztahuje i na případy, kdy dohody o vymezení CHPM na sebe nebudou časově navazovat (datum skončení platnosti dohody a uzavření nové dohody), je potřeba, aby krajská pobočka v této souvislosti kladla zvýšený důraz na komunikaci se zaměstnavatelem (v době před skončením platnosti dohody o vymezení či zřízení CHPM).
4. Zvýšení příspěvku lze uplatnit na náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti o zvýšení příspěvku. Zaměstnavatel k žádosti dokládá náklady uvedené v bodech 5.2 až 5.9 Článku VI. směrnice.
5. Druhy dalších nákladů, o které lze zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání OZP

5.1 Příspěvek na zvýšené správní náklady zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením je poskytován při splnění daných podmínek paušálně ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Pro rok 2012 se jedná o 949 Kč na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením (průměrná mzda za rok 2011 činila 23 726 Kč).

*Pozn.: Pokud bude chtít zaměstnavatel uplatnit maximální nárok zvýšení příspěvku na jednoho zaměstnance (dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se jedná o částku 2 000 Kč), musí doložit náklady uvedené v bodech 5.2 až 5.9 Článku VI. této směrnice ve výši 1 051 Kč na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením (2 000 Kč - 949 Kč).*

5.2 Mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných těmito zaměstnanci při pomoci zaměstnancům OZP.

*Vysvětlení: V případě pracovních asistentů je rozhodující, zda jejich pracovní náplň obsahuje také další činnosti, které by s pomocí zaměstnanců OZP nesouvisely. Pokud ano, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části dle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům OZP a počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných v rámci dalších činností. Pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů.*

*V případě provozních zaměstnanců se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením.*

**Příklad:** Mzdové náklady vedoucího provozu činí 23 000 Kč. Zaměstnavatel v průměrném přepočteném počtu zaměstnává 25 zaměstnanců, z toho 15 OZP. Ze mzdových nákladů vedoucího provozu tedy lze uplatnit část v poměru 0,6 (15/25), tj. 13 800 Kč.

5.3 Náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele.

*Vysvětlení: Zaměstnavatel si v tomto případě může nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby.*

5.4 Náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště a náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, které souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.



*Vysvětlení: Jedná se jednak o externí dopravu hrazenou dodavateli a jednak o vnitropodnikové náklady na dopravu související s dopravou osob, materiálu a výrobků, např. náklady na pohonné hmoty, mýtné, osobní náklady řidičů, cestovní náhrady, zákonné a havarijní pojištění apod. Uznatelnost nákladů se pro účely zvýšení příspěvku stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením – viz příklad uvedený v bodu 5.2. Článku VI. směrnice.*

5.5 Náklady na pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání OZP.

5.6 Náklady na přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou OZP.

5.7 Náklady na pořízení komunikačních a orientačních pomůcek.

5.8 Náklady na přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením.

5.9 Náklady na výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP, včetně nákladů na počítačové vybavení.

*Vysvětlení: Náklady uvedené v bodech 5.5 až 5.9 Článku VI. směrnice jsou uznatelné v případě, kdy jejich vynaložení prokazatelně souvisí se zaměstnáváním OZP. Zaměstnavatel bude v žádosti upozorněn, že uznatelnost těchto nákladů je potřeba před podáním žádosti konzultovat s krajskou pobočkou.*

## **Článek VII. Rozhodování o příspěvku**

Na rozhodování o poskytnutí nebo neposkytnutí příspěvku a zvýšení příspěvku se vztahuje správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Rozhodnutí bude krajská pobočka vydávat v příslušném informačním systému, kde jsou pro tento účel zapracovány vzory rozhodnutí. Odůvodnění rozhodnutí si krajská pobočka upraví a doplní podle okolností jednotlivých případů.

## **Článek VIII. Kontrola**

Krajská pobočka kontroluje poskytování příspěvku podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů, a podle zákona o zaměstnanosti.

## **Článek IX. Přechodné a závěrečné ustanovení**

1. Podle této směrnice bude postupováno poprvé při poskytování příspěvku za 3. čtvrtletí 2012.
2. Tato směrnice je závazná pro všechny zaměstnance Úřadu práce.