



ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Druh vnitřního řídicího aktu:

Směrnice generální ředitelky č. 4/2018

Název vnitřního řídicího aktu:

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zrušuje:

Směrnici generálního ředitele č. 11/2015 ve znění dodatku č. 1

Sdělení ředitele Odboru trhu práce č. 21/2014

Účinnost: od **12. 3. 2018**

Účinnost: **na dobu neurčitou**

Za navrhovatele:

Mgr. Jan Karmazín, MPA
ředitel Odboru zaměstnanosti

Datum:
9. 3. 2018

Podpis:
Mgr. Jan Karmazín, MPA,
v.r.

Kontroloval z hlediska formálně právního:

Mgr. et Mgr. Jacek Morávek
vedoucí Oddělení právního

Datum:
9. 3. 2018

Podpis:
Mgr. et Mgr. Jacek Morávek,
v.r.

Schválil:

PhDr. Kateřina Sadílková, MBA
generální ředitelka ÚP ČR

Datum:
9. 3. 2018

Podpis:
PhDr. Kateřina Sadílková,
MBA, v.r.

Počet originál.
výtisků:
2

Číslo výtisku:
2

Skartační režim:
A

ČÁST PRVNÍ

Úvodní ustanovení

1. Tato směrnice upravuje postup Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“) při uzavírání dohod a vydávání rozhodnutí v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále také „OZP“)
 - 1.1. zejména mimo chráněný trh práce, kterými jsou
 - 1.1.1. dohoda o poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP (dále také „příspěvek na PMOZP“) podle ustanovení § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“),
Pozn.: v odůvodněných případech může být příspěvek na zřízení PMOZP poskytnut i zaměstnavatelům na CHTP (viz Část třetí, bod 1. této směrnice),
 - 1.1.2. dohoda o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti (dále jen „příspěvek na PN“),
 - 1.2. na chráněném trhu práce, kterými jsou
 - 1.2.1. dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti (dále jen „dohoda o UZ“)
 - 1.2.2. rozhodnutí o poskytnutí/neposkytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce (dále také „CHTP“) podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti (dále jen „příspěvek dle § 78a“),
 - 1.2.3. rozhodnutí o vrácení příspěvku dle § 78a.
2. Obecné postupy pro práci se žádostmi, dohodou a při vydávání rozhodnutí v oblasti podpory zaměstnávání OZP se řídí směrnicí generálního ředitele Postup ÚP ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

ČÁST DRUHÁ

Základní pojmy

Článek I

Vymezení základních pojmů

1. **Osoba se zdravotním postižením** je fyzická osoba, která:
 - 1.1. je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni (dále jen „TZP“), invalidní v prvním nebo druhém stupni (dále jen „OZP1,2“), zdravotně znevýhodněnou (dále jen „OZZ“),
 - 1.2. byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již není invalidní a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení; tato osoba je považována za OZP1,2, a to i v případě, že byla v průběhu této doby uznána orgánem sociálního zabezpečení jako OZZ,
 - 1.3. byla rozhodnutím ÚP ČR uznána OZZ trvale, nebo na dobu určitou, přičemž rozhodnutí nepozbylo platnosti.
2. **Chráněný trh práce** je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců (v přepočtených stavech) a se kterými ÚP ČR uzavřel písemnou dohodu o UZ.

- 3. Příslušnou** krajskou pobočkou ÚP ČR (dále jen „KrP“) nebo příslušným kontaktním pracovištěm, zajišťujícím činnosti vykonávané oddělením trhu práce (dále jen „VKoP“) je
- 3.1. pro poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP a pro poskytnutí příspěvku na PN KrP nebo VKoP, v jejichž obvodu má žadatel provozovnu,
 - 3.2. pro uzavření dohody o UZ a pro poskytování příspěvku dle § 78a KrP nebo VKoP, v jejichž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejichž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
- 4. Prostředky na mzdy nebo platy** OZP jsou náklady zaměstnavatele na mzdu nebo plat zaměstnance včetně náhrady mzdy nebo platu, 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. Uznatelné náklady na mzdy nebo platy jsou pro účely poskytnutí příspěvku dle § 78a náklady, které jsou vynaloženy v přímé souvislosti s odpracovanou dobou (mzdou tedy není každé plnění poskytované zaměstnanci v souvislosti s pracovním poměrem, ale pouze takové, které je ekvivalentem zaměstnancem vykonané práce) a náklady na náhrady mzdy nebo platu, které OZP náleží za dobu a ve výši stanovené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“); těmito jsou:
- 4.1. mzda nebo plat za vykonanou práci snížené o částku odpovídající výši
 - 4.1.1. poskytnuté naturální mzdy,
 - 4.1.2. srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle ustanovení § 236 zákoníku práce,
 - 4.1.3. náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,
 - 4.2. osobní ohodnocení, které je sjednáno v ujednání o mzdě nebo platu, příplatky podle ustanovení § 124 až 133 a ustanovení § 135 zákoníku práce (např. za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za práci ve svátek),
 - 4.3. náhrady mzdy nebo platu za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu vyplacenou zaměstnanci v souladu s ustanovením § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce; nezahrnuje se ta část náhrady mzdy nebo platu za dobu dočasné pracovní neschopnosti/karantény, která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce),
 - 4.4. další náhrady mzdy nebo platu, poskytované podle zákoníku práce, snížené o částku ve výši náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,
 - 4.5. odměna za pracovní pohotovost nebo odměna za mimořádné pracovní výkony.
- 5. Domácí zaměstnanec** je zaměstnanec, který pracuje výhradně ve svém bydlišti. Pokud se shoduje adresa bydliště zaměstnance s adresou místa výkonu práce (dále také „provozovna“), je považován za domácího zaměstnance. Takového zaměstnance nelze započítat do počtu zaměstnanců, kteří pracují na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Výjimkou je případ, kdy je adresa sídla zaměstnavatele i provozovny zaměstnavatele rovněž bydlištěm zaměstnavatele, a tato adresa je také bydlištěm

zaměstnance – osoby se zdravotním postižením, např. z důvodu příbuzenského vztahu nebo provozování rodinného závodu na adrese bydliště. Pokud bude uvedená podmínka splněna a ze strany zaměstnavatele prokázána relevantním dokladem, že se jedná o provozovnu, nepůjde o domácího zaměstnance, protože nejde o případ, kdy sídlo zaměstnavatele je na adrese, která je bydlištěm pouze zaměstnance – osoby se zdravotním postižením. Tuto skutečnost doporučujeme ověřit provedením místního šetření ze strany KrP nebo VKoP.

5.1. Pokud zaměstnanec pracuje jak ve svém bydlišti, tak v provozovně zaměstnavatele nebo jeho smluvního partnera, jejíž adresa je odlišná od adresy bydliště zaměstnance, není tento zaměstnanec považován za tzv. domácího zaměstnance a lze jej započítat do počtu zaměstnanců, kteří pracují na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Z uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnance, který částečně nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, protože podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje i v místě svého bydliště (tzv. homeworking), je možné zahrnout do skupiny zaměstnanců pracujících na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti. Prokázání splnění podmínky je možné doložením pracovní smlouvy, popř. jiné písemně uzavřené dohody, ve které je sjednána možnost vykonávání práce v místě bydliště zaměstnance, s uvedením rozsahu takto vykonávané práce (např. určení dnů, případně hodin, které má zaměstnanec odpracovat v provozovně zaměstnavatele nebo jeho smluvního partnera, jejíž adresa je odlišná od adresy bydliště zaměstnance a které může odpracovat ve svém bydlišti).

5.2. Pokud by určení doby výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele nebylo sjednáno v pracovní smlouvě, popř. jiné písemně uzavřené dohodě, musí prokázat zaměstnavatel práci takového zaměstnance v provozovně doložením evidence pracovní doby (vedené podle § 96 zákoníku práce). Pokud by z evidence pracovní doby vyplynulo, že zaměstnanec ve sledovaném období nepracoval v provozovně zaměstnavatele nebo smluvního partnera, bude tento zaměstnanec považován za domácího zaměstnance.

6. Nový zaměstnavatel je takový zaměstnavatel, na kterého v souvislosti s rozdělením, rozštěpením, sloučením nebo jakýmkoliv jiným právním předpisem upraveným způsobem zániku zaměstnavatele nebo jeho části, přecházejí a práva a povinnosti z účinné dohody uzavřené mezi ÚP ČR a zaměstnavatelem, který zanikl. Vždy je potřeba vycházet z příslušných dokumentů týkajících se této změny, ve kterých by mělo být jednoznačným způsobem určeno na jaký subjekt – zaměstnavatele, jako právního nástupce, přecházejí práva a povinnosti zaměstnavatele, který zanikl. V těchto případech tedy na určeného zaměstnavatele přecházejí i práva a povinnosti z účinné dohody. Nelze však připustit, aby na základě jedné dohody vznikly dvě nebo více těchto dohod ve vztahu k dalším subjektům, jako právním nástupcům zaměstnavatele, který zanikl, pokud je jich několik v postavení přejímajícího zaměstnavatele. Je proto potřeba, aby v těchto případech byl z několika přejímajících zaměstnavatelů určen jeden, který vstoupí do práv a povinností zaměstnavatele, který zanikl (nebo jeho část).

Článek II

Prokazování statusu OZP

1. Osoba, která získala status OZZ podle zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011, dokládá platné rozhodnutí ÚP ČR o uznání OZZ.
2. Osoba, která získala status OZZ podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, dokládá rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení, vydané nejdříve 1. 8. 2014.
3. Osoba, která je uznána podle:
 - 3.1. zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů nebo
 - 3.2. zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, nebo
 - 3.3. zákona č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, nebo
 - 3.4. zákona č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů,invalidní v 1., 2. nebo 3. stupni, dokládá posudek nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení. Kromě těchto dokladů lze akceptovat také rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu nebo rozhodnutí o zamítnutí žádosti o invalidní důchod, v jehož odůvodnění je uznání invalidity v konkrétním stupni konstatováno, a to po dobu platnosti posudku, tj. většinou po dobu 3 let.

Za potvrzení orgánu sociálního zabezpečení lze považovat i výpis ze záznamu z jednání o posouzení zdravotního stavu, pokud fyzické osobě ještě nebyl vydán posudek, oznámení o posledním zvýšení invalidního důchodu, případně potvrzení držitele poštovní licence o výplatě invalidního důchodu, kontrolní útržek poštovní poukázky nebo výpis z účtu vedeného u banky, na kterém budou nerelevantní údaje zabarveny nebo jiným způsobem zneviditelněny.
4. Zaměstnavatel může dokládat status OZP svých zaměstnanců kopií dokladu o uznání OZP s tím, že na této kopii potvrdí, že kopie souhlasí s originálem nebo úředně ověřenou kopií. Předloží-li originál dokladu, ÚP ČR pořídí kopii dokladu, kterou si pro svou vlastní potřebu ověří, a originál vrátí zpět zaměstnavateli. Stejně postupuje osoba samostatně výdělečně činná.
5. Není-li na rozhodnutí o statusu OZP vyznačeno nabytí právní moci, v souladu s ustanovením § 147b zákona o zaměstnanosti si KrP nebo VKoP vyžádá informaci od orgánu sociálního zabezpečení.

ČÁST TŘETÍ

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

1. Podmínky pro uzavření dohody o zřízení PMOZP se řídí ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti a ustanovením § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „prováděcí vyhláška“). Při poskytování příspěvku na zřízení PMOZP je žádoucí upřednostnit zejména uplatnění OZP na volném trhu práce, tj. u zaměstnavatelů, kteří nemají uzavřenou dohodu o UZ. Není však vyloučeno v odůvodněných případech poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP i zaměstnavatelům na CHTP.
2. Žádost o zřízení PMOZP obsahuje:
 - 2.1. identifikační údaje žadatele,
 - 2.2. místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti žadatele,
 - 2.3. charakteristiku pracovního místa pro OZP a počet těchto pracovních míst (příloha žádosti).

3. K žádosti je potřeba doložit doklad o zřízení účtu a potvrzení o bezdlužnosti (§ 75 odst. 3 zákona o zaměstnanosti) – pokud potvrzení nezajišťuje podle § 147b zákona o zaměstnanosti ÚP ČR sám.
4. Žadatel je povinen uvést v žádosti všechny údaje, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti (a jsou obsaženy ve formuláři Žádost o zřízení PMOZP a poskytnutí příspěvku).
5. Před uzavřením dohody provede vždy příslušná KrP nebo příslušné VKoP předběžnou veřejnosprávní kontrolu (dále jen „VSK“), zda jsou splněny podmínky pro uzavření dohody podle bodu 1. této části směrnice. Součástí zjištění předběžné VSK bude informace o stavu provozovny, ve které budou PMOZP zřizována, v kontextu s informacemi o nezbytných nákladech na zřízení PMOZP a informacemi v charakteristice PMOZP, uvedenými žadatelem v žádosti o poskytnutí příspěvku. Hodnotící komise na základě závěrů VSK vyhodnotí, zda podpoření zřízení PMOZP splňuje kritéria účelnosti, efektivity a hospodárnosti a zda je dle charakteristiky pracovního místa z hlediska zaměstnávání OZP vhodné a přínosné (architektonické bariéry, sociální zázemí, umožněné parkování, časové rozložení práce, vybavení speciálními pomůckami,...).
6. Místo výkonu práce v dohodě o zřízení PMOZP se zaměstnavatelem lze sjednat např. jako konkrétní adresu, více konkrétních adres, určením obce, organizační jednotky nebo určením širšího územního celku (např. Středočeský kraj) nebo jako celá Česká republika, pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa výkonu práce. KrP nebo VKoP posoudí všechny důvody zaměstnavatele k širšímu určení místa výkonu práce, a po posouzení všech skutečností vyhodnotí, zda široce sjednané místo výkonu práce je nebo není vhodné pro zřízení PMOZP, tedy místa splňujícího všechny atributy pro zaměstnávání OZP. Místo výkonu práce sjednané v pracovních smlouvách zaměstnanců, kteří jsou OZP a na zřízených PMOZP pracují, musí být sjednáno v souladu s dohodou o zřízení PMOZP. V případě, že zaměstnavatel doloží pracovní smlouvu OZP s mírně odlišně sjednaným místem výkonu práce, než je ujednáno v dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP, bude prokazatelně upozorněn na nesrovnalost a bude mu poskytnuta lhůta (např. 15 pracovních dní) k odstranění nesrovnalosti. Pokud doloží ve stanovené lhůtě pracovní smlouvu s OZP narovnanou, bude mu obsazení PMOZP touto OZP započítáno jako plnění podmínky doby obsazení. Místo výkonu práce při zaměstnávání tzv. domácích zaměstnanců je účelné sjednávat určením obce (nikoliv jako konkrétní adresu), neboť v opačném případě by se z důvodu možného přeobsazování PMOZP muselo přistoupit k uzavírání dodatku k dohodě.

Příklad: PMOZP má být obsazeno nejpozději do 31. 5. 2018. PS OZP doložena 15. 5. 2018 s dnem nástupu do zaměstnání 14. 5. 2018, v dohodě sjednáno místo výkonu práce Praha, v PS uvedeno Praha a Středočeský kraj. Výzva k odstranění nesrovnalosti zaslána emailem s požadavkem na oznámení o přečtení zprávy (oboje založeno do spisu) dne 16. 5. 2018, lhůta do 6. 6. 2018. PS s místem výkonu práce shodným s ujednáním v dohodě 5. 6. 2018, obsazení touto OZP považujeme za platné a to od 14. 5. 2018. Jestliže je v PS s OZP sjednáno místo výkonu práce Praha a v dohodě je ujednáno místo výkonu práce Brno, OZP nebude započítán do plnění podmínky obsazování PMOZP.

7. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP se zaměstnavatel zavazuje ode dne prvního obsazení PMOZP minimálně po dobu 3 let obsazovat PMOZP pouze OZP.
8. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP se mimo další skutečnosti sjednává den, do kterého mají být PMOZP nejpozději obsazena, a den, do kterého musí být nejpozději splněna doba obsazení u všech zřízených PMOZP. Tyto termíny

KrP nebo VKoP sjednává v souladu se zásadou účelnosti, hospodárnosti a efektivnosti při vynakládání finančních prostředků, s přihlédnutím k vývoji a situaci na trhu práce a k přeobsazování PMOZP tak, aby nedocházelo k neodůvodněnému prodlužování účinnosti dohod, pokud příjemce příspěvku dlouhodoběji neplní závazky, vyplývající z uzavřené dohody.

Doporučení: doba pro zřízení PMOZP a jejich první obsazení – cca čtyři měsíce (Článek II bod 3. dohody); dobu pro hledání náhrady – cca šest měsíců, celková doba účinnosti dohody v takovém případě bude cca 3 roky a 10 měsíců (Článek II bod 4. dohody)

Příklad: dohoda sjednána od 13. 2. 2018, obsazení nejpozději do 30. 6. 2018, účinnost dohody do 31. 12. 2021

9. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen „SVČ“) se příjemce příspěvku zavazuje, že SVČ bude vykonávat minimálně po dobu 3 let ode dne, který je v dohodě sjednán jako den zahájení SVČ.
10. Příspěvek na zřízení PMOZP nesmí být použit na nákladové položky spojené s provozními náklady (dále jen „PN“), nákupem materiálu potřebného k výrobě, spotřebního materiálu a na další náklady, které přímo nesouvisí se zřízením PMOZP nebo nejsou pro zřízení PMOZP nezbytné.
11. Přílohou dohody o zřízení PMOZP je charakteristika PMOZP. KrP nebo VKoP vychází při sjednávání této charakteristiky ze žádosti žadatele a prověření pracovních podmínek v místě výkonu práce OZP.
12. Na žádost příjemce příspěvku je možné uzavřít dodatek k dohodě o zřízení PMOZP. Jestliže příjemce příspěvku žádá o prodloužení doby účinnosti dohody, KrP nebo VKoP zváží, zda by nedocházelo k neodůvodněnému prodlužování účinnosti dohod, pokud příjemce příspěvku dlouhodoběji neplní závazky, vyplývající z uzavřené dohody.
13. V případě, že PMOZP má být zřízeno u odběratele služeb, je vždy potřeba důsledně posoudit konkrétní případ. Rozhodující je posouzení obsahu smlouvy o poskytování služeb mezi dodavatelem-zaměstnavatelem OZP a odběratelem. Pokud z obsahu takové smlouvy vyplývá, že zaměstnavatel OZP ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí nebo kontroluje jejich práci, dává jim k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, potom je možné dohodu o zřízení PMOZP se žadatelem uzavřít. V opačném případě, tj. v případě, kdy práci OZP organizuje nebo kontroluje odběratel služeb a ve své podstatě tak dochází k zastírání agenturního zaměstnávání, nemohou být PMOZP zřízena. V případě uzavření dohody mohou být při sjednávání nákladových položek v příloze č. 2 dohody „Seznam uznatelných nákladových položek“ uvedeny jen takové nákladové položky, které je možné v případě ukončení smlouvy o poskytování služeb přemístit po dohodě příjemce příspěvku s ÚP ČR na jiné místo. Obdobně bude postupováno, jestliže PMOZP budou zřizována v provozovně, která není ve vlastnictví zaměstnavatele.
14. Podle přechodných ustanovení uvedených pod bodem 1 a bodem 2 novely zákona o zaměstnanosti (zákon č. 327/2017 Sb.) se práva a povinnosti z dohod o zřízení chráněných pracovních míst a poskytování tohoto příspěvku podle zákona o zaměstnanosti účinného do 31. 12. 2017 řídí zákonem o zaměstnanosti účinným do 31. 12. 2017, tzn., že již uzavřené dohody o zřízení chráněného pracovního místa budou administrovány podle znění zákona o zaměstnanosti, účinného do 31. 12. 2017. K takovým dohodám již není možné uzavřít dodatek o navýšení počtu chráněných pracovních míst a z toho vyplývající navýšení příspěvku na zřízení chráněných pracovních míst.

ČÁST ČTVRTÁ

Příspěvek na úhradu PN

1. ÚP ČR může poskytnout na základě písemné dohody se žadatelem příspěvek na PN podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti.
2. K žádosti o příspěvek na PN žadatel dokládá:
 - 2.1. skutečnost, že zaměstnanec nebo žadatel, na kterého je příspěvek požadován, je OZP,
 - 2.2. jmenný seznam OZP, na které je zaměstnavatelem příspěvek požadován (příloha č. 2 žádosti).
3. Žadatel je povinen uvést v žádosti všechny údaje, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti (a jsou obsaženy ve formuláři Žádost o příspěvek na úhradu PN vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP).
4. Příspěvek na PN není možné poskytnout:
 - 4.1. na OZP, na kterou ÚP ČR poskytuje příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti,
 - 4.2. na OZP, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele,
 - 4.3. na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZZ,
 - 4.4. na OZP, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.
5. Roční výše příspěvku na jednu OZP může činit maximálně 48.000 Kč. Příspěvek je poskytován zálohově jednorázově nebo je v dohodě sjednán platební kalendář (např. úhrada plateb pololetně, čtvrtletně).

Doporučení: uzavírat dohody o příspěvku na PN na kratší dobu (např. pololetí). Příspěvek je poskytován na zaměstnance, uvedené ve jmenném seznamu. Pokud bude pracovní poměr s některým z těchto zaměstnanců ukončen před ukončením účinnosti dohody, zaměstnavatel bude muset alikvotní část příspěvku vrátit. Jestliže u příjemce příspěvku nedojde k významnější fluktuaci OZP, je možné např. dohodu prodloužit dodatkem do konce kalendářního roku, v opačném případě by bylo vhodnější uzavřít novou dohodu o poskytnutí příspěvku na PN.

6. Je-li sjednaná doba, na kterou je příspěvek na PN v kalendářním roce poskytován, kratší než 12 měsíců, výše příspěvku bude sjednána v poměrné výši roční výše příspěvku k době sjednané v dohodě.

Postup: Roční výše příspěvku je poměrným přepočtem stanovena na konkrétní počet měsíců, na který je příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti poskytnut. Je-li v dohodě sjednáno, že příspěvek je poskytnut na období od 15. 4. 2018 do 31. 12. 2018, výše příspěvku bude sjednána v dohodě např. takto $48.000/12 \times 9 = 36.000$ Kč.

7. Ustanovení § 76 odst. 9 zákona o zaměstnanosti uvádí výčet ustanovení, která platí pro poskytování tohoto příspěvku v případě osoby samostatně výdělečně činné, která je OZP. Ustanovení § 76 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se na osobu samostatně výdělečně činnou nevztahuje, a proto lze této osobě poskytnout příspěvek také v případě, jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou.
8. Druhy PN, na které lze poskytnout příspěvek na PN, jsou stanoveny v ustanovení § 8 a § 9 prováděcí vyhlášky a způsob poskytování příspěvku je stanoven v ustanovení § 10 prováděcí vyhlášky. Příspěvek lze uplatnit na náklady, které prokazatelně vznikly a byly uhrazeny v příslušném období, sjednaném v dohodě.

9. Zvýšené správní náklady poskytované měsíčně ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, definované v ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) a v ustanovení § 9 odst. 1 písm. a) prováděcí vyhlášky, se nedokládají. Tyto náklady, které příjemce příspěvku může do vyúčtování vykázat, se považují za náklady paušální.
10. Podrobnější specifikace PN je uvedena v Části šesté Článku V. této směrnice.
11. Při rozhodování o poskytování tohoto příspěvku ÚP ČR posuzuje, zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace na zaměstnávání OZP a hodnotí dosavadní přístup žadatele k zaměstnávání OZP.
12. Pro uplatnění PN je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním OZP. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady, nelze mu PN uznat.
13. Podle přechodných ustanovení uvedených pod bodem 1 a bodem 3 novely zákona o zaměstnanosti se práva a povinnosti z dohod o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu PN chráněného pracovního místa podle zákona o zaměstnanosti účinného do 31. 12. 2017 řídí zákonem o zaměstnanosti účinným do 31. 12. 2017, tzn., že již uzavřené dohody o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu PN chráněného pracovního místa budou administrovány podle znění zákona o zaměstnanosti, účinného do 31. 12. 2017.
14. KrP nebo VKoP, které dohodu o příspěvku na PN administruje, zašle místně příslušné KrP nebo místně příslušnému VKoP pro výplatu příspěvku dle § 78a zákona o zaměstnanosti kopii jmenného seznamu, který je přílohou dohody o poskytování příspěvku na PN, a to za účelem kontroly, zda na tutéž OZP nejsou požadovány oba typy příspěvků.

ČÁST PÁTÁ

Dohoda o UZ

Článek I

Podmínky pro uzavření dohody o UZ

1. Dohoda o UZ dle § 78 zákona o zaměstnanosti je podmínkou pro poskytnutí příspěvku dle § 78a.
2. Dohodu o UZ je možné se zaměstnavatelem uzavřít, pokud zaměstnavatel:
 - 2.1. zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o UZ více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců,

Příklad: Žádost podána 15. 3. 2018. Rozhodným obdobím pro posouzení této skutečnosti je 4. kalendářní čtvrtletí 2017.
 - 2.2. nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody o UZ pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Žadatel fyzická osoba (podnikající i nepodnikající) doloží k žádosti o UZ výpis z Rejstříku trestů. Datum vydání výpisu, doloženého fyzickou osobou, nesmí předcházet dni podání žádosti, výpis může však být doložen s datem pozdějším, avšak při nedoložení v den podání žádosti bude postupováno v souladu se směrnicí „Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti“ v aktuálním znění. Informaci o právnické osobě neprodleně (nejlépe v den podání žádosti, nejpozději do pěti následujících

pracovních dnů) zajistí příslušná KrP nebo VKoP z veřejného rejstříku; webová stránka

<http://portal.justice.cz/Justice2/Soud/soud.aspx?o=203&j=213&k=5762&d=320395>

Referent zpracovávající žádost záznam vytiskne (klikem pravým tlačítkem myši vyvolá možnosti a zvolí tisk), záznam založí do spisu. Má-li žadatel (fyzická i právnická osoba) uvedeno ve výpisu z Rejstříku trestů, že byl ve sledovaném období pravomocně odsouzen, doloží originál nebo ověřenou kopii listiny osvědčující, zda byl/nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP,

- 2.3. ke dni podání žádosti o uzavření dohody o UZ není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu; webová stránka <https://isir.justice.cz/isir/common/index.do>; skutečnost musí být ověřena ihned (v den podání žádosti, nejpozději první následující pracovní den), neboť dle § 425 zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení (insolvenční zákon) po uplynutí 5 let od nabytí právní moci rozhodnutí, jímž bylo skončeno insolvenční řízení, vyškrtne insolvenční soud dlužníka ze seznamu dlužníků a údaje o něm v insolvenčním rejstříku zneprístupní; v případě nalezení záznamu v Insolvenčním rejstříku bude detail záznamu vytištěn a založen do spisu.

- 2.4. ve sledovaném období, tj. 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ, vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,

Postup: *Předmětný podíl zaměstnanců je zjišťován za celé sledované období (nikoliv za jednotlivé měsíce), a to ve fyzických (nikoliv přepočtených) počtech. Do celkového počtu zaměstnanců se zahrnují všechny OZP, které byly v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti zaměstnány u žadatele v pracovním poměru. Do počtu OZP s bezhotovostní výplatou budou zahrnuty pouze ty OZP, kterým byla ve sledovaném období vyplácena mzda nebo plat výhradně bezhotovostně, a to po dobu trvání pracovního poměru této OZP v tomto období (započítávají se tedy i OZP, kterým pracovní poměr začal nebo skončil v průběhu sledovaného období).*

Příklad k problematice sledovaného období: *Žadatel podal žádost o uzavření dohody o uznání dne 1. 3. 2018. Splnění podmínek podle ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti tedy bude posuzováno v průběhu období 1. 3. 2017 až 28. 2. 2018. Pokud žadatel vznikl později než 1. 3. 2017, sleduje se plnění podmínek v průběhu období jeho existence. K 1. 3. 2017 zaměstnával žadatel celkem 10 zaměstnanců (všechny bez zdravotního postižení). Dne 1. 12. 2017 zaměstnal 15 osob se zdravotním postižením tak, aby splnil za kalendářní čtvrtletí předcházející podání žádosti o uzavření dohody o uznání podmínku zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením. Všem těmto zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, vyplácel žadatel mzdu bezhotovostně. Podmínka ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti je v takovém případě splněna. Z uvedeného příkladu vyplývá pro plnění podmínek následující:*

Vysvětlení: *Zaměstnavatel nemusí po dobu 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání existovat.*

- Pokud žadatel vznikl dříve než 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání, sleduje se plnění podmínek v průběhu období 12 měsíců přede dnem podání žádosti.
- Pokud žadatel neexistuje 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání, sleduje se plnění podmínek za dobu existence žadatele.
- Zaměstnavatel nemusí v průběhu období, za které je zjišťováno plnění podmínek, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, s výjimkou kalendářního čtvrtletí předcházejícího dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání, ve kterém je již povinen zaměstnávat ve čtvrtletním přepočteném počtu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (§ 78 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti).
- Pokud však zaměstnavatel osoby se zdravotním postižením v průběhu sledovaného období zaměstnával, u všech těchto osob bude posuzováno plnění podmínek podle ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, tj. např. kolika těmto osobám byla v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání vyplácena mzda bezhotovostně a kolika osobám hotově.

Příklad k vyplácení nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP: Žádost podána 1. 2. 2018

- pracovní poměr s OZP sjednán od 1. 5. 2012, vyplácen v hotovosti do 31. 12. 2016, od 1. 1. 2017 vyplácen bezhotovostně, bude započítán do plnění podmínky
- pracovní poměr s OZP sjednán od 1. 7. 2017, po celou dobu vyplácen bezhotovostně, bude započítán do plnění podmínky
- pracovní poměr s OZP sjednán od 1. 1. 2017, vyplácena záloha 1. 12. 2017 v hotovosti, jinak vyplácen bezhotovostně, OZP nesplňuje podmínku
- pracovní poměr s OZP sjednán tak, že mzda přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ ještě nebyla vyplácena, má se zaměstnavatelem ujednání o zasílání mzdy na účet, nebude zahrnut do sledovaných OZP pro plnění podmínky, protože se nejedná o již vyplacenou mzdu nebo plat.

2.5. ve sledovaném období, tj. 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,

Postup: viz bod 2.4. tohoto článku

2.6. v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou OZP, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,

2.7. v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ nebyla zaměstnavateli pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce,

Splnění této podmínky může MPSV v případech hodných zvláštního zřetele na základě písemné žádosti zaměstnavatele prominout, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50.000 Kč a zaměstnavatel zároveň podal žádost o uzavření dohody o UZ. V těchto případech ÚP ČR žádost o uzavření dohody o UZ vyhodnotí až po doručení přípisu MPSV o vyřízení žádosti o prominutí splnění předmětné podmínky.

Článek II

Přepočtený počet zaměstnanců

1. Způsob výpočtu průměrných čtvrtletních přepočtených počtů je stanoven v ustanovení § 11 prováděcí vyhlášky jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném čtvrtletí, zvýšeného o neodpracované hodiny uvedené v bodu 1.2. tohoto článku, a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném čtvrtletí na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.
 - 1.1. Do počtu odpracovaných hodin se započítávají všechny skutečně odpracované hodiny (tzn. i hodiny odpracované přesčas) zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.
 - 1.2. Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:
 - 1.2.1. v důsledku čerpání dovolené na zotavenou (bez ohledu na skutečnost, za který kalendářní rok nárok na dovolenou vznikl),
 - 1.2.2. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
 - 1.2.3. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
 - 1.2.4. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti nepřísluší,
 - 1.2.5. v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné.
 - 1.3. Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se započítávají pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.
 - 1.4. Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se nezapočítávají:
 - 1.4.1. doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění,
 - 1.4.2. doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).
 - 1.5. Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů.
 - 1.5.1. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů tvoří celkový čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele.
 - 1.5.2. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový čtvrtletní fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v příslušném

pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domácích zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby.

Vysvětlení: Jedná se např. o tzv. krátké a dlouhé týdny. Pokud není stanovená týdenní pracovní doba uvedena v pracovní smlouvě, zaměstnavatel je podle § 31 zákoníku práce povinen před vznikem pracovního poměru seznámit fyzickou osobu s pracovními podmínkami a zároveň je podle § 37 zákoníku práce povinen informovat zaměstnance o obsahu pracovního poměru, kdy sděluje údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení.

1.5.3. V případě zkrácení stanovené týdenní pracovní doby kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (bez snižování mzdy) zaměstnavatel zjišťuje fond pracovní doby dle počtu pracovních dnů v kalendářním roce. Kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis doloží při kontrole. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby nemůže být uplatněno organizační složkou státu.

1.6. Provozuje-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního roku, součet odpracovaných a neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se dělí pouze poměrnou částí celkového čtvrtletního fondu pracovní doby připadající na ty měsíce, ve kterých byla činnost zaměstnavatelem vykonávána. Došlo-li k zahájení nebo ukončení činnosti v průběhu kalendářního měsíce, započítává se tento měsíc do poměrné části celkového čtvrtletního fondu pracovní doby jako celý. Počátkem provozování činnosti zaměstnavatele se rozumí přijetí prvního zaměstnance do pracovního poměru.

2. Výpočet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců se zjišťuje na dvě platná desetinná místa.

Příklad: pokud vyjde přepočtený počet 5,666, bude výsledek upraven na 5,66.

3. Pro zjišťování splnění podmínky pro uzavření dohody o UZ se pro výpočet průměrného přepočteného počtu OZP postupuje v souladu s body 1. a 2. tohoto článku.

3.1. Pro účely splnění podmínky zaměstnávání více než 50% OZP se každý zaměstnanec, který je osobou s TZP, započítává třikrát.

3.2. Došlo-li v průběhu měsíce u zaměstnance ke změně statusu OZP (např. z osoby s TZP na OZP1,2), při započítání odpracovaných a neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, se přihlíží ke dni změny statusu OZP.

Příklad: Zaměstnanec byl do dne 15. 2. osobou s TZP a ode dne 16. 2. OZP1,2. Odpracované a neodpracované hodiny v době do dne 15. 2. se započítávají jako hodiny osoby s TZP a odpracované a neodpracované hodiny ode dne 16. 2. jako hodiny OZP1,2.

3.3. U zaměstnance, který byl orgánem sociálního zabezpečení v průběhu kalendářního měsíce posouzen, že již není invalidní, se po uplynutí doby 12 měsíců ode dne tohoto posouzení do odpracovaných a neodpracovaných hodin započítají pouze ty hodiny, které se vztahují k době, kdy byl OZP.

Příklad: Zaměstnanec byl do dne 15. 2. OZP a odpracoval 80 hodin. Ode dne 16. 2. již není OZP a do konce měsíce odpracoval 90 hodin. Do počtu hodin odpracovaných OZP se započítá 80 hodin.

Článek III

Postup ÚP ČR při zpracování žádosti o uzavření dohody o UZ

1. K ověření skutečností rozhodných pro uzavření dohody o UZ vychází ÚP ČR z podkladů předložených zaměstnavatelem, využívá údaje dostupné ve veřejných

rejstřících, komunikuje s institucemi disponujícími potřebnými informacemi. Považuje-li KrP nebo VKoP za účelné na základě dosavadních informací o zaměstnavateli nebo při absenci informací prověřit pracovní podmínky na pracovištích pro OZP, provádí se šetření u zaměstnavatele.

2. Šetření u zaměstnavatele (v provozovně) bude na vyžádání příslušného VKoP nebo KrP, administrujícího dohodu o UZ, provedeno VKoP nebo KrP v místě provozovny; záznam o provedeném šetření bude zaslán KrP nebo VKoP, které si šetření vyžádaly. Šetřením ÚP ČR zjistí, zda jsou v provozovně pracovní podmínky vhodné pro zaměstnávání OZP. Jestliže dojde KrP nebo VKoP k závěru, že pracovní podmínky neodpovídají právním normám, zjištění předá příslušné instituci jako podnět. Před uzavřením každé dohody o UZ ÚP ČR ověří splnění všech podmínek uvedených v Části páté, Článku I, pod bodem 2. této směrnice.

Článek IV

Dohoda o UZ

1. Dohoda o UZ se uzavírá na dobu 3 let.
2. Pokud nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně požádá ÚP ČR o uzavření dohody o UZ, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou. Zaměstnavateli bude doporučováno, aby podal novou žádost o uznání nejdříve dva kalendářní měsíce před uplynutím doby účinnosti předchozí dohody o UZ. Při posuzování opětovné žádosti o uzavření dohody o UZ vychází ÚP ČR zejména z poznatků, které získal o zaměstnavateli v rámci jeho dosavadního působení na chráněném trhu práce, a především z poznatků z provedené kontrolní činnosti.

Příklad: Dohoda je účinná od 15. 3. 2018 do 14. 3. 2021, není tedy již účinná od 15. 3. 2021, opětovně musí být doručena žádost o uzavření dohody o UZ na ÚP ČR do 14. 6. 2021.

3. Bude-li žádost doručena po termínu stanoveném v § 78 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, bude v případě splnění všech podmínek pro uzavření dohody o UZ uzavřena dohoda na dobu 3 let.

Článek V

Roční zpráva o činnosti

1. Zaměstnavatel je podle ustanovení § 78 odst. 6 písm. d) zákona o zaměstnanosti povinen předkládat ÚP ČR roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. 7. následujícího kalendářního roku. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele je pro ÚP ČR podkladem k ověřování podmínek plnění dohody o UZ v průběhu její účinnosti. ÚP ČR bude zadávat údaje ze strukturovaného formuláře „Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele“ do informačního systému. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele obsahuje:

- 1.1. Informace o plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v průměrných přepočtených počtech za jednotlivá čtvrtletí daného kalendářního roku v členění podle § 67 zákona o zaměstnanosti; včetně doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou OZP (jen v případě změny).

Poznámka: Tato informace je rovněž součástí žádosti. Doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou OZP, se dokládá pouze v případě, že došlo ke změnám oproti skutečnostem doloženým v žádosti.

- 1.2. Informace o předmětu podnikání zaměstnavatele a jeho tržbách v členění podle jednotlivých činností včetně informace, kolik OZP se podle předmětu podnikání nebo činnosti na tržbách podílejí.
 - 1.3. Popis pracovních činností, na kterých se OZP v kalendářním roce podílely.
 - 1.4. Počet OZP pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele, mimo tyto prostory.
 - 1.5. Počet OZP pracujících ve svém bydlišti.
 - 1.6. Informace o plnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro uzavření dohody o UZ a závazků sjednaných touto dohodou.
2. Zaměstnavatel bude vyplňovat tyto informace do formuláře Roční zpráva o činnosti, který je přístupný na portálu MPSV: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>.
 3. První roční zprávu o činnosti zaměstnavatel předkládá v roce následujícím po roce, v němž byla první dohoda o UZ se zaměstnavatelem uzavřena.

Příklad: první dohoda o UZ byla se zaměstnavatelem uzavřena 1. 5. 2018, první roční zprávu o činnosti zaměstnavatel doloží do 15. 7. 2019.

Článek VI

Prověřování plnění podmínek v průběhu účinnosti dohody o UZ

V průběhu účinnosti dohody o UZ ÚP ČR průběžně prověřuje plnění podmínek, jejichž porušení může vést k vypovězení dohody o UZ. ÚP ČR vychází z informací uváděných zaměstnavatelem v roční zprávě o činnosti. Dále využívá údaje dostupné ve veřejných rejstřících, komunikuje s institucemi disponujícími potřebnými informacemi a provádí šetření u zaměstnavatele. Průběžné prověřování plnění podmínek bude KrP nebo VKoP provádět s maximální možnou četností tak, aby disponoval co nejaktuálnějšími informacemi o uznaném zaměstnavateli pro účely poskytnutí příspěvku dle § 78a.

Článek VII

Vypovězení dohody o UZ

1. ÚP ČR může vypovědět dohodu v těchto případech:
 - 1.1. v průběhu účinnosti dohody byla zaměstnavateli pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, jejíž výše přesáhla 50.000 Kč,
 - 1.2. zaměstnavatel ani přes písemnou výzvu ÚP ČR nedoložil roční zprávu o činnosti.V těchto případech ÚP ČR zváží všechny relevantní okolnosti, v případě pokuty pak především přihlíží k závažnosti, za co byla pokuta udělena, a vždy přihlíží k tomu, jaký dopad by mělo případné vypovězení dohody na zaměstnání osob se zdravotním postižením.
2. ÚP ČR je povinen dohodu vypovědět v těchto případech:
 - 2.1. byl v průběhu její účinnosti zaměstnavatel pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP,
 - 2.2. jestliže se zaměstnavatel ocitl v průběhu její účinnosti v likvidaci nebo bylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat v úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu,

- 2.3. jestliže zaměstnavatel v průběhu její účinnosti uzavíral se zaměstnanci, kteří jsou OZP, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo uzavíral dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
- 2.4. jestliže zaměstnavatel opakovaně uvedl v roční zprávě o své činnosti nepravdivé údaje,
- 2.5. jestliže zaměstnavatel po dvě po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí v průběhu účinnosti dohody:
 - 2.5.1. nezaměstnával v průměrném čtvrtletním přepočteném počtu více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců,
 - 2.5.2. nevyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
 - 2.5.3. nezaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.
3. Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli.
4. Zaměstnavateli až do uplynutí výpovědní doby a tedy ukončení účinnosti dohody o UZ
 - 4.1. je poskytován příspěvek dle § 78a, pokud splňuje podmínky pro jeho poskytování a v případě, že by následně nevznikla zaměstnavateli povinnost příspěvek vrátet,
 - 4.2. je také oprávněn poskytovat výrobky a služby nebo plnit zadané zakázky pro účely splnění povinnosti uvedené v § 81 odst. 1. zákona o zaměstnanosti.
5. Jestliže budou KrP nebo VKoP zjištěny důvody pro vypovězení dohody o UZ, důvody budou zaznamenány do projednávacího listu a vyhodnoceny hodnotící komisí. Nastane-li některý z případů uvedených pod bodem 1 tohoto článku, hodnotící komise doručí řediteli KrP nebo VKoP vypovězení/nevypovězení dohody o UZ a své doporučení odůvodní. Ředitel KrP nebo VKoP zaznamená své stanovisko na projednávacím listu.

ČÁST ŠESTÁ

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHTP

Článek I

Žádost o příspěvek

1. Příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti je poskytován pouze zaměstnavateli, se kterým ÚP ČR uzavřel dohodu o UZ, a to po dobu účinnosti této dohody.
2. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně. Řízení o žádosti je v souladu se zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů zahájeno dnem, kdy byla písemná žádost doručena ÚP ČR. Žádost musí být KrP nebo VKoP doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Toto platí i v případě, že poslední den pro doručení žádosti připadne na sobotu, neděli nebo svátek.
3. Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti je:

- 3.1. jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP. Formulář jmenného seznamu zaměstnanců je umístěn na webové adrese

<http://www.portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>

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

Při vypracování jmenného seznamu zaměstnanců v tomto formuláři se orientační výpočet výše příspěvku dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti provádí automaticky. Výpočet je nezbytné zkontrolovat v závislosti na údajích uvedených zaměstnavatelem, na varovných upozorněních aplikace a na nalezených kolizích. Formulář je pro zaměstnavatele dostupný také na pracovištích ÚP ČR v tištěné formě. Z důvodu elektronického zpracování údajů bude ÚP ČR doporučovat zaměstnavatelům, aby předkládali jmenný seznam zaměstnanců v elektronické podobě podepsaný uznávaným elektronickým podpisem nebo v elektronické podobě, kdy vytištěný seznam bude zaměstnavatelem podepsán dodatečně, případně 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).

- 3.2. Skutečnost, že zaměstnanec je OZP, zaměstnavatel dokládá k první žádosti o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 78a na tohoto zaměstnance; pokud skutečnost již byla tímto zaměstnavatelem doložena ÚP ČR k jakékoli předchozí žádosti podané v minulosti na příslušné KrP nebo příslušném VKoP a nedošlo ke změně statusu, zaměstnavatel skutečnost nedokládá a kopie takového dokladu bude kdykoliv k dispozici pro provedení případné kontroly oprávněnosti čerpání příspěvku (např. bude pro tyto účely vedena samostatná složka zaměstnavatele, ve které budou zkompleťovány doklady o OZP). Při opakovaných žádostech nebude potvrzení o trvání statusu OZP vyžadováno, protože povinnost doložit změny stanoví zaměstnavateli zákon o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel změnu nedoloží a příspěvek by na OZP nenáležel, bude povinen příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti poskytnutý na tohoto zaměstnance vrátit.

4. Jmenné seznamy zaměstnanců jsou KrP nebo VKoP načítány do příslušného IS, a to nejpozději do 10. dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém musí zaměstnavatel podat žádost o příspěvek dle ustanovení § 78a za předcházející kalendářní čtvrtletí. Pokud 10. den připadne na sobotu, neděli nebo svátek, bude uzavření provedeno v nejbližší následující pracovní den. Po zadání všech doložených jmenných seznamů KrP nebo VKoP seznamy v příslušném informačním systému uzavře. Následně u jmenných seznamů proběhne automatická kontrola, zda na některého ze zaměstnanců není příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti požadován více zaměstnavateli (ustanovení § 78a odst. 6 zákona o zaměstnanosti). V případě, že jmenný seznam zaměstnanců nebude zaměstnavatelem předložen v elektronické podobě, převede ho do tohoto formátu KrP nebo VKoP.

- 4.1. Není-li jmenný seznam zaměstnanců přílohou podané žádosti zaměstnavatele o příspěvek, KrP nebo VKoP, neprodleně zaměstnavatele vyzve k jeho doložení a lhůtu pro doložení stanoví tak, aby byl dodržen termín pro zadání jmenného seznamu do příslušného informačního systému.
- 4.2. Pokud jmenný seznam nebude doložen ve lhůtě stanovené ÚP ČR, bude v souladu s ustanovením § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu správní řízení usnesením zastaveno.
- 4.3. Z důvodu určení výše poskytovaného příspěvku dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti a z důvodu statistického zjišťování je ve jmenném seznamu zaměstnanců rozlišováno, zda se jedná o zaměstnance s TZP, zaměstnance,

který je OZP^{1,2} či zaměstnance OZZ. V případě, že se status OZP změnil v průběhu daného měsíce, zaměstnavatel uvede ten status, který počtem kalendářních dní převažoval. V případě rovnosti počtu dnů uvede zaměstnavatel v seznamu vyšší stupeň postižení.

5. K žádosti o příspěvek dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti musí být doloženo potvrzení, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
6. Jestliže je u zaměstnavatele evidován nedoplatek, příspěvek dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti se poskytuje v případě, že jsou splněny podmínky uvedené v ustanovení § 78a odst. 4 písm. a) nebo písm. b) zákona o zaměstnanosti.
7. Pokud je v potvrzení o bezdlužnosti uveden nedoplatek a součet všech nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10.000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatecích od KrP nebo VKoP, které požádal o zjištění údajů podle ustanovení § 147b zákona o zaměstnanosti, dozvěděl, příspěvek dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti bude poskytnut (jsou-li splněny všechny ostatní podmínky pro poskytnutí příspěvku), přičemž:
 - 7.1. uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen KrP nebo VKoP práce doložit,
 - 7.2. pokud zaměstnavatel uhradí nedoplatky po 15. dnu kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, avšak předtím, než jej ÚP ČR k úhradě nedoplateků vyzve, nelze takový případ považovat za nesplnění podmínky bezdlužnosti,
 - 7.3. jestliže součet všech nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí přesáhl 10.000 Kč, může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele Ministerstvo práce a sociálních věcí prominout splnění podmínky uvedené v ustanovení § 78 odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti, pokud jde o výši nedoplateků,
 - 7.4. ministr práce a sociálních věcí může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky bezdlužnosti, pokud jde o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplateků zaměstnavatele,
 - 7.5. v případech, kdy zaměstnavatel písemně požádá ministra práce a sociálních věcí nebo MPSV o odstranění tvrdosti zákona podle ustanovení § 78a odst. 15 nebo odst. 16 zákona o zaměstnanosti, ÚP ČR řízení o poskytnutí příspěvku podle § 78a přeruší do doby vyřízení této žádosti o odstranění tvrdosti zákona.
8. Příspěvek podle § 78a se zaměstnavateli dle ustanovení § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti neposkytne po dobu 12 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50.000 Kč, a to na vyšší počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, než jaký zaměstnavatel zaměstnával ke dni nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty. Pokud ÚP ČR ze stejného důvodu dohodu o UZ podle ustanovení § 78 odst. 7 písm. a) zákona o zaměstnanosti vypoví,

příspěvek se zaměstnavateli výše uvedeným způsobem poskytuje do uplynutí výpovědní doby.

9. Z ustanovení § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti vyplývá, že zaměstnavateli se příspěvek poskytuje i v případech, kdy mu byla uložena pokuta za přešůpek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50.000 Kč bez ohledu na počet zaměstnanců. V tomto případě zaměstnavateli nevznikne povinnost podle ustanovení § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti poskytnutý příspěvek vrátit, protože příspěvek mu podle ustanovení § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti při splnění ostatních podmínek náleží, a to i přesto, že nesplňuje podmínku stanovenou v ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) bod 4 zákona o zaměstnanosti (= nesplňuje jednu z podmínek k uzavření dohody o UZ).
10. Pokud nový zaměstnavatel vstupuje do právních vztahů původního zaměstnavatele, který má uzavřenou dohodu o uznání, přecházejí práva a povinnosti z dohody o uznání na tohoto nástupnického zaměstnavatele.

Příklad: *Nový zaměstnavatel převezme od 1. 5. 2018 pracovněprávní vztahy a závazky z dohody o UZ, uzavřené s původním zaměstnavatelem. Bude-li probíhat v červnu 2018 kontrola plnění závazků z dohody o UZ, do 30. 4. 2018 budou kontrolovány podmínky plnění povinností z dohody o UZ vůči původnímu zaměstnavateli a od 1. 5. 2018 vůči novému zaměstnavateli.*

Novému zaměstnavateli bude příspěvek poskytnut v případě, že převezme všechna práva a povinnosti z dohody o UZ a splní podmínky pro poskytnutí příspěvku dle § 78a. Příspěvek dle § 78a při přechodu práv a povinností na nového zaměstnavatele (dále také „přechod“), pokud není mezi původním a novým zaměstnavatelem sjednáno písemně jinak, bude poskytnut:

- 10.1. přechod od počátku kalendářního čtvrtletí následujícího po příslušném kalendářním čtvrtletí, za které je podána žádost o příspěvek dle § 78a: žádost o příspěvek dle § 78a podá původní zaměstnavatel, pokud uhradil tyto náklady. Pokud původní zaměstnavatel zanikl, žádost podá nový zaměstnavatel,
- 10.2. přechod v průběhu příslušného kalendářního čtvrtletí: jestliže původní zaměstnavatel nezanikl, za příslušné čtvrtletí podají žádost o příspěvek dle § 78a oba zaměstnavatelé, každý za období, ve kterém byl zaměstnavatelem OZP, na které je příspěvek požadován a zároveň uhradil tyto náklady.

Příklad: *přechod dne 1. 2. 2018, původní zaměstnavatel podá žádost za měsíc leden 2018; nový zaměstnavatel podá žádost za únor a březen 2018.*

11. Podmínkou pro podání žádosti o výše uvedený příspěvek je právní existence subjektu, který o příspěvek žádá, a to ke dni podání žádosti o příspěvek. Jestliže zaměstnavatel již právně neexistuje, tedy ukončil svou podnikatelskou činnost (např. ukončení uveřejněno v Živnostenském rejstříku, výmaz uveřejněn v Obchodním rejstříku atd.), nelze takovou žádost posuzovat jako žádost podanou oprávněným subjektem, a to z důvodu absence způsobilosti k tomuto právnímu jednání. Neexistence subjektu, který o příspěvek žádá, je objektivním a právně relevantním důvodem pro neposkytnutí příspěvku.

Článek II

Poskytování příspěvku dle § 78a - prostředky na mzdy nebo platy

1. Příspěvek náleží zaměstnavateli ve výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, který je OZP, 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“), nejvýše však 12.000 Kč měsíčně na OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti, a nejvýše 5.000 Kč měsíčně na OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

Příklad č. 1: měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činí 4.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 360 Kč a na sociální pojištění 1.000 Kč. Mzdové náklady činí celkem 5.360 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut jen ve výši 4.020 Kč ($0,75 \times 5.360$). V tomto případě zaměstnavatel dále může uplatnit zvýšení příspěvku a paušální částku ve výši 1.000 Kč (viz Článek III a Článek IV této části směrnice).

Příklad č. 2: měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činí 15.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 1.350 Kč a na sociální pojištění 3.750 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 20.100 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut jen ve výši 12.000 Kč ($0,75 \times 20.100 = 15.075$). V tomto případě již zaměstnavatel nemůže uplatnit zvýšení příspěvku, ale jen paušální částku ve výši 1.000 Kč.

Příklad č. 3: Zaměstnanec, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, byl v pracovním poměru u zaměstnavatele od 1. 3. 2018 do 15. 3. 2018. 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 činí celkem 13.400 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut jen ve výši 10.050 Kč ($0,75 \times 13.400 = 10.050$). V tomto případě zaměstnavatel dále může uplatnit zvýšení příspěvku a paušální částku ve výši 1.000 Kč.

2. Zaměstnavatel do žádosti uvede pouze skutečně vyplacené mzdové náklady. Příspěvek bude poskytnut zaměstnavateli ve výši podle ustanovení § 78a odst. 8 písm. d) zákona o zaměstnanosti. 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) s výjimkou nákladů na náhradu 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).

Postup: Pokud některá složka mzdových nákladů nebyla vyplacena, uvede zaměstnavatel k OZP výši nákladů na mzdu bez nevyplacených nákladů. Pokud tedy zaměstnavatel např. zaměstnanci nevyplatil mzdu, ale odvedl za něj pojistné, příspěvek mu bude za odvedené pojistné poskytnut, a to ve výši 75% uvedené částky, maximálně však 12.000/5.000 Kč. Pokud zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci mzdu, ale neodvedl pojistné na veřejné zdravotní pojištění, bude mu vyplacen příspěvek ve výši nákladů na mzdy bez nákladů na veřejné zdravotní pojištění, které neodvedl zaměstnavatel za sebe a za zaměstnance.

Příklad: Zaměstnanec má hrubou mzdu 10.000 Kč. Odvod na veřejné zdravotní pojištění je za zaměstnavatele ve výši 900 Kč a za zaměstnance 450 Kč, nebylo odvedeno. Odvod na sociální pojištění za zaměstnavatele je ve výši 2.500 Kč a za zaměstnance 1.000 Kč, bylo odvedeno, mzda byla vyplacena. Příspěvek bude poskytnut ve výši 9.038 ($13.400 - 900 - 450 = 12.050$; $12.050 \times 0,75 = 9.037,5$).

3. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši:

- 3.1. poskytnuté naturální mzdy,

Postup: Zaměstnavatel bude v žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady bez části mzdy poskytnuté zaměstnancům, kteří jsou OZP, formou naturální mzdy.

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

Postup: Zaměstnavatel bude v žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců uvádět mzdové náklady bez 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 podle ustanovení § 78 odst. 10 zákona o zaměstnanosti.

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

Postup: Zaměstnavatel 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.

4. Příspěvek na mzdové náklady nelze poskytovat na OZP za čtvrtletí, ve kterém:

- 4.1. byl na její zaměstnávání zaměstnavateli poskytnut ÚP ČR příspěvek, 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, příspěvek na nový podnikatelský program, obdobné příspěvky ze strukturálních fondů EU apod.),

- 4.2. byla poživatелеm starobního důchodu. Pokud byl zaměstnanci, na kterého je poskytován příspěvek, přiznán starobní důchod zpětně, zaměstnavatel není povinen již vyplacené příspěvky vracet (zaměstnavatel má povinnost vrátit příspěvek pouze v případě, že mu byl vyplacen na základě nesprávných údajů neprávem nebo v nesprávné výši). Zaměstnavatel nebude mít v takovém případě nárok na příspěvek počínaje kalendářním čtvrtletím, ve kterém nabylo právní moci rozhodnutí o přiznání starobního důchodu,

Postup: Zaměstnanec, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, se ode dne 20. 2. stal poživatелеm starobního důchodu. Zaměstnavateli za první čtvrtletí na tohoto zaměstnance příspěvek nenáleží.

- 4.3. byl na ni poskytován příspěvek na PN,

Postup: Referent ověří porovnáním jmenného seznamu s kopií jmenného seznamu, který je přílohou dohody o příspěvku na PN, jehož kopii zašle příslušná KrP nebo příslušný VKoP, u kterého zaměstnavatel podal žádost o příspěvek na PN (Část čtvrtá, bod 14. této směrnice).

- 4.4. nesouhlasila s provedením kontroly v místě výkonu práce v případě, že vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele,

Postup: 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 obydli umožněna, jedná se o důvod k neposkytnutí příspěvku za dané čtvrtletí, popř. k vrácení příspěvku podle ustanovení § 78 odst. 10 zákona o zaměstnanosti.

4.5. byla jako zaměstnanec agentury práce dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli.

Postup: Zaměstnanec OZP byl dočasně přidělen k práci u uživatele v období od 1. 3. do 31. 3. Zaměstnavateli nenáleží příspěvek na tohoto zaměstnance za 1. čtvrtletí.

5. Příspěvek na mzdové náklady se neposkytuje na OZP, která je statutárním orgánem společnosti a právní jednání směřující ke vzniku, změně nebo zániku pracovního poměru, popřípadě k založení, změně nebo zániku mzdových nebo jiných peněžitých nároků, učinila OZP za zaměstnavatele a zároveň jako druhý účastník pracovněprávního vztahu (jako zaměstnanec). V takovém případě rozhodne KrP nebo VKoP o neposkytnutí příspěvku.
6. Vynaložené prostředky na mzdy nebo platy včetně povinných odvodů zaměstnavatel uvádí ve formuláři Jmenný seznam zaměstnanců.
7. U zaměstnance, který byl orgánem sociálního zabezpečení posouzen, že již není invalidní, se po uplynutí doby 12 měsíců ode dne tohoto posouzení, pokud tento den nastane v průběhu kalendářního měsíce, poskytne příspěvek jen ve výši nákladů na mzdu a zvýšení příspěvku, které zaměstnavatel vynaložil za dobu, po kterou měl zaměstnanec v tomto posledním měsíci status OZP podle ustanovení § 67 odst. 6 zákona o zaměstnanosti; paušální částka se poskytne v plné výši, tj. 1.000 Kč.
8. Požádá-li o příspěvek na stejnou OZP více zaměstnavatelů, poskytne se příspěvek pouze tomu z nich, u něhož vznikl OZP pracovní poměr nejdříve. Výběr tzv. prvního zaměstnavatele bude KrP nebo VKoP proveden po kontrole jmených seznamů podle Článku I, bodu 4. této části směrnice.
9. 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 (maximálně však 12.000/5.000 Kč za měsíc), a to i v případě, že se pracovní poměry překrývají. Jestliže se pracovní poměry překrývají, je nutné provést kontrolu, zda zaměstnavatel na pozici druhého zaměstnavatele uvedl pouze výši nákladů za období, za které mu může být příspěvek přiznán; pokud uvedl celé náklady vzniklé za konkrétní měsíc, tento zaměstnavatel dodá opravený výpočet na náklady za uznatelné období. Paušální částka bude poskytnuta oběma zaměstnavatelům.

Příklad 1: PP u prvního zaměstnavatele do 13. 4. 2018, mzdové náklady ve výši 15.600,- Kč, bude mu vyplacen příspěvek ve výši 11.700 Kč (75% z 15.600 = 11.700); PP u druhého zaměstnavatele od 16. 4. 2018, mzdové náklady ve výši 16.200 Kč; bude mu vyplacen příspěvek ve výši 12.000 Kč (75% z 16.200 = 12.150).

Příklad 2: PP u prvního zaměstnavatele do 13. 4. 2018, mzdové náklady ve výši 15.600,- Kč, bude mu vyplacen příspěvek ve výši 11.700 Kč. PP u druhého zaměstnavatele od 3. 4. 2018, mzdové náklady ve výši 16.200 Kč, lze započítat mzdové náklady za období od 14. 4. 2018, zaměstnavatel musí při vyčíslení uznatelné výše nákladů přihlížet k tomu, zda byly všechny plánované pracovní dny za uznatelné

období odpracovány či nikoliv a zda v případě neodpracování byla vyplacena náhrada mzdy či nikoliv (např. neuhrazení 1. až 3. dne nemoci); teprve z uznatelné částky bude vypočítáno 75% mzdových nákladů.

10. V případě více pracovních poměrů OZP u jednoho zaměstnavatele bude příspěvek poskytnut ve výši 75% skutečně vynaložených mzdových nákladů na všechny pracovní poměry tohoto zaměstnance, maximálně však v souhrnné výši 12.000 Kč. Z důvodu „testování“ prvního zaměstnavatele (příjemce příspěvku) a možné kolize s pracovním poměrem u jiného zaměstnavatele bude ve jmenném seznamu zaměstnanců uveden každý pracovní poměr na zvláštním řádku.
11. Zjistí-li KrP nebo VKoP, že byl zaměstnavateli vyplacen příspěvek neprávem nebo v nesprávné výši na základě nesprávných údajů, rozhodne v souladu s ustanovením § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti o vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části.

Postup: *V případě zjištění nevyplacení mzdy nebo neuhrazení odvodů za zaměstnance ke dni podání žádosti o příspěvek, které zaměstnavatel do žádosti uvedl jako vyplacené, vrátí zaměstnavatel celou výši příspěvku na mzdové náklady zaměstnance za příslušný měsíc, ve kterém nebyla vyplacena zaměstnanci mzda, nebo za něj nebylo odvedeno pojistné.*

Článek III

Paušální částka k příspěvku dle § 78a

Zaměstnavateli k příspěvku na mzdové náklady náleží paušální částka 1.000 Kč měsíčně na OZP (včetně OZZ) na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá. Vzhledem k tomu, že podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti je částka 1.000 Kč poskytována paušálně a vzhledem k tomu, že příspěvek podle § 78a je poskytován na OZP v pracovním poměru, lze tuto částku uplatnit měsíčně na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru i v případě, že tento zaměstnanec po část měsíce nebo celý měsíc nepracoval (např. z důvodu pracovní neschopnosti, ukončení nebo zahájení pracovního poměru v průběhu měsíce).

Článek IV

Zvýšení příspěvku dle § 78a

1. Zaměstnavatel může v žádosti o příspěvek uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá.
2. Zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP (dále jen „zvýšení příspěvku“) je v případě splnění podmínek nárokové. Maximálně může částka činit rozdíl mezi částkou 12.000 Kč a příspěvkem poskytnutým na mzdové náklady na jednoho zaměstnance, který je TZP nebo OZP1,2.
3. Zvýšení příspěvku nenáleží na OZP pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. Pro účely zvýšení příspěvku se tímto zaměstnancem rozumí OZP pracující výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele.

4. Zvýšení příspěvku nenáleží na zaměstnance agentury práce, který je OZP a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli. Zvýšení příspěvku se neposkytne ani uživateli, ke kterému je OZP dočasně přidělena, neboť není jejím zaměstnavatelem.
5. Zvýšení příspěvku lze uplatnit na náklady, které prokazatelně vznikly v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které zároveň byly uhrazeny do dne podání žádosti o zvýšení příspěvku.
6. Vynaložení nákladů, na které je poskytováno zvýšení příspěvku, je zaměstnavatel povinen dokládat. S cílem sjednocení postupů jednotlivých KrP a VKoP je rozsah dokladů k jednotlivým nákladům provozních pracovníků a pracovních asistentů a k nákladům na dopravu stanoven v článku V. této části směrnice. K prokázání zvýšených správních nákladů a nákladů na přizpůsobení provozovny KrP nebo VKoP vyžaduje pouze takové doklady, které jsou pro provedení kontroly nezbytné. Rozsah požadovaných dokladů k ostatním nákladům je KrP nebo VKoP požadován s ohledem na strukturu a rozsah nárokováných nákladů vzhledem ke struktuře zaměstnanců daného zaměstnavatele. K dožádání dalších dokladů bude KrP nebo VKoP přistupovat jen v odůvodněných případech. Důvod požadavku na další doklady musí být sdělen žadateli o příspěvek. Účastníci řízení jsou podle ustanovení § 52 správního řádu povinni označit důkazy na podporu svých tvrzení. Zálohová faktura není dokladem, prokazujícím skutečně vzniklé náklady.
7. Náklady, o které lze zvýšit příspěvek poskytovaný podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti, jsou definovány v souladu s Nařízením Evropské komise č. 651/2014 (dále jen „nařízení EK“), kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách). Nařízení stanoví, že způsobilými náklady jsou takové náklady, které jdou nad rámec nákladů, jež by příjemci vznikly, pokud by zaměstnával pracovníky, kteří nemají zdravotní postižení. Pokud tedy zaměstnavatel vykazuje náklady, které vznikly v souvislosti nejen se zaměstnáváním OZP, ale i ostatních zaměstnanců, výše vykazovaných nákladů bude stanovena podle poměru průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou OZP. K přepočtu se použije průměrný čtvrtletní přepočtený počet, jehož výpočet je uvedený v ustanovení § 11 prováděcí vyhlášky.

Příklad k celkové výši příspěvku: Měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činila 7.000 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí 9.380 Kč. Zaměstnavatel současně doložil náklady pro účely zvýšení příspěvku v celkové výši 8.500 Kč. Ve jmenném seznamu zaměstnanců tedy uvede mzdové náklady ve výši 9.380 Kč a náklady pro zvýšení příspěvku 8.500 Kč. Položky příspěvku budou stanoveny následovně (automaticky v rámci příslušného formuláře):

7.035 Kč mzdový příspěvek ($9.380 \times 0,75$)

1.000 Kč paušální částka

4.965 Kč zvýšení příspěvku ($12.000 - 7.035$)

13.000 Kč

Článek V

Druhy dalších nákladů, o které lze zvýšit příspěvek dle § 78a

Náklady, o které je možné zvýšit příspěvek podle § 78a, jsou specifikovány v ustanovení § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti. Aby mohly být náklady uznatelné, je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním OZP. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady, nelze mu další náklady uznat.

1. Zvýšené správní náklady poskytované měsíčně ve výši 4 % průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku: Jsou uznatelné pouze náklady nad rámec těch nákladů, jež by zaměstnavateli vznikly v případě zaměstnávání zaměstnanců bez zdravotního postižení a vznik či navýšení nákladů je prokazatelné.

Zvýšenými správními náklady mohou být náklady vynaložené na:

- 1.1. vedení agendy zaměstnanců, která souvisí přímo se zaměstnáváním OZP (např. agenda spojená se speciálním vyšetřením k určení schopnosti vykonávat konkrétní práci),
- 1.2. komunikaci se státními orgány a dalšími subjekty v souvislosti se zaměstnáváním OZP (např. náklady na komunikaci s ÚP ČR pro zajištění agend k OZP),
- 1.3. nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor spojených se zaměstnáváním OZP,
- 1.4. povinné revize zařízení, bez nichž nemohou být OZP zaměstnávány, např. zařízení určené pro potřeby OZP (schodolez),
- 1.5. zvýšenou spotřebu energie a paliv spojenou se zaměstnáváním OZP, nebo
- 1.6. vodné a stočné spojené se zaměstnáváním OZP.

2. Náklady provozních pracovníků a pracovních asistentů, které jsou uznatelné:

- 2.1. mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to výhradně na tu část pracovní doby, kterou věnují asistenci zaměstnancům, kteří jsou OZP. Pracovním asistentem může být i osoba zaměstnaná na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti,
 - 2.1.1. v případě mzdových nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů jsou uznatelné mzdové náklady za dobu výkonu práce při pomoci OZP, tzn. nelze nárokovat náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti OZP či za dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele; náhrada mzdy za dovolenou je uznatelným nákladem,
 - 2.1.2. k oběma pojmům bude přistupováno obdobným způsobem s tím rozdílem, že činnost pracovního asistenta je na pomoc OZP přímo zaměřena (pracovní asistence je hlavní pracovní náplní); provozní zaměstnanec se na pomoc OZP primárně nezaměřuje, v průběhu pracovní doby nahodile či opakovaně vykonává činnosti, které svým cílením pomáhají zaměstnancům, kteří jsou OZP, vykonávat svou práci (např. drobné výpomoci při pracovních úkonech, manipulace s materiálem, přidělování úkolů, vyplňování výkazů práce, kontrola práce apod.),
 - 2.1.3. v případě pracovního asistenta musí z pracovní smlouvy vyplývat, že při výkonu práce pomáhá OZP s určitými úkony a že je výkon práce realizován na stejném pracovišti jako výkon práce OZP,
 - 2.1.4. vzhledem k obtížnosti prokazování počtu hodin strávených pracovními asistenty při pomoci OZP se stanoví uznatelnost mzdových nákladů následujícím způsobem:
 - 2.1.4.1 pokud pracovní náplň asistentů obsahuje další činnosti, které by s pomocí zaměstnanců, kteří jsou OZP, nesouvisely, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části podle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům, kteří jsou

- OZP, a počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných v rámci dalších činností,
- 2.1.4.2 pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů pracovních asistentů.
- 2.2. Náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele
- 2.2.1. pokud pracovní asistence není zajišťována zaměstnanci zaměstnavatele, potom si může zaměstnavatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby,
- 2.2.2. poskytovatel pracovní asistence, se kterým zaměstnavatel uzavře dohodu o poskytování pracovní asistence, musí být oprávněn k takovému poskytování služeb, např. může mít v předmětu podnikání poskytování pracovní asistence (může to být uvedeno např. v základní listině atd.), může přidělit své zaměstnance k zaměstnavateli OZP na základě dohody o dočasném přidělení se svým zaměstnancem nebo na základě oprávnění, vyplývajícího ze zákona č. 455/1991 Sb, o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (živnostenský zákon).
- 2.3. Za provozního zaměstnance a pracovního asistenta se nepovažuje zaměstnanec, na jehož zaměstnávání se poskytuje příspěvek dle § 78a, nebo zaměstnanec, jehož mzdové náklady jsou hrazeny podle § 3 odst. 1 písm. a) prováděcí vyhlášky (náklady zaměstnavatele na přípravu k práci).
- 2.4. Prokazování nákladů pracovních asistentů a provozních zaměstnanců:
- 2.4.1. v případě, že pracovní asistent a provozní zaměstnanec je zaměstnancem žadatele o příspěvek:
- 2.4.1.1. žadatel doloží pracovní smlouvu pracovního asistenta nebo provozního zaměstnance,
- 2.4.1.2. ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců v záložce týkající se nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů bude žadatel uvádět stručný popis pracovní náplně pracovních asistentů a provozních zaměstnanců ve vztahu k osobám se zdravotním postižením; mzdové náklady provozního zaměstnance a pracovního asistenta jsou uznatelné, pokud z popisu jejich pracovní náplně vyplývá, že pomáhají osobám se zdravotním postižením s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou, nebo vykonávají činnost související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
- 2.4.1.3. pokud se jedná o provozního zaměstnance a pracovní asistenty, jejichž pracovní náplní je pomoc osobám se zdravotním postižením s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou, potom jsou uznatelné mzdové náklady za dobu této pomoci; pokud se jedná o provozního zaměstnance, kteří vykonávají činnost související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (přidělování úkolů, vyplňování výkazů práce, kontrola práce, činnosti související se zajišťováním vhodných pracovních podmínek apod.), potom se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením,

- 2.4.2. v případě, že je pracovní asistence nakupována jako služba, žadatel doloží smlouvu, kterou o poskytování pracovní asistence uzavřel s dodavatelem této služby, daňový doklad a doklad prokazující úhradu této služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti).

3. Náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracoviště a z pracoviště a náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, které přímo souvisí se zaměstnáváním OZP. Pokud zaměstnavatel může předloženými doklady prokázat, že náklad souvisí výhradně s dopravou zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracoviště a z pracoviště nebo s dopravou materiálu a hotových výrobků, na jejichž výrobě se podílí pouze zaměstnanci, kteří jsou OZP, může si uplatnit celou částku vynaložených nákladů.

3.1. Jedná se o dopravu

3.1.1. zajišťovanou externím dopravcem, doložené fakturou a smlouvou,

3.1.2. zajišťovanou dopravními prostředky zaměstnavatele.

3.2. Prokazování nákladů na dopravu:

Žadatel o příspěvek doloží vyúčtování vynaložených dopravních nákladů, které bude obsahovat seznam dopravovaných OZP, seznam dopravovaných osob, které nejsou OZP, informaci o přepravovaném materiálu či hotových výrobcích, odkud kam byly osoby či materiál a výrobky dopravovány a vyčíslení částky, která byla na tuto dopravu žadatelem vynaložena. Toto vyúčtování bude doloženo doklady uvedenými níže.

3.2.1. V případě, že je doprava nakupována jako služba (zajišťovaná externím dopravcem), žadatel doloží smlouvu, kterou uzavřel s poskytovatelem dopravní služby, daňový doklad a doklad prokazující úhradu této služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti),

3.2.2. v případě, že dopravu zajišťuje zaměstnavatel (žadatel o příspěvek), doloží velký technický průkaz použitého vozidla, knihu jízd obsahující datum, počet ujetých km, cíl cesty a účel cesty a její přímé spojení se zaměstnanci, kteří jsou OZP a dále účtenku prokazující nákup pohonných hmot.

3.3. Uznatelné náklady na dopravu jsou náklady např. na:

3.3.1. pohonné hmoty,

3.3.2. mzdové náklady řidiče za dobu, kterou má vyhrazeno pro pravidelnou dopravu OZP nebo materiálu určeného ke zpracování OZP nebo výrobků zpracovaných OZP (může být celá pracovní doba nebo jen její část),

3.3.3. náhradu jízdních výdajů zaměstnance, který je OZP, pokud k dopravě materiálu či výrobků na základě písemné dohody nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele využívá zaměstnanec vlastní vozidlo a zaměstnavatel mu v této souvislosti proplácí cestovní náhrady, ale pouze za podmínky, že tyto náklady budou prokázány doklady uvedenými v bodu 3.2.2. tohoto článku směrnice; náklady na náhradu jízdních výdajů zaměstnance jsou uznatelné pouze ve výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce a prováděcí vyhlášky,

3.3.4. přepravu výrobků za účelem dalšího prodeje, kdy se nejedná o výrobky zaměstnavatele, ale zaměstnanci, kteří jsou OZP, se podíleli na jejich distribuci nebo s nimi v procesech u zaměstnavatele manipulují.

3.4. Neuznatelnými náklady jsou náklady, které mají investiční charakter, popř. náklady na zhodnocení investičního majetku, dále náklady, u nichž nelze prokázat jejich vztah ke konkrétní jízdě na místo výkonu práce a z místa výkonu práce nebo ke konkrétní jízdě s materiálem nebo hotovými výrobky:

3.4.1. pořízení automobilu,

3.4.2. oprava automobilu,

3.4.3. nákup náhradních dílů,

3.4.4. leasing,

3.4.5. odpisy,

3.4.6. dálniční známka,

3.4.7. zákonné, havarijní pojištění, silniční daň či náklady na technickou kontrolu,

3.4.8. doprava OZP za klienty, neboť náklady jsou zaměstnanci hrazeny v rámci cestovních náhrad dle zákoníku práce,

3.4.9. náklad na dopravu zaměstnance, který si zajišťuje dopravu do zaměstnání sám a zaměstnavatel mu v rámci zaměstnaneckých benefitů na tuto dopravu přispívá ke mzdě. V tomto případě by nebylo možné rozlišit, zda si tento náklad nenárokuje zaměstnavatel již v rámci mzdových nákladů.

4. Náklady na přizpůsobení provozovny je povinen projednat zaměstnavatel s KrP nebo VKoP před jejich vynaložením, pokud je chce zahrnout do uznatelných nákladů. KrP nebo VKoP o tomto sepíše záznam.

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

4.2. náklady na přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou OZP,

4.3. náklady na pořízení komunikačních a orientačních pomůcek,

4.4. náklady na přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek OZP,

4.5. náklady na výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP, včetně nákladů na počítačové vybavení.

Uznatelnost jednotlivých nákladů na přizpůsobení provozovny je potřeba posoudit v kontextu druhu zdravotního postižení a vykonávané práce, tj. s ohledem k výše uvedenému Nařízení Evropské komise. Způsobilými jsou náklady dodatečné k těm, které by vznikly podniku při zaměstnávání zaměstnanců, kteří nejsou zdravotně postižení. Tj. např. mobilní telefon nelze považovat za zvláštní pomůcku pro výkon práce OZP. Stejně tak nářadí (kleště, montážní klíče). Sluchátka pro ochranu sluchu – pokud jsou v provozu nutné pro všechny (i zdravé zaměstnance), nelze takový náklad uplatnit. Pokud ale sluchátka potřebuje jen zaměstnanec, který je OZP, s ohledem na své zdravotní postižení, takové náklady lze uplatnit.

Postup: Zaměstnavatel je ve formuláři žádosti o příspěvek informován, že uznatelnost nákladů podle tohoto bodu je potřeba před podáním žádosti konzultovat s KrP nebo VKoP.

Je-li součástí nákladů uvedených v článku V této směrnice i daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za PN pracovního místa.

Článek VI

Vrácení příspěvku

1. Podle ustanovení §78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel povinen poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vrátit v případě, že
 - 1.1. byl zaměstnavateli na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši,
 - 1.2. byl zaměstnavateli poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti,
 - 1.3. bylo ÚP ČR zjištěno, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o UZ, s výjimkou případů uvedených v bodě 10. Článku I této části směrnice.
2. O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek vydá ÚP ČR rozhodnutí. Pokud tedy ÚP ČR při průběžném prověřování plnění podmínek dohody o UZ zjistí jejich nesplnění, vydá rozhodnutí o povinnosti vrácení příspěvku podle §78a.
3. Nárok na vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí.

Článek VII

Přechodná ustanovení k příspěvku dle § 78a

1. Podle přechodného ustanovení číslo 5 novely zákona o zaměstnanosti (zákon č. 327/2017 Sb.) se na zaměstnavatele, kterému je poskytován příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017, pohlíží v období 1. 1. 2018 až 30. 6. 2018 jako na zaměstnavatele, se kterým ÚP ČR uzavřel dohodu o UZ. Z uvedeného tedy vyplývá, že se jedná o zaměstnavatele, kterým je po nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti poskytován příspěvek podle dosavadní právní úpravy, tedy příspěvek za 4. kalendářní čtvrtletí roku 2017, popř. i za předcházející kalendářní čtvrtletí (tzn. i za kterékoli uplynulé období, nejen roku 2017), bude-li zaměstnavateli poskytnut po nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti.
2. Podle přechodného ustanovení číslo 6 novely zákona o zaměstnanosti se správní řízení o poskytnutí příspěvku zahájená podle § 78 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2017, a do tohoto dne pravomocně neskončená, dokončí podle zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2017.
3. Podle přechodného ustanovení číslo 4 novely zákona o zaměstnanosti se poskytování příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017, za poslední kalendářní čtvrtletí roku 2017 řídí podle zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017.

ČÁST SEDMÁ

Kontrola

1. Postup pro výkon veřejnosprávní kontroly je upraven příslušným vnitřním řídicím aktem ÚP ČR.
2. Útvary trhu práce KrP a VKoP odpovídají za průběh procesu od přijetí žádosti až do ukončení účinnosti dohody o UZ, za průběh procesu od přijetí žádosti až do finančního vypořádání dohody o zřízení PMOZP, za průběh procesu od přijetí žádosti až do finančního vypořádání dohody o poskytnutí příspěvku na PP, který musí být v souladu s právními předpisy, vnitřními řídicími akty ÚP ČR, vzájemnými ujednáními mezi KrP,

resp. VKoP a žadatelem o příspěvek upravenými v uzavřené dohodě, a dále za průběh procesu od přijetí žádosti až do vyplacení příspěvku podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti.

3. Předběžná a průběžná veřejnosprávní kontrola je realizována útvarem trhu práce KrP a VKoP podle plánu kontrol nebo aktuální potřeby.
4. Následnou veřejnosprávní kontrolu provádí zaměstnanci oddělení specializovaných kontrol KrP.
5. Kontrola před uzavřením dohody o UZ a v průběhu její účinnosti je realizována útvarem trhu práce KrP a VKoP podle plánu kontrol nebo aktuální potřeby.
6. Záznamy o provedených veřejnosprávních kontrolách budou vedeny v příslušném modulu IS.

ČÁST OSMÁ

Závěrečné ustanovení

Tato směrnice je závazná pro všechny zaměstnance ÚP ČR.