

Metodický pokyn č. 8/2004

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Určeno pro: Úřady práce

Vypracoval: Mgr. Jana Majerová, Mgr. Gabriela Měřínská, odbor 41, oddělení 414,
ve spolupráci s odd. 441

Počet stran: 11

Č.j.: 2004/46534-41

Platnost od: 1.10.2004

Mění:

Ruší: MP 3/1995, 6/1995, 7/1995, 5/1997, 3/1998, 6/1998, 9/2000, 10/2000,
Ozn. 30/2002

Příloha: formuláře: 3 vyúčtování, 11 žádostí, 1 rozbor provozních nákladů

V souvislosti s novou právní úpravou aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) obsaženou v části třetí a páté zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a ve vyhlášce č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „prováděcí vyhláška“) se vydává tento metodický pokyn, který je společný všem nástrojům APZ a opatřením APZ týkajícím se podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

A. Základní principy APZ

1. Úřady práce budou používat jednotné formuláře žádostí o příspěvky na jednotlivé nástroje a opatření APZ. Příslušné formuláře žádostí jsou přílohou tohoto metodického pokynu.
2. Úřady práce uzavírají dohody na jednotlivé nástroje a opatření APZ na příslušném formuláři v informačním systému OK práce.

Jedná se o následující dohody:

- o vytvoření chráněných pracovních míst (dále jen „CHPM“),
- o vytvoření chráněného pracovního místa osobou se zdravotním postižením pro výkon samostatné výdělečné činnosti,
- o vytvoření chráněné pracovní dílny (dále jen „CHPD“),
- o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněná pracovní místa obsazená osobami se zdravotním postižením,
- o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa osobě samostatně výdělečně činné se zdravotním postižením,

- o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny,
 - o poskytnutí příspěvku na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací (dále jen „VPP“),
 - o zřízení společensky účelných pracovních míst (dále jen „SÚPM“),
 - o zřízení společensky účelných pracovních míst – návratný příspěvek,
 - o zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti,
 - o zřízení společensky účelného pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti (návratný příspěvek),
 - o vyhrazení společensky účelného pracovního místa – úhrada mzdových nákladů,
 - o vyhrazení společensky účelných pracovních míst – úhrada mzdových nákladů – rámcová,
 - o poskytnutí překlenovacího příspěvku,
 - o poskytnutí příspěvku na dopravu zaměstnanců,
 - o poskytnutí příspěvku na zapracování,
 - o poskytnutí příspěvku při omezení činnosti v souvislosti s přechodem na nový podnikatelský program.
3. Žadatelé k žádostem o příspěvek musí doložit potvrzení o tom, že nemají v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemají nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a nejsou v prodlení se splácením splátek. Potvrzení se předkládají úřadu práce v originále. ÚP pořídí kopii, kterou ověří a originál žadateli vrátí.
V případě APZ může ÚP akceptovat potvrzení, které není starší než 1 měsíc.
V případech příspěvků na vytvoření a provoz CHPD a CHPM nesmí být potvrzení starší než 3 měsíce.
4. Zaměstnavatelé předloží potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění od všech zdravotních pojišťoven, u kterých mají pojištěny svoje zaměstnance spolu s čestným prohlášením, že u ostatních zdravotních pojišťoven nemají pojištěny žádné zaměstnance a že u těchto zdravotních pojišťoven nemají dluhy na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
5. Finanční prostředky poskytnuté na zřízení a vytvoření pracovních míst jsou účelově určeny – tzn. nákup lze uskutečnit pouze po podpisu dohody a použít výhradně za účelem uvedeným v dohodě.
6. Případné změny v obsahu dohody musí být podchyceny s předstihem formou dodatku k dohodě. Dodatek k dohodě musí být uzavřen před tím, než ke změně došlo. Pokud již došlo k porušení dohody, nelze tuto situaci vyřešit následným uzavřením dodatku k dohodě.
7. Úřad práce využívá jednotlivé nástroje a opatření APZ v rámci svého územního obvodu. V případě, že poskytnutí příspěvku řeší situaci konkrétního uchazeče o zaměstnání, může úřad práce, který ho vede v evidenci uchazečů o zaměstnání, poskytnout příspěvek i mimo svůj územní obvod.
8. Poskytnuté finanční prostředky lze použít pouze na úhradu nákladů uskutečněných po podpisu dohody.

9. Rozpočet finančních prostředků na APZ je stanoven jako rozpočet běžných výdajů a tudíž veškeré výdaje na APZ jsou posuzovány jako čerpání běžných výdajů. Nerozlišují se tedy investiční a neinvestiční výdaje.
10. Poskytnutý příspěvek na zřízení (SÚPM) a vytvoření míst (CHPM,CHPD) nemusí být vyčerpán v roce jeho poskytnutí, musí však být čerpán dle stanoveného harmonogramu, který je nezbytnou součástí dohody.
11. Příspěvky na APZ poskytované podle části třetí a páté zákona o zaměstnanosti nelze zaměstnavateli poskytovat na stejný účel.
12. Příspěvky nelze poskytovat organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím (§ 107 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).
13. Příspěvky lze poskytovat rozpočtovým nebo příspěvkovým organizacím, jejichž zřizovatelem je obec, neboť ta je veřejnoprávní korporací a nikoli správním úřadem.
14. Zaměstnavateli, kterému byla poskytnuta hmotná podpora v rámci investičních pobídek, nelze po dobu účinnosti dohod sjednaných s MPSV poskytnout další příspěvek z prostředků APZ na stejný účel, na jaký byla poskytnuta hmotná podpora (§ 111 odst. 13 zákona o zaměstnanosti).

B. Nástroje APZ a krátkodobé zaměstnání na VPP

I. Veřejně prospěšné práce

1. Krátkodobé zaměstnání

- 1.1 Krátkodobé zaměstnání není nástrojem APZ, ale jednou z forem zprostředkování zaměstnání. Cílem je motivovat uchazeče o zaměstnání, aby neztratili pracovní návyky.
- 1.2 Krátkodobé zaměstnání lze používat samostatně bez mzdového příspěvku. Jedná se o pracovní příležitosti zprostředkované úřadem práce (např. výkon nárazových, časově omezených prací, prací při sklizni zeleniny nebo ovoce, při odstraňování následků živelných pohrom, příležitostné práce spojené s úpravou veřejných prostranství ve vazbě na svátky, významné dny, výročí, neočekávané akce a jiné) a jejich charakteristickým znakem je doba trvání pracovněprávního vztahu do tří měsíců, souběžné vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a výplata podpory v nezaměstnanosti, pokud na ni má uchazeč o zaměstnání nárok.
- 1.3 Při umísťování do krátkodobého zaměstnání je třeba brát v úvahu postavení uchazeče o zaměstnání. Nemělo by být využíváno u dlouhodobě nezaměstnaných, kteří nemohou jeho prostřednictvím získávat potřebnou dobu zaměstnání pro vznik nového nároku na podporu v nezaměstnanosti. V těchto případech je vhodnější využití VPP.

2. Veřejně prospěšné práce

- 2.1 Veřejně prospěšné práce jsou pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně – tzn. dohodu se zaměstnavatelem lze uzavřít opakovaně i na stejné práce. Je na posouzení úřadu práce, zda na opakovaně vytvořené pracovní příležitosti umístí stejné uchazeče o zaměstnání, kteří tyto práce již

- vykonávali (za předpokladu, že se během veřejně prospěšných prací neintegrovávali na trh práce a znovu se vrátili do evidence úřadu práce).
- 2.2 Jedná se zejména o práce nekvalifikované, spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí (§112 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Obecně prospěšnými institucemi se rozumí nejen obecně prospěšné společnosti (zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů), ale také další právnické nebo fyzické osoby, které se zabývají obecně prospěšnými činnostmi. Mezi jiné obdobné činnosti patří např.: pomocné práce charitativní, činnosti sociálního charakteru, kulturního charakteru, ve školách, údržbářské práce na sportovištích atd.
 - 2.3 Veřejně prospěšné práce jsou vhodné zejména pro obtížně umístitelné uchazeče, kterým nebylo možné zajistit pracovní místo jiným způsobem (nekvalifikované, zejména dlouhodobě nezaměstnané nad jeden rok, společensky nepřizpůsobené atd.).
 - 2.4 V dohodě se sjednává, že zaměstnavatel přijímá uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. V případech, kdy VPP bude zprostředkováno jako krátkodobé zaměstnání (§ 25 odst. 5 zákona o zaměstnanosti), lze sjednat i některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (viz bod 3.2).
 - 2.5 Po nástupu na VPP se uchazeč vyřazuje z evidence uchazečů o zaměstnání a ukončuje se mu výplata podpory v nezaměstnanosti. Výjimkou jsou případy, kdy nástup na VPP byl uchazeči o zaměstnání zprostředkován jako krátkodobé zaměstnání (viz bod 3.3).
 - 2.6 Úřad práce může poskytovat příspěvek zaměstnavateli až do plné výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance (§112 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).
 - 2.7 Celková výše příspěvku stanovená v dohodě se uvádí včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance umístěného na VPP.
 - 2.8 Maximální měsíční částka uvedená v dohodě (včetně odvodů na pojistné za zaměstnavatele) se nekrátí za dobu nemoci, OČR atd., pokud zaměstnavatel sjednanou částku na sjednaný účel v dohodě za vykázané období skutečně uhradil.
 - 2.9 Přílohou tohoto metodického pokynu je vzor měsíčního vyúčtování mzdových nákladů vynaložených zaměstnavatelem na přijatého uchazeče o zaměstnání.
 - 2.10 Odmítnutí pracovní příležitosti na VPP, která je vhodným zaměstnáním (§ 20 zákona o zaměstnanosti), je důvodem k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§30 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti).

3. VPP v kombinaci s krátkodobým zaměstnáním

- 3.1 Kombinace VPP a krátkodobého zaměstnání je možná jedině v případech, kdy se bude jednat o výkon práce v rozsahu pouze několika dnů (nejdéle sedm po sobě jdoucích kalendářních dnů) a z důvodů zvláštního zřetele vhodných – havárie, následky živelných pohrom, nárazové práce, které nesnesou odkladu a podobně.
- 3.2 V rámci krátkodobého zaměstnání se umožňuje uzavírání dohod se zaměstnavatelem o vytvoření VPP na základě pracovního poměru i na

- základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnavatel se v dohodě zaváže, že písemně doloží uzavření pracovněprávního vztahu, tj. doloží kopii pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.
- 3.3 Uchazeč o zaměstnání po dobu krátkodobého zaměstnání na VPP zůstává v evidenci uchazečů o zaměstnání (§25 odst. 5 zákona o zaměstnanosti) a je mu vyplácena podpora v nezaměstnanosti, pokud na ni má nárok. Současně pobírá mzdu (plat) nebo odměnu z krátkodobého zaměstnání.
 - 3.4 Úřad práce uzavře se zaměstnavatelem dohodu o vytvoření pracovních příležitostí v rámci VPP na příslušném formuláři v informačním systému OK práce s tím, že v dohodě specifikuje, že se jedná o krátkodobé zaměstnání, které nepřesáhne 3 měsíce.
 - 3.5 Dohodu podle bodu 3.4 lze uzavřít se zaměstnavatelem i na dobu jednoho roku s tím, že je možno na VPP průběžně umísťovat sjednaný počet uchazečů o zaměstnání.
 - 3.6 Každý uchazeč o zaměstnání může v rámci jednoho krátkodobého zaměstnání odpracovat maximálně 3 měsíce. Rozsah jeho pracovního úvazku v rámci pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řídí zákoníkem práce.
 - 3.7 Uchazeči umístěnému na krátkodobé zaměstnání se tato doba nezapočítává do doby předchozího zaměstnání (§ 41 odst. 2 v návaznosti na § 39 odst.1 písm. a) zákona o zaměstnanosti).
 - 3.8 Odmítnutí krátkodobého zaměstnání nemůže být důvodem k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Bude však zohledněno při poskytování dávek sociální potřebnosti.
 - 3.9 Nedoporučujeme uzavírat se zaměstnavateli jednu společnou dohodu na VPP a na VPP v rámci krátkodobého zaměstnání. Pokud účelem uzavření dohody bude sjednání VPP v rámci krátkodobého zaměstnání, je vhodné, aby se jednalo o samostatnou dohodu.

II. Společensky účelná pracovní místa

1. SÚPM musí být obsazována uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem - tj. zejména kategorie uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání (§ 33 zákona o zaměstnanosti).
2. Příspěvek na SÚPM, které zaměstnavatel **nově zřizuje** na základě dohody s úřadem práce a které bude obsazovat uchazeči o zaměstnání po dobu sjednanou v dohodě, může být podle § 25 prováděcí vyhlášky poskytnut jako:
 - a) návratný příspěvek,
 - b) příspěvek na úhradu úroků z úvěrů, nebo
 - c) jiný účelově určený příspěvek.

Na zřízení jednoho SÚPM lze poskytnout pouze jeden druh příspěvku.

Úřad práce je povinen při tvorbě více než 5 pracovních míst v rámci SÚPM si vyžádat vypracování odborného posudku. V zájmu objektivy určuje nezávislou instituci či jiného odborníka úřad práce. (Vypracování odborného posudku se vyžaduje pouze při zřizování SÚPM).

- 2.1 Pokud bude úřad práce hmotně podporovat zřízení SÚPM formou návratného příspěvku, je nezbytnou náležitostí dohody splátkový kalendář. Úřad práce

může podle § 118 odst. 3 zákona o zaměstnanosti požadovat předložení podnikatelského záměru, který obsahuje zejména:

- předmět činnosti,
- dobu využití SÚPM a dobu, která je nutná pro jeho zřízení,
- předpokládanou efektivnost vytvořených pracovních míst,
- marketingovou studii trhu v dané komoditě (předpoklad odbytu výrobku nebo služeb),
- náklady spojené se zřízením pracovního místa,
- výši základního kapitálu k podnikání,
- předpokládaný roční zisk, úvěr, výdaje,
- konkurence firmy,
- přednosti podnikatelské činnosti,
- nedostatky podnikatelské činnosti,
- charakteristiku flexibility firmy v případě poklesu odbytu.

Úřad práce určí konkrétní rozsah údajů uváděných v podnikatelském záměru podle velikosti firmy a rozsahu její činnosti.

- 2.2 V případě, že úřad práce bude hmotně podporovat zřízení SÚPM formou příspěvku na úhradu úroků z úvěrů (podle § 25 odst. 1 písm. b) prováděcí vyhlášky), požaduje předložení příslušných náležitostí (úvěrové smlouvy), příp. další doklady (§ 118 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Úřad práce v dohodě o zřízení SÚPM na úhradu úroků z úvěrů uvede účel, za kterým byl úvěr poskytnut. Finanční prostředky poskytnuté na zřízení SÚPM lze použít zejména na nákup strojů, zařízení a vybavení provozovny včetně DPH.
- 2.3 Pokud zaměstnavatel žádá o poskytnutí jiného účelově určeného příspěvku, může úřad práce v souladu s ustanovením § 118 odst. 3 požadovat obdobně jako u návratného příspěvku (bod 2.1) předložení podnikatelského záměru.
3. Úřad práce může poskytnout také příspěvek na SÚPM zřízené po dohodě s uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek může být poskytnut stejnými formami jako příspěvek na zřízení SÚPM (bod 2).
4. Příspěvek na SÚPM, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání, se poskytuje formou částečné nebo plné úhrady vyplacených - tj. vynaložených mzdových nákladů na umístěného uchazeče o zaměstnání, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.
 - 4.1 Celková výše příspěvku stanovená v dohodě se uvádí včetně pojistného na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.
 - 4.2 Maximální měsíční částka stanovená v dohodě (včetně odvodů na pojistném za zaměstnavatele) se nekrátí za dobu nemoci a ošetřování člena rodiny, pokud zaměstnavatel sjednanou částku, na účel uvedený v dohodě za vykázané období skutečně uhradil.
 - 4.3 Rámcová dohoda se používá při vyhrazení většího počtu SÚPM. Úřad práce uzavře se zaměstnavatelem dohodu o vyhrazení SÚPM pro více než jednoho

uchazeče o zaměstnání. Platnost dohody končí s ukončením pracovního poměru posledního takto umístěného uchazeče o zaměstnání.

- 4.4 Přílohou tohoto metodického pokynu je vzor měsíčního vyúčtování mzdových nákladů vynaložených zaměstnavatelem na přijatého uchazeče o zaměstnání.
5. Výše příspěvku na zřízení nebo vyhrazení SÚPM vyplývá z ustanovení § 113 odst. 3 a 4 zákona o zaměstnanosti.
6. Délka trvání zřízeného SÚPM a délka poskytování příspěvku není omezena zákonem. Úřad práce sjedná délku trvání v dohodě. Dobu, po kterou bude příspěvek poskytován, je třeba zvážit s ohledem na vývoj situace na trhu práce a s ohledem na účelné vynakládání prostředků státního rozpočtu. U zřízených SÚPM doporučujeme sjednávat dobu jejich provozování v rozmezí 12 - 24 měsíců, u vyhrazených SÚPM délku poskytování příspěvku v rozmezí 6 - 24 měsíců. Do této doby se nezapočítává dočasná neobsazenost zřízeného místa, doba platnosti dohody se bude prodlužovat o dobu neobsazenosti.

III. Překlenovací příspěvek

1. Uchazečům o zaměstnání, kteří zřídí SÚPM po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (§113 odst.1 zákona o zaměstnanosti.), může úřad práce poskytnout i překlenovací příspěvek (§114 zákona o zaměstnanosti).
2. O poskytnutí příspěvku lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení SÚPM.
3. V případě, že osoba samostatně výdělečně činná ukončí svou činnost do 3 měsíců od uzavření dohody, vrací poměrnou část překlenovacího příspěvku. Při ukončení samostatné výdělečné činnosti později se překlenovací příspěvek nevrací.

IV. Příspěvek na dopravu zaměstnanců

1. Při poskytování příspěvku na dopravu není rozhodující, zda zaměstnavatel zabezpečuje dopravu sám nebo za účelem svozu svých zaměstnanců smluvně sjedná soukromého dopravce.
2. Každodenní dopravou se rozumí, že zaměstnavatel každý den zajišťuje dopravu pro svoje zaměstnance v návaznosti na rozvržení pracovní doby (§ 84 ZP).
3. Při podání žádosti o poskytnutí příspěvku zaměstnavatel předloží počty dopravovaných zaměstnanců a přehled míst odkud – kam budou zaměstnanci dopravováni (§118 odst.3 zákona o zaměstnanosti).
4. Zaměstnavatel při podání žádosti prokáže, že v dané oblasti není dostatečně zajištěna doprava (např. doloží jízdní řády příslušné trasy ve vazbě na rozvržení pracovní doby atd.)
5. Při posuzování žádosti úřad práce ověří informace o dopravní obslužnosti ve vazbě na rozvržení pracovní doby stanovené u zaměstnavatele.
6. V rámci předběžné veřejnosprávní kontroly úřad práce posoudí přiměřenost navrhované trasy a ověří, zda zaměstnanci zaměstnavatele mají na uvedené trase své bydliště.
7. Příspěvek lze poskytnout i na dopravu osob s těžším zdravotním postižením, pokud kvůli svému zdravotnímu stavu nemohou použít prostředky hromadné dopravy.

8. Výše příspěvku je omezena max. 50% vynaložených nákladů. Výjimku tvoří pouze poskytování příspěvku na dopravu u osob s těžším zdravotním postižením. V tomto případě úřad práce hradí 100% skutečně vynaložených nákladů.
9. Úřad práce vychází při určování procentní sazby a maximální výše příspěvku z individuálního posouzení situace z hlediska udržitelnosti pracovních míst, příp. zřízení nových pracovních míst, v závislosti na nutnost svozu zaměstnanců zejména z odlehlých obcí, na druhé směny a do nepřetržitého provozu a z předložené kalkulace předpokládaných nákladů zaměstnavatele v případě vlastní dopravy nebo dopravce v případě zajištění dopravy na smluvním základě.
10. Při poskytování příspěvku vychází úřad práce z dokladů prokazujících vynaložené náklady. Zaměstnavatel zajišťující dopravu pro svoje zaměstnance prokáže náklady v rámci svého účetnictví, v případě smluvní dopravy prokáže vynaložené náklady předložením faktury.

V. Příspěvek na zapracování

1. Příspěvek může být poskytován zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je při zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče (§ 33 zákona o zaměstnanosti).
2. Zaměstnavatel v žádosti o poskytnutí příspěvku uvede dobu, která je podle jeho zkušeností potřebná k řádnému zapracování. Úřad práce požadovanou délku doby zapracování posoudí s ohledem na kvalifikaci, schopnosti a zkušenosti umístěného uchazeče o zaměstnání.
3. Příspěvek je možno poskytnout i v případě, že druh sjednané práce vyžaduje zapracování více než jedním zaměstnancem.
4. Maximální doba poskytování příspěvku je 3 měsíce. Celková výše příspěvku je odvozena od doby, po kterou bude zapracování probíhat, a od počtu zaměstnanců, kteří budou pověřeni zapracováním umístěného uchazeče o zaměstnání.
5. Po uplynutí sjednaného období, nejpozději však do posledního dne následujícího kalendářního měsíce po ukončení zapracování, zaměstnavatel předloží úřadu práce kopii pracovní smlouvy umístěného uchazeče o zaměstnání a písemnou informaci o průběhu zapracování.
6. Písemná informace o průběhu zapracování obsahuje přehled evidence docházky umístěného uchazeče o zaměstnání v jednotlivých měsících.
7. Úřad práce uhradí příspěvek zaměstnavateli do 30 dnů od předložení písemné informace o průběhu zapracování, jednorázově zpětně za celé období.

VI. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

1. Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.
2. Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí taková změna výroby nebo poskytování služeb, při které dochází k zásadním technologickým změnám, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění. Důvodem technologické změny může být i zásadní poškození nebo zničení technického vybavení v důsledku živelní události.

3. Dobou přechodu na nový podnikatelský program se rozumí období mezi ukončením nebo omezením stávající provozní činnosti a opětovným zahájením provozní činnosti.
4. Přechodem na nový podnikatelský program není omezení provozní činnosti dané finančními potížemi zaměstnavatele nebo nasycením trhu, kdy po přechodné období dojde k omezení nebo zastavení výroby nebo poskytování služeb, aby po určité době byla výroba nebo poskytování služeb znovu obnovena.
5. Úřad práce může poskytovat příspěvek maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Počet zaměstnanců, na které je příspěvek poskytován, zaměstnavatel vykazuje ve fyzických stavech.

C. Opatření APZ na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

I. Chráněné pracovní místo

1. Příspěvek na vytvoření CHPM

- 1.1 CHPM je pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Může se jednat i o CHPM v domácnostech osob se zdravotním postižením.
- 1.2 Vytvořené pracovní místo může být obsazeno osobou se zdravotním postižením i na zkrácený pracovní úvazek.
- 1.3 V souladu s ustanovením § 75, odst. 2 zákona o zaměstnanosti je možné vytvoření většího počtu míst v rámci jedné dohody.
- 1.4 CHPM musí zaměstnavatel provozovat min. 24 měsíců. Podle situace na trhu práce lze tuto dobu v dohodě prodloužit. Provozovat CHPM znamená udržet místo obsazené, dočasná neobsazenost se do této doby nezapočítává.
- 1.5 Maximální výše příspěvku vychází z počtu CHPM vytvářených na základě jedné dohody pro osoby se zdravotním postižením a pro osoby s těžším zdravotním postižením. Případná změna počtu vytvořených CHPM pro jednotlivé skupiny osob se zdravotním postižením, musí být předmětem dodatku k původní dohodě.
- 1.6 Při poskytování příspěvku na zřízení CHPM je přílohou dohody seznam uznaných nákladových položek. Příspěvek lze poskytnout zejména na stroje, zařízení, vybavení a přizpůsobení provozovny.
- 1.7 Úřad práce poskytne příspěvek na zřízení CHPM do 30 dnů od uzavření dohody.
- 1.8 Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. I v těchto případech platí, že činnost musí být vykonávána po dobu nejméně 24 měsíců.
- 1.9 Vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat samostatnou výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů nebo v případě úmrtí (§ 75 odst. 9 zákona o zaměstnanosti).

2. Příspěvek na provoz CHPM

- 2.1 Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na CHPM obsazené

- osobou se zdravotním postižením nebo osobě se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost.
- 2.2 Maximální výše příspěvku stanoví zákon o zaměstnanosti v § 75 odst. 10 a závisí na počtu míst obsazených osobami se zdravotním postižením. Při stanovení výše příspěvku je nutné vycházet z ekonomické situace subjektu a z jeho reálných provozních nákladů.
 - 2.3 Poskytování příspěvku na provoz CHPM je možné pouze na základě dohody o vytvoření CHPM, příp. dohody o uznání takového místa.
 - 2.4 Příspěvek na provoz CHPM se poskytuje zálohově. Nepřipouští se zpětné proplácení provozních nákladů. Vyúčtování se provádí podle § 146 zákona o zaměstnanosti.
 - 2.5 Druhy provozních nákladů CHPM a CHPM osoby samostatně výdělečně činné a způsob poskytování příspěvku stanoví prováděcí vyhláška (§ 8, 9 a 10).

II. Chráněná pracovní dílna

1. Příspěvek na vytvoření CHPD

- 1.1 CHPD je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. Způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců stanoví prováděcí vyhláška (§ 7).
- 1.2 CHPD musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska jejich specifických potřeb např. z hlediska architektonických bariér, sociálního zařízení apod.
- 1.3 CHPD musí zaměstnavatel provozovat min. 24 měsíců. Podle situace na trhu práce lze tuto dobu v dohodě prodloužit. Provozovat CHPD znamená udržet místa obsazená. Dočasná neobsazenost se do této doby nezapočítává.
- 1.4 Maximální výše příspěvku je stanovena v § 76 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Liší se ve vazbě na závažnost zdravotního postižení osoby, pro kterou je toto místo vytvořeno a ve vazbě na počet pracovních míst vytvářených v CHPD na základě jedné dohody.
- 1.5 Při poskytování příspěvku na zřízení je přílohou dohody seznam uznaných nákladových položek.
- 1.6 Úřad práce poskytne zaměstnavateli příspěvek do 30 dnů od uzavření dohody.
- 1.7 Zaměstnavateli vzniká na základě dohody povinnost předložit úřadu práce nejpozději do 10 pracovních dnů od obsazení místa pracovní smlouvu přijatého zaměstnance spolu s kopií dokladu o zdravotním postižení.

2. Příspěvek na provoz CHPD

- 2.1 Na základě písemné dohody může úřad práce poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD.
- 2.2 Maximální výše příspěvku je stanovena v § 76 odst. 7 zákona o zaměstnanosti a závisí na počtu zaměstnáváných osob se zdravotním postižením. Liší se ve vazbě na závažnost zdravotního postižení zaměstnanců. Při stanovení výše příspěvku je nutné vycházet z ekonomické situace subjektu a z jeho reálných provozních nákladů.

- 2.3 Druhy provozních nákladů chráněné pracovní dílny a způsob poskytování příspěvku stanoví prováděcí vyhláška (§ 8, 9 a 10).
- 2.4 Poskytování příspěvku na provoz CHPD je možné pouze na základě dohody o vytvoření míst CHPD, příp. dohody o vymezení CHPD.
- 2.5 Příspěvek na provoz CHPD se poskytuje vždy zálohově. Nepřipouští se zpětné proplácení provozních nákladů. Vyúčtování se provádí podle § 146 zákona o zaměstnanosti.

III. Zvláštní případy

Ustanovení § 22 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů umožňovalo vytváření chráněných dílen a pracovišť i bez dohody s úřadem práce, pokud zaměstnavatel nepožadoval od úřadu práce příspěvek na jejich zřízení. Pokud pracoviště zaměstnavatele splňovalo podmínky chráněné pracovní dílny nebo chráněného pracoviště podle § 6 vyhlášky č. 115/1992 Sb., úřad práce bude konstatovat splnění podmínek uvedených v § 75 odst. 1 nebo § 76 odst. 1 zákona o zaměstnanosti v první dohodě, kterou bude po účinnosti zákona o zaměstnanosti se zaměstnavatelem uzavírat. Může se jednat buď o dohodu o přípravě k práci v rámci pracovní rehabilitace podle § 73 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, nebo o dohodu o poskytnutí příspěvku na provoz CHPD nebo CHPM podle § 75 odst. 10 nebo § 76 odst. 7 zákona o zaměstnanosti.

Ing. Tomáš Špiroch, v.r.
náměstek ministra pro Správu služeb zaměstnanosti

V Praze dne 30.9.2004

Měsíční vyúčtování mzdových nákladů na SÚPM vyhrazeném

Číslo dohody: za měsíc roku

Registrační číslo ÚP

Zaměstnavatel:

IČ:

Číslo účtu/ kód banky:

Číslo telefonu zaměstnavatele:

Jméno zaměstnance	Rodné číslo	Odpracované		Neodpracované dny s náhradou mzdy			Neodpracované dny bez náhrady mzdy			Hrubá mzda v Kč celkem bez dávek nemoc. pojištění	Celkové mzdové náklady zaměstnavatele	Příspěvek ÚP
		dny	hod.	D	S	P	N	OČR	O			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Vysvětlivky:

Neodpracované dny s náhradou mzdy : dovolená – **D**, svátek - **S**, překážky v práci s náhradou mzdy - **P**

Neodpracované dny bez náhrady mzdy : nemoc – **N**, ošetřování člena rodiny - **OČR**, ostatní - **O**

sl. 12 Celkové náklady zaměstnavatele = hrubá mzda + odvody sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele

sl. 13 Vyplní úřad práce - výpočet podle sjednané částky v dohodě

Vyúčtování doručte nejpozději do posledního dne následujícího měsíce na adresu úřadu práce:

Prohlášení zaměstnavatele:

Potvrzuji, že výše uvedené údaje a částky jsou správné, a že mzda za uvedený měsíc byla zaměstnanci vyplacena plně v řádném výplatním termínu a rovněž bylo ve stanovených termínech uhrazeno pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Datum:

Zpracoval:

Číslo telefonu:

e-mail:

Podpis:

Razítko a podpis zaměstnavatele

Měsíční vyúčtování mzdových nákladů uchazečů umístěných na VPP

Číslo dohody: za měsíc roku

Registrační číslo ÚP

Zaměstnavatel:

IČ:

Číslo účtu/ kód banky:

Číslo telefonu zaměstnavatele:

Jméno zaměstnance	Rodné číslo	Odpracované		Neodpracované dny s náhradou mzdy			Neodpracované dny bez náhrady mzdy			Hrubá mzda v Kč celkem bez dávek nemoc. pojištění	Celkové mzdové náklady zaměstnavatele	Příspěvek ÚP
		dny	hod.	D	S	P	N	OČR	O			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Příspěvek celkem												

Vysvětlivky:

Neodpracované dny s náhradou mzdy : dovolená – **D**, svátek - **S**, překážky v práci s náhradou mzdy - **P**

Neodpracované dny bez náhrady mzdy : nemoc – **N**, ošetřování člena rodiny - **OČR**, ostatní - **O**

sl. 12 Celkové náklady zaměstnavatele = hrubá mzda + odvody sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnavatele

sl. 13 Vyplní úřad práce - výpočet podle sjednané částky v dohodě

Vyúčtování doručte nejpozději do posledního dne následujícího měsíce na adresu úřadu práce:

Prohlášení zaměstnavatele:

Potvrzuji, že výše uvedené údaje a částky jsou správné, a že mzda za uvedený měsíc byla zaměstnanci vyplacena plně v řádném výplatním termínu a rovněž bylo ve stanovených termínech uhrazeno pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Datum:

Zpracoval:

Číslo telefonu:

e-mail:

Podpis:

Razítko a podpis zaměstnavatele

Vyúčtování vyplacených náhrad mzdových nákladů - příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Registrační číslo ÚP

Číslo dohody: za měsíc..... roku

Zaměstnavatel:.....

IČ:.....

Číslo účtu/kód banky:.....

Číslo telefonu zaměstnavatele:.....

Jméno zaměstnance	Rodné číslo	Stanovená týdenní prac. doba (hod.)	Ø výdělek za uplynulé období	Rozsah nepřidělované práce (hod.)	Výše náhrady mzdy	Příspěvek ÚP
1	2	3	4	5	6	7
Příspěvek celkem:						

Vysvětlivky:

sl.7 Vyplní úřad práce – výpočet podle sjednané částky v dohodě

Vyúčtování doručte nejpozději do posledního dne následujícího měsíce na adresu úřadu práce:

Prohlášení zaměstnavatele:

Potvrzuji, že výše uvedené údaje a částky jsou správné, a že mzda za uvedený měsíc byla zaměstnanci vyplacena plně v řádném výplatním termínu a rovněž bylo ve stanovených termínech uhrazeno pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění.

Datum:

Zpracoval:

Číslo telefonu:

e-mail:

Podpis:

Razítko a podpis zaměstnavatele