TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta

Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

Bakalářská práce

Studijní program: B6208 – Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Daniel Košťál**
Vedoucí práce: JUDr. Eva Karhanová Horynová

Liberec 2017

TECHNICAL UNIVERSITY OF LIBEREC
Faculty of Economics

Working conditions of people with disabilities

Bachelor thesis

Study programme: B6208 – Economics and Management
Study branch: 6208R085 – Business Administration

Author: **Daniel Košťál**
Supervisor: JUDr. Eva Karhanová Horynová

Liberec 2017

Prohlášení

Byl jsem seznámen s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Anotace

Bakalářská práce se zabývá pracovními podmínkami osob se zdravotním postižením ve spolku FOKUS Mladá Boleslav z.s. V teoretické části se věnuje základním pojmům, které souvisí s problematikou bakalářské práce. Jedná se o pojmy jako pracovní podmínky, osoba se zdravotním postižením, chráněné pracovní místo a pracovní rehabilitace. Teoretická část je dále zaměřena na popsání těchto pojmů z legislativního hlediska. Praktická část se zabývá procesem zaměstnávání ve spolku FOKUS Mladá Boleslav z.s. a náležitostmi, které musí společnost jako zaměstnavatel plnit při zaměstnávání a poskytování vhodných pracovních podmínek osobám se zdravotním postižením.

Klíčová slova

Pracovní podmínky, postižení, chráněné pracovní místo, pracovní rehabilitace, právní aspekty

Annotation

This Bachelor thesis deals with working conditions of people with disabilities in FOKUS Mladá Boleslav z.s. Theoretical part of this thesis deals with primary terms, which relate to the thesis issues. Terms as working conditions, people with disabilities, protected workplace, work rehabilitation. Theoretical part is also focused on legal aspects of these terms. The practical part deals with process of employing and providing appropriate conditions to people with disabilities in FOKUS Mladá Boleslav z.s.

Key words

work conditions, disabilities, protected workplace, work rehabilitation, legal aspect

Obsah

1 Problematika pracovních podmínek osob se zdravotním postižením 13
2 Pracovní podmínky 15
2.1 Definice pojmu „Pracovní podmínky“ 15
2.2 Pracovní podmínky podle Evropské sociální charty 16
3 Osoba se zdravotním postižením 17
3.1 Stupně postižení z legislativního hlediska 18
3.1.1 Osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ) 18
3.1.2 Invalidita prvního, druhého a třetího stupně 19
3.1.3 Další osoby považované jako OZP 19
3.1.4 Rozdíl mezi OZP a OZZ 19
3.1.5 Orgán sociálního zabezpečení 20
3.2 Klasifikace zdravotního postižení 20
3.2.1 Tělesné postižení 21
3.2.2 Mentální postižení 21
3.2.3 Duševní postižení 22
3.2.4 Zrakové postižení 22
3.2.5 Sluchové postižení 23
4 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v ČR 24
4.1 Chráněné pracovní místo 25
4.1.1 Zřizování chráněného pracovního místa zaměstnavatelem 25
4.1.2 Zřizování pracovního místa osobou zdravotně postiženou jako OSVČ 27
4.2 Pracovní rehabilitace 27
5 Právní úprava problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR 29
5.1 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP 30
5.1.1 Zaměstnávání OZP v pracovním poměru 30
5.1.2 Odebírání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek 30
5.1.3 Odvod do státního rozpočtu 31
5.1.4 Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců 31
5.2 Další zákonné povinnosti a práva zaměstnavatelů OZP 32

5.3 Výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP 33
5.3.1 Úspory 33
5.3.2 Zvýšení prestiže a konkurenceschopnosti 34
5.3.3 Sleva na dani z příjmu 34
6 Ekonomická aktivita OZP v ČR 35
7 FOKUS ČR 37
7.1 Důvod vzniku 37
8 Analýza pracovních podmínek OZP ve spolku FOKUS Mladá Boleslav 38
8.1 Popis spolku 38
8.1.1 Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE 38
8.1.2 Cílová skupina 40
8.1.3 Popis realizace poskytovaných služeb 40
8.1.4 Sociálně terapeutická dílna knihařská a šicí 41
8.1.5 Sociálně terapeutická dílna - Zahrada 41
8.1.6 Sociálně terapeutická dílna - Kavárna 42
8.2 Pracovní podmínky OZP ve spolku 43
8.3 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP 43
8.3.1 Průměrný přepočtený počet zaměstnanců 43
8.4 Státní příspěvky 44
9 Shrnutí a návrhy na zlepšení zaměstnávání OZP do budoucna 45
9.1 Shrnutí 45
9.2 Návrhy na zlepšení zaměstnanosti a pracovních podmínek OZP do budoucna 45
9.2.1 Větší diferenciace a zvýhodnění některých zaměstnavatelů 45
9.2.2 Navýšení odvodů do státního rozpočtu 46
9.2.3 Upravit v legislativě financování podniků zabývajících se sociální péčí 46
9.2.4 Zvýšení slevy na daních 46
9.2.5 Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů 46

Seznam obrázků

Obr. 1: Mapa působnosti – FOKUS ČR
Obr. 2: Prostředí kavárny FOKUS MB

Seznam tabulek

Tab. 1: Základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR

Tab. 2: Orientační tabulka pro rok 2016

Tab. 3: Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením

Seznam zkratek a značek

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
IQ	Inteligenční kvocient
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
z.s.	Zapsaný spolek

Úvod

Tato bakalářská práce přiblíží současný stav pracovních podmínek osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) a to především z hlediska legislativního a ekonomického. Co se týče ekonomického hlediska, v práci je přiblížena nynější situace osob se zdravotním postižením na trhu práce a jejich zaměstnanost. Dále je v práci zmíněna ekonomická aktivita OZP. Co se týče právního hlediska, v práci budou vysvětleny povinnosti zaměstnavatelů vycházející z legislativy ČR. Dále je práce zaměřena na to, jaké výhody zaměstnávání OZP zaměstnavatelům přináší.

Při psaní práce byl nejčastěji využívaným zdrojem informací zákoník práce a z odborné literatury pak knihy Michalíka a Galvase. Ve velké míře byly použity i údaje z Českého statistického úřadu, především z důvodu věrohodnosti těchto údajů. Častým zdrojem informací byl také internetový portál Ministerstva práce a sociálních věcí.

Cílem této bakalářské práce je přiblížit pracovní podmínky OZP tak, jak jsou vymezeny v legislativě a povinnosti zaměstnavatelů z legislativy plynoucí. Na to, jak se zákony v praxi zaměstnavatelé pracují, poukáže práce v praktické části na spolku FOKUS Mladá Boleslav (dále jen FOKUS MB). Dále bude cílem práce ukázat, jaké výhody ze zaměstnávání osob pro FOKUS MB plynou a jakým způsobem spolek plní povinný podíl na zaměstnávání OZP. Posledním cílem bude shrnutí teoretických a praktických informací a vytvoření návrhů na zlepšení pracovních podmínek a zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR do budoucna.

1 Problematika pracovních podmínek osob se zdravotním postižením

OZP se nacházejí ve všech oblastech světa a na všech úrovních společnosti. Mezinárodní organizace práce[1] odhaduje, že na celém světě žije přibližně 1 miliarda lidí se zdravotním postižením, což je necelých 15 procent populace. Z toho 80 procent je v produktivním věku[2]. Avšak s ohledem na Listinu základních práv a svobod je právo na slušnou práci lidem se zdravotním postižením velmi často popíráno. V pracovním světě lidé s postižením čelí enormním bariérám. Kromě svého znevýhodněného zdravotního stavu se jim při hledání vhodných příležitostí nedostává ani dostatečné informovanosti. V porovnání s nepostiženými lidmi se setkávají s vyšší mírou nezaměstnanosti a ekonomické nečinnosti. (Disability and work, 2017)

Počet postižených stále narůstá v důsledku událostí, jako jsou nehody, pracovní úrazy apod. V těchto případech hraje velkou roli pokrok medicíny, který lidem umožňuje přežít situace, které by pro ně v dřívějších dobách skončily smrtí, nebo by jim nebylo umožněno dále pracovat. Medicína jim tak umožní žít pracovně produktivní život např. pomocí využití kompenzačních pomůcek, jako jsou brýle, naslouchátka, protézy apod.

Kategorie OZP je velmi specifická svou různorodostí. Existují různé druhy fyzického, smyslového nebo duševního postižení. Zdravotní postižení se u člověka může objevit v jakémkoli věku. Může být vrozené nebo získané v dětství, v průběhu dospívání nebo v dospělosti či stáří. (Michalík, 2011; Eisenhammerová, 2013)

Po celém světě se však do pracovního procesu osoby se zdravotním postižením zapojují, protože potřebují stejně jako ostatní získávat prostředky ke svému žití. Pro OZP je o mnohem těžší najít pro sebe vhodnou pracovní pozici, a v důsledku toho je nezaměstnanost u OZP dvakrát až třikrát vyšší než u zbytku populace. Pokud se však zdravotně postiženému podaří

[1] Specializovaná organizace, která spadá pod OSN a usiluje o prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných pracovních práv. Založena v roce 1919.
[2] 15 - 60 let

uplatnit na trhu práce, jedná se často o nižší pozice bez možnosti dalšího kariérního růstu. OZP také bývají ve většině případech odměňování nižší mzdou. (Michalík, 2011)

Nabízí se však otázka, do jaké míry a jestli vůbec mají některé osoby se zdravotním postižením snahu a chuť se do pracovního procesu zapojovat.

Právní úpravy mnohých států zavádí nebo už zavedly řadu opatření pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, např. stanovením povinného podílu zdravotně postižených u zaměstnavatele, nebo zvýhodňováním zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají větší počet postižených osob. Většinou se však blíže nezabývají samotným výkonem pracovní činnosti. K tomu aby zdravotně postižené osoby mohly vytvářet stejné hodnoty jako ostatní jedinci, musí jim být vytvořeny odpovídající a v mnohých případech speciální pracovní podmínky. (Michalík, 2013)

Opět je zde potřeba se zamyslet nad tím, zda jsou OZP kvůli svému postižení vůbec schopni stejné hodnoty vytvářet. A to i v případech, kdy jim jsou vytvořené speciální pracovní podmínky.

2 Pracovní podmínky

Pracovní podmínky jsou pojmem, který je nutné si vysvětlit, aby bylo možné se dále zabývat podrobně pracovními podmínkami OZP.

2.1 Definice pojmu „Pracovní podmínky“

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jsou pracovní podmínky chápány jako souhrn věcí a činností, které je zaměstnavatel povinen poskytnout svým zaměstnancům. Dále jim zaměstnavatel musí umožňovat bezpečný výkon práce.

Galvas (2004, s. 453) ve své knize říká, že: *„podmínky, ve kterých je práce vykonávána, je povinen na vlastní náklady vytvářet zaměstnavatel. Jsou to podmínky, které by neměly ohrožovat život ani zdraví zaměstnanců, a neměly by také bránit jejich osobnostnímu rozvoji“*.

Lze říci, že pracovní podmínky jsou činitelé, které na zaměstnance působí v souvislosti s pracovním výkonem. Pracovní podmínky lze chápat v širším a užším slova smyslu.

a) V širším slova smyslu se hovoří o umístění pracoviště v určitém regionu včetně demografických, ekologických, klimatických a sociálně ekonomických podmínek. Řadí se sem například délka dopravy zaměstnance do zaměstnání, úroveň zdravotní péče, struktura obyvatel, stupeň znečištění životního prostředí, úroveň služeb, míra nezaměstnanosti apod. Význam tohoto okruhu pracovních podmínek nelze podceňovat nebo přehlížet, protože pro všechny zaměstnance znamenají důležitou roli v jejich pracovním životě.
b) Pracovní podmínky v užším slova smyslu – tak jsou pracovní podmínky chápány nejčastěji a jsou to:
   - **Materiálně technické pracovní podmínky** – takto se označují podmínky spojené přímo s pracovním procesem a odvíjejí se od technických, technologických a materiálových parametrů výrobního procesu. Patří sem vybavení strojů a zařízení, jejich technická úroveň a podmínky lidské obsluhy, úroveň pracovního prostředí, tj. prostředí, ve kterém je práce bezprostředně

vykonávána, dále pak podmínky bezpečnosti práce. Jsou to takové pracovní podmínky, které přímo působí na zaměstnance (jeho organismus). Tyto pracovní podmínky nesmí působit škodlivě, protože jinak dochází k ohrožení nebo přímo poškození zdraví a života.

- **Pracovní podmínky nehmotné povahy** – jsou takové pracovní podmínky, které jsou spojené s pobytem zaměstnance u zaměstnavatele v pracovní době a působí na zaměstnance nepřímo. Lze je rozdělit následovně na podmínky:
    - organizační (např. dělba práce, rozvržení pracovní doby),
    - ekonomicko-sociální (např. mzda, zaměstnanecké akcie),
    - sociálně psychologické aspekty práce (např. vztahy na pracovišti, možnost odborného růstu). (Galvas, 2004)

2.2 Pracovní podmínky podle Evropské sociální charty

V souvislosti s vymezením pojmu pracovní podmínky lze zmínit Evropskou sociální chartu[3]. Ta je na Evropské úrovní považována za nejvýznamnější dokument v oblasti sociálních práv a charakterizuje práva týkající se pracovních podmínek jako:

- právo na spravedlivé podmínky,
- právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky,
- právo na slušnou odměnu za práci a
- právo na ochranu (týkající se OZP, dětí, mladistvých a žen). (Galvas, 2004, s. 455)

[3] Mezinárodní smlouva o sociálních a hospodářských právech

3 Osoba se zdravotním postižením

Tato kapitola je věnována pojmu „osoba se zdravotním postižením“ a tomu, jak je OZP popsána v zákoně o zaměstnanosti. Dále je tato kapitola zaměřena na rozdělení OZP podle charakteru postižení.

Podle Pešatové a Švingalové (2005) jsou osoby se zdravotním postižením definovány jako osoby, které nejsou, v důsledku fyzického, mentálního či smyslového poškození, zpravidla schopny zajistit si samy všechny potřeby pro běžný život.

Lze říci, že zdravotní postižení je ve většině případech chápáno jako něco, co automaticky zařazuje jejich nositele do oblastí, jako jsou sociální péče, charitativní a obdobné aktivity. Osoba se zdravotním postižením je v povědomí společnosti dost často stále vnímána jako objekt péče (Michalík, 2011, s. 31). Je považována za někoho, kdo neustále potřebuje pomoc, vedení, péči a ochranu. Samozřejmě lze souhlasit s názorem, že postižený člověk je obvykle nucen využívat systémů sociální ochrany. Michalík však ve své knize dále uvádí: *„Pokud je však bez dalšího tento úhel pohledu jediným, zkresluje se tím celkový obraz o životě a možnostech lidí s postižením jako svébytných osobností schopných aktivně utvářet svůj život“*.

Legislativa se samozřejmě zaměstnáváním OZP zabývá, ale osoba se zdravotním postižením v ní není přímo vymezena. V zákoně č. 435/2004 sb., o zaměstnanosti, v platném znění jsou OZP charakterizovány jako fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány jako invalidními ve třetím, druhém nebo prvním stupni. *„V praxi to znamená, že jim bude Úřad práce ČR věnovat zvýšenou péči, a to jak při zprostředkování zaměstnání, tak i v rámci uplatňování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti“*. (Tisková zpráva, 2015)

V České republice tvoří lidé se zdravotním postižením dosti významnou skupinu občanů. Podle šetření Českého statistického úřadu se v ČR jedná zhruba o 10 % obyvatel. (Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR, 2014)

Je však nutné se zmínit o tom, že velká část všech OZP už je v důchodovém věku. Viz tabulka níže:

Tab. 1: Základní charakteristiky zdravotně postižených osob v ČR

	Počet obyvatel (stav k 31.12.2012)	Podíl OZP (%)
celkem	10 516 125	10,27
	Věkové složení obyvatel	
0 - 14 let	1 560 296	4,12
15 - 29 let	1 881 844	3,46
30 - 44 let	2 495 730	4,41
45 - 59 let	2 075 490	9,97
60 - 74 let	1 794 618	18,87
75 +	708 147	41,68

Zdroj: Výběrové šetření zdravotně postižených osob - 2013

S přihlédnutím na tabulku, ve které jsou osoby se zdravotním postižením rozděleny do 6 věkových kategorií, lze konstatovat, že nejvyšší počet OZP se vyskytuje v posledních dvou kategoriích – důchodových (tzn. Ve věku nad 60 let). A v porovnání s ostatními je silně zastoupená i kategorie 45-59 let.

3.1 Stupně postižení z legislativního hlediska

Postižení fyzických osob může být různé a velmi specifické. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, však rozděluje OZP do 3 stupňů na:

a) zdravotně znevýhodněné (dále jen OZZ)
b) invalidní v prvním nebo druhém stupni, nebo
c) invalidní ve třetím stupni.

3.1.1 Osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ)

Osobou zdravotně znevýhodněnou se podle zákona č 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rozumí fyzická osoba, u níž je zachována schopnost soustavně vykonávat zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, avšak z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu jsou

její schopnosti, být nebo zůstat pracovně začleněná, omezeny. To, že je fyzická osoba OZZ, dokládá potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Je třeba také říci, že OZZ nemůže být osoba, která je posouzena za osobu se zdravotním postižením prvního, druhého nebo třetího stupně.

Tisková zpráva Úřadu práce ČR z 8. ledna 2015 říká, že OZZ je osoba, která může pracovat, ale potřebuje vhodně upravit pracovní dobu, pracovní prostředí a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě, minimálně jeden rok trvající, nepříznivý zdravotní stav. O tom, zda je osoba zdravotně znevýhodněná, v ČR rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení, Městská správa sociálního zabezpečení Brno nebo Pražská správa sociálního zabezpečení. (Tisková zpráva, 2015)

3.1.2 Invalidita prvního, druhého a třetího stupně

O skutečnosti, že je fyzická osoba osobou se zdravotním postižením prvního, druhého nebo třetího stupně, rozhoduje lékařský posudek. Osoba se zdravotním postižením tuto skutečnost dále dokládá posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67)

3.1.3 Další osoby považované jako OZP

Za OZP jsou považovány i fyzické osoby, které podle orgánu sociálního zabezpečení už nadále invalidní nejsou, a to po dobu 12 měsíců od usnesení. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67)

3.1.4 Rozdíl mezi OZP a OZZ

Skupinu OZP tvoří všechny stupně invalidity (tzn. první, druhý a třetí) a zároveň i OZZ. OZZ jsou však specifickou skupinou. Nejsou invalidní, ale jejich dlouhodobě nepříznivý stav jim omezuje schopnost pracovního uplatnění. (Osoby zdravotně znevýhodněné, 2017)

3.1.5 Orgán sociálního zabezpečení

Rozhodující slovo o tom, zda je fyzická osoba OZP, má orgán sociálního zabezpečení. V ČR se můžeme setkat s několika orgány. Jedním z nich je Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen ČSSZ). (Profil České správy sociálního zabezpečení, 2017)

V ČSSZ se o rozhodování stará lékařská posudková služba. A ta podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálních zabezpečení posuzuje invaliditu a změnu stupně invalidity nebo zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou. Toto posuzování může provádět pouze lékař. (Lékařská posudková služba, 2017)

3.2 Klasifikace zdravotního postižení

K diferenciaci zdravotně postižených se nejběžněji užívá model, který OZP dělí podle převládajícího zdravotního postižení. Nejčastěji se tak setkáváme s postižením:

- tělesným,
- mentálním (i poruchy autistického spektra),
- duševním
- zrakovým,
- sluchovým,
- řečovým (narušení komunikační schopnosti).

K těmto postižením je však nutné přiřadit i skupiny specifické a jedná se o následující:

- kombinovaná postižení (tzn. kombinace jednotlivých postižení, např. často se vyskytující kombinace mentálního a tělesného postižení),
- nemocné civilizačními chorobami (mezi tyto choroby se řadí např. obezita, infarkt, mozkové příhody, rakovina, Alzheimerova choroba). (Michalík, 2011)

Na další a podrobnější rozdělení uvnitř těchto skupin lze nahlížet z mnoha kritérií. Nejčastěji se však postižení dále liší podle hloubky jejich postižení. Nejběžněji se setkáváme s dělením na:

- mírné,
- středně těžké,

- těžké postižení. (Eisenhammerová, 2013)

3.2.1 Tělesné postižení

Tělesné postižení znamená omezení až znemožnění hybnosti a dysfunkce motorické koordinace zapříčiněné poškozením, vývojovou vadou či funkční poruchou nosného a hybného aparátu, amputací nebo deformací části těla. Takové nedostatky či dysfunkce jsou ve většině případech patrné na první pohled. Společným rysem tělesně postižených je částečná až úplná imobilita. Tato postižení mohou být vrozená či získaná během života. (Michalík, 2011, s. 186)

3.2.2 Mentální postižení

Mentální postižení lze definovat jako vývojovou duševní poruchu se sníženou inteligencí, demonstrující se především snížením kognitivních (tj. poznávacích), řečových, pohybových a sociálních schopností.

K diagnostikování syndromu mentální retardace a její hloubky slouží inteligenční kvocient (dále jen IQ). Za osobu s mentálním postižením se považuje člověk s IQ menším než 70. Dále se pak stupeň postižení dělí podle jeho hloubky následovně:

- Lehká mentální retardace (50-69 IQ)
- Středně těžká mentální retardace (35-49 IQ)
- Těžká mentální retardace (20-34 IQ)
- Hluboká mentální retardace (pod 20 IQ)

Co se týče příčin vzniku mentálního postižení, lze je z časového hlediska rozdělit na:

- prenatální (působící před porodem),
- perinatální (působící během porodu a krátký čas po něm),
- postnatální (působící v průběhu života).

Mentální postižení je vůbec nejběžnější poruchou v populaci nehledě na rasu, ekonomický či kulturní okruh. Právě četnost těchto poruch je důvodem, proč péče o mentálně postižené podléhá „zvláštnímu režimu“ i v mezinárodním kontextu. Důkazem toho, že se jedná o

celosvětový problém, je i to, že OSN v roce 1971 přijalo Deklaraci práv mentálně postižených osob. Tuto deklaraci vydala Mezinárodní liga pro osoby s mentálním postižením (dnes Inclusion International) sdružující národní společnosti, které se problémem péče o mentálně postižené zabývají. V ČR je to Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením. (Michalík, 2011, s. 113)

3.2.3 Duševní postižení

Kromě mentální retardace existují i jiné duševní poruchy, které lékaři člení do těchto skupin:

- Organické duševní poruchy (např. Alzheimerova demence),
- duševní poruchy vyvolané v důsledku používání psychotropních látek (např. poruchy způsobené zneužitím drog),
- schizofrenie a schizofrenní poruchy,
- afektivní poruchy (poruchy nálady),
- neurotické, stresové a somatoformní poruchy,
- syndromy poruch chování, spojené s fyziologickými poruchami a somatickými faktory,
- poruchy osobností a chování u dospělých,
- poruchy psychického vývoje,
- poruchy chování a emocí se začátkem obvykle v dětství a v dospívání,
- neurčené duševní poruchy. (Poruchy duševní a poruchy chování, 2017)

3.2.4 Zrakové postižení

Bavíme-li se o postižení zrakovém, jde o postižení zrakové funkce, kterou již nelze napravit do „normálního“ vidění. Z pohledu lékařské vědy se zrakové postižení dělí podle jeho hloubky (stupně):

- lehká a střední slabozrakost,
- těžká slabozrakost, praktická slepota,
- úplná slepota, bez světlocitu. (Michalík, 2011, s. 276)

Dále pak z hlediska využití sníženého potenciálu zrakové práce hovoříme o osobách:

- slabozrakých,

- se zbytky zraku,
- nevidomých,
- barvoslepých,
- s kombinovaným postižením. (Michalík, 2011, s. 276)

3.2.5 Sluchové postižení

Lidé se sluchovým postižením jsou nejméně početnou skupinou. Rozdělují se dle závažnosti postižení jejich sluchu na:

- neslyšící,
- se středně těžkým sluchovým postižením,
- s lehkým sluchovým postižením,
- ohluchlí.

Bariérou na trhu práce je jim hlavně nedostatečná možnost komunikace s ostatními. Při hledání práce a uplatnění mají neslyšící dle zákona nárok na tlumočnické služby. (Michalík, 2011, s. 381)

4 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením v ČR

Do této chvíle se práce zabývala jednotlivě a obecně pojmy pracovní podmínky a osoba se zdravotním postižením. V této kapitole bude vysvětlen pojem pracovní podmínky v souvislosti s osobami se zdravotním postižením.

Informace v této kapitole jsou čerpány především ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V souvislosti s pracovními podmínkami OZP zde bude popsáno především chráněné pracovní místo a pracovní rehabilitace, které je nutné osobám se zdravotním postižením poskytnout. Na tuto problematiku se podívám ze dvou pohledů a to z pohledu zaměstnavatele, který zaměstnává OZP a z pohledu OZP jako osoby samostatně výdělečně činné (dále jen OSVČ).

Pracovními podmínkami OZP se zabývá Listina základních práv a svobod v Hlavě IV, která se zabývá hospodářskými, sociálními a kulturními právy. V článku 28, který se zabývá obecnými pracovními podmínkami, se říká, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Na to navazuje článek 29, který se zmiňuje o osobách se zdravotním postižením, ženách a mladistvých. Upravuje jejich zvýšenou ochranu zdraví při práci a zvláštní pracovní podmínky. Článek 29 také hovoří o právu zdravotně postižených osob na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání. (Listina základních práv a svobod, 2017)

O upravení pracovních podmínek z důvodu nepříznivého zdravotnímu stavu hovoří také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zaměstnavatel je podle něho povinen převést zaměstnance na jinou práci, pokud zaměstnanec podle lékařského posudku nemůže dále konat dosavadní práci.

Přímo zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se však v největší míře zabývá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 až 78. Zde jsou vymezeny pojmy chráněné pracovní místo a pracovní rehabilitace, kterým se budu věnovat v následujícím textu.

4.1 Chráněné pracovní místo

Tato podkapitola se bude zabývat chráněným pracovním místem, které je nutné v souvislosti s vytvářením vhodných pracovních podmínek pro OZP zmínit.

Pod pojmem pracovní chráněné místo chápeme takové místo, které je vytvořené pro zdravotně postiženou osobu na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Žádost o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa se podává na příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce. Pokud zaměstnavatel, který chce chráněné pracovní místo vytvořit a nemá žádné závazky vůči státu (např. nedoplatek u orgánů Finanční správy ČR), Úřad práce mu na vytvoření tohoto místa přispěje. Tento příspěvek může dosáhnout maximální výše 48 000 Kč/rok/1 pracovní místo. (Zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti)

V souvislosti s pojmem chráněné pracovní místo se nabízí otázka, jak by mělo všeobecně chráněné pracovní místo vypadat, aby splňovalo ideální podmínky pro práci OZP. Odpověď by mohla být taková, že ideální chráněné pracovní místo vzhledem k různorodosti postižení neexistuje. Např. u pozic pro osoby s tělesným postižením se může jednat o bezbariérové podmínky, ale naopak u pozic osob s duševním postižením bezbariérový přístup není nutný.

Z tohoto důvodu se specifická charakteristika chráněného pracovního místa, s ohledem na dané postižení, uvádí v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. (Zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, §75 odst. 1)

4.1.1 Zřizování chráněného pracovního místa zaměstnavatelem

Pokud se zaměstnavatel rozhodne zřídit nebo vymezit chráněné pracovní místo, musí o něj nejprve požádat. Žádost se podává na Úřadu práce, který mu pak na základě dohody na místo přispívá. Aby však zaměstnavateli Úřad práce přispěl, žádost o zřízení chráněného pracovního místa musí mít několik náležitostí a to:

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- místo a předmět podnikání a
- charakteristiku a počet chráněných pracovních míst.

Pokud zaměstnavatel splňuje už předem zmíněnou podmínku o tom, že nemá žádné nedoplatky nebo závazky vůči státu, stát musí ještě velmi důkladně zohlednit a posoudit další skutečnosti. Jsou to skutečnosti týkající se situace na trhu práce a to např. zda je vůbec nutné v daném oboru a regionu chráněné pracovní místo vytvářet. Dále Úřad práce vychází i ze skutečností struktury dalších státních příspěvků a dotací poskytovaných tomu samému zaměstnavateli. Cílem tohoto zkoumání je zamezení souběhu příspěvků a dotací poskytovaných pro stejný účel. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 8)

Zaměstnavatel, který splňuje zmíněné podmínky, má právo vytvořit chráněné pracovní místo. Toto místo zřizuje na základě dohody o zřízení chráněného pracovního místa, která obsahuje:

- identifikační údaje zaměstnavatele a daného Úřadu práce,
- charakteristika chráněného pracovního místa,
- závazek zaměstnavatele, že místo bude obsazována pouze OZP,
- den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,
- dobu, po kterou bude toto místo obsazeno osobou se zdravotním postižením (minimálně 3 roky),
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit neprodleně příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce, a lhůtu pro vrácení příspěvku a
- ujednání o vypovězení dohody.

Zaměstnavatel však není jediný, kdo může zřizovat chráněné pracovní místo. Pracovní místo si totiž může zřizovat i sama osoba se zdravotním postižením, pokud je OSVČ. Viz dále.

4.1.2 Zřizování pracovního místa osobou zdravotně postiženou jako OSVČ

OZP na trhu práce nemusí vždy vystupovat jen jako zaměstnanec. Druhou možností, jak se uplatnit, je stát se OSVČ. V tomto případě OZP žádá o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa sama. Stejně jako v předchozím případě se jedná o dohodu s Úřadem práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 12)

Náležitosti u žádosti jsou v obou případech stejné, ale co se týče dohody, v ní je OZP státem do určité míry chráněna. Chráněna v tom smyslu, že po ní podle zákona není možné v určitých případech požadovat vrácení příspěvku. Tato situace nastane, když OZP nadále nemůže ze zdravotních důvodů vykonávat samostatně výdělečnou činnost, nebo v případě jejího úmrtí.

Tuto ochranu lze hodnotit jako velice pozitivní. Osoby se zdravotním postižením se tak mohou pustit do výdělečné činnosti a nemusí se bát, že by po nich ve vážných případech chtěl stát příspěvky nazpět. Další výhodou, která pro OZP plyne ze samostatně výdělečné činnosti, je vyhnutí se možné diskriminaci při hledání vhodného zaměstnání.

4.2 Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mají v souvislosti s pracovním poměrem také právo na pracovní rehabilitaci (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69 odst. 1).

Pracovní rehabilitace slouží jako prostředek pro realizaci práva na pomoc při přípravě k povolání. (Slašťanová, 2012, s. 52)

Pracovní rehabilitace je činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Na pracovní rehabilitaci má právo každá OZP, která si o ní požádá. (Steinichová, 2010, s. 95)

Pokud OZP o pracovní rehabilitaci zažádá, tak je povinností krajské pobočky Úřadu práce rehabilitaci zajistit a uhradit veškeré náklady s ní spojené. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69)

Pracovní rehabilitace spočívá především v poradenské činnosti, v teoretické a praktické přípravě na zaměstnání. Dále zahrnuje přípravu na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání nebo změnu povolání. Krajská pobočka Úřadu práce společně s OZP sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace, přičemž je brána v potaz zdravotní způsobilost OZP, její schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69)

Pro OZP je beze sporu výhodné tyto služby využívat. Díky individuálnímu přístupu ze strany Úřadu práce je tak pro ně o moc snazší najít vhodné zaměstnání.

Další pozitivní věc je, že náklady spojené s pracovní rehabilitací hradí Úřad práce, tím pádem pracovní rehabilitace OZP nijak finančně nezatěžuje ani zaměstnavatele. To může být jednou z motivací OZP zaměstnávat.

5 Právní úprava problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR

V předchozích kapitolách byl často zmiňovaný zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve kterém jsou vymezeny náležitosti spojené s pracovní rehabilitací a chráněným pracovním místem. Zákon o zaměstnanosti se dále zabývá i příspěvkem na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě a tím, jaké náležitosti má spolupráce mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. O problematice týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením do určité míry také hovoří následující zákony:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění;
- zákon č. 134/2016 Sb., o veřejných zakázkách;
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákoník práce vymezuje obecné pojmy v oblasti pracovněprávních vztahů. Hovoří se zde o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

Zákon 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 38 až 42 řeší záležitosti ohledně invalidních důchodů.

Zákon o veřejných zakázkách vymezuje zvýhodnění zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců OZP při zadávání veřejných zakázek, viz kapitola 5.3.

Zákon o daních z příjmů umožňuje zaměstnavateli v případě zaměstnávání OZP uplatnit slevu na daň z příjmu, viz kapitola 5.3.

Tato kapitola bude zaměřena především na to, jak se snaží stát pomocí legislativy optimalizovat zaměstnanost OZP pomocí plnění povinného podílu zaměstnávání OZP.

5.1 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

V souvislosti se zákonnými povinnostmi zaměstnavatele je nutné zmínit se o plnění povinného podílu zaměstnávání OZP. Podle zákona č. 435/2004 Sb., se tato povinnost týká zaměstnavatelů, kteří ve svém podniku zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Těmto zaměstnavatelům je uložena povinnost plnit povinný podíl na zaměstnávání OZP. Učinit tak mohou třemi různými způsoby:

- zaměstnáváním OZP v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek,
- odvodem do státního rozpočtu.

Splnit povinný podíl zaměstnávání OZP lze i kombinací výše uvedených způsobů.

5.1.1 Zaměstnávání OZP v pracovním poměru

Jednou z možností, jak plnit povinný podíl zaměstnávání OZP, je zaměstnávat OZP. Pokud podnik zaměstnává více než 25 zaměstnanců, zaměstnavatel musí podle zákona o zaměstnanosti zaměstnávat čtyřprocentní podíl zaměstnanců, kteří jsou OZP. Tento podíl se vypočítává z celkového počtu zaměstnanců. K výpočtu celkového počtu zaměstnanců a povinného podílu se používá tzv. průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, viz podkapitola 5.1.4.

5.1.2 Odebírání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek

Dalším způsobem, jak lze povinný podíl podle § 81 zákona o zaměstnanosti plnit, je *„odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám“.*

5.1.3 Odvod do státního rozpočtu

Třetí možností, jak plnit povinný podíl, je odvod do státního rozpočtu. Výše odvodu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, činí 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. (Zákon č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Výši této průměrné měsíční mzdy vyhlašuje ministerstvo práce a sociálních věcí. Podle sdělení ministerstva činila v roce 2016 průměrná mzda 27 000 Kč.

5.1.4 Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců

Při zjišťování počtu zaměstnanců se využívá průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců a ten se řídí podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají zaměstnanci v pracovním poměru. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců je podílem celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanci v daném kalendářním roce a celkové stanovené týdenní pracovní doby.

$$\text{Průměrný roční přepočet počtu zaměstnanců} = \frac{\text{Celkový počet skutečně odpracovaných hodiny v daném roce}}{\text{celkové stanovené týdenní pracovní doby}}$$

Celkový počet skutečné odpracovaných hodin zaměstnanci je ještě zvýšený o neodpracované hodiny z důvodů:

- dočasné pracovní neschopnosti (poskytováno nemocenské),
- čerpání dovolené,
- překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- překážek v práci na straně zaměstnance, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu, nebo naopak,

- ošetřování nebo péče o dítě nebo jiného člena domácnosti, za kterého náleží ošetřovné.

Na základě výsledku tohoto výpočtu se stanoví povinný podíl zaměstnanců, kteří jsou OZP nebo výše ročního odvodu do státního rozpočtu nebo hodnota výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů OZP.

Z následující tabulky je zřejmé, že pro podniky s velkým počtem zaměstnanců může být plnění povinného podílu v podobě odvodu do státního rozpočtu značnou finanční zátěží.

Tab. 2: Orientační tabulka pro rok 2016

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců	**Počet zaměstnanců OZP (4 %)**	**Výše ročního odvodu**
25	1	67 500 Kč
50	2	135 000 Kč
100	4	270 000 Kč
200	8	540 000 Kč
300	12	810 000 Kč

Zdroj: vlastní zdroj

Otázkou ale je, zda mají zaměstnavatelé o možnost zaměstnávat OZP vůbec zájem a zda pro většinu zaměstnavatelů není pohodlnější cestou zvolit ostatní způsoby plnění. A kromě pohodlí zde můžou hrát roli i další faktory, jako je např. určitá diskriminace OZP ze strany zaměstnavatele.

5.2 Další zákonné povinnosti a práva zaměstnavatelů OZP

Další práva a povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP vychází ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle §§ 79 až 81 musí zaměstnavatelé splňovat následující povinnosti:

- rozšiřovat možnost zaměstnávání OZP individuálním přizpůsobováním podmínek na pracovišti a pracovních místech (Tuto povinnost plní podle svých podmínek a při spolupráci s lékařem poskytovatele pracovně-lékařských služeb),
- spolupracovat (s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR) při zajišťování pracovní rehabilitace,
- evidovat zaměstnané OZP; v evidenci jsou uvedeny i údaje o důvodu, na základě kterého byla zaměstnaná osoba uznána za OZP,
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro OZP.

Kromě uvedených povinností mají zaměstnavatelé i určitá práva, která mohou požadovat od krajských poboček Úřadu práce ČR. Je to oprávnění požadovat:

- poradenství a informace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- spolupráci při vyhrazování pracovních pozic vhodných pro OZP,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP,
- spolupráci při individuálním přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP.

Je zřejmé, že plnění povinného podílu zaměstnávání OZP je pro zaměstnavatele určitou zátěží. Je třeba si ale uvědomit, že tyto podmínky se vytváří za dobrým účelem vytvoření určité sociální rovnováhy mezi občany.

5.3 Výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP

S ohledem na předchozí text lze říci, že pokud se zaměstnavatel zaměstnáváním OZP zabývá, plynou pro něj z této činnosti určité ekonomické výhody.

5.3.1 Úspory

Jednou z nich jsou rozhodně úspory za odvod do státního rozpočtu. Pokud je v jeho podniku zaměstnaný dostatečný počet OZP, nemusí tak řešit náhradní plnění v podobě odvodu do státního rozpočtu, odebírání výrobků nebo služeb anebo zadávání zakázek. (Stolík, 2016)

5.3.2 Zvýšení prestiže a konkurenceschopnosti

Ze zaměstnávání mohou vyplývat i jiné výhody než finanční. Například se může jednat o zvýšení prestiže podniku nebo zvýšení konkurenceschopnosti. O výhodě větší konkurenceschopnosti se dá mluvit především v případě podniků, které zaměstnávají více než 50 % OZP. Tyto podniky totiž mají podle zákona při zadávání některých veřejných zakázek přednost. Toto zvýhodnění vymezuje zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, §38. Tento zákon říká, že stanoví-li tak zadavatel v oznámení o zahájení zadávacího řízení, může se zadávacího řízení účastnit pouze dodavatel zaměstnávající na chráněných pracovních místech alespoň 50 % OZP.

5.3.3 Sleva na dani z příjmu

Další výhodou plynoucí ze zaměstnávání OZP je sleva na dani. Za každý kalendářní rok si totiž zaměstnavatel může snížit daňové náklady o částku 18 000 Kč a za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením pak o částku 60 000 Kč. (zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, § 35)

6 Ekonomická aktivita OZP v ČR

Tato kapitola je zaměřená na přiblížení ekonomické aktivity zdravotně postižených osob. K zpracování této kapitoly sloužily především nejaktuálnější dostupné údaje z Českého statistického úřadu týkající se této problematiky. Poslední šetření týkající se OZP bylo provedeno v roce 2013. (Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013, 2014)

Ekonomická aktivita OZP poukazuje především na to, jak se OZP zapojují do pracovního dění ve společnosti. Je to faktor, který značně odráží přístup společnosti k postiženým osobám.

Z průzkumu trhu práce, zveřejněného 29. listopadu 2013 společností LMC (Libor Malý Company), vyplynula zajímavá skutečnost. Skutečnost, že sice cca 77 % zaměstnanců zaměstnávalo OZP, ale jejich povinný čtyřprocentní podíl na celkovém počtu zaměstnanců splňovala pouze necelá čtvrtina z nich. (Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013, 2014)

To jak jsou OZP aktivní na trhu práce lze vypozorovat i z následující tabulky.

Tab. 3: Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením

Věková skupina	Ekonomická aktivita								
	studující	zaměstnaný/á, OSVČ	nezaměstnaný/á	pracující důchodce/ důchodkyně	nepracující důchodce/ důchodkyně	v domácnosti (vč. rodičovské dovolené)	ostatní	není známo	**Celkem**
15 - 29	23 057	4 754	3 512	3 840	22 143	833	4 498	2 506	**65 143**
30 - 44	213	25 749	2 876	19 748	45 554	2 281	5 241	8 285	**109 947**
45 - 59	0	49 107	6 899	37 956	86 908	154	5 733	20 133	**206 891**
60 - 74	0	11 728	1 403	17 774	273 916	0	2 025	26 365	**333 211**
75 +	0	283	0	7 757	270 613	0	67	19 453	**298 174**
Celkem	**23 270**	**91 620**	**14 690**	**87 075**	**699 134**	**3 268**	**17 565**	**76 743**	**1 013 366**

Zdroj: Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013, 2014

Z tabulky lze vyčíst několik zajímavých údajů jako např. to, že nejčastěji vyskytující se ekonomickou aktivitou je nepracující důchodce/důchodkyně. Podíl této skupiny činí zhruba 69 %. Na druhém a třetím místě, se skoro stejným podílem, jsou skupiny zaměstnaný/OSVČ (9 %) a pracující důchodce/důchodkyně (8,7 %).

Pokud se zaměříme na pro nás zajímavou skupinu zaměstnaný/OSVČ, lze odvodit závěr, že podíl zaměstnanosti zdravotně postižených osob je v průměru oproti celkové populaci významně nižší.

7 FOKUS ČR

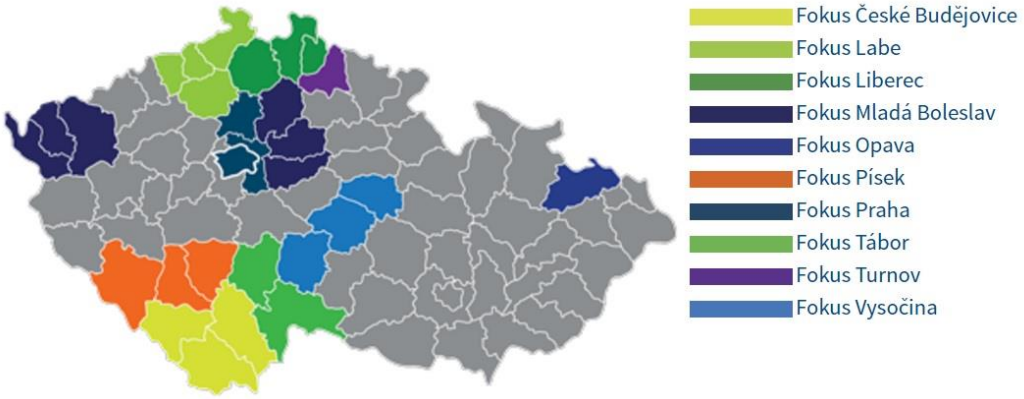
Praktická část této práce se bude nejdříve věnovat platformě FOKUS ČR, což je základna pro 10 samostatných spolků – Fokusů. Tyto Fokusy jsou neziskové organizace, které se zaměřují na pomoc osobám se zdravotním postižením a především s postižením duševním. Fokusy působí v 7 různých krajích České republiky.

Budou zde vysvětleny důvody vzniku organizace FOKUS ČR a její poslání. Dále bude práce zaměřena na spolek FOKUS Mladá Boleslav, který pod FOKUS ČR spadá.

7.1 Důvod vzniku

Hlavním důvodem vzniku těchto organizací byla reakce na neuspokojivou situaci týkající oblasti psychiatrické péče na počátku 90. let. Situace byla neutěšenou především z toho důvodu, že péče o duševně nemocné spočívala v jejich identifikaci a následné izolaci ve velkokapacitních léčebnách. Tyto léčebny však neodpovídali podmínkám respektující lidská práva a svobody.

Posláním těchto organizací se v důsledku této problematiky stala přímá podpora duševně nemocných. Jde o snahu umožnit těmto lidem, aby mohli žít ve svém přirozeném prostředí, **na pracovišti,** v komunitě, v rodině, v kontaktu s okolím a ve spolupráci s odborníky ze zdravotnictví, **zaměstnávání**, vzdělávání, sociálních služeb a volnočasových aktivit. (FOKUS ČR – základní údaje, 2017)



Obr. 1: Mapa působnosti - FOKUS ČR
Zdroj: FOKUS ČR – základní údaje, 2017

8 Analýza pracovních podmínek OZP ve spolku FOKUS Mladá Boleslav

Tato kapitola je zaměřena na spolek FOKUS MB, který spadá pod organizaci FOKUS ČR. Bude zde vysvětleno, jakým způsobem pracuje tento spolek s OZP. V návaznosti na teoretickou zde bude ukázáno, jak spolek vytváří pomocí malých podniků pracovní příležitosti a podmínky pro osoby s duševním postižením a jak plní svůj povinný podíl na zaměstnávání OZP.

8.1 Popis spolku

FOKUS MB je nestátní a nezisková organizace poskytující sociální služby dlouhodobě vážně nemocným. V největší míře se zaměřuje na pomoc osobám s duševním postižením. Služby poskytované podnikem tvoří celek, který je označován jako **komplexní psychiatrická rehabilitace**. Cílem těchto služeb je především zkvalitnění života jejich klientů, zvýšení jejich nezávislosti a snížení potřeby jakékoliv hospitalizace. Spolek se snaží docílit toho, aby se osoby s duševním postižením dokázaly uplatnit na volném pracovním trhu. Jedná se o spolek humanitárního charakteru. Hlavním zdrojem finančních prostředků na realizaci činností spolku jsou státní příspěvky, dotace, granty, sponzorské dary a výnosy některých pracovně – rehabilitačních programů (např. provozování sociálně terapeutických dílen). (FOKUS MB – základní údaje, 2017)

Do obchodního rejstříku byl podnik zapsán jako spolek 1. ledna 2014. Do té doby byl zapsán jako sdružení pro péči o duševně nemocné.

8.1.1 Klasifikace ekonomických činností CZ-NACE

Podle klasifikace ekonomických činností CZ-NACE se spolek FOKUS Mladá Boleslav zabývá následujícími činnostmi:

88102: Ambulantní nebo terénní sociální služby pro osoby se zdravotním postižením
016: **Podpůrné činnosti pro zemědělství a posklizňové činnosti**

471: **Maloobchod v nespecializovaných prodejnách**

4725: **Maloobchod s nápoji**

521: **Skladování**

5590: Ostatní ubytování

81290: **Ostatní úklidové činnosti**

94996: Činnosti organizací na ochranu a zlepšení postavení etnických, menšinových a jiných speciálních skupin (Klasifikace ekonomických činností – CZ-NACE, 2017)

Z tohoto výpisu činností je zřejmé, že se spolek nezabývá jen činnostmi péče o postižené. Provozuje různé dílny a obchody, které jsou spojené s manuální prací. Na těchto pracovištích se spolek snaží duševně nemocné zapojit a zvyšovat tak jejich zaměstnanost. Činnosti těchto pracovišť budou popsány v následujících podkapitolách 8.1.4 – 8.1.6.

FOKUS Mladá Boleslav nabízí komplexní pracovně - rehabilitační program a slouží především k:

- diagnostice pracovního handicapu a předpracovní přípravě,
- strukturaci času (udržení denního rytmu nebo jeho aktivizace) a posílení sociální sítě,
- volnočasovým a rekreačním aktivitám,
- nácvikům dovedností sociálních i **pracovních**. (Výroční zpráva, 2015)

Spolek sociální rehabilitace v Mladé Boleslavi vlastní několik malých podniků, které se snaží samostatně fungovat a zaměstnávat OZP s duševním postižením. Jedná se o podniky menšího charakteru a patří mezi ně několik dílen, prodejen a také kavárna. (FOKUS MB – základní údaje, 2017)

Cílem těchto dílen je především připravit klienty na práci mimo chráněné podmínky a podporovat je v úsilí získat práci na volném trhu. S tím souvisí také zvýšení kvality života. Výhodou pro zaměstnance je mimo jiné zlepšení ekonomické situace a snížení frekvence psychiatrických hospitalizací.

8.1.2 Cílová skupina

Cílovou skupinou služeb poskytovaných spolkem jsou osoby s duševním onemocněním. Většinou jde o osoby postižené nemocí typu schizofrenie a poruchami s bludy. (Poruchy duševní a poruchy chování, 2017)

8.1.3 Popis realizace poskytovaných služeb

Většina klientů a budoucích zaměstnanců do spolku často přichází s žádostí o pracovní pozici nebo využívání služeb na základě doporučení svého praktického lékaře nebo psychiatra. Někteří přichází i dobrovolně, lékařské doporučení totiž není vyžadováno. Klient musí absolvovat vstupní pohovor se sociálním pracovníkem tzv. case managerem s cílem orientačního zjištění potřeb. Klient následně s case managerem vytváří rehabilitační plán, ve kterém je většinou uveden denní program. Pokud klient se službami spolku souhlasí, je s ním sepsána písemná dohoda. Klient si dále může zvolit, zda se nechá zaměstnat na některém z nabízených chráněných pracovních míst, nebo bude využívat ostatních sociálních služeb spolku. Využívání služeb spolku není časově omezeno.

Spolek může mít určité důvody pro ukončení poskytování služeb klientovi. Mezi tyto důvody patří:

- snížení potřeby služby v souvislosti s dosažením stanovených cílů,
- požadavek klienta ukončit službu (v těchto případech je nutné respektovat rozhodnutí),
- dlouhodobé nedodržování pravidel pro poskytování služby klientem,
- nezvládnutelné chování klienta (např. agrese).

Jako důvod se nepovažuje akutní zhoršení zdravotního stavu klientu. V tomto případě s klientem case manager dále spolupracuje i v době jeho hospitalizace. (Popis realizace, 2016)

8.1.4 Sociálně terapeutická dílna knihařská a šicí

Jedním z podniků spadajících pod FOKUS Mladá Boleslav je knihařská a šicí dílna. Jedná se o chráněné dílny pro dlouhodobě duševně nemocné osoby, které spolek provozuje od svého vzniku. Tyto dílny slouží k pracovní rehabilitaci a klientům poskytují zejména:

- chráněnou práci, která spočívá v možnosti pracovního uplatnění v zákonem stanovených podmínkách.
- pracovní rehabilitaci, jejíž smysl je především v nácviku a ověření pracovních schopností a dovedností **před návratem na volný trh práce** po dlouhodobé pracovní neschopnosti.

Služby šicí a knihařské dílny:

- šicí dílna nabízí opravy a úpravy oděvů a zakázkové šití,
- zabývá se vázáním knih (bakalářských, diplomových prací), tiskem a kopírováním dokumentů, opravami knih a výrobou drobných dekoračních papírových předmětů (šanony, krabičky, bloky, svatební knihy atd.). (Knihařská dílna, 2017)

8.1.5 Sociálně terapeutická dílna - Zahrada

Dalším podnikem, který FOKUS Mladá Boleslav provozuje je sociálně terapeutická zahradnická dílna, která také poskytuje rehabilitaci osobám s duševním onemocněním. Tato dílna je považována za nízkoprahovou[4]. Činnosti dílny se týkají různých zahradnických prací. (Sociálně terapeutická dílna zahradnická, 2017)

Služby zahradnické dílny:

- sekání trávy,
- hrabání,
- hnojení,
- odplevelování,
- ruční provzdušnění trávníku,
- kácení stromů,
- řez živého plotu,

[4] Snadno dostupná a zpravidla bez administrativních a jiných náležitostí

- pomocné a úklidové práce,
- odvoz odpadu. (Sociálně terapeutická dílna zahradnická, 2017)

8.1.6 Sociálně terapeutická dílna - Kavárna

Kavárna stejně jako předchozí pracoviště poskytuje podporu a prostor lidem, kteří jsou dlouhodobě duševně nemocní a hledají cestu, jak se zapojit do běžného života. Kavárna slouží jako prostor pro pracovní rehabilitaci, ale i pro dlouhodobou chráněnou práci. Klienti si prací v kavárenském prostředí obnovují a zlepšují pracovní dovednosti, schopnost komunikace s ostatními lidmi a posilují si sebevědomí. Cílem poskytnutí těchto pracovních podmínek zaměstnancům je většinou připravit je na práci v běžných podmínkách. (Sociálně terapeutická dílna – kavárna, 2017)

Kavárna nabízí klientům tyto pracovní pozice:

- obsluha kavárny,
- příprava pokrmů v kuchyni,
- úklidová práce.

Obr. 2: Prostředí kavárny FOKUS MB

Zdroj: Sociálně terapeutická dílna – kavárna, 2017

8.2 Pracovní podmínky OZP ve spolku

Pracovní podmínky v předem zmíněných dílnách a kavárně se od běžných pracovních podmínek skoro vůbec neliší. U osob s duševním postižením je totiž třeba zdůraznit to, že jim není třeba nějak fyzicky nebo hmotně pracovní místa upravovat. Cílem těchto pracovní podmínek vlastně je, aby vypadaly jako běžné. Tyto podmínky spočívají především v nácviku pracovních a sociálních dovedností. S tím souvisí nastavení denní rutiny a řádu, který stabilizuje duševní rovnováhu zaměstnanců.

8.3 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

I když se spolek FOKUS Mladá Boleslav ve velké míře zaměstnáváním OZP zabývá, musí pravidelně dokazovat, že plní svůj povinný podíl na zaměstnávání OZP. Nejaktuálnější dokument dokazující tuto skutečnost je prohlášení ze dne 31. ledna 2017. V tomto dokumentu zaměstnavatel čestně prohlašuje, že ve sledovaném kalendářním roce 2016 byl zaměstnavatelem zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením a tím tak splňoval podmínku plnění povinného podílu uvedenou v § 81, odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Viz Příloha A.

8.3.1 Průměrný přepočtený počet zaměstnanců

Ve vydaném prohlášení o plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením FOKUS MB uvádí, že za 4. čtvrtletí roku 2016 zaměstnával celkem 175,75 zaměstnanců (výpočty na 2 desetinná místa podle § 11 Vyhlášky č. 518/2004 Sb.). Z tohoto celkového počtu bylo 51,42 osob, kteří jsou osobami se zdravotním postižením na základě uznání částečné invalidity nebo zdravotně znevýhodněnou osobou. Dále bylo ve spolku zaměstnáno 30,77 zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Osoby s těžším zdravotním postižením se dle zákona při počítání přepočteného počtu zaměstnanců počítají 3krát. To znamená, že zaměstnanci OZP tvoří v podniku podíl **81,77 %.** Viz příloha A.

8.4 Státní příspěvky

Tato podkapitola je zaměřena na analýzu dotací a grantů poskytovaných spolku v období let 1999 – 2016.

FOKUS Mladá Boleslav za toto období vyčerpal celkem 81 144 907,89 Kč. Na poskytnutí této částky se v největší míře podílelo Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zdravotnictví a v roce 2016 také Norské fondy. Ze zdrojů **Norských fondů**[5] se rozhodlo Ministerstvo zdravotnictví poskytnout FOKUSU v roce 2016 celkem **453 284,64 Kč**. **Ministerstvo zdravotnictví** spolku také přispělo přímo ze svých zdrojů v roce 1999 a 2003, a to dohromady částkou **49 600 Kč.** Největší podíl na financování spolku má však **Ministerstvo práce a sociálních věcí**. Za období 1999 – 2016 dohromady přispělo **80 642 023,25 Kč.** (Poskytnuté částky 1999 – 2016, 2017; Norské fondy, 2017)

Tyto příspěvky se skládají především z příspěvků na pracovní místa, na podporu zaměstnanosti, na sociálně terapeutické dílny, na sociální rehabilitaci a velkou část tvoří také příspěvky poskytované díky zaměstnávaní více než 50 % OZP. (Poskytnuté částky 1999 – 2016, 2017)

[5] Posláním Norských fondů je snižování sociálních a ekonomických rozdílů v Evropě.

9 Shrnutí a návrhy na zlepšení zaměstnávání OZP do budoucna

V této kapitole budou shrnuty informace uvedené v práci a budou zde navrženy kroky vhodné ke zlepšení vývoje pracovních podmínek a zaměstnávání OZP v ČR.

9.1 Shrnutí

Z informací uvedených v této bakalářské práci vyplývá, že spolek FOKUS MB není typickým zaměstnavatelem a na jeho činnosti a služby přispívá ve velké míře stát. Je však nutné si uvědomit, že takovéto podniky jsou nezbytné k tomu, aby se OZP a v tomto případě osoby s duševním postižením dále na volném trhu práce uplatňovali a aby se jim dostalo vhodných pracovních podmínek. Jestli chce stát v souvislosti s aktivní politikou dosáhnout větší zaměstnanosti OZP, je třeba tyto podniky a podobné spolky dostatečně financovat.

9.2 Návrhy na zlepšení zaměstnanosti a pracovních podmínek OZP do budoucna

Nabízí se několik možností, jak zlepšit situaci týkající se zaměstnanosti OZP. V této podkapitole je uvedeno několik autorových návrhů na zlepšení zaměstnanosti OZP na základě získaných informací při psaní této bakalářské práce.

9.2.1 Větší diferenciace a zvýhodnění některých zaměstnavatelů

Tento návrh by spočíval v rozdělení zaměstnavatelů zaměstnávajících OZP a to z hlediska počtu zaměstnaných OZP. Podle počtu zaměstnanců OZP by byly odstupňovány poskytované příspěvky. I když už jsou nyní zaměstnavatelé s více jak 50 % zaměstnanců OZP podporováni, připadá v úvahu ještě příspěvky zvýšit a to např. u zaměstnavatelů s 60 % a 80 % podílem zaměstnanců OZP. Stávající zaměstnavatelé uvědomující si výhody plynoucí ze zaměstnávání by za těchto podmínek možná byly ochotni dále své kapacity pro OZP navyšovat.

9.2.2 Navýšení odvodů do státního rozpočtu

V případě podniků, kteří plní svůj povinný podíl zaměstnávání OZP odvodem do státního rozpočtu, by přicházelo v úvahu navýšení těchto odváděných částek. Toto navýšení by také mohlo podniky motivovat k vytváření pracovních míst pro OZP.

9.2.3 Upravit v legislativě financování podniků zabývajících se sociální péčí

Dalším návrhem by mohlo být stanovení financování podniků zabývajících se sociální péčí a nastavení určité pravidelnosti uvolňování částek. Tyto podniky (sdružení, spolky) by tak mohly počítat s pravidelným financováním a lépe tak plánovat do budoucna své činnosti. Za určitých podmínek by tak podniky měly právo na pravidelný přínos financí. Tyto finance by sloužili k vytváření nových chráněných pracovních míst a zefektivnění pracovní rehabilitace.

9.2.4 Zvýšení slevy na daních

Dalším možným krokem k motivování zaměstnavatelů by mohlo být také zvýšení slevy na dani z příjmu za zaměstnance se zdravotním postižením, obzvláště pak za zaměstnance s těžkým postižením.

9.2.5 Zvýšení informovanosti zaměstnavatelů

Další možností, jak zlepšit zaměstnanost a pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, by mohlo být zvýšení informovanosti zaměstnavatelů především o výhodách zaměstnávání OZP. Tato činnost spojená s informováním zaměstnavatelů by měla být v kompetenci okresních či krajských poboček Úřadu práce.

Závěr

Hlavní náplní práce bylo přiblížit problematiku pracovních podmínek osob se zdravotním postižením a to především z hlediska právních a ekonomických aspektů. S touto problematikou ve velké míře souvisí pojmy chráněné pracovní místo a pracovní rehabilitace, které byly v práci vymezeny. Jsou to pojmy, které jsou v legislativě vymezeny pouze do obecné míry. Má to však svůj důvod a tím je především specifikace postižení, které osoby se zdravotním postižením mají. Nelze jednoznačně vymezit chráněné pracovní místo a způsob pracovní rehabilitace, protože k osobám se zdravotním postižením je nutné přistupovat individuálně.

K řešení problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením z ekonomického hlediska přispívá aktivní politika státu, která se pomocí zákonů snaží stabilizovat zaměstnanost OZP. Hlavním nástrojem k tomu je především plnění povinného podílu zaměstnávání OZP.

Problematice pracovních podmínek a zaměstnanosti OZP je nutné se stále věnovat a ke zlepšení by mohla vést některá řešení, která byla v práci navržena. Tato řešení by vedla ke zpřísnění stávajících legislativních podmínek. Jednalo by se především o kroky, které by vedly k tomu, aby se zaměstnavatele touto problematikou více zabývali a byli motivováni k zaměstnávání OZP a vytváření vhodných pracovních podmínek a nových míst.

Seznam použité literatury

Knihy:

EISENHAMMEROVÁ, Barbora. *Zdravotně postižení: [Creative help - tvůrčí dílny s lidmi se zdravotním postižením]*. Brno: Masarykova univerzita, 2013. ISBN 9788021066151.

GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 8021035587.

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 9788073678593.

MICHALÍK, Jan. *Právo, společnost a zdravotně postižení*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 9788024435336.

PEŠATOVÁ, Ilona a Dana ŠVINGALOVÁ. *Úvod do speciálně pedagogické a sociální problematiky*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2005. ISBN 8070839856.

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. ISBN 9788087414088.

STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 9788073575014.

Právní předpisy:

zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

Elektronické zdroje:

Disability and work [online]. International labour organization, 2017 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: http://ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475650/lang--en/index.htm

FOKUS ČR – základní údaje [online]. FOKUS ČR, 2017 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: http://www.fokus-cr.cz/index.php/o-fokusu

FOKUS MB – základní údaje [online]. FOKUS Mladá Boleslav z.s., 2017 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: http://www.fokus-mb.cz/?Itemid=108

Klasifikace ekonomických činností – CZ-NACE [online]. Ministerstvo financí ČR, 2017 [cit. 2017-04-18]. Dostupné z: http://wwwinfo.mfcr.cz/cgi-bin/ares/darv_res.cgi?ico=48678767&jazyk=cz&xml=1

Knihařská dílna [online]. FOKUS Mladá Boleslav z.s., 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: http://www.fokus-mb.cz/index.php/component/sluzbyverejnost/?id2=12&Itemid=124

Lékařská posudková služba [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/lekarska-posudkova-sluzba/

Listina základních práv a svobod [online]. Business center, 2017 [cit. 2017-04-13]. Dostupné z: http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava4.aspx

Norské fondy [online]. EHP a Norské fondy, 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: http://www.eeagrants.cz/cs/zakladni-informace/kdo-jsme

Osoby zdravotně znevýhodněné [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/ozz/

Popis realizace [online]. Registr poskytovatelů sociálních služeb, 2016 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: http://iregistr.mpsv.cz/socreg/soubory.do;jsessionid=094714B8AB0AE3D00C5B224B80F6B2EA.node1?756g=cfdb0d0d06d1d01b&736c=6403ba2417734059&SUBSESSION_ID=1493910997060_1

Poruchy duševní a poruchy chování [online]. Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2017 [cit. 2017-03-25]. Dostupné z: http://www.uzis.cz/cz/mkn/index.html

Poskytnuté částky 1999 – 2016 [online]. Finanční správa – Ministerstvo financí ČR, 2017 [cit. 2017-04-02]. Dostupné z: http://cedr.mfcr.cz/Cedr3InternetV419/CommonPages/TakersListPage.aspx?condition=935b3eec-fb56-449a-84d2-54974f7e749c

Profil České správy sociálního zabezpečení [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2017 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/cz/o-cssz/profil-organizace

Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR [online]. Český statistický úřad, 2014 [cit. 2017-03-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416

Sociálně terapeutická dílna – kavárna [online]. FOKUS Mladá Boleslav z.s., 2017 [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: http://www.fokus-mb.cz/index.php/component/sluzbyklienti/?id2=43&Itemid=123

Sociálně terapeutická dílna zahradnická [online]. FOKUS Mladá Boleslav z.s., 2017 [cit. 2017-03-17]. Dostupné z: http://www.fokus-mb.cz/index.php/component/sluzbyklienti/?id2=42&Itemid=123

STOLÍK, Martin. Proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?. *HR News* [online]. 2016 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/proc-zamestnavat-osoby-se-zdravotnim-postizenim-id-2705819

Tisková zpráva [online]. Úřad práce ČR, 2015 [cit. 2017-04-16]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf

Výběrové šetření zdravotně postižených osob – 2013 [online]. Český statistický úřad, 2014 [cit. 2017-04-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb

Výroční zpráva [online]. FOKUS Mladá Boleslav z.s., 2015 [cit. 2017-04-15]. Dostupné z: http://www.fokus-mb.cz/dokumenty/10/V%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1va%202015.pdf

Seznam příloh

Příloha A: Prohlášení zaměstnavatele o plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

Příloha A

FOKUS Mladá Boleslav z.s.
Ptácká 138
Mladá Boleslav, 293 01
Tel.,fax: (+420) 326 725 814
fokus@fokus-mb.cz, www.fokus-mb.cz

V Mladé Boleslavi dne 31. 1. 2017

ZAMĚSTNAVATEL

Název: FOKUS Mladá Boleslav z.s. IČ: 48678767

se sídlem: Jaselská 1304, 293 01 Mladá Boleslav

čestně prohlašuje,

že ve sledovaném kalendářním roce 2016 je zaměstnavatelem zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením a tím splňuje podmínku uvedenou v § 81, odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v posledním znění.

Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců za 4. čtvrtletí 2016
(výpočet na 2 desetinná místa podle § 11 Vyhlášky č. 518/ 2004 Sb.):

Zaměstnanců celkem:	175,75
z tohoto počtu zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením na základě uznání částečné invalidity nebo zdravotně znevýhodněnou osobou	51,42
zaměstnanci, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením	30,77
plnění podmínky zaměstnávání více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením*	81,78

Kontaktní osoba za organizaci: Čapoun Oldřich
tel.: 326725814

razítko a statutární podpisy:

FOKUS Mladá Boleslav z.s.
Ptácká 138, 293 01 Mladá Boleslav
tel.: 326 725 814 IČO: 486 78 767

* **Přepočtený počet, přičemž osoby s těžším zdravotním postižením se počítají 3x.**

FOKUS Mladá Boleslav z.s.
Ptácká 138, Mladá Boleslav, 293 01
IČO: 48678767, DIČ: CZ48678767, Bankovní spojení Raiffeisen Bank 2277568001/5500
Tel.,fax: (+420) 326 725 814, fokus@fokus-mb.cz, www.fokus-mb.cz