

## **Úřad práce České republiky generální ředitelství**

Č.j. UPCR-2016/27198-00780501/1 Náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů

### **Dotaz:**

(ze dne: 10.3.2016)

Vážená paní,

Úřad práce České republiky, generální ředitelství, dne 10. 3. 2016 obdržel žádost společnosti, jejíž jste statutární ředitelkou, o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o svobodném přístupu k informacím“), týkající se postupu zaměstnavatelů při dokládání mzdových nákladů provozních zaměstnanců pro účely žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, resp. o zvýšení tohoto příspěvku.

### **Odpověď generálního ředitelství Úřadu práce ČR:**

#### **K Vaší žádosti si Vám dovoluujeme sdělit:**

Za náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů jsou dle ustanovení § 14a odst. 1 písm. b) bod 1. vyhlášky č. 518/2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, považovány mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

Dle vnitřního řídicího aktu Úřadu práce České republiky nelze nárokovat náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti osoby se zdravotním postižením či za dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele.

Náhrada mzdy za dovolenou, čerpanou provozním pracovníkem, může být považována za uznatelný náklad na provozního zaměstnance. Zaměstnanci, který vykonává zaměstnání v pracovním poměru, vzniká podle ustanovení § 211 a následujících zákoníku práce, za podmínek stanovených v části deváté zákoníku práce, právo na dovolenou. Při čerpání dovolené se tak nejedná o důvody nepřítomnosti provozního zaměstnance z důvodu překážek na straně zaměstnance či zaměstnavatele upravené v části osmé zákoníku práce.

Čerpání dovolené souvisí s výkonem práce zaměstnance, v tomto případě s pomocí zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a proto lze náhradu mzdy za dovolenou provozního zaměstnance pokládat za uznatelný náklad. Obdobně se postupuje u náhrady mzdy za svátek, který je dnem pracovního klidu a připadá na obvyklý pracovní den zaměstnance.

S pozdravem