



# ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Druh vnitřního řídicího aktu:

**Směrnice generálního ředitele č. 11/2015**

Název vnitřního řídicího aktu:

**Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zrušuje:

Směrnici generálního ředitele č. 23/2012

Sdělení náměstka generálního ředitele č. 21/2012

Účinnost: **od 1.8.2015**

Účinnost: **na dobu neurčitou**

Za navrhovatele:

**Mgr. Jan Karmazín, MPA**  
ředitel Odboru zaměstnanosti

Datum:

30.7.2015

Podpis:

Mgr. Jan Karmazín, MPA, v.r.

Kontroloval z hlediska formálně právního:

**Mgr. Petra Krutilová**  
vedoucí Oddělení právního Odboru kontrolně  
právního

Datum:

30.7.2015

Podpis:

Mgr. Petra Krutilová, v.r.

Schválil:

**PhDr. Kateřina Sadílková, MBA**  
zastupující generální ředitelka Úřadu práce ČR

Datum:

30.7.2015

Podpis:

PhDr. Kateřina Sadílková, MBA, v.r.

Počet originál. výtisků:

**1**

Číslo výtisku:

**1**

Skartační režim:

**A**

## **ČÁST PRVNÍ**

### **Úvodní ustanovení**

1. Tato směrnice upravuje postup při zřízení chráněných pracovních míst nebo vymezení chráněných pracovních míst (dále jen „CHPM“) Úřadem práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) a poskytování příspěvku na zřízení CHPM podle ustanovení § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti (dále jen „příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti“) a poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti (dále jen „příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti“).
2. Postupy pro práci se žádostí zaměstnavatele zaměstnávajícího osoby se zdravotním postižením nebo se žádostí osoby se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost (dále jen „žadatel“) o vymezení CHPM, o příspěvek na zřízení CHPM, o příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti, o příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, stejně tak postupy pro práci s dohodou o zřízení CHPM, vymezení CHPM, poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti nebo pro práci s rozhodnutím o poskytnutí či neposkytnutí příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, pro výplatu příspěvku a pro vedení této agendy v informačním systému (IS) jsou stanoveny v účinné směrnici generálního ředitele Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

## **ČÁST DRUHÁ**

### **Základní pojmy**

#### **Článek I.**

#### **Vymezení základních pojmů**

1. **Osoba se zdravotním postižením** (dále jen „OZP“) je fyzická osoba, která:
  - a) je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni (dále jen „TZP“), invalidní v prvním nebo druhém stupni (dále jen „OZP1,2“), zdravotně znevýhodněnou (dále jen „OZZ“),
  - b) byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již není invalidní a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení. Tato osoba je považována za OZP1,2, a to i v případě, že byla v průběhu této doby uznána orgánem sociálního zabezpečení jako OZZ,
  - c) byla rozhodnutím Úřadu práce uznána OZZ trvale, nebo na dobu určitou, přičemž rozhodnutí zatím nepozbylo platnosti.
2. **CHPM** je pracovní místo:
  - a) zřízené nebo vymezené pro OZP na základě písemné dohody mezi žadatelem a Úřadem práce,
  - b) vytvořené nebo vymezené v chráněné pracovní dílně pro OZP na základě dohody uzavřené přede dnem 1. 1. 2012 mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, jejíž účinnost trvá, a které je v souladu se zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, považováno za CHPM.

3. **Příslušnou** krajskou pobočkou Úřadu práce (dále jen „KrP“) nebo příslušným kontaktním pracovištěm (kontaktní pracoviště v místě dřívějšího okresu, které zajišťuje činnosti vykonávané oddělením trhu práce; dále jen „VKoP“) pro vymezení CHPM, poskytnutí příspěvku na zřízení CHPM podle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti a pro poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti je KrP nebo VKoP, v jejichž obvodu má žadatel provozovnu. **Příslušnou** KrP nebo příslušným VKoP pro poskytování příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti je KrP nebo VKoP, v jejichž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejichž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
4. **Prostředky na mzdy nebo platy** jsou náklady zaměstnavatele na mzdu nebo plat zaměstnance (včetně náhrady mzdy nebo platu) včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Uznatelné náklady na mzdy nebo platy jsou pro účely poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti náklady, které jsou vynaloženy v přímé souvislosti s odpracovanou dobou a náklady na náhrady mzdy nebo platu, které OZP náleží za dobu a ve výši stanovené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“):
- 4.1. mzda nebo plat za vykonanou práci snížené o částku odpovídající výši
    - 4.1.1. poskytnuté naturální mzdy,
    - 4.1.2. srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle ustanovení § 236 zákoníku práce,
    - 4.1.3. srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle ustanovení § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy,
  - 4.2. osobní ohodnocení, které je sjednáno v ujednání o mzdě nebo platu, příplatky podle ustanovení § 124 až 133 a ustanovení § 135 zákoníku práce (např. za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za práci ve svátek),
  - 4.3. náhrady mzdy nebo platu za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu vyplacenou zaměstnanci v souladu s ustanovením § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Nezahrnuje se ta část náhrady mzdy nebo platu za dobu dočasné pracovní neschopnosti/karantény, která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce),
  - 4.4. další náhrady mzdy nebo platu, poskytované podle zákoníku práce, snížené o částku ve výši náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,
  - 4.5. odměna za pracovní pohotovost nebo odměna za mimořádné pracovní výkony.

## **Článek II.**

### **Prokazování statusu OZP**

1. Závazný rámec pro prokazování statusu OZP je stanoven Normativní instrukcí MPSV č. 6/2012.

2. Osoba, která získala status OZZ podle zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011, dokládá platné rozhodnutí Úřadu práce o uznání OZZ.
3. Osoba, která získala status OZZ podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, dokládá rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení, vydané nejdříve 1. 8. 2014.
4. Osoba, která je uznána podle:
  - a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů nebo
  - b) zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, nebo
  - c) zákona č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, nebo
  - d) zákona č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, invalidní v 1., 2. nebo 3. stupni, dokládá posudek nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení. Kromě těchto dokladů lze akceptovat také rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu nebo rozhodnutí o zamítnutí žádosti o invalidní důchod, v jehož odůvodnění je uznání invalidity v konkrétním stupni konstatováno, a to po dobu platnosti posudku, tj. většinou po dobu 3 let.  
Za potvrzení orgánu sociálního zabezpečení lze považovat i výpis ze záznamu z jednání o posouzení zdravotního stavu, pokud fyzické osobě ještě nebyl vydán posudek, oznámení o posledním zvýšení invalidního důchodu, případně potvrzení držitele poštovní licence o výplatě invalidního důchodu, kontrolní útržek poštovní poukázky nebo výpis z účtu vedeného u banky, na kterém budou nerelevantní údaje zabarveny nebo jiným způsobem zneviditelněny.
5. Zaměstnavatel může dokládat status OZP svých zaměstnanců kopií dokladu o uznání OZP s tím, že na této kopii potvrdí, že kopie souhlasí s originálem nebo úředně ověřenou kopií. Předloží-li originál dokladu, Úřad práce pořídí kopii dokladu, kterou si pro svou vlastní potřebu ověří, a originál vrátí zpět zaměstnavateli. Stejně postupuje osoba samostatně výdělečně činná.
6. Není-li na rozhodnutí o statusu OZP vyznačeno nabytí právní moci, v souladu s ustanovením § 147b zákona o zaměstnanosti si KrP nebo VKoP vyžádá informaci od orgánu sociálního zabezpečení.

## **ČÁST TŘETÍ**

### **Zřízení CHPM a vymezení CHPM**

#### **Článek I.**

#### **Dohoda o zřízení CHPM nebo vymezení CHPM**

1. Podmínky pro uzavření dohody o zřízení CHPM nebo vymezení CHPM se řídí ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti a ustanovením § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „prováděcí vyhláška“).
2. Před uzavřením dohody KrP nebo její VKoP, příslušné podle sídla žadatele, provede u žadatele předběžnou veřejnosprávní kontrolu (zřízení CHPM, jestliže OZP již zaměstnává) nebo šetření (vymezení CHPM), zda jsou splněny podmínky pro uzavření dohody podle bodu 1. tohoto Článku směrnice. U všech žadatelů o zřízení CHPM bude

předběžnou veřejnosprávní kontrolou zjištěn aktuální stav provozovny a oprávněnost požadovaných nákladových položek. Záznam o provedení kontroly je založen do spisu. Dohodu o vymezení CHPM nebo zřízení CHPM neuzavře KrP nebo VKoP v případech, kdy bude zjištěno:

2.1 že v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti (§ 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti):

- a) žadatel provedl srážky ze mzdy nebo platu určené k uspokojení plnění (práva) zaměstnavatele na základě dohody o srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřené podle ustanovení § 327 zákoníku práce do 31. 12. 2013 nebo na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo jiných příjmů podle ustanovení § 2045 až § 2047 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (s výjimkou srážek k uhrazení škody, za kterou odpovídá zaměstnanec nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle ustanovení § 236 zákoníku práce) a srážky určené k uspokojení závazků zaměstnance podle ustanovení § 146 zákoníku práce, je-li srážka v rozporu s dobrými mravy,

Postup: Žadatel v žádosti prohlašuje, zda prováděl či neprováděl zaměstnancům srážky ze mzdy nebo platu. Pokud uvede, že ano, KrP nebo VKoP si vyžádá informaci, o jaké srážky se konkrétně jednalo a posoudí, zda se nejedná o srážky, které brání uzavření dohody.

- b) bylo vůči žadateli zahájeno trestní stíhání v souvislosti s poskytováním příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.

Postup: Pro zjištění probíhajícího trestního stíhání u žadatele (od Policie ČR a dalších orgánů) bude postup stanoven samostatným vnitřním řídicím aktem Úřadu práce.

- c) byla žadateli pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.

Postup: Státní úřad inspekce práce zasílá e-mailem informace o pravomocně uložených pokutách Generálnímu ředitelství Úřadu práce a vedoucím útvaru zaměstnanosti KrP. Vedoucí útvaru zaměstnanosti KrP zajišťují distribuci této informace na její VKoP.

- d) byla na žadatele podána opakovaně oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce. Oprávněnou stížností se v případě podmínek pro vymezení CHPM nebo zřízení CHPM rozumí podnět ke kontrole v souvislosti s porušováním zákoníku práce ze strany zaměstnavatele, který byl shledán oprávněným.

Postup: Postup je shodný s postupem uvedeným v bodu 2.1 písm. c) tohoto Článku.

2.2 že v rozporu s ustanovením § 6 odst. 2 prováděcí vyhlášky:

- a) uzavřel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti se zaměstnancem, který je OZP, smlouvu, na jejímž základě by mu byl tento zaměstnanec povinen poskytovat finanční prostředky v rozporu s dobrými mravy.

Postup: Žadatel v žádosti prohlašuje, zda uzavřel či neuzavřel se svým zaměstnancem, který je OZP, smlouvu, na jejímž základě byl zaměstnanec povinen odvádět finanční prostředky zaměstnavateli nebo jiným právnickým či fyzickým osobám. Pokud uvede, že ano, KrP nebo VKoP si vyžádá informaci, o jaké srážky se konkrétně jednalo a posoudí, zda se nejedná o srážky, které brání uzavření dohody.

- b) v den podání žádosti nevyplácí nejméně 80% zaměstnanců, kteří jsou OZP, na které může uplatnit nárok na příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou.

Postup: Podmínka bezhotovostní výplaty 80 % OZP se týká pouze OZP, na které může zaměstnavatel uplatnit nárok na příspěvek. Pokud zaměstnavatel na OZP

*uplatnit nárok nemůže, tuto OZP zaměstnavatel nezapočítá do 80 % podílu zaměstnanců, kteří jsou OZP.*

*V případě, že ještě nebyla vyplacena mzda, může zaměstnavatel splnění podmínky osvědčit ujednáním se zaměstnancem o zasílání mzdy (platu) na účet nebo poštovní poukázkou.*

- c) v den podání žádosti nezaměstnává nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na svém pracovišti.

Postup: Podíl tzv. domácích zaměstnanců zaměstnavatele zjistí KrP nebo VKoP z pracovních smluv zaměstnanců žadatele.

- d) nepřiděluje zaměstnancům, kteří jsou OZP, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob, nebo z hlediska poměru finančních prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na zaměstnávání OZP a tržeb získaných prodejem výrobků a služeb, které souvisí se zaměstnáváním těchto osob.

Postup: Při posuzování této podmínky vychází KrP nebo VKoP z dosavadních zkušeností s konkrétním žadatelem a přihlíží ke skutečnostem, které nasvědčují výše uvedeným charakteristikám (podněty zaměstnanců a dalších orgánů státní správy, zkušenosti z dosud provedených kontrol, informace z médií, předmět podnikání žadatele, apod.) a z údajů, uvedených žadatelem v žádosti. Tuto podmínku nesplňují zaměstnavatelé, kteří svoji činnost realizují jen za účelem čerpání příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, tzn. jejich činnost je fiktivní, nepřidělují zaměstnancům žádnou práci, popř. bezcennou práci ve vztahu k čerpání příspěvku.

3. KrP nebo VKoP dohodu o vymezení CHPM či zřízení CHPM také neuzavře v případech, kdy bude zjištěno při předběžné veřejnosprávní kontrole (zřízení CHPM) nebo šetřením (vymezení CHPM) v místě provozovny, že žadatel nemá (nebo nebude mít - pro žádost o zřízení CHPM) přizpůsobené pracovní prostředí pro zaměstnávání OZP (např. nemá odstraněny architektonické bariéry, sociální zázemí, umožněné parkování, časové rozložení práce, vybavení speciálními pomůckami), nebo bude zjištěno, že nepřiděluje zaměstnancům, kteří jsou OZP, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob (u domácích zaměstnanců formou pohovoru). Kontrolu provádí KrP nebo její VKoP, příslušné podle místa výkonu práce OZP. Záznam o provedení kontroly je založen do spisu.
4. Dohodu o zřízení CHPM nebo vymezení CHPM lze uzavřít se zaměstnavatelem,
- a) u něhož nenastaly skutečnosti podle ustanovení § 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (viz bod 2.1 tohoto Článku), s přihlédnutím k ustanovení § 6 odst. 2 prováděcí vyhlášky [viz bod 2.2 písm. a), b) a d) tohoto Článku] a u kterého nebyly zjištěny skutečnosti podle bodu 3. tohoto Článku,
  - b) u něhož nenastaly skutečnosti podle ustanovení § 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (viz bod 2.1 tohoto Článku), s přihlédnutím k ustanovení § 6 odst. 2 prováděcí vyhlášky [viz bod 2.2 písm. a) až c) tohoto Článku] a u kterého nebyly zjištěny skutečnosti podle bodu 3. tohoto Článku.
5. V dohodě o zřízení CHPM nebo vymezení CHPM je možné sjednat obsazování CHPM více OZP s tím, že při sjednávání počtu osob na CHPM se vychází z délky úvazků OZP na CHPM, směnnosti, výkyvů zakázek či potřeby zástupu z důvodu předpokládané zvýšené nemocnosti OZP, maximálně však lze umístit 4 OZP na 1 CHPM na jednu směnu.

6. Místo výkonu práce v dohodě o zřízení CHPM nebo vymezení CHPM lze sjednat např. jako konkrétní adresu, více konkrétních adres, určením obce, organizační jednotky nebo určením širšího územního celku (např. Středočeský kraj) nebo celá Česká republika, pokud vzhledem k druhu sjednané práce přichází v úvahu její výkon v rámci takto široce sjednaného místa výkonu práce. KrP nebo VKoP posoudí všechny důvody zaměstnavatele k širšímu určení místa výkonu práce a po posouzení všech skutečností vyhodnotí, zda široce sjednané místo výkonu práce je nebo není vhodné pro zřízení CHPM nebo vymezení CHPM, tedy místa splňujícího všechny atributy pro zaměstnávání OZP. Místo výkonu práce sjednané v pracovních smlouvách zaměstnanců, kteří jsou OZP a na zřízených CHPM nebo vymezených CHPM pracují, musí být sjednáno v souladu s dohodou o zřízení CHPM nebo vymezení CHPM. Místo výkonu práce při zaměstnávání tzv. domácích zaměstnanců je účelné sjednávat určením obce (nikoliv jako konkrétní adresu), neboť v opačném případě by se z důvodu možného přeobsazování CHPM muselo přistoupit k uzavírání dodatku k dohodě.
7. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení CHPM podle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti se zaměstnavatel zavazuje ode dne prvního obsazení CHPM minimálně po dobu 3 let obsazovat CHPM pouze OZP. Po dobu účinnosti dohody jsou všechna CHPM zřízená touto dohodou považována za CHPM bez ohledu na skutečnost, že splnění doby obsazenosti jednotlivých zřízených CHPM nenastane v jeden okamžik.
8. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení CHPM podle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti se mimo další skutečnosti sjednává den, do kterého mají být CHPM nejpozději obsazena, a den, do kterého musí být nejpozději splněna doba obsazení u všech zřízených CHPM. Tyto termíny KrP nebo VKoP sjednává v souladu se zásadou účelnosti, hospodárnosti a efektivnosti při vynakládání finančních prostředků, s přihlédnutím k vývoji a situaci na trhu práce a k přeobsazování CHPM.
9. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení CHPM podle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen „SVČ“) se příjemce příspěvku zavazuje, že SVČ bude vykonávat minimálně po dobu 3 let ode dne, který je v dohodě sjednán jako den zahájení SVČ.
10. Příspěvek na zřízení CHPM podle ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti nesmí být použit na nákladové položky spojené s provozními náklady, nákupem materiálu potřebného k výrobě, spotřebního materiálu a na další náklady, které přímo nesouvisí se zřízením CHPM nebo nejsou pro zřízení CHPM nezbytné.
11. Dohoda o vymezení CHPM se uzavírá na dobu 3 let na pracovní místo, které je v době uzavírání dohody již obsazeno OZP.
12. Přílohou dohody o zřízení CHPM nebo vymezení CHPM je charakteristika CHPM. KrP nebo VKoP vychází při sjednávání této charakteristiky ze žádosti žadatele a prověření pracovních podmínek v místě výkonu práce OZP.
13. Na žádost zaměstnavatele je možné uzavřít dodatek k dohodě o zřízení CHPM nebo vymezení CHPM. Dodatkem není možné navýšit počty CHPM a počty osob na CHPM z důvodu vazby na poskytování příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti nebo § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, kdy podmínkou pro přiznání tohoto příspěvku je splnění doby 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM.

14. Oznamí-li zaměstnavatel přechod práv a povinností, vyplývajících z dohod uzavřených mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem, na nového zaměstnavatele, zaměstnavatel doloží doklady prokazující přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů a zároveň přechod práv a povinností plynoucích z dohod uzavřených s Úřadem práce na nového zaměstnavatele. Takovým dokladem může být např. smlouva o převodu společnosti či její části, ze které bude jednoznačně vyplývat, že nový zaměstnavatel přebírá závazky vyplývající z veškerých smluvních vztahů zaměstnavatele nebo smlouva, ve které budou uvedeny konkrétně dohody, uzavřené s Úřadem práce, jichž se převod práv a povinností mezi zaměstnavatelem a novým zaměstnavatelem týká.
15. V případě, že předmětem smlouvy mezi zaměstnavatelem, který žádá o vymezení CHPM nebo zřízení CHPM, jako dodavatelem a odběratelem je výkon činnosti zaměstnanců dodavatele u třetích subjektů, je rozhodující posouzení obsahu smlouvy mezi dodavatelem a odběratelem. Pokud z obsahu takové smlouvy vyplývá, že dodavatel zaměstnancům, kteří jsou OZP, ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jejich práci, dává jim k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci (tj. splňuje podmínky upravené v ustanovení § 6 odst. 2 prováděcí vyhlášky), potom je možné tomuto zaměstnavateli CHPM vymezit. V opačném případě by neměla být CHPM vymezena.

## **Článek II**

### **Navazující dohoda**

1. Na žádost zaměstnavatele je možné před uplynutím účinnosti dohody o zřízení CHPM nebo dohody o vymezení CHPM uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o vymezení těchto CHPM, kterou pro účely vzájemné komunikace nazýváme „navazující dohoda“. Účinnost navazující dohody o vymezení CHPM bude bezprostředně navazovat na den ukončení účinnosti aktuální dohody o zřízení CHPM nebo o vymezení CHPM, aby byla zajištěna kontinuita poskytování příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti a zvýšeného příspěvku podle ustanovení § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

Postup: V navazující dohodě jsou sjednány stejné podmínky, které jsou sjednány v dohodě, na kterou dohoda navazuje. Pokud žadatel uvede, že žádá o vymezení nižšího počtu CHPM, bude v navazující dohodě sjednán požadovaný počet CHPM. Mohou však nastat případy, kdy KrP nebo VKoP individuálně posoudí změnu, navrhovanou zaměstnavatelem v žádosti o vymezení CHPM:

- a) Jestliže v žádosti zaměstnavatel uvede vyšší počet OZP na stejném počtu CHPM, vyžádá si KrP nebo VKoP písemné zdůvodnění požadavku. Pokud zaměstnavatel je schopen doložit odůvodnění navýšení počtu OZP např. zavedením nové směny z důvodu zvýšení zakázek, snížení úvazků na CHPM, může KrP nebo VKoP sjednat v navazující dohodě vyšší počet OZP na stávajících CHPM.
- b) Změna místa výkonu práce je akceptovatelná pouze za podmínky, že je zachována činnost, která je vykonávána na původních CHPM, místo výkonu práce umožní pokračování pracovního poměru stávajících zaměstnanců, a kontrolou nové provozovny bude zjištěno, že odpovídá podmínkám pro vymezení CHPM.
- c) Název profese je možné uvést obdobně (např. uklízečka – pracovník úklidu), vždy však musí název profese obsahově odpovídat stejné práci, která byla na CHPM vykonávána.
- d) V případě, že CHPM není v době podání žádosti o navazující dohodu o vymezení CHPM obsazeno, KrP nebo VKoP prověří důvod aktuálního neobsazení CHPM a na základě zjištěných skutečností zhodnotí, jestli je účelné toto CHPM vymezovat



*(např. je možné zohlednit skutečnost, že došlo k ukončení pracovního poměru bývalého zaměstnance a zaměstnavatel hledá nového zaměstnance, CHPM může být obsazováno nepravidelně podle výše zakázek).*

2. Na žádost OZP, která vykonává SVČ, je možné před uplynutím účinnosti dohody o zřízení CHPM nebo dohody o vymezení CHPM uzavřít navazující dohodu o vymezení CHPM. Účinnost navazující dohody o vymezení CHPM bude bezprostředně navazovat na den ukončení účinnosti dohody o zřízení CHPM s ohledem na provázání s poskytováním příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti.
3. Navazující dohodu je možné uzavřít nejdříve tři měsíce přede dnem nabytím její účinnosti.
4. V případě, že má zaměstnavatel uzavřeno více dohod o vymezení CHPM, lze dohody, u nichž již uplynulo 12 měsíců ode dne vymezení CHPM, sloučit do jedné navazující dohody. Navazující dohoda o vymezení CHPM bude účinná ode dne následujícího po skončení účinnosti dohody o vymezení CHPM, u níž skončí účinnost nejdříve. Ostatní dohody, jejichž účinnost by uplynula později, budou ukončeny dohodou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohody vedené v OKpráci, budou ukončeny v IS OKpráce. Účinnost dohod, které byly vedeny pouze v AIS (tj. byly uzavřeny v období od 1.1.2012 do 31.12.2013) a nejsou vedeny v OKpráci, bude na portále MPSV manuálně ukončena společností OKsystem. KrP nebo VKoP předá požadavek na ukončení účinnosti dohody o vymezení CHPM oddělení aktivní politiky zaměstnanosti Generálního ředitelství Úřadu práce. Požadavek bude obsahovat tyto údaje:
  - a) číslo dohody na portále MPSV,
  - b) IČO zaměstnavatele,
  - c) název zaměstnavatele,
  - d) požadované datum ukončení účinnosti dohody.

*Příklad: Žádost o vymezení CHPM byla podána 1. 5. 2015. Tento zaměstnavatel má uzavřeny dohody*

*Dohoda č. 1 – účinnost od 1. 7. 2012, toto je výchozí datum pro účinnost navazující dohody*

*Dohoda č. 2 - účinnost od 1. 1. 2013*

*Dohoda č. 3 - účinnost od 1. 3. 2014*

*Dohoda č. 4 - účinnost od 1. 9. 2014*

*Dohody č. 1, 2 a 3 je možné sloučit do jedné navazující dohody.*

*Den ukončení pro dohody, jejichž účinnost ještě neskončila, bude uveden v dohodě o ukončení takto*

*„Úřad práce České republiky a zaměstnavatel se po vzájemném projednání dohodli, že ke dni 30. 6. 2015 skončí účinnost dohody o vymezení CHPM*

*a) č. xxx-PV-2/2013 uzavřené dne 1. 1. 2013*

*b) č. xxx-PV-3/2014 uzavřené dne 1. 3. 2014.“*

*V navazující dohodě bude uvedeno „Dohoda nabývá platnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami. Dohoda nabývá účinnosti dne 1. 7. 2015.“*

*Vzor dohody je přílohou této směrnice.*

5. Podá-li žadatel žádost, ve které požádá o vymezení vyššího počtu CHPM, než jaký je možné vymezit v navazující dohodě, KrP nebo VKoP vyjedná se žadatelem uzavření navazující dohody na počet CHPM, na který může být navazující dohoda uzavřena z důvodu sledování doby 12 měsíců pro účely poskytování příspěvku podle ustanovení

§ 76 zákona o zaměstnanosti a doby 12 kalendářních měsíců pro účely zvýšeného příspěvku podle ustanovení § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. CHPM, která nelze sjednat v navazující dohodě, budou sjednána v nové dohodě o vymezení CHPM.

6. Vzhledem k lokální databázi, která neumožňuje automatický převod dohod mezi KrP a VKoP, je možné uzavřít navazující dohodu také v případě, že zaměstnavatel žádá o souhlas s přemístěním provozovny mimo obvod KrP nebo VKoP, se kterým uzavřel dohodu o vymezení CHPM, a již uplynulo 12 měsíců ode dne vymezení CHPM.

Postup: Podá-li zaměstnavatel takovou žádost a KrP nebo VKoP konstatuje, že přemístění provozovny je odůvodněné a že je akceptovatelné, aby CHPM byla zachována, obrátí se vedoucí útvaru trhu práce KrP nebo VKoP na vedoucího útvaru trhu práce KrP nebo VKoP, které by bylo nově místně příslušné. Po konzultaci postupu navrhne KrP nebo VKoP zaměstnavateli, že stávající dohoda o vymezení CHPM bude ukončena s tím, že bude uzavřena navazující dohoda s nově místně příslušnou KrP nebo VKoP, které připraví navazující dohodu a zajistí její podpis oběma smluvními stranami.

## **ČÁST ČTVRTÁ**

### **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM**

1. Dohodu o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti lze uzavřít pouze se žadatelem, který uzavřel s Úřadem práce dohodu o vytvoření nebo vymezení chráněné pracovní dílny (před 1. 1. 2012), dohodu o zřízení CHPM a již uplynulo 12 měsíců ode dne obsazení CHPM nebo dohodu o vymezení CHPM a již uplynulo 12 měsíců ode dne vymezení CHPM. V případě zřízeného CHPM počíná tato lhůta běžet ode dne nástupu do práce prvního zaměstnance umístěného na CHPM, popř. ode dne zahájení SVC.
2. Příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti není možné poskytnout na CHPM:
  - a) které je vymezeno či zřízeno s místem výkonu práce v bydlišti zaměstnance,
  - b) které je obsazeno OZZ, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli,
  - c) na kterém pracuje OZZ.

Postup: pokud bude na CHPM pracovat po část roku OZZ a po část roku OZZ, příspěvek bude poskytnut za část roku, kdy na CHPM pracovala OZZ. V případě, že po dobu prvních 12 měsíců od obsazení zřízeného CHPM nebo od vymezení CHPM bylo místo obsazeno OZZ a v době podání žádosti o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti je obsazeno OZZ, může být příspěvek poskytnut.

3. Roční výše příspěvku na jedno CHPM může činit maximálně 48.000 Kč. Pro výši příspěvku sjednanou v dohodě o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti je tedy rozhodující počet zřízených CHPM a vymezených CHPM, sjednaný v dohodách s Úřadem práce. Příspěvek je poskytován zálohově jednorázově nebo je v dohodě sjednán platební kalendář (např. úhrada plateb pololetně, čtvrtletně).
4. Je-li sjednaná doba, na kterou je příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti v kalendářním roce poskytován, kratší než 12 měsíců, výše příspěvku bude sjednána v poměrné výši roční výše příspěvku k době sjednané v dohodě.

Postup: Roční výše příspěvku je poměrným přepočtem stanovena na konkrétní počet měsíců, na který je příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM poskytnut. Je-li v dohodě sjednáno, že příspěvek je poskytnut na období od 15. 4. 2016 do 31. 12. 2016, výše příspěvku bude sjednána v dohodě např. takto  $(48\ 000/12) \times 9 = 36\ 000$  Kč.

5. Druhy provozních nákladů CHPM nezbytných k provozování CHPM, na které lze poskytnout příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti a způsob poskytování příspěvku jsou stanoveny v ustanovení § 8 a § 9 prováděcí vyhlášky. Příspěvek lze uplatnit na náklady, které prokazatelně vznikly a byly uhrazeny v příslušném období, sjednaném v dohodě.
6. Zvýšené správní náklady poskytované ve výši 7% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, definované v ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) a v ustanovení § 9 odst. 1 písm. a) prováděcí vyhlášky, se nedokládají. Tyto náklady, které příjemce příspěvku může do vyúčtování vykázat, se považují za náklady paušální.
7. Další náklady jsou blíže specifikovány v Části páté Článku IV. této směrnice.

## **ČÁST PÁTÁ**

### **Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM**

#### **Článek I.**

#### **Žádost o příspěvek**

1. Příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti je poskytován pouze zaměstnavateli zaměstnávajícímu na zřízených nebo vymezených CHPM více než 50% OZP z celkového počtu zaměstnanců. Řízení o žádosti je v souladu se zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů zahájeno dnem, kdy žádost byla doručena Úřadu práce.
2. Příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být KrP nebo VKoP doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.
3. Zaměstnavatel k žádosti doloží celkové průměrné čtvrtletní přepočtené počty všech zaměstnanců, dále zaměstnanců, kteří jsou TZP, zaměstnanců, kteří jsou OZP1,2 nebo OZZ.
  - a) Způsob výpočtu průměrných čtvrtletních přepočtených počtů je stanoven v ustanovení § 11 prováděcí vyhlášky a v části druhé Normativní instrukce MPSV č. 5/2012.
  - b) Výpočty se provádějí na dvě platná desetinná místa.
  - c) Pro zjišťování splnění podmínky, že zaměstnavatel zaměstnává na CHPM více než 50% OZP z celkového počtu zaměstnanců, se průměrný přepočtený počet OZP počítá ze skutečně odpracovaných hodin ode dne vymezení CHPM nebo obsazení zřízeného CHPM a fond pracovní doby se počítá také za dobu ode dne vymezení CHPM nebo obsazení zřízeného CHPM. Přepočtený počet všech zaměstnanců se vypočítá ze skutečně odpracovaných hodin za celé čtvrtletí, stejně tak fond pracovní doby za celé čtvrtletí.
  - d) Pro účely splnění podmínky zaměstnávání více než 50% OZP se každý zaměstnanec, který je osobou s TZP, započítává třikrát.
  - e) Došlo-li v průběhu měsíce u zaměstnance ke změně statusu, např. z osoby s TZP na OZP1,2 nebo naopak, odpracované a neodpracované hodiny se započítají následovně:

Příklad: Zaměstnanec byl do dne 15. 2. osobou s TZP a ode dne 16. 2. OZP<sup>1,2</sup>. Odpracované a neodpracované hodiny v době do dne 15. 2. se započítávají jako hodiny osoby s TZP a odpracované a neodpracované hodiny ode dne 16. 2. jako hodiny OZP<sup>1,2</sup>.

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

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

4. Součástí žádosti o příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti je jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP.

- a) Formulář jmenného seznamu zaměstnanců je umístěn na internetové adrese <http://www.portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>  
<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>.

Při vypracování jmenného seznamu zaměstnanců v tomto formuláři se orientační výpočet výše příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti provádí automaticky. Výpočet je nezbytné zkontrolovat v závislosti na uzavřených dohodách o vymezení CHPM nebo zřízení CHPM a nalezených kolizích. Formulář je pro zaměstnavatele dostupný také na pracovištích Úřadu práce v tištěné formě. Z důvodu elektronického zpracování údajů bude Úřad práce doporučovat zaměstnavatelům, aby předkládali jmenný seznam zaměstnanců v elektronické podobě podepsaný uznávaným elektronickým podpisem nebo v elektronické podobě, kdy vytištěný seznam bude zaměstnavatelem podepsán dodatečně, případně na datovém nosiči, ke kterému je však třeba přiložit písemnou verzi s podpisem oprávněné osoby na vyznačeném místě (tj. na úvodním listu jmenného seznamu zaměstnanců).

- b) Ve jmenném seznamu zaměstnanců se uvádí jen zaměstnanci zaměstnavatele, kteří jsou OZP a pracují na CHPM.
- c) Skutečnost, že zaměstnanec je OZP, dokládá zaměstnavatel k první žádosti o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti na tohoto zaměstnance, přičemž první žádost se rozumí první žádost podaná v minulosti na příslušné KrP nebo příslušném VKoP. Při opakovaných žádostech nebude potvrzení o trvání statusu OZP vyžadováno, protože povinnost doložit změny stanoví zaměstnavateli zákon o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel změnu nedoloží a příspěvek by na OZP nenáležel, bude povinen příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti poskytnutý na tohoto zaměstnance vrátit.
- d) Jmenné seznamy zaměstnanců jsou KrP nebo VKoP načítány do příslušného IS a to nejpozději do 10. dne měsíce následujícího po měsíci, ve kterém musí zaměstnavatelé podat žádost o příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti za předcházející kalendářní čtvrtletí. Pokud 10. den připadne na sobotu, neděli nebo svátek, bude uzavření provedeno v nejbližší následující pracovní den. Po zadání všech doložených jmenných seznamů KrP nebo VKoP seznamy v příslušném informačním systému uzavře. Následně u jmenných seznamů proběhne kontrola, zda na některého ze zaměstnanců není příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti požadován více zaměstnavateli (ustanovení § 78 odst. 6 zákona o zaměstnanosti). V případě, že jmenný seznam zaměstnanců nebude zaměstnavatelem předložen v elektronické podobě, převede ho do tohoto formátu KrP nebo VKoP.

- e) Není-li jmenný seznam zaměstnanců přílohou podané žádosti zaměstnavatele o příspěvek, KrP nebo VKoP neprodleně zaměstnavatele vyzve k jeho doložení a lhůtu pro doložení stanoví tak, aby byl dodržen termín pro zadání jmenného seznamu do příslušného informačního systému.
  - f) Pokud jmenný seznam nebude doložen ve lhůtě stanovené Úřadem práce, bude v souladu s ustanovením § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu správní řízení usnesením zastaveno.
  - g) Z důvodu určení výše poskytovaného příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti a z důvodu statistického zjišťování je ve jmenném seznamu zaměstnanců rozlišováno, zda se jedná o zaměstnance s TZP, zaměstnance, který je OZP<sup>1,2</sup> či zaměstnance OZZ. V případě, že se status OZP změnil v průběhu daného měsíce, zaměstnavatel uvede ten status, který počtem kalendářních dní převažoval. V případě rovnosti počtu dnů uvede zaměstnavatel v seznamu vyšší stupeň postižení.
5. K žádosti o příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti musí být doloženo potvrzení, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
6. Jestliže je u zaměstnavatele evidován nedoplatek, příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti se poskytuje v případě, že jsou splněny podmínky uvedené v ustanovení § 78 odst. 4 písm. a) nebo písm. b) zákona o zaměstnanosti.
7. Pokud je v potvrzení o bezdlužnosti uveden splatný nedoplatek a součet všech splatných nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10.000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatecích od KrP nebo VKoP, které požádal o zjištění údajů podle ustanovení § 147b zákona o zaměstnanosti, dozvěděl, příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti bude poskytnut (jsou-li splněny všechny ostatní podmínky pro poskytnutí příspěvku), přičemž:
- a) Uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen KrP nebo VKoP práce doložit.
  - b) Pokud zaměstnavatel uhradí nedoplatky po 15. dnu kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, avšak předtím, než jej Úřad práce k úhradě nedoplateků vyzve, nelze takový případ považovat za nesplnění podmínky bezdlužnosti.
  - c) Jestliže součet všech splatných nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí přesáhl 10.000 Kč, může na základě písemné a odůvodněné žádosti Ministerstvo práce a sociálních věcí prominout splnění podmínky uvedené v ustanovení § 78 odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti, pokud jde o výši splatných nedoplateků.

## Článek II.

### Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHPM podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a jeho výše

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

- a) byl na její zaměstnávání zaměstnavateli poskytnut Úřadem práce příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (např. veřejně prospěšné práce, vyhrazené společensky účelné pracovní místo, příspěvek na nový podnikatelský program, obdobné příspěvky ze strukturálních fondů EU apod.),
- b) byla poživatelem starobního důchodu. Pokud byl zaměstnanci, na kterého je poskytován příspěvek, přiznán starobní důchod zpětně, zaměstnavatel není povinen již vyplacené příspěvky vracet (zaměstnavatel má povinnost vrátit příspěvek pouze v případě, že mu byl vyplacen na základě nesprávných údajů neprávem nebo v nesprávné výši). Zaměstnavatel nebude mít v takovém případě nárok na příspěvek počínaje kalendářním čtvrtletím, ve kterém nabylo právní moci rozhodnutí o přiznání starobního důchodu.

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

- c) byla zaměstnána na CHPM, na které byl poskytován příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti,

*Postup: V dohodě o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti není sjednáno, na které zaměstnance je tento příspěvek jmenovitě poskytován. Úřad práce tedy při hodnocení případného „souběhu“ poskytování příspěvku na mzdové náklady a příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM zjišťuje počet CHPM vymezených či zřízených u zaměstnavatele a tento počet porovnává s počtem CHPM (resp. osob), na které jsou oba příspěvky požadovány. Příklad - Zaměstnavatel má vymezeno 10 CHPM s maximálním počtem 14 OZP. Žádá o poskytnutí příspěvku na 9 OZP. Úřad práce zjistí, že zaměstnavatel pobíral příspěvek podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti 6 CHPM. Příspěvek tedy bude poskytnut maximálně na 8 OZP.*

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

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

- e) byla jako zaměstnanec agentury práce dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli.

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

2. Příspěvek na mzdové náklady se neposkytuje na OZP, která je statutárním orgánem společnosti a právní jednání směřující ke vzniku, změně nebo zániku pracovního

poměru, popřípadě k založení, změně nebo zániku mzdových nebo jiných peněžitých nároků, učinila OZP za zaměstnavatele a zároveň jako druhý účastník pracovněprávního vztahu (jako zaměstnanec). V takovém případě rozhodne KrP nebo VKoP o neposkytnutí příspěvku.

3. Příspěvek na mzdové náklady lze poskytnout maximálně na tolik osob, na kolik je sjednán maximální počet OZP na CHPM v dohodách o vymezení CHPM či zřízení CHPM. KrP nebo VKoP porovná počet OZP sjednaný v dohodách o vymezení CHPM či zřízení CHPM (v příslušném informačním systému) a počet OZP, na které je zaměstnavatelem požadován příspěvek.

Postup: Zaměstnavatel podá na příslušnou KrP nebo VKoP žádost o poskytnutí příspěvku na mzdové náklady na konkrétní počet OZP. Z informačního systému KrP nebo VKoP zjistí, kolik je na CHPM možné umístit maximálně OZP. Je-li uveden v žádosti o příspěvek větší počet OZP, na které je příspěvek požadován, než maximálně nasmlouvaný, příslušná KrP nebo VKoP vyzve zaměstnavatele k odstranění nedostatku žádosti tím, že předloží:

- a) žádost na takový počet osob, který odpovídá maximálnímu počtu osob na CHPM, sjednanému v dohodách,
- b) doklady, kterými doloží, že v průběhu kalendářního čtvrtletí bylo CHPM přeobsazeno. V takovém případě je poskytnut zaměstnavateli příspěvek na více OZP, než je sjednáno v dohodách o vymezení či zřízení CHPM. Doba trvání pracovních poměrů OZP, které se vystřídaly na CHPM, se však nesmí překrývat. Pro tyto účely zaměstnavatel uvede ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců, který zaměstnanec původního zaměstnance nahradil.

Příklad: V dohodách o vymezení CHPM je se zaměstnavatelem sjednáno, že na 6 CHPM může umístit maximálně 9 OZP. Zaměstnavatel požádá o příspěvek za 1. čtvrtletí na 10 OZP. Pokud pracovní poměr OZP skončil dne 13. 2. a pracovní poměr další OZP vznikl ode dne 18. 2., potom lze příspěvek poskytnout na 10 OZP. Za měsíc únor lze příspěvek poskytnout na obě OZP v maximální výši (8.000/5.000 Kč), pokud za dobu trvání jejich pracovních poměrů byla v měsíci únoru vynaložena odpovídající částka mzdových nákladů. Pokud pracovní poměr jedné OZP skončil dne 13. 2. a pracovní poměr další OZP vznikl ode dne 10. 2., potom lze příspěvek poskytnout pouze na 9 OZP. V tomto případě totiž OZP, která byla zaměstnána ode dne 10. 2., nepracuje na CHPM (CHPM bylo do 13. 2. obsazeno jiným zaměstnancem). Pokud by však v uvedeném případě další OZP nastoupila 10. 2. na pracovní místo, které není CHPM a ode dne 13. 2. (tj. po skončení pracovního poměru bývalé OZP pracující na CHPM) by byla na CHPM převedena, pak je možné i na další OZP poskytnout příspěvek za dobu, kdy pracovala na CHPM. V takovém případě lze příspěvek poskytnout na 10 OZP. Takový postup je však potřeba Úřadu práce prokázat.

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

4. Vynaložené prostředky na mzdy nebo platy včetně povinných odvodů zaměstnavatel uvádí ve formuláři Jmenný seznam zaměstnanců.
5. V případě, že bude CHPM vymezeno či zřízeno v průběhu kalendářního čtvrtletí, příspěvek náleží na mzdové náklady vynaložené na zaměstnance, kteří jsou OZP, za dobu od vymezení CHPM či zřízení CHPM. Zaměstnavatel si tedy může nárokovat pouze tu část mzdových nákladů, kterou na zaměstnance, který je OZP, vynaložil od

data vymezení CHPM či zřízení CHPM. Výše uznatelných mzdových nákladů bude vypočtena poměrným krácením podle celkového počtu kalendářních dnů v daném měsíci a počtu kalendářních dnů v daném měsíci, kdy OZP pracovala na CHPM.

Příklad: OZP nastoupí do zaměstnání 1. 12., CHPM je vymezeno až od 15.12. Mzdové náklady včetně odvodů za prosinec činí 10.000 Kč. OZP je umístěna na CHPM v prosinci 17 dnů. Zaměstnavatel obdrží příspěvek ve výši 4.113 Kč  $((10.000/31) \times 17 = 5.484$  Kč;  $0,75 \times 5.484 = 4.113$  Kč).

6. Příspěvek náleží zaměstnavateli ve výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (dále jen „mzdové náklady“), nejvýše však 8.000 Kč měsíčně na OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti, a nejvýše 5.000 Kč měsíčně na OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Příspěvek na mzdové náklady se vyplácí ve výši, která náleží za skutečně vynaložené mzdové náklady OZP po dobu jejího umístění na CHPM.

Příklad č. 1: měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činí 4.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 360 Kč a na sociální pojištění 1.000 Kč. Mzdové náklady činí celkem 5.360 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen ve výši 4.020 Kč  $(0,75 \times 5.360)$ .

Příklad č. 2: měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činí 10.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 900 Kč a na sociální pojištění 2.500 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 13.400 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen v maximální možné výši 8.000 Kč  $(0,75 \times 13.400 = 10.050)$ .

Příklad č. 3: Zaměstnanec, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, byl v pracovním poměru u zaměstnavatele od 1. 3. do 15. 3. Hrubá mzda za toto období činí 4.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 360 Kč a na sociální pojištění 1.000 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 5.360 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen ve výši 4.020 Kč  $(0,75 \times 5.360)$ .

Příklad č. 4: Zaměstnanec, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, byl v pracovním poměru u zaměstnavatele od 1. 3. do 15. 3. Mzdové náklady - hrubá mzda za toto období činí 10.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 900 Kč a na sociální pojištění 2.500 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 13.400 Kč. Příspěvek může být poskytnut jen v maximální možné výši 8.000 Kč  $(0,75 \times 13.400 = 10.050)$ .

7. Do mzdových nákladů se pro účely tohoto příspěvku započítává celá částka náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti nebo karantény (vyplacená zaměstnanci podle ustanovení § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce) s výjimkou nákladů na náhradu mzdy za dobu pracovní neschopnosti (karantény), která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce).
8. U zaměstnance, který byl orgánem sociálního zabezpečení posouzen, že již není invalidní, se po uplynutí doby 12 měsíců ode dne tohoto posouzení poskytne příspěvek jen ve výši mzdových nákladů, které zaměstnavatel vynaložil a odvedl za dobu, po kterou měl zaměstnanec status OZP podle ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti.
9. Požádá-li o příspěvek na stejnou OZP více zaměstnavatelů, poskytne se příspěvek pouze tomu z nich, u něhož vznikl OZP pracovní poměr nejdříve. Výběr tzv. prvního



zaměstnavatele bude KrP nebo VKoP proveden po kontrole jmenných seznamů podle Článku I bod 3. písm. d) této části směrnice.

10. Dojde-li v průběhu kalendářního měsíce ke změně na pozici prvního zaměstnavatele, pak oba zaměstnavatelé mohou v tomto měsíci obdržet příspěvek ve výši 75% svých vynaložených mzdových nákladů (maximálně však 8.000/5.000 Kč za měsíc), a to i v případě, že se pracovní poměry překrývají.

11. V případě více pracovních poměrů OZP u jednoho zaměstnavatele bude příspěvek poskytnut ve výši 75% skutečně vynaložených mzdových nákladů na všechny pracovní poměry tohoto zaměstnance, maximálně však v souhrnné výši 8.000 Kč. Z důvodu „testování“ prvního zaměstnavatele (příjemce příspěvku) a možné kolize s pracovním poměrem u jiného zaměstnavatele bude ve jmenném seznamu zaměstnanců uveden každý pracovní poměr na zvláštní řádce.

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

a) poskytnuté naturální mzdy

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

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

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

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

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

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

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

13. Zaměstnavatel do žádosti uvede pouze skutečně vyplacené mzdové náklady. Příspěvek bude poskytnut zaměstnavateli ve výši podle ustanovení § 78 odst. 8 písm. d) zákona o zaměstnanosti.

Postup: Pokud některá složka mzdových nákladů nebyla vyplacena, uvede zaměstnavatel k OZP výši mzdových nákladů bez nevyplacených nákladů. Pokud tedy zaměstnavatel

*např. zaměstnanci nevyplatil mzdu, ale odvedl za něj pojistné, příspěvek mu bude za odvedené pojistné poskytnut, a to ve výši 75% uvedené částky, maximálně však 8.000/5.000 Kč. Pokud zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci mzdu, ale neodvedl pojistné na veřejné zdravotní pojištění, bude mu vyplacen příspěvek ve výši nákladů na mzdy bez nákladů na veřejné zdravotní pojištění, které neodvedl zaměstnavatel za sebe a za zaměstnance.*

**Příklad:** *Zaměstnanec má hrubou mzdu 10.000 Kč. Odvod na veřejné zdravotní pojištění je za zaměstnavatele ve výši 900 Kč a za zaměstnance 450 Kč. Příspěvek bude poskytnut ve výši 6.488 (10.000 – 900 – 450 = 8.650; 8.650 x 0,75 = 6.487,5).*

14. Zjistí-li KrP nebo VKoP, že byl zaměstnavateli vyplacen příspěvek neprávem nebo v nesprávné výši na základě nesprávných údajů, vyzve zaměstnavatele v souladu s ustanovením § 78 odst. 10 zákona o zaměstnanosti k vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části a to ve lhůtě stanovené KrP nebo VKoP.

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

### **Článek III.**

#### **Zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHPM**

1. Zvýšení příspěvku se poskytuje v souladu s ustanovením § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti a náleží zaměstnavateli za následující kalendářní čtvrtletí po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného CHPM nebo ode dne vymezení CHPM. Splnění této podmínky si Úřad práce ověří v příslušném informačním systému (podle data uzavření dohody o vymezení CHPM a data obsazení zřízených CHPM).
2. Pro účely zvýšení příspěvku je podmínka 12 kalendářních měsíců splněna u zaměstnavatelů, kteří přede dnem 1. 1. 2012 uzavřeli s Úřadem práce dohodu o vytvoření nebo vymezení chráněné pracovní dílny [Část druhá Článek I bod 2 písm. b) této směrnice], a to na CHPM, která byla dohodou vytvořena nebo vymezena. Jestliže v dohodě o vytvoření nebo vymezení chráněné pracovní dílny nebyl sjednán počet pracovních míst, považují se všechna pracovní místa, na kterých pracují OZP, za CHPM, u kterých je splněna podmínka 12 kalendářních měsíců. Podmínka je považována za splněnou také v případě, že CHPM podle Části druhé Článku I bod 2, písm. b) této směrnice byla zaměstnavateli vymezena v navazující dohodě.
3. Pokud bylo zaměstnavateli poskytováno zvýšení příspěvku na základě ustanovení zákona č. 367/2011 Sb., Čl. II – přechodná ustanovení, bod 11., bude mu zvýšení příspěvku poskytováno na všechna CHPM vymezená nebo zřízená dohodami, uzavřenými do 31. 12. 2014. Podmínka splnění 12 kalendářních měsíců, která se podle zákona č. 136/2014 Sb., Čl. II - přechodná ustanovení, bod 6. vztahuje na všechny zaměstnavatele, bude u těchto zaměstnavatelů aplikována na CHPM vymezená nebo zřízená dohodou uzavřenou od 1. 1. 2015.
4. Zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaložených zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP (dále jen „zvýšení příspěvku“) je v případě splnění podmínek nárokové. Maximální měsíční částka může činit nejvýše 2.000 Kč na jednoho zaměstnance, který je TZP nebo OZP1,2, v případě OZZ činí zvýšení příspěvku nejvýše 1.000 Kč.

5. Zvýšení příspěvku nenáleží na zaměstnance, který pracuje na CHPM vymezeném nebo zřízeném mimo pracoviště zaměstnavatele. Pro účely zvýšení příspěvku se tímto zaměstnancem rozumí OZP pracující ve svém obydlí. Zvýšení příspěvku lze uplatnit také na zaměstnance, jehož výkon práce není na konkrétním pracovišti (provozovně), ale z povahy práce vyplývá, že se nejedná o tzv. domácího zaměstnance, např. řidič, opravář. Pokud zaměstnavatel zřídí svou provozovnu v místě bydliště zaměstnance, měl by zaměstnavatel prokázat, že uplatňované náklady byly vynaloženy pouze v souvislosti s výkonem práce zaměstnance, který je OZP. Provozovna musí splňovat parametry provozovny podle živnostenského zákona.
6. Zvýšení příspěvku nenáleží na zaměstnance agentury práce, který je OZP a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli. Zvýšení příspěvku se neposkytne ani uživateli, ke kterému je OZP dočasně přidělena, neboť není jejím zaměstnavatelem.
7. Zvýšení příspěvku lze uplatnit na náklady, které prokazatelně vznikly v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které zároveň byly uhrazeny do dne podání žádosti o zvýšení příspěvku.
8. Vynaložení nákladů, na které je poskytováno zvýšení příspěvku podle ustanovení § 14a odst. 1 písm. b) až d) prováděcí vyhlášky, zaměstnavatel dokládá. Rozsah požadovaných dokladů je ponechán na jednotlivých KrP a VKoP. Doklady jsou požadovány s ohledem na strukturu a rozsah nárokových nákladů vzhledem ke struktuře zaměstnanců daného zaměstnavatele. KrP nebo VKoP bude při dokladování a prokazování nákladů vycházet ze svých dosavadních zkušeností. Účastníci řízení jsou podle ustanovení § 52 správního řádu povinni označit důkazy na podporu svých tvrzení. KrP nebo VKoP vyžaduje pouze takové doklady, které jsou pro provedení kontroly nezbytné. Zálohová faktura není dokladem, prokazujícím skutečně vzniklé náklady.
9. Náklady, o které lze zvýšit příspěvek poskytovaný podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, jsou definovány v souladu s Nařízením Evropské komise č. 651/2014 (dále jen „nařízení EK“), kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách). Nařízení stanoví, že způsobilými náklady jsou takové náklady, které jdou nad rámec nákladů, jež by příjemci vznikly, pokud by zaměstnával pracovníky, kteří nemají zdravotní postižení. Pokud tedy zaměstnavatel vykazuje náklady, které vznikly v souvislosti nejen se zaměstnáváním OZP na CHPM, ale i ostatních zaměstnanců, výše vykazovaných nákladů bude stanovena podle poměru průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou OZP. K přepočtu se použije průměrný čtvrtletní přepočtený počet, jehož výpočet je uvedený v ustanovení § 11 prováděcí vyhlášky.

#### **Článek IV.**

##### **Druhy dalších nákladů, o které lze zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání OZP**

1. **Zvýšené správní náklady**, poskytované ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, definované v ustanovení § 14a odst. 1 písm. a) prováděcí vyhlášky, se nedokládají. Tyto náklady, které zaměstnavatel může do vyúčtování vykázat, se považují za náklady paušální.

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

2.1. V případě mzdových nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů jsou uznatelné mzdové náklady za dobu výkonu práce při pomoci OZP, tzn. nelze nárokovat náhrady mzdy za pracovní neschopnost či překážky v práci na straně zaměstnavatele.

2.2. Pojmy pracovní asistent a provozní zaměstnanec je potřeba pro účely zvýšení příspěvku vykládat v návaznosti na výše uvedené Nařízení Evropské komise o blokových výjimkách, a to tak, že se jedná o zaměstnance, kteří při výkonu pracovní činnosti pomáhají zaměstnancům, kteří jsou OZP, s úkony, které vzhledem ke svému zdravotnímu postižení sami učinit nemohou. K oběma pojmům tedy bude přistupováno obdobným způsobem s tím rozdílem, že činnost pracovního asistenta je na pomoc OZP přímo zaměřena (pracovní asistence je hlavní pracovní náplní). Provozní zaměstnanec se na pomoc OZP primárně nezaměřuje – svoji pracovní činnost však vykonává na stejném pracovišti jako OZP a v průběhu pracovní doby nahodile či opakovaně vypomáhá zaměstnancům, kteří jsou OZP (např. drobné výpomoci při pracovních úkonech, manipulace s materiálem apod.).

2.3. V případě provozního zaměstnance a pracovního asistenta tedy musí z pracovní smlouvy vyplývat, že při výkonu práce pomáhá OZP s určitými úkony nebo že je výkon práce realizován na stejném pracovišti jako výkon práce OZP.

2.4. Vzhledem k obtížnosti prokazování počtu hodin strávených pracovními asistenty či provozními zaměstnanci při pomoci OZP se stanoví uznatelnost mzdových nákladů následujícím způsobem:

- a) pokud pracovní náplň asistentů obsahuje další činnosti, které by s pomocí zaměstnancům, kteří jsou OZP, nesouvisely, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části podle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům, kteří jsou OZP, a počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných v rámci dalších činností,
- b) pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů pracovních asistentů,
- c) v případě provozních zaměstnanců se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části podle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na které se vztahuje zvýšení příspěvku,
- d) pokud pracovní asistence není zajišťována zaměstnanci zaměstnavatele, potom si může zaměstnavatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby.

Příklad: Mzdové náklady vedoucího provozu činí 23.000 Kč. Zaměstnavatel v průměrném přepočteném počtu zaměstnává 25 zaměstnanců, z toho 15 OZP. Ze mzdových nákladů vedoucího provozu tedy lze uplatnit část v poměru 0,6 (15/25), tj. 13.800 Kč.

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

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

3. **Náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracoviště a z pracoviště a náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,** které souvisí se zaměstnáváním OZP.

Postup: Jedná se jednak o externí dopravu hrazenou dodavateli a jednak o vnitropodnikové náklady na dopravu související s dopravou osob, materiálu

*a výrobků, např. náklady na pohonné hmoty, mýtné, osobní náklady řidičů, cestovní náhrady, zákonné a havarijní pojištění apod. Uznatelnost nákladů se pro účely zvýšení příspěvku stanoví v poměrné části podle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP – viz příklad uvedený v bodu 2.4 tohoto Článku.*

3.1 Uznatelné jsou náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků a náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP, které mají přímý vztah k cestě OZP na/z pracoviště nebo k dopravě materiálu či hotových výrobků, tj. náklady související s dopravou OZP, materiálu či výrobků z místa X na místo Y. Uznatelné jsou tedy např. tyto náklady:

- a) pohonné hmoty,
- b) dálniční známka, pokud je k přepravě OZP nebo materiálu určenému ke zpracování OZP nebo výrobků zpracovaných OZP pravidelně využívána dálnice,
- c) mzdové náklady řidičů, pokud řidič pravidelně dopravuje OZP nebo materiál určený ke zpracování OZP nebo výrobky zpracované OZP,
- d) zákonné, havarijní pojištění, silniční daň či náklady na technickou kontrolu, pokud je s daným automobilem pravidelně dopravována OZP nebo materiál či výrobky,
- e) cestovní náhrady zaměstnance, který je OZP, pokud k dopravě materiálu či výrobků využívá zaměstnanec vlastní vozidlo a zaměstnavatel mu v této souvislosti proplácí cestovní náhrady.

3.2 Neuznatelnými náklady jsou náklady, které mají investiční charakter nebo náklady na zhodnocení investičního majetku, např.:

- a) pořízení automobilu,
- b) oprava automobilu,
- c) nákup náhradních dílů,
- d) leasing,
- e) odpisy.

3.3 Dopravou na/z pracoviště se rozumí např. také jízdy zaměstnance, který je OZP - obchodního zástupce za klienty.

3.4 Uznatelná je rovněž doprava, kdy jsou přepravovány výrobky za účelem dalšího prodeje, tj. případy, kdy se nejedná o výrobky zaměstnavatele.

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

3.6 Pokud je dopravován materiál a výrobky související zároveň s prací OZP i zdravých zaměstnanců nebo jsou dopravováni současně zaměstnanci OZP i zdraví zaměstnanci, uznatelnost nákladů se pro účely zvýšení příspěvku stanoví v poměrné části podle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců OZP postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku.

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

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

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

4.3 Náklady na pořízení komunikačních a orientačních pomůcek.

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

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

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

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

## **ČÁST ŠESTÁ**

### **Kontrola**

1. Postup pro výkon veřejnosprávní kontroly je upraven příslušným vnitřním řídicím aktem Úřadu práce.
2. Útvary trhu práce KrP a VKoP odpovídají za průběh procesu od přijetí žádosti až do ukončení účinnosti dohody o vymezení CHPM, za průběh procesu od přijetí žádosti až do finančního vypořádání dohody o zřízení CHPM, který musí být v souladu s právními předpisy, vnitřními řídicími akty Úřadu práce, vzájemnými ujednáními mezi KrP, resp. VKoP a žadatelem o příspěvek upravenými v uzavřené dohodě a dále za průběh procesu od přijetí žádosti až do vyplacení příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti.
3. Předběžná a průběžná veřejnosprávní kontrola je realizována útvarem trhu práce KrP a VKoP podle plánu kontrol nebo aktuální potřeby.
4. Následnou veřejnosprávní kontrolu provádí zaměstnanci oddělení specializovaných kontrol KrP.
5. Kontrola před uzavřením dohody o vymezení CHPM a v průběhu její účinnosti je realizována útvarem trhu práce KrP a VKoP podle plánu kontrol nebo aktuální potřeby.
6. Záznamy o provedených veřejnosprávních kontrolách budou vedeny v příslušném modulu IS.

## **ČÁST SEDMÁ**

### **Závěrečné ustanovení**

Tato směrnice je závazná pro všechny zaměstnance Úřadu práce.

Příloha: Vzor Dohody o skončení účinnosti dohody (dohod) o vymezení chráněného pracovního místa