

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

**Teologická fakulta**

**Katedra praktické teologie**

**Bakalářská práce**

**CHRÁNĚNÉ DÍLNY JAKO JEDNA Z ALTERNATIV ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI  
OSOB S MENTÁLNÍM POSTIŽENÍM**

**Vedoucí práce:** Mgr. Mgr. Radka Prázdná

**Autor práce:** Lenka Havlová

**Studijní obor:** Sociální a charitativní práce

**Forma studia:** Kombinované studium

**Ročník:** III.

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala samostatně a všechny použité prameny jsem uvedla v seznamu literatury.

*Štefánková*  
.....

Děkuji vedoucí bakalářské práce Mgr. Mgr. Radce Prázdné za cenné rady, postřehy, připomínky a výtky při zpracování této práce.

## OBSAH

ÚVOD.....	5
<b>1 TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 <u>Vymezení základních pojmů</u>.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 <u>Jednotlivé typy zdravotního postižení</u> .....</b>	<b>10</b>
1.2.1 Definice mentální retardace z pohledu různých autorů .....	11
1.2.2 Etiologie mentální retardace .....	12
1.2.3 Diagnostika mentálně retardovaných se zaměřením na metodu pozorování .....	13
1.2.4 Klasifikace mentální retardace a charakteristika jednotlivých stupňů .....	14
1.2.5 Systém vzdělávání mentálně retardovaných.....	16
<b>1.3 <u>Možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením</u>.....</b>	<b>19</b>
1.3.1 Pohled do pracovněprávní úpravy v ČR.....	20
1.3.2 Opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	20
1.3.3 Povinnosti zaměstnavatelů .....	22
1.3.4 Finanční dotace pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením .....	23
1.3.5 Aktuální počty nezaměstnaných osob se zdravotním postižením .....	23
1.3.6 Míra podpory chráněných dílen a chráněných pracovních míst.....	24
1.3.7 Seznam organizací zaměstnávající převážně osoby se zdravotním postižením v rámci Plzeňského kraje .....	25
<b>2 PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>27</b>
<b>2.1 <u>Blíže o „Kačabě“</u>.....</b>	<b>28</b>
<b>2.2 <u>Chráněná pracovní místa v rámci META Plzeň s.r.o.</u>.....</b>	<b>29</b>
<b>2.3 <u>Chráněné dílny ve sdružení občanů EXODUS</u>.....</b>	<b>30</b>
<b>2.4 <u>Vzájemná bilance</u>.....</b>	<b>31</b>
ZÁVĚR.....	33
Seznam literatury .....	35
Seznam příloh.....	38
Přílohy .....	40

## ÚVOD

Téma této bakalářské práce jsem si vybrala proto, že jsem se již několikrát setkala s lidmi, kteří neznají pojem „chráněná dílna“ a s termínem „mentální retardace“ si už vůbec nevědí rady. A proto bych byla velmi ráda, kdyby se okruh zasvěcených osob rozrostl alespoň o další počty jedinců nejen z mé blízkosti.

Během studia na Jihočeské univerzitě jsem se s těmito spojeními setkala v rámci přednášek z předmětů metody sociální práce, nebo z oblasti problematiky zdravotně postižených. Při jejich prvním vyslovení jsem též neznala správné významy, ale dnes, zejména díky zpracování této bakalářské práce, mám větší možnost se hlouběji věnovat nastíněné problematice, která mě zaujala již v prvním ročníku. Podrobněji se mohu seznámit s překážkami, které potkávají mentálně retardované na cestě životem, a zejména v oblasti zaměstnanosti.

Občan běžné populace, který nemá zdravotní problémy bránící mu ve výkonu profese, mnohdy tak naráží na překážky, jež mu znesnadňují vstup na trh práce. V posledních letech se to zejména týká absolventů různých typů škol, kterým chybí požadovaná praxe, či starších spoluobčanů, kteří jsou odmítáni pro svůj vyšší věk. Výsledkem je pak nezaměstnanost, která se v naší republice pohybuje kolem 8 %. Ale víme vůbec, kolik osob se zdravotním postižením je v těchto průměrných údajích zahrnuto? A jaké nástroje na podporu jejich zaměstnanosti jsou zde v nabídce ze strany státu? Právě na tyto otázky a řadu dalších budu hledat odpovědi.

Práce se skládá ze dvou částí. Část teoretickou uvádí terminologie, týkající se tématu. Následují typy zdravotního postižení. Poté přicházejí na řadu kapitoly zabývající se podrobněji problematikou mentální retardace z hlediska etiologie a také její diagnostika. Nechybí ani klasifikace mentální retardace s charakteristikou jednotlivých stupňů a systém vzdělávání takto postižených osob. V závěru jsou uvedeny možnosti, které pomáhají zdravotně postiženým (tedy i mentálně retardovaným) při pracovním začlenění.

V části praktické jsou představena tři zařízení, která zaměstnávají lidi s mentálním postižením. Ve vzájemném porovnání je poukázáno na jejich klady a zápory, nechybí ani krátká charakteristika.

Vzhledem k tomu, že počty chráněných dílen nejsou vysoké (alespoň co se týče Plzeňského kraje), se sháněním odborné literatury nastal problém. Ale protože tato oblast sociální politiky státu spadá pod kompetence úřadů práce, obrátila jsem se na ně s žádostí o sdělení potřebných informací. Zajímali mě pouze úřady práce v Plzeňském kraji, kterých je celkem sedm (ÚP Plzeň – město, ÚP Plzeň – sever, ÚP Plzeň – jih, ÚP Domažlice, ÚP Klatovy, ÚP Rokycany a ÚP Tachov). V každém bývalém okrese je vyčleněn zaměstnanec na oddělení trhu práce, který má na starosti vše, co se týká právě chráněných dílen. Při monitoringu jsem ovšem narazila na neochotu s poskytováním informací. Mnohdy jsem byla odkazována na internetové stránky se slovy, že veškeré údaje jsou uvedeny právě tam. Ne vždy to ale byla pravda.

Dalším velmi významným zdrojem literatury jsou zákony, které upravují pracovněprávní vztahy. V části praktické jsem vycházela zejména z regionálních novinových článků, televizních příspěvků a internetových stránek.

Podle dostupných odhadů žije mezi námi zhruba 300 tisíc mentálně postižených spoluobčanů. Rozhodně to není zanedbatelné číslo, a tak se domnívám, že by jim měly být vytvářeny takové podmínky, které by jim usnadňovaly jejich životy, a to nejen v pracovní oblasti.

# 1 TEORETICKÁ ČÁST

## 1.1 Vymezení základních pojmů

**Zdravotní postižení** - postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi, a také schopnost pracovat. Tento termín lze najít i v některých zákonech České republiky; jedná se ovšem o nepropojená vymezení, která se opírají o zbývající schopnost postiženého občana k soustavné výdělečné činnosti. Z odborného hlediska jde však o nesprávné a nepřesné vyjádření. Např. zákon o důchodovém pojištění č.155/1995 Sb., který definuje zdravotní postižení jako invaliditu rozlišovanou ve dvou stupních. Dále zákony č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře a č. 207/1995 Sb., o stupních zdravotního postižení rozlišující pro dospělé rovněž dva stupně zdravotního postižení, ale podle jiného kvantifikačního principu než první uvedený zákon. V našem právním systému se věnuje této problematice ještě zákon o sociálním zabezpečení č. 100/1988 Sb., který používá termín těžce zdravotně postižený občan, ale bez definice postižení.<sup>1</sup>

**Osoba se zdravotním postižením** – jedná se o občany, kteří byli orgánem sociálního zabezpečení uznáni plně invalidními, částečně invalidními či na základě rozhodnutí úřadu práce byli uznáni zdravotně znevýhodněnými.<sup>2</sup>

**Handicap** – „je vyjádřením znevýhodnění jedince s postižením, defektem, v rámci interakce se společenským prostředím. Defekt se může stát handicapem pouze v určitých společenských situacích nebo prostředích. Někdy znevýhodňuje dotyčné jedince a přerůstá v širších společenských oblastech“.<sup>3</sup>

**Mentální retardace** – je souhrnné označení pro vrozené a trvalé omezení adaptačních schopností. Americká asociace pro mentálně retardované rozumí pod tímto pojmem mentální postižení, které podstatně omezí stávající výkony vyznačující se podprůměrnou úrovní intelektových schopností se současným omezením v nejméně dvou z následujících adaptačních dovedností – komunikace, sebeobsluha, sociální dovednosti, bydlení ve vlastním domě, využití služeb obce, sebeurčení, zdraví a bezpečnost, školní výkon, volný čas a práce. Podle uvedené definice jde o lidi, kteří mají problémy v učení, porozumění, orientaci

<sup>1</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2003, s. 271. ISBN 80-7178-549-0.

<sup>2</sup> *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>3</sup> RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, s. 20. ISBN 80-244-0646-2.



a komunikaci. Postižení je také popsáno oblastmi, v nichž mají lidé obtíže a ve kterých potřebují podporu.<sup>4</sup>

**Psychopedie** – obor speciální pedagogiky, který zkoumá důsledky mentálního postižení dětí a možnosti jejich výchovy a vzdělání.<sup>5</sup>

**Chráněná pracovní dílna** – pracoviště vymezené na základě dohody s úřadem práce. Je charakteristické tím, že jsou zde specifické podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců zde musí být zaměstnáno nejméně 60 % osob se zdravotním postižením.<sup>6</sup>

**Chráněné pracovní místo** – takové pracovní místo, které je vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha : Portál, 2005, s. 111. ISBN 80-7367-002-X.

<sup>5</sup> PETRÁČKOVÁ, V., KRAUS, J. aj. *Akademický slovník cizích slov*. Praha : Academia, 1997, s. 634. ISBN 80-200-0607-9.

<sup>6</sup> *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.*

<sup>7</sup> Tamtéž.

## 1.2 Jednotlivé typy zdravotního postižení

⌘ **Zrakové postižení** – jedná se o osoby s různým stupněm a typem poškození zrakové percepce (např. nevidomí, osoby se zbytky zraku, osoby s refrakčními vadami aj.).

⌘ **Pohybové postižení** – tito jedinci mohou mít vrozené tělesné vady končetin, rozštěp páteře, dětskou mozkovou obrnu, respirační, svalová či kosterní onemocnění, dále alergie, nemoci kardiovaskulární aj.

⌘ **Řečové postižení** – lze rozpoznat díky výskytům vad ve výslovnosti nebo se objevuje u takto postižených jedinců neuróza či organické poruchy řeči.

⌘ **Sluchové postižení** – lidé trpí nedoslýchavostí nebo mají zbytky sluchu či jsou plně neslyšící.

⌘ **Mentální postižení (mentálně retardovaní)** – do této skupiny patří osoby s mentální retardací různého původu i stupně (např. oligofrenie, demence, ...).

⌘ **Obtížně vychovatelní** – jedinci s poruchami chování, kteří mají problémy v oblasti psychosociální. Speciální potřeby se týkají emočních a sociálních dovedností (lhaní, krádeže, různé typy závislostí atd.).

⌘ **Jedinci se specifickými poruchami učení a chování** – ADD, ADHD, specifické obtíže se projevují např. jako dyslexie, dysgrafie, dysortografie, dyskalkulie či dysmúzie.

⌘ **Jedinci s vícenásobným postižením** – např. hluchoslepotu, postižení mentální spolu s tělesným, mentální se sluchovou vadou, mentální se zrakovou vadou, porucha chování s mentálním postižením, pohybové a řečové postižení atd.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, s. 18. ISBN 80-244-0646-2.

### 1.2.1 Definice mentální retardace z pohledu různých autorů

Důležitost vymezení pojmu mentální retardace je jak z hlediska teoretického (spočívá v přesné klasifikaci podstatných znaků stavu), tak z hlediska praktického, neboť terminologická přesnost přispívá k rozhodování při stanovení odpovídajícího způsobu odborně speciálně pedagogické péče. Vzhledem k tomu, že mentální retardace je jev velmi složitý k celé řadě faktorů, kterými může být determinován, je stanovení definice spojeno se značnými těžkostmi. Právě z tohoto důvodu existuje jak v naší, tak i ve světové literatuře řada definic. Nejednotnost v označení defektu vyplývá především ze zdůraznění některých hledisek a teoretických postojů autorů.<sup>9</sup>

Termín mentální retardace pochází z latiny (Mans, 2.p. mentis = mysl, retardare = zdržet, zaostávat). O jeho uvedení na veřejnost se zasloužila ve 30. letech minulého století Americká společnost pro mentální deficienci.<sup>10</sup>

Za mentálně retardované se považují děti, mládež i dospělí, u nichž dochází k zaostávání vývoje rozumových schopností, které se projevuje především nedostatečným rozvojem myšlení, omezenou schopností učení, odlišným vývojem některých psychických vlastností a poruchami v adaptačním chování. Hloubka a míra postižení jednotlivých funkcí je individuálně odlišná.<sup>11</sup>

Dle Matouška je považována mentální retardace za vrozené a trvalé postižení osobnosti, které se projevuje nízkou úrovní rozumových schopností, nízkou kontrolou emocionality, vysokou potřebou akceptace, nízkou schopností odhadovat vlastní možnosti, vysokou sugestibilitou, omezenou schopností rozumět řeči a řeč používat, tendencí ke stereotypnímu chování, konkrétním myšlením bez schopnosti zobecňovat a dalšími příznaky.<sup>12</sup>

Těžkosti s definováním pojmu mentální retardace jsou do dnešní doby stále velké, neboť se jedná o velmi složitý jev a jsou zde determinační faktory biologické, psychické

<sup>9</sup> RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003., s. 157. ISBN 80-244-0646-2.

<sup>10</sup> VAŠEK, S. *Speciální pedagogika. Terminologický a výkladový slovník*. Bratislava : SPN, 1994.

<sup>11</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 86. ISBN 80-7082-844-7.

<sup>12</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2003, s. 106. ISBN 80-7178-549-0.

a sociální povahy. Tento pojem nahradil celou řadu dalších termínů, např. slabomyslnost, rozumová zaostalost, intelektová abnormalita, duševní opožděnost atd.<sup>13</sup>

### 1.2.2 Etiologie mentální retardace

Řada výzkumů, které se zabývají příčinami mentální retardace, se snaží odpovědět na otázku, již si mnohdy kladou rodiče po narození postiženého dítěte. Kdo je viníkem? Spolehlivá odpověď v dnešní době neexistuje. Výzkum je v této oblasti spíše na začátku, nežli u konce. Přesto se v literatuře můžeme dočíst o možných a pravděpodobných příčinách, které jsou označovány jako **endogenní** (vnitřní) a **exogenní** (vnější). Vnitřní příčiny jsou zakódovány již v systémech pohlavních buněk, jejichž spojením vzniká nový jedinec. Lze je také nazvat příčinami genetickými. Zatímco vnější faktory mohou, ale nemusejí být příčinou poškození mozku plodu nebo dítěte. Člení se podle období působení na:

- ✦ *prenatální* – od početí do narození,
- ✦ *perinatální* – těsně před, během a těsně po porodu,
- ✦ *postnatální* – po narození.<sup>14</sup>

Česká psychiatrie dělí příčiny mentální retardace následovně:

- ✦ *dědičnost* – intelektové schopnosti dítěte jsou přibližně výslednicí průměru intelektového nadání rodičů,
- ✦ *sociální faktory* – málo podnětná výchova v nižších sociálních vrstvách, chudoba nebo odlišný způsob výchovy v některých minoritních skupinách mají také svůj podíl na nižších výsledcích v testech inteligence,
- ✦ *environmentální faktory* – zahrnují závažná onemocnění nastávajících matek (zarděnky, syfilis, toxoplazmóza, intoxikace nevhodnými léky, ozáření, alkoholismus matky aj.),
- ✦ *specifické genetické příčiny* – nejznámější chromozomální aberace v podobě Downova syndromu,
- ✦ *nespecificky podmíněné poruchy*.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> FRANIOK, P., KYSUČAN, J. *Psychopedie: Speciální pedagogika mentálně retardovaných*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2002, s. 3. ISBN 80-7042-247-5.

<sup>14</sup> RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, s. 159. ISBN 80-244-0646-2.

<sup>15</sup> ZVOLSKÝ, P. aj. *Speciální psychiatrie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-203-6.

Mentální postižení velmi často vzniká kombinací polygenně podmíněného nižšího nadání a výchovné nepodnětnosti, nebo dokonce zanedbanosti. Jedná se obvykle o děti, jejichž rodiče mají nízkou úroveň intelektovou a vzdělanostní. Mnohdy jsou rodiče podobně postiženi jako jejich děti.<sup>16</sup>

Mentální retardace nemívá jednotnou příčinu. Proto musíme brát v potaz, že stále v 15 – 30 % zůstává neobjasněna.<sup>17</sup>

### 1.2.3 Diagnostika mentálně retardovaných se zaměřením na metodu pozorování

Diagnóza se u mentálně retardovaných opírá o podrobné vyšetření *psychologické, psychiatrické, případně neurologické*. Významnou, ale pouze dílčí část psychologického vyšetření tvoří *testy inteligence*.<sup>18</sup>

Psychopedie má k dispozici řadu odpovídajících diagnostických metod v podobě *anamnézy, pozorování, explorační metody* (rozhovor, dotazník), *rozboru žákovských prací, testových metod a experimentu*. Za nejdůležitější metodu je považováno **pozorování**. Jedná se o plánovité a systematicky organizované vnímání pedagogických jevů, které je zaznamenáváno na tzv. kumulativní kartu, která představuje schéma, podle něhož je pozorování zaměřeno. Karta obsahuje zejména tyto položky:

- ✧ *anamnestické údaje* – dosavadní tělesný a psychický vývoj,
- ✧ *úroveň řeči* – zaměřením na poruchy výslovnosti, poruchy plynulosti řeči, řečové neurózy (formální stránka) a na slovní zásobu, stylistickou a sémantickou úroveň, chápání pokynů (obsahová stránka), dále na tiché a hlasité čtení, psaní a čtení s porozuměním (psaná řeč),
- ✧ *úroveň vědomostí* – místní a sociální orientace, sebeuvědomění aj.,
- ✧ *úroveň sebeobslužných dovedností a návyků* – jídlo a pití, hygienické úkony, oblékání a obouvání, pracovní dovednosti,
- ✧ *úroveň hry,*
- ✧ *činnost jednotlivých analyzátorů* – zrak, sluch,

<sup>16</sup>VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozšíř. vyd. Praha : Portál, 2004, s. 85. ISBN 80-7178-802-3.

<sup>17</sup>FRANIOK, P., KYSUČAN, J. *Psychopedie: Speciální pedagogika mentálně retardovaných*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2002, s. 7. ISBN 80-7042-247-5.

<sup>18</sup>KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 87. ISBN 80-7082-844-7.

- ✦ *posouzení úrovně motoriky* – statická, pohybová koordinace celého těla, koordinace dvou současných pohybů, pohybová paměť aj.,
- ✦ *lateralita* – dominance ruky a nohy,
- ✦ *rozběr výsledků činnosti*,
- ✦ *sociabilita*,
- ✦ *úroveň jednání* – disciplinovanost, sebeovládání, projevy agresivity, sociálního a antisociálního jednání aj.<sup>19</sup>

Při závěrečném vyhodnocování škály osobnostních projevů se používá buďto slovní hodnocení, které ovšem není vhodné ve všech situacích, nebo je zde možnost bodování pomocí pětiúrovňové stupnice. Využít ji lze např. při posuzování projevů během pracovní činnosti.<sup>20</sup>

#### 1.2.4 Klasifikace mentální retardace a charakteristika jednotlivých stupňů

V roce 1992 vstoupila v platnost 10. revize Mezinárodní klasifikace nemocí zpracovaná Světovou zdravotnickou organizací v Ženevě. Podle této klasifikace se mentální retardace dělí do šesti základních kategorií.<sup>21</sup>

##### 1) F 70 Lehká mentální retardace (IQ 50 – 69)

Jedinci jsou většinou schopni užívat řeč účelně v každodenním životě a udržovat konverzaci i navzdory opožděnému vývoji řeči. Dále jsou plně nezávislí, co se týče osobní péče a praktických dovedností v domácnosti. Potíže nastávají při teoretické práci ve škole, zejména při čtení a psaní. Základní vzdělání zvládají pouze v redukované podobě. Většinu těchto lidí lze zaměstnat prací při vytvoření vhodných podmínek a vyžadující spíše praktické než teoretické schopnosti.

<sup>19</sup> FRANIOK, P., KYSUČAN, J. *Psychopedie: Speciální pedagogika mentálně retardovaných*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2002, s. 19 . 20. ISBN 80-7042-247-5.

<sup>20</sup> FRANIOK, P., KYSUČAN, J. *Psychopedie: Speciální pedagogika mentálně retardovaných*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2002, s. 20. ISBN 80-7042-247-5.

<sup>21</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 88. ISBN 80-7082-844-7.

## **2) F 71 Středně těžká mentální retardace (IQ 35 - 49)**

Charakteristické je omezení a výrazné opoždění v neuropsychickém vývoji. Dítě začíná později sedět, chodit, je pohybově neobratné. Naučí se jíst a udržovat osobní hygienu. Poznává osoby ze svého okolí. Co se týče řeči, verbální projev bývá často chudý a špatně artikulovaný. Při kvalifikovaném pedagogickém vedení lze osvojit základy čtení, psaní a počítání. Po citové stránce jsou tito jedinci nevyrovnaní, labilní až s nepřiměřenými afektivními výbuchy (zkratkovité jednání). Vychovatelnost je omezena. V dospělosti mohou vykonávat jednoduchou manuální práci, ovšem pod odborným dohledem. Samostatný život je ve většině případů nemožný.

## **3) Těžká mentální retardace (IQ 20-34)**

Vyznačuje se omezeným neuropsychickým a motorickým vývojem. Výrazná je pohybová neobratnost, pohyby zůstávají hrubé. V myšlení se dostávají postižení na úroveň mechanického plnění základních úkonů a několika příkazů. Možný je minimální rozvoj řeči v podobě jednotlivých slov nebo jen výkřiků. Na tomto stupni mentální retardace lze dosáhnout i určitých návyků v oblasti sebeobsluhy a elementární pracovní činnosti, která ovšem musí trvat krátkou dobu a být pod stálým dohledem. Vzdělání těchto osob je značně omezené.

## **4) Hluboká mentální retardace (IQ < 20)**

Jedná se o lidi imobilní nebo výrazně omezené v pohybu. Zpravidla bývají inkontinentní. Vyžadují stálou pomoc a dohled. Výchova a vzdělání jsou téměř nemožné. Typickým jevem jsou nápadné stereotypní automatické pohyby celého trupu. Můžeme se u nich setkat také se sebepoškozováním. Vesměs jsou upoutáni na lůžko z důvodu rozsáhlých somatických a neurologických vad.

## **5) Jiná mentální retardace**

Kategorie pro jedince, u nichž stanovení stupně intelektové retardace je zvláště nesnadné až nemožné pro přidružené senzorycké nebo somatické poškození, např. u nevidomých, neslyšících apod.

## **6) Nespecifikovaná mentální retardace**

Tato kategorie je zde pro případy, kdy je mentální retardace prokázána, ale pro nedostatek informací nelze pacienta zařadit do některé se shora uvedených kategorií.

Klasifikace a charakteristiky jednotlivých stupňů jsou zpracovány současně ze tří zdrojů, viz. odkazy č. 22, 23 a 24).<sup>22, 23, 24</sup>

Výše uvedenou klasifikaci a charakteristiku nelze brát dogmaticky. Měli bychom připustit, že dílčí nedostatky v jedné oblasti mohou být nahrazovány vyššími schopnostmi v oblasti jiné.<sup>25</sup>

Přesné vymezení hodnot IQ jednotlivých pásem je velmi problematické. Tyto hodnoty se vyznačují určitou kolísavostí, takže dochází ke skutečnostem, kdy při opakovaných vyšetřeních můžeme získat odlišné výsledky. Záleží na časovém odstupu, momentální psychické dispozici testovaného jedince, na formě kladení otázek, na kvalitě testu a také na jeho rekonstrukci.<sup>26</sup>

### 1.2.5 Systém vzdělávání mentálně retardovaných

Výchova a vzdělání představuje celoživotní proces. Jaké možnosti mají mentálně retardované děti ve školním systému vzdělávání? Možnosti jsou následující:

✎ *Speciální mateřské školy* – měly by znát situaci celé rodiny postiženého dítěte. Základní poslání je diagnostické, výchovné a sociální.<sup>27</sup> V naší republice mohou tyto děti také navštěvovat běžnou mateřskou školu, nebo speciální třídu pro mentálně postižené při běžné mateřské škole.<sup>28</sup>

✎ *Zvláštní školy* – zde je kladen důraz na rozvoj a kultivaci osobnosti žáků, na nabývání vědomostí, dovedností a návyků k uplatnění v praktickém životě. Organizační struktura školy je členěna do tří stupňů – nižší stupeň (první tři ročníky), – střední stupeň (4. – 6. ročník), –

<sup>22</sup> RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, s. 158 - 159. ISBN 80-244-0646-2.

<sup>23</sup> FRANIOK, P., KYSUČAN, J. *Psychopedie: Speciální pedagogika mentálně retardovaných*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2002, s. 9 - 14. ISBN 80-7042-247-5.

<sup>24</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 88 - 91. ISBN 80-7082-844-7.

<sup>25</sup> FRANIOK, P., KYSUČAN, J. *Psychopedie: Speciální pedagogika mentálně retardovaných*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2002, s. 14. ISBN 80-7042-247-5.

<sup>26</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 91. ISBN 80-7082-844-7.

<sup>27</sup> RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, s. 165. ISBN 80-244-0646-2.

<sup>28</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 95. ISBN 80-7082-844-7.



vyšší stupeň (7. – 9. ročník). Po dokončení mají žáci možnost pokračovat ve studiu na odborném učilišti, praktické škole a dnes již také na středním odborném učilišti.<sup>29</sup> V těchto školách se vzdělávají především děti s lehkým mentálním postižením, případně jedinci s úrovní rozumových schopností v pásmu podprůměru, kteří nejsou z různých důvodů schopni prospívat na základní škole.<sup>30</sup>

✦ *Pomocné školy* – jsou koncipovány pro žáky s mentálním postižením středního stupně. Jedná se o velmi náročnou a složitou činnost zaměřenou na speciálně pedagogickou péči. Vzdělávání je možné pouze za předpokladu vhodně upravených podmínek (snížený počet žáků ve třídě, speciální učebnice a pracovní sešity, přizpůsobený časový rozvrh, klidné, nehlukné a nestresující školní prostředí). Cílem je osvojení základních vědomostí, dovedností a návyků potřebných k orientaci v okolním světě a k dosažení maximální možné míry samostatnosti a nezávislosti na druhých.<sup>31</sup> Vzdělání trvá deset let a je děleno na čtyři stupně – nižší stupeň (3 roky), – střední stupeň (3 roky), – vyšší stupeň (2 roky), – pracovní stupeň (2 roky).<sup>32</sup>

✦ *Rehabilitační třídy pomocné školy* – jsou určeny pro děti, které byly v minulých letech osvobozovány od školní docházky. Své právo na vzdělání mohou uplatnit právě v tomto vzdělávacím programu. Do jedné třídy je zařazeno 4 až 6 žáků s těžkým, kombinovaným či hlubokým mentálním postižením. Vzdělávání je obohacováno metodami rehabilitace prováděné speciálně proškolenými pedagogickými pracovníky. Cílem je rozvoj komunikačních dovedností, pohybové samostatnosti, základů sebeobsluhy a určitá míra samostatnosti.<sup>33</sup>

Jak již bylo uvedeno, po skončení povinné školní docházky ve zvláštních a pomocných školách a u integrovaných žáků v základních školách, je možnost pokračovat ve vzdělávání v odborných učilištích nebo v praktických školách s tříletou, dvouletou nebo jednoletou přípravou. Pro absolventy zvláštních škol jsou v nabídce *odborná učiliště a praktické školy dvouleté a tříleté*. Pro absolventy pomocných škol jsou zřizovány *praktické školy jednoleté*

<sup>29</sup> FRANIOK, P., KYSUČAN, J. *Psychopedie: Speciální pedagogika mentálně retardovaných*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2002, s. 35 - 36. ISBN 80-7042-247-5.

<sup>30</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 95. ISBN 80-7082-844-7.

<sup>31</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 97. ISBN 80-7082-844-7.

<sup>32</sup> RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, s. 165. ISBN 80-244-0646-2.

<sup>33</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 98. ISBN 80-7082-844-7.

ve formě praktické profesní přípravy. S měnící se vzdělávací soustavou mají od roku 2000 všichni absolventi povinné školní devítileté docházky možnost podat si přihlášku na všechny střední školy. Předpokladem je „jen“ úspěšné absolvování přijímacího řízení. Musejí být také prokázány odpovídající schopnosti, vědomosti, zájmy a podmínky zdravotní způsobilosti, které jsou součástí požadavku ke studiu daného oboru. Odpadá tedy povinnost doplnit si vzdělání na úrovni základní školy formou kurzu, jak tomu bývalo před rokem 2000.<sup>34</sup>

Specifické postavení v systému vzdělávání mají také *speciálně pedagogická centra*. Zřizovatelem je MŠMT ČR a jedná se o speciální školská zařízení, která bývají mnohdy součástí speciálních mateřských škol pro mentálně postižené, pomocných škol nebo škol zvláštních. Jejich posláním je poskytovat služby školám, rodičům postižených dětí, orgánům státní správy ve školství a dalším resortům zabezpečujícím péči o mentálně postižené. Impulesem jejich vzniku byla potřeba koordinovaně řídit speciálně pedagogickou, psychologickou, případně i zdravotní péči a sociální služby pro postižené děti i jejich rodiče. Výjimkou by neměla být ani pomoc při řešení náročných situací spojených s výchovou mentálně postiženého dítěte.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003, s. 166. ISBN 80-244-0646-2.

<sup>35</sup> KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002, s. 94. ISBN 80-7082-844-7.

### 1.3 Možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Dříve, než-li se budu věnovat zákonné úpravě zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak bych se ráda zmínila o možnosti **podporovaného zaměstnávání**. U nás se tato forma pomoci zdravotně postiženým začala rozvíjet v roce 1995, a to díky Občanskému sdružení Rytmus.

Cílem je, aby si zdravotně postižený našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek. První krok spočívá v hledání a nalezení pracovního místa dle přání klienta a místních možností. Poté dochází k tréninku pracovních dovedností přímo na pracovišti, kde se nelze vyhnout setkání se spolupracovníky a je možnost navázat tak vztahy s kolegy ze zaměstnání. Postižený zaměstnanec by měl za odvedenou práci získat obdobnou odměnu jako jeho spolupracovníci. Většina agentur nabízející podporované zaměstnání poskytuje uživatelům podporu jen na určitou dobu, poté lze využít asistence na pracovišti, popřípadě z jiných zdrojů.

Jinou formou podporovaného zaměstnání je **program přechodu ze školy do zaměstnání** (tranzitní program). Má pomoci postiženému člověku prostřednictvím individuálních praxí na běžných pracovištích nalézt místo na otevřeném trhu práce ještě před ukončením školní docházky. Další nabízenou službou v této oblasti jsou **tréninkové programy**, které pomáhají připravit uživatele na práci v běžných podmínkách (např. obsluhování v kavárnách). Program má pomoci získat pracovní návyky a postupně zlepšit komunikaci a další sociální dovednosti. **Chráněná pracoviště a chráněné dílny** (jako jedna z dalších možností) se snaží vystavovat zdravotně postižené běžným podmínkám na trhu práce. V případě potřeby je zajištěn asistent. Mají tak možnost naučit se některé pracovní dovednosti. Jejich spolupracovníci jsou v tomto případě pouze podobně handicapovaní lidé. V dílnách se obvykle vyrábějí různé dárkové předměty. Jiná pracoviště mohou představovat běžnou službu v podobě prádelny či pekárny. Dovednosti uživatelů se mnohdy nemění, občas dochází ke změně činnosti dílny. Je také usilováno o postupný přechod některých uživatelů do běžného prostředí trhu práce.<sup>36</sup>

Obecně existují určité cíle práce se zdravotně postiženými (mentálně postiženými). Mezi jeden takový patří jejich zaměstnávání. V posledních letech se zdůrazňuje podpora těchto lidí při hledání a udržení místa na trhu práce. Zaměstnání je nejen zdrojem příjmů, ale také

<sup>36</sup> MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha : Portál, 2005., s. 123 – 124. ISBN 80-7367-002-X.

možností, jak rozvíjet své schopnosti a setkávat se tak s lidmi. Řada denních stacionářů či ústavů sociální péče zavádí do nabídky terapeutických programů i pracovní terapii. V tomto případě jde o rozvoj klientů pomocí smysluplné činnosti. Důraz bývá kladen na odpovědnost a určitý řád společně se získáváním pracovních návyků. V ústavech je ale tato terapie brána pouze jako vyplnění volného času klientů bez vidiny výdělku.<sup>37</sup>

### 1.3.1 Pohled do pracovněprávní úpravy v ČR

Celková právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Například v § 67 je vymezen pojem osoba se zdravotním postižením (viz kapitola č. 1.1). I tito lidé mají nárok na trvalé pracovní uplatnění, a proto je zapotřebí vytvářet zvláštní předpoklady, které spočívají především v poskytování *pracovní rehabilitace*, ve *vyhledávání vhodných pracovních příležitostí* a v intenzivnější *pracovněprávní ochraně* před nástupem do zaměstnání, v jeho průběhu a při jeho skončení. Hlavní roli zde hrají nejen úřady práce, ale i zaměstnavatelé. Většina zdravotně postižených osob pracuje se zdravými spolupracovníky, což přispívá k jejich potřebné integraci. Pro lidi se zdravotním postižením, kteří nemohou pracovat ani za vhodně upravených pracovních podmínek, jsou zřizovány chráněné pracovní dílny nebo chráněná pracovní místa.<sup>38</sup>

Dalším právním předpisem je vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Zde je věnována velká část podrobnému popisu pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením a také je uvedena charakteristika chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny.<sup>39</sup>

### 1.3.2 Opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zdravotně postiženým osobám se při vstupu na trh práce poskytuje zvýšená podpora a péče. Tito lidé jsou umístřováni zejména na *chráněná pracovní místa* nebo na pracovní místa do *chráněných pracovních dílen*, které jsou pro ně vytvářeny ze strany zaměstnavatelů. Jedná

<sup>37</sup> MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi*. 1. vyd. Praha : Portál, 2005, S. 119. ISBN 80-7367-002-X.

<sup>38</sup> BĚLINA, M. aj. *Pracovní právo*. 2. přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004, s 672. ISBN 80-7179-853-3.

<sup>39</sup> *Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.*, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

se o velmi náročnou a finančně nákladnou záležitost. Úřady práce jsou si toho plně vědomy, a proto poskytují příspěvky na jejich vytváření a provoz. Výčet příspěvků je následující:

✧ **Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením** – příspěvek může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku pro osobu se zdravotním postižením, v případě osoby s těžkým zdravotním postižením může činit dvanáctinásobek. Příspěvek lze zvýšit, pokud zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce vytvoří 10 a více chráněných pracovních míst. Výše v prvním případě může činit až desetinásobek, ve druhém až čtrnáctinásobek uvedené průměrné mzdy.

✧ **Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením k výkonu samostatné výdělečné činnosti** – výše příspěvku se rovná výším poskytovaným v případě vytváření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením u zaměstnavatele.

✧ **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa / chráněného pracovního místa osoby samostatně výdělečně činné** – poskytuje se na základě písemné dohody se zaměstnavatelem, nebo s osobou se zdravotním postižením, která chce vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Maximální roční výše příspěvku může činit trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

✧ **Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny** – výše příspěvku jsou shodné jako u příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.

✧ **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny** – lze poskytnout na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Výše může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednu osobu se zdravotním postižením a maximálně šestinásobek na jednoho těžce zdravotně postiženého zaměstnance. Pro zjištění počtu zaměstnanců osob se

zdravotním postižením a těžkým zdravotním postižením je rozhodující jejich průměrný přepočtený počet za kalendářní čtvrtletí.<sup>40</sup>

Výše průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí r. 2005 činí 18 421,--Kč.<sup>41</sup>

### 1.3.3 Povinnosti zaměstnavatelů

Tato oblast je upravena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Povinný podíl činí 4 %. Existují zde tři způsoby plnění této povinnosti:

1) Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru.

2) Další možností je odebírat výrobky nebo služby od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50 % zaměstnanců, kteří jsou uznáni osobami se zdravotním postižením. Lze také zadávat zakázky těmto zaměstnavatelům nebo odebírat výrobky z chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví, náboženskou společností, církevní právnickou osobou či obecně prospěšnou společností nebo zadáváním zakázek těmto subjektům. V neposlední řadě mohou tuto povinnost plnit také zadáváním zakázek, odebíráním výrobků nebo služeb přímo od osob se zdravotním postižením, které jsou ovšem vedeny jako osoby samostatně výdělečně činné a nezaměstnávají žádné zaměstnance.

3) Finanční forma plnění této povinnosti v podobě odvodu do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v odstavcích č. 1) až 3).

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl dle výše uvedené povinnosti zaměstnavatel zaměstnat, **2,5 násobek** průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém

---

<sup>40</sup> ŠŤASTNÁ, D. *Opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. České Budějovice : Úřad práce. [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/podporaosobzp](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/podporaosobzp)>.

<sup>41</sup> VESELY, J. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. Chomutov : Úřad práce, 21. 12. 2005 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv\\_info/zp](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/zp)>.

tato povinnost vznikla. Způsob a plnění je nutno vždy do 15. února následujícího roku písemně ohlásit příslušnému úřadu práce formou vyplněného formuláře (viz příloha I).<sup>42</sup>

### 1.3.4 Finanční dotace pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatel zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, může zažádat u příslušného úřadu práce o **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením** podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Je-li zaměstnána osoba s těžším zdravotním postižením, započítává se do průměrného přepočteného počtu těchto zaměstnanců třikrát. Výše měsíčního příspěvku činí buďto **0,66 násobku** průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením, nebo **0,33 násobku** za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením. Příspěvek se poskytuje na základě žádosti zaměstnavatele (viz příloha II) a vyplácí se zpětně za čtvrtletí.

Jedna z podmínek pro jeho vyplácení zní, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny žádné daňové nedoplatky, nemá nedoplatek ani na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Při zjišťování potřebného počtu zaměstnanců je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.<sup>43</sup>

### 1.3.5 Aktuální počty nezaměstnaných osob se zdravotním postižením

Nejaktuálnější údaj o celkovém počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v rámci celé České republiky je k dispozici k **30. dubnu 2006**. Z celorepublikového počtu 486 163 nezaměstnaných osob je zdravotně postižených **74 996 jedinců**. V přepočtu na procenta je jejich zastoupení **15,4 %**. K výše uvedenému datu evidovaly úřady práce **2 098**

<sup>42</sup> MAJEROVÁ, J. *Práva a povinnost zaměstnavatelů ...* . [online]. Praha : MPSV, 5. 9. 2005 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>>.

<sup>43</sup> MAJEROVÁ, J. *Příspěvek na podporu zaměstnávání ...* . [online]. Praha : MPSV [cit. 2006-04-15]. Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>>.

**volných pracovních míst** pro tyto osoby. Na jedno volné pracovní místo připadalo **35,7** osob se zdravotním postižením.<sup>44</sup>

V rámci **Plzeňského kraje** byla situace k 31. prosinci 2005 následující: celková míra nezaměstnanosti činila 6,4 %, z čehož bylo 15,4 % osob se zdravotním postižením. Při bližším rozboru jednotlivých okresů si nejlépe co do nízkého počtu těchto nezaměstnaných osob vedl Plzeň – sever (10,6 %), následují Klatovy (11,9 %), Plzeň-jih (14,7%), Plzeň – město (15,0 %), Domažlice (19,1 %), Tachov (20,0 % ) a výčet uzavírají Rokycany (20,8 %).

V celé ČR stál na posledním místě okres Uherské Hradiště, kde z celkového počtu 7,7 % nezaměstnaných jich 26,5 % tvořily osoby se zdravotním postižením. Naopak nejlépe si vedl okres Beroun, z 5 % nezaměstnaných tvoří 9,4 % sledované osoby. Statistika s údaji z celé republiky je k dispozici v příloze III.<sup>45</sup>

### 1.3.6 Míra podpory chráněných dílen a chráněných pracovních míst

V regionu **Plzeňského kraje** bylo v roce **2005** v rámci aktivní politiky zaměstnanosti ze strany příslušných úřadů práce vytvořeno **22** pracovních míst pro občany se zdravotním postižením (chráněná pracovní místa a chráněné dílny). V celé České republice se jednalo o 1 137 volných pracovních míst.<sup>46</sup>

Z finančního pohledu bylo na tuto oblast vynaloženo úřady práce v Plzeňském kraji za rok 2005 celkem **16 294 000,-- Kč**. Celorepublikové náklady činily 309 987 000,-- Kč. Podrobnější údaje z této oblasti viz příloha IV.<sup>47</sup>

<sup>44</sup> HORTLÍK, P. *Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 30. 4. 2006* [online]. 2006 [cit. 2006-04-15]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2006-04.zip&lang=cs\\_CZ](http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2006-04.zip&lang=cs_CZ)>.

<sup>45</sup> PROCHÁZKOVÁ, E. *Struktura uchazečů o zaměstnání v regionech seřazená podle MN k 31. prosinci 2005* [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-15]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/prilohy\\_1205\\_internet\\_23\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/prilohy_1205_internet_23_0.pdf)>.

<sup>46</sup> PROCHÁZKOVÁ, E. *Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v roce 2005* [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/prilohy\\_1205\\_internet\\_17\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/prilohy_1205_internet_17_0.pdf)>.

<sup>47</sup> PROCHÁZKOVÁ, E. *Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2005* [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/prilohy\\_1205\\_internet\\_18\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/prilohy_1205_internet_18_0.pdf)>.



Díky nové právní úpravě v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti obsažené v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, došlo k vytvoření programu nesoucího název „**Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením**“. Plné znění podmínek poskytování finanční podpory z tohoto programu je k dispozici v příloze V. V roce 2005 byl již využit v Plzni třemi právními subjekty. Konkrétně se jednalo o:

- 1) **META Plzeň s.r.o.** – příspěvek v celkové výši **930 tis. Kč** byl využit na pořízení užitkových automobilů a stroje.
- 2) **OBZOR, výrobní družstvo invalidů Plzeň** – obdrželo **1 619 tis. Kč** na zakoupení strojů.
- 3) **Veřejná informační služba s.r.o. Plzeň** – z částky **433 tis. Kč** byly dotovány stavební akce.

Celkem bylo z tohoto programu vyčerpáno za loňský rok **84 314 tis. Kč**.<sup>48</sup>

### 1.3.7 Seznam organizací zaměstnávajících převážně osoby se zdravotním postižením v rámci Plzeňského kraje

Níže uvedená data jsou vyňata z dostupné databáze MPSV viz. odkaz č. 49.<sup>49</sup>

Plzeň – město: EXODUS – Hlavanova 16, 326 00 Plzeň  
 HLS SECURITY AGENCY s.r.o. - Čelakovského 3, 301 00 Plzeň  
 H-P EUROMONT s.r.o. – Lobežská 214/9, 301 00 Plzeň  
 MARTIN POVAŽAN – Vejprnická 28, 318 00 Plzeň  
 MARTIN POVAŽAN – Harantova 7, 326 00 Plzeň  
 MARTIN POVAŽAN – Nýřanská 38, 323 00 Plzeň  
 META Plzeň s.r.o. – viz. praktická část  
 OBZOR, výrobní družstvo invalidů – Hřbitovní 19, 312 55 Plzeň  
 OCHRANA MAJETKU s.r.o. – Sady Pětatřicátníků 33, 301 17 Plzeň  
 Profesional CZ s.r.o. – Na Bořích 5, 317 56 Plzeň  
 SAFE POINT s.r.o. – Farského 3, 326 00 Plzeň

<sup>48</sup> STROUHOVÁ, V. *Přehled poskytnutých příspěvků ...* [online]. Praha : MPSV, 5. 1. 2006 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/celostatni/seznam\\_prijemcu](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/celostatni/seznam_prijemcu)>.

<sup>49</sup> *Katalog zaměstnavatelů OZP* [online]. Praha : MPSV, 15. 5. 2006 [cit. 2006-04-29]. Dostupné na: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp/zozp.xls>>.

STYL Plzeň, výrobní družstvo – Radobyčická 24, 305 49 Plzeň

STYL Plzeň, výrobní družstvo – Dopravní ulice, 318 04 Nová Hospoda

VEŘEJNÁ INFORMAČNÍ SLUŽBA s.r.o. – Farského 14, 326 00 Plzeň

Klatovy:

HLS SECURITY AGENCY s.r.o. – 339 01 Klatovy

HLS SECURITY AGENCY s.r.o. – 342 01 Sušice

OBZOR, výrobní družstvo invalidů – Dlouhoveská 68/III. 342 01 Sušice

SIPADAN s.r.o. – Plánická 171, 339 01 Klatovy

Tomáš Treybal - Thomas Romano – K Letišti 487, 339 01 Klatovy

Plzeň - jih:

H-P EUROMONT s.r.o. – Zámecká 480/2, 335 61 Spálené Poříčí

META Plzeň s.r.o. – viz. praktická část

PAVEL MICHÁLEK – PM REGINA – Dvorec 295, 335 03 Nepomuk

PAVEL MICHÁLEK – PM REGINA – Kozlovická 568, 335 01 Nepomuk

Rokycany:

Emil Rabovský – Klabava 13, 338 41 Klabava

ING. DAVID ŠTYCH – Ves 7/II, 338 45 Strašice

SBS "IVA" J&J s.r.o. - Horáková 546/II, 337 01 Rokycany

VLADIMÍR MELICHAR - MONTÁŽE - U Nádraží 346 , 338 28 Radnice

Tachov:

META Plzeň s.r.o. – viz. praktická část

OCHRANA MAJETKU s.r.o. – 347 01 Tachov

Plzeň - sever:

EXODUS – Požárníků 51, 330 11 Třemošná

JIMIRO s.r.o. – Na Palcátech 368, 331 41 Kralovice

Domažlice:

OBZOR, výrobní družstvo invalidů – Cihlářská 519, 334 01 Domažlice

Pramen obsahující katalog zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, z něhož bylo výše čerpáno, nebude k dispozici v příloze vzhledem k jeho rozsáhlosti. Pro doplnění ještě uvádím, že celkový počet organizací je v rámci celé České republiky 705.

## **2 PRAKTICKÁ ČÁST**

Cílem praktické části práce je představit tři zaměstnavatele v rámci Plzeňského kraje a porovnat jejich podmínky vytvářené pro zaměstnávání osob s mentální retardací. Jedná se o projekt Diakonie Českobratrské církve evangelické se střediskem v Plzni, který nese název „Kavárna a čajovna Kačaba“, dále META Plzeň s. r. o. zaměstnávající více jak 50 % občanů se zdravotním postižením a na závěr sdružení občanů EXODUS provozující dvě chráněné dílny.

## 2.1 Blíže o „Kačabě“

<b>Provozovatel:</b>	Diakonie Českobratrské církve evangelické – nestátní nezisková organizace
<b>Kontakt:</b>	Kralovická 35, Plzeň
<b>Koordinátor:</b>	Šárka Mádlová
<b>Název programu:</b>	Kavárna a čajovna Kačaba
<b>Začátek programu:</b>	leden 2006
<b>Kapacita:</b>	10 lidí
<b>Délka programu:</b>	20 měsíců
<b>Financování:</b>	dotace z Plzeňského kraje a EU
<b>Věková hranice účasti:</b>	od 18 let výše
<b>Druh postižení:</b>	lehká až středně těžká mentální retardace
<b>Výběr pracovníků:</b>	výběrové řízení s ověřováním předpokladů pro tuto práci
<b>Místo programu:</b>	Prokopova 17, Plzeň
<b>Pracovní podmínky:</b>	třísměnný provoz
<b>Délka pracovní doby:</b>	4 hodiny denně
<b>Otevírací doba:</b>	Po – Pá: 9 - 20 hodin
<b>Popis pracovní činnosti:</b>	obsluha hostů, příprava kávy a čaje, příprava jednoduchých pokrmů studené kuchyně, mytí nádobí, úklidové práce
<b>Kapacita hostů:</b>	26 – 30 míst
<b>Cíl programu:</b>	pomoci lidem s mentálním postižením dosáhnout takového stádia samostatnosti, aby byli vybaveni znalostmi a dovednostmi potřebnými pro získání a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce a mohli se sociálně začlenit.

Začátek tohoto programu doprovázel velký zájem regionálních médií a tisku. Pro představu připojuji jeden z mnoha článků, který vyšel ještě před zahájením provozu.

### **Otevíráme novou kavárnu a čajovnu KAČABA**

Diakonie ČCE – středisko v Plzni jako jedno ze 32 středisek působících na území celé ČR je nestátní nezisková organizace, která poskytuje sociální služby lidem se zdravotním a sociálním znevýhodněním. V současnosti provozuje tři programy: 1) Denní centrum ČLOVÍČEK, 2) program volnočasových aktivit ZKUSME TO, 3) Centrum SOS Archa. V přípravě je tréninkový pracovní program pro osoby s mentálním postižením Kavárna a čajovna KAČABA.

Tréninkový pracovní program je prvním velkým krokem na cestě k samostatnosti lidí s mentálním postižením a k jejich uplatnění na otevřeném trhu práce. Na této cestě je budou provázet pracovní asistenti, kteří jim pomohou zvládnout jednotlivé práce. Tréninkový pracovní program nere kvalifikuje pro práci číšníků, servírek nebo kuchařů / kuchařek.

Hlavní náplň programu tvoří každodenní zaměstnání v kavárně a čajovně: obsluha hostů, příprava jednoduchých pokrmů, mytí nádobí, úklidové práce apod..

Účastníci programu budou v kavárně a čajovně pracovat denně 4 hodiny, a to maximálně po dobu 20 měsíců. Pracovní asistenti jim pomohou vybírat a kontaktovat organizace, které by absolventům programu mohly nabídnout další práci.<sup>50</sup>

## **2.2 Chráněná pracovní místa v rámci META Plzeň s.r.o.**

<b>Provozovatel:</b>	META Plzeň s.r.o.
<b>Sídlo společnosti:</b>	Hřbitovní 31, 312 00 Plzeň
<b>Jednatel společnosti:</b>	ing. Jiří Smutný
<b>Financování:</b>	prodej výrobků
<b>Počet zaměstnanců:</b>	230, více jak 50 % osob se zdravotním postižením
<b>Počet provozoven:</b>	7
<b>Sídla provozoven:</b>	Pelhřimov, Juhnova 8141 Stříbro, 5. května 1005 Mariánské Lázně, Tyršova 236

<sup>50</sup> VÁGNEROVÁ, J. Otevíráme novou kavárnu a čajovnu KAČABA. *Informační zpravodaj Městského obvodu Plzeň 2 – Slovany*, 2005, roč. 13, č. 5, s. 18.

Přeštice, Veleslavínova 299  
 Spálené Poříčí, Tyršova 5  
 Plzeň, Hřbitovní 31 – dvě provozovny

**Délka pracovní doby:** Po - Čt: 6,00 – 15,00 hodin

Pá: 6,00 – 12,30 hodin

**Pracovní náplň:** ruční kompletační, balicí a montážní práce z dodávaných dílů

**Poslání firmy:** vytvářet pracovní podmínky a zaměstnávat převážně osoby se zdravotním postižením. Zároveň nabízí firmám pomoc při plnění povinnosti vyplývající ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který se týká povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Způsob pomoci spočívá v nabídce zboží či přijímání zakázek (náhradní plnění této povinnosti).

Mezi zákazníky společnosti patří i samotní zdravotně postižení. META Plzeň s.r.o. jim nabízí například ruční ovládání do automobilů (úprava používání plynu, brzdy, spojky). Občané pohybující se na invalidním vozíku mají možnost si zde zakoupit elektrický jeřábek do zavazadlového prostoru automobilu. Starší lidé by mohli ocenit otočné sedadlo umožňující snadnější nastupování či vystupování z automobilu. Pro handicapované je určena tříkolka s benzinovým či elektrickým motorem. Výrobek je schválen MV ČR a lze jej používat i na veřejných komunikacích.

### **2.3 Chráněné dílny ve sdružení občanů EXODUS**

**Provozovatel:** Sdružení občanů EXODUS  
**Sídlo:** Požárníků 51, 330 11 Třemošná  
**Ředitel:** Mgr. Miroslav Svoboda  
**Financování:** členské příspěvky, zisky z prodeje výrobků, sbírky, dotace od státních i nestátních institucí, sponzorské dary  
**Počet chráněných dílen:** dvě  
**Vedoucí dílen:** Radovan Civiš  
**Náplň pracovní činnosti:** výroba svíček a keramiky  
**Odbyt výrobků:** komisní prodej, vlastní krámk  
**Počet pracovníků:** 11

<b>Míra postižení:</b>	těžké zdravotní postižení u sedmi zaměstnanců, ostatní jsou handicapovaní lidé např. na vozíku
<b>Historie:</b>	od r. 1998 výroba keramiky, od srpna 2000 výroba svíček
<b>Cíl činnosti:</b>	pomoc při zapojení zdravotně postižených osob do společnosti. Jedná se o pomoc při integraci společenské, sociální, pracovní, kulturní, zájmové a další.

## 2.4 Vzájemná bilance

Začnu-li porovnávat výše představená zařízení, tak z hlediska sociální a společenské integrace bych dala přednost programu Českobratrské církve evangelické – Kavárna a čajovna Kačaba. Mezi jediné mínus bych zařadila krátkodobost trvání. Vzhledem k tomu, že se jedná o ojedinělý program na Plzeňsku, a tudíž není žádná předchozí zkušenost, tak jen doufám, že to také nebude poslední naděje pro mentálně postižené. V plné míře je jim zde věnována pozornost. V žádném případě se nemohou pracovníci vyhnout bezprostřednímu kontaktu s vnějším světem. Musejí se přibližovat do blízkosti zdravých spoluobčanů a komunikovat s nimi, což může u některých odbourat bariéry studu ze svého postižení.

Jak již bylo uvedeno, cílem tohoto programu není naučit profesi číšníka, kuchařky či jiné, ale jde především o sociální začleňování a pracovní návyky, které by měly přispět k pozdějšímu uplatnění účastníků programu na volném trhu práce.

Dále byla prezentována META Plzeň s.r.o. Jedná se o velkou společnost, která vytváří speciální podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Lidé sem přicházejí s různými postiženími a s různými pracovními dovednostmi. Vzhledem k tomu, že je výroba zaměřena na jednoduché úkony, tak nevyžaduje specifické vzdělání určitého oboru. Zaměstnání nabízí zdravotně postiženým také možnost výdělků, ale zejména je kladen důraz na pracovní návyky. Provozovna v Plzni se konkrétně věnuje ruční montáži, čímž se myslí montáž hraček, upomínkových předmětů, nábytkového kování, elektrických svazků nebo součástek elektrodílů. Mezi jednodušší činnosti lze zařadit balení léčiv či třídění a kompletace reklamních materiálů, z čehož je patrné, že se jedná o práci v dílnách. Zdravotně postižení tak nemají velkou příležitost stříkat se se zdravými občany a komunikovat s nimi. Některým to samozřejmě může vyhovovat, ale na druhou stranu by nemělo docházet k jejich izolaci.

Sdružení EXODUS je v Plzeňském kraji ve větším povědomí občanů, než-li META Plzeň s.r.o. či Kačaba. O tom svědčí i velký počet novinových článků a zmínek v televizním regionálním vysílání. Nesmíme ovšem opomenout ani samotné aktivity sdružení. Za zmínku stojí především prodej vlastních výrobků v krámku, který se nachází v blízkosti centra města Plzně a nově funguje od prosince 2004. Samozřejmě, že z této činnosti nelze pokrýt náklady na jejich výrobu, ale právě touto cestou se mohou zdravotně postižení prezentovat na veřejnosti. A nejenom v obchodě se můžeme setkat s jejich výrobky. Zaměstnanci sdružení též pořádají prodejní výstavy výrobků. Poslední taková se uskutečnila v měsíci únoru 2006 a trvala celý měsíc. Dále také probíhají akce pro veřejnost přímo v domě EXODUS. Občané tak mají možnost nahlédnout „pod ruce“, šikovných lidí například při výrobě vonných svíček či keramiky, nebo si také přímo vyzkoušet svoji zručnost.

Pracovní podmínky jsou zde v plné míře přizpůsobeny zaměstnancům, protože celá budova je bezbariérová. Vše je založeno na dobrovolnosti. Nikdo není odmítnut, projeví-li snahu zapojit se do některého z nabízených programů sdružení.

Shrnu-li získané poznatky o výše uvedených možnostech, jak se pracovním uplatnit s mentálním postižením, tak z dlouhodobého hlediska se přikláním ke sdružení EXODUS. Program Kačaba je teprve na svém počátku, ale výhledově se domnívám, že se může setkat s velkým úspěchem. Záleží také na finančních dotacích, bez kterých by program nemohl být vůbec spuštěn. Zbývá nám META Plzeň s.r.o., která svojí dlouholetou tradicí přispívá k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Osoby s těžší mentální retardací zde ovšem nenaleznou vhodné uplatnění. Spíše se jedná o společnost, která je závislá na svém výděлку a počtu hotových výrobků. Není zde prostor pro asistenci, kterou mnohdy takto postižení lidé potřebují nejen v zaměstnání.

V celé této praktické části bylo čerpáno z regionálních novinových článků, televizních příspěvků a internetových stránek. Dále jsem vždy telefonicky ověřovala a doplňovala uvedená data. Dva zaměstnavatele jsem také osobně navštívila. Nejvíce na mě zapůsobila „Kavárna a čajovna Kačaba“ svojí atmosférou a vstřícným prostředím. Podobnou pohodu a klid jsem také pocítila při vstupu do krámku sdružení EXODUS. Mohu tak potvrdit, že výrobky z jejich chráněných dílen jsou skutečné originály a zájem o ně je opravdu veliký. Podobně tomu je na prodejní výstavě, která je pro širokou veřejnost opět uspořádána v Galerii řemesel v Plzni.



## ZÁVĚR

V závěru bakalářské práce bych se ráda zamyslela nad otázkami, které souvisejí s nastíněnou problematikou.

Kdokoli může zastávat názor, že zaměstnávat mentálně retardované je zbytečné, neboť jaký přínos představují pro společnost? Zde bych zdůraznila, že tyto jedinci sice nedosahují v oblasti vzdělání vysokých úspěchů, ale oproti tomu je obdivuhodná jejich manuální zručnost. Příkladem jsou výrobky z chráněné dílny EXODUS Plzeň, o které je neutuchající zájem. Nelze opomenout ani význam práce, který je z mnoha hledisek velmi důležitý pro každého z nás. Všichni se chceme plně začlenit do společnosti a díky zaměstnání se nám to může podařit. Tak proč to také neumožnit zdravotně postiženým? V jejich případě ovšem nejde pouze o sociální integraci, ale mohou se tak naučit řadě nových dovedností, pracovních návyků a zbavit se též studu a bariér ze svého postižení. Neocenitelné je také navázání nových vztahů a získávání přátel, které by jen velmi omezeně nacházeli ve svých domovech či ústavech.

Pro zaměstnavatele je v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zakotvena povinnost zaměstnávat určité procento osob se zdravotním postižením. Ovšem tato povinnost bývá mnohdy legálně obcházena, a to formou náhradního plnění. Stát nepřímou nařizuje vytvářet pracovní místa pro postižené spoluobčany, ale pravdou zůstává, že vhodných pracovních míst je i přesto pro mentálně retardované velmi málo. Problém bych viděla v potřebné asistenci, která je ve většině případů nutná nejen na pracovišti. Ale díky nestátním neziskovým organizacím jsou vytvářeny projekty umožňující pracovní uplatnění zdravotně postižených. Příkladem je představený program „Kavárna a čajovna Kačaba“. Všichni zainteresovaní lidé jsou si vědomi, že se jedná o ojedinělý pokus, jak umožnit mentálně retardovaným získat pracovní návyky, zkušenosti a jak je postupně začleňovat do zdravé společnosti. Jen doufám, že po uplynutí 20 měsíců, po které má projekt trvat, bude následovat další s podobným cílem. I pro občana běžné populace vidím v Kačabě přínos, a to v možnosti blíže poznat mentalitu těchto lidí a uvědomit si, jak je pro ně důležité mít zaměstnání, za které jim samozřejmě náleží finanční odměna. Touto cestou se mohou zdravotně postižení dostávat do povědomí širší společnosti a nebýt tak v izolaci, jak tomu bývalo v minulých letech. Je jen škoda, že takových projektů nevzniká více, alespoň co se týče Plzeňského kraje.

Díky bližšímu rozpracování představené problematiky jsem obohatila své znalosti z oblasti zaměstnávání zdravotně postižených. Rozšířila jsem si přehled o zaměstnavatelích v rámci Plzeňského kraje a také se dostala díky osobní návštěvě dvou organizací do bezprostředního kontaktu s mentálně retardovanými a přehodnotila tak na ně svůj názor, který ani předtím nebyl záporný.

Myslím si, že by bylo velmi zajímavé zhodnotit nastíněnou problematiku po uplynutí dvou, tří let. Situace by mohla být příznivější a čísla vypovídající o nezaměstnanosti zdravotně postižených osob klesající. Měli bychom si uvědomit, že je jen na nás, kolik pracovních míst pro ně vytvoříme. Ale míru jejich zastoupení mezi námi neovlivníme.

Seznam literatury**Odborná literatura:**

BĚLINA, M. aj. *Pracovní právo*. 2. přeprac. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-853-3.

FRANIOK, P., KYSUČAN, J. *Psychopedie: Speciální pedagogika mentálně retardovaných*. Ostrava : Ostravská univerzita v Ostravě, 2002. ISBN 80-7042-247-5.

KOCUROVÁ, M. aj. *Speciální pedagogika pro pomáhající profese*. Plzeň : Západočeská univerzita v Plzni, 2002. ISBN 80-7082-844-7.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

MATOUŠEK, O., KOLÁČKOVÁ, J., KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha : Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

PETRÁČKOVÁ, V., KRAUS, J. aj. *Akademický slovník cizích slov*. Praha : Academia, 1997. ISBN 80-200-0607-9.

RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ, L. aj. *Speciální pedagogika*. 1. vyd. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2003. ISBN 80-244-0646-2.

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozšíř. vyd. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

VAŠEK, S. *Špeciálna pedagogika*. Terminologický a výkladový slovník. Bratislava : SPN, 1994.

ZVOLSKÝ, P. aj. *Speciální psychiatrie*. 1. vyd. Praha : Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-203-6.

**Elektronické dokumenty:**

HORTLÍK, P. *Informace o počtu nezaměstnaných v České republice k 30. 4. 2006* [online].

Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-15]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2006-04.zip&lang=cs\\_CZ](http://portal.mpsv.cz/portalssz/download/getfile.do?filename=stat-2006-04.zip&lang=cs_CZ)>.

*Katalog zaměstnavatelů OZP* [online]. Praha : MPSV, 15. 5. 2006 [cit. 2006-04-29].

Dostupné na:

<<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp/zozp.xls>>.

MAJEROVÁ, J. *Práva a povinnost zaměstnavatelů podle § 79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Praha : MPSV, 5. 9. 2005 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na:

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

MAJEROVÁ, J. *Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Praha : MPSV. [cit. 2006-04-15].

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

PROCHÁZKOVÁ, E. *Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2005* [online].

Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/prilohy\\_1205\\_internet\\_18\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/prilohy_1205_internet_18_0.pdf)>

PROCHÁZKOVÁ, E. *Pracovní místa vytvořená v rámci APZ v jednotlivých krajích v roce 2005* [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/prilohy\\_1205\\_internet\\_17\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/prilohy_1205_internet_17_0.pdf)>

PROCHÁZKOVÁ, E. *Struktura uchazečů o zaměstnání v regionech seřazená podle MN k 31. prosinci 2005* [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-15]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/prilohy\\_1205\\_internet\\_23\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/prilohy_1205_internet_23_0.pdf)>

STROUHOVÁ, V. *Přehled poskytnutých příspěvků v rámci Programu na podporu obnovy ...*

[online]. Praha : MPSV, 5. 1. 2006 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na:

<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/celostatni/seznam\\_prijemcu](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/celostatni/seznam_prijemcu)>.

ŠŤASTNÁ, D. *Opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. České Budějovice : Úřad práce. [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/apz/nastrojeapz/podporaosobzp](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/podporaosobzp)>.

VESELÝ, J. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Chomutov : Úřad práce, 21. 12. 2005 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv\\_info/zp](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cv_info/zp)>.

#### **Ostatní zdroje:**

VÁGNEROVÁ, J. *Otevíráme novou kavárnu a čajovnu KAČABA*. Informační zpravodaj Městského obvodu Plzeň 2 – Slovany, 2005, roč. 13, č. 5, s. 18.

*Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.*, kterou se provádí zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

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

## Seznam příloh

### **Příloha I:**

Oznámení za rok 2005<sup>51</sup> – v souvislosti s povinností vyplývající ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, musejí zaměstnavatelé každoročně tento vyplnění formulář odevzdávat na příslušný úřad práce. Podrobnosti jsou uvedeny v kapitole č. 1.3.3.

### **Příloha II:**

Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením<sup>52</sup> - jedna z dalších možností, jak finančně motivovat zaměstnavatele pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Blíže kapitola č. 1.3.4.

### **Příloha III:**

Struktura uchazečů o zaměstnání v regionech seřazená podle MN k 31. 12. 2005<sup>53</sup> - celorepublikový počet nezaměstnaných jedinců v procentuálním vyjádření s porovnáním s procenty nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, které nám umožní získat přehled o míře zastoupení handicapovaných lidí na trhu práce. Zmínka již v kapitole č. 1.3.5.

### **Příloha IV:**

Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2005<sup>54</sup> - v kapitole č. 1.3.6 jsou uvedena základní data. Pro porovnání s mírou podpory chráněných dílen a chráněných pracovních míst v ostatních krajích přikládám tuto tabulku.

<sup>51</sup> MAJEROVÁ, J. *Oznámení za rok 2005* [online]. Praha : MPSV, 15. 12. 2005 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/oznamenioplneni/zps\\_2005.doc](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/oznamenioplneni/zps_2005.doc)>.

<sup>52</sup> MAJEROVÁ, J. *Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Praha : MPSV, 30. 8. 2005 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu/ozp\\_zadost\\_zamestnavatele\\_o\\_prispevek\\_2.doc](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu/ozp_zadost_zamestnavatele_o_prispevek_2.doc)>.

<sup>53</sup> PROCHÁZKOVÁ, E. *Struktura uchazečů o zaměstnání v regionech seřazená podle MN k 31. prosinci 2005* [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-15]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/prilohy\\_1205\\_internet\\_23\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/prilohy_1205_internet_23_0.pdf)>.

<sup>54</sup> PROCHÁZKOVÁ, E. *Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2005* [online]. Praha : MPSV, 2006 [cit. 2006-04-14]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/prilohy\\_1205\\_internet\\_18\\_0.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/prilohy_1205_internet_18_0.pdf)>.

**Příloha V:**

Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením<sup>55</sup> – náznak o existenci tohoto programu byl uveden v kapitole č. 1.3.6. V rámci Plzeňského kraje již některé firmy čerpaly možné dotace. Jaké jsou ale podmínky pro jejich získání? Vše je uvedeno v této příloze.

---

<sup>55</sup> PROCHAZKOVÁJ. *Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku ...* [online]. Praha : MPSV, 3. 8. 2005 [cit. 2006-04-28]. Dostupné na: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/celostatni/popis\\_programu](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/celostatni/popis_programu)>.

# **PŘÍLOHY**



# **Příloha I**

# Oznámení za rok 2005

úřadu práce místně příslušnému podle sídla zaměstnavatele o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)

## ZAMĚSTNAVATEL

Název:

Sídlo:

IČ:

### A. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

(§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl.č.518/2004 Sb.)

..... osob

z toho povinný podíl 4%

..... osob

### B. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona,

1. zaměstnáním u zaměstnavatele

..... osob

2. odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek

..... osob

3. součet (ř.1 + ř.2)

..... osob

### C. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:

(nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle A. a B.)

1. odvod do státního rozpočtu za

..... osob

2. vypočtená výše odvodu (46 052,50 Kč x ř. 1)

..... Kč

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany úřadu práce.

Zpracoval: ..... dne.....

Telefon .....

.....  
podpis zaměstnavatele (pověřené osoby)  
a razítko zaměstnavatele

### Poznámka:

Výpočty v části A. a B. a C. bod 1. se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa.

Peněžité plnění v části C. bod 2 se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Obrat'te.

# Poučení

## k vyplnění oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

### K části A:

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“), uložena povinnost oznámit místně příslušnému úřadu práce plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců**. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do počtu odpracovaných hodin se počínaje rokem 2005 **započítávají**

- všechny skutečně odpracované hodiny, tj. i hodiny odpracované přesčas,
- hodiny odpracované zaměstnanci pracujícími na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

Do počtu odpracovaných hodin se **nezapočítávají** hodiny

- odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona nevztahuje (§ 147 zákona - příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a báňští inspektoři),
- odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:

1. v důsledku čerpání dovolené na zotavenou
2. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské
3. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
4. překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy
5. v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží podpora při ošetřování člena rodiny.

Do počtu neodpracovaných hodin se **započítávají** pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

Do počtu neodpracovaných hodin se **nezapočítávají**

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění
- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).

Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domáckých zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby.

Zjištěný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa.

Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví **povinný podíl 4 %**, který se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa.

### K části B:

**Bod 1.: Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením**, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz K části A). Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (osoby částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné), a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výsledek se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa.

**Bod 2.: Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek** se provede podle § 18 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak, že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí roku 2005, tj. částkou 128 947,- Kč. Cenu nezaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly dodány ve sledovaném roce, ale datem jejich splatnosti spadá mimo sledované období. V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené v každém kalendářním roce.

Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel započítá do povinného podílu na základě odebrání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek. Zaokrouhluje se na dvě platná desetinná místa.

**Bod 3.:** Počet zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěný podle bodu 1. se sečte s počtem zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěným podle bodu 2.

### K části C:

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí roku 2005 činí 18 421,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 46 052,50 Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 46 052,50 Kč a uvede výslednou sumu zaokrouhlenou na celé koruny nahoru.

## **Příloha II**

ZOZP

Tiskopis vyplňte prosím strojem  
nebo hůlkovým písmem

Registrační číslo ÚP

## Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

A. Rozhodné období:

Žádost je uplatňována za

1

čtvrtletí roku

2004

B. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele <sup>1)</sup> :	
IČ <sup>2)</sup> :	Rodné číslo <sup>3)</sup> :

C. Adresa sídla nebo místa trvalého pobytu<sup>3)</sup>:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	Fax:	E-mail:	

D. Kontaktní osoba k jednání s úřadem práce:

Příjmení:	Jméno:	
Telefon:	Fax:	E-mail:

E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu:	Kód banky:	Specifický symbol:
Variabilní symbol:	Název banky:	

<sup>1)</sup> Vyplňte název zaměstnavatele uvedený v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

<sup>2)</sup> Vyplňte, bylo-li IČ přiděleno.

<sup>3)</sup> Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

PROSÍM OBRAŤTE

04 10 01 300

F. Právní forma zaměstnavatele<sup>4)</sup>:

G. Doložení počtu zaměstnanců za čtvrtletí, za které je požadováno poskytnutí příspěvku:

Vyplňte s přesností na 2 platná desetinná místa.

1. Počet měsíců<sup>5)</sup>, ve kterých zaměstnavatel provozoval v kalendářním čtvrtletí svou činnost:

2. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců:

Z toho:

2.1. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením na základě uznání částečné invalidity nebo zdravotně znevýhodněnou osobou:

2.2. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením (plně invalidní):

Pro splnění následující podmínky se zaměstnanci uvedení v části G. bodu 2.2. započítávají třikrát.

3. Plnění podmínky zaměstnávání více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením:

H. Prohlášení zaměstnavatele:

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepříkládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní moji zaměstnanci a rovněž u nich nemám nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění.
2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním svého názvu a sídla (jde-li o právnickou osobu) nebo jména a příjmení a adresy bydliště (jde-li o fyzickou osobu), a výše poskytnutého příspěvku.

V  Dne

razítko zaměstnavatele a podpis osoby oprávněné jednat jeho jménem

<sup>4)</sup> Vyplňte právní formu zaměstnavatele uvedenou např. v obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.

<sup>5)</sup> Jako celý kalendářní měsíc lze započítat i ten měsíc, ve kterém zaměstnavatel provozoval svou činnost jen po část měsíce.

### **K žádosti prosím doložte:**

1. Originál a kopii dokladu prokazujícího právní formu zaměstnavatele.
2. Potvrzení, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni posuzovaného čtvrtletí
  - a. v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
  - b. nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění,
  - c. nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V případech, kdy zaměstnavatel má některý z výše uvedených nedoplatků, ale bylo mu povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek, lze příspěvek poskytnout. Tyto skutečnosti je zaměstnavatel rovněž povinen doložit.

3. Originál a kopii dokladu o zřízení účtu u peněžního ústavu.
4. Jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, v rozsahu údajů uvedených v příloze k této žádosti.
5. Kopie dokladů o uznání zaměstnanců osobami se zdravotním postižením.
6. Doklady potřebné k posouzení žádosti podle požadavku úřadu práce.

Při opakovaném poskytování příspěvku zaměstnavatel vždy dokládá potvrzení podle bodu 2. Doklady uvedené v bodech 1. a 3. až 5. předkládá úřadu práce pouze v případě změny dokládaných skutečností.

### **Vysvětlivky:**

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. V případě uplatnění nároku po této lhůtě nebude příspěvek poskytnut.

Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců, průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP na základě uznání částečné invalidity nebo zdravotně znevýhodněnou osobou a průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se zjišťuje podle § 11 až 14 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

Celkovou stanovenou pracovní dobou bez svátků podle ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb. se rozumí čtvrtletní fond pracovní doby bez svátků.

Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši.

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce.

**PROSÍM OBRAŤTE**





## **Příloha III**

Struktura uchazečů o zaměstnání v regionech seřazená podle MN k 31. prosinci 2005

Okres, kraj	Míra nezaměstnanosti (%)	Uchazeči o zaměstnání	Podíly na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v%)							délka evidence (dny)	délka ukončené evidence (dny)
			ženy	OZP	do 25 let	nad 50 let	bez a základní vzdělání	nad 6 měsíců	nad 12 měsíců		
<b>Celkem ČR</b>	<b>8,9</b>	<b>510 416</b>	<b>52,0</b>	<b>14,8</b>	<b>18,9</b>	<b>25,2</b>	<b>30,7</b>	<b>57,4</b>	<b>41,7</b>	<b>610</b>	<b>278</b>
1 Most	21,2	14 421	51,4	10,9	21,1	19,9	44,4	76,4	63,2	1024	525
2 Karviná	18,6	26 549	51,9	13,1	19,1	22,9	33,2	73,1	58,9	914	450
3 Jeseník	16,9	3 610	48,2	12,2	15,0	27,6	32,5	52,9	39,4	535	271
4 Teplice	16,8	10 125	54,0	14,7	20,0	21,2	48,8	64,8	51,6	815	403
5 Bruntál	15,9	8 615	50,7	21,2	16,3	28,6	34,1	62,7	48,8	693	362
6 Chomutov	15,5	11 243	50,6	10,1	21,3	21,0	47,6	66,9	52,6	825	343
7 Hodonín	15,2	12 680	47,3	16,9	22,4	21,7	23,7	59,4	43,9	591	343
8 Děčín	15,1	11 000	50,1	12,3	20,4	24,0	40,1	64,7	48,9	721	381
9 Ostrava-město	14,8	25 901	50,2	12,0	16,8	25,2	37,0	69,6	55,6	892	414
10 Znojmo	14,1	8 694	52,6	12,0	17,9	27,0	28,5	49,2	35,5	488	273
11 Ústí nad Labem	13,4	8 787	49,3	14,1	20,7	22,3	45,8	64,0	46,3	702	307
12 Louny	13,2	7 457	50,5	15,2	18,7	24,0	41,9	60,6	45,8	693	312
13 Třebíč	13,0	8 083	54,7	12,0	21,2	21,7	19,2	58,5	42,7	581	309
14 Sokolov	12,7	6 544	49,1	11,4	21,8	21,1	55,4	62,8	48,2	661	267
15 Litoměřice	12,1	7 499	51,4	16,3	18,6	27,0	33,8	54,1	39,8	589	294
16 Frýdek-Místek	12,0	14 757	50,7	17,0	18,5	27,3	20,4	60,6	44,6	628	371
17 Šumperk	12,0	7 986	53,7	14,5	17,9	25,0	28,6	60,0	45,3	641	317
18 Svitavy	11,7	6 311	50,6	17,0	17,9	25,8	26,9	56,7	42,7	665	320
19 Kroměříž	11,7	6 358	53,6	17,0	21,3	23,3	21,5	56,8	41,0	559	279
20 Přerov	11,6	8 214	51,3	11,7	17,5	25,0	28,9	62,6	48,1	767	334
21 Opava	11,5	10 946	50,1	13,4	21,1	24,6	26,4	59,1	43,0	644	306
22 Břeclav	11,1	7 446	48,9	17,2	21,4	25,5	28,7	51,7	36,6	514	281
23 Nový Jičín	10,9	9 760	51,0	15,3	17,9	26,9	28,8	60,6	45,4	672	318
24 Vsetín	10,8	8 650	46,7	13,6	17,9	26,9	20,5	57,8	42,2	634	312
25 Český Krumlov	10,1	3 515	51,2	12,4	17,5	26,5	40,9	50,0	36,6	520	268
26 Karlovy Vary	10,1	7 181	48,6	11,3	19,6	26,5	44,6	62,4	46,6	673	280
27 Kutná Hora	9,4	3 737	56,5	18,7	16,9	26,1	27,6	57,6	42,3	592	262
28 Olomouc	9,3	11 523	51,6	16,9	18,3	26,9	26,6	49,7	34,3	546	284
29 Brno-město	9,2	19 773	51,8	13,2	19,2	22,4	29,0	64,6	48,5	675	306
30 Žďár nad Sázavou	8,9	5 381	53,0	19,9	21,6	19,9	17,3	54,7	38,7	558	240

### Struktura uchazečů o zaměstnání v regionech seřazená podle MN k 31. prosinci 2005

	Okres, kraj	Míra nezaměstnanosti (%)	Uchazeči o zaměstnání	Podíly na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v%)						délka evidence (dny)	délka ukončené evidence (dny)	
				ženy	OZP	do 25 let	nad 50 let	bez a základní vzdělání	nad 6 měsíců			nad 12 měsíců
31	Vyškov	8,8	4 160	54,4	18,5	18,3	26,8	26,4	56,1	41,2	600	298
32	Nymburk	8,7	3 944	54,1	16,7	17,6	26,7	27,1	53,9	36,8	529	242
33	Tachov	8,6	2 726	51,3	20,0	17,8	28,1	40,9	56,6	40,8	645	261
34	Klatovy	8,6	4 092	52,3	11,9	18,5	25,6	26,7	46,8	32,0	452	208
35	Trutnov	8,5	5 730	50,5	17,5	19,1	27,3	30,0	54,2	37,0	500	258
36	Písek	8,5	3 142	54,5	13,6	16,0	26,4	22,5	43,8	29,3	438	212
37	Kladno	8,4	7 401	52,7	11,5	18,9	23,3	42,7	60,1	44,2	709	279
38	Prostějov	8,4	4 847	51,1	19,5	18,1	24,2	25,9	55,0	41,8	644	359
39	Jičín	8,3	3 311	52,5	14,8	16,6	28,5	27,9	53,0	36,1	497	221
40	Liberec	8,2	7 673	53,3	14,7	18,2	29,0	33,7	55,8	39,3	601	240
41	Cheb	8,1	4 292	47,0	10,8	20,3	27,9	38,4	46,0	29,5	380	217
42	Blansko	8,1	4 487	52,7	21,0	19,1	24,9	24,1	56,5	40,9	540	274
43	Mělník	8,1	4 349	57,9	12,9	19,2	26,3	39,4	56,2	39,3	539	251
44	Ústí nad Orlicí	8,1	5 970	51,6	13,6	18,9	25,3	29,3	52,2	35,1	532	240
45	Česká Lípa	8,0	5 061	53,2	17,3	19,0	27,4	38,9	52,0	35,4	501	209
46	Zlín	8,0	8 496	57,7	14,6	17,1	25,4	22,0	56,7	40,3	548	299
47	Chrudim	8,0	4 740	51,3	19,8	20,9	24,3	24,0	44,9	30,8	460	277
48	Kolín	7,9	4 102	55,0	15,7	18,2	27,0	31,8	49,8	34,4	490	251
49	Příbram	7,9	4 769	49,7	15,6	18,1	27,4	25,5	47,3	31,6	507	207
50	Uherské Hradiště	7,7	6 001	54,2	26,5	18,0	28,6	20,6	52,4	35,9	480	276
51	Náchod	7,7	4 613	50,6	11,4	21,9	22,8	32,9	47,2	30,9	399	215
52	Jindřichův Hradec	7,4	3 986	58,8	14,6	18,5	24,6	26,4	44,2	29,1	369	205
53	Semily	7,4	2 933	54,0	13,4	18,0	25,4	25,8	52,3	35,2	522	241
54	Strakonice	7,3	2 846	55,4	16,8	20,5	23,8	25,2	53,3	37,1	543	244
55	Jihlava	6,8	4 335	53,4	15,4	18,1	24,3	25,3	51,0	35,5	532	213
56	Rokycany	6,8	1 712	55,9	20,8	16,8	31,2	34,6	57,8	43,3	644	240
57	Brno-venkov	6,7	6 452	56,7	19,9	18,9	25,0	24,6	54,6	36,4	478	252
58	Pardubice	6,7	5 761	52,5	20,7	17,6	29,1	27,0	49,3	31,9	414	204
59	Rakovník	6,7	2 118	55,3	21,3	19,6	26,5	32,8	46,0	29,2	348	202
60	Jablonec nad Nisou	6,6	3 256	51,9	16,8	21,8	20,1	35,9	56,0	38,7	520	277

Struktura uchazečů o zaměstnání v regionech seřazená podle MN k 31. prosinci 2005

	Okres, kraj	Míra nezaměstnanosti (%)	Uchazeči o zaměstnání	Podíly na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání (v%)							délka evidence (dny)	délka ukončené evidence (dny)
				ženy	OZP	do 25 let	nad 50 let	bez a základní vzdělání	nad 6 měsíců	nad 12 měsíců		
61	Domažlice	6,5	2 080	55,0	19,1	16,2	29,2	34,3	55,3	38,6	526	219
62	Prachatice	6,4	1 821	52,7	18,2	21,9	23,7	28,4	38,2	22,5	298	209
63	Hradec Králové	6,3	5 701	51,0	17,4	19,5	26,8	27,0	48,1	31,9	429	226
64	Rychnov nad Kněžnou	6,2	2 634	57,1	18,6	19,6	24,6	26,6	44,8	28,0	329	187
65	Tábor	6,2	3 501	52,4	15,0	18,6	25,0	22,7	41,1	23,3	310	175
66	Havlíčkův Brod	5,8	3 050	57,6	17,7	18,7	25,8	19,9	55,0	37,6	535	259
67	Plzeň-sever	5,8	2 520	53,3	10,6	20,0	26,4	28,4	48,9	30,8	420	210
68	Plzeň-město	5,5	5 507	54,7	15,0	17,5	26,6	26,7	49,6	31,7	484	220
69	Beroun	5,0	2 111	55,4	9,4	20,1	27,9	31,4	49,6	31,8	454	209
70	Pelhřimov	4,9	1 965	54,8	17,5	18,4	26,2	17,8	33,8	19,5	267	168
71	Plzeň-jih	4,7	1 863	56,1	14,7	17,1	27,6	27,3	49,6	29,9	415	202
72	Benešov	4,6	2 447	55,4	16,9	21,3	26,7	19,3	38,1	19,3	245	147
73	České Budějovice	4,6	4 821	54,9	14,0	21,5	22,9	24,2	40,5	21,2	271	152
74	Mladá Boleslav	3,8	2 719	58,0	16,0	18,2	26,7	34,4	51,6	35,6	476	197
75	Praha	3,2	24 571	53,0	11,8	16,0	29,8	18,7	44,7	25,6	326	179
76	Praha-západ	2,6	1 469	56,3	13,4	18,2	28,7	22,6	38,3	17,4	246	144
77	Praha-východ	2,5	1 585	53,8	16,3	19,5	34,4	19,9	36,4	17,9	244	167
1	Ústecký kraj	15,4	70 532	51,1	13,0	20,3	22,4	43,7	65,8	51,2	794	368
2	Moravskoslezský kraj	14,2	96 528	50,9	14,4	18,2	25,3	31,1	66,5	51,8	790	385
3	Olomoucký kraj	10,6	36 180	51,6	15,1	17,7	25,8	28,1	55,9	41,4	629	311
4	Karlovarský kraj	10,3	18 017	48,4	11,2	20,6	24,9	47,1	58,6	43,1	599	256
5	Jihomoravský kraj	10,2	63 692	51,4	15,8	19,8	24,0	26,9	57,8	42,2	580	294
6	Zlínský kraj	9,3	29 505	52,9	17,3	18,4	26,0	21,1	56,2	40,1	562	293
7	Pardubický kraj	8,3	22 782	51,5	17,6	18,7	26,2	27,0	51,2	35,5	524	252
8	Vysočina	8,2	22 814	54,5	15,8	20,1	22,7	19,9	53,6	37,7	533	245
9	Liberecký kraj	7,7	18 923	53,1	15,6	19,0	26,5	34,3	54,3	37,5	548	239
10	Královéhradecký kraj	7,3	21 989	51,7	15,9	19,5	26,1	29,1	49,9	33,2	440	225
11	Jihočeský kraj	6,7	23 632	54,5	14,6	19,2	24,7	27,0	44,4	28,2	387	200
12	Plzeňský kraj	6,4	20 500	53,8	15,4	17,8	27,3	30,3	51,2	34,3	502	220
13	Středočeský kraj	6,3	40 751	54,6	15,0	18,7	26,5	31,7	51,4	34,9	507	223
14	Praha	3,2	24 571	53,0	11,8	16,0	29,8	18,7	44,7	25,6	326	179

## **Příloha IV**

Čerpání na nástroje APZ v jednotlivých krajích v roce 2005

v tis. Kč	VPP	SÚPM	Odbor. praxe absolv.	Chráněné dílny a prac.místa	Rekvalifikace	Překlen. příspěvek	Příspěvek na zaprac.	Příspěvek na dopravu	Ostatní programy <sup>1)</sup>	Ostatní <sup>2)</sup>	Celkem
Praha	4 535	7 777	920	14 399	11 713	0	0	0	1 759	0	41 102
Středočeský	64 132	67 305	8 963	13 562	27 348	86	146	449	829	2 556	185 378
Jihočeský	29 665	56 091	3 823	27 664	17 028	771	17	64	11 969	2 242	149 335
Plzeňský	24 576	36 981	4 551	16 294	11 397	45	0	12	0	516	94 373
Karlovarský	24 143	34 964	3 441	7 439	12 852	71	0	266	0	346	83 523
Ústecký	244 662	195 545	33 333	60 360	72 707	529	120	1 149	56 573	4 487	669 464
Liberecký	46 256	23 234	3 000	15 735	12 913	45	3	879	10	787	102 863
Královéhradecký	40 446	30 812	2 733	13 621	15 093	25	69	540	2 350	2 517	108 207
Pardubický	46 924	49 520	8 014	25 517	11 982	103	25	1 074	8 604	2 718	154 482
Vysočina	47 434	77 819	10 206	4 945	17 054	503	4	43	658	633	159 299
Jihomoravský	69 930	145 102	15 065	25 940	47 360	592	96	764	117 978	3 871	426 700
Olomoucký	41 825	143 992	14 476	13 433	39 349	464	239	67	1 840	782	256 467
Zlínský	39 877	61 457	3 487	15 949	30 171	615	948	338	0	1 365	154 208
Moravskoslezský	114 545	253 756	32 674	55 129	81 283	2 848	399	424	31 289	10 197	582 545
<b>Celkem ÚP ČR</b>	<b>838 951</b>	<b>1 184 356</b>	<b>144 687</b>	<b>309 987</b>	<b>408 250</b>	<b>6 698</b>	<b>2 067</b>	<b>6 070</b>	<b>233 859</b>	<b>33 018</b>	<b>3 167 944</b>

## **Příloha V**

# Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením

V souvislosti s novou právní úpravou aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“) obsaženou v části třetí a páté zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) se jedná o cílený program k řešení zaměstnanosti na základě ustanovení § 120 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

## Obsah Programu:

Článek 1 Úvodní ustanovení

Článek 2 Základní pojmy

Článek 3 Podmínky poskytnutí příspěvku

Článek 4 Postup při poskytování příspěvku

Článek 5 Pravidla pro sledování, kontrolu a pro vyúčtování příspěvku

Článek 6 Závěrečná ustanovení

## Přílohy:

Formulář žádosti

Strukturované formuláře projektu

Kritéria hodnocení projektu

## Článek 1

### Úvodní ustanovení

1.1 Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením je určen zaměstnavatelům zaměstnávajícím v průměrném přepočteném počtu více než 50% osob se zdravotním postižením (dále jen „program“)<sup>1</sup>.

1.2 Program vymezuje druhy poskytované podpory, podmínky a postup při jejím poskytování a výkon státní správy s tím související. Program doplňuje systém podpor aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením.

1.3 Účelem programu je udržení pracovních míst a podpora vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením na volném trhu práce u zaměstnavatelů působících na území České republiky prostřednictvím obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku související zejména s organizačními opatřeními a s přizpůsobením výroby a pracovního prostředí pro zaměstnance se zdravotním postižením formou příspěvku<sup>2</sup>.

1.4 Příspěvek lze zaměstnavateli poskytnout na:

- a) stavební akce, tj. stavbu, vestavbu, přístavbu nebo stavební úpravu,
- b) dodatečné náklady spojené s úpravou nebo pořízením stroje nebo technologického zařízení umožňujícího zaměstnávání osob se zdravotním postižením<sup>3</sup>,
- c) pořízení užitkového vozidla.

1.5 Maximální výše příspěvku jednomu příjemci v příslušném kalendářním roce je stanovena na 7 000 000 Kč.

1.6 Na vytvoření jednoho nového pracovního místa vhodného pro osobu se zdravotním postižením je možné poskytnout příspěvek v maximální výši 250 000 Kč. Na udržení jednoho pracovního místa, na němž



je zaměstnána osoba se zdravotním postižením je možné poskytnout příspěvek v maximální výši 200 000 Kč.

1.7 Příspěvek může být poskytnut k vyrovnání jakéhokoliv snížení produktivity příjemců<sup>3</sup> vyplývajícího ze zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením maximálně však do výše 70 % pořizovací ceny hmotného investičního majetku, u užitkových vozidel maximálně do výše 50 % pořizovací ceny, stanovené na základě smluvních vztahů. Vzhledem k tomu, že se jedná o chráněné zaměstnání ve smyslu předpisů EU<sup>3</sup>, může příspěvek zahrnovat, nikoli však přesáhnout, náklady na výstavbu, instalaci nebo rozšíření dotyčného provozu, které vyplývají ze zaměstnávání zdravotně postižených pracovníků. Ceny musí odpovídat průměrným cenám obvyklým v čase a místě.

1.8 Na poskytnutí příspěvku není právní nárok.

1.9 Dle tohoto Programu se poskytuje hmotná podpora na tvorbu nových pracovních míst a hmotná podpora na stabilizaci a zkvalitnění pracovních míst zaměstnanců se zdravotním postižením, která je jednou z forem veřejné podpory. Veřejná podpora dle tohoto Programu je poskytována v souladu s příslušnými předpisy Evropské unie.

## **Článek 2**

### **Základní pojmy**

2.1 Navrhovatelem programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV“).

2.2 Poskytovatelem příspěvku je MPSV.

2.3 Žádostí se rozumí předložení všech požadovaných náležitostí potřebných pro posouzení poskytnutí příspěvku na obnovu nebo technické zhodnocení majetku, tj. na stavební akce nebo rekonstrukce, na pořízení stroje nebo technologického zařízení, nebo na pořízení užitkového vozidla, které přímo souvisí s podnikatelskou činností subjektu zaměstnávajícího v průměrném přepočteném počtu více než 50 % osob se zdravotním postižením.

2.4 Projektem se rozumí uskutečnění technických a dalších opatření, která přispějí k rozšíření pracovních možností pro osoby se zdravotním postižením a na toto opatření je, při splnění Programem stanovených podmínek, poskytován příspěvek.

2.5 Termínem pro podání žádosti se rozumí stanovené datum, ke kterému ji žadatel předkládá na příslušný úřad práce.

2.6 Příslušným úřadem práce se rozumí úřad práce místně příslušný podle sídla nebo trvalého pobytu žadatele.

2.7 Osoby se zdravotním postižením jsou osoby, které jsou definovány ustanovením § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

2.8 Žadatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která splňuje podmínky stanovené v článku 3, bodu 3.1, hodlající na území České republiky realizovat projekt, pro který žádá poskytnutí příspěvku dle tohoto programu.

2.9 Příjemcem se rozumí zaměstnavatel se sídlem nebo místem podnikání na území České republiky, kterému byl na základě rozhodnutí poskytovatele poskytnut příspěvek.

2.10 Hodnotící komisí se rozumí poradní orgán poskytovatele složený ze zástupců MPSV, úřadů práce, Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR.

2.11 Novými pracovními místy pro osoby se zdravotním postižením se rozumí pracovní místa nově zřízená na základě realizace projektu příjemcem, která jsou vhodná pro osoby se zdravotním postižením, které mají bydliště<sup>4</sup> na území České republiky.

**2.12** Rozhodnutím se rozumí jednostranný akt poskytovatele o poskytnutí finančního příspěvku na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Rozhodnutí není vydáváno ve správním řízení.

## **Článek 3**

### **Podmínky poskytnutí příspěvku**

**3.1** Příspěvek může být zaměstnavateli poskytnut za podmínky, že:

- a) byl zaměstnavatelem v předchozích dvou letech a z toho nejméně v předchozím kalendářním roce a v době předložení žádosti zaměstnával více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců (v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců)<sup>5</sup>, přičemž osoby s těžším zdravotním postižením se do výpočtu tohoto podílu započítávají třikrát,
- b) nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy mu bylo povoleno plnění ve splátkách a s tímto plněním není v prodlení,
- c) není v likvidaci ani v konkurzním nebo vyrovnávacím řízení podle části druhé a třetí zákona č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání, ve znění pozdějších předpisů, a na jeho majetek není nařízen výkon rozhodnutí nebo zřízeno soudcovské zástavní právo nebo zástavní právo správce daně.

**3.2** Příjemce nesmí zahájit realizaci projektu před vydáním rozhodnutí. Za porušení této podmínky je považováno pořízení dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku, pořizování technického zhodnocení dlouhodobého hmotného majetku ve vlastnictví Příjemce, přičemž se vždy jedná o majetek, který je součástí Projektu. Porušením této podmínky však není např. vstupování do smluvních vztahů<sup>6</sup>, zahájení stavebního řízení<sup>7</sup> nebo zaměstnání odpovědného zástupce ve smyslu zvláštního právního předpisu<sup>8</sup>.

**3.3** Realizace projektu musí být zahájena a ukončena v průběhu daného rozpočtového roku.

**3.4** Zálohové platby spojené s projektem nesmí být z příspěvku hrazeny.

**3.5** Při výběru dodavatele strojů, zařízení, užitkových vozidel nebo stavebních prací, které jsou předmětem příspěvku, musí být splněny podmínky stanovené zákonem č. 40/2004 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů.

**3.6** Příjemce nesmí hradit daň z přidané hodnoty z poskytnutého příspěvku v případě, že může uplatnit odpočet daně z přidané hodnoty na vstupu. Tomu odpovídá výše požadovaného příspěvku, kterou uvádí v žádosti.

**3.7** Příspěvek nelze poskytnout na nákup nemovitosti a na nákup hmotného investičního majetku pořizovaného formou leasingu.

**3.8** Příspěvek nelze poskytnout na předmět žádosti týkající se majetku, který není ve výlučném vlastnictví žadatele nebo na sdružené investice a na objekty ve spoluvlastnictví s jinými subjekty.

**3.9** Hmotný investiční majetek pořízený z poskytnutého příspěvku nesmí být úplatně nebo bezúplatně převeden, pronajat nebo zastaven jinému subjektu, a to v případě stroje a technologického zařízení a užitkového vozidla po dobu tří let a v případě stavební akce po dobu pěti let od data pořízení. V případě uskutečnění převodu v uvedené době je příjemce povinen příspěvek vrátit v celé poskytnuté výši.

**3.10** Příspěvek se neposkytuje zaměstnavateli na pořízení strojů a technologických zařízení, na něž je současně čerpán příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny nebo chráněného pracovního místa podle §§ 75, 76 zákona o zaměstnanosti.

**3.11** Příspěvek nesmí být kumulován s jakoukoli podporou poskytovanou zaměstnavateli na stejný účel na území ČR, včetně podpory ze Strukturálních fondů EU a jiných programů a projektů EU.

**3.12** Pracovní místa vytvořená v souvislosti s poskytnutým příspěvkem musí být provozována nejméně po dobu 3 let nebo v případě malých a středních podniků<sup>9</sup> po dobu dvou let. Do této doby se nezapočítává

dočasná neobsazenost vytvořeného pracovního místa, doba platnosti rozhodnutí se bude prodlužovat o dobu neobsazenosti.

**3.13** Vyúčtování příspěvku provádí příjemce v souladu s ustanovením § 146 zákona o zaměstnanosti.

## Článek 4

### Postup při poskytování příspěvku

**4.1** Poskytovatel může příspěvek poskytnout na základě žádosti, kterou žadatel předkládá prostřednictvím místně příslušného úřadu práce.

**4.2** Žádosti o poskytnutí příspěvku doplněné stanoviskem příslušného úřadu práce posoudí k tomu účelu ustanovená hodnotící komise Ministerstva práce a sociálních věcí jako poradní orgán poskytovatele.

**4.3** Termín pro předložení žádosti na příslušný úřad práce je stanoven v rozmezí prvního až desátého dne měsíců ledna, dubna a srpna kalendářního roku.

**4.4** Žadatel:

**4.4.1** předkládá žádost včetně projektu na předepsaných tiskopisech, které jsou přílohou tohoto Programu. Tiskopisy jsou k dispozici na úřadech práce a na internetové adrese <http://www.mpsv.cz/>.

**4.4.2** dokládá k žádosti povinné přílohy:

- a) jmenný seznam zaměstnanců žadatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením ke dni podání žádosti a datum vzniku pracovního poměru,
- b) kopie platných dokladů, které prokazují, že jde o zaměstnance, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- c) v návaznosti na bod 3.1 b) Programu potvrzení od příslušných institucí. Potvrzení nesmí být starší než 3 měsíce. V případě potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění toto potvrzení předkládá od všech zdravotních pojišťoven, u kterých má pojištěny svoje zaměstnance spolu s čestným prohlášením, že u ostatních pojišťoven nemá pojištěny žádné zaměstnance a že u těchto zdravotních pojišťoven nemá dluhy na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
- d) čestné prohlášení o skutečnostech uvedených v bodu 3.1 písm. c) a dále o tom, že souhlasí se zveřejněním svého jména (obchodní firma), adresy (sídla), a účelem a výší příspěvku a dále, že příspěvek není kumulován s jakoukoli podporou poskytovanou na stejný účel na území ČR, včetně podpory ze Strukturálních fondů EU a jiných programů a projektů EU,
- e) v případě žádosti o příspěvek na strojní vybavení (v souvislosti s ustanovením bodu 3.10) vyjádření všech dotčených úřadů práce, v jejichž správním obvodu má umístěnu alespoň jednu provozovnu,
- f) kopii dokladu osvědčující právní subjektivitu, např. výpis z obchodního rejstříku, příp. z jiného registru, který je dokladem o vzniku právnické osoby,
- g) kopii smlouvy o založení účtu u peněžního ústavu daného subjektu,
- h) účetní výkazy za období předcházejícího roku a za poslední zúčtované kalendářní čtvrtletí běžného roku v rozsahu výkazu zisku a ztrát, výkazu peněžních příjmů a cash-flow,
- i) daňové přiznání za předcházející kalendářní rok.

**4.5** Příslušný úřad práce:

**4.5.1** přijímá žádosti žadatelů,

**4.5.2** předložené žádosti posuzuje z hlediska formálních náležitostí, tj. z hlediska jejich úplnosti a v případě potřeby vyzve žadatele k doplnění žádosti,

**4.5.3** ke každé žádosti přikládá písemné vyjádření:

- a) z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením v daném regionu,
- b) zda a v jaké výši byl uvolněn příspěvek podle § 24a zákona č. 1/1991 Sb., resp. § 78 zákona č. 435/2004 Sb. a příspěvek ve smyslu vyhlášky č. 115/1992 Sb. a vyhlášky č. 35/1997 Sb. resp. §§ 75 a 76 zákona č.

435/2004 Sb. v předcházejících dvou letech, a

c) zda předloženou žádost doporučuje ke kladnému vyřízení, resp. k zamítnutí, včetně zdůvodnění,

**4.5.4** nejpozději do 10 kalendářních dnů od termínů uvedených v bodě 4.3 zašle kompletní žádost o poskytnutí příspěvku poskytovateli,

**4.5.5** vrací žádost žadateli v případě, že žadatel nesplňuje podmínky stanovené v bodě 3.1 nebo pokud žadatel nepředloží žádost v termínu stanoveném v bodě 4.3 nebo pokud se jedná o neúplnou žádost ve smyslu bodu 4.4.1 a 4.4.2.

**4.6** Poskytovatel:

**4.6.1** zajistí administrativní zpracování obdržených žádostí (evidence žádostí, přehled požadavků dle účelu a výše požadovaného příspěvku apod.),

**4.6.2** vrací žádost žadateli v případě, že neobsahuje všechny požadované náležitosti podle bodů 4.4.1 a 4.4.2,

**4.6.3** zajistí zpracování návrhu hodnocení žádostí na základě stanovených kritérií, které jsou přílohou tohoto Programu a v případě žádosti o stavební akci nebo rekonstrukci zajistí odborné posouzení žádosti nezávislým subjektem zejména z hlediska dodržení příslušných právních předpisů a norem a reálnosti ukončení v daném kalendářním roce s ohledem na rozsah stavební akce nebo rekonstrukce,

**4.6.4** nejpozději do 60 kalendářních dnů od jednotlivých termínů stanovených v bodě 4.3 posoudí hodnotící komise jako poradní orgán poskytovatele předložený návrh hodnocení žádostí a následně rozhodne,

**4.6.5** v případě poskytnutí příspěvku vydá nejpozději do 10 kalendářních dnů od schválení příspěvku písemné rozhodnutí, které obsahuje:

a) jméno, příjmení, datum narození, rodné číslo a adresu bydliště je-li příjemce příspěvku fyzickou osobou a je-li tato fyzická osoba podnikatelem, také identifikační číslo; název, adresu sídla a identifikační číslo, je-li příjemce příspěvku právnickou osobou,

b) název a adresu poskytovatele,

c) poskytovanou částku,

d) účel, na který je poskytovaná částka určena,

e) lhůtu, v níž má být stanoveného účelu dosaženo,

f) den vydání rozhodnutí,

**4.6.6** poskytne neprodleně příspěvek na účet příjemce po podpisu rozhodnutí poskytovatelem,

**4.6.7** vrací žádosti, na které není poskytnut příspěvek s písemným zdůvodněním žadateli.

## **Článek 5**

### **Pravidla pro sledování, kontrolu a pro vyúčtování příspěvku**

**5.1** Porušením rozpočtové kázně je neoprávněné použití peněžních prostředků poskytnutých ze státního rozpočtu formou příspěvku jejich příjemcem. V případě neoprávněného použití prostředků příspěvku, jimž bylo výhradně nesplnění podmínek, které byly v rozhodnutí o příspěvku vyčleněny jako méně závažné, činí odvod za porušení rozpočtové kázně 5% z celkové částky příspěvku. V ostatních případech činí částku, v jaké byla porušena rozpočtová kázeň.

**5.2** Příjemce odpovídá za hospodárné využití příspěvku v souladu s podmínkami, za kterých byly poskytnuty. Přidělený příspěvek vede v účetnictví odděleně a řádně v souladu se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů.

**5.3** Poskytnutý příspěvek je účelově určený a lze ho použít jen pro účel a za podmínek uvedených v rozhodnutí.

**5.4** Případné změny ve výši a účelu příspěvku lze provést pouze na základě písemné žádosti příjemce příspěvku změnou rozhodnutí.

**5.5** Řízení o odnětí příspěvku může být zahájeno, jestliže došlo po vydání rozhodnutí o poskytnutí příspěvku

- a) k vázání prostředků státního rozpočtu,
- b) ke zjištění, že údaje, na jejichž základě byl příspěvek poskytnut, byly neúplné nebo nepravdivé,
- c) ke zjištění, že rozhodnutí bylo vydáno v rozporu se zákonem nebo právem Evropských společenství.

Na tato řízení se vztahují obecné předpisy o správním řízení.

**5.6** Finanční kontrola a ukládání sankcí za porušení rozpočtové kázně se provádí v souladu s příslušnými ustanoveními zákona č. 218/2000 Sb., rozpočtová pravidla, ve znění pozdějších předpisů a zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole, ve znění pozdějších předpisů.

## **Článek 6**

### **Závěrečná ustanovení**

**6.1** Účast v tomto Programu nevylučuje možnost zapojení do dalších programů v souladu s bodem 3.11 tohoto Programu.

**6.2** Program je vyhlašován na období let 2005-2006. Podmínkou realizace programu je zajištění finančních prostředků v rámci rozpočtové kapitoly poskytovatele.

**6.3** Program včetně příloh je publikován na internetové adrese poskytovatele <http://www.mpsv.cz/>.

- 
- 1) Nejedná se o program ve smyslu § 12 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změnách některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „rozpočtová pravidla“)
  - 2) § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a § 7 odst. 1 písm. t) zákona č. 218/2000 Sb., rozpočtová pravidla
  - 3) Nařízení Komise (ES) č. 2204/2002 o použití článků 87 a 88 smlouvy o ES na státní podpory zaměstnanosti
  - 4) § 5 odst. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
  - 5) vypočteného dle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb.
  - 6) včetně např. i nájemních smluv týkajících se sídla příjemce
  - 7) zákon č. 50/1976 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon), ve znění pozdějších předpisů
  - 8) zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů
  - 9) zákon č. 47/2002 Sb., o podpoře malého a středního podnikání

## ABSTRAKT

HAVLOVÁ, L. *Chráněné dílny jako jedna z alternativ řešení zaměstnanosti osob s mentálním postižením*. České Budějovice, 2005. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce R. Prázdna.

**Klíčové pojmy:** mentální retardace, osoba se zdravotním postižením, chráněná pracovní dílna, chráněné pracovní místo

Teoretická část práce v úvodu vysvětluje základní pojmy týkající se tématu. Poté následuje výčet jednotlivých typů zdravotního postižení. Nechybějí ani definice mentální retardace od různých autorů. Od etiologie přes diagnostiku se dostává na řadu klasifikace a charakteristika jednotlivých stupňů mentálního postižení. Dále je zde část věnovaná možnostem, opatřením a podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením s poukázáním na počet nezaměstnaných mezi nimi.

Praktická část představuje tři zařízení, která zaměstnávají osoby s mentálním postižením. Jedná se o Diakonii Českobratrské církve evangelické, která na začátku tohoto roku uvedla program s názvem „Kavárna a čajovna Kačaba“. Dále je zmíněna společnost META Plzeň s.r.o., která má již dlouholetou tradici v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. A na závěr je prezentováno občanské sdružení EXODUS, které provozuje dvě chráněné dílny. Každé pracoviště má jiné podmínky a nároky na své zaměstnance, ale cíl mají společný: sociální a pracovní integraci zdravotně postižených osob do společnosti.

## ABSTRACT

Protected workshops as one of the alternative solutions for employment of mentally handicapped persons.

**Key definitions:** mental retardation, persons with health disabilities, protected workshop, protected jobs

The introduction of the theoretical section of the work explains the basic definitions concerning the subject. A list of individual types of health disabilities follows. Definitions of mental retardation from various authors are also included. From aetiology through diagnostics to classification and the characteristics of various levels of mental disability. There is also a section here devoted to the possibilities, measures and support of employment of persons with health disabilities with reference to the number of unemployed among them.

The practical section represents three facilities that employ mentally handicapped persons. This concerns the Deaconry of the Evangelical Church of the Czech Brethren, which introduced the "Kačaba coffee room and tea room" project at the beginning of this year. The META Plzeň s.r.o. company, which has employed persons with health disabilities for many years now, is also mentioned. And in conclusion the EXODUS civic association, which operates two protected workshops is also mentioned. Each workplace has different conditions and demands on its employees, but they have a common objective: social and work integration of persons with health disabilities into society.