

A man with a beard is sitting in a wheelchair, looking down at a tablet computer. He is wearing a light blue t-shirt. The background is dark, and the lighting is dramatic, highlighting his face and the tablet. The overall scene is set against a solid blue background.

**Zaměstnáváte osoby  
se zdravotním  
postižením?**

**Pak o diverzitě  
nemluvíte,  
vy ji žijete!**



**NORDIC CHAMBER**  
OF COMMERCE IN THE CZECH REPUBLIC

## VÁŽENÍ ČLENOVÉ SEVERSKÉ OBCHODNÍ KOMORY,

diverzita na pracovišti, a s ní úzce související flexibilní úvazky práce, je téma, které se už nějakou dobu diskutuje v médiích i v rámci odborných platforem. Situace na trhu práce a extrémně nízká míra nezaměstnanosti navíc tématu diverzity a flexibility vysloveně nahrává.

V severských zemích jsou rovný přístup, podmínky a možnosti přirozenou součástí kultury a hodnot. Podpora těchto hodnot a sdílení zkušeností je tak samozřejmou součástí aktivit Severské obchodní komory.

Téma diverzity, jako takové, je nesmírně široké. Týká se genderové rovnosti, zaměstnávání matek po mateřské, rovného přístupu z pohledu věku, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podpory LGBT komunity ... Všechny tyto a mnohé další skupiny jsou dnes podporovány celou škálou projektů.

Severská obchodní komora svým členům nabízí, jako pilotní téma, úvod do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je to specifická oblast, kde jsou firmy regulovány legislativou, která se na začátku roku 2018 navíc změnila.. Chceme vás provést tématem, dát vám všechny potřebné informace v jednom balíčku a ukázat vám výhody, které zaměstnávání osob s hendikepem přináší.

Věřím, že průvodce, který jsme spolu s expertním týmem Revenium, z. s. připravili, vám usnadní práci a pomůže najít cestu, jak správně využít potenciál zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Společnost se totiž nedělí na ženy a muže, na zdravé a hendikepované, na mladé a staré ... Společnost se z nich skládá a jako celek je díky nim vyvážená a fungující.

*Nils Jebens  
President*

*Severská obchodní komora v ČR*

## POVINNOST MŮŽE BÝT VÝHODOU. LEGISLATIVA, MÝTY A POVĚRY

Jedna z věcí, s nimiž se často setkáváme, je nepochopení pojmu osoba zdravotně postižená. Většina osob si hned představí vozíčkáře nebo nevidomé. A pro ty řada firem nemá práci už kvůli bezbariérovým přístupům nebo bezpečnostním limitům. Jenže kategorie osob se zdravotním postižením (OZP) a znevýhodněním je mnohem širší, patří do ní také lidé s alergií, s astmatem, po rakovině, s celiakií nebo s lupénkou. Firmy v zaměstnávání OZP vidí komplikace, obávají se pracovního přesvědčování vedení, předsudků v týmech, nutnosti stavebních úprav. Navíc nechutí „komplikovat si život“ může firmu připravit o peníze.

### **Povinnosti zaměstnavatele**

Každý subjekt na volném trhu práce, tedy komerční firma, ale i státní organizace nebo nezisková organizace, která má v přepočteném stavu více jak 25 zaměstnanců, má podle Zákona o zaměstnanosti povinnost zaměstnávat 4% osob se zdravotním postižením (OZP). Pokud zaměstná člověka ve 3. stupni invalidity, je to jako by zaměstnala 3 kolegy s lehčím postižením.

## **Pokud OZP nezaměstnává kompenzuje to**

- Odvodem do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy ve sledovaném roce za každou chybějící OZP.
- Nákupem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří mají vymezeno více než 50 % chráněných pracovních míst pro OZP zaměstnance a to ve výši 7 násobku průměrné mzdy ve sledovaném roce za každou chybějící OZP tzv. náhradní plnění.

## **Chráněný trh práce**

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tito zaměstnavatelé mohou poskytovat zboží a služby v tzv. náhradním plnění.



## MÝTY A POVĚRY

Zdravotně postižený kolega je tzv. nepropustitelný

Zákoník práce již mnoho let neobsahuje žádná ustanovení o zvláštní ochraně OZP v pracovních vztazích. Pro zdravého i zdravotně postiženého zaměstnance platí stejná pravidla.

Osoby se zdravotním postižením jsou častěji nemocní.

Statistiky to nepotvrzují. Zkušenosti z trhu práce naopak ukazují, že pokud je v kolektivu zaměstnán zdravotně postižený, motivuje to celý tým „zbytečně neomarodit“.

Postižený zaměstnanec je méně odolný vůči stresu, zátěži.

Platí to pouze u individuálních případů. A ty lze eliminovat prevencí i správným přístupem během nábory.

U zdravotně postiženého je nutné počítat s nižším a nepravidelným výkonem.

Pokud je člověk s postižením na vhodném pracovním místě a ve vhodném kolektivu, lze vliv postižení kompenzovat až na úroveň, která nemá na provoz firmy žádný vliv.

Na pracovištích, kde jsou zaměstnanci s postižením, budou větší problémy s bezpečností práce a kontrolami.

Jedná se jen o předsudek.

Se zaměstnáváním zdravotně postižených osob je spojena vyšší administrativa.

Toto platí jen v případě, kdy zaměstnavatel využívá některých příspěvků a nástrojů Zákona o zaměstnanosti.

## KDO JE OSOBOU SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)

Řečí odborných definic a zákona je to člověk, který vlivem nemoci, úrazu nebo vrozených dispozic má omezenou možnost pracovat.

Osoba uznaná invalidní ve třetím stupni invalidity (s těžším zdravotním postižením - TZP), jde často o lidi, na nichž je postižení vidět nebo například před krátkou dobou prodělali léčbu závažného onemocnění.

Osoba uznaná invalidní v prvním stupni invalidity - často není na člověku viditelné - jde o diagnózy jako třeba lupénka, porucha štítné žlázy a podobně.

Osoba uznaná invalidní ve druhém stupni invalidity - v této kategorii může být třeba člověk, který má astma, roztroušenou sklerózu, nebo po léčbě rakoviny.

Osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ) - nepobírá invalidní důchod, ale má nějaké zdravotní znevýhodnění - například celiakie, alergie, ale i porucha zraku či sluchu.

# VÍTE, JAKÉ DIAGNÓZY SE VŮBEC POD POJMEM OZP SCHOVÁVAJÍ?

## **Psychické onemocnění**

Mezi psychická onemocnění patří široká škála poruch, jako např.: poruchy osobnosti, poruchy nálad, schizofrenní poruchy, neurotické poruchy. Psychická onemocnění jsou charakteristická tím, že jedinec má problémy v projevech chování, komunikaci, sociálních vztazích, nikoliv však s intelektem. Osoby s psychickými poruchami mohou vykonávat jakoukoliv profesi, na kterou mají nadání, nebo se uplatňují ve vystudované profesi. Pro různé výkyvy zdravotního stavu ale bývá u této skupiny osob problém s dokončením zamýšlených a stanovených cílů a činností, a to nejvíce ve stresových situacích.

## **Zrakové postižení**

Radí se ke smyslovému postižení. Osoby se zrakovým postižením jsou lidé s různými druhy a stupni

snížených zrakových schopností. Poškození zraku ovlivňuje činnosti v běžném životě a běžná optická korekce již nepostačuje. Zásadním problémem může být prostorová orientace, samostatný pohyb a komunikace (čtení, psaní).

Nevidomost představuje v současnosti jeden z nejzávažnějších problémů světa. Podle Světové zdravotnické organizace se počet nevidomých ve světě pohybuje okolo 45 milionů a 135 miliónů osob je slabozrakých. Lidé v rozvojových zemích mají 5 až 10krát větší riziko oslepnutí než lidé z průmyslově vyspělých zemí světa. Příčinou jsou především špatné sociální podmínky a nedostupnost lékařské péče.

## **Sluchové postižení**

Termín sluchové postižení zahrnuje tři základní kategorie osob: nesly-

šící, nedoslýchaví, ohluchlí. Termínem neslyšící člověk lze v Česku podle zákona č. 155/1998 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob, ve znění zákona č. 384/2008 Sb., (v úplném znění vyhlášen pod č. 423/2008 Sb.) označit toho, kdo neslyší od narození, nebo ztratil sluch před rozvinutím mluvené řeči, nebo osoby s úplnou či praktickou hluchotou, které ztratily sluch po rozvinutí mluvené řeči. Dále osoby těžce nedoslýchavé, u nichž rozsah a charakter sluchového postižení neumožňuje plnohodnotně porozumět mluvené řeči sluchem.

### **Tělesné postižení**

Tělesné postižení je zpravidla redukováno na poruchu pohybového a nosného ústrojí, tj. kostí, kloubů, svalů aj., nebo poruchu či poškození nervového ústrojí. Hlavním znakem takového tělesného postižení je celkové nebo částečné omezení hybnosti, které způsobuje velké obtíže v běžných činnostech. Jedná

se o dlouhodobý nebo trvalý stav, který má dopad na sociální interakci, dále získávání zkušeností, oblast kognitivní, emocionální, duchovní a jiné oblasti.

### **Interní a imunologická onemocnění**

Postižení a nemoci vnitřních orgánů nebo nežádoucí procesy v lidském organismu. Nejčastějšími jsou kardiovaskulární onemocnění, onemocnění dýchacích cest, trávicího traktu, chronické infekce či stavy po transplantacích atp.

Onemocnění imunitního systému jsou většinou závažná onemocnění, vyžadující dlouhodobou, někdy celoživotní léčbu a specifický režim a přístup. Patří mezi ně například lupénka, anémie (chudokrevnost), poruchy štítné žlázy, diabetes mellitus, alergie, astma, revmatoidní artritida.

### **Onkologická onemocnění**

Rakovina nebo též nádorové onemocnění je různorodá skupina



chorob. Rozlišujeme, zda se jedná o novotvar zhoubný/nezhoubný, zda operované nádory mají či nemají další funkční dopad na lidský organismus, v důsledku rakoviny také může dojít k amputacím či resekcím (stomie).

### **Neurologická onemocnění**

Onemocnění, která zasahují centrální, periferní nebo autonomní nervovou soustavu. Mohou být zasaženy např. kognitivní, motorické, sensorické, smyslové funkce. Patří sem například migrény, roztroušená skleróza, cévní mozkové příhody, epilepsie, Parkinsonova choroba.



## A VYPLATÍ SE TO? CO VÁM ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OZP PŘINESE?

V České republice žije zhruba jeden milion osob se zdravotním postižením. Asi 700 tisíc z nich je v produktivním věku. Podle expertů je mezi nimi zhruba půl milion osob, kteří se bojí veřejně přiznat, že mají nějaké znevýhodnění.

Většina proto, že se přiznat nechťejí z obavy z nepochopení ze strany zaměstnavatele a kolegů nebo ze ztráty zaměstnání. Dalším důvodem může být to, že nechťejí speciální podmínky, protože vědí, že zvládnou svou práci stejně dobře, jako zdravý člověk. Pokud jsou ve firmě takoví zaměstnanci, pak je výhodnější, než vymýšlet nová pracovní místa pro OZP a následně je pracně obsazovat, přesvědčit stávající a osvědčené zaměstnance, aby si na příslušném úradě, jímž je úrad práce, status OZP vyřídili. Záleží na každé firmě, jakou formu motivace nastaví. Pro někoho může být motivací už fakt, že „to ve firmě vědí“. Že se nemusí cítit provinile

pokaždé, když jde k lékaři nebo je na nemocenské. A také, že kolegové už na něj nepohlížejí jako na „flákače“. Motivací mohou být i peníze. Zaměstnavatel tím, že zaměstnává osobu se zdravotním postižením, může získat slevu na dani z příjmů až do výše 60 000 Kč. Zároveň tak splní zákonnou povinnost zaměstnávat OZP a ještě tím ušetří další desetitisíce.

Pokud má firma zákonnou povinnost zaměstnat jednoho člověka se zdravotním postižením, odvod do státního rozpočtu jí přijde na 72 000 Kč ročně. Nebo může nakoupit komodity z chráněného trhu práce za 201 000 Kč bez DPH. Ale pozor. Pokud zaměstná, nejen že výše uvedené nemusí řešit, má navíc nárok na slevu na dani z příjmů, na příspěvek na pracovní pomůcku či vybavení do výše téměř 50 000 Kč. Tedy suma sumárum. Zaměstnáním člověka s postižením může ročně ušetřit až 300 000 Kč!

## DALŠÍ VÝHODY Z HLEDISKA ZNAČKY ZAMĚSTNAVATELE

### **Společenský přínos**

Zdravotně postižený člověk odkázaný na sociální dávky znamená zátež pro celou společnost. Když má práci, je pro ni naopak přínosem.

### **Sociální přínos**

Pokud zaměstnáte OZP, pomáháte zdravotně postiženým udržet si duševní rovnováhu, získat pocit sebeuplatnění a společenské potřeby, ale také odbornosti. Díky posílení sebevědomí a psychické pohodě je objektivně výsledovatelné i zlepšení zdravotního stavu. Získáváte navíc pracovitě a loajálně zaměstnance. Díky diverzitě pracovních týmů lze dosáhnout celkového snížení stresu na pracovišti, posílení sociální atmosféry ve firmě a snížení fluktuace zaměstnanců.

### **Konkurenční výhoda**

Podle nejnovějších výzkumů nakupujeme stále častěji zboží od výrobců, o nichž víme, že se snaží chovat odpovědně. Totéž platí o zaměstnancích. I zde průzkumy ukazují jasný nárůst počtu těch, kteří preferují odpovědného zaměstnavatele a mají pak k němu větší loajalitu.

## KDE ZAČÍT ANEB DOBRÁ PŘÍPRAVA UŠETŘÍ VÁŠ BUDOUCÍ ČAS

Velmi důležitým krokem při rozhodnutí o zaměstnávání osob s postižením je důkladné zhodnocení situace ve firmě.

Následující otázky vám mohou pomoci odhadnout, zda je vaše firma připravena zaměstnávat OZP, respektive kde jsou její slabiny:

- Kdo ve firmě podporuje zaměstnávání OZP (vedení, personální úsek)?
- Máte ve vedení někoho, kdo je zdravotně postižený (třeba s poruchou štítné žlázy)?
- Panují v týmech předsudky vůči OZP?
- Máte ve firmě možnosti sdílených pracovních míst či částečných úvazků?
- Nabízíte OZP nějaké benefity?

- Máte pozitivní zkušenosti s diverzitou, flexibilním přístupem k práci?
- Podařilo se v jiných případech a situacích prosadit změnu myšlení a přístupů a jakými postupy?

Pokuste se specifikovat následující body a odpovědět si na otázky:

- Proč chcete zaměstnat OZP?
- Jak tento cíl zapadá do celkové strategie vaší organizace?
- Jaký očekáváte přínos?
- Do jaké míry jste ochotni a schopni vyjít vstříc nestandardním podmínkám, které zaměstnávání OZP s sebou občas přináší?
- Pokud jste velká firma, specifikujte, jak budete motivovat své „náboráře“, aby si v rámci poptávaných pracovních sil všimli i OZP.

- Podle svých představ co nejpřesněji vytipujte pracovní místo nebo pracovní místa, která připravujete pro OZP včetně vašich představ o kvalifikačních a osobnostních požadavcích na kandidáta a základní představy, jaký typ a stupeň postižení by budoucího zaměstnance na dané pozici co nejméně limitoval.
- Budte připraveni svoje představy změnit a upravit podle konkrétních možností a schopností pracovníka, kterého zaměstnáte (úprava pracoviště a pracovní doby, velikost pracovního úvazku, možnost práce na dálku, apod.).
- Popis pracovní náplně připravte (pokud možno) pouze v základních - pro danou pracovní pozici - nezbytných parametrech. Detaily dopracujete podle konkrétních zdravotních omezení budoucího zaměstnance.

## Audit provozu

První reálný krok, který by měla udělat každá firma, která nemá se zaměstnáváním OZP žádné zkušenosti, je audit kanceláří/pracoviště a pracovních míst. Případně interní průzkum nálady uvnitř firmy.

Audit kanceláří vám odpoví na otázku, koho můžete zaměstnávat, respektive pro jaký typ zdravotního postižení je vaše pracoviště uzpůsobené.

**Příklad:** Prašný sklad není vhodný pro alergiky a astmatiky, naopak není problém zde zaměstnávat sluchově postiženého. Z auditu také vyplyne, jaké konkrétní úpravy by bylo třeba udělat a jak náročné (i finančně) to bude. Příklad: Pro vozíčkáře: vybudovat bezbariérový vstup do budovy, odstranit prahy u dveří, pořídit nájezdové rampy, vybudovat WC pro invalidy, upravit kuchyňku tak, aby se v ní vozíčkář dokázal obsloužit (dát hrníčky,

kávu, varnou konvici či mikrovlnku níže). Pro člověka chodícího o berlích: vybavit pracoviště protiskluzovými koberci atd.

### **Rozhodli jste se zaměstnávat, co je třeba ještě zvážit při definování vhodných pracovních pozic**

- Může zaměstnanec na dané pozici využívat nějakou formu alternativního úvazku možnost práce z domova, zkrácený pracovní úvazek, flexibilní pracovní dobu, možnost rozdělení pracovní doby neboli sdílení pracovního místa?
- Umožní zaměstnavatel přizpůsobit pracovní místo, náplň a způsob vykonávání práce individuálním potřebám zdravotně postiženého zaměstnance?
- Bude pro danou pozici zajištěn zástup (vzhledem k možné zvýšené nemocnosti, návštěvy lékaře)?
- Je pracovní místo vhodné pro konkrétní zdravotní postižení (bezbariérový přístup, osvětlení,

velikost pracovního místa, potřebné technologické vybavení)?

- Je pracovní pozice přiměřená pro konkrétní typy postižení (některé situace mohou být pro OZP nepřekonatelné; např. hodně stresu, nošení těžkých předmětů, nemožnost odpočinku, nutnost telefonování, nutnost práce s interními IT systémy...)?

Samotný typ a vážnost zdravotního postižení nemá často tak velký vliv, jak by se na první pohled zdálo. Přijetí a úspěšné pracovní začlenění osob se zdravotním postižením musí být společným úkolem celé firmy včetně vrcholového vedení. Nelze tím pověřit pouze personalisty, pouze liniové manažery nebo jiné specialisty. Vyplatí se, pokud nic neošídíme.

OZP jsou dobří a spolehliví zaměstnanci, často zodpovědnější a loajálnější než ostatní. Mezi OZP lze najít osoby s všestranným i jednostranným talentem a potenciálním

rozvojem. Začlenění těchto osob na běžná pracoviště má pozitivní vliv na chování, motivaci a sociální inteligenci ostatních spolupracovníků, kultivuje firemní kulturu.



## TAK A JDEME NA NÁBOR!

### Proškolení firmy

Chce-li se firma věnovat problematice zaměstnávání OZP, je nutné komplexně vzdělat náboráře a personální oddělení v problematice OZP jako takových (komunikace, související legislativa, specifika náborů i zaměstnávání).

Pokud firma vytvoří pracovní místo vhodné pro OZP, nemůže zapomenout informovat o tom i zaměstnance, tedy případné kolegy zdravotně postiženého. Vhodné je uspořádat školení nebo workshop pro ty, kteří budou s OZP zaměstnancem přicházet do kontaktu. Je dobré připravit je předem na situace, které mohou nastat, a odstranit tak případné osobní předsudky a bariéry.

**Příklad:** Epileptik je docela „normální“ člověk, který nepotřebuje speciální zacházení, pouze je dobré vědět, jak se máme zachovat,

pokud by v naší přítomnosti dostal epileptický záchvat.

**Příklad:** S neslyšícím můžeme komunikovat naprosto běžným způsobem, pokud umí odezírat. Je zbytečné křičet či gestikulovat. Je nutné respektovat, že hovor začínáme vždy až v momentě, kdy nás neslyšící kolega vidí. Nemluvíme na něho tedy z boku, nebo dokonce zezadu.

Zaměstnávání zdravotně postižených má svá specifika, se kterými je dobré se seznámit předem a připravit se na ně. Velká část odpovědnosti za úspěch či neúspěch OZP zaměstnance ve firmě leží na jeho líniovém manažerovi. Proto je nutné věnovat proškolení manažerů náležitou pozornost.



## Kde a jak hledat vhodné OZP uchazeče/ jak je oslovovat

Pro hledání vhodných kandidátů mohou firmy využít následující kanály:

- Interní nábor - komunikovat volnou pracovní pozici pro OZP dovnitř firmy ke stávajícím zaměstnancům, motivovat stávající zaměstnance, aby doporučili své známé.
- Zviditelnit nabídku na vlastním firemním webu, respektive kariérních stránkách; čím jasněji pracovní pozici vymezíte, tím lépe
- Běžný inzerát - ovšem s upřesňující informací: „Pozice je vhodná pro OZP“.
- Inzerce na bezplatných webových stránkách určených výhradně zaměstnavatelům, kteří hledají zaměstnance se změněnou pracovní schopností.
- Spolupracujte s vysokými školami. Každá VŠ má studijní oddělení pro studenty se specifickým

zdravotním postižením. A právě mezi nimi si můžete najít a vychovat skvělé kolegy!

- Neziskové organizace zaměřené na podporu zdravotně postižených.
- Stáže pro OZP - nabídněte pracovní stáž zdravotně postiženým: vy získáte představu o profesních a osobnostních předpokladech pro výkon dané pozice a zdravotně postižený stážista si vyzkouší, jaké to je pro firmu pracovat.
- Využijte agentur podporovaného zaměstnávání. Ty zajišťují jak osobám se zdravotním postižením, tak zaměstnavatelům komplexní služby zahrnující poradenství či pracovní asistenci
- Spolupracujte s místními Úřady práce (každé Kontaktní pracoviště Úřadu práce má specialistu poradenství OZP).

## Jak vybrat vhodného kandidáta

Vedle projednání potřebných znalostí a odborných kompetencí uchazeče při přijímacím pohovoru nezapomeňte na následující:

- Předvedení a odzkoušení pracovního místa.
- Poradu nad potřebným dovybavením pracovního místa, případnou úpravu s ohledem na konkrétní specifické potřeby uchazeče.
- Informace o pracovní době, potřebné délce přestávek a možnostech práce na dálku.
- Exkurze po pracovišti se všemi místy, kde by se zaměstnanec měl nebo mohl pohybovat.
- Seznámení s případným blízkým spolupracovníkem uchazeče nebo osobou, která by měla případně zastupovat uchazeče (seznámení s celým pracovním kolektivem můžete nechat na později).

## Počítejte s tím, že:

- Je vhodné si na pohovor vyhradit delší čas.
- Uchazeč může na pohovor přijít s asistentem či jiným doprovodem (komunikujte s uchazečem, nepoužívejte asistenta jako prostředníka).
- Uchazeč může mít problémy s jasnou artikulací odpovědí během pohovoru.
- Uchazeč může být zvýšeně, až neadekvátně nervózní či neklidný.

## Konzultujte s uchazečem

- Zda je schopen pracovat pod časovým tlakem (psychická omezení).
- Zda potřebuje mít více přestávek k odpočinku (tělesná postižení)
- Zda potřebuje nastavit delší intervaly práce (psychická omezení).
- Zda může nosit těžké věci (tělesná a vnitřní postižení).

- Zda pro něj není problém pracovat v openspace (psychická omezenost).
- Zda mu vadí teplo či chlad (tělesná a vnitřní postižení).
- Zda může pracovat v prašném prostředí (astma, epilepsie).
- Jaká forma úvazku by byla nejvhodnější s ohledem na zdravotní stav uchazeče.

mítnut právě kvůli svému postižení. To není dobré ani pro jeho sebevědomí, ani pro jméno vaší firmy.

## Vyhodnocení pohovoru

Postupujte podobně jako u jiných uchazečů čili hodnotte:

- Odbornost uchazeče
- Komunikační dovednosti
- Speciální dovednosti
- Znalosti cizích jazyků

V případě, že hodláte člověka se zdravotním postižením odmítnout, ať už na základě zasláného životopisu nebo pohovoru, je velmi cenné poskytnout uchazeči zpětnou vazbu a informovat ho co možná nejpravdivěji o důvodech zamítnutí. Mnohdy má totiž pocit, že byl od-

# ZÁKONNÝ RÁMEC ANEB, CO MUSÍTE VĚDĚT

Zaměstnávání OZP prostupuje několika zákony

- Ústava
- Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
- Zákoník práce 262/2006 Sb.
- Vyhláška MPSV 518/2004 Sb.
- Zákon 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (vymezení kritérií invalidity)
- Zákon 586/1992 Sb. o daních z příjmu
- Zákon o rovném zacházení tzv. antidiskriminační zákon
- Zákon č. 117/ 1995 Sb. o státní sociální podpoře

Ústava a Zákoník práce staví zdravotně postižené zaměstnance a zdravé na stejnou čáru! Tím, že zaměstnáte OZP, nemáte navíc žádné povinnosti, ani administrativního charakteru.

Na co má zaměstnavatel nárok

- Sleva na dani z příjmů 18 000 Kč na OZP (1. a 2. stupeň) a 60 000 Kč na TZP (3. stupně).
- Příspěvek na Společensky účelné pracovní místo (až 24 měsíců příspěvek na mzdu).
- Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.
- Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.
- Příspěvek na přípravu OZP k práci.

POZOR - stále máte povinnost k 15. 2. každého roku podávat na úřad práce na předepsaném formuláři přehled o tom, jak jste v předešlém roce zaměstnávali OZP či nakupovali výrobky či služby z chráněného trhu práce.

## Náhradní plnění

Od října 2017 platí povinnost elektronicky evidovat faktury za nákup výrobků či služeb v režimu náhradního plnění. Po vložení údajů o odebraném zboží, službě nebo zadané zakázce ze strany dodavatele z chráněného trhu práce obdrží odběratel automaticky generovaný potvrzovací e-mail, na kterém potvrdí dodavatelem evidované.

Zaevidování odebraného zboží, služby nebo zadané zakázky do evidence náhradního plnění ze strany dodavatele nezaručuje odběrateli, že byla taková dodávka dodána v režimu náhradního plnění.

V případě náhradního plnění je odpovědností odběratele, aby byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek realizován v souladu s podmínkami, které uvádí Zákon o zaměstnanosti.

## AUTOŘI PROJEKTU



## PARTNEŘI PROJEKTU



**SAAB**



## SPONZOR PROJEKTU



**SAAB**

DĚKUJEME VŠEM DODAVATELŮM, KTEŘÍ SE PODÍLELI NA REALIZACI BROŽURY  
A PODPORUJÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.



phone: +420 774 123 370

e-mail: [info@nordicchamber.cz](mailto:info@nordicchamber.cz)

[www.nordicchamber.cz](http://www.nordicchamber.cz)

Václavské náměstí 51, 110 00 Prague 1