

## **Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením – informace pro zaměstnavatele**

Obsahem této informace je realizace nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Jedná se o:

- příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek na zřízení PMOZP“),
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek na úhradu PN“),
- uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce,
- příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (dále také „příspěvek dle § 78a zákona o zaměstnanosti“).

### **Článek I**

#### **Vymezení základních pojmů**

**1. Osoba se zdravotním postižením** je fyzická osoba, která:

- 1.1. je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni (dále jen „TZP“), invalidní v prvním nebo druhém stupni (dále jen „OZP1,2“), zdravotně znevýhodněnou (dále jen „OZZ“),
- 1.2. byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již není invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení; tato osoba je považována za OZP1,2, a to i v případě, že byla v průběhu této doby uznána orgánem sociálního zabezpečení jako OZZ,
- 1.3. byla rozhodnutím ÚP ČR uznána OZZ trvale, nebo na dobu určitou, přičemž rozhodnutí nepozbylo platnosti.

**2. Chráněný trh práce** je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) z celkového počtu svých zaměstnanců (v přepočtených stavech) a se kterými Úřad práce ČR (dále jen „ÚP ČR“) uzavřel písemnou dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

**3. Příslušnou** krajskou pobočkou ÚP ČR (dále jen „KrP“) nebo příslušným kontaktním pracovištěm (dále jen „VKoP“) je

- 3.1. pro poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a pro poskytnutí příspěvku na úhradu PN vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením KrP nebo VKoP, v jejichž obvodu má žadatel provozovnu,
- 3.2. pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce KrP nebo VKoP, v jejichž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejichž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

**4. Prostředky na mzdy nebo platy** OZP jsou náklady zaměstnavatele na mzdu nebo plat zaměstnance včetně náhrady mzdy nebo platu, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Uznatelné náklady na mzdy nebo platy jsou pro účely poskytnutí příspěvku dle § 78a zákona o zaměstnanosti náklady, které jsou vynaloženy v přímé

souvislosti s odpracovanou dobou (mzdou tedy není každé plnění poskytované zaměstnanci v souvislosti s pracovním poměrem, ale pouze takové, které je ekvivalentem zaměstnancem vykonané práce) a náklady na náhrady mzdy nebo platu, které OZP náleží za dobu a ve výši stanovené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“); těmito jsou:

4.1. mzda nebo plat za vykonanou práci snížené o částku odpovídající výši

4.1.1. poskytnuté naturální mzdy,

4.1.2. srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování podle ustanovení § 236 zákoníku práce,

4.1.3. náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,

4.2. osobní ohodnocení, které je sjednáno v ujednání o mzdě nebo platu, příplatky podle ustanovení § 124 až 133 a ustanovení § 135 zákoníku práce (např. za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za práci ve svátek),

4.3. náhrady mzdy nebo platu za dočasnou pracovní neschopnost/karanténu vyplacenou zaměstnanci v souladu s ustanovením § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce; nezahrnuje se ta část náhrady mzdy nebo platu za dobu dočasné pracovní neschopnosti/karantény, která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce),

4.4. další náhrady mzdy nebo platu, poskytované podle zákoníku práce, snížené o částku ve výši náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,

4.5. odměna za pracovní pohotovost nebo odměna za mimořádné pracovní výkony.

**5. Domácí zaměstnanec** je zaměstnanec, který pracuje výhradně ve svém bydlišti. Pokud se shoduje adresa bydliště zaměstnance s adresou místa výkonu práce (dále také „provozovna“), je považován za domácího zaměstnance. Takového zaměstnance nelze započítat do počtu zaměstnanců, kteří pracují na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Výjimkou je případ, kdy je adresa sídla zaměstnavatele i provozovny zaměstnavatele rovněž bydlištěm zaměstnavatele, a tato adresa je také bydlištěm zaměstnance – osoby se zdravotním postižením, např. z důvodu příbuzenského vztahu nebo provozování rodinného závodu na adrese bydliště. Pokud bude uvedená podmínka splněna a ze strany zaměstnavatele prokázána relevantním dokladem, že se jedná o provozovnu, nepůjde o domácího zaměstnance, protože nejde o případ, kdy sídlo zaměstnavatele je na adrese, která je bydlištěm pouze zaměstnance – osoby se zdravotním postižením.

5.1. Pokud zaměstnanec pracuje jak ve svém bydlišti, tak v provozovně zaměstnavatele nebo jeho smluvního partnera, jejíž adresa je odlišná od adresy bydliště zaměstnance, není tento zaměstnanec považován za tzv. domácího zaměstnance a lze jej započítat do počtu zaměstnanců, kteří pracují na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Z uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnance, který částečně nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, protože podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době,

kerou si sám rozvrhuje i v místě svého bydliště (tzv. homeworking), je možné zahrnout do skupiny zaměstnanců pracujících na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm pro účely splnění podmínky § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti. Prokázání splnění podmínky je možné doložením pracovní smlouvy, popř. jiné písemně uzavřené dohody, ve které je sjednána možnost vykonávání práce v místě bydliště zaměstnance, s uvedením rozsahu takto vykonávané práce (např. určení dnů, případně hodin, které má zaměstnanec odpracovat v provozovně zaměstnavatele nebo jeho smluvního partnera, jejíž adresa je odlišná od adresy bydliště zaměstnance a které může odpracovat ve svém bydlišti).

## **Článek II**

### **Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP**

1. Podmínky pro uzavření dohody o zřízení PMOZP se řídí ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti a ustanovením § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „prováděcí vyhláška“).
2. Žádost o zřízení PMOZP obsahuje:
  - 2.1. identifikační údaje žadatele,
  - 2.2. místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti žadatele,
  - 2.3. charakteristiku pracovního místa pro OZP a počet těchto pracovních míst (příloha žádosti).
3. K žádosti je potřeba doložit doklad o zřízení účtu a potvrzení o bezdlužnosti (§ 75 odst. 3 zákona o zaměstnanosti) – pokud potvrzení nezajišťuje podle § 147b zákona o zaměstnanosti ÚP ČR sám.
4. Žadatel je povinen uvést v žádosti všechny údaje, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti (a jsou obsaženy ve formuláři Žádost o zřízení PMOZP a poskytnutí příspěvku).
5. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP se zaměstnavatel zavazuje ode dne prvního obsazení PMOZP minimálně po dobu 3 let obsazovat PMOZP pouze OZP.
6. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP se mimo další skutečnosti sjednává den, do kterého mají být PMOZP nejpozději obsazena, a den, do kterého musí být nejpozději splněna doba obsazení u všech zřízených PMOZP.
7. V dohodě o poskytnutí příspěvku na zřízení PMOZP za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (dále jen „SVČ“) se příjemce příspěvku zavazuje, že SVČ bude vykonávat minimálně po dobu 3 let ode dne, který je v dohodě sjednán jako den zahájení SVČ.
8. Příspěvek na zřízení PMOZP nesmí být použit na nákladové položky spojené s provozními náklady (dále jen „PN“), nákupem materiálu potřebného k výrobě, spotřebního materiálu a na další náklady, které přímo nesouvisí se zřízením PMOZP nebo nejsou pro zřízení PMOZP nezbytné.
9. Přílohou dohody o zřízení PMOZP je charakteristika PMOZP.
10. Na žádost příjemce příspěvku je možné uzavřít dodatek k dohodě o zřízení PMOZP.

### **Článek III**

#### **Příspěvek na úhradu PN**

1. ÚP ČR může poskytnout na základě písemné dohody se žadatelem příspěvek na PN podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti.
2. K žádosti o příspěvek na PN žadatel dokládá:
  - 2.1. skutečnost, že zaměstnanec nebo žadatel, na kterého je příspěvek požadován, je OZP,
  - 2.2. jmenný seznam OZP, na které je zaměstnavatelem příspěvek požadován (příloha č. 2 žádosti).
3. Žadatel je povinen uvést v žádosti všechny údaje, které jsou uvedeny v zákoně o zaměstnanosti (a jsou obsaženy ve formuláři Žádost o příspěvek na úhradu PN vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP).
4. Příspěvek na PN není možné poskytnout:
  - 4.1. na OZP, na kterou ÚP ČR poskytuje příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti,
  - 4.2. na OZP, která pracuje mimo pracoviště zaměstnavatele,
  - 4.3. na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZZ,
  - 4.4. na OZP, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, jde-li o zaměstnavatele, který je agenturou práce.
5. Roční výše příspěvku na jednu OZP může činit maximálně 48.000 Kč.
6. Ustanovení § 76 odst. 9 zákona o zaměstnanosti uvádí výčet ustanovení, která platí pro poskytování tohoto příspěvku v případě osoby samostatně výdělečně činné, která je OZP. Ustanovení § 76 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se na osobu samostatně výdělečně činnou nevztahuje, a proto lze této osobě poskytnout příspěvek také v případě, jedná-li se o OZZ.
7. Druhy provozních nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na PN, jsou stanoveny v ustanovení § 8 a § 9 prováděcí vyhlášky a způsob poskytování příspěvku je stanoven v ustanovení § 10 prováděcí vyhlášky. Příspěvek lze uplatnit na náklady, které prokazatelně vznikly a byly uhrazeny v příslušném období, sjednaném v dohodě.
8. Zvýšené správní náklady poskytované měsíčně ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, definované v ustanovení § 8 odst. 1 písm. a) a v ustanovení § 9 odst. 1 písm. a) prováděcí vyhlášky, se nedokládají. Tyto náklady, které příjemce příspěvku může do vyúčtování vykázat, se považují za náklady paušální.
9. Podrobnější specifikace provozních nákladů je uvedena níže v části týkající se poskytování příspěvku dle § 78a zákona o zaměstnanosti.
10. Pro uplatnění provozních nákladů je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním OZP. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady, nelze mu provozní náklady uznat.

## Článek IV

### Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

1. Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle § 78 zákona o zaměstnanosti (dále jen „dohoda o UZ“) je podmínkou pro poskytnutí příspěvku dle § 78a zákona o zaměstnanosti.
2. Dohodu o UZ je možné se zaměstnavatelem uzavřít, pokud zaměstnavatel:

2.1. zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o UZ více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců,

**Příklad:** Žádost podána 15. 3. 2018. Rozhodným obdobím pro posouzení této skutečnosti je 4. kalendářní čtvrtletí 2017.

2.2. nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody o UZ pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Žadatel fyzická osoba (podnikající i nepodnikající) doloží k žádosti o UZ výpis z Rejstříku trestů. Datum vydání výpisu, doloženého fyzickou osobou, nesmí předcházet dni podání žádosti, výpis může však být doložen s datem pozdějším. Informaci o právní osobě zjišťuje Úřad práce ČR.

2.3. ke dni podání žádosti o uzavření dohody o UZ není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu; splnění podmínky ověřuje Úřad práce ČR prostřednictvím webové stránky [Formulář pro lustraci - ISIR - Insolvenční rejstřík \(1.15.0.0\) \(justice.cz\)](http://www.justice.cz/insolvenční-rejstřík);

2.4. ve sledovaném období, tj. 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ, vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,

**Postup:** Splnění podmínky bezhotovostní výplaty 80 % OZP v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání je sledováno zvlášť (samostatně) za jednotlivé kalendářní měsíce v průběhu sledovaného období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání.

**Příklad k problematice sledovaného období:** Žadatel podal žádost o uzavření dohody o uznání dne 1. 3. 2018. Splnění podmínek podle ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti tedy bude posuzováno v průběhu období 1. 3. 2017 až 28. 2. 2018. Pokud žadatel vznikl později než 1. 3. 2017, sleduje se plnění podmínek v průběhu období jeho existence. K 1. 3. 2017 zaměstnával žadatel celkem 10 zaměstnanců (všechny bez zdravotního postižení). Dne 1. 12. 2017 zaměstnal 15 osob se zdravotním postižením tak, aby splnil za kalendářní čtvrtletí předcházející podání žádosti o uzavření dohody o uznání podmínku zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením. Všem těmto zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, vyplácel žadatel mzdu bezhotovostně. Podmínka ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti je v takovém případě splněna. Z uvedeného příkladu vyplývá pro plnění podmínek následující:

- Zaměstnavatel nemusí po dobu 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání existovat.

- *Pokud žadatel vznikl dříve než 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání, sleduje se plnění podmínek v průběhu období 12 měsíců přede dnem podání žádosti.*
- *Pokud žadatel neexistuje 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání, sleduje se plnění podmínek za dobu existence žadatele.*
- *Zaměstnavatel nemusí v průběhu období, za které je zjišťováno plnění podmínek, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, s výjimkou kalendářního čtvrtletí předcházejícího dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání, ve kterém je již povinen zaměstnávat ve čtvrtletním přepočteném počtu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (§ 78 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti).*
- *Pokud však zaměstnavatel osoby se zdravotním postižením v průběhu sledovaného období zaměstnával, u všech těchto osob bude posuzováno plnění podmínek podle ustanovení § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, tj. např. kolika těmto osobám byla v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání vyplácena mzda bezhotovostně a kolika osobám hotově, a to zvláště za jednotlivé měsíce sledovaného období.*

**Příklad k vyplácení nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP: Žádost podána**

1. 2. 2018

- *pracovní poměr s OZP sjednán od 1. 5. 2012, vyplácen v hotovosti do 31. 12. 2016, od 1. 1. 2017 vyplácen bezhotovostně, bude započítán do plnění podmínky*
- *pracovní poměr s OZP sjednán od 1. 7. 2017, po celou dobu vyplácen bezhotovostně, bude započítán do plnění podmínky*
- *pracovní poměr s OZP sjednán od 1. 1. 2017, vyplácena záloha 1. 12. 2017 v hotovosti, jinak vyplácen bezhotovostně, OZP za měsíc prosinec 2017 nesplňuje podmínku*
- *pracovní poměr s OZP sjednán tak, že mzda přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ ještě nebyla vyplácena, má se zaměstnavatelem ujednání o zasílání mzdy na účet, nebude zahrnut do sledovaných OZP pro plnění podmínky, protože se nejedná o již vyplacenou mzdu nebo plat.*

2.5. ve sledovaném období, tj. 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,

**Postup:** viz bod 2.4. tohoto článku

2.6. v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou OZP, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,

2.7. v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o UZ nebyla zaměstnavateli pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce,

Splnění této podmínky může MPSV v případech hodných zvláštního zřetele na základě písemné žádosti zaměstnavatele prominout, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50.000 Kč a zaměstnavatel zároveň podal žádost o uzavření dohody o UZ.

3. Dohoda o UZ se uzavírá na dobu 3 let.

4. Pokud nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně požádá ÚP ČR o uzavření dohody o UZ, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou. Zaměstnavatel by měl podat novou žádost o uznání nejdříve dva kalendářní měsíce před uplynutím doby účinnosti předchozí dohody o UZ.

**Příklad:** Dohoda je účinná od 15. 3. 2018 do 14. 3. 2021, není tedy již účinná od 15. 3. 2021, opětovně musí být doručena žádost o uzavření dohody o UZ na ÚP ČR do 14. 6. 2021.

5. Bude-li žádost doručena po termínu stanoveném v § 78 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, bude v případě splnění všech podmínek pro uzavření dohody o UZ uzavřena dohoda na dobu 3 let.
6. Zaměstnavatel je podle ustanovení § 78 odst. 6 písm. d) zákona o zaměstnanosti povinen předkládat ÚP ČR roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. 7. následujícího kalendářního roku. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele obsahuje:

- Informace o plnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v průměrných přepočtených počtech za jednotlivá čtvrtletí daného kalendářního roku v členění podle § 67 zákona o zaměstnanosti; včetně doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou OZP (jen v případě změny).

**Poznámka:** Tato informace je rovněž součástí žádosti. Doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou OZP, se dokládá pouze v případě, že došlo ke změnám oproti skutečností doloženým v žádosti.

- Informace o předmětu podnikání zaměstnavatele a jeho tržbách v členění podle jednotlivých činností včetně informace, kolik OZP se podle předmětu podnikání nebo činnosti na tržbách podílejí.
  - Popis pracovních činností, na kterých se OZP v kalendářním roce podílely.
  - Počet OZP pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele, mimo tyto prostory.
  - Počet OZP pracujících ve svém bydlišti.
  - Informace o plnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro uzavření dohody o UZ a závazků sjednaných touto dohodou.
7. Zaměstnavatel bude vyplňovat tyto informace do formuláře Roční zpráva o činnosti, který je přístupný na portálu MPSV:

[Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz)

[Žádost o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce \(mpsv.cz\).](https://www.mpsv.cz)

8. První roční zprávu o činnosti zaměstnavatel předkládá v roce následujícím po roce, v němž byla první dohoda o UZ se zaměstnavatelem uzavřena.

**Příklad:** první dohoda o UZ byla se zaměstnavatelem uzavřena 1. 5. 2018, první roční zprávu o činnosti zaměstnavatel doloží do 15. 7. 2019.

9. ÚP ČR může vypovědět dohodu v těchto případech:
- v průběhu účinnosti dohody byla zaměstnavateli pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, jejíž výše přesáhla 50.000 Kč,
  - zaměstnavatel ani přes písemnou výzvu ÚP ČR nedoložil roční zprávu o činnosti.

**10. ÚP ČR je povinen dohodu vypovědět v těchto případech:**

- byl v průběhu její účinnosti zaměstnavatel pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP,
- jestliže se zaměstnavatel ocitl v průběhu její účinnosti v likvidaci nebo bylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat v úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu,
- jestliže zaměstnavatel v průběhu její účinnosti uzavíral se zaměstnanci, kteří jsou OZP, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo uzavíral dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
- jestliže zaměstnavatel opakovaně uvedl v roční zprávě o své činnosti nepravdivé údaje,
- jestliže zaměstnavatel po dvě po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí v průběhu účinnosti dohody:
  - nezaměstnával v průměrném čtvrtletním přepočteném počtu více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců,
  - nevyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
  - nezaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.

**11. Výpovědní doba činí 2 měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi zaměstnavateli.**

**12. Zaměstnavateli až do uplynutí výpovědní doby, a tedy ukončení účinnosti dohody o UZ:**

- je poskytován příspěvek dle § 78a, pokud splňuje podmínky pro jeho poskytování a v případě, že by následně nevznikla zaměstnavateli povinnost příspěvek vrátet,
- je také oprávněn poskytovat výrobky a služby nebo plnit zadané zakázky pro účely splnění povinnosti uvedené v § 81 odst. 1. zákona o zaměstnanosti.

## **Článek V**

### **Příspěvek podle § 78a zákona o zaměstnanosti - obecně**

- 1. Příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti je poskytován pouze zaměstnavateli, se kterým ÚP ČR uzavřel dohodu o UZ, a to po dobu účinnosti této dohody.**
- 2. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně. Řízení o žádosti je v souladu se zákonem č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů zahájeno dnem, kdy byla písemná žádost doručena ÚP ČR. Žádost musí být KrP nebo VKoP doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Toto platí i v případě, že poslední den pro doručení žádosti připadne na sobotu, neděli nebo svátek.**
- 3. Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti je:**



3.1. jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP. Formulář jmenného seznamu zaměstnanců je umístěn na webové adrese

[Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP \(mpsv.cz\)](https://mpsv.cz)

[Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce \(mpsv.cz\).](https://mpsv.cz)

3.2. Skutečnost, že zaměstnanec je OZP, zaměstnavatel dokládá k první žádosti o poskytnutí příspěvku podle ustanovení § 78a na tohoto zaměstnance; pokud skutečnost již byla tímto zaměstnavatelem doložena ÚP ČR k jakémoliv předchozí žádosti podané v minulosti na příslušné KrP nebo příslušném VKoP a nedošlo ke změně statusu, zaměstnavatel skutečnost nedokládá. Při opakovaných žádostech nebude potvrzení o trvání statusu OZP vyžadováno, protože povinnost doložit změny stanoví zaměstnavateli zákon o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel změnu nedoloží a příspěvek by na OZP nenáležel, bude povinen příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti poskytnutý na tohoto zaměstnance vrátit.

4. Z důvodu určení výše poskytovaného příspěvku dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti a z důvodu statistického zjišťování je ve jmenném seznamu zaměstnanců rozlišováno, zda se jedná o zaměstnance s TZP, zaměstnance, který je OZP1,2 či zaměstnance OZZ. V případě, že se status OZP změnil v průběhu daného měsíce, zaměstnavatel uvede ten status, který počtem kalendářních dní převažoval. V případě rovnosti počtu dnů uvede zaměstnavatel v seznamu vyšší stupeň postižení.

5. K žádosti o příspěvek dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti musí být doloženo potvrzení, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

6. Jestliže je u zaměstnavatele evidován nedoplatek, příspěvek dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti se poskytuje v případě, že jsou splněny podmínky uvedené v ustanovení § 78a odst. 4 písm. a) nebo písm. b) zákona o zaměstnanosti.

7. Pokud je v potvrzení o bezdlužnosti uveden nedoplatek a součet všech nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10.000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatecích od KrP nebo VKoP, které požádal o zjištění údajů podle ustanovení § 147b zákona o zaměstnanosti, dozvěděl, příspěvek dle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti bude poskytnut (jsou-li splněny všechny ostatní podmínky pro poskytnutí příspěvku), přičemž:

- uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen KrP nebo VKoP práce doložit,
- pokud zaměstnavatel uhradí nedoplatky po 15. dnu kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, avšak předtím, než jej ÚP ČR k úhradě nedoplateků vyzve, nelze takový případ považovat za nesplnění podmínky bezdlužnosti,
- jestliže součet všech nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí přesáhl 10.000 Kč, může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele Ministerstvo práce a sociálních věcí prominout splnění podmínky uvedené v ustanovení § 78 odst. 4 písm. b) zákona o zaměstnanosti, pokud jde o výši nedoplateků,

- ministr práce a sociálních věcí může na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele o odstranění tvrdosti zákona ve výjimečných případech hodných zvláštního zřetele prominout splnění podmínky bezdlužnosti, pokud jde o nedodržení lhůt stanovených k úhradě nedoplatků zaměstnavatele,
8. Příspěvek podle § 78a se zaměstnavateli dle ustanovení § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti neposkytne po dobu 12 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50.000 Kč, a to na vyšší počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, než jaký zaměstnavatel zaměstnával ke dni nabytí právní moci rozhodnutí o uložení této pokuty. Pokud ÚP ČR ze stejného důvodu dohodu o UZ podle ustanovení § 78 odst. 7 písm. a) zákona o zaměstnanosti vypoví, příspěvek se zaměstnavateli výše uvedeným způsobem poskytuje do uplynutí výpovědní doby.

## Článek VI

### Poskytování příspěvku dle § 78a - prostředky na mzdy nebo platy

1. Příspěvek náleží zaměstnavateli ve výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (dále jen „mzdové náklady“), nejvýše však 14.200 Kč měsíčně na OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti, a nejvýše 5.000 Kč měsíčně na OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

**Příklad č. 1:** měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činí 4.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 360 Kč a na sociální pojištění 992 Kč. Mzdové náklady činí celkem 5.352 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut jen ve výši 4.014 Kč ( $0,75 \times 5.352$ ). V tomto případě zaměstnavatel dále může uplatnit zvýšení příspěvku a paušální částku ve výši 1.000 Kč (viz Článek VII a VIII).

**Příklad č. 2:** měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činí 15.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 1.350 Kč a na sociální pojištění 3.720 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí celkem 20.070 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut jen ve výši 14.200 Kč ( $0,75 \times 20.070 = 15.053$ ). V tomto případě již zaměstnavatel nemůže uplatnit zvýšení příspěvku, ale jen paušální částku ve výši 1.000 Kč.

**Příklad č. 3:** Zaměstnanec, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, byl v pracovním poměru u zaměstnavatele od 1. 3. 2022 do 15. 3. 2022. Hrubá mzda za toto období činí 10.000 Kč, odvody na veřejné zdravotní pojištění činí 900 Kč a na sociální pojištění 2.480 Kč. Mzdové náklady činí celkem 13.380 Kč. Příspěvek na tyto mzdové náklady může být poskytnut jen ve výši 10.035 Kč ( $0,75 \times 13.380 = 10.035$ ). V tomto případě zaměstnavatel dále může uplatnit zvýšení příspěvku a paušální částku ve výši 1.000 Kč.

2. Zaměstnavatel do žádosti uvede pouze skutečně vyplacené mzdové náklady. Příspěvek bude poskytnut zaměstnavateli ve výši podle ustanovení § 78a odst. 8 písm. d) zákona o zaměstnanosti. Do mzdových nákladů se pro účely tohoto příspěvku

započítává celá částka náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti nebo karantény (vyplacená zaměstnanci podle ustanovení § 192 odst. 1 a 2 zákoníku práce) s výjimkou nákladů na náhradu mzdy za dobu pracovní neschopnosti (karantény), která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (ustanovení § 192 odst. 3 zákoníku práce).

**Postup:** Pokud některá složka mzdových nákladů nebyla vyplacena, uvede zaměstnavatel k OZP výši nákladů na mzdu bez nevyplacených nákladů. Pokud tedy zaměstnavatel např. zaměstnanci nevyplatil mzdu, ale odvedl za něj pojistné, příspěvek mu bude za odvedené pojistné poskytnut, a to ve výši 75% uvedené částky, maximálně však 14.200/5.000 Kč. Pokud zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci mzdu, ale neodvedl pojistné na veřejné zdravotní pojištění, bude mu vyplacen příspěvek ve výši nákladů na mzdy bez nákladů na veřejné zdravotní pojištění, které neodvedl zaměstnavatel za sebe a za zaměstnance.

**Příklad:** (příklad nezohledňuje odpočet na ZP pro OZP, neboť částka bývá novelizována) Zaměstnanec má hrubou mzdu 10.000 Kč. Odvod na veřejné zdravotní pojištění je za zaměstnavatele ve výši 900 Kč a za zaměstnance 450 Kč, nebylo odvedeno. Odvod na sociální pojištění za zaměstnavatele je ve výši 2.480 Kč a za zaměstnance 650 Kč, bylo odvedeno, mzda byla vyplacena. Příspěvek bude poskytnut ve výši 9.023 (13.380 – 900 – 450 = 12.030; 12.030 x 0,75 = 9.022,5).

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

3.1. poskytnuté naturální mzdy,

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

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

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

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

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

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

4.1. byl na její zaměstnávání zaměstnavateli poskytnut ÚP ČR příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za

sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (např. veřejně prospěšné práce, vyhrazené společensky účelné pracovní místo, příspěvek na nový podnikatelský program, obdobné příspěvky ze strukturálních fondů EU apod.),

- 4.2. byla poživitelem starobního důchodu. Pokud byl zaměstnanci, na kterého je poskytován příspěvek, přiznán starobní důchod zpětně, zaměstnavatel není povinen již vyplacené příspěvky vracet (zaměstnavatel má povinnost vrátit příspěvek pouze v případě, že mu byl vyplacen na základě nesprávných údajů neprávem nebo v nesprávné výši). Zaměstnavatel nebude mít v takovém případě nárok na příspěvek počínaje kalendářním čtvrtletím, ve kterém nabylo právní moci rozhodnutí o přiznání starobního důchodu,

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

- 4.3. byl na ni poskytován příspěvek na PN,

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

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

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

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

5. Příspěvek na mzdové náklady se neposkytuje na OZP, která je statutárním orgánem společnosti a právní jednání směřující ke vzniku, změně nebo zániku pracovního poměru, popřípadě k založení, změně nebo zániku mzdových nebo jiných peněžitých nároků, učinila OZP za zaměstnavatele a zároveň jako druhý účastník pracovněprávního vztahu (jako zaměstnanec).
6. Vynaložené prostředky na mzdy nebo platy včetně povinných odvodů a náklady rozhodné pro zvýšení příspěvku zaměstnavatel uvádí ve formuláři Jmenný seznam zaměstnanců.
7. Požádá-li o příspěvek na stejnou OZP více zaměstnavatelů, poskytne se příspěvek pouze tomu z nich, u něhož vznikl OZP pracovní poměr nejdříve.
8. V případě více pracovních poměrů OZP u jednoho zaměstnavatele bude příspěvek poskytnut ve výši 75% skutečně vynaložených mzdových nákladů na všechny pracovní poměry tohoto zaměstnance, maximálně však v souhrnné výši 14.200 Kč. Z důvodu „testování“ prvního zaměstnavatele (příjemce příspěvku) a možné kolize s pracovním poměrem u jiného zaměstnavatele bude ve jmenném seznamu zaměstnanců uveden každý pracovní poměr na zvláštním řádku.
9. Zjistí-li KrP nebo VKoP, že byl zaměstnavateli vyplacen příspěvek neprávem nebo v nesprávné výši na základě nesprávných údajů, rozhodne v souladu s ustanovením

§ 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti o vrácení poskytnutého příspěvku nebo jeho poměrné části.

## Článek VII

### Poskytování příspěvku dle § 78a - paušální částka

Zaměstnavateli k příspěvku na mzdové náklady náleží paušální částka 1.000 Kč měsíčně na OZP (včetně OZZ) na náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá. Vzhledem k tomu, že podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti je částka 1.000 Kč poskytována paušálně a vzhledem k tomu, že příspěvek podle § 78a je poskytován na OZP v pracovním poměru, lze tuto částku uplatnit měsíčně na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru i v případě, že tento zaměstnanec po část měsíce nebo celý měsíc nepracoval (např. z důvodu pracovní neschopnosti, ukončení nebo zahájení pracovního poměru v průběhu měsíce).

## Článek VIII

### Poskytování příspěvku dle § 78a - zvýšení příspěvku

1. Zaměstnavatel může v žádosti o příspěvek uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá.
2. Zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP (dále jen „zvýšení příspěvku“) je v případě splnění podmínek nárokové. Maximálně může částka činit rozdíl mezi částkou 14.200 Kč a příspěvkem poskytnutým na mzdové náklady na jednoho zaměstnance, který je TZP nebo OZP1,2.
3. Zvýšení příspěvku nenáleží na OZP pracující mimo pracoviště zaměstnavatele. Pro účely zvýšení příspěvku se tímto zaměstnancem rozumí OZP pracující výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele.
4. Zvýšení příspěvku nenáleží na zaměstnance agentury práce, který je OZP a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli. Zvýšení příspěvku se neposkytne ani uživateli, ke kterému je OZP dočasně přidělena, neboť není jejím zaměstnavatelem.
5. Zvýšení příspěvku lze uplatnit na náklady, které prokazatelně vznikly v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které zároveň byly uhrazeny do dne podání žádosti o zvýšení příspěvku.
6. Vynaložení nákladů, na které je poskytováno zvýšení příspěvku, je zaměstnavatel povinen dokládat. Zaměstnavatel je povinen prokázat, že náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním OZP.
7. Náklady, o které lze zvýšit příspěvek poskytovaný podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti, vychází z Nařízení Evropské komise č. 651/2014 (dále jen „nařízení EK“), kterým se v souladu s články 107 a 108 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách).

**Příklad k celkové výši příspěvku:** Měsíční hrubá mzda zaměstnance, který je OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, činila 7.000 Kč. Mzdové náklady včetně odvodů činí 9.366 Kč. Zaměstnavatel současně doložil náklady pro účely zvýšení příspěvku v celkové výši 8.500 Kč. Ve jmenném seznamu zaměstnanců tedy uvede mzdové náklady ve výši 9.366 Kč a náklady pro zvýšení příspěvku 8.500 Kč. Položky příspěvku budou stanoveny následovně (automaticky v rámci příslušného formuláře):

7.024,5 Kč mzdový příspěvek (9.366 x 0,75)  
1.000 Kč paušální částka  
7.175,5 Kč zvýšení příspěvku (14.200 – 7.024,5)  
15.200

## **8. Náklady provozních pracovníků a pracovních asistentů, které jsou uznatelné:**

- 8.1. Mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli. Pracovním asistentem může být i osoba zaměstnaná na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti. Činnost pracovního asistenta je na pomoc OZP přímo zaměřena (pracovní asistence je hlavní pracovní náplní); provozní zaměstnanec se na pomoc OZP primárně nezaměřuje, v průběhu pracovní doby nahodile či opakovaně vykonává činnosti, které svým cílením pomáhají zaměstnancům, kteří jsou OZP, vykonávat svou práci,
- 8.2. V případě pracovního asistenta musí z pracovní smlouvy vyplývat, že při výkonu práce pomáhá OZP s určitými úkony. Vzhledem k obtížnosti prokazování počtu hodin strávených pracovními asistenty při pomoci OZP se stanoví uznatelnost mzdových nákladů následujícím způsobem:
- 8.2.1. pokud pracovní náplň asistentů obsahuje další činnosti, které by s pomocí zaměstnancům, kteří jsou OZP, nesouvisely, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části podle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům, kteří jsou OZP, a počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných v rámci dalších činností,
- 8.2.2. pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů pracovních asistentů,
- 8.2.3. náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele - pokud pracovní asistence není zajišťována zaměstnanci zaměstnavatele, potom si může zaměstnavatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby; poskytovatel pracovní asistence, se kterým zaměstnavatel uzavře dohodu o poskytování pracovní asistence, musí být oprávněn k takovému poskytování služeb, např. může mít v předmětu podnikání poskytování pracovní asistence (může to být uvedeno např. v základní listině atd.), může přidělit své zaměstnance k zaměstnavateli OZP na základě dohody o dočasném přidělení se svým zaměstnancem nebo na základě oprávnění, vyplývajícího ze zákona č. 455/1991 Sb, o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů (živnostenský zákon).
- 8.3. Za provozního zaměstnance a pracovního asistenta se nepovažuje zaměstnanec, na jehož zaměstnávání se poskytuje příspěvek dle § 78a, nebo zaměstnanec, jehož mzdové náklady jsou hrazeny podle § 3 odst. 1 písm. a) prováděcí vyhlášky (náklady zaměstnavatele na přípravu k práci).
- 8.4. Prokazování nákladů pracovních asistentů a provozních zaměstnanců:
- 8.4.1. v případě, že pracovní asistent a provozní zaměstnanec je zaměstnancem žadatele o příspěvek:
- žadatel doloží pracovní smlouvu pracovního asistenta nebo provozního zaměstnance,
  - ve formuláři jmenný seznam zaměstnanců v záložce týkající se nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů bude žadatel uvádět stručný popis pracovní náplně pracovních asistentů a provozních zaměstnanců ve vztahu k osobám se zdravotním postižením; mzdové náklady provozního zaměstnance a pracovního asistenta jsou uznatelné,

pokud z popisu jejich pracovní náplně vyplývá, že pomáhají osobám se zdravotním postižením s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou, nebo vykonávají činnost související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,

8.4.2. pokud se jedná o provozní zaměstnance a pracovní asistenty, jejichž pracovní náplní je pomoc osobám se zdravotním postižením s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou, potom jsou uznatelné mzdové náklady za dobu této pomoci; pokud se jedná o provozní zaměstnance, kteří vykonávají činnost související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (přidělování úkolů, vyplňování výkazů práce, kontrola práce, činnosti související se zajišťováním vhodných pracovních podmínek apod.), potom se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením,

8.4.3. v případě, že je pracovní asistence nakupována jako služba, žadatel doloží smlouvu, kterou o poskytování pracovní asistence uzavřel s dodavatelem této služby, daňový doklad a doklad prokazující úhradu této služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti).

**9. Náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracoviště a z pracoviště a náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, které přímo souvisí se zaměstnáváním OZP.** Pokud zaměstnavatel může předloženými doklady prokázat, že náklad souvisí výhradně s dopravou zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracoviště a z pracoviště nebo s dopravou materiálu a hotových výrobků, na jejichž výrobě se podílí pouze zaměstnanci, kteří jsou OZP, může si uplatnit celou částku vynaložených nákladů. Pokud se doprava týká OZP i zaměstnanců bez zdravotního postižení, postupuje se při stanovení poměrné částky uznatelných nákladů obdobným způsobem jako v případě provozních zaměstnanců.

Jedná se o dopravu:

- zajišťovanou externím dopravcem, doložené fakturou a smlouvou,
- zajišťovanou dopravními prostředky zaměstnavatele.

9.1. Prokazování nákladů na dopravu:

Žadatel o příspěvek doloží vyúčtování vynaložených dopravních nákladů, které bude obsahovat seznam dopravovaných OZP, seznam dopravovaných osob, které nejsou OZP, informaci o přepravovaném materiálu či hotových výrobcích, odkud kam byly osoby či materiál a výrobky dopravovány a vyčíslení částky, která byla na tuto dopravu žadatelem vynaložena. Toto vyúčtování bude doloženo doklady uvedenými níže:

9.1.1. V případě, že je doprava nakupována jako služba (zajišťovaná externím dopravcem), žadatel doloží smlouvu, kterou uzavřel s poskytovatelem dopravní služby, daňový doklad a doklad prokazující úhradu této služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti).

9.1.2. V případě, že dopravu zajišťuje zaměstnavatel (žadatel o příspěvek), doloží velký technický průkaz použitého vozidla, knihu jízd obsahující datum, počet ujetých km, cíl cesty a účel cesty a její přímé spojení se zaměstnanci, kteří jsou OZP a dále účtenku prokazující nákup pohonných hmot.

9.2. Uznatelné náklady na dopravu jsou náklady např. na:

- pohonné hmoty,

- mzdové náklady řidiče za dobu, kterou má vyhrazenou pro pravidelnou dopravu OZP nebo materiálu určeného ke zpracování OZP nebo výrobků zpracovaných OZP (může být celá pracovní doba nebo jen její část),

9.3. Neuznatelnými náklady jsou náklady, které mají investiční charakter, popř. náklady na zhodnocení investičního majetku, dále náklady, u nichž nelze prokázat jejich vztah ke konkrétní jízdě na místo výkonu práce a z místa výkonu práce nebo ke konkrétní jízdě s materiálem nebo hotovými výrobky:

- pořízení automobilu,
- oprava automobilu,
- nákup náhradních dílů,
- leasing,
- odpisy,
- dálniční známka,
- zákonné, havarijní pojištění, silniční daň či náklady na technickou kontrolu,
- doprava OZP za klienty, neboť náklady jsou zaměstnanci hrazeny v rámci cestovních náhrad dle zákoníku práce,
- náklad na dopravu zaměstnance, který si zajišťuje dopravu do zaměstnání sám a zaměstnavatel mu v rámci zaměstnaneckých benefitů na tuto dopravu přispívá ke mzdě. V tomto případě by nebylo možné rozlišit, zda si tento náklad nenárokuje zaměstnavatel již v rámci mzdových nákladů.

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