

**Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická**

CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA

Dita Podleská

**Bakalářská práce
2010**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Dita PODLESKÁ**
Studijní program: **B6703 Sociologie**
Studijní obor: **Sociální antropologie**
Název tématu: **Chráněná pracovní dílna**
Zadávací katedra: **Katedra sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Ve své budoucí práci se chci zabývat problémy, které v současné době mají provozovatelé chráněných pracovních dílen, jak se pracuje handicapovaným lidem v chráněných pracovních dílnách, jak vypadá život handicapovaných lidí (kteří mají možnost pracovat v chráněných pracovních dílnách). Budou uskutečněny rozhovory se zaměstnanci chráněné pracovní dílny i s provozovatelem chráněné pracovní dílny.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Marie Vágnerová: Psychologie handicapu, Praha 2000 Boris Titzl: Postižený člověk ve společnosti, Praha 1998 Desatero kontaktu s osobami se zdravotním postižením, 2005 Rober F. Murphy: Umlčené tělo, 1987 A. Giddens: Sociologie, Praha, Argo 1999 T. H. Eriksen: Sociální a kulturní antropologie

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Zuzana Hloušková
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. dubna 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2010**



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.



Mgr. Petr Pabian, Th.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2009

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem ve své práci použila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

V Pardubicích dne 22. 3. 2010

Dita Podleská

Anotace

Tato bakalářská práce pojednává o problematice chráněných pracovních dílen v České republice. Konkrétně se jedná o chráněnou pracovní dílnu „Propagační podnik HK s.r.o.“ v Hradci Králové.

Práce se snaží popsat podstatu fungování chráněné pracovní dílny jako prostoru, který umožňuje zdravotně postiženým občanům uplatnit se na trhu práce. Zapojení do práce a odměna za vykonanou práci u handicapovaných lidí podporují vědomí vlastní důležitosti, přispívají k rozvoji jejich schopností a dovedností. Práce dává životu člověka smysl, zdokonaluje své dovednosti, seznamuje se s novými lidmi, učí se pracovat v týmu a začíná si věřit. Proto je třeba lidi se zdravotním postižením podporovat, dát jim šanci pracovat, jakou mají lidé bez postižení. Zaměstnání v chráněné pracovní dílně se pro lidi s handicapem stává dalším krokem na cestě k samostatnému životu ve společnosti.

Dále se práce zabývá problematikou chráněných pracovních dílen versus stát, popisuje metodiku fungování a výsledkem této práce jsou možné způsoby zlepšení spolupráce mezi těmito organizacemi (chráněné pracovní dílny) a státem. Ukazuje širokou škálu problémů, s jakými se v současné době potýkají provozovatelé chráněných pracovních dílen. Práce se také zaměřuje na úzkou spolupráci chráněné pracovní dílny s Úřadem práce v Hradci Králové a s Centrem pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje.

Klíčová slova

Chráněná pracovní dílna – Úřad práce – handicap – Centrum pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje – Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR

Precis

This bachelor thesis describes the area of workshops for handicapped people in the Czech Republic. I would like to especially focus on this workshop “Propagační podnik HK s.r.o.” in Hradec Králové.

The thesis tries to describe the area of running such workshop which enables the physically handicapped people to come across on the labor market. By coming across at work and further earning the salary support and encourage handicapped people so that they feel important themselves and moreover it improves their skills and abilities. The work itself provides the real meaning of life for them, enhances their skills, gives an opportunity to meet other people, and learns how to work in a team so that the person starts to trust himself/herself. That is the reason for supporting handicapped people, giving them the chances to work as people without any handicap. This workshop, providing jobs for handicapped people, shows the other steps for handicapped people how cut loose.

The other big area I tried to describe in the thesis is about the matter of protected workshops and state. This second part shows the basic methodology of running such facility and the ways how to improve the cooperation between a particular facility and state. It describes wide range of issues which must be solved and minded by the supervisors of these facilities. There is also mentioned the cooperation between these facilities and Bureau of Labor in Hradec Králové and of course the close cooperation with “Centrum pro zdravotně postižené” (Physically handicapped people center) in Hradec Králové’s county (region).

Key words

Sheltered workshop – Bureau of Labor– Handicap – Physically handicapped people center in Hradec Králové’s region – Employers’ association of physically handicapped people in Czech republic

Na tomto místě chci poděkovat provozovateli chráněné pracovní dílny, všem svým respondentům z řad zaměstnanců dílny i z úřadu práce, a hlavně vedoucí mé bakalářské práce, Mgr. Zuzaně Hlouškové, za inspirativní vedení a moudré rady.

**„Že nejsme postižení, není naše zásluha, ale dar, který nám může být
kdykoli odebrán.“**

Richard von Weizsäcker

Obsah:

1.	Úvod	3
1.1.	Záměr	3
1.2.	Obecné vysvětlení základních pojmů	4
1.3.	Historická podmíněnost přístupu společnosti k různým postižením a jejich příčinám	9
2.	Metodologie	12
2.1.	Použité metody výzkumu	13
2.2.	Role výzkumníka	17
2.3.	Etika výzkumu	17
3.	Charakteristika prostoru	18
3.1.	Vznik chráněné pracovní dílny a popis lokality	18
3.2.	Členění prostoru a jeho vybavení	20
3.2.1.	Dílny	20
3.2.2.	Kanceláře	20
3.2.3.	Jídelna	20
3.2.4.	Sociální zařízení	21
4.	Způsob financování	21
5.	Zaměstnanci chráněné pracovní dílny	23
6.	Spolupráce chráněné pracovní dílny s Úřadem práce v Hradci Králové	28
7.	Spolupráce chráněné pracovní dílny s ostatními subjekty	33
8.	Závěr výzkumu	34
9.	Závěr práce	36
10.	Seznam použité literatury	39

11. Přílohy	41
11.1. Příloha č. I CHPD a pracoviště zřízené úřadem práce	42
11.2. Příloha č. II Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny	43
11.3. Příloha č. III. Dohoda o vymezení chráněné pracovní dílny	43
11.4. Příloha č. IV. Dohoda o posk. přísp. na část. úhradu pr. nákladů	49
11.5. Příloha č. V. Přehled posk. fin. příspěvků v r. 2009	52
11.6. Příloha č. VI. Návrh na posk. přísp. na pr. náklady v r. 2010	53
11.7. Příloha č. VII. Rámcová kritéria pro poskytování finanční podpory	54
11.8. Příloha č. VIII. Fotodokumentace	59

1. Úvod

1.1. Záměr

„Že nejsme postižení, není naše zásluha, ale dar, který nám může být kdykoli odebrán“.

Vrátím se k citaci bývalého prezidenta Spolkové republiky Německo, kterou jsem uvedla na začátku této bakalářské práce. Výše uvedená citace ukazuje, jak úzká může být hranice mezi osobou s postižením a bez postižení. A přesto „hranice v hlavě“ mnoha lidí takzvaně „normálních“ vůči lidem s postižením je někdy zásadní.

Tato bakalářská práce pojednává o problematice chráněných pracovních dílen v ČR. Konkrétně se jedná o chráněnou pracovní dílnu „Propagační podnik HK s.r.o.“ v Hradci Králové. Ve své práci jsem se snažila zaměřit na chráněnou pracovní dílnu jako prostor, který umožňuje zdravotně postiženým občanům najít uplatnění na trhu práce. Zapojení do práce a odměna za vykonanou práci jsou výraznými prvky, které u těchto lidí podporují vědomí vlastní důležitosti a přispívají k rozvoji jejich schopností a dovedností. Práce dává životu člověka smysl, zdokonaluje své dovednosti, seznamuje se s novými lidmi, učí se pracovat v týmu, začíná si věřit. Proto je třeba lidi s postižením podporovat, dát jim šanci pracovat, jakou mají lidé bez postižení. Zaměstnání v chráněné pracovní dílně se pro lidi s handicapem stává dalším krokem na cestě k samostatnému životu ve společnosti.

Předkládaná práce vychází jak z informací získaných studiem literatury a odborných časopisů, tak především z poznatků získaných terénním výzkumem v chráněné pracovní dílně.

Z hlediska struktury se text práce vyvíjí od vysvětlení základních pojmů, historické podmíněnosti přístupu společnosti k tělesně postiženým, přes charakteristiku prostoru chráněné pracovní dílny jako místa k zaměstnávání zdravotně postižených občanů, způsobu financování, spolupráci s Úřadem práce a s Centrem pro zdravotně

postižené, až po motivaci handicapovaných občanů k práci, a ne jen k pobírání invalidního důchodu.

Cílem této bakalářské práce je popsat fungování chráněné pracovní dílny jako prostoru k zaměstnávání handicapovaných lidí. Prostřednictvím výzkumu pak zjistit, co tyto osoby motivuje k tomu, aby pracovaly a pobíraly mzdu, a ne jen invalidní důchod, a také to, zda jim práce změnila život a jak. Práce také nabízí možné doporučení pro řešení problematiky související s vyplácením nemocenských dávek.

K dosažení tohoto cíle jsem si stanovila tyto výzkumné otázky:

- Za jakých podmínek vzniká a funguje chráněná pracovní dílna?
- Jedná se o samostatnou jednotku, nebo je nutná spolupráce s jinými subjekty?
- Jací lidé pracují v chráněné pracovní dílně a co tyto lidi motivuje k práci?
- Ovlivnila práce těmto lidem nějakým způsobem život?

1.2. Obecné vysvětlení základních pojmů

Chráněná dílna / chráněné pracoviště (sheltered workshop)¹

podle platné legislativy ČR (z. 1/1991, v. MPSV ČR 115/1992, o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností) jde o pracoviště provozované právnickými nebo fyzickými osobami, ve kterém pracuje alespoň 60 % občanů se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm je také pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností. V chráněné dílně pracují zejména lidé, kteří mají těžší zdravotní postižení a těžší mentální postižení, u nichž se nepředpokládá, že by se mohli uplatnit na volném trhu práce. Úřad práce poskytuje zaměstnavatelům příspěvek na zřízení pracovního místa pro občana se změněnou pracovní schopností, a to pod podmínkou, že se zaměstnavatel zaváže provozovat takovéto pracovní místo nejméně po dobu dvou let. Provozní náklady na toto pracovní

¹ Matoušek, Oldřich: *Slovník sociální práce, vyd. 1 – Praha: Portál, 2003. - 288 s., ISBN 80-7178-549-0, str. 81*

místo může úřad práce dotovat.

Chráněné dílny jsou provozovány v rámci projektu „Zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“, který je spolufinancován Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky. Statut chráněná dílna musí splnit podmínky stanovené §76 zákona č. 435/2004 Sb., aktuální znění podmínek je dostupné na internetové adrese uvedené v použitých zdrojích [1,2].

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném přepočteném počtu zaměstnáno více než 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek výše uvedené průměrné mzdy. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojištění a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek. Příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny se poskytuje vždy zálohově [2].

Dohoda s Úřadem práce o vytvoření chráněné pracovní dílny musí obsahovat tyto náležitosti [1,2] :

- identifikační údaje účastníků dohody

- charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné dílně
- závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením
- dobu, po kterou bude chráněná dílna provozována
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku
- ujednání o vypovězení dohody.

Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku za : [1,2]

a) podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu,

b) ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu.

Nedojde-li v dohodě k rozlišení podmínek, má se za to, že se jedná o podmínky stanovené podle písmene a).

Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich

průměrný roční přepočtený počet [1,2].

Handicap

nepříznivá sociální situace člověka, vyplývající z poruchy nebo omezené schopnosti. Hendikepovaný člověk nemůže naplňovat očekávání, která jsou v dané době a kultuře spojována s „normalitou“. Člověk může být znevýhodněn v orientaci, samostatném pohybu, ve vedení samostatného života, ve schopnosti se ekonomicky zajistit.²

Štech uvádí, že „**handicap**“ je slovo, které se podle slovníku Petit Robert objevuje v Anglii kolem roku 1827 (z angl. „hand in cap“ - ruka v klobouku) a pochází z prostředí dostihového sportu. „Ruka v klobouku“ označuje los, kterým se určuje, které z lehčích, starších či trénovanějších koní ponesou větší zátěž, resp. poklušou delší distanci, aby byly podmínky pro všechny stejné a závod spravedlivý.

Mnohem později začal tento termín přeneseně i u lidí označovat „zátěž“ nějakého onemocnění, tělesné vady, postižení. Hovoří se tedy vlastně o znevýhodnění určitých osob oproti jiným osobám – většinou bez vlastního zavinění (daném genetickými, vrozenými či v průběhu života působícími faktory sociálními a sociálněpsychologickými).³

Úřad práce

Státní orgán, patřící v ČR do sféry služeb zaměstnanosti. Síť úřadů práce vznikla v roce 1990 na úrovni okresů. Úřad práce sleduje ve svém regionu vývoj trhu práce a zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu. Registruje uchazeče o zaměstnání, rozhoduje o přiznání podpor v nezaměstnanosti, jejich zastavení a odejmutí, poskytuje podpory na zřizování pracovních míst, poskytuje přehled nabídky pracovních míst, pomáhá při volbě povolání a při výběru školy, organizuje rekvalifikační kurzy, analyzuje vývoj trhu práce. Zvláštní pozornost má být věnována mladistvým, absolventům škol a občanům se změněnou pracovní schopností, neboť tyto skupiny se uplatňují na trhu práce obtížněji než jiné. Úřad práce také podporuje formou státních dotací vznik nových pracovních příležitostí a poskytuje poradenství

² Matoušek, Oldřich: *Slovník sociální práce*, vyd. 1 – Praha: Portál, 2003. - 288 s., ISBN 80-7178-549-0, str. 74

³ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech: *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze-Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 33

zaměstnavatelům i občanům v oblasti pracovního práva. Jednotlivé úřady práce se liší v rozsahu a intenzitě prováděných aktivit.⁴

Centrum pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje

[3] Již od roku 1990 působí Centra služeb pro zdravotně postižené (v některých letech i pod jiným názvem) prakticky v rámci celé České republiky. Tvoří tak ojedinělou síť nestátních center sociálních služeb pro zdravotně postižené, která nabízí své terénní služby na profesionální úrovni ve všech okresech České republiky.

V souvislosti s připravovanou změnou financování sociálních služeb z rozpočtu krajů a regionů a s probíhající reformou veřejné správy došlo od 1. ledna 2003 k transformaci stávajících osmdesáti Center služeb pro zdravotně postižené na 14 krajských center. Tato nová občanská sdružení jsou nástupnickou organizací Sdružení zdravotně postižených v oblasti regionálně poskytovaných sociálních služeb.

Jedním z nově ustavených občanských sdružení je i Centrum pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje. Prvotním úkolem tohoto centra bylo, aby se organizační změny pokud možno nedotkly samotných uživatelů služeb. Toto se podařilo především díky tomu, že jsou i nadále v provozu všechna centra v bývalých okresních městech, která zajišťují takový rozsah poskytovaných služeb, na které již byli zdravotně postižení občané zvyklí a především, které potřebují.

Základním posláním tohoto centra je poskytování široce dostupných sociálních služeb na profesionální úrovni pro rozsáhlou klientelu. Své služby poskytuje bez ohledu na druh a rozsah zdravotního postižení klientů, na věk a situaci, tzn., zda je klient v obtížné sociální situaci, či je takovouto situací ohrožován. Za priority poskytovaných služeb je v Centru pro zdravotně postižené považována jejich široká dostupnost, důraz je také kladen na terénní práci a poradenství tak, aby se co nejvíce přiblížilo ke klientům. Dalším důležitým faktorem je i to, že služby nejsou směřovány pouze ke zdravotně postiženým občanům, ale zaměřují se i na osoby jim blízké a na širokou laickou veřejnost.

Cílem služeb centra je kvalitní život, osobní růst a co největší nezávislost zdravotně postižených. Vybavit je takovými dovednostmi a informacemi, aby byli schopni v maximální možné míře samostatně naplňovat své životní potřeby, získat potřebné

⁴ Matoušek, Oldřich: *Slovník sociální práce*, vyd. 1 – Praha: Portál, 2003. - 288 s., ISBN 80-7178-549-0, str. 251

sebevědomí a zaměřit se na možnosti svého dalšího rozvoje. Podporovat u svých klientů převzetí odpovědnosti za vlastní život, samostatnost a aktivitu. Ve vztahu ke zdravé veřejnosti je cílem vybavit ji takovými dovednostmi a informacemi, aby byla schopna odstraňovat a dále nevytvářet nové architektonické a mezilidské bariéry, které by nadbytečně ztěžovaly již tak složitou situaci zdravotně postižených občanů.

Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR

[4] Jedná se o zájmové sdružení stovky podnikatelů a ostatních zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nadpoloviční podíl spolupracovníků se zdravotním postižením, nebo se na podpoře jejich zaměstnávání významně podílejí.

Asociace bere na sebe dobrovolně spoluzodpovědnost nejen za pracovní, ale i ekonomické a společenské začlenění významné skupiny lidí se zdravotním postižením, kteří z různých důvodů nemohou nebo nechtějí nalézt uplatnění ve své původní profesi nebo v běžném trhu práce. Chce být rovnocenným partnerem státní politiky zaměstnanosti (od níž očekává srozumitelnou a spolehlivou podporu systémovou a finanční) a současně svým obchodním partnerům v tuzemsku i v zahraničí (kterým chce nabízet kvalitní a konkurenceschopné výsledky své práce), protože zostřující se podmínky na globálním pracovním trhu vedou ke stále intenzivnějšímu vylučování zdravotně postižených (i jinak znevýhodněných) spoluobčanů. Má znalosti, zkušenosti a tradice. Celkové výdaje státu na ekonomicky neaktivního člověka jsou nejméně dvojnásobkem souhrnu průměrných dotací a příspěvků na jednoho našeho zaměstnance. Svým členům nabízí informace „z první ruky“, zastoupení skupinových zájmů, podporu v obtížných situacích, možnost výměny zkušeností a vzájemnou komunikaci, platformu pro formulaci společných stanovisek a priorit.

1.3. Historická podmíněnost přístupu společnosti k různým postižením a jejich příčinám

Od počátku lidské společnosti byli mezi jejími členy jedinci, kteří se odlišovali od ostatních vzhledem, smyslovými či tělesnými vadami, duševním stavem či chorobami. Jednotlivci i celá společnost se vždy nějakým způsobem musela vyrovnávat se svými takto odlišnými členy, tento vztah se však v průběhu dějin proměňoval v

závislosti na vývoji společnosti.⁵

Dle Hadj-Moussové víme, že osobnost člověka se utváří v kontaktu a pod vlivem ostatních členů jeho sociální skupiny. Společnost na každé úrovni svého vývoje vytváří určitá pravidla soužití, hodnoty a normy, které se stávají součástí společenského vědomí i individuálních psychických vlastností jedince v průběhu socializace.⁶

Dále tvrdí, že hodnoty a normy dané společností vznikají v rámci určité kultury a jako takové jsou samozřejmě podmíněny historicky, tj. úrovní vývoje celé lidské společnosti i konkrétními podmínkami života té které sociální skupiny. Co je v jedné kultuře považováno za žádoucí, může být v druhé odmítáno nebo být považováno přímo za patologické.⁷

Tělesné či smyslové postižení je jev, který je nápadný tím, že je relativně řídký. Postižení jsou tedy v populaci spíše výjimeční, neběžní a odlišují se tím ve svůj neprospěch od běžných norem populace.⁸

Ještě dnes se můžeme setkat s názorem, že např. slepý či tělesně postižený je zároveň i mentálně retardovaný. Často se předpokládá u tělesně postižených určité pokřivení charakteru. Postižení se tak stává znamením, stigmatem, které označuje jedince, nepřijatelného i z jiných důvodů než jen postižením, je chápáno jako varovný signál.

Postižení byli zpravidla společností zavržováni, zároveň jim však byly připisovány magické schopnosti (prorocký dar slepců, znetvořená čarodějnice, vybavená kouzelnou mocí), které k nim přitahovaly, i když s příměsí strachu. Podobné představy

⁵ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 11

⁶ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 7

⁷ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 7

⁸ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 9

přežívaly z pohanské doby ještě do relativně nedávného času a velmi pravděpodobně v některých i velmi civilizovaných zemích přežívají i dnes.⁹

V souvislosti s výčtem různých typů postojů k postiženým v historii lidské společnosti si dle Hadj-Moussové je nutno uvědomit i to, že sociální tlak, který vede k přijímání určitých postojů členy společnosti, nepůsobí pouze na jedince zdravé, či neodlišující se, ale samozřejmě působí i na postižené. Ti jsou očekáváním okolí vedeni k akceptaci role, která je jim přisouzena, jsou nuceni přijímat svou odlišnost, a to způsobem, jak ji společnost chápe. Tím se paradoxně stávají ve společnosti tím přijatelnější, čím více svou odlišnost potvrzují. Zároveň toto zařazení určuje chování společnosti k nim, působení je tedy vzájemné a je prakticky nemožné tento kruh očekávání a reakcí na ně přerušit.¹⁰

Ve výše uvedeném výčtu spíše negativních postojů společnosti k postiženým můžeme rozeznat řadu předpokladů či stereotypů, které v zastřené či málo uvědomělé formě často působí dodnes. Nerozpoznání zdroje je tím nebezpečnější, čím méně jsme si toho vědomi, protože to zkresluje naše vnímání i chování k postiženým.¹¹

Hadj-Moussová konstatuje, že v průběhu dějin se ovšem postupně vytvářela i druhá linie vztahu k postiženým, zřetelněji vyjádřená ve středověku v podobě příkazu křesťanské lásky a z toho plynoucí péče o slabé a nemocné. Postižený je takto často chápán především jako objekt péče a soucitu, čili znovu je definován hlavně svým postižením, což z něj činí člověka určitým způsobem odlišného a potřeba zvláštní péče může zdůvodnit jeho oddělení od světa zdravých lidí.¹²

⁹ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 11

¹⁰ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 12

¹¹ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 12

¹² Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Moussová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 12

Pro vztah k postiženým je podstatný vývoj lidské společnosti jako celku, a to směrem k toleranci a schopnosti akceptovat odlišnost.¹³

V závěru Hadj-Mousová uvádí, že vztah k postiženým je obecněji výrazem tolerance k odlišnosti, respektování individuality, je výrazem vnitřní kvality člověka i celé společnosti. Pouze bude-li společnost, včetně jejích jednotlivých členů schopna překročit konvence a stereotypy, nebude postižený vnímán pouze pod zorným úhlem postižení, ať už s odmítáním nebo se soucitem. Každý člověk, bez ohledu na svoji odlišnost od ostatních, musí být chápán jako člověk se svými specifickými kvalitami. Předsudky, stereotypní vnímání druhého je možné překonat působením na společnost a její členy především rozbitím bariér, které dělí postižené od ostatní společnosti a umožněním kontaktů a vzájemného poznání.¹⁴

Dle Murphyho je vidět jasný vzorec předsudečného přístupu k postiženým a degradace jejich sociálního postavení, jež nacházejí svůj nejkrajnější výraz ve vyhýbavosti, strachu a v otevřeném nepřátelství. Ať už si fyzicky postižený člověk myslí o sobě cokoli, společnost mu připisuje negativní identitu a podstatná část jeho sociálního života je zápasem s tímto vnuceným obrazem. Právě z tohoto důvodu Murphy tvrdí, že stigmatizace není ani tak vedlejším produktem postižení, jako jeho podstatou. Největší překážkou v tom, aby se člověk plně zapojil do společenského života, nejsou jeho tělesné vady, ale předivo mýtů, obav a nedorozumění, které s nimi společnost spojuje.¹⁵

2. Metodologie

Dle Hendla se metodologie zabývá systematizací, posuzováním a navrhováním strategií a metod výzkumu. Řešení metodologických otázek je ovlivněno filozofickými pohledy. Jak výzkum provedeme, závisí na našich názorech na povahu sociálního světa, na to, co o něm můžeme vědět, na našich názorech na povahu znalostí a jak k nim

¹³ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Mousová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 13

¹⁴ Marie Vágnerová, Zuzana Hadj-Mousová, Stanislav Štech, *Psychologie handicapu*, Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum, 1999, ISBN 80-7184-929-4, s. 13

¹⁵ Robert F. Murphy: *Umlčené tělo*, SLON, Praha 2001, ISBN 80-85850-98-2, s. 95

můžeme dospět, na hodnotových a etických hlediscích. Také závisí na základních cílech výzkumu, na externích vlivech na výzkum i na našem bezprostředním okolí.¹⁶

Svůj terénní výzkum jsem realizovala ve dvou částech. Nejprve v období letních prázdnin, a to v průběhu měsíce července 2009, kdy jsem se zaměřila na seznámení s prostředím a na chod chráněné pracovní dílny, s jakými dalšími subjekty spolupracuje. Ve druhé části výzkumu, který probíhal na podzim 2009, jsem se zaměřila na zaměstnance chráněné pracovní dílny. Výzkum probíhal přímo v prostorách chráněné pracovní dílny. Dále jsem navštívila Úřad práce v Hradci Králové, kde jsem získala potřebné informace týkající se spolupráce chráněné pracovní dílny s Úřadem práce v Hradci Králové.

Hendl uvádí, že kvalitativní výzkum se provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací jedince či skupiny jedinců. Výzkumník se snaží získat integrovaný pohled na předmět studie, na jeho kontextovou logiku, na explicitní a implicitní pravidla, která fungují v dané oblasti. Používají se relativně málo standardizované metody získávání dat. Hlavním instrumentem je výzkumník sám. Typy dat v kvalitativním výzkumu zahrnují přepisy terénních poznámek z pozorování a rozhovorů, fotografie, audio a videozáznamy, deníky, osobní komentáře, poznámky, úřední dokumenty, úryvky z knih a všechno to, co nám přibližuje všední život zkoumaných lidí. Hlavním úkolem je objasnit, jak se lidé v daném prostředí a situaci dobírají pochopení toho, co se děje, proč jednají určitým způsobem a jak organizují své všednodenní aktivity a interakce.¹⁷

2.1. Použité metody výzkumu

Eriksen říká, že antropologie se od ostatních společenských věd liší tím, že klade velký důraz na etnografickou práci v terénu a považuje ji za nejdůležitější zdroj nových

¹⁶ Hendl, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* / Jan Hendl. - Vyd. 2., aktualizované – Praha: Portál, 2008. - 408 s., ISBN 978-80-7367-485-4, str. 32,33

¹⁷ Hendl, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* / Jan Hendl. - Vyd. 2., aktualizované – Praha: Portál, 2008. - 408 s., ISBN 978-80-7367-485-4, str. 49, 50

znalostí o společnosti a kultuře. Cílem terénního výzkumu je získat co nejpodrobnější znalosti o zkoumaném jevu.¹⁸

Ve svém terénním výzkumu jsem používala hlavně metodu zúčastněného pozorování. Dle Murphyho tento poněkud těžkopádný termín označuje to, že výzkumník žije mezi lidmi, které studuje, účastní se jejich společenského života, pozoruje co se děje, a táže se, když něčemu nerozumí.¹⁹

Zúčastněné pozorování dle Hendla patří mezi nejdůležitější metody kvalitativního výzkumu. Zúčastněným pozorováním je možné popsat, co se děje, kdo nebo co se účastní dění, kdy a kde se věci dějí, jak se objevují a proč. Pozorovatel nefunguje jako pasivní registrátor dat, který stojí mimo zkoumanou oblast, ale sám se účastní dění v sociální situaci, v níž se předmět výzkumu projevuje. Je v osobním vztahu s pozorovanými, sbírá data, zatímco se účastní přirozeně se vyvíjejících životních situací. V průběhu zúčastněného pozorování používáme dle potřeby a možností všechny dostupné prostředky pro získávání dat: různé typy rozhovorů, deníky, audio a videonahrávky. Při zúčastněném pozorování musíme získat přístup do terénu a vytvořit kontakt s účastníky situace. Zásadní roli při získávání informací o skupině při zúčastněném pozorování může sehrát správná volba klíčového informátora. Jedná se o jedince, který zná výborně dané prostředí a dokáže své znalosti vyjádřit. Výzkumník se pomocí klíčového informátora dostává k informacím, které by sám těžko získal.²⁰

Dále jsem prováděla rozhovory se zaměstnanci chráněné pracovní dílny. Nejprve jsem se snažila získat si důvěru svých respondentů, tzv. „příprava terénu“.

Eriksen zmiňuje, že zásadní podmínkou terénní práce je snaha a ochota se co nejvíce účastnit místního života. V závislosti na typu terénního výzkumu mohou být do různé míry vyžadovány strukturované rozhovory, statistické vzorkování a další metody.

¹⁸ Thomas Hylland Eriksen, *Sociální a kulturní antropologie*, Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-465-6 str. 39

¹⁹ Robert F. Murphy, *Úvod do kulturní a sociální antropologie*, Sociologické nakladatelství. Praha 2006. 268 s. ISBN 80-86429-25-3 str. 219

²⁰ Hendl, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace / Jan Hendl. - Vyd. 2., aktualizované – Praha: Portál, 2008. - 408 s., ISBN 978-80-7367-485-4, str. 193, 194*

Většina antropologů se v terénu spoléhá na kombinaci formálních metod a nestrukturovaného zúčastněného pozorování.

Zúčastněné pozorování je neformální metoda, která je základem většiny terénní práce, ať už je, či není doplněna dalšími postupy. Cílem zúčastněného pozorování je proniknout co nejhlouběji do sociálního a kulturního prostředí, jež je předmětem výzkumu. Při zúčastněném pozorování se badatel snaží ponořit do života místních obyvatel a nebudit žádnou pozornost, aby místní lidé mohli žít svým obvyklým životem. V této souvislosti se v antropologické komunitě diskutovalo o skrytém versus otevřeném pozorování. Obecně se antropologové shodují na tom, že by bylo neetické neinformovat hostitele o tom, za jakým cílem antropolog přichází. Zkoumaní lidé musí mít právo odmítnout pozorování, pokud se nechtějí stát předmětem antropologické analýzy. V případě skrytého pozorování jsou o tuto možnost připraveni.²¹

Veškeré poznatky a odpovědi jsem si zaznamenávala do svého „výzkumného deníku“. Zde jsem si uvedla datum, místo a popis situace, za jaké záznam vznikl. Ze začátku svého výzkumu jsem nepoužívala diktafon, chtěla jsem, aby si lidé na mě nejprve zvykli a abych je zbytečně nevyplašila tím, že je budu nahrávat. Rozhovory zaznamenávané na diktafon jsem prováděla až v poslední části výzkumu. S výběrem respondentů ze strany zaměstnanců v chráněné pracovní dílně mi pomohl pan majitel chráněné pracovní dílny.

Poslední výzkumnou otázku – zda práce lidem, kteří pracují v chráněné pracovní dílně, nějakým způsobem ovlivnila život - jsem si rozložila na podotázky, neboť jsem při výzkumu zjistila, že výše uvedená otázka je příliš všeobecná, respondenti nevěděli, co si mají pod pojmem „ovlivnit život“ představit. Ptala jsem se tedy konkrétněji, zda se cítí sebevědomější, spokojenější, veselejší, tolerantnější, zda mají pocit, že dílna, ve které pracují má pro ně význam, váží si své práce, mají větší možnost kontaktu s lidmi, zda se cítí samostatnější, méně závislí na svých nejbližších.

²¹ Thomas Hylland Eriksen, *Sociální a kulturní antropologie*, Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-465-6, str. 41

Dle Hendla hlavní skupinu metod sběru dat tvoří naslouchání vyprávění, kladení otázek lidem a získávání jejich odpovědí. Dotazování obecně zahrnuje různé typy rozhovorů, dotazníků, škál a testů. Tyto metody se mohou použít buď samostatně, nebo v kombinaci s jinými metodami. Například zúčastněné pozorování lze doplnit neformálním rozhovorem nebo dotazníkem s cílem získat další informace. Dvě krajní formy dotazování představují na jedné straně různé dotazníky s pevně danou strukturou otázek a uzavřenými otázkami, vyplňované samostatně nebo s cizí pomocí, na druhé straně volné rozhovory, jejichž struktura není předem dána a které mají mnohdy podobu volného vyprávění subjektu. Pak existuje určitá střední cesta v podobě polostrukturovaného dotazování, jež se vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací.²²

Hendl tvrdí, že při správně vedeném interview cítí jak tazatel, tak jeho partner, že jde o dvoustrannou rovnocennou komunikaci. Úkolem tazatele je jasně sdělovat, jaké informace požaduje a proč jsou pro něho důležité. V interview hrají důležitou roli dva aspekty. Jde o přístup k dotazovanému a postoj vůči obsahu sdělení. Během rozhovoru musí tazatel udržovat motivaci dotazovaného k vyprávění tím, že se chová určitým způsobem, ale zároveň nesmí ovlivnit obsah sdělení tím, že kladně nebo záporně reaguje na odpovědi. Ačkoli tazatel zůstává neutrální vůči obsahu, musí vhodně podněcovat respondenta, aby mu svěřoval další podrobnosti. Tento přístup znamená dávat dotazovanému najevo, že se tazateli jeví jako velmi zajímavá osoba. Během rozhovoru musíme dbát na jeho průběh. Tazatel musí vědět, co se chce dozvědět, musí klást správné otázky, které povedou k informačně hodnotným odpovědím, musí dotazovanému nabízet vhodnou zpětnou informaci.²³

Vzhledem k prostředí, ve kterém jsem prováděla svůj terénní výzkum, a také s ohledem na své respondenty, jsem se snažila více se soustředit na etiku výzkumu.

²²(Hendl, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* / Jan Hendl. - Vyd. 2., aktualizované –Praha: Portál, 2008. - 408 s., ISBN 978-80-7367-485-4, str. 164

²³ Hendl, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace* / Jan Hendl. - Vyd. 2., aktualizované –Praha: Portál, 2008. - 408 s., ISBN 978-80-7367-485-4, str. 170, 171

2.2. Role výzkumníka

Eriksen připomíná, že výzkumník v cizím prostředí zpočátku špatně ovládá pravidla chování a v mnoha situacích si může připadat bezmocně. Kromě toho riskuje, že se setká s podezřívavostí a nepřátelstvím.²⁴

Svou roli bych charakterizovala dle Hendla takto: „ pozorovatel jako účastník“ - funguje spíše jako tazatel, provádí pozorování, ostatní jsou si vědomi jeho totožnosti.²⁵ Moji pozici velice usnadnilo to, že se znám s panem majitelem chráněné pracovní dílny, a tudíž jsem měla možnost volného pohybu v celém prostoru chráněné pracovní dílny. Mohla jsem se zde pohybovat buď v doprovodu někoho z vedení dílny, a nebo i sama.

I když se mi podařilo získat si důvěru svých respondentů, stále zde existovala určitá bariéra u některých z nich. Ta byla dána u fyzicky postižených lidí rozdílem ve zdravotním stavu a nemožností sdílet s nimi jejich minulost i přítomnost, tzn. jejich způsob života s handicapem. U mentálně postižených lidí jsem se díky získané důvěře s touto bariérou nesetkala.

2.3. Etika výzkumu

Vzhledem k prostředí, ve kterém jsem svůj výzkum prováděla, a hlavně vzhledem k lidem, kteří byli mými respondenty, jsem se více zaměřila na otázku etiky výzkumu. Hendl ve své práci uvádí, že etické otázky hrají ve společenskovedním výzkumu důležitou roli.

²⁴ Thomas Hylland Eriksen, *Sociální a kulturní antropologie*, Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-465-6, str. 40

²⁵ Hendl, Jan, *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace / Jan Hendl*. - Vyd. 2., aktualizované - Praha: Portál, 2008. - 408 s., ISBN 978-80-7367-485-4, str. 191

Důležitými zásadami etického jednání při výzkumu je:²⁶

- Potřeba získat poučený (informovaný) souhlas. Osoba se zúčastní studie, pouze pokud s tím souhlasí. Musí být plně informována o průběhu a okolnostech výzkumu.
- Svoboda odmítnutí. Účastníkům musí být řečeno, že mohou kdykoli ukončit svoji účast v projektu.
- Anonymita. Pokud není možné zajistit anonymitu, identita nesmí být odhalena nikomu dalšímu.
- Zatajení informací účastníkům. Na konci studie, pokud došlo k nevyhnutelnému zatajení informací, musí být účastníci úplně obeznámeni s okolnostmi výzkumu.

3. Charakteristika prostoru

3.1. Vznik chráněné pracovní dílny a popis lokality

Chráněná pracovní dílna „Propagační podnik Hradec Králové s.r.o.“ se sídlem v Hradci Králové, v Zemědělské ulici, se nachází v průmyslové části města Hradec Králové.

Stotisícové město plně zeleně leží na soutoku řek Labe a Orlice. Bohatá historie města sahá hluboko do minulosti. Dokládá to první dochovaná písemná zmínka z roku 1225. Město pod Bílou věží, jednou z nejvýraznějších dominant východočeské metropole, se pyšní i dalšími gotickými, renesančními a barokními stavbami. Moderní česká architektura v duchu secese a funkcionalismu je dílem světově proslulých architektů profesora Jana Kotěry a jeho žáka Josefa Gočára. Stala se podnětem k tomu, že Hradec Králové je nazýván „Salónem republiky“. Hradec Králové je také důležitým

²⁶ *Hendl, Jan, Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace / Jan Hendl. - Vyd. 2., aktualizované -Praha: Portál, 2008. - 408 s., ISBN 978-80-7367-485-4, str. 153*

dopravním uzlem, sídlem mnoha úřadů, státních institucí, tří vysokých škol, bank a významných průmyslových podniků. [5]

Chráněná pracovní dílna by nemohla vzniknout bez nadšení člověka, který má sociální citění a který chce pomáhat zdravotně postiženým spoluobčanům. Majitel chráněné pracovní dílny měl mezi svými známými mnoho osob se zdravotním postižením, a tak ve spolupráci s Centrem pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje přemýšlel, jak tyto osoby se zdravotním postižením zapojit do pracovního procesu. Touto problematikou se zabýval již od roku 1997 a některé práce prováděl formou tzv. domácí práce. Tato forma se mu však nezdála ideální, neboť zdravotně postižení zůstávali nadále ve svém domácím prostředí, a tím jim nebylo umožněno zapojit se do kolektivu a alespoň na chvíli opustit svůj domov. V roce 2002 byla založena výše uvedená chráněná pracovní dílna. Tato dílna byla zřízena v úzké spolupráci s Úřadem práce v Hradci Králové a s Centrem pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje. Jako na každé jiné podnikání bylo zapotřebí splnit podmínky Živnostenského zákona, Zákona o zaměstnanosti a registraci u Finančního úřadu. Postupně se navyšoval stav zaměstnanců, v současné době v dílně pracuje 62 zaměstnanců se zdravotním postižením, z toho 10 osob je s těžkým zdravotním postižením. Pracují zde zdravotně postižení lidé s různým postižením, od tělesného až po mentální.

Celý objekt chráněné pracovní dílny je oplocen a je bezbariérový. V areálu chráněné pracovní dílny se nachází několik objektů, které jsou členěny na jednotlivá pracoviště, dílny, kanceláře a garáže. Všechny objekty mají přízemí a první patro. V přízemí pracují osoby s těžším zdravotním postižením, zatímco v patře jsou zaměstnání pracovníci s lehčím zdravotním postižením. Toto rozdělení pracovních míst dle postižení vychází z možnosti handicapovaných dostat se do prvního patra. Sice se v objektu nachází výtah, ale ten je pouze nákladní. Zaměstnancům chráněné pracovní dílny je umožněno parkování buď přímo v areálu dílny, anebo před ním.

3.2. Členění prostoru a jeho vybavení

3.2.1. Dílny

V objektu chráněné pracovní dílny se nachází osm dílen. Tyto dílny jsou rozděleny na jednotlivá pracoviště dle druhu práce, např. kontrola a opracování plastových a pryžových výrobků pro automobilový průmysl, sklad hotových výrobků a polotovarů, lepení papírových krabic, lepení čárových kódů na výrobky, lepení oboustranných samolepek na háčky na stěnu. Zaměstnanci jsou rozdělováni na práci dle druhu postižení, co mohou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat za pracovní činnost.

Každý zaměstnanec chráněné pracovní dílny má své pracovní místo, kde se nachází pracovní stůl s lampičkou a židle. Dle druhu pracovní činnosti, kterou vykonává, má na svém pracovním stole potřebné pomůcky.

3.2.2. Kanceláře

V objektu chráněné pracovní dílny jsou umístěny čtyři kanceláře. Tyto kanceláře, které se nacházejí v přízemí objektu, jsou určeny pro majitele, vedoucí pracovníky a administrativní pracovnice chráněné pracovní dílny. Výše uvedené kanceláře mají standardní vybavení.

3.2.3. Jídelna

Chráněná pracovní dílna nabízí svým zaměstnancům i možnost stravování. Pro tento účel zde byla vybudována jídelna s třiceti místy, kde se mohou pracovníci postupně naobědvat. Obědy jsou dováženy již hotové, v kuchyňce, která sousedí přímo s jídelnou, se pouze ohřívají a vydávají. V kuchyňce je umístěna mikrovlnná trouba a rychlovarná konvice pro přípravu kávy a čaje.

3.2.4. Sociální zařízení

V přízemí i v patře chráněné pracovní dílny se nachází sociální zařízení. Jedná se o bezbariérové sprchové kouty, umývárny a WC. Dále zde mají zaměstnanci možnost ponechat si své svrchní ošacení a další věci v uzamykatelných šatních skříňkách. Každý zaměstnanec chráněné pracovní dílny má svoji skříňku.

4. Způsob financování

Provoz chráněné pracovní dílny by nebyl možný bez státních dotací, a to vzhledem k nízkému pracovnímu výkonu zaměstnanců, který je přímo úměrný jejich zdravotnímu stavu.

Dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. §76 a násl. je chráněná pracovní dílna pracovištěm zaměstnavatele, vymezeném na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel 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 příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně.

Dále úřad práce poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dle §78 zák. č. 435/2004 Sb., zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, 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, nejvýše však 8 000 Kč.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a 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, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně, anebo součet všech splatných nedoplateků zaměstnavatele k poslednímu dni 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 úřadu práce dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatecích zjistil úřad práce sám. Uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen úřadu práce doložit.

Chráněná pracovní dílna Propagační podnik HK s.r.o. získala příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny, dále dostává od Úřadu práce v Hradci Králové

příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny, např. v roce 2009 příspěvek na provoz chráněné pracovní dílny činil 850 000,- Kč, a dostává i příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

5. Zaměstnanci chráněné pracovní dílny

Osoby se zdravotním postižením patří mezi nejohroženější skupiny na našem trhu práce. Občané se změněnou pracovní schopností totiž tvoří značný podíl mezi dlouhodobě nezaměstnanými a průměrná délka ukončené nezaměstnanosti u nich přesahuje rok a v některých případech i mnohem více. Pracovní uplatnění těchto osob je velkým problémem nejenom z kvantitativního hlediska (počtu zaměstnaných osob), ale je nutné připočítat též aspekty ekonomické, sociální a další. Situace v zaměstnávání zdravotně postižených je dlouhodobě špatná. V této souvislosti je nutné zdůraznit, že pracovní uplatnění je pro většinu osob se změněnou pracovní schopností nejen zdrojem obživy, ale v nemenší míře i prostředkem seberealizace s výrazným sociálně rehabilitačním účinkem.

Základním problémem není zabezpečit pracovní uplatnění všem osobám se zdravotním postižením, ale především těm, kteří pracovat mohou a chtějí. Tito občané mají však v důsledku svých zdravotních problémů nižší výkonnost a vyšší absenci. Z řady důvodů mají i nižší kvalifikaci a vyšší věk. Právě proto jejich vyhlídky na získání, případně udržení vhodného zaměstnání jsou mnohem nižší než u zdravých lidí. Především pro tyto občany by měly být budovány tzv. „chráněné pracovní dílny“. Do těchto dílen je nutné zajistit takový výrobní program, který bude pro pracovníky se změněnou pracovní schopností a s těžkým zdravotním postižením vhodný. Jedná se převážně o jednoduchou ruční práci, které však ubývá, a proto se stává řešení této problematiky společensky velmi aktuálním a prvořadým úkolem pro zajištění zaměstnanosti těchto osob.

V České republice žije podle statistik celkem 656 000 osob se zdravotním postižením ve věku 15 let a více.²⁷

Podíl zaměstnaných občanů s postižením na jejich celkovém počtu ve skupině ekonomicky aktivních osob je jen 15,7 %. Uchazečů o zaměstnání, kteří z nějakého důvodu práci nemají, je v této skupině pouze 5,2 %. Z toho tedy vyplývá, že 79 % osob se zdravotním postižením se o práci neuchází vůbec. Důvodů, proč se zdravotně postižení neucházejí o zaměstnání, může být více. Je to dáno např. nedostatečnou informovaností zdravotně postižených osob o souladu pobírání invalidního důchodu a mzdy/platu, nedostatečnou vzájemnou vstřícností zaměstnavatelů a zdravotně znevýhodněných osob, neodpovídající kvalifikací/vzděláním osob se zdravotním postižením, nedostatečnou orientací na trhu práce a v nabídkách zaměstnání, a dále i nízkou motivací danou mj. „jistotou“ invalidního důchodu vs. nejistotou zaměstnání.²⁸

V § 67 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. se uvádí, že fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením (dělí se do tří kategorií) jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (tzn. osoby s těžším zdravotním postižením, plně invalidní), orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni (částečně invalidní), rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (tzn. osoby zdravotně znevýhodněné). Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením dokládá

²⁷ *Deník Právo*, článek: „O práci přicházejí i handicapovaní, většina se o ni ale vůbec neuchází“, 14. října 2009, s. 17, Petr Kotek

²⁸ *Deník Právo*, 14.10.2009, článek s.17 „O práci přicházejí i handicapovaní, většina se o ni ale vůbec neuchází“, Petr Kotek

fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce. [2]

Chráněná pracovní dílna „Propagační podnik Hradec Králové s.r.o.“ v současné době zaměstnává 62 zdravotně postižených osob, z toho 10 osob je zdravotně postižených těžce. Jedná se o postižené v široké škále postižení, od tělesného až po mentální postižení.

Pracovní doba zaměstnanců je různá, většina jich pracuje na zkrácený pracovní úvazek, např. někteří pracují na 4h, 6h, jiní na 8h. Délka pracovní doby je upravena dle požadavků zdravotně postižených osob. Počátek pracovní doby se také různí, někteří pracují od 6h, od 7h nebo od 8h.

Stát prostřednictvím úřadů práce vytváří pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením výhodné zákonné podmínky. Přesto se vzhledem k nezájmu některých zdravotně postižených osob chráněná pracovní dílna potýká mnohdy s nedostatkem zaměstnanců.

Zdravotně postižení občané, kteří pracují, se chtějí zapojit do pracovního procesu, mají zájem si přivydělat k invalidnímu důchodu, nechtějí nečinně zůstat v domácím prostředí.

Ze sdělení pana majitele chráněné pracovní dílny vyplývá, že vzhledem k nízkému pracovnímu výkonu zaměstnanců, který je přímo úměrný jejich zdravotnímu stavu, by provoz chráněné pracovní dílny nebyl možný bez státních dotací v podobě příspěvků od úřadu práce. Vyjádřil své obavy, jak dlouho bude schopen udržet chráněnou pracovní dílnu v provozu.

Ekonomická situace chráněné pracovní dílny se v současné době zhoršila. Je to dáno jednak celkově špatnou ekonomickou situací, ale i tím, že se radikálně změnila podmínky pro vyplácení nemocenských dávek. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zásadně změnil dosavadní způsob vyplácení nemocenských dávek. Od 1. 1. 2009 se nemocenská vyplácí až od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti a poskytuje se stejně jako dosud za kalendářní dny. V prvních třech dnech pracovní neschopnosti nedostávají zaměstnanci žádný příjem a od 4. do 14. dne dostávají náhradu

mzdy od zaměstnavatele (na rozdíl od nemocenské jen za pracovní dny), a to ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku. V chráněné pracovní dílně jsou zaměstnanci častěji v pracovní neschopnosti než v ostatních firmách. To samozřejmě provozovatele chráněné pracovní dílny finančně zatěžuje. Dále jsem se z rozhovorů s majitelem chráněné pracovní dílny dozvěděla, že někteří zaměstnanci chráněné pracovní dílny si za celý pracovní den nevydělají ani na stravu poskytovanou zaměstnavatelem (např. jsou pomalí, nemohou pracovat jako lidé bez zdravotního postižení). Samozřejmě to neplatí pro všechny zaměstnance, u některých je pracovní výkonnost blízká „zdravému“ zaměstnanci. Tudíž bez pomoci státu by chráněné pracovní dílny nemohly fungovat. Chráněnou pracovní dílnu si člověk neotvírá s cílem zbohatnout, ale proto, že chce pomáhat zdravotně postiženým lidem.

Podle statistik Ministerstva zdravotnictví ročně přibude 200 lidí, kteří zůstanou těžce zdravotně postižení v důsledku úrazu. Návrat do zaměstnání je pro ně klíčový. [6]

Někteří zaměstnavatelé se často bojí zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Pro zdravotně postižené je perspektivním zaměstnavatelem firma, která se „specializuje“ na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což jsou právě např. chráněné pracovní dílny. Nyní působí v České republice 150 – 180 firem s více než 50 % osob se zdravotním postižením. [6]

Tabulka respondentů z řad zaměstnanců chráněné pracovní dílny:

Respondent	Věk	Pohlaví	Druh postižení	Druh práce	Délka zaměstnání v CHPD
R1	30	M	plně invalidní	opracování výr.	6 let
R2	45	M	os.zdr.znev.	opracování výr.	7 let
R3	35	Ž	částečně inv.	opracování výr.	6 let
R4	58	Ž	částečně inv.	opracování výr.	6 let
R5	57	Ž	částečně inv.	opracování výr.	7 let

Při výběru svých respondentů z řad zaměstnanců chráněné pracovní dílny jsem se snažila, aby v mém výběru byli zastoupeni muži i ženy, zdravotně postižení s různými

druhy postižení a různého věku. Jejich práce v chráněné pracovní dílně spočívá v opracování výrobků. R1 je osobou plně invalidní, R2 je osobou zdravotně znevýhodněnou, R3, R4 a R5 jsou osoby s částečným invalidním důchodem.

V chráněné pracovní dílně pracují zdravotně postižení lidé se všemi druhy postižení. Ze svého pozorování a z rozhovorů se zdravotně postiženými lidmi, které jsem prováděla v rámci svého výzkumu, jsem se dozvěděla, že tito lidé nechtějí být doma a pobírat pouze invalidní důchod. Zde odpovídali všichni stejně. Jejich práce je těšší, cítí se sebevědomější, veselejší, práce dává jejich životu smysl. Dále mají možnost setkání s lidmi, které postihl stejný osud. Díky svému zaměstnání navazují nové známosti, přátelství. Tím, že je jim umožněno pracovat, mají pocit, že jsou nepostradatelní, že někam patří a že jsou součástí týmu. Cítí se samostatnější, ne tolik závislí na svém okolí a na svých nejbližších. Všichni z mnou oslovených respondentů mají pocit, že práce v chráněné pracovní dílně jejich život obohacuje, dává jim nové možnosti, váží si své práce a neradi by o ni přišli. Všichni respondenti pracují v chráněné pracovní dílně delší dobu (6 – 7 let). Jsou zde spokojeni. R1, R2 a R3 mají obavy, aby díky ekonomické krizi nepřišli o své zaměstnání, kdyby v jejím důsledku např. chráněná pracovní dílna musela omezit, popř. zrušit svůj provoz. R4 a R5 takové obavy, vzhledem ke svému věku, nemají. V případě, že by o práci přišli, R4 i R5 prohlašují, že jiné zaměstnání si hledat nebudou, R1, R2 a R3 by si naopak zaměstnání hledali.

Z rozhovorů se zaměstnanci chráněné pracovní dílny jsem nabyla dojmu, že chuť do práce není ani tak dána jejich ekonomickou situací, ale spíše sociální, tzn. v práci našli smysl života, mají možnost podílet se na vytváření hodnot, jsou součástí kolektivu. Tito lidé pracovat chtějí. Na moji otázku, proč někteří zdravotně postižení pracovat nechtějí, odpovídali různě. R1 a R3 si myslí, že je to dáno nízkou motivací k práci u některých zdravotně postižených osob. Stačí jim pobírat invalidní důchod. R2 si naopak myslí, že většina zdravotně postižených osob pracovat chce, ale práci nemohou sehnat. R4 neví a R5 je přesvědčena, že „Kdo pracovat chce, práci si najde a kdo nechce, ten si ji nebude ani hledat“. I když připouští, že zdravotně postižení při hledání zaměstnání to mají složitější než osoby bez zdravotního postižení.

R2 a R3 se účastní akcí pořádaných Centrem pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje, např. sportovních her a ozdravných pobytů na horách. Ostatní respondenti se těchto akcí neúčastní.

Všichni respondenti mají své přátele jak mezi zdravotně postiženými, tak i mezi lidmi bez zdravotního postižení.

6. Spolupráce chráněné pracovní dílny s Úřadem práce v HK

V průběhu měsíců ledna a února 2010 jsem několikrát navštívila Úřad práce v Hradci Králové za účelem zjistit, jak probíhá spolupráce mezi chráněnou pracovní dílnou a Úřadem práce. Zaměstnankyně Úřadu práce, paní Š.L., mi ochotně zodpověděla všechny mé dotazy a poskytla mi materiály, které jsou přílohou této bakalářské práce.

Pracoviště zřízená Úřadem práce pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením můžeme rozdělit na chráněné pracovní dílny, chráněná pracovní místa a chráněná pracovní místa OSVČ. Úřad práce v Hradci Králové v rámci své působnosti spolupracuje se 4 chráněnými pracovními dílnami²⁹, mezi nimi je i chráněná pracovní dílna Propagační podnik HK, s.r.o., o které pojednává tato bakalářská práce.

Spolupráce chráněné pracovní dílny s úřadem práce není povinností danou ze zákona. Jedná se o oboustrannou dohodu. Statut chráněné pracovní dílny získá subjekt tím, že uzavře dohodu o vytvoření chráněné pracovní dílny s místně příslušným úřadem práce³⁰ a zároveň splní podmínky stanovené zákonem č. 435/2004 Sb. (Zákon o zaměstnanosti), kdy vytvoří podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde bude v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.

Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny musí obsahovat tyto náležitosti:

²⁹ Seznam chráněných pracovních dílen je součástí Přílohy č. I.

³⁰ Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny je součástí Přílohy č. II.

Identifikační údaje účastníků dohody, charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné pracovní dílně, závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením, dobu, po kterou bude chráněná pracovní dílna provozována, výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady, podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován, způsob kontroly plnění sjednaných podmínek, podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku, závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku, ujednání o vypovězení dohody.

Dohoda o vymezení chráněné pracovní dílny³¹ je bez příspěvku, jedná se pouze o uznání chráněné pracovní dílny. Pokud firma chce žádat např. pouze o provozní náklady, stačí jí být pouze vymezenou chráněnou pracovní dílnou bez příspěvku na zřízení.

Druhou možností, jak subjekt může získat statut chráněné pracovní dílny, je podat žádost u úřadu práce o příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny.

Na vytvoření chráněné pracovní dílny úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek. Ten může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní žádné daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou, kdy mu bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo

³¹ Dohoda o vymezení chráněné pracovní dílny je součástí Přílohy č. III.

povoleno posečkání daně.

Vzhledem k tomu, že úřad práce má omezený rozpočet a musí hospodařit tak, aby měl v průběhu celého roku na vyplácení příspěvků, jsou zde dána omezující kritéria na vyplácení příspěvku na vytvoření chráněné pracovní dílny. Je na každém úřadu práce v návaznosti na statním rozpočtu, jaké si stanoví podmínky³². Úřad práce si může určit výši příspěvku i účel. Zákon stanoví pouze horní hranici příspěvku. O každé žádosti na příspěvek rozhoduje komise. Ředitel finančního úřadu má právo veta, může rozhodnout opačně, než navrhuje komise.

Chráněná pracovní dílna, která požaduje v rámci příspěvku na vytvoření chráněné pracovní dílny finance na stavební úpravy, musí být vlastníkem objektu, který bude sloužit jako chráněná pracovní dílna. Pokud by provozovatel měl prostory dílny pouze v nájmu, nemůže žádat úřad práce o výše uvedený příspěvek. Dále úřad práce může poskytnout tento příspěvek na zakoupení nástrojů, náradí, nábytku do dílny. Nefinancuje však leasing ani spotřební materiál. Zaměstnavatel je povinen provozovat chráněnou pracovní dílnu po dobu nejméně dvou let a po tuto dobu musí vlastnit a mít v evidenci i věci, na které dostal výše uvedený příspěvek.

Druhým příspěvkem, který může provozovatel chráněné pracovní dílny požadovat po úřadu práce, je příspěvek na provozní náklady.³³ Tento příspěvek může požadovat pouze ta firma, která má již statut chráněné pracovní dílny. Zde již úřad práce peníze poskytnout nemusí, i když chráněná pracovní dílna splní všechny stanovené podmínky. V tomto případě úřad práce není povinen ani zdůvodnit, proč výše uvedený příspěvek neposkytl.³⁴

Za druhy provozních nákladů, na které lze poskytnout příspěvek, se považují: Nájemné a služby s ním spojené, náklady na povinné revize a pojištění objektu, ve kterém je provozována chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele, náklady na palivo a energii, vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu, náklady na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnanců, kteří jsou

³² Rámcová kritéria pro poskytování finanční podpory jsou součástí Přílohy č. VII.

³³ Dohoda o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů je součástí Přílohy č. IV.

osobami se zdravotním postižením, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady provozních zaměstnanců, náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele, a náklady souvisí s provozováním chráněné pracovní dílny, náklady na opravu a údržbu zařízení chráněné pracovní dílny, pokud je toto zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele.

Třetím a zároveň posledním příspěvkem, který může provozovatel chráněné pracovní dílny získat od úřadu práce, je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento příspěvek je nárokový, pokud zaměstnavatel splní zákonem stanovené podmínky, příspěvek dostat musí. Úřad práce poskytne příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením tomu zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením. Příslušným úřadem pro poskytování tohoto příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, 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, nejvýše však 8 000,- Kč.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a 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, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením těchto splátek nebo bylo povoleno posečkáni daně.

Chráněná pracovní dílna může dostávat příspěvky od různých úřadů práce. Např. chráněná pracovní dílna, která má sídlo firmy v Jičíně, pracoviště má v Hradci Králové,

³⁴ Návrh na poskytnutí příspěvků na provozní náklady je součástí Přílohy č. VI.

tak příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny dostane vyplacen od Úřadu práce v Hradci Králové, ale příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dostane vyplacen od Úřadu práce v Jičíně (dle sídla firmy).

Úřad práce stanoví účel a podmínky vyplácení příspěvků a vyúčtování. Klient musí prokázat, jak využil získané finanční prostředky (doložit klasickými účetními doklady).

Před 2 lety byla uvedena do provozu centrální evidence – dle rodného čísla zdravotně postižených osob, aby si dva zaměstnavatelé nemohli na jednoho zdravotně postiženého zaměstnance uplatnit nárok na příspěvek. K těmto případům, kdy si dva zaměstnavatelé uplatnili příspěvek na jednoho zdravotně postiženého zaměstnance, docházelo v minulých letech dost často. V současné době, díky centrální evidenci, již k těmto případům nedochází. Firma má povinnost ze zákona nahlásit úřadu práce, že má volné pracovní místo. Plně invalidní člověk nesmí být v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Klienti, kteří jsou vedeni u úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, musí pravidelně docházet na schůzky sjednané s pracovníky úřadu práce, kteří jsou jim nápomocni při hledání vhodného zaměstnání. Klient, který se bez omluvení nedostaví na schůzku, nebo se na ni dostaví pozdě, je okamžitě vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání u úřadu práce.

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 svých zaměstnanců. Povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost splní tím, že zaměstnají v pracovním poměru osoby se zdravotním postižením, nebo odebíráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen, nebo odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací výše uvedených způsobů.

Úřad práce v Hradci Králové poskytl v roce 2009 finanční příspěvky na zřízení chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa a na provoz chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa v celkové výši 2 530 000,- Kč.³⁵

Úřad práce v Hradci Králové v lednu 2010 evidoval 737 uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením.

Ne všichni zdravotně postižení mají zájem pracovat. Existují případy, kdy provozovatel chráněné pracovní dílny nemohl sehnat zdravotně postižené občany, kteří by chtěli pracovat, a musel zrušit již nasmlouvané zakázky.

7. Spolupráce chráněné pracovní dílny s ostatními subjekty

Chráněná pracovní dílna Propagační podnik s.r.o. nespolupracuje s žádnými jinými chráněnými pracovními dílnami. Tato skutečnost je dána hlavně tím, že zde existuje konkurence jako v každém jiném podnikání. Výše uvedená chráněná pracovní dílna je členem Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR.

Zaměstnanci chráněné pracovní dílny Propagační podnik HK s.r.o. se účastní akcí pořádaných v rámci Centra pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje, jako jsou např. sportovní hry, rehabilitační pobyty a rehabilitační cvičení, turnaj v kuželkách, ozdravné pobyty na horách, tábory pro děti se zdravotním postižením, půjčování rehabilitačních a kompenzačních pomůcek, kurzy obsluhy osobního počítače, a další aktivity. Tato chráněná pracovní dílna je v úzkém kontaktu s tímto subjektem, který byl v roce 2002 nápomocen jejímu vzniku.

³⁵ Přehled poskytnutých finančních příspěvků v roce 2009 je součástí Přílohy č. V.

8. Závěr výzkumu

Tato bakalářská práce pojednává o problematice chráněných pracovních dílen, konkrétně se jedná o chráněnou pracovní dílnu Propagační podnik HK s.r.o., kde jsem uskutečnila svůj výzkum.

V úvodu práce jsem si stanovila čtyři hlavní výzkumné otázky, na které jsem během výzkumu v chráněné pracovní dílně hledala odpovědi.

1. Za jakých podmínek vzniká a funguje chráněná pracovní dílna?

Statut chráněné pracovní dílny získá subjekt tím, že s Úřadem práce buď uzavře Dohodu o vytvoření chráněné pracovní dílny, nebo Dohodu o vymezení chráněné pracovní dílny. Tím se subjekt zavazuje provozovat chráněnou pracovní dílnu nejméně po dobu dvou let. Ve vymezené chráněné pracovní dílně musí provozovat, obsazovat a udržovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením tak, aby v průměrném ročním přepočteném počtu bylo v chráněné dílně nejméně 60 % osob se zdravotním postižením.

2. Jedná se o samostatnou jednotku nebo je nutná spolupráce s jinými subjekty?

Chráněná pracovní dílna Propagační podnik HK s.r.o. spolupracuje s Úřadem práce v Hradci Králové a s Centrem pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje. S Úřadem práce v Hradci Králové má uzavřenou Dohodu o vytvoření chráněné pracovní dílny (dílna dostala od úřadu práce příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny), dále Dohodu o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny (v roce 2009 dílna obdržela od úřadu práce příspěvek na provoz ve výši 850 000,- Kč) a Dohodu o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dílna dostává i tento příspěvek). Pokud chráněná pracovní dílna nechce spolupracovat s úřadem práce, nemusí, není to povinnost vyplývající ze zákona. Jde pouze o to, že pokud subjekt nemá statut chráněné pracovní dílny, nemůže požadovat žádný z výše uvedených příspěvků od úřadu práce.

Spolupráce s Centrem pro zdravotně postižené Královéhradeckého kraje s chráněnou pracovní dílnou Propagační podnik HK s.r.o. se datuje od počátku vzniku této dílny. Zaměstnanci chráněné pracovní dílny využívají služby, které jim nabízí výše uvedené centrum (rehabilitační pobyty, ozdravné pobyty na horách, sportovní hry, půjčování rehabilitačních a kompenzačních pomůcek atd.).

Chráněná pracovní dílna je samostatnou jednotkou a není tedy nutná spolupráce s jinými subjekty. Nicméně v současné době, v době ekonomické krize, se chráněná pracovní dílna Propagační podnik HK s.r.o. neobejde bez příspěvků od úřadu práce.

3. Jací lidé pracují v chráněné pracovní dílně a co tyto lidi motivuje k práci?
4. Ovlivnila práce těmito lidem nějakým způsobem život?

V chráněné pracovní dílně Propagační podnik HK s.r.o. pracují zdravotně postižení lidé se všemi druhy postižení a všech věkových kategorií. V současné době dílna zaměstnává 62 osob se zdravotním postižením, z toho je 10 osob těžce zdravotně postižených. Lidé, se kterými jsem v rámci svého výzkumu v chráněné dílně hovořila, si váží své práce, jsou rádi, že mají možnost pracovat, a ne být pouze odkázáni na invalidní důchod. Práce dává jejich životu větší smysl, mají pocit, že jsou méně závislí na svém okolí, na svých nejbližších. Navazují nové známosti a přátelství, mají možnost být v kolektivu, jsou obklopeni lidmi, kteří mají stejný nebo podobný „osud“.

Odpovědi na své dotazy považuji za uspokojivé. V průběhu zpracování vyvstaly nové otázky, které by stály za další výzkum. Tím je možnost srovnání zdravotně postižených osob, které pracují, a zdravotně postižených, kteří nepracují (a to buď proto, že nechtějí, nebo proto, že práci nemohou najít).

Vzhledem k prostředí, ve kterém jsem se pohybovala, a také s ohledem na své respondenty, jsem se více zabývala otázkou etiky výzkumu. Proto u respondentů uvádím pouze zkratky, např. R1. Všechny své respondenty jsem informovala o tom, kdo jsem, jakou práci budu psát, zda souhlasí s rozhovorem, zda si rozhovor mohu zaznamenat a zda mohu fotografovat.

9. Závěr práce

Předkládaná práce se zabývá vznikem a provozem chráněné pracovní dílny Propagační podnik HK s.r.o. Hradec Králové. Cílem práce je popsat vznik a podstatu fungování chráněné pracovní dílny jako prostoru, který umožňuje zdravotně postiženým občanům uplatnit se na trhu práce, zjistit motivace těchto osob k tomu, aby pracovaly a pobíraly mzdu a ne jen invalidní důchod, a také odhalit, zda jim práce změnila život a jak. Práce popisuje i velmi důležitou spolupráci chráněné dílny s Úřadem práce v Hradci Králové a nabízí i možné doporučení pro zlepšení situace provozovatelů chráněných pracovních dílen. Na základě výsledku výzkumu a získaných informací, jsem přesvědčena, že se mi podařilo dosáhnout všech cílů, které jsem si stanovila.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Tento příspěvek je nárokový, pokud chráněná dílna splní podmínky stanovené zákonem, dostat ho musí.

Dále může chráněná dílna požadovat příspěvek na provozní náklady. Tento příspěvek není nárokový, zde již úřad práce finance poskytnout nemusí, i když chráněná dílna splní všechny podmínky stanovené zákonem. Úřad práce nemusí ani zdůvodňovat, proč výše uvedený příspěvek neposkytl.

Posledním příspěvkem, který provozovatel chráněné pracovní dílny může požadovat od úřadu práce, je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento příspěvek je opět nárokový, pokud zaměstnavatel splní podmínky dané zákonem o zaměstnanosti, dostat ho musí.

Chráněná pracovní dílna nemusí spolupracovat s úřadem práce, nemusí s ním uzavřít žádnou z výše uvedených dohod. Pokud však s úřadem práce žádnou dohodu neuzavře, nedostává žádný příspěvek. Chráněná pracovní dílna Propagační podnik HK s.r.o. dostává od Úřadu práce všechny tři výše uvedené příspěvky. Bez těchto příspěvků by provoz této chráněné dílny nebyl možný.

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, zásadně změnil dosavadní způsob vyplácení nemocenských dávek. Od 1. 1. 2009 jsou zaměstnavatelé povinni vyplácet nemocenské dávky od 4. do 14. dne svým zaměstnancům, a to ve výši 60 % průměrného redukováného výdělku. V této souvislosti se nabízí možné řešení pro zlepšení ekonomické situace provozovatelů chráněných pracovních dílen. Zdravotně postižení, kteří jsou zaměstnáváni v chráněných dílnách, jsou častěji nemocní než zaměstnanci bez zdravotního postižení. Provozovatelé chráněných dílen jsou proto nuceni vyplácet nemalé částky na nemocenské pro své zaměstnance a jsou nejvíce postižení (oproti ostatním zaměstnavatelům) změnou ve vyplácení těchto dávek. V tomto případě by měl zákon o nemocenském pojištění zvýhodnit zaměstnavatele zdravotně postižených osob a zbytečně je nezatěžovat vyplácením nemocenských dávek.

V chráněné pracovní dílně Propagační podnik HK s.r.o. pracují zdravotně postižení se všemi druhy postižení. Osoby se zdravotním postižením se dělí do tří kategorií: osoby s těžším zdravotním postižením (osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení plně invalidními), osoby se zdravotním postižením (osoby uznané orgánem sociálního zabezpečení částečně invalidními) a osoby zdravotně znevýhodněné, které získaly tento status rozhodnutím příslušného úřadu práce.

Ve výše uvedené chráněné dílně pracuje 62 zdravotně postižených osob, z toho 10 je těžce zdravotně postižených. Mými respondenty byli zdravotně postižení všech věkových kategorií, muži i ženy, s různými druhy postižení, kteří v chráněné dílně pracují již delší dobu (6 – 7 let) a opracovávají zde výrobky (plast a pryž pro automobilový průmysl, lepičské papírové krabice, čárové kódy na výrobky, samolepky na háčky na zed').

Zdravotně postižení, kteří pracují v chráněné dílně, si své práce váží. Cítí se sebevědomější, tolerantnější, méně závislí na svém okolí a na svých nejbližších. Mají pocit, že někam patří, jsou součástí týmu, práce v kolektivu jim přináší možnost kontaktu s lidmi, kteří mají stejné „problémy“, navazují nové známosti a přátelství. Zaměstnání v chráněné dílně jim změnilo život. Neradi by ztratili své zaměstnání. V případě ztráty práce, většina z nich by hledala nové zaměstnání, ostatní (vzhledem k

vyššímu věku) by již o další práci neusilovali, a spokojili by se pouze s invalidním důchodem. Jejich motivací k práci není ani tak ekonomická situace, ale pocit, že někam patří, že mají možnost pracovat, a ne pouze pobírat invalidní důchod.

Zde se také nabízí možné řešení pro zlepšení, tentokrát se jedná o vylepšení situace a postavení zdravotně postižených zaměstnanců v chráněné dílně. Objekt chráněné dílny je patrový, v přízemí pracují osoby s těžším zdravotním postižením, v patře s lehčím. Toto rozdělení, kde bude kdo pracovat, je dáno i tím, že zde chybí osobní výtah (v budově je pouze výtah nákladní), a to zaměstnance s těžším zdravotním postižením dopředu předurčuje k práci v přízemí.

V životě zdravotně postižených lidí hrají chráněné pracovní dílny důležitou roli. Samozřejmě, že zdravotně postižení občané nemusí pracovat pouze v chráněných dílnách, mohou např. pracovat v call centrech různých společností jako operátoři (např. Vodafone, banky, atd.), pokud splňují kvalifikační předpoklady pro danou práci. Pro ostatní je zaměstnání v chráněných dílnách, které jsou zaměřeny a přizpůsobeny na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Chráněné pracovní dílny díky svému charakteru představují na trhu práce ojedinělý fenomén.

Na základě výzkumu v chráněné dílně a z rozhovoru s pracovnící Úřadu práce v Hradci Králové, paní Š.L., která má na starosti chráněné pracovní dílny, jednoznačně doporučuji existenci chráněných dílen a jejich rozvoj, i když se většinou jedná o ekonomicky nesoběstačné podniky. Pro politiku zaměstnanosti, resp. pro stát, chráněné dílny dle mého názoru nepřestávají žádnou větší zátěž. Mohu ukázat na příkladu Úřadu práce v Hradci Králové, který v r. 2009 poskytl finanční prostředky na zřízení chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa a na provoz chráněné pracovní dílny a chráněného pracovního místa v celkové výši 2 530 000,- Kč³⁶, což z celkových výdajů státu na sociální politiku představuje zanedbatelnou částku. Společnost, která se chce řadit mezi vyspělé společnosti, se musí umět postarat o všechny své členy, kteří se dostali do stavu nouze. Mezi ně samozřejmě patří i zdravotně postižení lidé.

³⁶ Přehled poskytnutých finančních příspěvků v roce 2009 je součástí Přílohy č. V.

10. Seznam použité literatury

- BAUMAN, Zygmund. Myslet sociologicky: netradiční uvedení do sociologie /Zygmund Bauman a Tim May/. Praha: Sociologické nakladatelství, 2004. 239 s. ISBN 80-86429-28-8
- COPANS, Jean. Základy antropologie a etnologie. Praha: Portál, 2001. 128 s. ISBN 80-7178-385-4
- Desatero kontaktu s osobami se zdravotním postižením. Krajský úřad Olomouckého kraje
- ERIKSEN, Thomas Hylland. Sociální a kulturní antropologie. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-465-6
- FAY, Brian. Současná filosofie sociálních věd. Multikulturní přístup. Sociologické nakladatelství. Praha 2002. 324 s. ISBN 80-86429-10-5
- GIDDENS, Anthony. Sociologie. Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4
- GOFFMAN, Erving. Stigma. Poznámky o způsobech zvládnání narušené identity. Sociologické nakladatelství. Praha 2003. 166 s. ISBN 80-86429-21-0
- HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4
- MATOUŠEK, Oldřich. Slovník sociální práce, vyd. 1 – Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0
- MURPHY, Robert F. Umlčené tělo. Sociologické nakladatelství. Praha 2001. 188 s. ISBN 80-85850-98-2
- MURPHY, Robert F. Úvod do kulturní a sociální antropologie. Sociologické nakladatelství. Praha 2006. 268 s. ISBN 80-86429-25-3
- VÁGNEROVÁ, Marie, HADJ-MOUSSOVÁ, Zuzana, ŠTECH, Stanislav. Psychologie handicapu. Univerzita Karlova v Praze – Nakladatelství Karolinum. Praha 1999. 230 s. ISBN 80-7184-929-4

Internetové zdroje:

- [1] STÁTNÍ SPRÁVA ČR, *Žádost o příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny*, (citace červenec 2009) Přístup z Internetu :
URL : <http://www.statnisprava.cz/rstsp/agendy.nsf/i/01176>
- [2] PORTÁL VEŘEJNÉ SPRÁVY ČR, *Zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.*, (citace červenec 2009) Přístup z Internetu :
URL : http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701?kam=zakon&c=435/2004
- [3] CENTRUM PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE, *Slovo úvodem.*, (citace červenec 2009) Přístup z Internetu :
URL : <http://www.czphk.cz/uvod.htm>
- [4] ASOCIACE ZAMĚSTNAVATELŮ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH ČR, *Statut AZZPCR.*, (citace červenec 2009) Přístup z Internetu :
URL : <http://www.azzpcr.cz/>
- [5] HRADEC KRÁLOVÉ, *Informace.*, (citace leden 2010) Přístup z Internetu :
URL : <http://www.hradeckralove.org/>
- [6] ŠEBELOVÁ Hana, *Měsíc.cz, Zdravotně postižení chtějí pracovat*, (citace únor 2010) Přístup z Internetu :
URL : <http://www.mesec.cz/clanky/zdravotne-postizeni-chteji-pracovat/>

Články z denního tisku:

- [1] KOTEK Petr, *Deník Právo, O práci přicházejí i handicapovaní, většina se o ni ale vůbec neuchází* 14.10.2009, str.17

11. Přílohy

Textové:

Příloha č. I. Chráněné prac. dílny a pracoviště zřízené úřadem práce

Příloha č. II. Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny

Příloha č. III. Dohoda o vymezení chráněné pracovní dílny

Příloha č. IV. Dohoda o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu pr. nákladů CHPD

Příloha č. V. Přehled poskytnutých finančních příspěvků v r. 2009 – CHPD, CHPM

Příloha č. VI. Návrh na poskytnutí příspěvků na pr. náklady CHPM a CHPD v r. 2010

Příloha č. VII. Rámcová kritéria pro poskytování finanční podpory

Příloha č. I. Chráněné prac. dílny a pracoviště zřízené úřadem práce

Chráněné pracovní dílny a pracoviště zřízené úřadem práce

Chráněné pracovní dílny		
Propagační podnik, s.r.o.	pphk@volny.cz	Zemědělská 880, 500 03 Hradec Králové
Petrof, spol. s r.o.	ronzova@petrof.com	Brněnská 207, 500 06 Hradec Králové
DOSIO o.p.s.	dosio.reditel@wo.cz	Úzká 205, 500 02 Hradec Králové
368 s.r.o.	datel@wo.cz	Pod Zámečkem 1761, 500 06 Hradec Králové
Chráněná pracovní místa		
AAG	aag@aagcz.com	Úzká 205, 500 02 Hradec Králové
OKOMPRA s.r.o.	mhhk@seznam.cz	Nerudova 509, 500 02 Hradec Králové
Zdeněk Drábek	109885@centrum.cz	Zábědov 99, 504 01 Nový Bydžov
Jiří Pešl	pie@oil.cz	Prokopa Holého 263, 500 02 Hradec Králové
Ing. Miloslav Louda	milan.louda@porez.cz	Lipová 73, 503 21 Stěžery
CON.FRONT.ART o.s.	spicka@confrontart.eu	Mánesova 895, 500 02 Hradec Králové
MUDr. Petr Kopista	mudr.kopista@post.cz	Bratří Štefanů 895, 500 03 Hr. Králové
MC-Žaluzie, s.r.o.	cezic@mczaluzie.cz	Jiráskova 537, 503 46 Třebechovice p.O
FINESKO a.s.	jandolezel@finesko.cz	Chelčického č.p. 297/24, HK

Chráněná pracovní místa SVČ

Ing. Jaromír Ulrich	ulrich@autossl.cz	Pod Zámečkem 1762, 500 06 Hradec Králové
Ing. Martina Petrovická		Za Lípou 647, 500 09 Hradec Králové
Romana Růžičková	kadernistvi13@seznam.cz	Lhotecká 12, 500 09 Hradec Králové

Příloha č. II. Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny

DOHODA

o vytvoření chráněné pracovní dílny č. HKA-D-1/2009

uzavřená mezi

úřadem práce: Úřad práce v Hradci Králové
zastupující osoba: Mgr. Martin Horák, ředitel úřadu práce
sídlo: Wonkova č.p. 1142/1, 500 02 Hradec Králové 2
IČ: 00529397

(dále jen úřad práce) na straně jedné

a

zaměstnavatelem:
zastupující osoba:
adresa zaměstnavatele:
IČ:
adresa provozovny:
číslo účtu:
(dále jen zaměstnavatel) na straně druhé.

Článek I

Účel poskytnutí příspěvku

Účelem dohody uzavírané podle ustanovení § 76 zákona č. 435/2004 Sb. a podle § 6 a 7 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., k provedení zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je vytvoření chráněné pracovní dílny pro osoby ze zdravotním postižením.

Článek II

Podmínky poskytování příspěvku

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Vytvořit a obsadit pracovní místa v chráněné pracovní dílně pro osoby se zdravotním postižením s níže uvedenou charakteristikou nejpozději do a zachovat je obsazená nejméně po dobu 24 měsíců, nejméně do

Název profese	Počet míst
Dělník.....	
Celkem	

2. Na vytvořených chráněných pracovních místech zaměstná osob se zdravotním postižením, z toho osobu s těžším zdravotním postižením.
3. Předložit příslušné pracovní smlouvy osob se zdravotním postižením, které přijme do pracovního poměru, nejpozději do 10 pracovních dnů od obsazení místa, včetně rozhodnutí nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení o zdravotním postižení.

4. Oznamovat písemně úřadu práce den, způsob a důvod ukončení pracovního poměru zaměstnance se zdravotním postižením, který byl přijat na chráněné pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené na základě této dohody, a to neprodleně, nejpozději do 10 pracovních dnů od skončení pracovního poměru.
5. Finanční prostředky poskytnuté na základě této dohody použít pouze na úhradu částí nákladů uskutečněných po podpisu dohody, spojených s vytvořením chráněných pracovních míst v chráněné pracovní dílně v souladu s údaji uvedenými v žádosti. Seznam uznaných nákladových položek je přílohou této dohody.
6. Předložit vyčíslení skutečných nákladů na vytvoření chráněných pracovních míst v chráněné pracovní dílně a účelového využití poskytnutého příspěvku nejpozději do 31.8.2009 příslušnými účetními doklady.
7. Vrátit úřadu práce finanční prostředky nebo jejich poměrnou část poskytnutou na vytvoření chráněných pracovních míst v chráněné pracovní dílně, v případě neobsazení výše uvedeného počtu pracovních míst do stanoveného termínu, nedodržení obsazenosti po výše stanovenou dobu nebo nevyčerpání poskytnutého příspěvku v plné výši. Vrácení bude provedeno ve lhůtě a způsobem stanoveným ve výzvě úřadu práce. Výše vrácených finančních prostředků odpovídá výši nevyčerpaných finančních prostředků, počtu neobsazených míst do stanoveného termínu nebo počtu měsíců, kdy nebyla dodržena obsazenost míst (přičemž jedním kalendářním měsícem se rozumí 30 dnů).
8. Vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce než náležel ve lhůtě a způsobem stanoveným ve výzvě úřadu práce.

Článek III

Výše příspěvku, jeho specifikace a způsob úhrady

Podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku

1. Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli na vytvoření chráněných pracovních míst v chráněné pracovní dílně dle níže uvedeného přehledu příspěvek v celkové výši Kč (slovy.....).
- | Název profese | Počet míst | Max. příspěvek |
|------------------|------------|----------------|
| dělník demontáže | | |
| Celkem | | |
2. Příspěvek je splatný do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.
 3. Zaměstnavatel provede finanční vyúčtování dle § 146 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Článek IV

Způsob kontroly sjednaných podmínek

1. Úřadu práce přísluší právo kontroly plnění závazků plynoucích z této dohody dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, včetně ověření výše skutečně vynaložených nákladů na zřízení pracovních míst.
2. Finanční prostředky poskytnuté v rámci této dohody jsou vyčleněny ze státního rozpočtu České republiky. Kromě zaměstnanců úřadu práce má právo na kontrolu dodržování podmínek i příslušný finanční úřad, který je oprávněn v případě nedodržení podmínek dohody předepsat odvod do státního rozpočtu a stanovit penále.

3. Úřad práce si vyhrazuje právo okamžitého ukončení dohody v případě porušení některého ze závazků zaměstnavatele. Ukončením dohody dojde k vrácení finančních prostředků dle článku II odst. 7.

Článek V

Porušení rozpočtové kázně

1. Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle článku II je porušením rozpočtové kázně.
2. Porušení podmínek dohody podle článku II uvedených pod č. 1., 2., 5., 6., 7. a 8. bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 3 písm. a), odst. 4 písm. c) a odst. 7 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
3. Porušení podmínek dohody podle článku II uvedených pod č. 3. a 4. bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 4 písm. a) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
4. Zaměstnavatel je povinen v případě porušení rozpočtové kázně ve smyslu § 44 zákona č. 218/2000 Sb. neprodleně odvést částku vyměřenou finančním úřadem na jeho účet. V případě neoprávněného použití nebo zadržování rozpočtových prostředků bude ze strany finančního úřadu postupováno podle zákona č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků.

Článek VI

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce a zaměstnavatel si vyhrazují právo dohodu vypovědět.
2. Výpovědní lhůta v tomto případě činí jeden měsíc a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi. Vypovězením dojde k vrácení finančních prostředků podle čl. II bodu 7.

Článek VII

Další ujednání

1. Zaměstnavatel se zavazuje, že si majetek pořízený zcela nebo zčásti z poskytnutého příspěvku ponechá ve svém vlastnictví nejméně po dobu účinnosti dohody. Případnou dispozici pořízenou zcela nebo zčásti z poskytnutého příspěvku projedná předem s úřadem práce.
2. Veškeré změny, které mohou ovlivnit plnění této dohody bude zaměstnavatel oznamovat písemně předem.
3. Zaměstnavatel prohlašuje, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na všeobecné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy mu bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.
4. Zaměstnavatel prohlašuje, že neobdržel ani nepožádal o finanční prostředky ze státního rozpočtu na stejný účel sjednaný v předmětu této dohody.

5. Zaměstnavatel souhlasí se zveřejněním svého jména (názevu firmy), adresy, dotačního titulu a výše poskytnutého příspěvku. Jedná se o finanční prostředky ze státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. b) zákona 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech.
6. Úřad práce poskytne zaměstnavateli potřebnou součinnost při vyhledávání vhodných zaměstnanců z řad uchazečů o zaměstnání evidovaných úřadem práce.
7. Obsah dohody lze změnit nebo doplnit pouze se souhlasem obou smluvních stran formou písemných dodatků.
8. Zaměstnavatel podpisem této dohody potvrzuje, že byl seznámen s veškerými právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z uzavření této dohody.
9. V případě zániku některé ze smluvních stran přecházejí její práva a povinnosti vyplývající z této dohody na jejího právního nástupce.
10. Dohoda se vyhotovuje ve třech vyhotoveních, z nichž dvě obdrží úřad práce a jedno zaměstnavatel.
11. Dohoda nabývá účinnosti dnem podpisu obou smluvních stran.

V Hradci Králové dne

.....
Mgr. Martin Horák
ředitel úřadu práce

Za úřad práce vyřizuje:
Telefon:

Příloha č. III. Dohoda o vymezení chráněné pracovní dílny

DOHODA č. 2/D/2009

o vymezení chráněné pracovní dílny

uzavřená mezi

úřadem práce: Úřad práce v Hradci Králové
zastupující osoba: Mgr. Martin Horák, ředitel úřadu práce
sídl: Wonkova č.p. 1142/1, 500 02 Hradec Králové 2
IČ: 00529397

(dále jen úřad práce) na straně jedné

a

zaměstnavatelem:
zastupující osoba:
adresa zaměstnavatele:
IČ:
adresa provozovny:
číslo účtu:

(dále jen zaměstnavatel) na straně druhé.

Článek I

Účelem dohody, na základě žádosti ze dne, je vymezení chráněné pracovní dílny pro osoby se zdravotním postižením ve smyslu § 76 zákona č. 435/2004 Sb. a podle § 6 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., k provedení zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Článek II

Na základě sdělených a doložených skutečností se úřad práce a zaměstnavatel dohodli, že pracoviště na adrese....., se vymezuje jako chráněná pracovní dílna. Zaměstnavatel zaměstnává celkem v chráněné dílně 10 zaměstnanců, z toho 3 osoby se zdravotním postižením a 5 osob s těžším zdravotním postižením. Celkový průměrný přepočtený počet zaměstnanců v chráněné dílně k 30.6.2009 je 6,51 osob, z toho OZP 2,07 osob a TZP 3,45 osob – tj. 190,78 %.

Článek III

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Provozovat chráněnou pracovní dílnu, dle § 76 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, nejméně po dobu 2 let.
2. Ve vymezené chráněné dílně provozovat, obsazovat a udržovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením tak, aby v průměrném ročním přepočteném počtu bylo v chráněné dílně nejméně 60 % osob se zdravotním postižením.
3. Oznamovat písemně úřadu práce den, způsob a důvod ukončení pracovního poměru zaměstnance se zdravotním postižením na pracovních místech ve vymezené chráněné dílně, a to nejpozději do 10 pracovních dnů od skončení pracovního poměru.

4. Předkládat úřadu práce kopie pracovních smluv nových zaměstnanců ve vymezené chráněné dílně na pracovních místech včetně kopií rozhodnutí o přiznání statutu osoby se zdravotním postižením nejpozději do 10 pracovních dnů od nástupu zaměstnanců do zaměstnání.
5. Na volná pracovní místa ve vymezené chráněné dílně přijímat přednostně osoby se zdravotním postižením. Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli potřebnou součinnost při vyhledávání vhodných zaměstnanců z řad zájemců o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.
6. Plnit povinnosti spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením tak, jak jsou stanoveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
7. Na vyzádání úřadu práce prokázat dodržování podmínek této dohody, umožnit prohlídku objektu sloužícího k podnikání.

Článek IV

1. Veškeré změny týkající se této dohody bude zaměstnavatel oznamovat písemně předem.
2. V případě zániku některé ze smluvních stran přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na jejího právního zástupce.
3. Zaměstnavatel prohlašuje, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na všeobecné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy mu bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.
4. Zaměstnavatel dává souhlas pro ověření údajů o trvání své podnikatelské činnosti u příslušného finančního úřadu, kdykoliv během trvání závazků v této dohodě sjednaných.
5. Obsah dohody lze měnit nebo doplnit pouze se souhlasem obou smluvních stran formou písemných dodatků.
6. Zaměstnavatel podpisem této dohody potvrzuje, že byl seznámen s veškerými právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z uzavření této dohody a obecně závazných platných předpisů vztahujících se k uvedené problematice.
7. Pracoviště jsou chráněnou dílnou po dobu, po kterou tam zaměstnavatel zaměstnává více než 60% občanů se zdravotním postižením.
8. Dohoda se vyhotovuje ve třech vyhotoveních, z nichž dvě obdrží úřad práce a jedno zaměstnavatel.
9. Dohoda nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu obou smluvních stran.

V Hradci Králové dne

.....
Mgr. Martin Horák
ředitel úřadu práce

Za úřad práce vyřizuje:
Telefon:

Příloha č. IV. Dohoda o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu pr. nákladů CHPD

DOHODA

o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny č. HKA-D-1/2006

uzavřená mezi

úřadem práce: Úřad práce v Hradci Králové
zastupující osoba: Ing. David Kafka, ředitel úřadu práce
sídlo: Na Okrouhlíku č.p. 1371/30, Pražské Předměstí, 500 02 Hradec Králové 2
IČ: 00529397

(dále jen úřad práce) na straně jedné

a

zaměstnavatelem:
zastupující osoba: Luděk Panenka, ředitel
adresa zaměstnavatele:
IČ:
adresa provozovny:
číslo účtu: 108352681 / 0300

(dále jen zaměstnavatel) na straně druhé.

Článek I

Účel poskytnutí příspěvku

Účelem dohody uzavírané podle ustanovení § 76 odst. 7 zákona č. 435/2004 Sb. a podle § 8 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., k provedení zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny.

Článek II

Podmínky poskytování příspěvku

Zaměstnavatel se zavazuje:

1. Použít poskytnutý příspěvek k částečné úhradě provozních nákladů chráněné pracovní dílny vytvořené (vymezené) na základě dohody s úřadem práce ze dne.....
2. Finanční prostředky poskytnuté na základě této dohody použít pouze na úhradu částí nákladů jmenovitě uvedených v této dohodě a uskutečněných po podpisu dohody, spojených s provozem chráněné pracovní dílny.
Za uznatelné náklady se považují náklady na.....
3. Předložit vyčíslení skutečných provozních nákladů chráněné pracovní dílny a účelového využití poskytnutého příspěvku do
4. Vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu jeho zaviněním byl příspěvek poskytnut neprávem nebo ve vyšší částce než náležel, ve lhůtě a způsobem stanoveným ve výzvě úřadu práce.

Článek III

Výše příspěvku, jeho specifikace a způsob úhrady

Podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku

1. Úřad práce se zavazuje poskytnout zaměstnavateli na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny příspěvek v celkové výši maximálněKč (slovy) na období do.....
2. Příspěvek se poskytuje jednorázově. Příspěvek je splatný nejpozději do posledního dne prvního měsíce dohodnutého období a bude převeden na běžný účet zaměstnavatele.
3. Zaměstnavatel provede finanční vyúčtování podle § 146 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Článek IV

Způsob kontroly sjednaných podmínek

1. Úřadu práce přísluší právo kontroly plnění závazků plynoucích z této dohody dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, včetně ověření výše skutečně vynaložených provozních nákladů.
2. Finanční prostředky poskytnuté v rámci této dohody jsou vyčleněny ze státního rozpočtu České republiky. Kromě zaměstnanců úřadu práce má právo na kontrolu dodržování sjednaných podmínek i příslušný finanční úřad, který je oprávněn v případě nedodržení podmínek dohody předepsat odvod do státního rozpočtu a stanovit penále.
3. Úřad práce si vyhrazuje právo okamžitého ukončení dohody v případě porušení některého ze závazků zaměstnavatele. Ukončením dohody dojde k vrácení finančních prostředků dle článku II odst.4.

Článek V

Porušení rozpočtové kázně

1. Nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku podle článku II je porušením rozpočtové kázně.
2. Porušení podmínek dohody článku II odst. 1, 2 a 4 bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 3 písm. a), odst. 4 písm. c) a odst. 7 zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
3. Porušení podmínek dohody článku II odst. 3 bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle § 44a odst. 4 písm. a) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů.
4. Příjemce příspěvku je povinen v případě porušení rozpočtové kázně ve smyslu § 44 zákona č. 218/2000 Sb. odvést částku vyměřenou finančním úřadem na jeho účet. V případě neoprávněné použití nebo zadržování rozpočtových prostředků, bude ze strany finančního úřadu postupováno podle zákona č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků.

Článek VI

Ujednání o vypovězení dohody

1. Úřad práce a zaměstnavatel si vyhrazuje právo dohodu vypovědět.
2. Výpovědní lhůta v tomto případě činí jeden měsíc a počíná běžet prvním dnem měsíce následujícího po doručení písemné výpovědi. Vypovězením dojde k vrácení finančních prostředků podle čl. II bod 4.

Článek VII

Další ujednání

1. Veškeré změny, které mohou ovlivnit plnění této dohody oznamovat písemně předem.
2. Zaměstnavatel souhlasí se zveřejněním svého jména (názvu firmy), adresy, dotačního titulu a výše poskytnutého příspěvku.
3. Zaměstnavatel prohlašuje, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na všeobecné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy mu bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.
4. Zaměstnavatel prohlašuje, že neobdržel ani nepožádal o finanční prostředky ze státního rozpočtu na stejný účel sjednaný v předmětu této dohody.
5. Obsah dohody lze měnit nebo doplnit pouze se souhlasem obou smluvních stran formou písemných dodatků.
6. Zaměstnavatel podpisem této dohody potvrzuje, že byl seznámen s veškerými právy a povinnostmi, které pro něj vyplývají z uzavření této dohody.
7. V případě zániku některé ze smluvních stran přecházejí práva a povinnosti vyplývající z této dohody na jejího právního nástupce.
8. Dohoda se vyhotovuje ve třech vyhotoveních, z nichž dvě obdrží úřad práce a jedno zaměstnavatel.
9. Dohoda nabývá účinnosti dnem podpisu obou smluvních stran.

V Hradci Králové dne

.....
Ing. David Kafka
ředitel úřadu práce

Za úřad práce vyřizuje: Irena Michelfeitová
Telefon:

**Příloha č. V. Přehled poskytnutých finančních příspěvků v r. 2009 –
CHPD, CHPM**

Přehled poskytnutých finančních příspěvků v roce 2009 - CHPD, CHPM

PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ CHPD, CHPM

subjekt	v Kč	počet míst	pozn.
SAN elektroodpady, s.r.o.	483 000	7	prac.dílna
AB COM CZECH, s.r.o.	80 000	1	prac.místo
DOSIO, o.p.s.	160 000	2	prac.místo
Global Reality CZ,s.r.o.	50 000	1	prac.místo
Evžen Vávra	77 000	1	OSVČ

PŘÍSPĚVEK NA PROVOZ CHPD, CHPM

subjekt	v Kč		pozn.
368 s.r.o.	45 000		prac.dílna
DOSIO, o.p.s.	550 000		prac.dílna
Propagační podnik Hradec Králové s.r.o.	850 000		prac.dílna
OKOMPRA s.r.o. Hradec Králové	85 000		prac.místa
Jiří Pešl	60 000		prac.místa
FINESKO a.s.	20 000		prac.místa
MUDr. Petr Kopista	30 000		prac.místa
Ing. Jaromír Ulrich	40 000		OSVČ

CELKEM	2 530 000		
---------------	------------------	--	--

datum: stav k 31.12.2009
vyhotovil : Š.Ludvíková

**Příloha č. VI. Návrh na poskytnutí příspěvků na pr. náklady CHPM a
CHPD v r. 2010**

Návrh na poskytnutí příspěvků na provozní náklad CHPM a CHPD na období od 1.3.2010 do 30.9.2010

	Firma	počet zam.	účel poskytnutí	návrh TP		vyjádření PS
				1.3.-30.9.2010	1.10.-31.12.2010	
CHPM §78	OKOMPRA s.r.o.	3 3 ZPS	nájemné a služby s ním spojené			
CHPM §78	Jiří Peší	2	nájemné, služby			
CHPD §78	368 s.r.o.	4	nájemné, služby, oprava a údržba zařízení			
CHPD §78	DOSIO o.p.s.	9 5 ZPS + 4 TZP	nájemné, služby, energie, nafta, pojištění, oprava a údržba zařízení (automobily), vodné a stočné, ostatní služby			
CHPD §78	Propagační podnik HK, s.r.o.	62 52 ZPS + 10 TZP	pojištění, palivo, energie, vodné stočné, provoz.nákl. odvoz a likvidace odpadu, oprava a údržba objektu a zařízení, doprava, provozní zam.			
CHPD	MUDr. Kopista	1	nájemné a služby s ním spojené			
CHPM	Ing. Jaromír Ulrich	OSVČ	nájemné a služby s ním spojené, náklady na opravu a údržbu			
CHPD	SAN elektroodpady, s.r.o.	7 6 ZPS + 1 TZP	nájemné a služby s ním spojené, náklady na opravu a údržbu zařízení, vodné a stočné, náklady prov.zam. ostatní režie(palivo a energie, pojistné)			
CHPD	Petr Slánský-SANS	7	nájemné a služby s ním spojené			
CPD	LEMAC, Marketing, s.r.o.	10	nájemné a služby s ním spojené, náklady prov.zam.			
CHPD	SVÍTÁNÍ plus, s.r.o.	4 3 TZP +1 ZPS	nájemné a služby s ním spojené, náklady na opravu a údržbu zařízení, vodné a stočné, palivo, energie.			
CHPM	Evžen Vávra	OSVČ	náklady na dopravu materiálu			

Poradní sbor 24.2.2010

0,00

0,00

Příloha č. VII. Rámcová kritéria pro poskytování finanční podpory

Úřad práce v Hradci Králové

RÁMCOVÁ KRITÉRIA **pro poskytování finanční podpory v rámci aktivní politiky zaměstnanosti** **platná od 1. března 2010**

Cílem tohoto dokumentu je stanovit rámcová kritéria na základě kterých budou pak individuálně posuzovány jednotlivé žádosti o finanční podporu a stanovení výše finančního příspěvku.

V tabulkách jsou stanoveny maximální výše příspěvků s tím, že v **individuálních případech lze tyto částky poskytnout až na maximální částku dle platného právního předpisu a naopak** také snížit s ohledem na objem rozpočtovaných prostředků a na aktuální situaci na trhu práce.

Základní podmínkou pro poskytování finanční podpory je splnění všech požadavků spojených s jednotlivými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které jsou obsaženy v příslušných ustanoveních zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dle prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Pro žadatele o jednotlivé druhy finanční podpory jsou zpracovány **základní informace na portal.mpsv.cz**. Tato kritéria aktivní politiky zaměstnanosti jsou určeny výhradně pro uchazeče v evidenci Úřadu práce v Hradci Králové.

Jedná se o základní informace pro žadatele o finanční příspěvek na tyto druhy nástrojů aktivní politiky :

1. veřejně prospěšné práce (VPP),
2. společensky účelná pracovní místa (SÚPM),
3. příspěvek na zapracování ,
4. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
5. příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa,
6. příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny,
7. příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa,
8. příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny.

Vyplněné žádosti přijímá a vyřizuje odbor trhu práce. Schvalovací procedura je závislá na druhu poskytované finanční podpory a počtu zřizovaných míst.

1. Příspěvek zaměstnavatelům, kteří vytvoří nové pracovní místo a chtějí na ně přijmout formou pracovního poměru uchazeče o zaměstnání (SÚPM)

a) Doporučená výše příspěvku v Kč podle jednotlivých kategorií:

kategorie uchazečů	max.subvence do měsíční mzdy	max.půjčka/dotace
mladší 20 let	0 000 Kč nejdéle po dobu 6 měsíců	00 000 Kč Maximální výše příspěvku je 0 000,- Kč při době obsazení SÚPM 24 měsíců. V případě poskytnutí příspěvku do výše 0 000,- Kč lze sjednat dobu obsazení SÚPM na 12 měsíců.
osoby se zdravotním postižením	0 000 Kč nejdéle po dobu 12 měsíců	
uchazeči nad 55 let	0 000 Kč nejdéle po dobu 6 měsíců	
uchazeči nad 50 - 55 let	0 000 Kč nejdéle po dobu 6 měsíců	
uchazeči evidovaní nad 12 měsíců	0 000 Kč nejdéle po dobu 6 měsíců	
uchazeči evidovaní nad 5 měsíců	0 000 Kč nejdéle po dobu 6 měsíců	
uchazeči pečující o dítě do 15 let, po MD, po RD,		
uchazeči vyžadující zvláštní pomoc, např. osoby společensky nepřizpůsobené, trestané, ze znevýhodněného sociálního prostředí		
uchazeč do 25 let, VŠ do 30 let - po ukončení školy -1.zaměstnání evidence min. 3 měsíce		
odborná praxe uchazeče do 25 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových, organizacích VŠ do 30 let věku	částečná nebo plná úhrada vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění viz NI č. 17/2009	X

V případě tzv. nekolidujícího zaměstnání bude příspěvek poskytnut zpravidla jen tehdy, nepřesáhne-li doba nekolidujícího zaměstnání u zaměstnavatele žádajícího o příspěvek dobu 3 měsíců.

Příspěvek je určen pro uchazeče z okresu a pro zaměstnavatele se sídlem v okrese Hradec Králové. Příspěvek je možno přiznat i v případě, že sídlo zaměstnavatele není v okrese Hradec Králové, ale je zde pracoviště a dojde k zaměstnání uchazeče z evidence ÚP HK.

V případě, že sídlo i pracoviště firmy bude mimo okres HK a dojde k zaměstnání uchazeče z evidence ÚP HK na vyhrazené SÚPM, bude žádost projednána vždy poradním sborem ÚP.

Návratný příspěvek, jiný účelově určený příspěvek (Půjčka/Dotace) na náklady na investice. Pokud je příjemce plátcem DPH, uznaným výdajem pro ÚP bude uhrazená cena bez DPH, protože plátce DPH provádí vyúčtování se státním rozpočtem. V případě, kdy je nákup realizován od neplátce DPH je cena považována za cenu včetně DPH. Investice nebudou hrazeny do nájemních prostor. Investice bude dokladována v hodnotách bez DPH.

2. Veřejně prospěšné práce (VPP)

Příspěvek se poskytuje individuálně, maximálně však na 12 měsíců po sobě jdoucích. Doporučená výše příspěvku :

	výše příspěvku Kč/měsíčně
pracovník na VPP	00 000

Příspěvek lze poskytnout na uchazeče, který splňuje podmínky dle § 33 ZoZ, pokud nastupuje na pracovní místo nově (poprvé).

Příspěvek lze poskytnout dále na uchazeče, který splňuje 3 měsíční evidenci na ÚP + podmínky dle § 33, odst. a),b),c),d),e),g) ZoZ, pokud nastupuje na pracovní místo opakovaně.

Příspěvek nelze poskytnout opakovaně na uchazeče z evidence ÚP v případě, že před nástupem na VPP souvisle pracoval na nekolujícím zaměstnání u žadatele o příspěvek.

Pracovní místa jsou určena výhradně pro hůře umístitelné osoby. Neumístitelnost uchazeče může být individuálně posouzena oddělením zprostředkování.

3. Příspěvek uchazečům o zaměstnání, kteří chtějí začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost

Příspěvek je určen na zřízení místa, obvykle na náklady na investice. Pokud je příjemce plátcem DPH, uznatelným výdajem pro ÚP bude uhrazená cena bez DPH, protože plátce DPH provádí vyúčtování se státním rozpočtem. V případě, kdy je nákup realizován od neplátce DPH je cena považována za cenu včetně DPH. Investice nebudou hrazeny do nájemních prostor. Investice bude dokladována v hodnotách bez DPH.

Maximální výše příspěvku je 00.000,- Kč při sjednané době výkonu SVČ 24 měsíců. V případě poskytnutí příspěvku do výše 00.000,- Kč lze sjednat dobu výkonu SVČ na 12 měsíců.

O příspěvek může žádat uchazeč s minimální délkou evidence 3 měsíce.

4. Příspěvek zaměstnavatelům na zapracování

Příspěvek je určen zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči - viz příloha.

Doba poskytování: nejdéle 3 měsíce
Výše příspěvku: 4 000,- Kč / měsíc / 1 zaměstnanec.

5. Příspěvek zaměstnavatelům a uchazečům se zdravotním postižením na vytvoření chráněného pracovního místa, chráněné pracovní dílny

Chráněné pracovní místo ve smyslu § 75 zákona o zaměstnanosti, vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměru ročním přepočteném počtu zaměstnáváno nejméně 60% těchto zaměstnanců.

a) Příspěvek na zřízení chráněných míst

chráněné pracovní místo	max. výše jednorázově Půjčka/Dotace
u zaměstnavatele pro osobu se zdravotním postižením	
u uchazeče se zdravotním postižením, který se chce stát osobou samostatně výdělečně činnou	000 000
u zaměstnavatele pro 10 a více osob se zdravotním postižením	000 000
u zaměstnavatele pro osobu s těžším zdravotním postižením	
u uchazeče s těžším zdravotním postižením, který se chce stát osobou samostatně výdělečně činnou	000 000
u zaměstnavatele pro 10 a více osob s těžším zdravotním postižením	000 000
u zaměstnavatele, který vytvoří chráněnou dílnu, tj. na pracovišti, kde aspoň 60% zaměstnanců jsou osoby se zdravotním postižením	000 000

b) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Příspěvek je určen zaměstnavateli nebo osobě se zdravotním postižením, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

Výše příspěvku: maximálně 00 000,- Kč / chráněné místo / rok

c) Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny

Výše příspěvku: maximálně 00 000,- Kč / osobu se zdravotním postižením / rok

Výše příspěvku: maximálně 00 000,- Kč / osobu s těžším zdravotním postižením / rok

Výchozí údaje k 1.1.2010, ze kterých vychází subvenční částky.

SÚPM	4 x PM = 91.584 Kč 6 x PM = 137.376 Kč	za 1. až 3. Q 2009 byla PM 22.896,- Kč	
příspěvek na chráněné místo	3 x PM = 68.688 Kč 8 x PM = 183.168 Kč 10 x PM = 228.960 Kč		
CHPM -SVČ	12 x PM = 274.752 Kč 14 x PM = 320.544 Kč		
příspěvek na místo ve CHD	4 x PM = 91.584 Kč 6 x PM = 137.376 Kč 8 x PM = 183.168 Kč 12 x PM = 274.752 Kč 14 x PM = 320.544 Kč		
příspěvek na zapracování	½ z částky MM = 4000 Kč	48,10 Kč/ hod 8.000,-Kč/měs. při 40h/týden	Nařízení vlády č. 567/2006

MM ... minimální mzda

PM ...průměrná mzda v nár. hospodářství za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu r. 2010

V Hradci Králové dne: x.x. 2010

Mgr. Martin Horák
ředitel

Přílohy:

- 1 - Ekonomická kalkulace – 2010
- 2 -SÚPM – odborná praxe osob do 30 let v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích
- 3 -Citace ze zákona č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti , ve znění účinném od 1.1. 2009, § 33, § 113

Příloha č. VIII. Fotodokumentace



Obrázek 1 : Vstup do CHPD



Obrázek 2 : Zaměstnanci CHPD



Obrázek 3 : Zaměstnanci CHPD



Obrázek 4 : Zaměstnanci CHPD



Obrázek 5 : Zaměstnanci CHPD



Obrázek 6 : Zaměstnanci CHPD



Obrázek 7 : Zaměstnanci CHPD



Obrázek 8 : Zaměstnanci CHPD



Obrázek 9 : Skladové prostory CHPD



Obrázek 10 : Skladové prostory CHPD



Obrázek 11 : Kuchyňské prostory CHPD



Obrázek 12 : Jídelna CHPD



Obrázek 13 : Šatna CHPD



Obrázek 14 : Umývárna a WC CHPD