

Zaměstnávání osob se zdravotním postížením



BYZNYS PRO SPOLEČNOST
BUSINESS FOR SOCIETY

Obsah

Předmluva	3	6	Přínosy pro zaměstnavatele	20
Úvod	4	6.1	<i>Přínosy</i>	20
1. Kde začít	5	6.2	<i>Odpovědný zaměstnavatel</i>	21
2. Přípravná fáze	6	6.3	<i>Vyčíslení přínosu</i>	22
2.1 <i>Audit</i>	6	7	Náhradní plnění	23
2.2 <i>Vhodné pozice</i>	9	8	Legislativní úprava	26
2.3 <i>Proškolení manažerů</i>	10	8.1	<i>Ústava</i>	26
3. Hledání zaměstnance	12	8.2	<i>Zákon o zaměstnanosti</i>	27
3.1 <i>Vyhledávání kandidátů</i>	12	8.3	<i>Zákon o důchodovém pojištění</i>	28
3.2 <i>Jak psát inzerát</i>	14	8.4	<i>Zákon o daních z příjmu</i>	29
3.3 <i>Přijímací řízení</i>	15	9	Rozhovory	30
4. Nástup a péče o zaměstnance	16	9.1	<i>Martin Illner</i>	30
4.1 <i>Nástup</i>	16	9.2	<i>Aneta Papírníková, AmRest</i>	32
4.2 <i>Průběžná péče</i>	17	9.3	<i>H. Foltýnová a K. Gojišová, ČS</i>	34
4.3 <i>Odchod ze zaměstnání</i>	18		Slovníček pojmů	36
5 Motivace zaměstnanců	19		Odkazy	38
			Poděkování	39

Předmluva

Mezinárodní organizace práce (ILO) ve své výroční zprávě Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis uvádí, že po třech letech krize aktuálně chybí na globálních pracovních trzích 200 milionů pracovních míst. Zpráva současně predikuje naléhavou potřebu vytvoření dalších 600 milionů pracovních míst pro zachování udržitelného růstu a sociální soudržnosti v dalším desetiletí.

Nejvíce ohroženou skupinou jsou přitom mladí lidé do 24 let. Ve většině zemí Evropy stoupá počet nezaměstnaných absolventů vysokých a středních škol. Tedy těch, kteří by v dalších desetiletích měli být nejen pasivními účastníky trhu práce, ale především jeho aktivními iniciátory.

Zároveň firmy dlouhodobě řeší, spolu se stoupající hranicí důchodového věku, zaměstnaneckou politiku sociálně ohrožené skupiny lidí nad padesát let. Tedy skupiny, která se většinou jako první stává obětí úsporných opatření. Je stále složitější najít a udržet si zaměstnání ve vyšším věku nejen v České republice, ale i v Evropské unii.

Samostatnou hendikepovanou skupinou na trhu práce jsou lidé se zdravotním postižením. Rovnoměrně pokrývají celé věkové, profesní a vzdělanostní spektrum. Velmi často ale žijí v „ilegalitě“, protože obava z předsudků a nepochopení druhých je na vyhraněném trhu práce stále příliš silná. Tvrdá výkonová soutěž a rostoucí konkurence v oblasti obsazování volných míst nedovoluje žádnou slabinu, žádnou chybu.

A tak se velká část zdravotně postižených spoluobčanů obává negativních důsledků svého hendikepu stejně, jako se i řada manažerů a spolupracovníků bojí zaměstnávání těch, k nimž osud byl méně příznivý. Důsledkem je, že často mnohem více motivovaní a houževnatější zdravotně postižení spoluobčané končí v sociální síti státu. Neznalost a předsudky druhých den za dnem ubíjí jejich talent a potenciál.

Tito lidé, kteří mají velmi často ohromnou vůli a výbornou odbornou připravenost, pak mohou pracovat pouze díky legislativním opatřením a občanským iniciativám. Díky skupinkám nadšenců, kteří již dávno pochopili, že zaměstnávání postižených není pouze ekonomický nebo etický problém. Pro civilizaci, v níž žijeme, je aktivní participace lidí s hendikepem potvrzením kvality a jedinečnosti naší kultury.

Jistě, často to přináší problémy. I skupina zdravotně postižených mívá své nepřizpůsobivé, stejně jako je to v populaci zdravých zaměstnanců. Přesto bychom se na postižené všichni měli začít dívat jinak. Je třeba změnit naše myšlení. Jsme na jedné lodi, i když je na ní stále těsněji. A nikdy nevíme, zda se i k nám náhle osud neobráťí zády.

Ing. Šimek Zdeněk, Ph.D. MSc. MBA

Personální náměstek VZP ČR

Předseda představenstva Svazu bank a pojišťoven ČR

Vicepresident People Management Forum pro sociální dialog

Úvod

PROČ JE DŮLEŽITÉ UMOŽNIT PRACOVAT ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝM

Péče o osoby se zdravotním postižením se spolu s problematikou stárnoucí populace a nízkou porodností stává pro státy finančně neúnosnou. I proto stát motivuje k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pokud jim umožníme pracovat, posunou se z výhradně pasivní role příjemců peněz do role aktivních přispěvatelů do národní ekonomiky. Nejenže se stanou ekonomicky a společensky soběstačnější, ale jejich daňové odvody a vyšší spotřeba výrobků a služeb prospěje růstu ekonomiky.

BUDOVÁNÍ ZNAČKY SPOLEČENSKY ODPOVĚDNÝM CHOVÁNÍM FIRMY

I v Česku přibývá firem, které se věnují společensky odpovědným aktivitám, ať už jsou jejich motivace jakékoli. Někdo tomu říká trvale udržitelné podnikání nebo CSR (Corporate Social Responsibility), jiný v tom vidí dobrý marketing a PR či konkurenční výhodu. Zákazníci se začínají zajímat, zda se daná značka chová odpovědně. Jde tedy o nedílnou součást budování image. Vedle toho se dnes mluví i o „budování značky zaměstnavatele“, tedy o tom, jak firmu vnímají její stávající i potenciální zaměstnanci. Kdo by nechtěl být firmou snů, v níž pracují pouze spokojení lidé? A je jisté, že k tomu nestačí pouze benefity typu stravenek. Jde o témata jako: diverzita, flexibilita, revize zaběhnutých pořádků.

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) je povinnost, kterou ukládá zákon každé firmě s více jak 25 zaměstnanci. Přesto to většina zaměstnavatelů stále považuje spíše za „charitu“, která se nevyplatí. Cílem tohoto dokumentu je ukázat, že za-

městnávání zdravotně postižených osob nemusí být vůbec charita. Ba právě naopak, že se to může vyplatit!

PRO KOHO JE DOKUMENT URČEN

Tento dokument byl vytvořen pro vedení firem, dále pro personalisty, finanční oddělení, oddělení interního nákupu a CSR manažery. Tedy všem těm, kteří mají vliv na otevřený trh práce. Při přípravě jsme se opírali právě o zkušenosti z otevřeného trhu a ptali se zaměstnavatelů na zkušenosti se zaměstnáváním postižených.

PŘEDSUDKY, KTERÝM JE TŘEBA ČELIT

Jedna z věcí, s nimiž se často setkáváme, je nepochopení pojmu OZP. Většina lidí si hned představí vozičkáře. A pro ty řada firem nemá práci už kvůli bezbariérovým přístupům. Jenže kategorie OZP, to jsou i lidé s alergií, s astmatem či s lupénkou. Firmy v zaměstnávání OZP vidí komplikace, obávají se pracného přesvědčování vedení, předsudků v týmech, nutnosti stavebních úprav. Je to sice pochopitelné, ale není to odpovědné. Navíc nechuť „komplikovat si život“ může firmu připravit o peníze.

CO NAJDETE V TOMTO DOKUMENTU

Jednak aktuální legislativní předpisy upravující zaměstnávání OZP, ale především praktické příklady toho, jak se na zaměstnávání OZP připravit, jak vést přijímací pohovor, jak se chovat k postiženému zaměstnanci. A naleznete tu i odkazy na organizace a úřady, které vám při zaměstnávání OZP mohou být partnerem. Inspirativní jsou i rozhovory s personalisty, kteří mají se zaměstnáváním OZP reálnou zkušenost.

1. Kde začít

Podle zákona má každá firma, která má víc jak 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (OZP). **Zákonný podíl OZP činí 4% z celkového počtu zaměstnanců.**

Pokud chce vaše firma skutečně zaměstnávat OZP, je potřeba o tom přesvědčit co nejvíce lidí. Jestliže s iniciativou přišlo vedení, je třeba pro myšlenku nadchnout i personalisty a budoucí spolupracovníky týmu, kam by měl zdravotně postižený člověk nastoupit.

Velmi důležitým krokem při rozhodnutí o zaměstnávání OZP je důkladné zhodnocení situace ve společnosti. **Následující otázky vám mohou pomoci odhadnout, zda je vaše společnost připravena zaměstnávat OZP,** respektive kde jsou její slabiny.

- Kdo je ve firmě zastáncem zaměstnávání OZP (vedení, HR...)?
- Existuje nějaký významný odpůrce zaměstnávání OZP, díky němuž je předem celá věc odsouzena k nezdaru?
- Panují ve společnosti nějaké předsudky či psychické bariéry ve vztahu k OZP?
- Má společnost zpracovanou koncepci diverzity managementu?
- Je společnost otevřená flexibilním formám pracovních úvazků?
- Je ve společnosti ochota a možnost změny myšlení, postojů, pracovních procesů a návyků?
- Existuje možnost k případným stavebním úpravám a ke změně či úpravě pracovního prostředí?

PROČ SE VYPLATÍ ZAMĚSTNÁVAT OZP NA VOLNÉM TRHU PRÁCE

Tím, že zaměstnáte zdravotně postiženého člověka, **můžete ročně ušetřit několik set tisíc korun.** Počítejte...

Pokud máte zákonnou povinnost zaměstnat například jednoho člověka se zdravotním postižením a neučiníte tak, máte povinnost odvést do státního rozpočtu „**pokutu**“ **téměř 60 000 korun** nebo nakoupit zboží či služby v režimu **náhradního plnění** v hodnotě téměř **166 000 korun** (bez DPH).

Pokud postiženého člověka zaměstnáte, pak nejenže na něj můžete od Úřadu práce získat například **roční dotaci ve výši 48 000 korun**, ale máte nárok i na slevu na **dani z příjmu ve výši až 60 000 korun**. Tedy: zaměstnáním zdravotně postiženého můžete ročně ušetřit téměř 274 000 korun.

2.1. Audit kanceláří

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

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

► **Příklad:** Prašný sklad není vhodný pro alergiky a astmatiky, naopak není problém zde zaměstnávat sluchově postiženého.

Z auditu také vyplyne, jaké konkrétní úpravy by bylo třeba udělat a jak náročné (i finančně) to bude.

► **Příklad:** Pro vozíčkáře - vybudovat bezbariérový vstup do budovy, odstranit prahy u dveří, pořídit nájezdové rampy, vybudovat WC pro invalidy, upravit kuchyňku tak, aby se v ní vozíčkář dokázal obsloužit (dát hrníčky, kávu, varnou konvici či mikrovlnku níže). Pro člověka chodícího o berlích – vybavit pracoviště protiskluzovými koberci atd.

KATEGORIE OZP

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

Osoba uznaná invalidní ve druhém stupni invalidity – v této kategorii může být třeba člověk, který má revmatoidní artritidu, roztroušenou sklerózu a má problém s pohyblivostí.

Osoba uznaná invalidní v prvním stupni invalidity – často není na člověku viditelné – jde o diagnózy jako třeba lupénka, člověk po transplantaci kostní dřeně před více než pěti lety, žena po rakovině prsu nebo osoba, která má alergii na prach, trpí astmatem a podobně.

Osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ) – nepobírá invalidní důchod. Kvůli své nemoci má omezení vykonávat některé profese (například člověk s lehkou formou astmatu, poruchou zraku, stabilizovanou roztroušenou sklerózou nebo epilepsií).

2.1. Audit pracovních míst

Audit pracovních míst a pracovních příležitostí vám pomůže stanovit tzv. povinný podíl OZP, tedy kolik osob se zdravotním postižením je podle zákona vaše firma povinna zaměstnávat, a dále jakým způsobem tento povinný podíl může plnit.

► **Příklad.:** Firma má 75 zaměstnanců a má tedy podle zákona povinnost zaměstnávat 3 OZP; literu zákona tak naplní tím, že zaměstná 3 OZP v 1. – 2. stupni invalidity na plný úvazek, nebo 6 OZP v 1. – 2. stupni invalidity na poloviční úvazek, nebo 1 OZP ve 3. stupni invalidity na plný úvazek.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE:

JAK JSME PROVEDLI AUDIT PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ V SANTÉ NETWORK

Společnost se rozhodla zaměstnávat zdravotně postižené v roce 2007. Nejdříve jsme ve spolupráci s pracovním lékařem zanalyzovali fyzickou ergonomii všech pracovišť.

Zjišťovala se například:

- bezbariérovost pracoviště
- mikroklimatické podmínky (podstatné u vnitřních a u tělesných postižení)
- prašnost (ta je důležitá pro epileptiky, astmatiky)
- osvětlení (u poruch zraku)
- zdroje hluku (neslyšící, psychická postižení), vibrace
- možnost úpravy pracoviště (např. zvýšení desky pracovního stolu pro vozíčkáře)
- zda umožňuje podlahová plocha snadný pohyb a orientaci na pracovišti (nevidomí)

Cílem auditu pracovních míst je:

- vytipování vhodných pracovních činností
- vytipování vhodného místa výkonu práce
- zjištění možností alternativních úvazků
- výpočet finančních úlev a dalších přínosů pro zaměstnavatele

Audit kanceláří i audit pracovních příležitostí může pro vaši společnost připravit zkušený externí dodavatel ([viz Odkazy](#)).

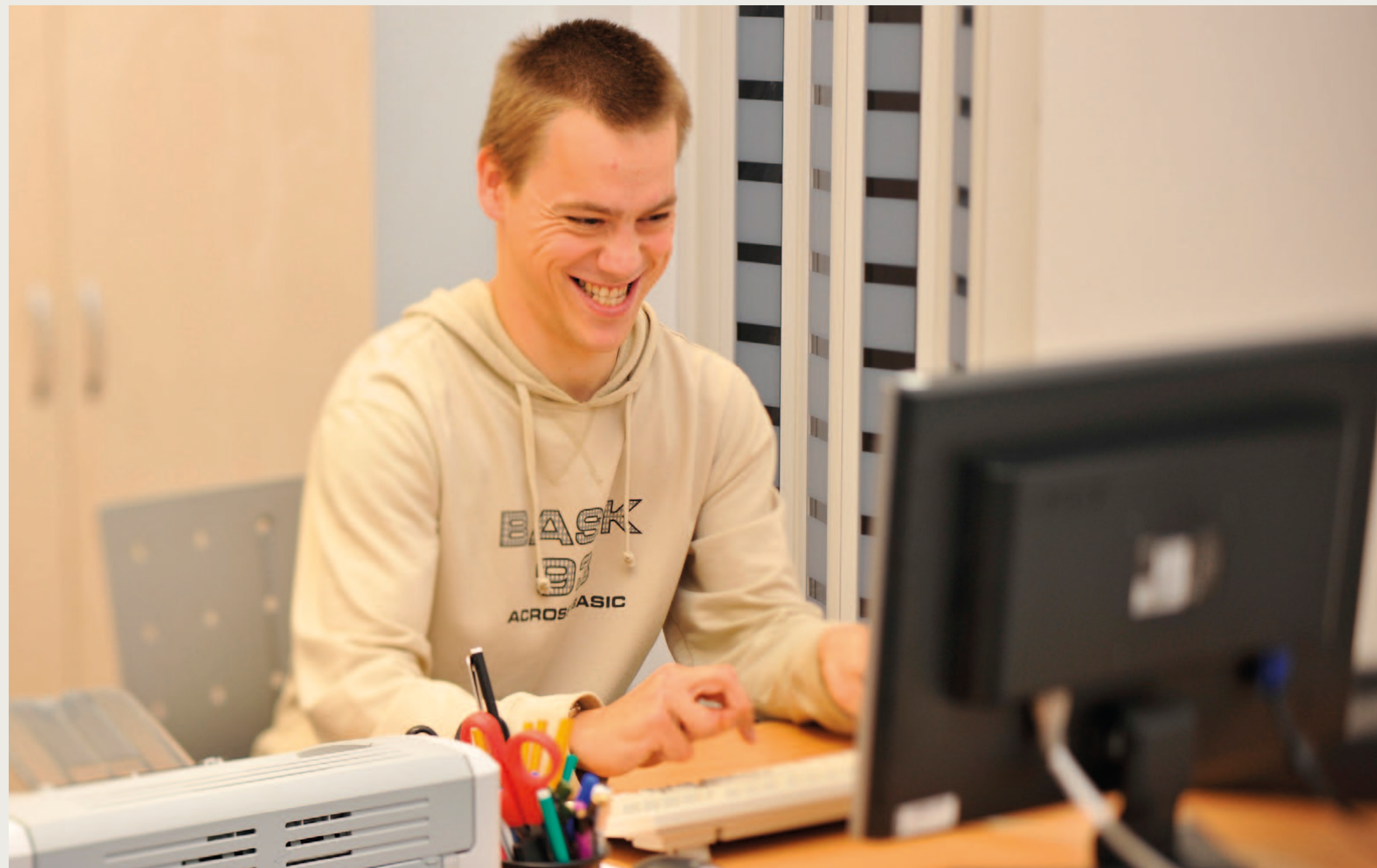
Analýza pracovních pozic

Druhým krokem byla analýza pracovních pozic z hlediska kognitivní a organizační ergonomie práce. Tedy zda práce obsahuje nutnost telefonovat, možnost zástupu, odpočinku. Také jaká je forma organizace práce a komplikovanost pracovních úkonů. Dále možnosti flexibilních úvazků (práce z domova, zkrácený úvazek, sdílené pracovní místo a podobně).

Definovali jsme pracovní pomůcky, které jsou pro výkon dané pozice potřeba. Poté jsme mohli zaměstnat prvních šest OZP na plně vybavená detašovaná pracoviště (práce z domova) linky Santé. Od té doby zaměstnáváme dalších zhruba 40 OZP na nejrozličnějších kvalifikovaných nemanuálních pozicích napříč firmou – od zdravotních sester, přes operátory LINKY SANTÉ, recepční, až po analytiku a obchodní manažery.

Zdroj: Santé Network

2.1. Audit pracovních míst



HONZA DVOŘÁK SANTÉ NETWORK

„V Santé Newtork pracuji pět let na pozici Analytik – segmentace trhu. Mám kombinované postižení. V případě zdravotních problémů mám přizpůsobenou náplň práce tak, abych mohl pracovat z domova.“

Zdroj: Santé Network

LINKA SANTÉ NETWORK

„Jak to vypadá u nás v Santé Network při práci v místě, kde většina zaměstnanců má statut zdravotně postižené osoby (OZP). Operátoři linky Santé zde objednávají klienty na preventivní lékařské prohlídky.“

Zdroj: Santé Network



2.2 Vhodné pozice

Při **definování vhodných pracovních pozic** pro OZP je třeba zvážit několik faktorů:

- Může zaměstnanec na dané pozici využívat nějakou formu alternativního úvazku
možnost práce z domova, zkrácený pracovní úvazek, flexibilní pracovní doba,
možnost rozdělení pracovní doby?
- Bude pro danou pozici zajištěn zástup (vzhledem k možné zvýšené nemocnosti)?
- Je pracovní místo vhodné pro konkrétní zdravotní postižení (bezbariérový přístup,
osvětlení, velikost pracovního místa, potřebné technologické vybavení)?
- Je pracovní pozice přiměřená pro konkrétní zdravotní postižení (bezbariérový přístup,
osvětlení, velikost pracovního místa, potřebné technologické vybavení)?
- Je pracovní pozice přiměřená pro konkrétní typy postižení (některé situace mohou
být pro OZP nepřekonatelné; např. hodně stresu, nošení těžkých předmětů,
nemožnost odpočinku, nutnost telefonování, nutnost práce s interními IT systémy...)?
- Umožní zaměstnavatel přizpůsobit pracovní místo, náplň a způsob vykonávání
práce individuálním potřebám zdravotně postiženého zaměstnance?

LEGISLATIVA:

CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO A PŘÍSPĚVKY NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM:

Chráněné pracovní místo dle § 75

- Nově od 1. 1. 2012 pro konkrétního člověka, s konkrétní diagnózou,
konkrétní náplní práce a jasně vymezeným místem výkonu práce
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů
až do 48 000 korun za rok – nevztahuje se na domácí práce, tedy
nedochází-li zaměstnanec do práce, a pracuje z domova

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

- Dle individuální dohody s místně příslušným Úřadem práce

Příspěvek na přípravu člověka se zdravotním postižením na práci

- Dle individuální dohody s místně příslušným Úřadem práce

Příspěvek dle §78

- Pro zaměstnavatele s více jak 50% OZP
- Výše příspěvku může tvořit až 75 % mzdových nákladů,
maximálně však 8 000 korun měsíčně
- Nárokové zvýšení o další náklady spojené se zaměstnáváním OZP
o 2 000 korun po 12 měsících od vymezení chráněného pracovního místa

Bližší úprava, vymezení chráněného pracovního místa, jeho vznik a příspěvek na něj, viz zde: <http://www.mpsv.cz>

2.3. Proškolení manažerů

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

► **Příklad:** Epileptik je docela „normální“ člověk, který nepotřebuje speciální zacházení, pouze je dobré vědět, jak se máme zachovat, pokud by v naší přítomnosti dostal epileptický záchvat.

► **Příklad:** S neslyšícím můžeme komunikovat naprosto běžným způsobem, pokud umí odezírat. Je zbytečné křičet či gestikulovat. Je nutné respektovat, že hovor začínáme vždy až v momentě, kdy nás neslyšící kolega vidí.

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

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE: JAK V ČESKÉ SPOŘITELNĚ VZDĚLÁVÁME MANAŽERY

Česká spořitelna v rámci Programu Diversitas aktivně podporuje rovné příležitosti, jsme proto otevření všem uchazečům.

V roce 2011 jsme se zúčastnili projektu „Stáže bez bariér“ Konta BARIÉRY. Znamenalo to, že jsme do svého týmu v Kopřivnici a v Praze vzali dva tělesně postižené studenty na stáž. Abychom co nejvíce uvnitř firmy posílili snahu o změnu vnímání zdravotně postižených, uspořádali jsme letos ve spolupráci se společností LMC speciální workshop. **Cílem bylo seznámit personalisty a vyšší management s problematikou zaměstnávání OZP.** Účastníci se sami setkali s postiženými, kteří představili své zdravotní omezení a podělili se o zkušenosti z práce.

Na závěr se pak naši zaměstnanci zamýšleli nad tím, jak lépe nastavit interní podmínky ve firmě, aby to usnadnilo zdravotně postiženým u nás pracovat. A zároveň jak tuto skupinu co nejlépe oslovit, tedy jak co nejvíce podpořit značku České Spořitelny coby zaměstnavatele podporujícího různorodost.

Zdroj: LMC, Česká spořitelna a NFOZP

2.3. Proškolení manažerů

S ČÍM BY SE MĚLI LIDÉ VE FIRMĚ OBEZNÁMIT JEŠTĚ PŘED NÁSTUPEM ZAMĚSTNANCE S POSTIŽENÍM:

- se specifiky daného zdravotního postižení a tím, jak se projevuje na pracovních schopnostech, možnostech a dovednostech pracovníka
- s principy efektivní integrace zaměstnance do pracovního kolektivu
- s vhodnou formou a způsobem komunikace se ZP zaměstnancem – jak v běžné komunikaci, tak i v krizových situacích (zdravotní problémy, pracovní problémy)
- se způsoby, jak zajistit vyhovující pracovní podmínky pro ZP zaměstnance, včetně úpravy pracovního místa
- se způsoby efektivní a plynulé adaptace zaměstnance se ZP do pracovního procesu
- s možnostmi motivace zaměstnanců se zdravotním postižením
- s plánováním pracovních cílů zaměstnance se ZP v návaznosti na zdravotní postižení a pomoc s nastavením dobrého time managementu
- s plánováním cílů týmu/oddělení, přičemž je zapotřebí vytvářet adekvátní pracovní rezervy a dobře nastavit zastupitelnost zdravotně postižených zaměstnanců
- s důležitostí správné komunikace celého týmu, aby zaměstnanci chápali, že zdravotně postižený kolega nemá jen výhody (práce z domova) nebo že se neulévá, ale že je třeba opravdu na nemocenské

Se školením vám mohou poradit jak neziskové organizace, tak i komerční subjekty ([viz Odkazy](#)).



STÁŽE PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ

„V České spořitelně jsme v roce 2010 uskutečnili sedm pilotních stáží pro OZP. Jedním ze stážistů byl i Matěj Křístek, který si na dva týdny vyzkoušel práci bankovního poradce. Zkušenost ocenili jak stážisté, tak i zaměstnanci ČS, pro které to bylo mnohdy první setkání se zdravotně postiženým člověkem na pracovišti.“

Zdroj: Česká spořitelna

TYPY ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ

- Zrakové
- Sluchové
- Tělesné
- Mentální
- Duševní, respektive psychiatrické
- Vnitřní (po rakovině, astma, alergie...)

3.1. Vyhledávání kandidátů

Náborový proces lidí se zdravotním postižením se v základu nijak neliší. Je tedy nej-jednodušší využít osvědčené prostředky. Na druhou stranu je třeba být v komunikaci se zdravotně postiženým obezřetnější a klást velký důraz na diskrétnost toho, co vám svěří.

PRO HLEDÁNÍ VHODNÝCH KANDIDÁTŮ MOHOU FIRMY VYUŽÍT:

- **interní nábor** - komunikovat volnou pracovní pozici pro OZP dovnitř společnosti ke stávajícím zaměstnancům
- motivovat stávající **zaměstnance, aby doporučili** své známé
- zviditelnit nabídku na vlastním firemním webu, respektive **kariérních stránkách**; čím jasněji pracovní pozici vymezíte, tím lépe
- **běžný inzerát** – ovšem s upřesňující informací: „Pozice je vhodná pro OZP“
- inzerce na **bezplatných webových stránkách** určených výhradně zaměstnavatelům, kteří hledají zaměstnance se změněnou pracovní schopností
 - www.ozp.prace.cz
 - www.prace-jinak.cz
 - www.burzaprace.kontobariery.cz
- **neziskové organizace** zaměřené na podporu zdravotně postižených:
 - [Konto bariéry](#)
 - [Svaz tělesně postižených](#)
 - [Borůvka, o.s.](#)

- **stáže pro OZP** – nabídněte pracovní stáž zdravotně postiženým: vy získáte představu o profesních a osobnostních předpokladech pro výkon dané pozice a zdravotně postižený stážista si vyzkouší, jaké to je pro firmu pracovat

Tyto stáže nabízí například:

- [Borůvka, o.s.](#)
- [Rytmus, o.s.](#)
- [Asistence, o.s.](#)

Pokud se spolupráce osvědčí, může firma stážistovi nabídnout trvalé zaměstnání.

- využít lze i **agentur podporovaného zaměstnávání** sdružených v České unii pro podporované zaměstnávání ([ČUPZ](#)). Ty zajišťují jak osobám se zdravotním postižením, tak zaměstnavatelům komplexní služby zahrnující poradenství či pracovní asistenci, například:

- [Asistence, o.s.](#)
- [APPN, o.s.](#)
- [Rytmus, o.s.](#)
- a další

Kompletní seznam agentur naleznete na www.unie-pz.cz.

3.1. Vyhledávání kandidátů

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE: JAK JSME V LMC VYTVOŘILI BURZU PRÁCE PRO OZP WWW.PRACE.CZ/OZP

Naše společnost je provozovatelem pracovních portálů Jobs.cz a Prace.cz a v roce 2009 jsme se zaměřili, vedle dalších znevýhodněných skupin na trhu práce, i na zdravotně postižené. Ve spolupráci s NFOZP jsme vytvořili unikátní platformu, kde mohou zdravotně postižení nacházet každý den aktuální nabídky práce určené právě pro ně. Personalisté mohou na www.prace.cz/ozp pozice vhodné pro OZP zadávat bezplatně. Naše společnost se dlouhodobě snaží zvyšovat povědomí o zaměstnávání OZP mezi personalisty. Mimo jiné pro ně organizujeme semináře a nabízíme konzultace zaměřené na tuto problematiku.

Zdroj: LMC

Pracovní portál s nabídkami pro OZP.

prace.cz Nejvíce nabídek na českém internetu, aktuálně 29 346

Přihlásit se | Založit nový účet

Hledám zaměstnance

Nabídky práce | Brigády a přivývěky | **Nabídky pro OZP** | Poradna | Moje Prace.cz

Kde chcete pracovat?
Hlavní město Praha

Zobrazit práci vhodnou pro: Všechny

Pracovní podmínky: S docházením do firmy

☒ plný úvazek ☒ zkrácený úvazek ☒ brigáda nebo přivýdělek

HLEDAT

Nalezeno 1 460 aktuálních nabídek

- Odborný pracovník provozu technologických zařízení**
Přijmeme zaměstnance na pozici odborný pracovník v úseku provozu technologických zařízení. Požadujeme: -VŠ -praxe v oboru alespoň 5 let -znalost problematiky provozování technologických zařízení, zejména zařízení tepelných zdrojů Nabízíme: -platové zařazení TT 11 -příjemné pracovní prostředí v blízkosti
Zadáno .. • Práce na plný úvazek
- Projektant CHÚV**
Firma SES BOHEMIA ENGINEERING, a. s. působící na trhu průmyslové energetiky (technologie čištění a úpravy vod) hledá do svého týmu projektanta CHÚV, místo výkonu práce - Venezuela - práce na dobu určitou, 1-2 roky. Rozsah práce: - samostatná činnost v rámci odbornosti - účast na realizaci zakázek
Zadáno .. • Práce na plný úvazek

SPRÁVA VOJENSKÉHO BYTOVÉHO FONDU PRAHA zaměstnavatel Praha-Dejvice

SES BOHEMIA ENGINEERING, a.s. zaměstnavatel Praha-Hostivař

Poradna pro OZP

- Rady pro pracující na chráněném trhu práce
- Znáte výhody zaměstnávání lidí se zdravotním postižením?
- Práce s lidmi s ovým postižením
- Pro firmy, které mění společnost k lepšímu

O kolik si říct na pohovoru?

PLATY V ČR PŘÍSNĚ TAJNÉ

3.2. Jak psát inzerát

PŘI PSANÍ INZERÁTU JE DOBRÉ:

- uvést maximální množství informací o pozici – aby si zdravotně postižený dokázal představit, zda je pro něho práce skutečně vhodná
- uvést maximální množství informací o potřebách zaměstnavatele – jaká je představa o kandidátovi
- vyjmenovat firemní benefity, které mohou být pro hendikepovaného uchazeče skutečným lákadlem
- uvést informace o pracovišti, podle kterých si hendikepovaní mohou snadno představit, zda má smysl na nabídku reagovat („firma sídlí ve 4. patře bez výtahu“ nebo „při práci v laboratoři budete vystaveni infekčnímu prostředí“)
- požádat o motivační dopis

ZPĚTNÁ VAZBA PŘI ODMÍTNUTÍ UCHAZEČE

POZOR: v případě, že hodláte člověka se zdravotním postižením odmítnout, ať už na základě zaslaného životopisu nebo pohovoru, je velmi cenné poskytnout uchazeči zpětnou vazbu a informovat ho co možná nejpravdivěji o důvodech zamítnutí. Mnohdy má totiž pocit, **že byl odmítnut právě kvůli svému postižení**. To není dobré ani pro jeho sebevědomí, ani pro jméno vaší firmy.

PROČ INZERCE POZICE URČENÉ PRO OZP NENÍ DISKRIMINAČNÍ

Právní úprava je ztělesněná zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Diskriminačním jednáním je pouze případ, kdy zaměstnavatel odmítne nebo odepře „přiměřené opatření“, tedy aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání nebo například k funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání.

Inzerce pozice vhodné pro OZP se nesnaží upřednostňovat osoby se zdravotním postižením před zdravými. Pouze dává na vědomí, že náplň práce je vhodná jak pro zdravé, tak pro postižené. Zaměstnavatel pouze informuje o charakteru práce.

Ovšem myšlenka uvádění konkrétního typu postižení v inzerátech může být zrádná a z některých hledisek je třeba spatřovat označení např. „vhodné pro osoby na vozíčku“ za diskriminační. Takové znění inzerátu může navozovat dojem, že zaměstnání je standardně přípustné pro zaměstnance bez postižení a dále pouze pro osoby na vozíčku.

*Zdroj: JUDr. Petr Hermann,
Advokátní kancelář Mgr. Dagmar Vítů Pecková*

3.3. Příjímací řízení

Před přijímacími pohovory s OZP by měli být personalisté řádně vyškolení (viz kapitola 2.3). Na plánovanou schůzku s uchazečem by si měl personalista vymezit více času, jednak kvůli možnému zpoždění uchazeče, ale i s ohledem na jeho potřeby (delší čas na adaptaci v novém prostředí, delší čas na přemýšlení nad odpovědí...).

Během pohovoru je třeba detailně prodiskutovat dané místo, pracovní náplň a pracovní podmínky, ale přitom klást otázky ohledně zdravotního stavu kandidáta citlivě.

Zde nabízíme ukázkou témat, která mohou být pro obě strany zásadní:

- stresovost pracoviště, vysoké nasazení
- potřebná pokročilá znalost PC
- možnost rozdělit práci do více časových úseků s odpočinkem
- pracovní prostředí – open space, prach, dusno, hluk
- pracovní pomůcky potřebné pro práci OZP zaměstnance
- potřeba úpravy pracovního místa
- možnost vykonávat práci formou alternativního úvazku (zkrácené úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba atd.)

Na závěr je užitečné provést uchazeče po pracovišti a ukázat mu jeho případné místo. Jednak tím můžete včas odhalit skrytá úskalí pracoviště, vedle toho ale dáváte uchazeči přesnější představu o práci.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE: JAK V SANTÉ NETWORK DĚLÁME POHOVORY

Během pohovoru s uchazečem se zdravotním postižením se naši personalisté zaměřují nejen na kvalifikaci a osobnostní profil uchazeče, ale soustředí se i na zdravotní předpoklady k práci.

Konzultujeme s uchazečem například:

- zda je schopen pracovat pod časovým tlakem (psychická onemocnění)
- zda potřebuje mít více přestávek k odpočinku (tělesná postižení)
- zda potřebuje nastavit delší intervaly práce (psychická onemocnění)
- zda může nosit těžké věci (tělesná a vnitřní postižení)
- zda pro něj není problém pracovat v open space (psychická onemocnění)
- zda mu vadí teplo či chlad (tělesná a vnitřní postižení)
- zda může pracovat v prašném prostředí (astma, epilepsie)
- i jaká forma úvazku by byla nejvhodnější s ohledem na zdravotní stav uchazeče

Personalista s uchazečem rozebere pracovní náplň, aby našli možná úskalí a posoudili, zda zdravotní stav uchazeče odpovídá požadavkům dané pozice. Nakonec personalista uchazeče provede po budoucím pracovišti a zkonzultují potřebné pracovní pomůcky, případně nutné úpravy pracovního místa s ohledem na typ postižení.

Zdroj: Santé Network

4.1. Nástup

Před nástupem je třeba **připravit pracovní místo a pracovní prostředky** s ohledem na typ postižení zaměstnance.

► **Příklad:** Monitor s větší úhlopříčkou pro slabozraké, vyvýšená přička u stolu pro vozíčkáře, parkovací místo atd.

Při nástupu by měl být zaměstnanec seznámen s pracovním prostředím a pracovním místem. Důležité je, aby byl představen kolegům, které vedení firmy už předem na příchod nového kolegy upozornilo (viz kapitola 2.3.)

Doporučujeme pro zdravotně postižené zaměstnance stanovit **patrona**, který je provede adaptačním procesem. Tedy detailně s ním prodiskutuje plán a cíle adaptace a pomůže mu co nejrychleji se zapracovat a začlenit do kolektivu.

NÁVRAT ZAMĚSTNANCE PO ÚRAZU

„Jmenuji se Vladimír Michálek a od roku 1980 pracuji v Jaderné Elektrárně Dukovany (EDU). To, že jsem v roce 2009 spadl z třešně a rozdrtil si obratel, mě stálo hodně bolesti, ale s kamarády z práce jsem se loučit nemusel. Ukázalo se, že o mě v EDU stále stojí i na vozíku. Znovu mě zaměstnat vyžadovalo řadu úprav. Potřeboval jsem například nájezdovou plošinu do schodů, zřídit bezbariérové WC a speciální dveře na fotobuňku, oběd mi nosí do kanceláře. A to všechno je pro mě hodně důležité. Jinak bych se do práce vrátit nemohl.“

Zdroj: Skupina ČEZ



4.2. Průběžná péče

Pokud bylo vše dobře nastaveno již při nástupu zdravotně postiženého zaměstnance, nejsou nutná žádná další speciální opatření. V průběhu pracovního poměru je dobré nastavit si **pravidelné pracovní statusy**, kde nadřízený zhodnotí dosavadní práci zaměstnance a nastaví cíle a úkoly na další období. **Škodlivé může být jak přehlížení nedostatků** (profesních chyb i těch v mezilidských vztazích), **tak nekonstruktivní kritika**. Jen korektní zpětná vazba může pracovníkovi i firmě pomoci uspět a růst.

Zdravotní stav zaměstnance se může v průběhu měnit, je proto důležité o těchto změnách mluvit, respektive se jim přizpůsobovat a myslet například na:

- uvolnění zaměstnance v případě pravidelných návštěv lékaře či fyzioterapeuta
- řešení zastupitelnosti v případě hospitalizace nebo delší pracovní neschopnosti
- úprava pracovní pozice, pracovního místa, pracovní doby atd.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE:

JAK AGENTURA PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ POMOHLA UMÍSTIT OZP

Na konci října 2011 byla Agentura pro podporované zaměstnávání Rytmus, o.s. kontaktována Diakonií Českobratrské církve evangelické, která chtěla zaměstnat člověka se zdravotním postižením na úklid.

Konzultantka z Rytmus, o.s. se sešla se zaměstnavatelem v prostorách budoucího pracoviště. Během schůzky Diakonie získala detailní informace o specifikách zaměstnávání OZP, o principech podporovaného zaměstnávání i o tom, jaká specifika má takové pracovní místo.

Agentura vybrala vhodnou zájemkyni a v polovině listopadu proběhl první pohovor se zaměstnavatelem za asistence konzultantky Rytmus, o.s. Ta pomohla dojednat druh smlouvy, termín nástupu, přestávku, přebírání hotové práce. Následující týden žena začala pracovat. První směny ji doprovázel pracovní asistent, což jí dávalo jistotu - mohla se zeptat, když si nebyla něčím jistá.

Na začátku února 2012 pak Rytmus, o.s. s touto klientkou ukončil spolupráci, protože již nepotřebovala další podporu. Diakonie získala díky spolupráci se společností Rytmus, o.s. pracovitou zaměstnankyni a dala šanci člověku se zdravotním postižením.

Zdroj: Česká unie pro podporované zaměstnávání

4.3. Odchod ze zaměstnání

Při odchodu zdravotně postiženého zaměstnance platí stejná legislativa jako v případě jiných zaměstnanců. S jediným rozdílem: **jednejte velmi citlivě**. Pokud člověk odchází sám, mějte pochopení pro jeho důvody, poděkujte mu za odvedenou práci a vyjděte mu vstříc, pokud je to možné.

V případě rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je třeba mít připraveny relevantní argumenty a objektivní důvody k odchodu. Není pravda, že by byl zdravotně postižený člověk „nevyhoditelný“, i když si to stále někteří zaměstnavatelé myslí.

Pokud pracovník již svoji práci ze zdravotních důvodů nezvládá, doporučujeme nejdříve zvážit možnost převedení na jinou pozici ve firmě. Až teprve potom dát výpověď.

V případě hromadného propouštění by všichni zaměstnanci měli být posuzováni na základě vlastních individuálních schopností, nikoliv na základě faktu, zda jsou anebo nejsou zdravotně postižení. V tomto duchu by pak měla znít i případná krizová komunikace dovnitř firmy i ven.

5. Motivace zaměstnanců

V České republice je zhruba půl milionu zdravotně postižených. Podle expertů je další půl milion lidí, kteří mají zdravotní potíže, ale z různých důvodů odmítají přiznat, že mají nárok na status OZP.

Pokud se sami považují za zdravé, asi nemá smysl jim vysvětlovat, že je pro ně daňově výhodné „se přiznat“. Ovšem existuje velká skupina lidí, kteří se přiznat nechťejí z obavy z nepochopení ze strany zaměstnavatele a kolegů nebo ze ztráty zaměstnání.

Pokud jsou ve firmě takoví zaměstnanci, pak je výhodnější, než vymýšlet nová pracovní místa pro OZP a následně je pracně obsazovat, přesvědčit stávající a osvědčené zaměstnance, aby si na příslušném úřadě, jímž je Úřad práce, status OZP vyřídili.

Záleží na každé společnosti, jakou formu motivace nastaví.

- Pro někoho může být motivací už fakt, že „to ve firmě vědí“. Že se nemusí cítit provinile pokaždé, když jde k lékaři nebo je na nemocenské. A také, že kolegové už na něj nepohlížejí jako na „flákače“.
- Motivací mohou být i peníze. OZP má nárok na slevu na dani téměř 5 000 korun.
- Zaměstnavatel tím, že zaměstnává osobu se zdravotním postižením, může získat slevu na dani z příjmů až do výše 60 000 korun. A zároveň tak splní zákonnou povinnost zaměstnávat OZP a ještě tím ušetří další desetitisíce.
- Zaměstnavatel může také rozšířit balíček firemních benefitů o takové, které OZP ocení, například firemní lékař, sick-days, dovolená navíc, masáže...

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE: PŘÍKLADY FIREMNÍCH BENEFITŮ PRO OZP

Přemýšlíte, jaké zaměstnanecké benefity připravit právě pro OZP? Na příkladu ČSOB je vidět, že i ve stávajícím balíčku se najdou takové, které zdravotně postižení ocení.

Jsou to zejména tyto:

- příspěvek při dlouhodobé nemoci – od 43. dne nemoci (až do celkové výše 80% základní mzdy před nemocí)
- roční příspěvek na služby dodavatelů prostřednictvím společnosti Sodexo Pass na rekreace a zájezdy, rehabilitace, wellness, lázeňská zařízení, sportovní kluby, fitcentra, posilovny, tenis, golf... či na společenské a kulturní akce, například předplatné koncertů a divadel, nebo jde o příspěvky na vitamíny a potravinové doplňky, očkování, optiku a na vzdělávání
- finanční sociální výpomoc při nezaviněné sociální tísní:
 - návratná až do 20 tisíc korun (splatnost 40 měsíců)
 - jednorázová nenávratná v případě povodně, požáru či úmrtí v rodině...
- prodloužení dovolené na zotavenou o 1 týden nad zákonnou výši
- pracovní volno nad rámec ZP (jeden den za čtvrtletí pro samoživitelky, jeden den pro ženy v době těhotenství)
- zdravotní volno – 3 dny ročně

Zdroj: ČSOB/Era

6.1. Přínosy zaměstnávání OZP

1. SPOLEČENSKÝ PŘÍNOS

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

2. SOCIÁLNÍ PŘÍNOS

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

3. KONKURENČNÍ VÝHODA

Podle nejnovějších výzkumů nakupujeme stále častěji zboží od výrobců, o nichž víme, že se snaží chovat odpovědně. Totéž platí o zaměstnancích. I zde průzkumy ukazují jasný nárůst počtu těch, kteří preferují odpovědného zaměstnavatele a mají pak k němu větší loajalitu. U firem tomu není jinak - odběratelé si mnohem častěji vybírají společensky odpovědné dodavatele. Pokud tedy budete odpovědní vy, budou se více prodávat vaše produkty, budete mít spokojenější zaměstnance a budete mít více zakázek. Zaměstnávání znevýhodněných skupin na trhu práce do společenské odpovědnosti rozhodně patří.

4. FINANČNÍ PŘÍNOS

Šetříte. Pokud by firma nezaměstnávala OZP, platila by roční pokutu ve výši téměř 60 000 korun za každého zdravotně postiženého, kterého podle zákonného povinného podílu nezaměstnává.

Krom toho má firma dále nárok na:

- daňové úlevy
- příspěvky od státu – III. část Zákona o zaměstnanosti (ZoZ)
- sleva na dani – až 18 000 korun na OZP (1. a 2. stupeň), až 60 000 korun na TZP (3. stupeň) – výše dle pracovního úvazku
- příspěvek při zřízení společensky účelného místa § 113 ZoZ – úhrada mzdových nákladů až do výše 75%, maximálně však 8 000 korun
- příspěvek při přípravě OZP k práci - § 72 ZoZ – úhrada nákladů s tím spojených
- příspěvek na podporu zaměstnávání OZP - § 78 ZoZ
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa - § 75 ZoZ - 8×/12× průměrný výdělek, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů - § 76 ZoZ
- příspěvek na zapracování (§ 116 ZoZ)
- veřejně prospěšné práce (§ 112 ZoZ)
- grantové příspěvky – například OPPA, OPVK

6.2. Bud'te odpovědnou firmou – zaměstnanci vám to vrátí

Tak jako firmy budují své značky, aby získaly více spokojených zákazníků, ty osvědčenější z nich investují i do **budování značky zaměstnavatele** (employer branding), aby měly co nejvíce spokojených zaměstnanců.

Vytvoření diverzního pracoviště je jedna z věcí, která k tomu výrazně přispívá. Získáte tak kredit u zaměstnanců a přesvědčíte ostatní, že máte skutečný zájem stát se společensky odpovědnou firmou. Tak vás začnou vnímat i jiní „stakeholdři“.

PŘÍBĚH:

JAK JSEM SI HLEDAL PRÁCI - ZDENĚK, 32 LET, ZRAKOVĚ POSTIŽENÝ

„Vystudoval jsem angličtinu a nizozemštinu, studoval jsem také v Cambridge a v Beneluxu, zvládám práci na PC. S tímto vzděláním jsem si nemyslel, že budu mít problém najít práci. Chtěl jsem se živit jako překladatel - tlumočník. Jako absolvent jsem ovšem zjistil, že šance je mizivá.

Potřeboval jsem peníze, a tak jsem byl nucen brát i špatně placenou práci. Na pracovních pohovorech to vypadalo stále stejně. Prý by mě i vzali, ale neumí si představit, jak bych pracoval s PC. Instalace software s hlasovým výstupem je prý v rámci zabezpečení nepřípustná, ale mně spíš připadalo, že se tím nechtějí zatěžovat. Zaujalo mě, jak se profesionálové chovají neprofesionálně.

Následně jsem se zaregistroval u TyfloCentra v oddělení pro podporu pracovního uplatnění. Díky této službě jsem našel práci v nadnárodním call centru, které dělá outsourcing pro přední světové společnosti v oblasti IT a TELCO.

Ted' pracuji v přívětivém kolektivu a chtějí po mně, abych tam učil AJ. Nemám volný čas, jsem unavený, ale opět si sním svůj sen.“

Zdroj: Česká unie pro podporované zaměstnávání

6.3. Vyčíslení přínosu zaměstnávání OZP, jaké indikátory sledovat

Pokud nevěříte průzkumům, udělejte si svůj vlastní. Začněte zaměstnávat OZP a sledujte, co vám to přináší. Použít můžete testy, dotazníky, pozorování nebo 360° zpětnou vazbu. Doporučujeme sledovat tyto indikátory:

- výše nemocnosti
- výše fluktuace
- odvedený pracovní výkon
- kvalita odvedené práce
- motivovanost a spokojenost zaměstnanců
- spokojenost klientů s poskytovanými službami
- návratnost investic do technologického vybavení detašovaných pracovišť
- sociální atmosféra ve firmě

A pokud vás to přesvědčí, podělte se o to!

Napište nám na adresu info@byznysprospolecnost.cz a my váš případ dobré praxe pustíme do světa.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE: JAKÉ PŘÍNOSY MÁ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP PRO NÁS V SANTÉ NETWORK

Zaměstnávání OZP se výrazně promítlo do naší firemní kultury. U samotných postižených zásadním způsobem přispělo k udržení duševní rovnováhy, odbornosti i zlepšení zdravotního stavu. Naše společnost zase získala kvalifikované, pracovité a loajální zaměstnance.

Interní výzkumy prokázaly, že různorodost pracovních týmů i díky zaměstnávání OZP vedlo k celkovému snížení stresu na pracovištích, zlepšení a posílení sociální atmosféry ve společnosti, ke snížení celkové fluktuace a nemocnosti zaměstnanců.

Zdroj: Santé Network

7. Náhradní plnění

Je jasné, že existují situace, kdy se z objektivních důvodů firmě zaměstnávat postižené nedaří. Příkladem jsou úzce specializované společnosti, které mají často problém najít dostatečně kvalifikované odborníky na volném trhu práce, a co teprve hledat je v řadách OZP (např. IT, věda, farmacie).

V těchto případech je možné využít náhradní formu plnění zákonné povinnosti o zaměstnávání OZP a odebírat výrobky a služby od dodavatele, který zaměstnává více jak 50 % OZP - tzv. náhradní plnění.

Poskytovatelem náhradního plnění se může stát:

1. firma zaměstnávající OZP a to ve výši více jak 50% z přepočteného počtu zaměstnanců firmy
2. osoba zdravotně postižená podnikající jako OSVČ

V režimu náhradního plnění může firma získat například.:

- dodavatele služeb – úklidová firma, účetní firma/OSVČ, IT firma, balicí firma, zdravotnické služby, catering atd.
- dodavatele výrobků – kancelářské zboží, pracovní a ochranné pomůcky, potraviny (káva, čaj, dorty), dárkové předměty (svíčky, keramika, dřevěné výrobky, vánoční a jiné ozdoby)

Je zřejmé, že odpovědnost za plnění zákonné povinnosti nemá ve firmě pouze personální oddělení, či vedení firmy, ale leží i na ostatních - mzdových účetních, oddělení interního nákupu, marketingu a dalších. Pokud se zaměstnavatel rozhodl chovat odpovědně, mělo by jej zajímat i to, kdo je skutečným dodavatelem výrobků a služeb, které odebírá v režimu náhradního plnění. Pokud máte možnost, seznamte se s dodavatelskou firmou osobně, chtějte vidět provozovny, chtějte vidět konkrétní práci. Pokud tuto šanci nemáte, zjistěte si alespoň, zda jde o prověřeného dodavatele náhradního plnění, například zda je držitelem ochranné známky Práce postižených.



PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE: ZNAČKA PRÁCE POSTIŽENÝCH

Nezaměstnávám OZP a nechci platit odvod. Kde najdu pomoc?
V případě (dočasné) nutnosti, kvůli zabránění pouhému odvodu do státního rozpočtu, doporučujeme řešit náhradní plnění formou odběru výrobků/služeb, ale odebírat pouze od prověřených, férových a skutečných zaměstnavatelů OZP. Ideálně od firem se značkou Práce postižených (www.pracepostizenych.cz) či od firem, které vám prověří místně příslušný Úřad práce.

Zdroj: NFOZP

7. Náhradní plnění

CO DĚLAT, KDYŽ MÁME POVINNOST ZAMĚSTNÁVAT OZP, ALE NEZAMĚSTNÁVÁME?

1) **Zaplatit odvod** ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy ve sledovaném roce za každou chybějící OZP

Tento odvod však nejde do sociálního systému České republiky, ale do státního rozpočtu. Tudíž nepodpoří například ty, kteří nemohou kvůli svému postižení pracovat.

Příklad: (Průměrná mzda za rok 2011: 23 726 Kč - 59 315 Kč ročně za jednu OZP)

2) **Nakoupit zboží nebo služby** od zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením a to ve výši sedminásobku průměrné mzdy ve sledovaném roce za každou chybějící OZP

Počet zaměstnanců	Povinný podíl OZP	Odvod do státního rozpočtu	Výše náhradního plnění
50	2	118 630 Kč	332 164 Kč
200	8	474 520 Kč	1 328 656 Kč
1 000	40	2 372 600 Kč	6 643 280 Kč
5 000	200	11 863 000 Kč	33 216 400 Kč

LEGISLATIVA: NÁHRADNÍ PLNĚNÍ A JEHO OMEZENÍ OD 1.1.2012

Zaměstnavatel z chráněného trhu práce může poskytnout náhradní plnění pro odběratele v maximální výši šestatřicetinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za každého svého zaměstnance v přepočteném stavu. Tolik litera zákona. Co z toho tedy plyne?

Firma z chráněného trhu práce, která zaměstnává 10 zdravotně postižených osob, tak může poskytnout náhradní plnění v částce maximálně 8 560 000 korun (bez DPH).

Česká republika a Slovenská republika jsou poslední země v EU, které nabízejí otevřenému trhu práce využívat formy takzvaného náhradního plnění. Do budoucna lze tedy předpokládat, že tato forma „záplaty za nezaměstnávání“ zcela vymizí.

Firma, která nezaměstnává OZP, musí zaplatit „pokutu“ státu, nebo nakoupit zboží v režimu náhradního plnění. Varianty lze kombinovat.

7. Náhradní plnění

Bohužel i zde existují spekulanti, kteří se tváří jako féroví zaměstnavatelé zdravotně postižených. Jak je poznat? Zavolejte na Úřad práce, v jehož spádu daný zaměstnavatel podniká. Úřad práce velmi dobře ví, kdo je poctivý zaměstnavatel OZP.

JAK SE CHRÁNIT PŘED NEPOCTIVÝMI POSKYTOVATELI NÁHRADNÍHO PLNĚNÍ:

- každé chráněné pracovní místo musí být oficiálně vymezeno příslušným Úřadem práce, viz novela zákona platná od 1. 1. 2012
- prověření zaměstnavatelé s víc jak 50% OZP se mohou nechat certifikovat - ochranná známka Práce postižených
- od roku 2013 bude fungovat elektronický systém kontrolující vydávané a přijaté faktury v režimu náhradního plnění

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE: JAK V ERA ŘEŠÍME NÁHRADNÍ PLNĚNÍ ODPOVĚDNĚ

Era podporuje zaměstnávání zdravotně znevýhodněných spoluobčanů unikátním způsobem. Od roku 2004 spolupracujeme s družstvem invalidů ERGOTEP, které má status 50% zaměstnavatele zdravotně postižených, a odebíráme od nich řadu služeb.

Družstvo například:

- zajišťuje výrobu a distribuci marketingových materiálů
- spolupracuje na webových projektech
- v administrativním centru zpracovává část bankovních operací

Era je stálým odběratelem, díky čemuž zajišťuje práci pro polovinu zaměstnanců Ergotepu. Každoroční nárůst objemu zadávané práce zároveň přispěl ke vzniku šedesáti nových pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné. Díky širokému spektru pracovních pozic poskytujeme zdravotně postiženým možnost seberealizace a dobrého výdělku.

Dnes je již spolupráce Ery a Ergotepu uváděna jako příklad ostatním. Boříme zavedené mýty o tom, že zdravotně postižení lidé zvládnou pouze málo kvalifikovanou a převážně kompletační práci. Spolupráce je oboustranně výhodná.

Zdroj: ČSOB/Era

8.1. Ústava a Listina základních lidských práv a svobod

Ústava nám zaručuje svobodu a právo pracovat. Bohužel i v dnešní době si řada lidí myslí, že pokud je někdo zdravotně postižený a pobírá invalidní důchod, nesmí pracovat - jinak o důchod přijde. Tak tomu však není.

Ústava České republiky hlava I., článek 3

Součástí ústavního pořádku ČR je Listina základních práv a svobod

Hlava první, Obecná ustanovení, článek 1

„Lidé jsou svobodní a rovní **v důstojnosti i v právech.**
Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné,
nepromlčitelné a nezrušitelné.“



8.2. Příspěvky dle Zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Víte, že když zaměstnáte člověka ve 3. stupni invalidity, je to stejné, jako byste zaměstnali 3 osoby se zdravotním postižením v nižším stupni invalidity?

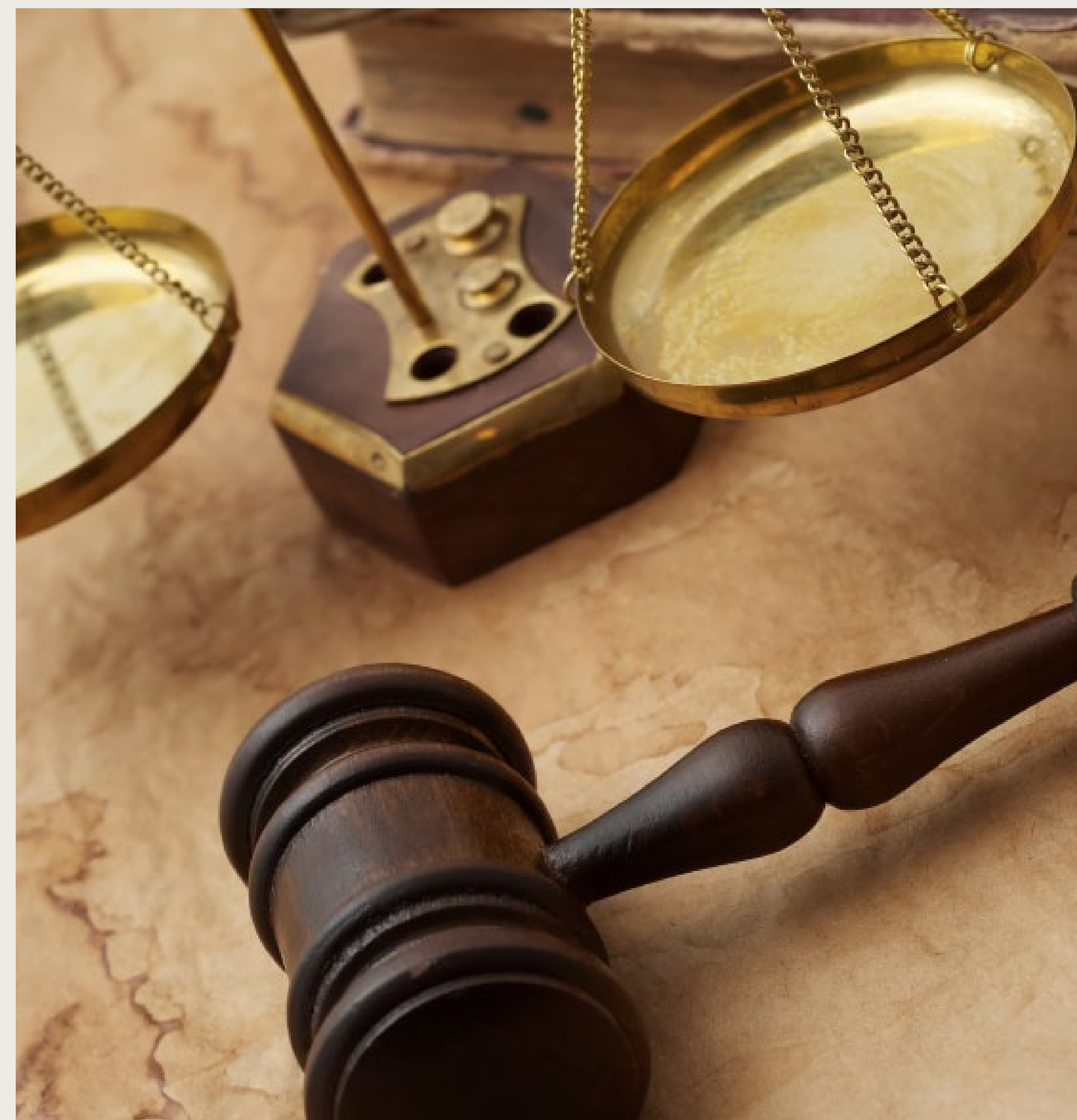
Otevřený trh práce

Běžný zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat povinný podíl OZP a to ve výši 4% z přepočteného počtu zaměstnanců firmy. Osoby ve 3. stupni invalidity se započítávají do celkového počtu OZP 3x.

Chráněný trh práce

1. Osoba zdravotně postižená podnikající jako OSVČ
2. Zaměstnavatel zaměstnávající nad 50% OZP

Oba typy těchto subjektů mohou poskytnout tzv. náhradní plnění.



8.3. Zákon 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění

K 30. září 2011 pobíralo v České republice invalidní důchod přesně 451 409 lidí (oficiálně registrované osoby se zdravotním postižením). Základním kritériem pro posouzení zdravotního stavu a přidělení vybraného stupně invalidity je u člověka se zdravotním postižením procentní míra poklesu schopnosti vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Rozhodnutí o přidělení stupně invalidity neznamená, že je tento člověk méně schopný. Toto rozhodnutí pro něj znamená jen určitou ochranu na trhu práce. A to například v tom, že mu Úřad práce nesmí přidělit práci, která by ohrozila jeho zdravotní stav.

Víte, že se dříve pro označení osoby zdravotně postižené (OZP) používal pojem „občan se změněnou pracovní schopností“?

Minimální mzda pro osoby se zdravotním postižením je v:

1. stupni invalidity **6 000 korun**
2. stupni invalidity **6 000 korun**
3. stupni invalidity **4 000 korun**



8.4. Zákon 586/1992 Sb. o daních z příjmů

Slevy na dani. To je oč tu běží. Nejjednodušší způsob, jak ušetřit bez námahy.

Slevy na dani z příjmů pro zaměstnavatele

18 000 korun na jednoho zaměstnance v 1. a 2. stupni invalidity

60 000 korun na jednoho zaměstnance ve 3. stupni invalidity

Slevy na dani z příjmů pro osoby se zdravotním postižením, které pracují

- **2 520 korun** za rok na 1. a 2. stupeň invalidity
- **5 040 korun** za rok na 3. stupeň invalidity, držitel průkazu ZTP/P má slevu na dani z příjmu ve výši **16 140 korun**



9.1. Martin Illner: „O svém postižení mluvte“

Kariéra Martina Illnera zahrnuje řízení české pobočky společnosti Oracle, které předcházelo působení v roli strategického konzultanta ve společnosti Bain & Company v Ženevě a v McKinsey & Company v Praze. Zkušenosti získal i ve společnostech rizikového kapitálu a je spoluzakladatelem několika internetových společností. Do konce loňského roku vedl loterijní tým ve společnosti Fortuna. Jeho život s roztroušenou sklerózou poskytuje dva pohledy na možnosti uplatnění lidí se zdravotním postižením na trhu práce, pohled osobní i manažerský.



Na trhu je řada firem, které tvrdí, že by rády zaměstnávaly lidi s postižením, ale nemohou je najít. Na druhou stranu je řada lidí, kteří mají postižení a práci nenacházejí. Kde vy vidíte důvody pro takovou disproporci?

→ Lidé, ať už z firem nebo jednotlivci hledající uplatnění, neví, kde hledat. Když chci koupit nebo prodat akcie, jdu na burzu. U nás je pár pokusů o různé pracovní portály, kde lze nabízet a hledat pracovní pozice pro lidi s nějakým typem postižení, ale neexistuje ideální, jednotné a rozsáhlé prostředí, kde opravdu najdete přesně to, co hledáte.

Chybí tu univerzální prostředí, kde víte, že potkáte, osobně či virtuálně, ty, které hledáte. A je jedno, jestli s postižením nebo bez něj. Mělo by to být tak, že nejvíce prodejců talentu půjde tam, kde ví, že je nejvíce kupujících a naopak. Jenže trh je roztržštěný. Lidé se zdravotním postižením jsou schovaní. Proto se špatně nacházejí.

Druhá věc je, že firmy mohou mít dobrý úmysl zaměstnávat zdravotně postižené, ale záhy si uvědomí, že budou muset nejspíš provést nějaké změny. Potenciální zaměstnání někoho s postižením pro mnohé manažery automaticky znamená, že budou muset dělat výjimky, od jiných parkovacích míst, přes schodiště a výtahy, až po podobu kanceláří nebo toalet. Předpokládají, že v chodu firmy budou muset hodně věcí upravit, přitom to nemusí být vůbec pravda.

A do třetice si myslím, že lidé se zdravotním postižením si myslí, že na to nemají. Nevěří si a čekají, že se o ně stát postará. To, že nevidím nebo špatně chodím, neznamená, že nemůžu být úspěšný. Všechno je možné, ale Češi jsou fatalisti a nejsou občas moc průbojní. Přitom právě to, že byli schopni se smířit se zdravotním postižením a naučit se s tím žít, právě z nich může dělat ještě lepší zaměstnance, než z těch nepostižených.

9.1. Martin Illner: „O svém postižení mluvte”

Připisujete předsudky na straně zaměstnavatelů jejich nedostatečné informovanosti?

→Personalisté jsou podle mých zkušeností zběhlí ve znalosti norem. Překážku spíš vidím v tom, že firmy mají dojem, že jim stát něco vnucuje. A reakcí je, že místo, aby se do toho pustily, symbolicky si odškrtnou splnění. Těžko u zaměstnavatelů vyvoláte chuť něco dělat, když jim to někdo diktuje. Na druhou stranu je tu sociální politika tohoto státu a fakt, že se Češi často spoléhají na to, že jim v těžké životní situaci pomůže stát. Naopak jiné národy v průzkumu, který jsem před časem četl, spíše spoléhají na sebe sama, rodinu nebo se obrací k víře.

Jaké argumenty byste použil k přesvědčení zaměstnavatelů, kteří mají dobrý úmysl, ale třeba i strach, aby pozice lidem s hendikepem nabízeli?

→Určitě bych nerozlišoval pozice podle toho, jestli jsou nebo nejsou vhodné pro OZP, nebo dokonce typ hendikepu. Také bych spoléhal na to, že lidé se zdravotním postižením, kteří se chtějí uplatnit, jsou průbojnější. Sám jsem v nemocnici potkal dva typy lidí: ty zahořklé, kteří se vzdali nemoci, a ty, kteří zaujali postoj, že budou bojovat. Dostali facku od života a jsou, alespoň z mého pohledu, odhodlaní se s tím poprat. K tomu jsou ještě často pokornější.

“Zatím se mi vždycky vyplatilo o své nemoci mluvit a všechny práce, o které jsem stál, jsem dostal.”

Vy jste svým zaměstnavatelům o své nemoci vždy řekl. Vyplatilo se to pokaždé?

→Když jsem u pohovoru k práci, o kterou stojím, říkám všechno, o čem si myslím, že mi ji pomůže získat. O roztroušené skleróze mluvím a říkám, že jsem dostal facku a ustál ji. Určitě je lepší takovou věc sdělit dopředu než zpětně. Zaměstnavatel by měl vědět, že se může stát, že na pár měsíců úplně vypadnu, protože mi přestane fungovat tělo. Zatím se to vždycky vyplatilo a všechny práce, o které jsem stál, jsem dostal. Roztroušená skleróza se nijak neprojevuje. Kolegové to příliš neřešili, protože nebila do očí. Ale překvapila je otevřenost, s níž o nemoci mluvím. Vyvolal jsem ji pak u dalších lidí okolo sebe.

Zaměstnavatel se samozřejmě na případný hendikep ptát nemůže. Je na kandidátovi, co se nebojí říct, je-li čestný a otevřeně o svém znevýhodnění mluví. Přece jen to ovlivňuje jeho charakter, je proto důležité, aby to budoucí zaměstnavatel věděl. Alespoň z mého pohledu. Moje rada zní: Řekněte to, příjemně překvapíte.

Autorka: Alena Králíková

9.2. Aneta Papírníková: „Důležitá pro nás je spolupráce s neziskovými organizacemi“

Společnost AmRest, s.r.o. zaměstnává lidi se zdravotním postižením již více než rok a půl, přičemž se zaměřuje na ty s postižením mentálním, kterým nabízí různé nižší pozice v provozu. Zkušenosti s výběrem, nábořem a zapracováním těchto pracovníků, vysvětluje HR specialistka Aneta Papírníková, která je zároveň odpovědná za uvedení iniciativy zaměstnávat OZP do praxe.

Od koho vzešla myšlenka otevřít pozice lidem s různým typem postižení?

Iniciátorem bylo vedení společnosti, které sídlí v Polsku. Motivů bylo několik: vysoká míra nezaměstnanosti lidí s postižením, a to jak v Polsku, tak v České republice i dalších zemích, kde působíme. Dále konkrétní forma naplnění jedné z našich klíčových hodnot, již je závazek k lidem, a také snaha odlišit se od konkurence. Vzhledem k tomu, že našimi hlavními akcionáři jsou Američané, máme se kde inspirovat.

Po přenesení projektu do Česka jsem se začala pít po tom, jaká je situace v oblasti zaměstnávání OZP u nás. Vše odstartovalo v září 2010, kdy jsme zaměstnávali celkem devět lidí s hendikepem.

Kolik lidí s postižením u vás pracuje a za jakých podmínek?

K dnešnímu dni zaměstnáváme 69 osob s postižením. Pracují od 10 hodin týdně až po celý úvazek. Pokud z jakéhokoli důvodu nechtějí být vázáni smlouvou, nebráníme se ani dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti. Jsme flexibilní v možnostech nastavení pracovní zátěže podle postižení. Někteří pracují třeba jen dopoledne, jiní v odpoledních hodinách... Záleží i na doporučení lékaře.

Nebráníme se ani náboru lidí s postižením do centrály a na manažerské pozice. V takovém případě by nejspíš šlo například o lidi, kteří se vyléčili po úrazu nebo vážném onemocnění.

„Vhodné pozice se dají najít vždycky.“

Mezi našimi zaměstnanci jsou i lidé s kombinovaným postižením. I oni se mohou uplatnit, vhodné pozice se najít dají téměř vždycky – od té lehčí úklidové až třeba po marinování masa. Snažíme se všem vycházet vstříc v plánování směn, zkracování úvazků a podobně.

Jak pozice pro lidi s postižením inzerujete a kde? S kým na náboru spolupracujete?

Samozřejmě jsme inzerát o tom, že hledáme pracovníka restauračního zařízení, dali Úřadu práce a zdůraznili, že jde o práci vhodnou i pro OZP. Ovšem mezi těmi 69 lidmi, které dnes zaměstnáváme, jsou jen tři, kteří se přihlásili prostřednictvím Úřadu práce.

9.2. Aneta Papírníková: „Důležitá pro nás je spolupráce s neziskovými organizacemi“

Z různých důvodů mezi nimi nebylo moc vhodných kandidátů. Ostatní přišli díky neziskovým organizacím, které pracují s lidmi se zdravotním postižením a poskytují jim asistenci při přípravě na uplatnění v práci. S neziskovými organizacemi máme skvělou zkušenost. Vždy společně definujeme obsazovanou pozici a oni vyberou vhodnou skupinu kandidátů.

Neziskové organizace nám pomáhají nejen v přípravě lidí s postižením na zaměstnání, tedy v různých návycích, ale i při podpisu smluv, kdy lidem vysvětlují položky smlouvy, aby bylo jasné, že je nijak nechceme poškodit. Jsou také přítomní u jejich zaučení. A pomáhají nám i při tom, když se musíme s někým rozloučit.



V KFC pracují i zdravotně postižení

Co byste doporučila zaměstnavatelům, kteří chtějí umístit lidi s postižením?

Konzultovat postup náboru a výběru s lidmi ze spolupracující neziskové organizace. Přizvat je k výběrovému řízení. Nemít velká očekávání. Nevést pohovory podle standardního dotazníku nebo manuálu, ale mít individuální přístup. Improvizovat. A v neposlední řadě obrnit se trpělivostí.

Jak se vám podařilo přesvědčit ostatní zaměstnance, aby uvítali projekt a lidi s OZP mezi sebou?

Projekt je součástí naší kultury a hodnot, které vyznáváme a s nimi souhlasí i zaměstnanci naší společnosti. Přiznávám ale, že zpočátku to nebylo snadné. Předpokládali, že to pro ně nebude znamenat nic než starosti. Postupně ale přišli na to – obvykle poté, co do provozu nastoupil nějaký kolega s postižením – že tito zaměstnanci mají o práci zájem a jsou pro ni nadšení. Když to viděli, nechali se přesvědčit. Přijali, že jde o krok správným směrem. Teď už si mezi sebou lidé z restaurací volají, vyměňují si zkušenosti a sami jsou v kontaktu s neziskovými organizacemi.

Autorka: Alena Králíková

9.3. Hana Foltýnová a Klára Gojišová: „Je dobré mít v týmu různorodé lidi“

Česká spořitelna již před několika lety započala s iniciativou Program Diversitas. Ten vznikl v souvislosti s podporou rovných příležitostí žen a mužů napříč společností, včetně zastoupení žen v rozhodovacích pozicích. Postupně, i díky podpoře nejvyššího vedení, začala společnost koncept rozšiřovat o perspektivu národnosti, věku nebo zdravotního postižení. Právě zaměstnávání OZP je tématem, na které se zaměřují Klára Gojišová a Hana Foltýnová z odboru lidských zdrojů.

Proč jste se rozhodli zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

Hana Foltýnová: Myšlenka být v tomto směru aktivnější u nás rezonuje už řadu let, a to nejen v útvaru lidských zdrojů. Dlouho ale nebyl nikdo, kdo by se jí ujal a prosadil. Teprve loni se jí začala věnovat Klára Gojišová. Úmysl zaměstnávat větší počet osob se zdravotním postižením souvisí mimo jiné s tím, že máme velmi různorodou klientelu, do níž patří i lidé s pestrou škálou zdravotních problémů. Stejně jako chceme mít v týmech lidi různého věku nebo národnosti, abychom byli důvěryhodní pro různé sociální skupiny, chceme, aby mezi našimi kolegy v centrále i pobočkové síti pracovali i lidé s postižením.

Z jaké úrovně ve společnosti přišel impuls, proč se právě tomuto věnovat?

Hana Foltýnová: Od vedení firmy a v návaznosti na již běžící Program Diversitas. Naší společností hýbají čísla. A ta poukázala na nezbytnost pokusit se podchytit potenciál lidí s postižením. Když jsme vyčíslili, jaké náklady souvisí s nedodržováním povinností, které před nás klade zákon, kladli jsme si otázku, proč nevyužít toho, čeho jsme dosáhli s Programem Diversitas, a proč nezačít iniciovat zaměstnávání OZP.

Jak těžké bylo dosáhnout souhlasu napříč firmou?

Klára Gojišová: Měli jsme podporu přímo od generálního ředitele a člena představenstva Pavla Kysilky i Diversity Officeru Very Budway Strobach, která zastřešuje Program Diversitas. Díky tomu byla naše výchozí pozice jednodušší. Přesto celý proces přesvědčování ve prospěch této myšlenky trval rok. Pro hovořily také ekonomické aspekty, na něž každá firma, která potřebuje profitovat, slyší. Tím, že nemáme různorodou populaci, tratíme nejen finančně, ale i z pohledu kreativity. Řada lidí se nechala přesvědčit i díky příběhům podobným jejich zkušenostem z nejbližšího okolí.

Začali jste loni se stážemi studentů, které podporovalo Konto Bariéry. S jakým úspěchem a co chystáte dál?

Hana Foltýnová: Stáže jsme spustili loni na jaře a umístili jsme sedm zdravotně postižených. Jeden z nich byl i u nás na HR a já ho měla na starosti. Zkušenost s Vojtou,

9.3. Hana Foltýnová a Klára Gojišová: „Je dobré mít v týmu různorodé lidi“

který měl mentální postižení, byla pro mě neuvěřitelnou školou a zároveň jedním z důvodů, proč jsem se rozhodla víc s Klárou spolupracovat. Všimla jsem si, že kolegové jej buď vnímali jako další posilu, nebo jiní chodili trochu obloukem a nevěděli, jak s ním komunikovat. Vojta byl prvním impulzem, aby se od mluvení přešlo ke konkrétním krokům.

„Je třeba bořit mýty o OZP. Jejich znevýhodnění se na výkonu neprojevuje.“

Zatím jsme na začátku, ale jistě víme, že chceme OZP zaměstnávat víc. Jsme ve fázi, kdy školíme kolegy v náboru, aby věděli, jak s tématem pracovat a jak přesvědčit manažery, aby na myšlenku, že by v týmu mohli mít člověka s postižením, kývli. Musí umět vysvětlit lidem, že osoba se zdravotním postižením není přítěž, která bude zpomalovat tým a snižovat výkon.

Co vás čeká v budoucnu? Nabízet pozice napříč firmou i lidem s postižením?

Klára Gojišová: V první řadě bychom chtěli zvyšovat počet lidí s postižením v našich řadách. Chtěli bychom je zapojit do běžného procesu, ne pouze vytipovat pozice, kte-

ré by byly pro ně vhodné, ale plošně jim otevřít všechny. Navíc je třeba bořit mýty v náhledu na OZP – nejsou to jen lidé na vozíku, ale také ti, co mají cukrovku nebo lupénku. Jejich okolí vůbec nemusí tušit, že mají nějaké znevýhodnění, a na jejich výkonu se to neprojevuje.

Někdy bude samozřejmě potřeba definovat oblasti, kde není vhodné OZP zaměstnat, jindy zase bude třeba brát na postižení ohled, ale v celé řadě pozic je jedno, jestli je dělá člověk s hendikepem nebo zdravý. Náš cíl je OZP podle kvalifikace zařazovat do stejných výběrových řízení jako ostatní kandidáty. Snažíme se změnit myšlení kolegů na různých úrovních: člověk s postižením není ničím horší, ani se na něj nesmíme dívat s despektem nebo lítostí. Manažery i náboráře přesvědčujeme, aby s interními klienty mluvili a ukázali jim, že zaměstnávat OZP není koule na noze. Podařilo se nám tak přesvědčit manažera, že můžeme u pozic v jeho týmu inzerovat vhodnost pro OZP. Dalším krokem budou školení nebo interní kampaň na intranetu.

Autorka: Alena Králíková



DIVERSITAS

audit kanceláří	jedná se o zjištění (ne)dostatků na pracovišti vůči lidem s poruchou zraku, pohybového aparátu, a dalším
audit pracovních příležitostí	vytipování vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením
CSR	společenská odpovědnost firem
diverzita pro OZP	zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením s využitím konceptu Diversity Management - různorodost, rozmanitost soubor principů, na základě kterých firmy pomáhají najít uplatnění znevýhodněným skupinám (vedle OZP i matky, senioři...)
chráněná dílna (CHD)	do roku 2011 společnost, která zaměstnávala více jak 60% OZP na Úřadem práce vymezeném pracovišti k 1. 1. 2012 došlo k transformaci chráněných dílen na chráněná pracovní místa
chráněné pracovní místo (CHPM)	místo s jasně definovanou náplní práce, přesným vymezením místa, včetně pomůcek a pozice pro konkrétního člověka se zdravotním postižením a konkrétní diagnózou (platí pro chráněný i otevřený trh práce), vymezuje místně příslušný Úřad práce
chráněný trh práce	firmy, které zaměstnávají více jak 50% OZP
náhradní plnění	odebírání výrobků či služeb z chráněného trhu práce, které lze použít jako náhradu, když firma nezaměstnává adekvátní poměr OZP nebo neodvádí jako „pokutu“ peníze do státního rozpočtu
otevřený trh práce	běžná pracovní místa, která nemají status chráněného pracoviště
OZP	osoba se zdravotním postižením (1. a 3. stupeň invalidity) typy postižení: mentální, tělesné, duševní, zrakové, sluchové, kombinované, či jiné
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
plnění povinného podílu	zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, povinný podíl činí 4 %

podporované zaměstnávání	časově omezená individuální flexibilní podpora lidem znevýhodněným na trhu práce a jejich (potenciálním) zaměstnavatelům
pracovní asistence	podpora zaměstnance OZP na pracovišti, zajišťují například agentury podporovaného zaměstnávání
pracovní rehabilitace	činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, zabezpečuje ji Úřad práce
TP	osoba s těžkým postižením
zaměstnavatel nad 50% OZP	zaměstnavatel, který může poskytnout náhradní plnění jiným firmám, protože zaměstnává více jak 50% OZP (viz chráněný trh práce)
značka Práce postižených	ochranná známka, která je součástí Národní politiky kvality
ZoZ	zákon a zaměstnanosti
ZPS	osoba se změněnou pracovní schopností - starší termín pro OZP
ZTP	zvlášť těžce postižený (OZP ve 3. stupni invalidity)
ZTP/P	zvlášť těžce postižený s průvodcem
společensky účelná pracovní místa	místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem

PŘÍKLADY ORGANIZACÍ STARAJÍCÍ SE O KONKRÉTNÍ TYPY POSTIŽENÝCH:

- SONS – Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR - www.sons.cz
- APPN, o.s. - Agentura pro neslyšící - www.appn.cz
- Kolumbus - www.os-kolumbus.org
- Fokus - www.fokus-praha.cz
- UNIE ROSKA - www.roska.eu
- EpiStop - www.epistop.cz
- ILCO - www.ilco.cz
- Arkadie - www.arkadie.cz
- Svaz postižených civilizačními chorobami v ČR - www.spcch.cz
- CEREBRUM - www.cerebrum2007.cz
- Rozmarýna - www.rozmaryna-ops.cz
- Amélie - www.amelie-os.cz
- Česká společnost pro duševní zdraví - www.csdz.cz
- Liga vozíčkářů, o.s. - www.ligavozic.cz
- Informační portál pro osoby se specifickými potřebami - www.helpnet.cz
- Aktivní život - www.aktivnizivot.cz
- a další

BURZA PRÁCE PRO OZP:

- www.ozp.prace.cz
- www.prace-jinak.cz
- www.Burzaprace.kontobariery.cz

AUDITY KANCELÁŘÍ A PRACOVNÍCH MÍST POSKYTUJE:

- Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP) - www.nfozp.cz
- Santé - www.sante.cz
- Agentury podporovaného zaměstnávání sdružené v České unii pro podporované zaměstnávání (ČUPZ) - www.unie-pz.cz

NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP SE ZAMĚŘUJÍ:

- NFOZP - Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením - www.nfozp.cz
- ČUPZ - Česká unie pro podporované zaměstnávání - www.unie-pz.cz
- Asistence, o.s. - www.asistence.org
- Konto bariéry - www.kontobariery.cz
- Svaz tělesně postižených - www.svaztp.cz
- o.s. Okamžik - <http://www.okamzik.cz>
- Borůvka, o.s. - www.osboruvka.cz
- a další organizace sdružené v ČUPZ - www.unie-pz.cz

OSTATNÍ UŽITEČNÉ ODKAZY:

- Asociace poradců pro zdravotně postižené - www.apzp.cz
- Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) - www.mpsv.cz
- Úřad práce (ÚP)

Poděkování:

Na přípravě této příručky se významně podílely:

Bronislava Jindříšková, Koordinátorka Tematické expertní skupiny „Zaměstnávání OZP“

Jitka Švejcarová, Manažerka společenské odpovědnosti pro brand Era, Československá obchodní banka, a. s.

Hana Potměšilová, Ředitelka Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Markéta Sirotková, Operation Manager, Santé Network s.r.o.

Dále spolupracovali:

Pavlína Kalousová, Byznys pro společnost

Michaela Gratzová, Byznys pro společnost

Klára Gojišová, Česká spořitelna

Klára Podivínová, Česká unie pro podporované zaměstnávání

Martin Kovář, Československá obchodní banka/Era

Martin Vejplacha, Československá obchodní banka/Era

Simona Kaňoková, ČEZ

Petr Herynek, Ergotep

Kateřina Sirotková, Kancelář poslankyně Lenky Kohoutové

Eva Hajdůšková, LMC

Michal Bernard, Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Alena Králíková, Redaktorka

Dagmar Masopustová, T-Mobile

Eliška Hunčovská, Úřad práce

Velké díky patří také garantům pracovní skupiny, společností **LMC** a **ČSOB/Era**,
a odbornému garantovi **Nadačnímu fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**.

Členové Tematické expertní skupiny „Zaměstnávání OZP“:



Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

PRAKTICKÝ PRŮVODCE PRO FIRMY

1. vydání, Praha 2012

Tato brožura vznikla v rámci činnosti
Byznys pro společnost, fórum odpovědných firem

Štěpánská 61, 116 02 Praha 1,
www.byznysprospolecnost.cz, info@byznysprospolecnost.cz

Editorka: Lenka Petrášová
Grafický design: Studio MOTOR

© 2012, Byznys pro společnost