

Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1. 1. 2018

Úvodní informace

1. Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) od 1. 1. 2018 **zavádí pojem chráněný trh práce**. Uvádí, že se jedná pouze o takové zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce ČR **uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**.
2. Do 31. 12. 2017 zákon o zaměstnanosti nerozlišoval chráněný trh práce od volného trhu práce. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa mohl být poskytován také zaměstnavatelům, kteří nezaměstnávali více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Pojem chráněné pracovní místo byl tedy používán také pro oblast volného trhu práce. V této souvislosti dochází ke změně názvu „příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa“ na „příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“. Dále dochází ke změně názvu „příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa“ na „příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením“. **Pojem chráněný trh práce tedy bude používán výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, se kterým má Úřad práce ČR uzavřenu účinnou písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**.
3. Následující tabulka obsahuje seznam příspěvků poskytovaných podle zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zároveň udává **přehled o možnostech poskytování jednotlivých příspěvků na chráněném trhu práce a na volném trhu práce**.

Příspěvek	Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „ volný trh práce “)	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „ chráněný trh práce “)
ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	✓	✓
ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	✓	X resp. ustanovením § 78a odst. 7 písm. c) je vyloučen souběh poskytování příspěvku podle ustanovení § 78a a příspěvku podle ustanovení § 76
Ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti – příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	X pro volný trh práce vyloučeno ustanovením § 78a odst. 1	✓

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

1. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek na pracovní místo“) je poskytován na základě ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek na pracovní místo je možné poskytovat zaměstnavatelům na chráněném i na volném trhu práce.
2. Příspěvek na **pracovní místo nahrazuje příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**. V podstatě se jedná o totožný nástroj, jako byl příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa upravený ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017 **s tím rozdílem, že došlo k vypuštění těch podmínek pro poskytování příspěvku na pracovní místo, které jsou určeny pro chráněný trh práce**, tj. již nebude pro poskytování příspěvku na pracovní místo sledováno splnění podmínky vyloučení srážek ze mzdy, vyloučení trestního stíhání, uložení pokuty za přešůpek na úseku zaměstnanosti, opakované podání stížnosti a posuzování přínosu pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
3. Na poskytnutí tohoto příspěvku není právní nárok. Při rozhodování o poskytování tohoto příspěvku **Úřad práce ČR posuzuje možnosti uplatnění osoby se zdravotním postižením**, která má být na pracovní místo umístěna, aktuální situaci na regionálním trhu práce a zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace. Konkrétně bude Úřad práce ČR hodnotit počet a strukturu volných pracovních míst v daném regionu a možnosti uplatnitelnosti konkrétní osoby na trhu práce, její schopnosti a kompetence (kvalifikace, dosavadní délka doby zaměstnání, dovednosti, motivace), ekonomickou situaci osoby se zdravotním postižením a její ohrožení sociálním vyloučením.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

1. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (dále jen „příspěvek na provoz“) je poskytován na základě ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti. Příspěvek na provoz není možné poskytovat na osobu se zdravotním postižením, na kterou Úřad práce ČR poskytuje příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti.
2. **Příspěvek na provoz nahrazuje příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**. V podstatě se jedná o totožný nástroj jako byl příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa upravený ustanovením § 76 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017. **Došlo k odstranění návaznosti poskytování příspěvku na provoz na dohodu o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa**. Příspěvek na provoz bude poskytován na základě dohody uzavřené podle ustanovení § 76 odst. 6 zákona o zaměstnanosti a **nebude již podmíněn existencí další dohody**.
3. Příspěvek je možné poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, a to i v případě jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou.

4. Na poskytování tohoto příspěvku není právní nárok. Při rozhodování o poskytování tohoto příspěvku Úřad práce ČR posuzuje oprávněnost a nezbytnost nákladů, na které zaměstnavatel žádá příspěvek, zda žadatel čerpá další příspěvky a dotace na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením a hodnotí dosavadní přístup žadatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. **Pro uplatnění provozních nákladů je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady nelze mu provozní náklady uznat.**

Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

1. Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání“) **vymezuje subjekty působící na chráněném trhu práce. Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli zaměstnávajícími více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, kteří mají zároveň uzavřenou s Úřadem práce ČR účinnou dohodu o uznání.**
2. **Benefity** určené pro zaměstnavatele působící na chráněném trhu práce (příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti a možnost poskytovat tzv. náhradní plnění) **jsou podmíněny účinností dohody o uznání.** Dohoda o uznání tak **v podstatě nahrazuje dohodu o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa**, kdy do 31. 12. 2017 bylo čerpání příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti a poskytování tzv. náhradního plnění podmíněno účinností těchto dohod.
3. Dohoda o uznání zaměstnavatele je uzavírána **v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo nebo bydliště, jde-li o fyzickou osobu.**
4. **Podmínky pro uzavření dohody o uznání**
Podmínky pro uzavření dohody o uznání jsou **obdobné jako podmínky stanovené do 31. 12. 2017 pro vymezování či zřizování chráněných pracovních míst.** Ustanovení § 78 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti určují, za jakých podmínek lze dohodu o uznání uzavřít. **Pokud zaměstnavatel nesplní jednu z níže uvedených podmínek, dohodu o uznání uzavřít nelze.** Jedná se o následující podmínky:
 - 4.1. Zaměstnavatel zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání **více než 50 % osob se zdravotním postižením** z celkového počtu svých zaměstnanců.
 - 4.2. Zaměstnavatel **nebyl** ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání **pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu** v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
 - 4.3. Zaměstnavatel ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání **není v likvidaci** nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu.

4.4. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání **vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců**, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **mzdu nebo plat bezhotovostně** převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou.

4.5. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání **zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců**, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm**.

4.6. Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání **neuzavíral se zaměstnanci**, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, **smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy**.

4.7. Zaměstnavateli v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání **nebyla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce**.

Pozn.: Splnění této podmínky může MPSV v případech hodných zvláštního zřetele na základě písemné žádosti zaměstnavatele prominout, pokud výše uložené pokuty nepřesáhla 50 000 Kč a zaměstnavatel zároveň podal žádost o uzavření dohody o uznání.

4.8. Podmínky uvedené v bodě 4. 4. až 4. 7. této části informace **musí být splněny po dobu 12 měsíců**.

5. Dohoda o uznání

5.1. Dohoda o uznání se uzavírá **na dobu 3 let**. **V případě opětovného uzavření dohody** o uznání je tato uzavírána **na dobu neurčitou**. Za opětovné uzavření dohody o uznání je považován takový postup, kdy nejpozději do 3 měsíců po uplynutí účinnosti dohody o uznání uzavřené na dobu 3 let zaměstnavatel opětovně požádá o její uzavření.

Pokud jde o návaznost dohody o uznání na příspěvek podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti, tento příspěvek náleží zaměstnavateli po dobu účinnosti dohody o uznání. **Za dobu, kdy nebude účinná dohoda o uznání, zaměstnavateli příspěvek nenáleží.**

5.2. Náležitosti dohody o uznání

Oproti zřizování či vymezení chráněných pracovních míst dohoda o uznání navíc obsahuje závazek zaměstnavatele předkládat Úřadu práce ČR roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. 7. následujícího roku. Formulář roční zprávy je přílohou dohody o uznání. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele obsahuje:

- **Informace o plnění podmínky zaměstnávání 50 % osob se zdravotním postižením** za jednotlivá čtvrtletí daného kalendářního roku včetně doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením.

Poznámka: Doložení skutečnosti, že zaměstnanci jsou osobami se zdravotním postižením, se dokládá pouze v případě, že došlo ke změnám oproti skutečnostem doloženým v žádosti.

- **Informace o předmětu podnikání** zaměstnavatele a jeho tržbách včetně informace, kolik osob se zdravotním postižením se podle předmětu podnikání na tržbách podílí.
- **Popis pracovních činností**, na kterých se osoby se zdravotním postižením v kalendářním roce podílely.
- **Počet osob se zdravotním postižením pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele, mimo tyto prostory nebo ve svém bydlišti.**
- **Informace o plnění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti pro uzavření dohody o uznání a závazků** sjednaných touto dohodou.
Poznámka: Tyto informace jsou rovněž součástí žádosti. Zaměstnavatel v roční zprávě uvede:
 - zda byl v průběhu účinnosti dohody o uznání pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
 - zda byl v průběhu účinnosti dohody o uznání v likvidaci nebo bylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu,
 - zda v průběhu účinnosti dohody o uznání vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,
 - zda v průběhu účinnosti dohody o uznání zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,
 - zda v průběhu účinnosti dohody o uznání uzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,
 - zda mu v průběhu účinnosti dohody o uznání byla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.

5. 3. Vypovězení dohody o uznání

5.3.1. Zákon o zaměstnanosti umožňuje Úřadu práce ČR dohodu o uznání vypovědět:

- jestliže je v průběhu její účinnosti zaměstnavateli **pravomocně uložena pokuta** za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, pokud výše uložené pokuty přesáhne 50 000 Kč.
- jestliže zaměstnavatel ani přes výzvu Úřadu práce ČR **nedoloží roční zprávu o své činnosti.**

5.3.2. Zákon o zaměstnanosti ukládá Úřadu práce ČR povinnost dohodu o uznání vypovědět:

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

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

6. Přejídné ustanovení

Podle přechodného ustanovení uvedeného pod bodem 5 novely zákona o zaměstnanosti se na zaměstnavatele, kterému je poskytován příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017, **pohlíží v období 1. 1. 2018 až 30. 6. 2018 jako na zaměstnavatele, se kterým Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání**. Z uvedeného tedy vyplývá, že se jedná o **zaměstnavatele, kterým je po nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti poskytován příspěvek podle dosavadní právní úpravy, tedy příspěvek za 4. kalendářní čtvrtletí roku 2017, popř. i za předcházející kalendářní čtvrtletí, bude-li zaměstnavateli poskytnut po nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti**.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

1. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (dále jen „příspěvek podle § 78a“) je poskytován podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti na základě písemné žádosti zaměstnavatele.
2. Příspěvek podle § 78a nahrazuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. V podstatě se jedná o

totožný nástroj jako je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě upravený ustanovením § 78 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017. **Níže jsou specifikovány změny v oblasti poskytování příspěvku podle § 78a oproti stavu před 1. 1. 2018.**

3. **Poskytnutí příspěvku podle §78a je podmíněno uzavřením dohody o uznání.** Z dílce zákona o zaměstnanosti lze dovodit, že příspěvek podle § 78a lze zaměstnavateli poskytovat, pokud je dohoda o uznání **ve stavu „uzavřená“, tj. účinná.**
4. **Podmínka zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením** z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele byla do 31. 12. 2017 zjišťována každé čtvrtletí v rámci žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Od 1. 1. 2018 je tato podmínka dokládána v rámci žádosti o uzavření dohody o uznání, a to za kalendářní čtvrtletí předcházející podání žádosti o uznání. Dále bude předmětná podmínka ověřována v průběhu účinnosti dohody o uznání šetřením prováděným u zaměstnavatelů Úřadem práce ČR.
5. **Dochází ke změně výše a struktury příspěvku podle §78a.** V následujících tabulkách je uvedena struktura příspěvku v členění podle toho, zda se jedná o osobu uznanou v některém ze stupňů invalidity nebo osobu zdravotně znevýhodněnou.

Výše a struktura příspěvku pro osoby uznané v některém ze stupňů invalidity:

sloupec 1	sloupec 2	sloupec 3	sloupec 4	sloupec 5
Celková maximální měsíční výše příspěvku činí na jednu osobu 13 000 Kč	z toho:	1 000 Kč paušální složka příspěvku	12 000 Kč maximální mzdová složka příspěvku	Maximální zvýšení příspěvku = sloupec 1 – sloupec 3 – sloupec 4

Výše a struktura příspěvku pro osoby zdravotně znevýhodněné:

Celková maximální měsíční výše příspěvku činí na jednu osobu 6 000 Kč	z toho:	1 000 Kč paušální složka příspěvku	5 000 Kč maximální mzdová složka příspěvku
--	---------	---	---

6. Vzhledem k tomu, že podle ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti je částka 1 000 Kč poskytována paušálně a vzhledem k tomu, že příspěvek podle § 78a je poskytován na osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru, lze tuto částku uplatnit měsíčně na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru **i v případě, že tento zaměstnanec po část měsíce nebo celý měsíc nepracoval** (např. z důvodu pracovní neschopnosti, ukončení nebo zahájení pracovního poměru v průběhu měsíce).
7. Pokud jde o zaměstnance, který je uznán invalidním v 1., 2. nebo 3. stupni invalidity, **zaměstnavatel primárně uplatňuje na tohoto zaměstnance nárok na poskytnutí mzdové složky příspěvku až do výše 12 000 Kč měsíčně.** Až v případě, že zaměstnavateli v daném měsíci nevznikne na zaměstnance mzdový náklad ve výši

12 000 Kč, nárokuje zaměstnavatel zvýšení příspěvku v částce uvedené v bodě 5. této části informace. Zaměstnavatel může nárokovat zvýšení příspěvku na konkrétního zaměstnance i v případě, že na tohoto zaměstnance v daném měsíci nevynaložil žádné mzdové náklady.

8. Náklady rozhodné pro zvýšení příspěvku podle § 78a jsou specifikovány v ustanovení § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti. **Pro uplatnění dalších nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zaměstnavatel povinen prokázat, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním těchto osob. Pokud zaměstnavatel tuto skutečnost jednoznačně neprokáže relevantními doklady nelze mu další náklady uznat.**

Pokud jde o **náklady na dopravu**, uznatelné jsou takové náklady, které jsou **přímo spojené s dopravou osob se zdravotním postižením na místo výkonu práce a z místa výkonu práce** nebo s dopravou materiálu či hotových výrobků, jejichž zpracování či výroba souvisí s prací těchto osob. V případě nákladů na dopravu **nejsou uznatelné** takové náklady, které mají **investiční charakter** a náklady, **u kterých nelze prokázat vztah těchto nákladů ke konkrétní jízdě** na místo výkonu práce a z místa výkonu práce nebo ke konkrétní jízdě s materiálem nebo hotovými výrobky.

Pokud jde o zvýšené správní náklady ve výši 4 % průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, příspěvek na tyto náklady již není od 1. 1. 2018 poskytován paušálně. Příspěvek na správní náklady bude zaměstnavatel **prokazovat stejným způsobem jako ostatní náklady rozhodné pro zvýšení příspěvku podle § 78a. Stejně, jako v případě nákladů na přizpůsobení provozovny, jsou uznatelné pouze náklady nad rámec těch nákladů, jež by zaměstnavateli vznikly v případě zaměstnávání zaměstnanců bez zdravotního postižení.**

Zvýšenými správními náklady mohou být náklady vynaložené na:

- a) vedení personální, mzdové nebo sociální agendy zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
 - b) komunikaci se státními orgány a dalšími subjekty v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
 - c) nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,
 - d) povinné revize zařízení, bez nichž nemohou být osoby se zdravotním postižením zaměstnávány,
 - e) povinné revize objektu sloužícího k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pokud je objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
 - f) služby spojené s užíváním objektu, zejména revize komínů, hromosvodů, elektroinstalace, jejichž cena je zahrnována do nájemného,
 - g) zvýšenou spotřebu energie a paliv spojenou se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, nebo
 - h) vodné a stočné spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.
9. Podle ustanovení § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel poskytnutý **příspěvek nebo jeho poměrnou část povinen vrátit** v případě, že bylo Úřadem práce ČR zjištěno, že zaměstnavatel **přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání, s výjimkou případů**

uvedených v bodě 9 této části instrukce. O povinnosti vracení příspěvku vydává Úřad práce ČR rozhodnutí.

10. Nárok na vracení příspěvku podle § 78a zaniká uplynutím 5 let ode dne jeho poskytnutí zaměstnavateli.
11. Zákon o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 rozšiřuje oblast odstranění tvrdosti zákona, když **umožňuje ministru práce a sociálních věcí prominout** na základě písemné a odůvodněné žádosti zaměstnavatele **nedodržení lhůt stanovených zákonem o zaměstnanosti k úhradě nedoplatků** zaměstnavatele.

V případech, kdy zaměstnavatel písemně požádá ministra práce a sociálních věcí nebo MPSV o odstranění tvrdosti zákona podle ustanovení § 78a odst. 15 nebo odst. 16 zákona o zaměstnanosti, Úřad práce ČR řízení o poskytnutí příspěvku podle § 78a přeruší do doby vyřízení této žádosti o odstranění tvrdosti zákona.

Změny v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

1. Od 1. 1. 2018 **dochází ke snížení limitu** dodavatele náhradního plnění **z 36násobku průměrné mzdy** v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku za každou osobu se zdravotním postižením **na 28 násobek**.
2. Od 1. 1. 2018 **bude umožněno poskytovat náhradní plnění pouze těm dodavatelům, kteří mají uzavřenou s Úřadem práce ČR dohodu o uznání** s výjimkou osob samostatně výdělečně činných, které jsou osobami se zdravotním postižením.