

Situace na Slovensku

Ve Slovenské republice činí povinný podíl 3,2 % zaměstnanců OZP, pokud společnost má více jak 20 zaměstnanců. Je možné plnit tento podíl také náhradně, formou zadáváním zakázek, a to buď přímo osobě se zdravotním postižením, nebo chráněné dílně či chráněnému pracovišti. Má také možnost vykoupit se z povinného podílu formou odvodu do státního rozpočtu.

Zakázkou se rozumí odebírání zboží, nebo služby s peněžním plněním, která je realizována mezi zaměstnavateli, kteří si jejím prostřednictvím plní povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, a dále integračním podnikem, u kterého nejméně 30% tvoří osoby se zdravotním postižením, nebo chráněnou dílnou, anebo osobou se zdravotním postižením která provozuje, nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost na chráněném pracovišti. Zákon o službách zaměstnanosti pak blíže specifikuje pojem zboží a služby, kterými je možné provést náhradní plnění. Na započítání jednoho OZP na účely splnění povinnosti podílu zaměstnávání OZP je potřebná zakázka ve výšce 0,8 násobku celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance na Slovensku za první a třetí kvartál předchozího kalendářního roku než, ve kterém zaměstnavatel plní povinnost. V případě, že chráněná dílna nebo chráněné pracoviště výrobky nezhotovuje, ale přeprodává, tak si zaměstnavatel může z ceny zakázky započítat pouze 10% jako náhradní plnění.

Na účely splnění povinného podílu zaměstnávání OZP může zaměstnavatel zřídit vlastní chráněnou dílnu, na kterou může získat příspěvek na úhradu na provoz chráněné dílny a dopravu zaměstnanců.

Chráněné dílny jsou registrovány při Slovenském Ústredie práce, sociálních vecí a rodiny. Nenašel jsem informaci, že by existoval limit náhradního plnění, který mohou poskytovat.

Další možností je zadáváním vyhrazených zakázek veřejným zadáváním zakázek. Zadávání těchto zakázek je upraveno zvláštním předpisem.

Poslední možností plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je odvod za nesplnění této povinnosti, kdy je stanoveno, že zaměstnavatel, který nezaměstnává určený povinný podíl osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, má povinnost odvést do 31. března následujícího kalendářního roku na účet úřadu za každou osobu se zdravotním postižením odvod ve výšce 0,9 násobku z celkové ceny práce, vypočítané z průměrné mzdy v národním hospodářství Slovenské republiky za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Výše odvodu je nižší než v České republice. V oblasti náhradního plnění se liší výše úhrady za odebrané zboží, nebo služby na započítání jedné osoby se zdravotním postižením, dosahuje pouze 0,8 násobku mzdy v národním hospodářství.

Na Slovensku platí různé zvýhodnění pro dvě kategorie osob se zdravotním postižením:

- Osoba s těžkým zdravotním postižením podle zákona č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia. Za človeka s těžkým

zdravotním postižením se považuje fyzická osoba, která má zdravotní postižení s mírou funkční poruchy nejméně 50%.

- **osoba uznaná za invalidní** podle zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov. Za invalidu se považuje fyzická osoba, která má delší dobu (tato doba bude trvat déle než rok) nepříznivý zdravotní stav a pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 40% v porovnání se zdravou fyzickou osobou.

Sleva na daních

Právnícké osoby, které zaměstnávají OZP mohou v případě, že zaměstnávají alespoň 20% OZP z celkového průměrného evidenčního počtu zaměstnanců získat slevu na tzv. daňové licenci právnické osoby.

Sleva na odvodech za zdravotní a sociální pojištění

Na OZP se vztahuje poloviční sazba pojistného na veřejné zdravotní postižení.

V případě sociálního pojištění se na OZP uplatňuje výjimka z placení pojištění v nezaměstnanosti jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Neuplatňuje se pro všechny OZP. Nevztahuje se na fyzické osoby:

- kterým byl přiznaný starobní důchod
- kterým byl přiznaných invalidní důchod z důvodu poklesu schopnosti vykonávat výdělečnou činnost o více než 70%
- kterým byl přiznaných invalidních důchod a dovršili důchodového věku (bez ohledu míry sníženích schopnosti vykonávat výdělečnou činnost)

Podpora v zaměstnanosti

Slovensko využívá podobné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jako ČR. **Rekvalifikace** je na Slovensku realizována jako u nás. Je zajišťována prostřednictvím ÚP. **Pracovní rehabilitace** probíhá jako výcvik pro získání pracovních schopností dosavadní činnosti poškozeného, nebo jiné vhodné činnosti. Je rovněž realizován ÚP.

Na Slovensku je možné žádat i o **příspěvek na podporu samostatné výdělečné činnosti**, na rozdíl od ČR však na Slovensku může jakýkoliv uchazeč o zaměstnání požádat o příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, ale zde se zákon o službách zaměstnanosti více zaměřuje na osoby se zdravotním postižením, kdy podmínky pro poskytnutí příspěvku jsou oproti běžným uchazečům mírnější. Liší se například v době, po kterou musí uchazeč o zaměstnání, kterému byl příspěvek poskytnut provozovat samostatnou výdělečnou činnost. Rozdíl je také ve výši poskytovaného příspěvku, kdy v případě osoby se zdravotním postižením může max. výše příspěvku činit až 4,8 násobek z průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství.

V Slovenské republice má **finanční podpora pro vznik pracovních míst** podobný charakter jako v ČR. Jedná se o příspěvek na zřízení chráněné dílny anebo chráněného pracoviště. Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli na zřízení pracovního místa v chráněné

dílně nebo na chráněném pracovišti, který přijme do pracovního poměru občana se zdravotním postižením, vedeného v evidenci uchazečů o zaměstnání alespoň jeden měsíc. Další odlišností je výše příspěvku na jedno zřízené pracovní místo. Odlišná je i doba obsazenosti na zřízené pracovní místo, která je na Slovensku nejméně dva roky.

Na Slovensku jsou také využíváni pracovní asistenti. Na rozdíl od ČR je tato kategorie speciálně vytvořený nástroj v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o příspěvek na činnost pracovního asistenta, dle § 59 zákona o službách zaměstnanosti. Zákon č. 5/2004 Sb. o službách zaměstnanosti v § 59 odst. 2 přímo definuje pojem pracovního asistenta jako: a) zaměstnance, který poskytuje pomoc zaměstnanci nebo zaměstnancům, kteří jsou občany se zdravotním postižením, při výkonu zaměstnání a osobních potřeb během pracovní doby. b) fyzickou osobu, která poskytuje samostatně výdělečnou činnost osobě, která je občanem se zdravotním postižením, při provozování, nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti a při vykonávání jejich osobních potřeb během provozování nebo vykonávání samostatně výdělečné činnosti. Příspěvek je poskytován na základě žádosti, kde je vyžadován údaj o míře poklesu pracovních schopností, uvedených v procentech. Vyplácen je měsíčně, nejméně ve výšce 41% a nejvíce 70% celkové ceny práce vypočítané z průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství.

Na Slovensku je status **chráněné dílny a chráněného pracoviště** stejně jako v ČR přiznáván Úřadem práce na základě žádosti. Rovněž se zde uplatňuje podmínka zaměstnávání nejméně 50 % osob se zdravotním postižením. Na Slovensku ÚP přiznává postavení chráněné dílny a chráněného pracoviště na dobu neurčitou. Na Slovensku se mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti řadí příspěvek na úhradu provozních nákladů chráněné dílny, nebo chráněného pracoviště a na úhradu nákladů na dopravu zaměstnanců. Za náklady se považují:

- nájemné a služby související s nájemným
- náklady související s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektu, ve kterých je chráněná dílna anebo chráněné pracoviště provozována, pokud objekt vlastní zaměstnavatel
- náklady na palivo a energii
- vodné, stočné, a náklady na odvoz a likvidaci odpadu
- náklady na dopravu materiálu, hotových výrobků a na dopravu související s poskytováním služeb
- náklady na mzdu OZP
- náklady na opravu a údržbu objektu
- náklady na opravu a údržbu zařízení
- náklady související se zabezpečením administrativy chráněné dílny, nebo chráněného pracoviště

Na Slovensku je v § 56 zákoně o službách zaměstnanosti ukotven nástroj **Příspěvek na udržení občana se zdravotním postižením v zaměstnání**. Tento příspěvek není nárokový a Úřad práce ho může na základě žádosti poskytnout zaměstnavateli, který zaměstnává více jak 25 % osob se zdravotním postižením. Podmínkou je, že zaměstnavatel nemá přiznané postavení chráněné dílny, nebo chráněného pracoviště. Podmínkou je, že úvazek sjednaného pracovního poměru musí činit nejméně polovinu týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na úhradu záloh na pojistné na povinné veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální pojištění a povinné příspěvky na starobní důchodové spoření placených zaměstnavatelem měsíčně ze mzdy zaměstnance. Maximální výše příspěvku činí 60% průměrné mzdy zaměstnance v národním hospodářství Slovenské republiky, za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Příspěvek je poskytován čtvrtletně.

Cílovou skupinou služeb **podporovaného zaměstnávání** jsou lidé, jejichž dovednosti potřebné k získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce mají oproti dovednostem jiných lidí nižší úroveň, takže tito lidé mají méně příležitostí k běžnému pracovnímu uplatnění. Hlavním cílem je umožnit lidem získat a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Podpora, která je poskytována je individuální, přičemž se potřeby konkrétního člověka a zaměstnavatele liší. Časové omezení služby, které bývá zpravidla 24 měsíců, bylo stanoveno, aby byla služba poskytována i využívána efektivně. V SR je možné poskytovat agenturám podporovaného zaměstnávání prostředky určených na aktivní politiku zaměstnávání.