

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií



Diplomová práce

Barbora Hlaváčová

**PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM
ZNEVÝHODNĚNÍM V LIBERECKÉM KRAJI**

Olomouc 2013

vedoucí práce: Mgr. Dagmar Pitnerová, PhD.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s použitím uvedené odborné literatury a zdrojů.

V Olomouci, dne 10. 04. 2013

.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí mé práce, paní Mgr. Dagmar Pitnerové, PhD., za její podporu, trpělivost a cenné rady při vedení diplomové práce.

ANOTACE

Jméno a příjmení	Barbora Hlaváčová
Katedra	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce	Mgr. Dagmar Pitnerová, PhD.
Rok obhajoby	2013

Název práce	Podporované zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním v Libereckém kraji
Název práce v angličtině	Supported employment for disabled people in the Liberec region
Anotace práce	Diplomová práce je zaměřena na podporované zaměstnávání v Libereckém kraji. V kapitolách je popsán systém a historie podporovaného zaměstnávání v České republice a v zahraničí. Těžiště práce spočívá v analýze nezaměstnanosti cílové skupiny a představení poskytovatelů podporovaného zaměstnávání v Libereckém kraji. Hlavním cílem diplomové práce je předložit grantový projekt „Zaměstnávání OZP“ na základě výzvy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.
Klíčová slova	Nezaměstnanost, osoba se zdravotním znevýhodněním, otevřený trh práce, podporované zaměstnávání, zaměstnanost, zdravotní znevýhodnění
Anotace práce v angličtině	The thesis focused on supported employment in the Liberec region. The chapters describe the system and the history of supported employment in the Czech republic and abroad. The thesis focuses on analysis of unemployment target group and the performance of providers of supported employment in the Liberec region. Main objective of the thesis is to present the grant project „Zaměstnávání OZP“ on the basis of the call Ministry of Labour a Social Affairs of the Czech republic.

Klíčová slova v angličtině	Unemployment, disabled people, open labour market, supported employment, employment, health disadvantage
Přílohy vázané v práci	Příloha č. 1 Dohoda o poskytování služby Příloha č. 2 Osobní profil Příloha č. 3 Individuální plán Příloha č. 4 Dohoda o ukončení služby Příloha č. 5 Náplň práce vedoucího podporovaného zaměstnávání, pracovního konzultanta a pracovního asistenta Příloha č. 6 Tabulky ke grafům Příloha č. 7 Potvrzení o převzetí žádosti Příloha č. 8 Formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti Příloha č. 9 Tabulka kritérií věcného hodnocení OP LZZ včetně váhy Příloha č. 10 Rozpočet projektu
Rozsah práce	92 stran
Jazyk práce	čeština

OBSAH

ÚVOD	9
1 ODBORNÁ TERMINOLOGIE.....	11
2 REGIONÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE.....	14
2.1 Evropské hospodářské společenství.....	14
2.2 Principy regionální politiky	15
2.3 Fondy Evropské unie	16
2.4 Operační programy pro období 2007 - 2013	18
2.5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost	19
3 KONCEPCE PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ VE VYBRANÝCH STÁTECH EVROPSKÉ UNIE.....	23
3.1 Organizace podporovaného zaměstnávání.....	24
3.2 Podporované zaměstnávání ve vybraných Evropských zemích	26
4 SYSTÉM PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICCE	29
4.1 Charakteristika podporovaného zaměstnávání	30
4.2 Proces podporovaného zaměstnávání	32
4.3 Metody práce v podporovaném zaměstnávání.....	38
4.4 Pracovníci v podporovaném zaměstnávání.....	40
5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM.....	43
5.1 Legislativní rámec zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním	43
5.2 Nezaměstnanost v České republice.....	47
5.3 Zaměstnanost zdravotně znevýhodněných ve vybraných krajích ČR	49
5.4 Porovnání zaměstnanosti osob se zdravotním znevýhodněním ve vybraných krajích ČR.....	56
5.5 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání ve vybraných krajích ČR	59
6 PROJEKT „ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP“	65
6.1 Výzva pro předkládání grantových projektů – Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce.....	65
6.2 Projektové řízení	66
6.3 Identifikace projektu	70
6.4 Identifikace žadatele	71
6.5 Realizační tým	71
6.6 Popis projektu	73
6.7 Klíčové aktivity projektu a harmonogram realizace.....	75
6.8 Rozpočet projektu	79
6.9 Cílová skupina	81

6.10	Hodnocení žádosti o finanční podporu	82
ZÁVĚR		84
SEZNAM ZKRATEK		86
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ		87
SEZNAM PŘÍLOH		



*„Naší největší chloubou není to, že nikdy nepadneme,
ale že se pokaždé znovu zvedneme.“*

Hal Urban

ÚVOD

Téma diplomové práce vychází z mé dvouleté pracovní činnosti ve službě podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí, které na svůj provoz získalo finance z Evropského sociálního fondu. Pracuji zde jako pracovní asistentka. Podporované zaměstnávání je v současné době poskytováno v okrese Trutnov a Náchod (Královéhradecký kraj). Liberecký kraj, na který je tato práce zaměřena, má takovou službu pouze v Liberci, na okrese Semily služba absentuje.

Potřeba služby podporovaného zaměstnávání právě v této oblasti se ukázala být, na základě jednání s představiteli Úřadu práce v Semilech a zástupci města Jilemnice, jako potřebná, bohužel finanční zdroje města nepostačí pokrýt náklady potřebné na tuto službu.

Hlavním cílem mé diplomové práce je zpracovat Žádost o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na základě výzvy č. 96 vyhlášenou Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky a předložit výsledky hodnotícího řízení.

Dílčí cíle

- Vysvětlit možnosti financování z Evropského sociálního fondu.
- Seznámit se systémem podporovaného zaměstnávání v Evropských zemích.
- Popsat práci s cílovou skupinou v procesu podporovaného zaměstnávání.
- Zmapovat legislativní rámec možnosti pracovního uplatnění cílové skupiny.
- Analyzovat cílovou skupinu osob se zdravotním znevýhodněním, na niž je projekt zaměřen.
- Představit poskytovatele podporovaného zaměstnávání v Libereckém, Ústeckém a Královéhradeckém kraji.
- Definovat projekt a jeho zásady vypracování.
- Předložit grantový projekt „Zaměstnávání OZP“.

Diplomová práce je strukturována do 6 kapitol. V první kapitole Odborná terminologie vysvětlím pojmy vztahující se k dané problematice. Regionální politika Evropské unie shrne základní informace o Evropské unii, Regionální politice, jejich principech, představím Operační programy na programové období 2007 – 2013 a jejich rozdělení do 3 cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Stěžejním cílem je Cíl Konvergence, podrobněji se budu

věnovat Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Seznámím s Konceptí podporovaného zaměstnávání ve vybraných státech Evropské unie – Německu, Nizozemí a v Severských zemích, kde se také zmíním o vývoji podporovaného zaměstnávání. Součástí kapitoly jsou také 2 významné organizace podporovaného zaměstnávání, které zaštiťují poskytovatele v Evropě a ve světě. V kapitole Systém podporovaného zaměstnávání v České republice představím Českou unii pro podporované zaměstnávání, která sdružuje a podporuje poskytovatele podporovaného zaměstnávání v České republice. Nedílnou součástí kapitoly je popis procesu podporovaného zaměstnávání a metod práce s uživateli. Navážu kapitolou Zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, ve které definuji cílovou skupinu osob, provedu analýzu zaměstnanosti osob se zdravotním znevýhodněním ve vybraných krajích České republiky a vymezím legislativní rámec zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním. Na závěr diplomové práce předložím projekt „Zaměstnávání OZP“ k získání prostředků z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost k vytvoření služby podporovaného zaměstnávání v Libereckém kraji.

Služba podporovaného zaměstnávání je v České republice poměrně mladá, ve světě však funguje již několik desetiletí. Zahraniční autoři zabývající se problematikou podporovaného zaměstnávání jsou např. Dave ASHTON, Øystein SPJELKAVIK a Michael J. EVANS, Michael KAMP a Christy LYNCH. K významným českým autorům patří Olga KREJČÍŘOVÁ, Petra VITÁKOVÁ a Vladimír KŇAŽKO.

1 ODBORNÁ TERMINOLOGIE

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním na volný trh práce, považujeme za důležité definovat některé pojmy, které se v práci vyskytují.

„Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.“¹

Cílová skupina je definovaná nepříznivou sociální situací, které je služba určena. Nepříznivá sociální situace může být vyvolána věkem, zdravotním stavem, nemocí, životními návyky či jiným prostředím.²

Grantový projekt (GP) „Projekt obvykle menšího rozsahu, podporovaný formou dotačního řízení a předkládaný na základě výzvy k předkládání žádosti v rámci GG.“ (GG – globální grant)³

Pojem **chráněné pracovní místo** znamená“ „...místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.“⁴

Jesenský definuje **integraci** jako: „...spolužití postižených a nepostižených při přijatelné nízké míře konfliktnosti vztahů těchto skupin.“⁵

Job klubem rozumíme schůzky dlouhodobě nezaměstnaných uživatelů služby, kde jsou klienti informováni o nabídkách trhu práce, je poskytováno skupinové poradenství v oblasti pracovního práva a nácvik sociálních dovedností potřebných k získání a udržení si pracovního místa.⁶

Definice **nezaměstnanosti** podle Mezinárodní organizace práce v Ženevě je založena na tom, že: „ ... osoba schopná práce je z možnosti pracovat v placeném zaměstnání vyřazena, ale i na tom, že se se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání.“⁷

¹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. §104, odst. 1.

² MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978 – 80 – 7367 – 368 - 0

³ MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. s. 11. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-02-15]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8253/>

⁴ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §75, odst. 1.

⁵ JESENSKÝ, Ján. *Prostor pro integraci*. In PIPEKOVÁ, Jiřina. *Vybrané kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 1998. ISBN 80 – 85931 – 65 – 6. s. 28.

⁶ MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. s. 11. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-02-15]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8253/>

⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80 – 901424 – 9 – 4. s. 16

Oblastí podpory se rozumí aktivity, na které je možné žádat o finanční podporu.⁸

Operační program je podle definice Evropského sociálního fondu: „*Program zaměřený na konkrétní tematickou oblast (např. zaměstnanost a sociální věci), která spadá pod poslání některého z fondů EU.*“⁹

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zařazen do vícecílové tematické operační programy. Na tento program je vyčleněno z fondů Evropské unie 1,84 miliard Euro, z českých zdrojů je doplněno o 0,32 miliard Euro.¹⁰

Otevřený trh práce je definován jako: „*Všechna pracoviště zaměstnavatele, kde většina pracovníků nemá zdravotní postižení ani nejsou jinak znevýhodněni na trhu práce.*“¹¹

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Schopností získat a zachovat si zaměstnání jsou omezeny do té míry, že potřebují individuální podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.¹²

Pracovní asistent je pracovník, který doprovází uživatele služby podporovaného zaměstnávání přímo na pracoviště a pomáhá mu naučit se všechny dovednosti potřebné pro vykonávání práce.¹³

Pracovní konzultant individuálně pracuje se uživatelem služby podporovaného zaměstnávání, je dobře seznámen s danou problematikou a je schopen samostatně vést jednotlivé uživatele.¹⁴

Prioritní osa je mezi článkem mezi operačním programem a oblastí podpory, operační program je rozdělen do prioritních os, které se dále dělí do oblastí podpory.¹⁵

⁸ MPSV ČR. *Oblast podpory*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-06-04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/slovník/oblast-podpory>

⁹ MPSV ČR. *Operační program*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-04-06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/slovník/operacni-program>

¹⁰ MMR ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. MMR, ©[cit. 2012-11-26]. Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

¹¹ KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 80 – 87244 – 07 – 04. s. 15

¹² VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. 127 s. ISBN 80 – 903598 – 0 - 9

¹³ KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 80 – 87244 – 07 - 04

¹⁴ KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 80 – 87244 – 07 - 04

¹⁵ MPSV ČR. *Prioritní osa*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-04-06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/slovník/prioritni-osa>

Šobáňová definuje **projekt**: „... plánovaná a časově omezená aktivita, u které je jasně definován cíl a vymezeno časové trvání. Projekt je organizovaná činnost lidí směřující k předem definovaným cílům, která vyžaduje zdroje a úsilí. Je jedinečná (a proto riskantní), má svůj rozpočet, harmonogram a konec.“¹⁶

Rekvalifikace je definována jako: „...získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování.“¹⁷

Matoušek definuje **zaměstnanost** jako: „Míra využití pracovních sil v ekonomice dané země.“¹⁸

Zdravotní znevýhodnění je tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby¹⁹

¹⁶ ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *Projektové řízení*. Vyd. 2. reedice. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2010. ISBN 978 – 80 – 7368 – 749 – 6. s. 8.

¹⁷ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §108, odst. 1.

¹⁸ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978 – 80 – 7367 – 368 – 0. s. 253.

¹⁹ ČESKO. Zákon č. 108/2006 Sb., O sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, §3, odst. g

2 REGIONÁLNÍ POLITIKA EVROPSKÉ UNIE

Evropská unie (EU) vznikla v roce 1992 na základě Smlouvy o Evropské unii, kterou v prosinci 1991 přijala Evropská rada. Česká republika vstoupila do Evropské unie 1. května 2004. Kořeny Evropské unie sahají hluboko do minulosti.

Myšlenky sjednocené Evropy se objevují už v době antického Řecka a Římské říše. Pierre Dubois byl jedním z prvních reformátorů, který kolem roku 1306 na shromáždění šlechticů navrhl možnost spolupráce evropských panovníků. Motivem jeho jednání byla snaha o ochranu Evropy před arabskými nájezdníky. Stejný motiv, ochranu kontinentu, vnímal i Jiří z Poděbrad a v 17. století vévoda ze Sully (Maximilien de Béthune). Původní obranné důvody ke sjednocení byly v 17. století rozšířeny o zájmy politické, z důvodu hájení zájmů v nadnárodních shromážděních. Představitelem byl William Penn, jehož představou byl vznik evropského parlamentu tvořený zástupci jednotlivých zemí. Průmyslová revoluce v 19. století ovlivnila úvahy o jednotné Evropě, došlo k rozvoji komunikačních technologií, které přinesly potřeby mezinárodní spolupráce a začaly vznikat první mezinárodní organizace (např. Poštovní unie, Telegrafní unie). Významným posunem vpřed k Evropské unii byla 2. světová válka, válečný konflikt upozornil, jako na počátku idejí o sjednocené Evropě, na nutnost vytvoření mechanismů ke zmírnění rivality mezi státy. V roce 1951 bylo Pařížskou smlouvou založeno Evropské společenství uhlí a oceli (ESUO) navržené v roce 1950 a vznikl společný trh uhlí a oceli mezi 6 zakládající státy. Země v roce 1957 vybudovaly prostřednictvím Římské smlouvy Evropské hospodářské společenství (EHS).²⁰

2.1 Evropské hospodářské společenství

Evropské hospodářské společenství vzniklo v roce 1958, na jehož vzniku se podílely tyto státy: Německo, Itálie, Francie, Belgie, Lucembursko a Nizozemí. Členské státy EHS vykazovaly velké rozdíly dané kulturními, jazykovými, historickými a ekonomickými odlišnostmi. Tyto odlišnosti, především ekonomické, řeší Evropská regionální politika. V roce 1988 byla provedena reforma Evropské regionální politiky, finančním nástrojem se staly Strukturální fondy. Výsledkem reformy bylo zavedení principů regionální politiky a střednědobé plánování regionálních programů, tzv. programová období.

²⁰ FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ. *Evropská unie*. Vyd. 1. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. ISBN 80 – 7325 – 015 – 2.

V roce 2013 končí aktuální sedmileté programové období, všechny projekty realizované v tomto období musí být vyúčtované do konce roku 2015.²¹

Regionální politika Evropské unie byla zřízena pro řešení ekonomických rozdílů mezi členskými státy, pomoc, především finanční, která do regionů přichází, je založena na 5 základních principech.

2.2 Principy regionální politiky

Regionální politika je, dle BUDÍKA řízena pěti základními principy. **Princip programování** znamená pomoc realizovanou na prostřednictvím projektů naplňující cíle programových dokumentů, jako jsou operační programy. **Principem partnerství** se rozumí spolupráci více subjektů při přípravě a realizaci programů a projektů, spolupráce může probíhat na vertikální nebo horizontální úrovni. Spolupráce na vertikální úrovni se týká Evropské komise a orgány na národní, regionální nebo místní úrovni. Na horizontální úrovni spolupracují partneři jednoho členského státu nebo regionu na řešení problému. **Princip koncentrace** soustředí prostředky do regionů s nejzávažnějšími problémy. Dotací jsou podpořeny projekty, od kterých je očekáván nejvyšší přínos pro příslušný region. Na základě tohoto principu kvalita převyšuje kvantitu, tj. dotací je podpořeno méně větších projektů. **Princip doplňkovosti** říká, že poskytnuté prostředky z Evropské unie jsou pouze prostředky navíc, nad rámec národních prostředků. Tento princip má vést k efektivnějšímu a odpovědnějšímu využívání poskytnutých prostředků. V období 2007 – 2013 se výše dotace poskytuje z 85% z prostředků Evropské unie a z 15% ze státního rozpočtu České republiky. **Princip monitorování a vyhodnocování** probíhá ve všech fázích realizace projektu, jsou sledovány a vyhodnocovány čerpané finanční prostředky.²²

TAUER uvádí 4 základní a 3 doplňkové principy, které se v průběhu realizace projektu promítají. **Mezi základní řadí:** Princip adicionality (doplňkovosti), Princip koncentrace, Princip programování a Princip partnerství. **K doplňkovým patří:** Princip subsidiarity, Princip solidarity a Princip monitorování a evaluace.²³

²¹ TAUER, V., H. ZEMÁNKOVÁ a J. ŠUBRTOVÁ. *Získejte dotace z fondů EU*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978 – 80 – 251 – 2649 – 3.

²² BUDÍK, Josef. *Evropské strukturální fondy a jejich využívání*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2009. ISBN 978 – 80 – 7408 – 014 – 2.

²³ TAUER, V., H. ZEMÁNKOVÁ a J. ŠUBRTOVÁ. *Získejte dotace z fondů EU*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978 – 80 – 251 – 2649 – 3.

Filozofie Evropské unie je založena na výše uvedených principech, jejichž prostřednictvím dochází k naplňování cílů Regionální politiky, tedy snižování rozdílů mezi členskými státy. EU zřídila pro tyto účely 2 fondy, které se těmito principy řídí, jsou to Evropský sociální fond a Evropský fond regionálního rozvoje.

2.3 Fondy Evropské unie

Prioritou Evropské unie je snižování rozdílů mezi regiony a vyrovnaní odlišné sociální a ekonomické situace v členských zemích, k naplňování této politiky slouží Strukturální fondy. Rozlišujeme 2 Strukturální fondy: Evropský fond regionálního rozvoje a Evropský sociální fond.²⁴ Třetím nástrojem Regionální politiky je Fond soudržnosti (Kohezní fond).

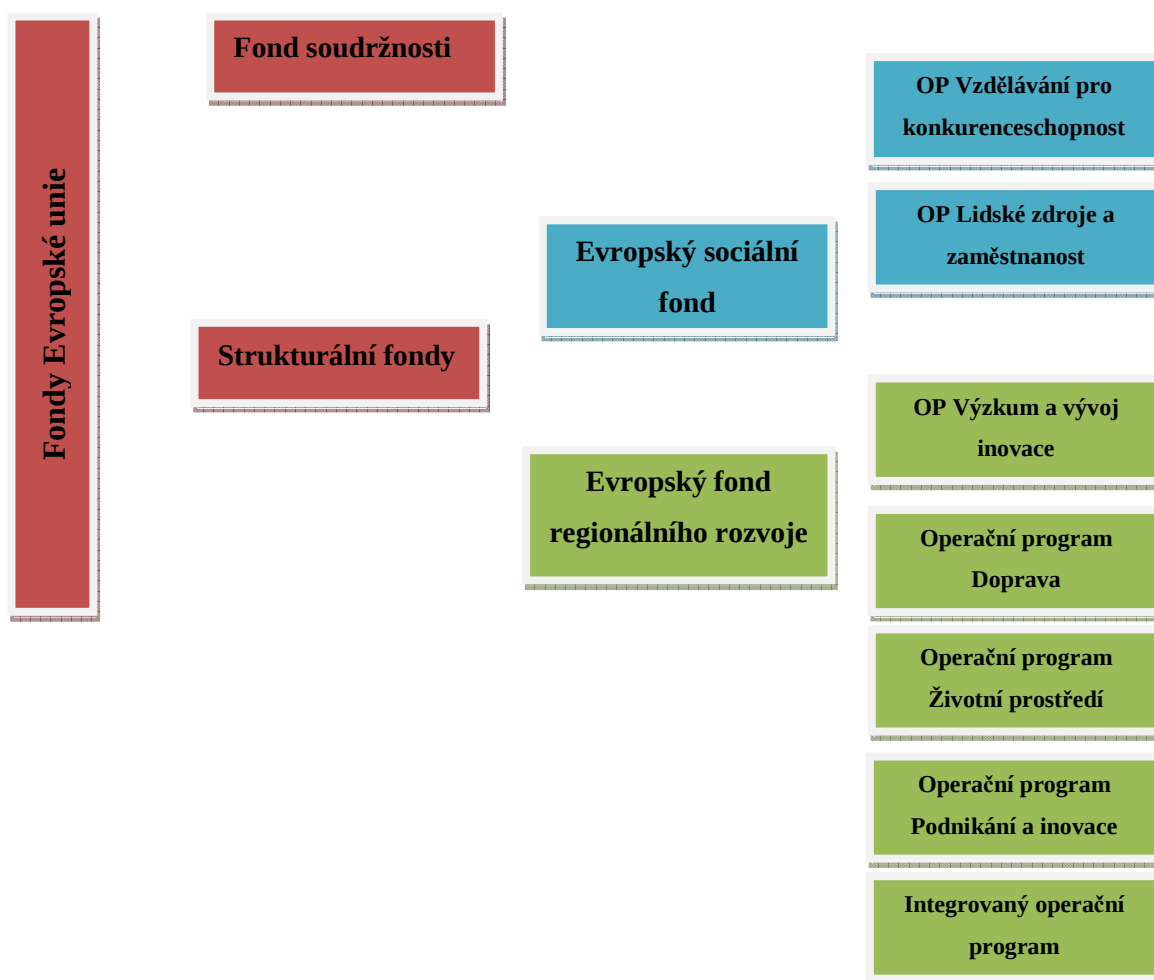


Schéma č. 1 Přehled fondů EU a rozdělení operačních programů k finančním nástrojům EU.²⁵

²⁴ TAUER, V., H. ZEMÁNKOVÁ a J. ŠUBRTOVÁ. *Získejte dotace z fondů EU*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978 – 80 – 251 – 2649 – 3.

²⁵ Zdroj vlastní.

Evropský sociální fond (ESF) je důležitým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.²⁶ Posláním ESF je snižovat nezaměstnanost a rozvíjet zaměstnanost, podporovat sociální integraci osob a vyrovnávat příležitosti na trhu práce.²⁷ Evropský sociální fond je nejstarší z fondů Evropské unie a Česká republika využívá jeho prostředky od svého vstupu do Evropské unie, tj. od roku 2004. Prostřednictvím fondů Evropské unie jsou rozdělovány finanční prostředky, jež jsou určeny na snižování ekonomických a sociálních rozdílů mezi státy EU a jejich regiony.²⁸ Na období 2007 – 2013 jsou k dispozici 2 fondy. Finanční prostředky v období 2007 – 2013 musí být vyčerpané do konce roku 2015, projekty však musí být ukončené do 30. června 2015.²⁹

Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF) založený v roce 1972 působí v oblasti podpory veřejných a soukromých investic na snižování rozdílů mezi členskými zeměmi. ERDF podporuje projekty v rámci regionálního rozvoje, hospodářské změny, zvýšení konkurenceschopnosti a územní spolupráce v EU.³⁰

Fond soudržnosti byl ustanoven roku 1986 a zahrnuje postupy vedoucí ke snížení sociálních a ekonomických rozdílů mezi zeměmi EU. Fond soudržnosti není strukturálním fondem, pomáhá členským státům s HDP (Hrubý domácí produkt) nižším než 90% průměru Společenství.³¹

ESF a ERDF patří mezi strukturální fondy, z nichž se čerpají finanční prostředky do tří cílů Regionální politiky. Jedním z nich je Cíl Konvergence, který je v programovém období 2007 – 2013 rozdělen do 15 operačních programů, 8 tematickým a 7 regionálních operačních programů (OP).

²⁶ Evropská strategie zaměstnanosti byla přijata členskými státy Evropské unie v roce 1997, jejichž cílem je omezování stoupající nezaměstnanosti a dosažení trvalé zvýšení míry zaměstnanosti.

²⁷ *Evropský sociální fond*. [online]. [cit. 2012-25-11]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

²⁸ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 80 – 87029 – 13 – 8.

²⁹ *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. [cit. 2013 – 01- 23]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/folder/4768/>

³⁰ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 80 – 87029 – 13 – 8.

³¹ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 80 – 87029 – 13 – 8.

2.4 Operační programy pro období 2007 - 2013

Prostřednictvím operačních programů jsou čerpány finanční prostředky v rámci Regionální politiky Evropské unie. MAREK a KANTOR uvádějí, že „operační programy jsou popisem souhrnných priorit, řízení a finančních zdrojů a upřesňují oblasti intervencí na národní úrovni i v jednotlivých regionech dané členské země.“³² Operační programy můžeme rozdělit do dvou skupin, a to tematické operační programy a regionální operační programy. Vláda ČR (Česká republika) přijala pro období 2007 – 2013 celkem 26 operačních programů, které následně předložila Evropské komisi.³³ Operační programy jsou rozdělené do 3 cílů politiky hospodářské a sociální soudržnosti: Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost, Cíl Evropská územní spolupráce a Cíl Konvergence.

Tematické operační programy vycházejí z Národního rozvojového plánu. Řídícími orgány programů jsou příslušná ministerstva, která ke každému programu vypracovávají metodický materiál a vyspecifikují podmínky pro projektové žádosti.³⁴

Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost podporuje regiony přesahující limit pro zařazení do Cíle Konvergence, soustředí se na posílení konkurenceschopnosti a atraktivity regionů z hlediska infrastruktury a kvality lidských zdrojů. Cíl podporuje regiony na úrovni NUTS I nebo NUTS II. (NUTS – Nomenclatures es unités territoriales statistique)³⁵

Cíl Evropská územní spolupráce přispívá k posílení příhraniční spolupráce, programy se týkají pouze hraničních regionů velikosti NUTS III, které sousedí s regiony v jiném členském státu. Česká republika navázala příhraniční spolupráci např. s Polskem, Rakouskem, Slovenskem, Bavorskem a Saskem.³⁶

V **Cíli Konvergence** se jedná o podporu hospodářského a sociálního rozvoje méně vyspělých regionů a členských států, u nás do něj spadají všechny regiony soudržnosti, jež je realizován prostřednictvím 8 tematických operačních programů a 7 regionálních operačních programů. Celkový objem finančních prostředků na tento cíl pro Českou republiku

³² MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 80 – 87029 – 13 – 8. s. 39.

³³ Dokument, který určuje strukturu a zaměření programů pomoci a způsobu realizace je Národní rozvojový plán ČR na léta 2007 – 2013. Vládě byl předložen v únoru 2006.

³⁴ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 87029 – 13 – 8.

³⁵ Pro srovnávání regionů slouží tzv. nomenklatura územních statistických jednotek – NUTS. NUTS I největší regionální srovnávací jednotka, NUTS II je region s 1 – 2 miliony obyvatel (v ČR např. NUTS II Severovýchod, Severozápad), NUTS III je region na úrovni okresů, na úrovni okresů, případně mikroregionů je NUTS IV a NUTS V je region na úrovni obcí.

³⁶ BUDÍK, Josef. *Evropské strukturální fondy a jejich využívání*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2009. ISBN 978 – 80 – 7408 – 014 – 2.

je 25, 89 miliard Eur. Na tematické operační programy bylo z této částky přiděleno 21,23 miliard Eur.³⁷

Operační programy 2007 - 2013	Operační program Doprava
	Operační program Životní prostředí
	Operační program Podnikání a inovace
	Operační program Výzkum a vývoj inovace
	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
	Integrovaný operační program
	Operační program Technická pomoc

Tabulka č. 1 Přehled tematických operačních programů pro období 2007 - 2013³⁸

Z Cíle Konvergence jsou financovány operační programy, které mají důležitou úlohu v plnění cílů Regionální politiky EU, jedním z nejčastěji využívaných operačních programů v sociální oblasti je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). OP LZZ je využíván poskytovateli služeb ke snižování nezaměstnanosti znevýhodněných osob na trhu práce (např. osoby se zdravotním znevýhodněním).

2.5 Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

„Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráce v uvedených oblastech.“³⁹

Financování tohoto programu je z prostředků Cíle Konvergence, ale svůj podíl přidává také Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost. Podporu poskytuje i Praha. Částka vyčleněná na tento program je 1,85 miliard Eur. Řídícím orgánem tohoto operačního programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí, Odbor řízení pomoci z ESF. Řídící orgán je zodpovědný za řízení, monitorování, hodnocení a kontrolu činnosti v rámci OP LZZ.

³⁷ MMR ČR. *Programy 2007 – 2013*. [online]. MMR, © [cit. 2012-02-12]. Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

³⁸ MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007 – 2013*. Praha: MMR ČR, Odbor Evropských fondů, 2007. Dostupné také z: <http://www.euroskop.cz/gallery/8/2589-9154cd8399eab9d640d182d674da42b7.pdf>

³⁹ MMR ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. MMR, © [cit. 2012-11-26]. Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost obsahuje 5 prioritních os, které jsou dále vypsány do oblastí podpor, které vymezují, jaké typy projektů mohou být podpořeny. Jsou to Adaptabilita, Aktivní politika trhu práce, Sociální integrace a rovné příležitosti, Veřejná správa a veřejné služby, Mezinárodní spolupráce.⁴⁰

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost				
Prioritní osy				
Adaptabilita	Aktivní politika trhu práce	Sociální integrace a rovné příležitosti	Veřejná správa a veřejné služby	Mezinárodní spolupráce
Oblasti podpory				
Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků	Posílení aktivních politik zaměstnanosti	Podpora sociální integrace a sociálních služeb	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy	Mezinárodní spolupráce
Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturizovaných podniků	Modernizace institucí a zavedení systému kvality služeb zaměstnanosti a jejich rozvoj	Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit		
		Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce		
		Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života		

Tabulka č. 2 Přehled Prioritních os⁴¹

Cílem **Prioritní osy 1** Adaptabilita je předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím rozvoje lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoje odborných znalostí, kvalifikací a kompetencí zaměstnanců a zaměstnavatelů, rozšiřování možností pro uplatňování pružnějších forem zaměstnávání, zavádění moderních forem systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů⁴².

⁴⁰ MMR ČR. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanosti*. [online]. MMR, © [cit. 213-01-13]. Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

⁴¹ Zdroj vlastní.

⁴² MPSV ČR. *Prioritní osa 1 – Adaptabilita*. [online]. MPSV, © 2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>

Prioritní osa 2 Aktivní politika na trhu práce má za cíl zlepšit přístup k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledající zaměstnání a prevence nezaměstnanosti skupin ohrožených na trhu práce, zvýšení kvality informačních a poradenských služeb a tvorbu systémů pro předvídání změn na trhu práce.⁴³

Prioritní osa 3 Sociální integrace a rovné příležitosti je zaměřena na pomoc osobám ohrožených sociálním vyloučením, podpora je uskutečňována formou přímé pomoci nebo zvyšováním kvality a dostupnosti sociálních služeb. Důraz je kladen na zvyšování zaměstnatelnosti, vzdělávání sociálních pracovníků a tím zvýšení kvality poskytovaných sociálních služeb, v rámci prioritní osy mohou být realizovány 4 typy projektů⁴⁴ dle oblasti podpory.⁴⁵

Oblast podpory Podpora sociální integrace a sociálních služeb je zaměřena na poskytování sociálních služeb pro cílovou skupinu a na podporu zvyšování kvalifikace v sociální oblasti. Cílem je pomoc při začleňování cílové skupiny do společnosti a na trh práce. Cílovou skupinu v oblasti podpory tvoří osoby se zdravotním znevýhodněním, osoby bez přístřeší, děti, mládež a mladí dospělí, imigranti a azylanti, etnické menšiny, oběti trestné činnosti, osoby opouštějící místo výkonu trestu odnětí svobody.⁴⁶

Druhou oblastí podpory je Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit, cílem je podpora a rozvoj preventivních programů a sociálních služeb realizované v romských lokalitách. Podpora je zaměřena na vzdělávání pracovníků působících v dané oblasti a na vzdělávání cílové skupiny.⁴⁷

Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce je třetí oblastí podpory, jejímž cílem je začlenění sociálně vyloučených skupin na trh práce. Cílovou skupinou jsou osoby vyloučené z trhu práce z důvodu nízké kvalifikace, osoby nad 50 let, absolventi, osoby se zdravotním znevýhodněním a osoby z etnických menšin. Projekty z této oblasti

⁴³ MPSV ČR. *Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>

⁴⁴ Srov. CHVOJKOVÁ, Anna a Viktor KVĚTOŇ. *Finanční prostředky fondů EU v programovém období 2007 – 2013*. Praha: IREAS, Institut pro strukturální politiku, o. p. s., 2007. s. 57 – 60. ISBN 978 – 80 – 86684 – 43 – 7. s. 57 – 60.

⁴⁵ MPSV ČR. *Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>

⁴⁶ MPSV ČR. *Oblast podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociálních služeb*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-04-06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-1-podpora-socialni-integrace-a-socialnich>

⁴⁷ MPSV ČR. *Oblast podpory 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-04-06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-2-podpora-socialni-integrace-prislusniku>

podpory by měly být zaměřeny na podporu vzniku nových pracovních míst, poradenskou činnost, vzdělávání atd.⁴⁸

Čtvrtou oblastí podpory z Prioritní osy 3 je Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života. Oblast je zaměřena na odstraňování nerovnosti pohlaví na trhu práce, jedná se především o ženy. Cílovou skupinou jsou nejen ženy, ale i muži nacházející se ve stejných životních situacích jako ženy s malými dětmi, rodiče samoživitelé nebo pečující s osobu blízkou, člena rodiny. Rovné příležitosti se také týkají přístupu žen ke vzdělávání a zvýšení účasti žen v podnikání.⁴⁹

V rámci **prioritní osy 4** Veřejná správa a veřejné služby je podporována modernizace veřejné správy, řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, vzdělávání, participace občanů na veřejném životě apod.⁵⁰

Mezinárodní spolupráce je **prioritní osou č. 5** a je zaměřena na přímou podporu inovací prostřednictvím mezinárodní výměny zkušeností a dovedností, které mají vést k zefektivnění způsobu pro ověření návrhů politik.⁵¹

SHRNUTÍ

Prospěšnost Fondů Evropské unie je nepopiratelná. Financování sociálních či ostatních služeb podporující znevýhodněné skupiny je v dnešní době složité, nedostatek finančních prostředků neumožňuje realizovat potřebné služby pro cílové skupiny. Fondy EU jsou hojně využívány poskytovateli sociálních služeb v České republice, díky nimž mohou zkvalitnit sociální služby a nabídnout svým uživatelům důstojnější podmínky pro jejich život. Evropský sociální fond je nejvýznamnějším nástrojem pro snižování nezaměstnanosti a vyrovnavání příležitostí na trhu práce. Oblast podpory Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce z prioritní osy 3 Sociální integrace a rovné příležitosti využívají poskytovatelé podporovaného zaměstnávání k získání finančních prostředků na provoz služby podporovaného zaměstnávání.

⁴⁸ MPSV ČR. *Oblast podpory 3.3 – Podpora sociálně vyloučených skupin na trh práce*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-04-06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-3-integrace-socialne-vyloucenych-skupin-na>

⁴⁹ MPSV ČR. *Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013 - 04 - 06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>

⁵⁰ MPSV ČR. *Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-a-verejne-sluzby>

⁵¹ MPSV ČR. *Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-5-mezinarodni-spoluprace>

3 KONCEPCE PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ VE VYBRANÝCH STÁTECH EVROPSKÉ UNIE

Myšlenka podporovaného zaměstnávání původně vznikla v 80. letech 20. století v USA, do Evropy se dostala v roce 1986 zásluhou Velké Británie, která založila první agenturu podporovaného zaměstnávání. První projekt zaměřený na podporované zaměstnávání vznikl v roce 1995 v Praze, jehož financování zastřešila Americká vládní agentura pro mezinárodní rozvoj.⁵²

KREJČÍŘOVÁ uvádí, že podporované zaměstnávání vzniklo nejprve pro osoby s mentálním postižením z modelu připravenosti, kde základní myšlenkou byla skutečnost, že uvedené osoby se na tréninkovém pracovišti učily dovednosti potřebné k vykonávání práce. Dovednosti si pak měli přenést z tréninkového prostředí na skutečné pracoviště, ukázalo se však, že tento model není vyhovující a tito lidé nejsou schopni přenést svoje dovednosti do nového prostředí. Na základě revize modelu připravenosti vzniklo podporované zaměstnávání, které umožňuje nácvik potřebných dovedností přímo na pracovišti zaměstnavatele.⁵³

Definice podporovaného zaměstnávání navržená a schválená Evropskou unií pro podporované zaměstnávání zní: „... *providing support to people with disabilities or other disadvantaged groups to secure and maintain paid employment in the open labour market.*“⁵⁴

Definice podporovaného zaměstnávání podle Světové asociace pro podporované zaměstnávání zní: „*Supported employment can be characterized as paid work in integrated work settings with ongoing support for individuals with disabilities in the open labour market. Paid work for individuals means the same payment for the same work as for workers without disabilities.*“⁵⁵

Na světě působí 2 stěžejní organizace, jejichž posláním je šířit myšlenku podporovaného zaměstnávání na celé zemi. Evropská unie pro podporované zaměstnávání

⁵² KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 80 – 87244 – 07 – 4.

⁵³ KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 1 – 7.

⁵⁴ EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Definition*. [online]. EUSE, ©2007. [cit. 2013–03–12]. Dostupný z: <http://www.euse.org/objective>

Poskytování podpory lidem s postižením nebo jiným znevýhodněným skupinám, aby si zajistili a udrželi placené zaměstnání na otevřeném trhu práce.

⁵⁵ KAMP, Michael a Christy LYNCH. *Handbook Supported employment*. [online]. WASE, ©2013 [cit. 2013 – 04 – 07]. s. 4. Dostupný z: <http://www.wase.net/handbookSE.pdf>

Podporované zaměstnávání může být charakterizováno jako placená práce v integrovaném pracovním prostředí s pokračující podporou pro osoby se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Placená práce pro jedince znamená za stejnou práci stejnou mzdu jako pro pracovníky bez postižení.

sdužuje poskytovatele podporovaného zaměstnávání v Evropě, Světová asociace pro podporované zaměstnání působí po celém světě.

3.1 Organizace podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání se začalo rozvíjet v nejen evropských zemích, (Norsko, Finsko, Irsko, Itálie, Německo, Rakousko, Velká Británie), ale i ve světě (Austrálie, HongKong, Nový Zéland, Peru, Zambie). Evropská unie pro podporované zaměstnávání vznikla, aby sdružovala tyto státy a pomáhala jim rozvíjet strategie v péči o osoby se zdravotním znevýhodněním. Zajímavé je, že ač služba podporovaného zaměstnávání vznikla poprvé v Americe a v Kanadě, první organizace byla založena v Evropě, teprve o několik let později byla založena Světová asociace pro podporované zaměstnávání.

Světová organizace pro podporované zaměstnávání – World Association for Supported Employment (WASE) vznikla v roce 1995. Cílem WASE je podpora podporovaného zaměstnávání po celém světě.⁵⁶ „*The WASE mission is to promote the vocational integration of people with disabilities throughout the world, using the principles and model of supported employment.*“⁵⁷

Podle **Příručky podporovaného zaměstnávání** (Handbook Supported Employment), vydané World Association for Supported Employment v roce 2003, vychází podporované zaměstnávání z Všeobecné deklarace lidských práv, kde článek 23 říká, že každý člověk má právo na práci, na spravedlivé pracovní podmínky a na odměnu za práci. Podporované zaměstnávání umožňuje lidem se znevýhodněním, aby se, pokud chtějí a mohou pracovat na otevřeném trhu práce, podíleli na národní ekonomice. Podporované zaměstnávání všeobecně přináší výhody, pro osoby se zdravotním znevýhodněním, pro jeho rodinu a pro zaměstnavatele. Prospěšnost služby je nejvíce patrná u osob se zdravotním znevýhodněním, které mohou díky podporovanému zaměstnávání vydělávat peníze a rozvíjet svoje schopnosti. Mnoha lidem pomůže podporované zaměstnávání zvednout sebevědomí, zlepšit osobní vztahy a podílet se na životě společnosti.⁵⁸

⁵⁶ WASE. *About WASE*. [online]. WASE, ©2013 [cit. 2013-04-07]. Dostupný z: <http://www.wase.net/about.html>

⁵⁷ KAMP, Michael a Christy LYNCH. *Handbook Supported employment*. [online]. WASE, ©2013 [CIT. 2013-07-04]. s. 4. Dostupný z: <http://www.wase.net/handbookSE.pdf>

Posláním WASE je podpora pracovního začlenění osob se zdravotním postižením na celém světě, s využitím zásad a modelu podporovaného zaměstnávání.

⁵⁸ KAMP, Michael a Christy LYNCH. *Handbook Supported employment*. [online]. WASE, ©2013 [CIT. 2013-07-04]. Dostupný z: <http://www.wase.net/handbookSE.pdf>

Proces podporovaného zaměstnávání probíhá v několika fázích, VITÁKOVÁ proces dělí do 4 fází⁵⁹, KAMP a LYNCH definují 9 fází, kterými uživatel podporovaného zaměstnávání prochází, než získá vhodné zaměstnání. Oba uváděné typy jsou si podobné, obsahují totožné postupy, pouze zpracování autorů se liší.⁶⁰ Můžeme říci, že základní principy a postupy práce s uživateli se v podporovaném zaměstnávání napříč zeměmi neliší, filozofie podporovaného zaměstnávání vychází z jedné myšlenky.

Světová asociace podporovaného zaměstnávání vydala **Supported Employment quality criteria** (u nás známé jako Standardy kvality podporovaného zaměstnávání), kterými by se měla řídit každá organizace poskytující službu podporovaného zaměstnávání. Standardy nám udávají minimální úroveň, kterou je nutné dosáhnout, aby poskytovaná služba byla službou podporovaného zaměstnávání. Standardy se používají jako měřítko pro hodnocení služeb jak pro uživatele, tak pro poskytovatele podporovaného zaměstnávání. V České republice byly Standardy kvality vytvořené na základě zkušeností poskytovatelů podporovaného zaměstnávání v zahraničí – USA, Kanada, Norsko.⁶¹

*„The European Union of Supported Employment (EUSE) was established in 1993 to facilitate the development of Supported Employment throughout Europe. Supported Employment assists people with significant disabilities (physical, intellectual, psychiatric, sensory and hidden) to access real employment opportunities, of their own choice, in an integrated setting with appropriate ongoing support to become economically and socially active in their own communities“.*⁶²

Evropská unie pro podporované zaměstnávání (The European Union of Supported Employment) sdružuje 19 evropských států, které poskytují službu podporovaného zaměstnávání, členem Evropské unie je i Česká republika.⁶³ EUSE pořádá výroční konference, v letošním roce se uskuteční 11. – 13. června v Dublinu. V roce 2009 se v Praze

⁵⁹ Viz 4.2 Proces podporovaného zaměstnávání

⁶⁰ KAMP, Michael a Christy LYNCH. *Handbook Supported employment*. [online]. WASE, ©2013 [CIT. 2013–07–04]. Dostupný z: <http://www.wase.net/handbookSE.pdf>

⁶¹ ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Standardy PZ*. [online]. ČUPZ, © [cit. 2013–04–07]. Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/35-standardy-pz.html>

⁶² EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *About EUSE*. [online]. EUSE, ©2007. [cit. 2013–03–12]. Dostupný z: <http://www.euse.org/about-euse>

Evropská unie pro podporované zaměstnávání byla založena v roce 1993 s cílem usnadnit rozvoj podporovaného zaměstnávání v Evropě. Podporované zaměstnávání pomáhá lidem s významnými postiženími (fyzické, mentální, psychiatrické, smyslové a skryté), aby dosáhly reálných pracovních příležitostí podle vlastního výběru v integrovaném prostředí s odpovídající podporou, aby se staly ekonomicky a sociálně aktivní v jejich vlastní komunitě.

⁶³ EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Member organization*. [online]. EUSE, © 2007 [cit. 2013–04–08]. Dostupný z: <http://www.euse.org/member-organisations>

uskutečnila 9. Mezinárodní konference EUSE o podporovaném zaměstnávání, konají jednou za 2 roky.

EUSE udává odlišný počet fází, jak od České republiky, tak i od Světové organizace podporovaného zaměstnávání. Má jich 5: „*Supported Employment is a dynamic process driven by the individual. A 5-stage process has been identified and acknowledged as a European model of good practice and one that can be used as a framework within Supported Employment. Within each of the 5 stages there is a wide range of activities, some will be unique to a specific disability group, others will be more general and will apply across all disadvantaged groups.*“⁶⁴

EUSE podobně jako WASE vydala své **A Quality Standards Framework for Supported Employment Providers** (Rámcové standardy kvality pro poskytovatele podporovaného zaměstnávání), jednotlivé standardy se týkají konkrétních fází procesu podporovaného zaměstnávání.⁶⁵

3.2 Podporované zaměstnávání ve vybraných Evropských zemích

Historii podporovaného zaměstnávání jako celku jsme představili v úvodu kapitoly. Jako první v historii začala poskytovat službu podporovaného zaměstnávání USA, prameny uvádějí, že první v Evropě byla Velká Británie. Nejen Anglie je země s tradicí podporovaného zaměstnávání. Většina Evropských zemí začala poskytovat službu v 90. letech minulého století.

Podporované zaměstnávání v Německu nemá dlouhou tradici, začala se odvíjet na přelomu 80. a 90. let minulého století. První program pro lidi s vrozenou poruchou začal ve školách a na chráněných pracovištích. V roce 1994 byla založena German Association of Supported Employment (Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung, Německá asociace podporovaného zaměstnávání), tato organizace hrála důležitou roli při vývoji a legalizaci podporovaného zaměstnávání. Podporované zaměstnávání v Německu začalo tím, že rodiče zdravotně znevýhodněných dětí hledali, po ukončení školní docházky, uplatnění adekvátní chráněným dílnám, avšak mělo to být na otevřeném trhu práce.

⁶⁴ EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Process*. [online]. EUSE, ©2007 [cit. 2013–04–08]. Dostupný z: <http://www.euse.org/process>

Podporované zaměstnávání je dynamický proces řízený jednotlivcem. 5-fázový proces byl identifikován a potvrzen jako evropský model osvědčených postupů a ten, který může být použit jako rámcový v podporovaném zaměstnávání. V každé z 5 fází je široká škála aktivit, některé budou specifické pro konkrétní skupinu znevýhodněných, jiné budou více obecnější a budou uplatnitelné pro všechny znevýhodněné skupiny.

⁶⁵ EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *A Quality Standards Framework for Supported Employment Providers*. [online]. EUSE, ©2007 [cit. 2013–04–08]. Dostupný z: <http://www.euse.org/quality-standards/EUSE%20QS%20-%20english.pdf>

Na začátku 90. let 20. století navštívili pracovníci podporovaného zaměstnávání USA a Irsko, aby mohli vytvořit model podporovaného zaměstnávání i v Německu. Díky financování z Evropského sociálního fondu mohly být financovány první projekty podporovaného zaměstnávání v Německu. Podporované zaměstnávání bylo ukotveno v zákoně v roce 2001 díky German Association of Supported Employment, cílovými skupinami se stali nezaměstnaní lidé s těžkým postižením a potřebou podpory na pracovišti, lidé s postižením pracující v chráněných dílnách a mladí lidé s postižením opouštějící školy. Lidé s vrozeným handicapem a kombinovaným postižením se stali důležitou cílovou skupinou.⁶⁶

Podporované zaměstnávání v Nizozemí vzniklo po prezentaci projektů podporovaného zaměstnávání v Dublinu a konferenci v Hannoveru v roce 1990. Nizozemí má dlouhou tradici v zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním v chráněných dílnách, a zdálo se, že by tito lidé mohli pracovat na otevřeném trhu práce. Podporované zaměstnávání začalo v Nizozemí díky Evropskému sociálnímu fondu v letech 1990/1991, do projektu se zapojilo více regionů v Nizozemí. První výsledky projektu ukázaly, že podporované zaměstnávání je dobrou alternativou k chráněným dílnám. Lidé, kteří nesplňovali kritéria pro přijetí do chráněných dílen, mohli najít zaměstnání na otevřeném trhu práce pomocí podporovaného zaměstnávání. V roce 1992 byla založena Dutch Association of Supported Employment skládající se z organizací, které začaly se službou podporovaného zaměstnávání. Pracovníci služby šířili podvědomí o podporovaném zaměstnávání v Nizozemí pomocí workshopů, letáčků a videí. Díky osvětě vznikaly další organizace poskytující službu podporovaného zaměstnávání. Podporované zaměstnávání bylo v roce 1994 ukotveno v zákoně.⁶⁷

Podporované zaměstnávání v Norsku začalo jako případová studie zaměřená na uchazeče s mentálním postižením, na tuto studii navázalo Ministerstvo práce pilotním projektem, jehož se účastnilo 515 účastníků a 75% z nich podařilo najít práci, téměř 50% z nich pracovali na plný úvazek, 2/3 z nich uzavřelo pracovní smlouvu. Projekt se opakoval i v dalších letech, ale již nebyl tak úspěšný. Pilotní projekt byl ukončen v roce 1995, trval 3 roky. Podporovaného zaměstnávání ve **Švédsku** začalo stejně jako v Norsku pilotním projektem. Od roku 1998 navázaly opatřeními „Special introduction and followup support for the disabled.“ Ve Švédsku využili podporovaného zaměstnávání jako součást veřejné služby

⁶⁶ DOOSE Stefan. *Supported employment in Germany*. Journal of Vocational Rehabilitation [online]. 2012, vol. 37, no. 3. [cit. 2013-04-07]. ISSN 1878 – 6316. Dostupné z: <http://iospress.metapress.com/content/b6x2043137g14u62/fulltext.pdf>

⁶⁷ KAMP, Michael. *Supported Employment in The Netherlands: New Challenges for integrated employment*. Journal of Vocational Rehabilitation [online]. 2012, vol. 37, no. 3. [cit. 2013-04-07]. ISSN 1878 – 6316. Dostupný z: <http://iospress.metapress.com/content/24n1128542151064/>

zaměstnanosti. V projektu pracují poradci, kteří mají ve své péči 30 klientů a každý rok přibírají 15 dalších. V roce 2011 se povedlo 54% uchazečům nalézt placené zaměstnání na otevřeném trhu práce. Poradce podporuje zaměstnance i přímo na pracovišti. V zemi také funguje „Individual Placement & Support“ jako model podporovaného zaměstnávání s tím rozdílem, že poradce působí v psychiatrické léčebně a služba je časově omezená, kdežto poradce ve „Special introduction and followup support for the disabled“ působí ve veřejné službě. **Finsko** v letech 1996 – 1997 využilo „Slot Machine association“ ke spuštění pilotního programu podporovaného zaměstnávání pro lidi s duševním a mentálním onemocněním. V současné době je podporované zaměstnávání součástí pracovní rehabilitace zacílené na všechny osoby, které mají na pracovní rehabilitaci nárok. Ve Finsku zatím neexistuje jednotná služba, působí zde několik organizací. Službu poskytují jak vládní, tak i nevládní organizace.⁶⁸

SHRNUTÍ

Představili jsme si službu podporovaného zaměstnávání, tato služba vznikla v USA jako vůbec první na světě. Organizace, které sdružují poskytovatele podporovaného zaměstnávání, jsou Světová asociace pro podporované zaměstnávání a Evropská unie pro podporované zaměstnávání. Z USA se myšlenka podporovaného zaměstnávání šířila nejprve do Velké Británie, kde byla založena agentura podporovaného zaměstnávání. V Evropě téměř každý stát poskytuje službu podporovaného zaměstnávání, výjimkou není ani Česká republika.

⁶⁸ SPJELKAVIK, Øystein. *Supported Employment in Norway and in the Nordic countries*. Journal of Vocational Rehabilitation [online]. 2012, vol. 37, no. 3. [cit. 2013-04-07]. ISSN 1878 – 6316. Dostupný z: <http://iospress.metapress.com/content/24n1128542151064/fulltext.pdf>

4 SYSTÉM PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ V ČESKÉ REPUBLICE

Pojem podporovaného zaměstnávání je většině populace neznámý, neví, co přesně si pod tím mají představit. Jejich představy zakládající se na neznalosti bývají mylné. Poskytování služby podporovaného zaměstnání v České republice nelze počítat na desetiletí, ale pouze na roky. Tento koncept se vyvíjel ruku v ruce se společností a jejími potřebami, především s integrací osob se zdravotním postižením do společnosti a podat jim pomocnou ruku při vstupu na otevřený trh práce.

Služba podporovaného zaměstnávání je v České republice poskytovaná nevládními organizacemi, teprve od 2000 došlo k rozšíření služby do dalších regionů, jejichž financování je zajištěno z prostředků Evropské unie a státního rozpočtu ČR. V roce 2004 bylo v ČR celkem 32 poskytovatelů služby podporovaného zaměstnávání, z nichž největší zastoupení měla Praha.⁶⁹ V současné době, podle počtu evidovaných agentur a zařízení v České unii pro podporované zaměstnávání, je 52 poskytovatelů této služby. Nejlépe je na tom Praha, která má 9 poskytovatelů, nejhůře Plzeňský kraj (0) a Liberecký kraj (1). Registrovaných členů České unie pro podporované zaměstnávání je pouze 22.⁷⁰

V České republice jsou poskytovatelé sdružováni Českou unií pro podporované zaměstnávání (ČUPZ). „Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ) je nestátní organizace, jejímž posláním je formulovat, šířit a podporovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice.“⁷¹ ČUPZ je členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment – EUSE), která zastřešuje 19 organizací poskytující tuto službu v Evropě. Organizace, která byla založena 31. 7. 2000, sdružuje poskytovatele služeb podporovaného zaměstnávání, vytváří metodiku v souladu s požadavky European Union of Supported Employment, podporuje vznik a rozvoj nových poskytovatelů služeb a zastupuje jejich zájmy, šíří vzdělanost v oboru podporovaného zaměstnávání a obhájí službu podporovaného zaměstnávání jako nezbytné služby. Není povinností poskytovatele být registrovaným členem České unie pro podporované

⁶⁹ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0- 9.

⁷⁰ ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Poskytovatelé služby PZ*. [online]. ČUPZ, © [cit. 2012-11-29]. Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>

⁷¹ ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Kdo jsme*. [online]. ČUPZ, © [cit. 2012-11-29]. Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/2-o-nas/8-kdo-jsme.html>

zaměstnávání.⁷² Organizace, která by se chtěla členem stát, musí vyplnit přihlášku a zaplatit členský poplatek.

Podporované zaměstnávání je v České republice velmi specifickou službou, která není zakotvena v žádném zákoně. Cílovou skupinou jsou osoby vyžadující individuální a komplexní péči, kterou jim služba podporovaného zaměstnávání může poskytnout. Služba je pro uživatele dobrovolná a zcela bezplatná, má ale svá pravidla, která musí uživatel dodržovat.

4.1 Charakteristika podporovaného zaměstnávání

„Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.“⁷³

„Hlavním cílem je umožnit lidem z cílové skupiny udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které odpovídá jejich zájmům, schopnostem, nadání i osobním možnostem. Současně je cílem zvýšit úroveň samostatnosti uživatelů služeb – zprostředkovat vytvoření či rozvinutí jejich dovedností potřebné k nalezení, získání a udržení si práce, posílit jejich pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj.“⁷⁴

Za podporované zaměstnávání nemůžeme považovat organizace, jejichž cílem je aktivizace uživatelů, dále osobní pomoc v oblasti zajištění základních životních potřeb, chráněné dílny a služby poskytované uživatelům pouze před nástupem do práce.⁷⁵

Podporované zaměstnávání se od jiných služeb odlišuje následujícími znaky, které můžeme shrnout do 10 bodů:⁷⁶

1. Uživatel služby podporovaného zaměstnávání není jen samotný uživatel, ale i zaměstnavatel. Pracovní konzultant koordinuje oba subjekty a pomáhá jim při vzájemné interakci.

⁷² VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0- 9.

⁷³ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9. s. 11.

⁷⁴ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9. s. 16.

⁷⁵ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0- 9.

⁷⁶ KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 80 – 87244 – 07 – 4.

2. Podporované zaměstnávání je založeno na principu vyrovnávání příležitostí na otevřeném trhu práce pro osoby zdravotně znevýhodněné a poskytuje jim potřebnou podporu k dosažení zaměstnání.
3. Cílem podporovaného zaměstnávání je umístit uživatele služby na otevřený trh práce, pro daného uživatele je to více motivující než umístění do chráněné dílny.
4. Služba je přizpůsobena individuálním potřebám uživatelům. Jde o to, aby byly vytvořeny podmínky pro práci uživatele, aby byl schopen dosáhnout požadovaných pracovních výsledků.
5. Smyslem podporovaného zaměstnávání je najít uživateli práci, která má dlouhodobý charakter, může zde rozvíjet své schopnosti a dovednosti.
6. Uživateli hledá pracovní konzultant takové pracovní uplatnění, které bude uživatele naplňovat a uspokojovat.
7. Zapojení uživatele do sociálního života, možnost participovat na životě společnosti.
8. Podporované zaměstnávání je služba, která se snaží o rychlé zapojení uživatele do pracovního procesu.
9. Podpora uživatele při hledání pracovního uplatnění a na pracovišti.
10. Služba je poskytována uživateli, který sám projeví zájem o uplatnění se na trhu práce.

KŇAŽKO dále uvádí doporučení, jak by se měl pracovní konzultant (pracovní asistent) chovat při práci se svým uživatelem. Pracovní konzultant věnuje pozornost konkrétnímu uživateli a konkrétnímu pracovnímu místu a snaží se zkrátit čas mezi tvorbou Individuálního plánu a jeho realizací. Jeden ze znaků podporovaného zaměstnávání poukazuje na podporu klienta při hledání zaměstnání a na pracovišti, proto je doporučováno, aby pracovní konzultant nezkracoval a neprodlužoval dobu podpory uživatele. Dále uvádí, že podpora by měla poskytnuta takovému uživateli, který o pracovní místo opravdu stojí, je motivován k hledání a udržení si práce. U uživatele, který chce vstoupit do služby, je vhodné zjišťovat jeho motivy. Velká péče by měla být věnována přípravě uživatele na zaměstnání, na rozvoji jeho sociálních dovedností, jež vedou k získání zaměstnání, díky tomu může pracovní konzultant zjistit, zda bude uživatel schopen jednat sám za sebe. Na novém pracovišti bychom měli hledat nástroje k usnadnění práce, které využijeme po skončení spolupráce s uživatelem. Důležitým bodem je také sledovat dovednosti spojené jak s výkonem práce, tak i schopnost uživatele komunikovat s ostatními spolupracovníky či zda je schopen zorganizovat si svůj volný čas. Poskytovaná podpora by měla co nejméně zasahovat do přirozeného chodu věcí, je také na zvážení pracovního konzultanta,

jestli do podpory zapojí i rodinu uživatele. Každý krok, který pracovní konzultant spolu se svým uživatelem uskuteční, by měl korespondovat s Individuálním plánem, který vytvořili společně na začátku jejich spolupráce. Nezbytnou součástí podpory je sledování spokojenosti uživatele, zaměstnavatele i pracovního konzultanta.⁷⁷

Cílem podporovaného zaměstnávání je umístění uživatele na volný trh práce, tím se liší od chráněné dílny nebo chráněného pracovního místa. Cíle dosáhneme vhodně zvoleným a citlivým postupem při práci s uživatelem, jeho rodinou i zaměstnavatelem.

4.2 Proces podporovaného zaměstnávání

Jedná se o sled činností vedoucích k tomu, aby uživatel získal místo na volném trhu práce. Příjemcem podpory není jen uživatel, ale i zaměstnavatel, popřípadě i rodina uživatele. Činnosti také vedou k větší nezávislosti uživatele na pracovním konzultantovi, jde o co největší zapojení uživatele.⁷⁸

Proces podporovaného zaměstnávání začíná oslovením cílové skupiny stát se uživateli služby, to se děje například ve spolupráci s úřady práce v místě realizace služby. Pracovník úřadu práce vytipuje vhodné uchazeče a pozve je jménem poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání na prezentaci dané služby, je vhodné, aby jim také předal pozvánku, případně informační leták o službě podporovaného zaměstnávání. Zde si uchazeč vyslechne, co daná služba obnáší, jak mu může být prospěšná. V případě, že o službu projeví zájem, může si domluvit schůzku s pracovním konzultantem.

Na první schůzce pracovní konzultant poskytne uživateli znovu veškeré informace způsobem, aby je pochopil, na první schůzce je již možné sepsat Dohodu o poskytování služby podporovaného zaměstnávání. Následující setkání jsou věnována tvorbě Osobního profilu a Individuálnímu plánu. Pracovní konzultant na základě zakázky hledá vhodné pracovní uplatnění pro svého uživatele. V případě, že je pracovní konzultant úspěšný, pozve uživatele na schůzku, kde mu vysvětlí, o jakou práci se jedná, kde by ji měl vykonávat, jaké jsou podmínky, další podrobnosti již řeší společně, uživatel se jednání se zaměstnavatelem účastní. Dojednání vhodných pracovních podmínek náleží pracovnímu konzultantovi, přeje-li si uživatel nebo zaměstnavatel pracovního asistenta, je mu plně k dispozici. Před podpisem pracovní smlouvy je vhodné, pokud si uživatel/zaměstnanec není jistý, aby věc přišel projednat ke svému pracovnímu konzultantovi, který mu v pracovněprávních

⁷⁷ KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 80 – 87244 – 07 – 4.

⁷⁸ KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 80 – 87244 – 07 – 4.

otázkách poradí. Po podpisu pracovní smlouvy se zaměstnavatelem nastupuje uživatel/zaměstnanec do pracovního procesu buď s asistencí, nebo bez ní. Dohoda o ukončení služby podporovaného zaměstnávání je sepsána po nástupu uživatele/zaměstnance do práce, v případě nutnosti asistence je dohoda sepsána po ukončení asistence na pracovišti.

Podle VITÁKOVÉ má **podporované zaměstnávání 4 fáze**, během nichž probíhá řada činností, které se konají postupně, mohou se i opakovat na základě aktuální situace klienta.⁷⁹ „Například představa vhodného pracovního místa se může měnit v souvislosti s výsledky vyhledávání pracovních míst, průběžně je upravován i plán kariéry, průběžně je zjišťována úroveň dovedností uživatele, podpora může být poskytována současně uživateli služby, jeho rodině i zaměstnavateli.“⁸⁰ Proces je ohraničen na začátku projevením zájmu uživatele a na konci získáním zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Ve fázi **Dojednávání spolupráce mezi uživatelem a poskytovatelem služby podporovaného zaměstnávání** pracovní konzultant zjišťuje, jakou má představu o zaměstnání, jak by jeho pracovní místo mělo vypadat, jakou pomoc k jeho získání bude potřebovat. Pracovní konzultant poskytne uživateli všechny důležité informace a pomůže mu s identifikací jeho potřeb. Dále je potřeba, aby pracovní konzultant zjistil, zda cíl zájemce o službu podporovaného zaměstnávání je v souladu s cíli služby samotné. Je důležité zjistit záměr uživatele o službu, zda potřebuje získat potřebné dovednosti k získání a udržení si pracovního místa, zda potřebuje dlouhodobou osobní pomoc i po uzavření pracovní smlouvy a v neposlední řadě, je-li uživatel služby ochoten dodržovat práva a povinnosti vyplývající z dohody mezi poskytovatelem služby a uživatelem samotným.⁸¹

KŇAŽKO ve své publikaci uvádí příklad, kde si podporované zaměstnávání můžeme představit jako 3 kruhy, první kruh označuje cíl organizace, která poskytuje službu podporovaného zaměstnávání, druhý kruh znázorňuje kompetence pracovního konzultanta a třetí pak přání našeho uživatele.⁸² V praxi to znamená, že pracovní konzultant pracuje na základě přání a požadavků klienta, ale musí brát v úvahu rozsah svých kompetencí při hledání zaměstnání a rovněž zohlednit cíle organizace a její možnosti.

⁷⁹ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9.

⁸⁰ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9, s. 20.

⁸¹ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9.

⁸² KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 87244 – 07 – 4.

Výsledkem je nalezení vhodného pracovního uplatnění pro uživatele služby podporovaného zaměstnávání.

Nejběžnější formou kontaktu pracovního konzultanta a uživatele je rozhovor, ve většině případů jsou přítomni pouze pracovní konzultant a zájemce, rozhovoru se mohou zúčastnit i rodinní příslušníci. Rozhovorem pracovní konzultant zjišťuje, co zájemce chce, jakou má představu o práci. Pracovní konzultant vyhodnotí, zda jsou služby podporovaného zaměstnávání pro zájemce vhodné, shledá-li, že zájemce nebude vhodným kandidátem pro poskytování služby podporovaného zaměstnávání, doporučí mu jiné služby.

Výsledkem první fáze je uzavření Dohody o poskytování služby podporovaného zaměstnávání⁸³ mezi zájemcem o službu a poskytovatelem, zastoupeným pracovním konzultantem. V dohodě je uveden cíl, kterého má být dosaženo, způsob dosahování tohoto cíle, práva a povinnosti, na nichž se společně domluvili a podmínky, za jakých bude spolupráce ukončena. V souvislosti s tímto krokem se zakládá dokumentace uživatele, kam se budou ukládat všechny důležité dokumenty týkající se uživatele, rovněž jsou zde postupně vkládány i průběhy schůzek pracovního konzultanta a uživatele.

Pracovní konzultant musí všechny podávané informace formulovat srozumitelně, aby je zájemce pochopil, dohodu si před podepsáním může vzít domů a pozorně si ji přečíst, může se poradit s rodinou.

Fáze **Plánování kariéry** slouží k vytvoření představy zaměstnání, případně již konkrétního pracovního místa a popisu kroků, které k němu povedou. Po podepsání dohody sepíše pracovní konzultant spolu s uživatelem Osobní profil.⁸⁴ Osobní profil slouží k zjištění základních údajů o uživateli, bydlišti, kontaktu, kontaktu na rodinné příslušníky, jaké má vzdělání, zdravotní znevýhodnění, zda, a jakém stupni mu byl přiznán invalidní důchod (uživatel doloží zprávu od Okresní správy sociálního zabezpečení), jak dlouho je v invalidním důchodu, jaká má další omezení, vyžadována je i pracovní rekomandace, tedy potvrzení od lékaře, která zaměstnání by neměl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dělat, kolik hodin denně může uživatel pracovat, zda může pracovat na směny, v jak velkém kolektivu může pracovat. Dále zjišťujeme jeho dovednosti, zájmy, schopnosti a předchozí pracovní zkušenosti.⁸⁵

Získání Osobního profilu probíhá opět formou rozhovoru s uživatelem, jeho rodiči, partnery, přáteli apod., možná je i konzultace s ošetřujícím lékařem uživatele.

⁸³ Viz Příloha č. 1 – Dohoda o poskytování služby.

⁸⁴ Viz Příloha č. 2 – Osobní profil uživatele podporovaného zaměstnávání.

⁸⁵ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9.

K získání informací lze také použít dotazník, který uživatel vyplní a pracovní konzultant ho následně vyhodnotí.

Plánování kariéry se uskutečňuje podle Individuálního plánu,⁸⁶ na kterém opět spolupracují obě strany. V Individuálním plánu jsou podrobně rozepsány kroky, které povedou k získání zaměstnání (např. uživatel je aktivní, zkouší sám hledat práci, sepíše za pomoci pracovního asistenta životopis, naučí se základům práce na počítači, naučí se spolu s pracovním asistentem dojíždět, bude se pravidelně účastnit individuálního a skupinového poradenství, atd.).

Uživatel ve **Fázi zprostředkování vhodného zaměstnání** získává potřebné dovednosti k získání si a udržení volného pracovního místa a uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem.⁸⁷ Za pomoci pracovního asistenta se uživatel učí vyhledávat volná pracovní místa na internetu, učí se základům práce na počítači, pomáhá při kontaktování zaměstnavatele a doprovází ho na schůzky se zaměstnavateli. Pracovní konzultant a pracovní asistenti by měli znát postupy a metody, které umožní uživateli získat vhodné dovednosti. Vzhledem k tomu, že se jedná o práci s lidmi, měl by být samozřejmostí individuální přístup ke klientovi.

Stává se, že uživatel má jasnou představu o pracovním místě, může však být nereálná (nízká kvalifikace, zdravotní omezení, dlouhodobá nezaměstnanost uživatele), pracovní konzultant by měl na tuto skutečnost uživatele upozornit a společně najít pracovní místo, které bude uživateli vyhovovat. Vlivem dlouhodobé nezaměstnanosti a nedostatečnou orientací na trhu práce a v platových podmínkách mívá uživatel zkreslenou představu o výši platu, většinou si přeje zkrácení pracovní úvazek a nadstandardní příjem.

Aby uživatel získal a udržel si pracovní místo, měl by se umět orientovat v oblasti pracovního uplatnění, mít představu o pracovním místě, umět si vyhledat vhodné pracovní nabídky a další dovednosti a schopnosti vhodné pro získání a udržení pracovního místa. Dovednosti lze nacvičovat pomocí individuálních či skupinových konzultací, rozhovorem, hraním rolí, nácvikem v reálné situaci či plněním úkolů. Při nácviku dovedností lze kombinovat skupinovou a individuální práci, uživatelé se mohou podílet na tvorbě metod, mohou si volit témata, která je zajímají.

Jednou z dovedností, které uživatel získává s pomocí pracovního konzultanta, je vyhledávání vhodných pracovních nabídek. Pracovní konzultant může pomoci při výběru

⁸⁶ Viz Příloha č. 3 – Individuální plán.

⁸⁷ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9.

pracovního místa (pomocí internetu, vyhledávání v inzerci, spolupráce s místně příslušnými úřady práce), kontaktuje zaměstnavatele v případě, kdy to uživatelské zdravotní znevýhodnění neumožňuje (např. špatně slyší). Pracovní konzultant také pomáhá dojednat pracovní podmínky, dohlíží na to, aby pracovní smlouva obsahovala všechny potřebné náležitosti.

Poslední fáze **Podpora poskytovaná uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu** je zaměřená na udržení si pracovního místa, délka podpory závisí na potřebách uživatele nebo zaměstnavatele. VITÁKOVÁ uvádí, že jsou v této fázi prováděny činnosti:⁸⁸

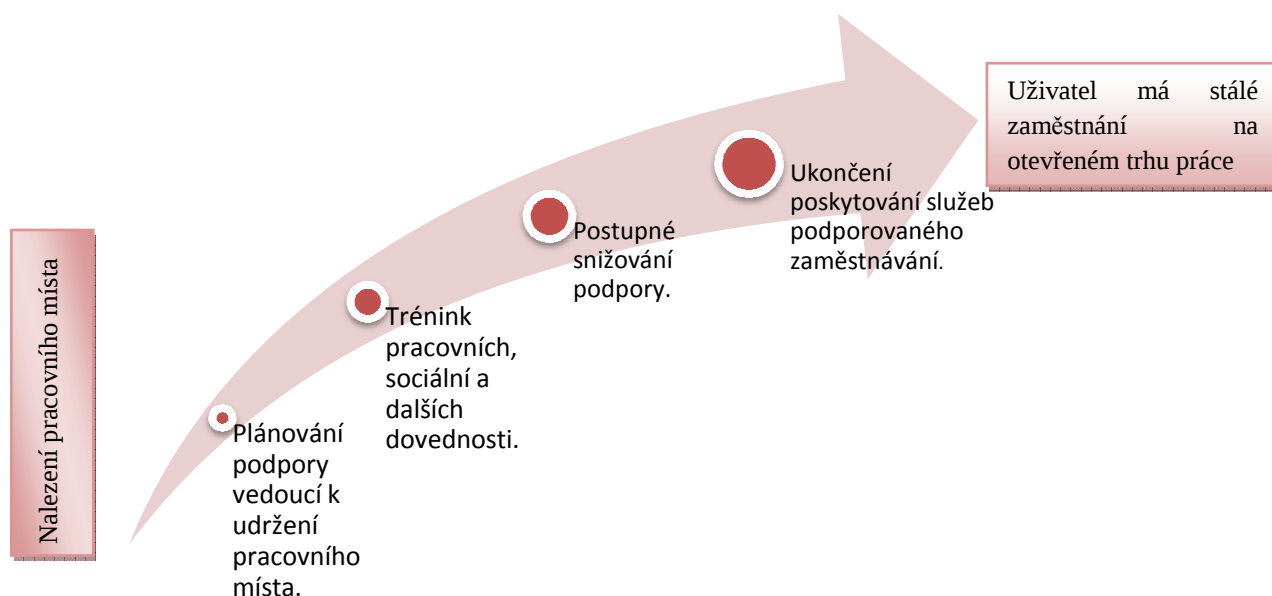


Schéma č. 2: Podpora poskytovaná uživateli ve službě podporovaného zaměstnávání⁸⁹

Při plánování podpory se volí mezi podporou přímo na pracovišti a podporou mimo pracoviště. Podpora poskytovaná uživateli na pracovišti znamená, že je přítomen pracovní asistent, který po celou pracovní dobu vede uživatele k postupnému osamostatnění. Podpora může být poskytována mimo pracoviště, a to formou osobní schůzky s pracovním konzultantem.

Aby si uživatel mohl udržet svoje pracovní místo, musí si osvojit dovednosti, které vyplývají z jeho pracovní náplně a jsou v souladu s požadavky zaměstnavatele. K pracovním dovednostem řadíme ty činnosti, které přímo souvisejí s pracovní náplní (musí vědět, z jakých dílčích kroků se pracovní výkon skládá a jak jdou za sebou). Sociální dovednosti jsou důležité ve vztahu k nadřízenému či ke svým spolupracovníkům.

⁸⁸ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9. s. 47.

⁸⁹ Zdroj vlastní.

Podpora poskytovaná uživateli služby podporovaného zaměstnávání se postupně snižuje, ze začátku je vedení intenzivnější, pomáhá s organizací práce, komunikací se zaměstnavatelem a ostatními zaměstnanci, vede uživatele slovně. Jak si uživatel postupně osvojuje potřebné dovednosti, potřeba podpory se stále snižuje a pracovní asistent zasahuje pouze v případech, kdy je to nezbytně nutné, nebo když je o pomoc požádán.

Je-li uživatel schopen vše zvládat sám a zaměstnavatel nadále nepotřebuje podporu, může být služba ukončena. Ukončení spolupráce má písemnou podobu – Dohoda o ukončení služby.⁹⁰ Může se však stát, že bude uživatel nebo zaměstnavatel potřebovat poradit nebo poskytnout informace, služba podporovaného zaměstnávání je oběma k dispozici a mohou si domluvit konzultaci i po ukončení poskytování služby.

V procesu podporovaného zaměstnávání je **podpora poskytována i zaměstnavatelům**. Ze zkušeností víme, že potenciální zaměstnavatel má obavu zaměstnat osobu se zdravotním znevýhodněním. Je to celkem pochopitelné, zaměstnavatel se bojí, že uživatel bude často nemocný, zhorší se mu zdravotní stav a nebude chodit do práce. Odůvodněnou obavu mají i v případě dochvilnosti a dodržování pracovní doby, neboť uživatel, který je dlouhodobě nezaměstnaný, ztrácí pracovní návyky a řád dne, může mít problém se vstáváním.

Získání zaměstnavatele ke spolupráci se děje několika způsoby: letáčky, které jsou spolu s průvodním dopisem posílány vytipovaným zaměstnavatelům, další možností je osobní kontakt se zaměstnavatelem na základě předem domluvené schůzky, abychom zaměstnavatele detailně seznámili se službou podporovaného zaměstnávání. Zaměstnavatele můžeme pozvat na tzv. „workshopy“ a informovat je o naší službě.

Cílem podpory zaměstnavatele je vytvoření pracovního vztahu mezi zaměstnavatelem a uživatelem podporovaného zaměstnávání. Pracovní konzultant pomáhá při zpracování pracovní náplně pro uživatele, při vyřizování formalit, poskytuje poradenství v oblasti legislativy týkající se zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, pomáhá při komunikaci a řeší vzniklé problémy související se zapracováním uživatele. Pracovní asistent pomáhá překonávat předsudky vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, hovoří s ostatními pracovníky, vysvětluje chování uživatele, vyzdvihuje jeho přednosti a dovednosti.⁹¹

⁹⁰ Viz Příloha č. 4 – Dohoda o ukončení služby.

⁹¹ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9.

Zapojení rodiny uživatele do procesu podporovaného zaměstnání může zmírnit odůvodněné obavy ohledně pracovního uplatnění jejich dětí. V praxi se nejčastěji setkáváme s obavami rodiny, že pokud si jejich syn/dcera najde zaměstnání, přijdou o invalidní důchod, příspěvek na péči apod. I přesto, že rodičům vše vysvětlíme a ujistíme, že nemusí mít obavy, jejich syn/dcera se nestane naším uživatelem/uživatelkou. Jako druhý problém vidí rodiče uživatele v tom, že nezvládne dojíždění, že se může stát něco neočekávaného, nebude schopen danou práci vykonávat, nezapadne do pracovního kolektivu, budou se mu posmívat.

Cílem práce s rodinou je zmírnit obavy, mohou se zapojit do celého procesu, mohou s uživatelem chodit na konzultace, aby viděli, jakým způsobem se pracuje. Rodinný příslušník se může zúčastnit návštěvy u zaměstnavatele, aby si prohlédl pracovní prostředí i kolektiv. Má-li strach, že syn/dcera nezvládne cestu do práce, je možné, aby byl přítomen nácviku dojíždění či docházení uživatele do práce, to vše za pomoci a podpory pracovního asistenta. Důležitou podmínkou účasti rodinných příslušníků je souhlas uživatele. Samozřejmostí je, pokud pracovní konzultant získá souhlas, podávat informace o průběhu poskytované služby rodičům.

V podporovaném zaměstnávání se pracovníci dennodenně setkávají s uživateli, jejich rodinami a zaměstnavateli, pracovní konzultant nebo asistent používá k získání informací o uživateli rozhovor, mimo jiné se zde uplatňuje i pozorování.

4.3 Metody práce v podporovaném zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je založené na přímé práci s uživatelem, a proto je **rozhovor** základní metodou při individuální a skupinové práci s uživatelem. Rozhovorem získáváme od uživatele kompletní informace včetně osobních údajů, zdravotního omezení, dosaženého vzdělání, požadavků na pracovní uplatnění aj. Výsledkem rozhovoru má být vytvoření zakázky pro hledání vhodného zaměstnání. Rozhovor je metoda užívaná jak pracovním konzultantem, tak i pracovním asistentem.

Rozhovor má svá specifika, velmi důležité je jeho vedení ze strany pracovního konzultanta, asistenta. Citlivé vedení rozhovoru vytváří bezpečnou atmosféru pro uživatele a umožňuje navázat spolupráci uživatele s pracovním konzultantem/asistentem. V pomáhajících profesích je kladen důraz na aktivní naslouchání, při němž je uživatel povzbuzován ke komunikaci pomocí technik (parafrázování, objasňování, reflektování). Tato metoda je užívána i při práci s uživateli v podporovaném zaměstnání, díky aktivnímu naslouchání informujeme uživatele, že ho posloucháme a přemýšlíme nad tím, co nám říká. Při aktivním naslouchání je pracovník soustředěn na uživatele a vnímá, co říká, zaměřuje

se na to, co uživatel cítí a jaký to pro něho má význam, udržuje oční kontakt s uživatelem, vnímá jeho neverbální vyjadřování, klade upřesňující otázky, ověřuje si, zda pochopil správně, co mu uživatel říká.⁹²

Uživatel se se svým pracovním konzultantem setkává na pravidelných schůzkách, kde vytváří plány a hodnotí jejich realizaci. Schůzek se účastní také pracovní asistent, aby i on byl součástí celého procesu a péče o uživatele byla komplexní. Mimo těchto pravidelných schůzek se uživatel účastní skupinového poradenství (tzv. job kluby).

Individuální poradenství je základní metodou práce s uživateli, které probíhají po celou dobu služby podporovaného zaměstnávání, v počátečních fázích je nejintenzivnější z důvodů sběru dat o uživateli. V dalších fázích se setkávají k projednávání konkrétních nabídek zaměstnání a připravují se na první kontakt se zaměstnavatelem. Četnost schůzek je plánována dopředu a pružně reaguje na aktuální situaci. Konzultace jsou důležité proto, aby pracovní konzultant informoval svého uživatele o nabídkách práce, uživatel zase informuje o změnách, které nastaly. Uživatel se schází i s pracovním asistentem, před nástupem do zaměstnání mohou společně vyhledávat pracovní nabídky na internetu, učit se základům na počítači nebo asistent doprovází uživatele na úřady a zajistí tak, aby nedošlo např. k vyřazení uživatele z úřadu práce.⁹³

Skupinové poradenství, tj. job kluby je práce s lidmi, kteří se ucházejí o zaměstnání. V job klubech mají uživatelé rozvíjet svoje dovednosti a schopnosti důležité pro získání zaměstnání, píší životopisy, motivační dopisy, využívá se techniky hraní rolí pro nácvik odpovídání na inzerátu, nácvik výběrového řízení atd.⁹⁴ Díky skupinovému poradenství se mnoho uživatelů naučí komunikovat před ostatními, ztratí ostych, zvýší si sebevědomí, uživatelé se mohou vzájemně podporovat a vyměňovat si své zkušenosti. Téma job klubů vybírají pracovní konzultanti, externí odborníci (např. psycholog) nebo uživatelé a volí tak podle toho, co je zajímavé nebo s čím mají problémy. Skupinová práce se uskutečňuje také formou besedy např. s pracovníkem úřadu práce, který může uživatelům poskytnout informace o změnách v legislativě, jíž se této cílové skupiny týká. Job kluby mohou vést i pracovníci podporovaného zaměstnání z jiného kraje, okresu, mají jiný styl práce, jiné

⁹² SHEAFOR, B. W., Ch. R. HOREJSI a G. A. HOREJSI. *Techniques and Guidelines for Social Work Practise*. In MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978 – 80 – 7367 – 502 – 8.

⁹³ KREJČÍŘOVÁ, Olga et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 1 – 7.

⁹⁴ KREJČÍŘOVÁ, Olga et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 1 – 7.

metody a nápady, nevýhodou je, že se s uživateli neznají a trvá déle (i několik sezení) než se uživatelé přestanou ostýchat mluvit před cizími lidmi.

Při skupinovém poradenství se uplatňuje další metoda a tou je **pozorování**. Pozorování uživatele v kontextu celé skupiny nám umožní poznat, jak se klient chová ve skupině, zda je ostýchavý, je upozaděn, příliš se nevyjadřuje nebo naopak rád mluví, strhává na sebe pozornost, rád se předvádí atd. Výsledky těchto pozorování uplatníme při hledání vhodného zaměstnání, je-li uživatel plachý, ve skupině nevýrazný, pak volíme takové zaměstnání, kde nebude velký kolektiv a uživatel se zde bude cítit dobře (pokud nebudeme respektovat uživatelova přání a vnímat jeho nonverbální vyjadřování, ztratí k nám důvěru a v případě zvolení nevhodného zaměstnání může dojít ke zhoršení zdravotního stavu).

Přímou práci s uživateli zajišťují pracovníci v podporovaném zaměstnávání, jsou jimi vedoucí podporovaného zaměstnávání, pracovní konzultant a pracovní asistent.

4.4 Pracovníci v podporovaném zaměstnávání

Každá služba podporovaného zaměstnávání je personálně zajištěna. Dle rozpočtu a plánu podpořených uživatelů rozhoduje vedoucí podporovaného zaměstnávání, kolik spolupracovníků potřebuje. V podporovaném zaměstnávání figuruje pracovní konzultant a pracovní asistent, ti se podílejí na podpoře uživatele. V případě žádosti o finanční podporu je nutné promyslet, kolik zaměstnanců bude služba podporovaného zaměstnávání potřebovat a přizpůsobit této skutečnosti finanční plán. Pracovní tým se odvíjí od předpokládaného počtu podpořených uživatelů a v kolika městech bude služba působit. Vedoucí podporovaného zaměstnávání a pracovní konzultanti mají většinou plné pracovní úvazky, pracovní asistenti mívají úvazek poloviční.

Pracovní konzultanti musí být zastupitelní svými kolegy v případě nemoci, dovolené či jiné události. Práce s klientem neprobíhá nárazově, a proto je nutné, aby služba byla poskytována kontinuálně. Konkrétní vymezení pracovní náplně⁹⁵ a odpovědnosti podepisuje zaměstnanec spolu s pracovní smlouvou.

Pracovní konzultant může pracovat až s 8 uživateli, vedoucí podporovaného zaměstnávání má ve své agendě 3 uživatele, protože se kromě práce s uživateli věnuje administrativním činnostem, které nesmí opomíjet. Rozvržení uživatelů také závisí na jejich stupni zdravotního znevýhodnění. Může se tedy stát, že zatímco jeden pracovní konzultant

⁹⁵ Viz Příloha č. 5 – Náplň práce vedoucího podporovaného zaměstnávání, pracovního konzultanta a pracovního asistenta.

bude mít ve své evidenci např. 4 klienty, kterým je nutné věnovat více času, protože mají těžší stupeň znevýhodnění, jeho kolega může evidovat 7 klientů, kteří jsou samostatnější.⁹⁶

Vedoucí podporovaného zaměstnávání je klíčovým pracovníkem, protože je zodpovědný za průběh celého procesu podporovaného zaměstnávání, vytváří harmonogram práce a sleduje jeho dodržování, rozděluje úkoly, rozhoduje, kolik uživatelů bude mít pracovní konzultant, hodnotí jeho práci, zajišťuje metodické vedení svého týmu a kontrolní supervizi. Vedoucí také komunikuje s úřady, zaměstnavateli a dalšími institucemi. **Pracovní konzultanti** jsou podřízeni svému vedoucímu. Požadavky na vzdělání a praxi pracovních konzultantů zatím nejsou stanoveny, obecně je lepší, má-li vysokoškolské vzdělání humanitního zaměření. Pracovní konzultant musí mimo jiné mít komunikační schopnosti, základní metodou práce s uživateli je právě rozhovor, ale i kontaktování zaměstnavatele, instituce a úřady. K požadavkům na schopnosti a dovednosti pracovního konzultanta patří také organizační schopnosti, práce v týmu, umění se vcítit do situace uživatele i zaměstnavatele. Pracovní konzultanti mohou využít Kurz pro pracovní konzultanty, což je kurz pořádaný Českou unií pro podporované zaměstnávání akreditovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí. **Pracovní asistenti** zajišťují podporu uživatele na pracovišti, počet asistentů je dán počtem podporovaných uživatelů, z nichž ale nemusí všichni využít jejich služeb.⁹⁷

Celý tým řídí vedoucí podporovaného zaměstnávání, jeho úkolem by mělo být motivování, vedení a stmelování svých pracovníků, včetně vytyčení kompetencí, aby každý věděl, co je jeho hlavním úkolem a co má splnit. Vedoucí týmu svolává pravidelné porady, zde se rozdělují úkoly reagující na aktuální situaci, rozděluje se práce na další období, hovoří se o uživateli, o jejich možnostech pracovního uplatnění, o dalších postupech práce s nimi.

SHRNUTÍ

Podporované zaměstnávání je specifickou službou se specifickými uživateli – z hlediska jejich postavení na trhu práce. Služba se snaží zmírnit nerovnosti v přístupu cílové skupiny na trhu práce, aby našla své pracovní uplatnění. Na dosažení cíle se podílejí pracovníci v podporovaném zaměstnávání, tedy pracovní konzultanti a pracovní asistenti, kteří svými znalostmi, dovednostmi a vhodně zvolenými metodami pomáhají upevnit stávající

⁹⁶ VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9.

⁹⁷ KREJČÍŘOVÁ, Olga et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 1 – 7

a získat nové dovednosti a schopnosti uživatelům. Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání jsou sdružováni Českou unií pro podporované zaměstnávání, která jim pomáhá formou metodického vedení a vzděláváním pracovních konzultantů poskytovat své služby kvalitně. Díky členství v Evropské unii pro podporované zaměstnávání může svým členům zprostředkovávat aktuální informace a trendy v podporovaném zaměstnávání ve světě. Cílovou skupinou podporovaného zaměstnávání jsou osoby se zdravotním znevýhodněním, jenž mají ztížený přístup na trh práce. Stát se svou platnou legislativou podílí na podpoře uchazečů se zdravotním znevýhodněním.

5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM ZNEVÝHODNĚNÍM

Cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním znevýhodněním (uživatelé invalidního důchodu I. – III. stupně, onemocnění psychické, fyzické, duševní a kombinované). Nalézt vhodné uplatnění pro cílovou skupinu je ztíženo z důvodu jejich dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, nemožnosti dojíždění do zaměstnání, ztráty pracovních návyků, ztráty kvalifikace nebo možnosti pracovat pouze na zkrácený úvazek. Tyto osoby mohou z důvodu výše uvedených vykonávat pouze lékařem doporučenou práci. Tzv. pracovní rekomandace, tedy doporučení od lékaře (praktického, psychiatra) je vyžadováno při přijetí uživatele do služby podporovaného zaměstnávání.

Schopnost pracovat a mít práci je důležité pro každého člověka, být zaměstnán znamená podílet se na společenském životě a být finančně nezávislý. Člověk se zdravotním znevýhodněním má tuto možnost značně ztíženou, jejich schopnost pracovat je vlivem zdravotního stavu omezená nebo dokonce nemožná. Ale i oni chtějí být právoplatnými členy společnosti, chtějí být ekonomicky nezávislí, žít kvalitnější život či umožnit svým dětem vzdělání. Práce výrazně zvyšuje sociální sebevědomí, pocit lidské plnohodnotnosti a pomáhá dosáhnout nezávislosti a samostatnosti.⁹⁸

5.1 Legislativní rámec zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním

Současná situace na otevřeném trhu práce způsobuje komplikace zaměstnavatelům, kteří jsou nuceni propouštět své zaměstnance nebo naopak zaměstnance přibírají, ale přijmou pracovníka, který může bez zdravotního omezení pracovat na plný úvazek a svou práci odvede rychle a kvalitně. Tato nelehká doba neumožňuje uplatnit se na trhu práce osobám se zdravotním postižením. Osoba se zdravotním znevýhodněním často nemůže pracovat na plný úvazek ze zdravotních důvodů a tím pádem je pro zaměstnavatele nezajímavá, a to i přesto, že daná osoba je vzdělaná a má zkušenosti z oboru. Výsledkem je nezájem zaměstnavatele přijmout osobu se zdravotním znevýhodněním. Stát se svými zákony snaží tyto překážky zmírnit či odstranit a prostřednictvím zákonů zvýhodňuje tyto osoby na trhu práce.

Dle Zákona o zaměstnanosti se osobám se zdravotním postižením poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou myšleny osoby, které jsou uznány invalidními v I., II. a III. stupni, tuto skutečnost je daná osoba povinna

⁹⁸ SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2007. ISBN 978 – 80 – 247 – 1733 – 3.

doložit posudkem od lékaře nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Zvýšená péče je poskytována také těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji z důvodu věku, péče o dítě nebo z jiných důvodů potřebují.⁹⁹

Zákon 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů stanoví podmínky, za kterých se jedinec stane invalidní. Od 1. 1. 2010 v závislosti na zjištěném stupni invalidity se posuzují 3 stupně, rozdíl mezi stupni invalidity spočívá v poklesu pracovní schopnosti jedince. Invaliditou se dle zákona rozumí pokles pracovní schopnosti, který nastal dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem. O invaliditu I. stupně se jedná v případě, kdy jedinci klesla pracovní schopnost o 35 – 49%, ve II. stupni o 50 – 69% a ve III. stupni o více jak 70%. Při určování poklesu pracovní výkonnosti se vychází ze zdravotního stavu jedince doložený vyšetřením a dalšími zákonem stanovenými skutečnostmi mající vliv na pracovní schopnosti jedince.¹⁰⁰

Státní politika zaměstnanosti v České republice prostřednictvím **Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů, zahrnuje mimo jiné „... *opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.*“¹⁰¹ Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, ale podílejí se na ní i další subjekty činné na trhu práce, státní správu vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky, které jsou současně jedni z účastníků právního vztahu, dále to jsou fyzické osoby způsobilé být zaměstnané, zaměstnavatelé a právnické a fyzické osoby podle zvláštních právních předpisů. Účastníci tohoto právního vztahu jsou povinni zajistit rovné zacházení se všemi uchazeči o zaměstnání. Zákon také stanoví právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání, na jeho zprostředkování a poskytnutí dalších služeb za podmínek, o nichž to stanoví zákon.¹⁰²

Osoby zdravotně znevýhodněné mají při zprostředkování zaměstnání nárok na zvýšenou péči vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, zákon dále stanoví i další osoby, které z důvodu věku, péči o dítě či jiných vážných důvodů mají nárok na zvýšenou péči. Součástí péče o uchazeče o zaměstnání je tvorba tzv. Individuálního akčního plánu. Ten sestavuje pracovník úřadu práce a uchazeč o zaměstnání. Individuální akční plán stanoví postup a harmonogram plnění opatření, které vedou ke zvýšení možností uplatnění se na trhu práce. Při tvorbě Individuálního akčního plánu vychází pracovník úřadu práce ze zdravotního

⁹⁹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁰ ČESKO. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, §39.

¹⁰¹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §2, odst. 1, písmeno k.

¹⁰² ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §3.

stavu uchazeče, jeho dosažené kvalifikace, délky praxe. Zákon stanoví, že Individuální akční plán je sestaven uchazeči, jenž je v evidenci déle než 5 měsíců.¹⁰³

Úřad práce poskytuje pro osoby se zdravotním znevýhodněním služby, jakou je např. **pracovní rehabilitace** zajišťovanou ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky, činností ve středisku je občan připravován na získání a udržení si vhodného zaměstnání. Rehabilitační středisko uzavírá s úřadem práce Dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace, vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanoví podmínky pracovní rehabilitace.¹⁰⁴

Jiným typem služby poskytovanou úřadem práce je **chráněné pracovní místo**, je zajištěn Příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněné místo. Zaměstnavatel je povinen uzavřít s úřadem práce písemnou dohodu, jež mu umožňuje obsadit volné pracovní místo osobou se zdravotním postižením. Zákon upravuje výši Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který může být maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za předchozí kalendářní rok (1. – 3. čtvrtletí). Jedná-li se o osobu s těžším zdravotním znevýhodněním, může být výše příspěvku až desetinásobná. Zaměstnavatel může zřídit až 10 pracovních míst, úřad práce pak může vyplácet příspěvek ve výši až čtrnáctinásobku průměrné mzdy. Podmínky vyplácení Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněné pracovní místo stanoví zákon.¹⁰⁵

Zaměstnavatelé mají ze zákona nárok na informace a poradenství týkající se zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním, úřad práce je povinen spolupracovat při vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním znevýhodněním, pomáhá zaměstnavateli s úpravou pracovních míst pro cílovou skupinu. Povinností zaměstnavatele zaměstnávajícího více jak 25 zaměstnanců je zaměstnat osoby se zdravotním znevýhodněním ve výši povinného podílu na celkový počet zaměstnanců, povinný podíl je 4%. Podmínky dále upravuje vyhláška č. 518/2004. Sb., §15 - §20. Zaměstnavatel plní povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním znevýhodněním, nákupem výrobků, služeb nebo odvodem do státního rozpočtu. Možná je kombinace předchozích variant.¹⁰⁶

¹⁰³ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §33.

¹⁰⁴ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §69.

¹⁰⁵ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. §75 - §78.

¹⁰⁶ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. §79 - §81.

Aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) zabezpečuje Ministerstvo práce a sociální věci a úřad práce, jejím cílem je dosáhnout co nejvyšší míry zaměstnanosti. K nástrojům APZ řadíme rekvalifikaci, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Příspěvky jsou vypláceny ze státního rozpočtu. K APZ patří poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy řešící zaměstnanost. Poradenství může být zabezpečeno odbornými zařízeními, se kterými má úřad práce uzavřenou písemnou dohodu.¹⁰⁷

Rekvalifikace zvýší uchazeči o zaměstnání šanci najít si placené zaměstnání. Zákon stanovil, kdo je oprávněn rekvalifikace a za jakých podmínek. Úřad práce uzavírá písemnou dohodu s rekvalifikačním zařízením. Do tohoto zákona vstupuje svou pravomocí Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy odejmutím akreditace rekvalifikačnímu zařízení. Uchazeč nebo zájemce o zaměstnání sepisuje dohodu s úřadem práce o rekvalifikaci, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Rekvalifikaci zajišťuje příslušná pobočka úřadu práce a poskytuje uchazeči/zájemci náhradu nákladů spojených s rekvalifikací. Uchazeč/zájemce o zaměstnání si může zabezpečit rekvalifikaci sám, stejně tak má nárok na výběr rekvalifikačního zařízení a na výběru pracovní činnosti, pro kterou se chce rekvalifikovat. Po úspěšném absolvování rekvalifikace může úřad práce uhradit cenu rekvalifikace. Dalším nástrojem APZ přispívající ke zvýšení zaměstnanosti jsou **investiční pobídky**. Podporují vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Pobídky jsou vypláceny zaměstnavatelům. **Veřejně prospěšné práce** jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené zaměstnavatelem nejdéle po dobu 12 kalendářních měsíců. Smyslem tohoto nástroje je pracovní uplatnění uchazeče o zaměstnání. Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli, s nímž má uzavřenou písemnou dohodu, příspěvek na mzdy nebo na platy zaměstnance. **Společensky účelná pracovní místa** jsou zaměstnavatelem zřizována nebo vyhražována a obsazena uchazečem o zaměstnání, pro kterého není jiné uplatnění. Úřad práce může poskytnout příspěvek do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření Dohody o poskytnutí příspěvku.¹⁰⁸ **Překlenovací příspěvek** je poskytován osobě samostatně výdělečně činné na základě dohody s úřadem práce, která přestala být uchazečem o zaměstnání na úhradu provozních nákladů.

¹⁰⁷ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁸ ČESKO. Vyhláška č.518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Jedná se o jednorázový příspěvek. **Příspěvek na zapracování** může být poskytnut zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému byla věnována zvýšená péče úřadem práce, lze ho poskytovat po dobu 3 měsíců. **Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program** je vyplácen na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem při přechodu na nový podnikatelský program, a proto nemůže zabezpečit práci pro své zaměstnance.¹⁰⁹

Zaměstnavatel zaměstnávající osoby se zdravotním znevýhodněním může dle **Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů**, ve znění pozdějších předpisů uplatnit slevu na dani. Daňovým poplatníkům se daň za zdaňovací období snižuje o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním znevýhodněním a 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním znevýhodněním. Pro výpočet slevy je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním znevýhodněním.¹¹⁰ Osoba se zdravotním znevýhodněním je vymezena v **Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů, §67.

Zákony umožňují zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním prostřednictvím příspěvků zaměstnavatelům a dalšími nástroji upravené zákony. Bohužel, přes všechna opatření ze strany státu se nedaří zajistit, aby uchazeči z cílové skupiny byli schopni práce a našli uplatnění na volném trhu. Nezaměstnanost osob se zdravotním znevýhodněním je v České republice stále vysoká.

5.2 Nezaměstnanost v České republice

Nezaměstnanost je celorepublikový problém, práci obtížně hledají občané napříč věkovým spektrem, pohlavím či zdravotním znevýhodněním. Zákon o zaměstnanosti věnuje zvýšenou péči vybraným skupinám osob, mezi nimi je i cílové skupina diplomové práce, tedy osoby se zdravotním znevýhodněním. Uvedené grafy ukazují průměrné počty nezaměstnaných osob v porovnání s uchazeči se zdravotním znevýhodněním, data jsou také dána do souvislosti s volnými pracovními místy vhodnými pro osoby z cílové skupiny.¹¹¹

V roce 2012 měla Česká republika 10 513 209 obyvatel, z nichž nezaměstnáno je v průměru celkem 505 866 osob, z počtu nezaměstnaných připadá 61 517 na osoby zdravotně znevýhodněné, znázorněno v procentech.¹¹² V evidenci úřadu práce je více jak 12% osob se zdravotním znevýhodněním z celkového počtu 505 866 nezaměstnaných osob.

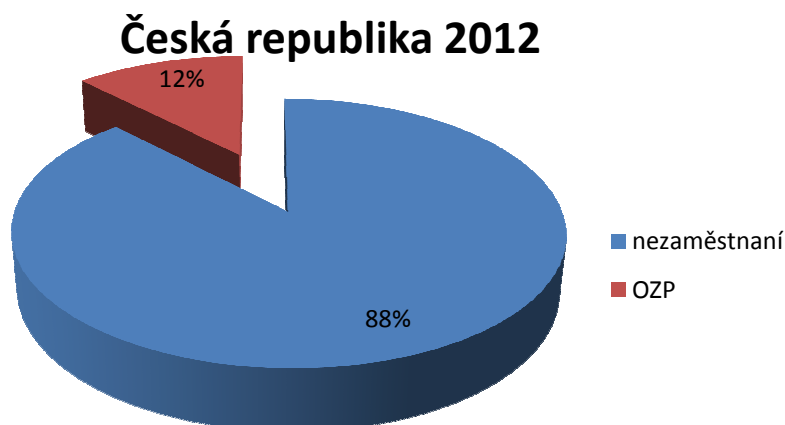
¹⁰⁹ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁰ ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹¹ Viz Příloha č. 6 – Tabulky ke grafům.

¹¹² INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013–01–15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Znázorněný stav ale není konečný, osoby se zdravotním postižením nemají povinnost být evidovány na úřadu práce, proto je tento počet orientační.¹¹³



Graf č. 1 Podíl nezaměstnanosti v ČR v roce 2012¹¹⁴

Graf č. 2 ukazuje vývoj nezaměstnanosti a vývoj volných pracovních míst pro osoby se zdravotním znevýhodněním v České republice v letech 2010 – 2012. Ve sledovaném období byla v roce 2010 nezaměstnanost v ČR nejvyšší, 463 161 obyvatel nemělo zaměstnání, počet nezaměstnaných se zdravotním znevýhodněním byl taktéž nejvyšší v roce 2010. Naopak nejméně volných pracovních míst pro osoby se zdravotním znevýhodněním bylo 2 059. V roce 2011 došlo k mírnému poklesu nezaměstnanosti, a to o 12%, u osob zdravotně znevýhodněných kles počet o 1%. Počet volných pracovních se navýšil o 17%. V roce 2012 došlo k mírnému nárůstu nezaměstnaných, současně i poklesu nezaměstnaných se zdravotním znevýhodněním, volná pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním znevýhodněním zaznamenala nárůst.¹¹⁵

¹¹³ Osobám z cílové skupiny byl přiznán Invalidní důchod v rozsahu I. – III. stupně dle Zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, někteří mohou mít i Příspěvek na péči, z tohoto důvodu nemusí být práce schopni nebo pracovat nechtějí. Z hlediska Podporovaného zaměstnávání je vhodné, pokud je uživatel evidován jako uchazeč o zaměstnání, neboť díky tomu může zaměstnavatel čerpat příspěvky z Aktivní politiky zaměstnanosti dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

¹¹⁴ Zdroj vlastní.

¹¹⁵ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013–01–15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>



Graf č. 2 Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst v ČR v letech 2010 - 2012¹¹⁶

V měsících lednu a únoru 2013 překročila hranice nezaměstnanosti 580 000 osob, z toho připadá na zdravotně znevýhodněné počet vyšší než 63 000 uchazečů. Počet volných pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné vzrostl na více než 3 000, což je vzhledem ke stále se zvyšující tendenci příznivé.¹¹⁷

5.3 Zaměstnanost zdravotně znevýhodněných ve vybraných krajích ČR

Česká republika má na svém území 14 krajů včetně hl. m. Prahy, všechny kraje se více či méně potýkají s problematikou nezaměstnanosti, nejvyšší počet nezaměstnaných má Moravskoslezský kraj, eviduje celkem 81 099 všech uchazečů o zaměstnání, podíl osob se zdravotním znevýhodněním je 9014. Naopak nejméně uchazečů má Karlovarský kraj – 18 411 s podílem 1 678 na osoby se zdravotním znevýhodněním (stav k 31. 12. 2012).¹¹⁸

Vybranými kraji, kde bude sledována, vyhodnocována a porovnávána zaměstnanost se zaměřením na osoby se zdravotním znevýhodněním jsou Liberecký, Královéhradecké a Ústecký.

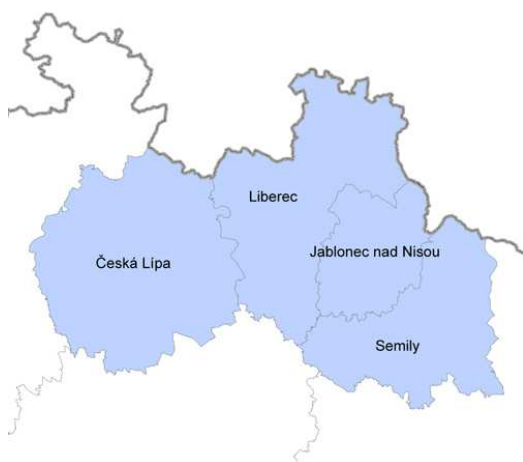
¹¹⁶ Zdroj vlastní.

¹¹⁷ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013–03–11]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

¹¹⁸ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013–01–15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Zaměstnanost zdravotně znevýhodněných v Libereckém kraji

Liberecký kraj se rozprostírá na severu České republiky, jeho rozloha 3 163 Km² ho činí nejmenším krajem ČR. Sousedí s Ústeckým, Středočeským a Královéhradeckým krajem. Podle Sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 měl Liberecký kraj 438 600 obyvatel, největší koncentrace obyvatel je v Liberci a Jablonci nad Nisou. Liberecký kraj tvoří 4 okresy: Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily. Na jeho území se nachází 10 správních obvodů obcí s rozšířenou působností, tj. obce III. stupně a 21 obcí s pověřenou působností, tj. obce II. stupně.¹¹⁹



Obrázek č. 1: Liberecký kraj¹²⁰

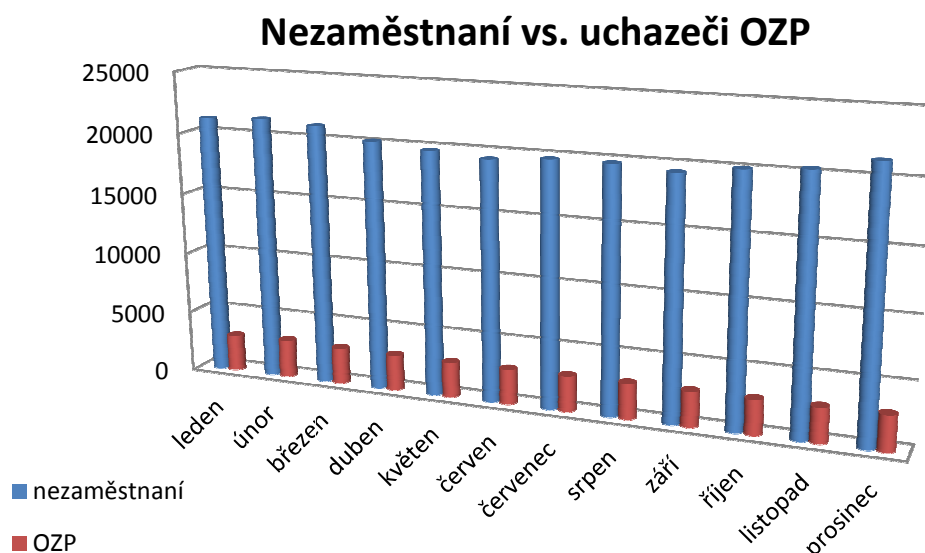
Údaje o nezaměstnanosti v Libereckém kraji ukazují, že počet uchazečů v evidenci úřadu práce byl v roce 2012 v průměru 23 186 včetně osob se zdravotním znevýhodněním. Uchazeči bez zdravotního omezení vysoce převyšují počty uchazečů se zdravotním znevýhodněním. Průměrný počet osob se zdravotním znevýhodněním v evidenci úřadu práce v roce 2012 byl 2 871, avšak pracovních míst vhodných pro uvedenou cílovou skupinu pouze 192. Důvodem tohoto stavu může být nezáměr zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby nebo neznalost všech výhod, které mohou uplatnit při zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním.¹²¹ Grafy č. 3 a č. 4 ukazují vývoj v jednotlivých měsících roku 2012.¹²²

¹¹⁹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013-02-18]. Dostupný z: http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

¹²⁰ REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS ČESKÉ REPUBLIKY. *Mapy – Liberecký kraj*. [online]. CRR ČR, ©2012. [cit. 2013-02-18]. Dostupný z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/liberecky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/uzemni-cleneni-mapy/#o0>

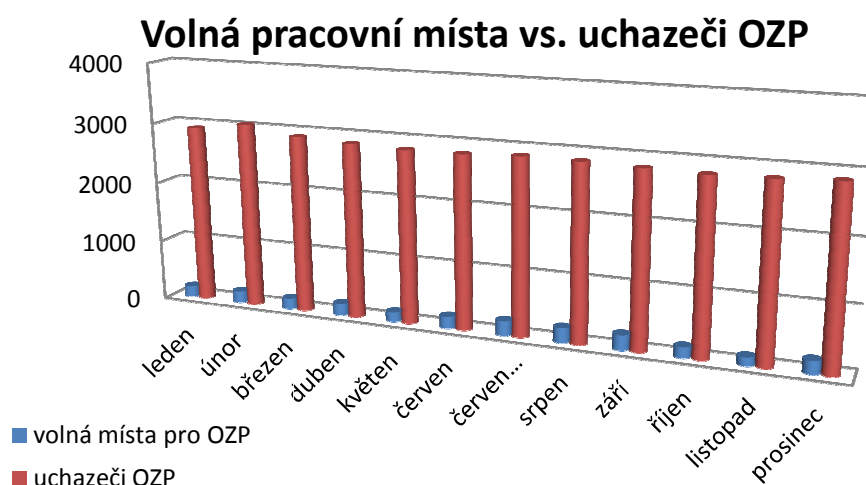
¹²¹ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013-01-15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

¹²² INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013-01-15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>



Graf č. 3 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce, Liberecký kraj¹²³

Vývoj nezaměstnanosti je proměnlivý. V roce 2012 nepřesáhl hranici 21 500 nezaměstnaných, nejvyšší byla v únoru – 21 384, nejméně uchazečů, 19 432, bylo v červnu. Hranice 3 000 uchazečů zdravotně znevýhodněným byla překročena v únoru 2012, nejméně uchazečů z cílové skupiny bylo v listopadu loňského roku. Nejvíce volných pracovních míst pro osoby se zdravotním znevýhodněním bylo září, naopak nejméně nabízených míst pro cílovou skupinu bylo v listopadu.¹²⁴



Graf č. 4 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Liberecký kraj

¹²³ Zdroj vlastní.

¹²⁴ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013–01–15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Zaměstnanost zdravotně znevýhodněných v Královéhradeckém kraji

Královéhradecký kraj leží v severovýchodních Čechách, sousedí s Libereckým, Pardubickým a Středočeským krajem. Kraj je tvořen 5 okresy – Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou a Trutnov. Svoji rozlohou 4 759 Km² se řadí k 9 největším krajům v České republice. Na konci roku 2011 dosáhl počet obyvatel k hodnotě 553 856, nejlidnatějším městem je Hradec Králové s 93 400 obyvateli a je zároveň hlavním centrem Královéhradeckého kraje. Na území se nachází 15 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 35 správních obvodů s pověřeným obecním úřadem.¹²⁵



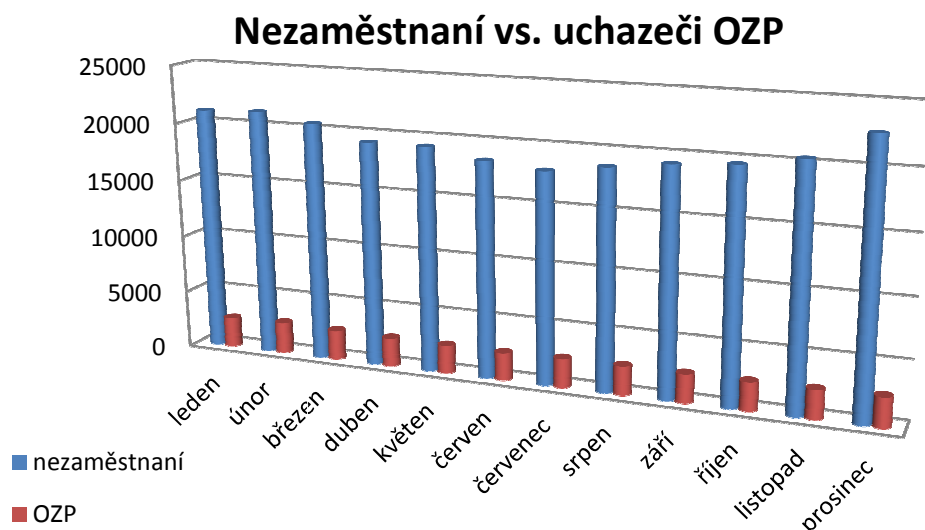
Obrázek č. 2 Mapa Královéhradeckého kraje¹²⁶

Nezaměstnanost v Královéhradeckém kraji v roce 2012 čítala průměrně 22 336 osob včetně osob zdravotně znevýhodněných. Stejně jako v Libereckém kraji, i zde nezaměstnaní převyšují počty uchazečů z cílové skupiny. Průměrný počet osob se zdravotním znevýhodněním byl 2 470, pracovních míst vhodných pro tyto osoby pak 147. Následující grafy č. 5 a č. 6 znázorňují vývoj v jednotlivých měsících roku 2012.¹²⁷

¹²⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013-26-02]. Dostupný z: http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/strucna_charakteristika_kraje

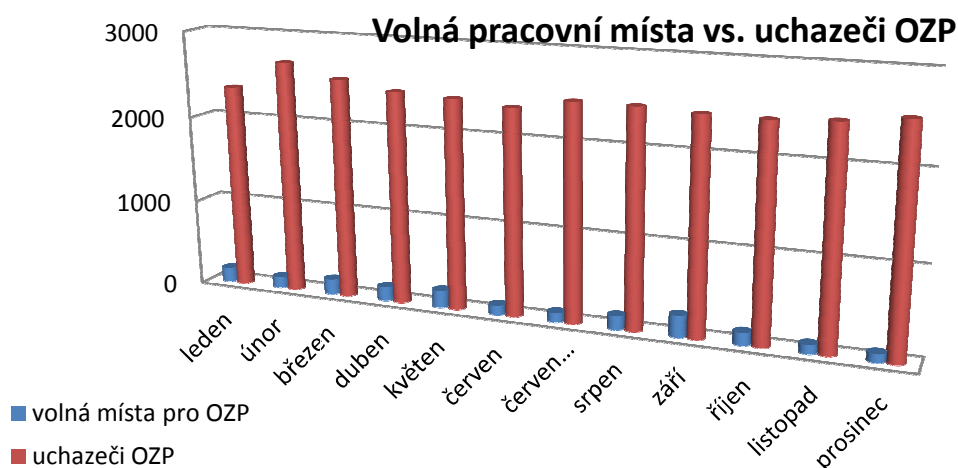
¹²⁶ REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS ČESKÉ REPUBLIKY. *Okresy*. [online]. CRR ČR, ©2012. [cit. 2013-02-18]. Dostupný z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kralovehradecky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/okresy/>

¹²⁷ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013-01-15]. Dostupný z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>



Graf č. 5 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce, Královéhradecký kraj¹²⁸

Hranice 22 690 nezaměstnaných byla dosažena v prosinci 2012 a byla tak nejvyšší z celého sledovaného roku, nejnižší míry nezaměstnanosti dosahoval Královéhradecký kraj v červenci, kdy počet klesl pod 18 000. Uchazečů se zdravotním znevýhodněním bylo nejvíce v únoru v počtu 2 675, naopak nejméně 2 347 jich bylo v červnu. Nejvíce volných pracovních z celého roku bylo nabídnuto v září, a to pro 244 osob z cílové skupiny, nejméně nabídl prosinec, pouze 94.¹²⁹



Graf č. 6 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Královéhradecký kra¹³⁰

¹²⁸ Zdroj vlastní.

¹²⁹ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013-01-15]. Dostupný z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

¹³⁰ Zdroj vlastní.

Zaměstnanost zdravotně znevýhodněných v Ústeckém kraji

Ústecký kraj se nachází v severozápadní části České republiky a jeho rozloha je 5 335 Km². Na konci roku 2010 měl 836 045 obyvatel a je tedy co do počtu obyvatel pátým největším v České republice, je také čtvrtou nejzalidněnější oblastí po Praze, Moravskoslezském a Jihomoravském kraji. Krajským a zároveň největším městem je Ústí nad Labem se svými 95 464 obyvateli. Kraj sousedí s Libereckým, Středočeským, Karlovarským a Plzeňským krajem. Tvoří ho 7 okresů: Děčín, Chomutov, Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem. Na území se nachází 16 správních obvodů obcí s rozšířenou působností a 30 obcí s pověřeným obecním úřadem, tj. obce III. a II. typu.¹³¹



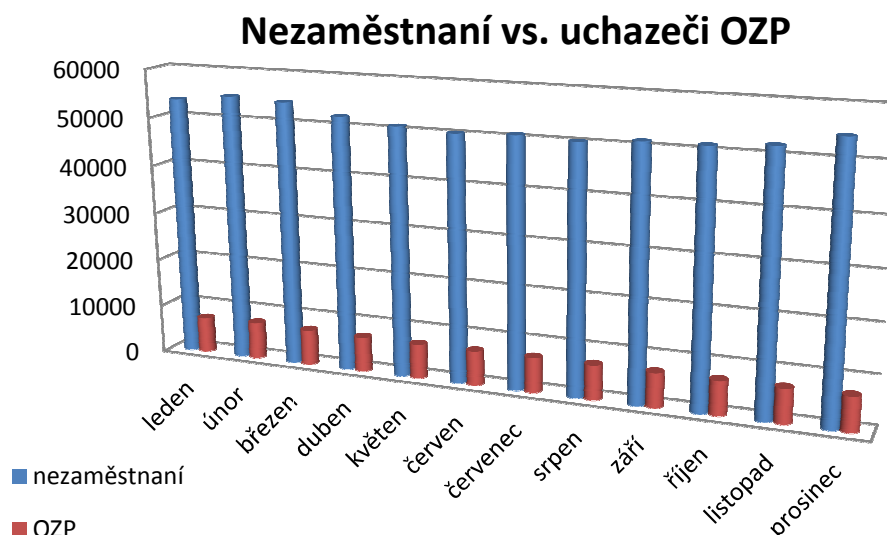
Obrázek č. 3 Mapa Ústeckého kraje¹³²

Ústecký kraj má v porovnání s Libereckým a Královéhradeckým krajem nejvyšší nezaměstnanost, která se týká i osob se zdravotním znevýhodněním. Průměrná nezaměstnanost se v roce 2012 pohybovala okolo 59 355 všech evidovaných na úřadu práce a stejně jako v ostatních vybraných krajích ČR převyšují počty osob z cílové skupiny. Osob se zdravotním znevýhodněním bylo v loňském roce 7 115 a volných pracovních míst pro cílovou skupinu bylo v průměru 266. Grafy č. 7 a č. 8 představují vývoj v jednotlivých měsících roku 2012.¹³³

¹³¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013-02-24]. Dostupný z: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje

¹³² REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS ČESKÉ REPUBLIKY. *Okresy*. [online]. CRR ČR, ©2012. [cit. 2013-02-18]. Dostupný z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/okresy/>

¹³³ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013-01-15]. Dostupný z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

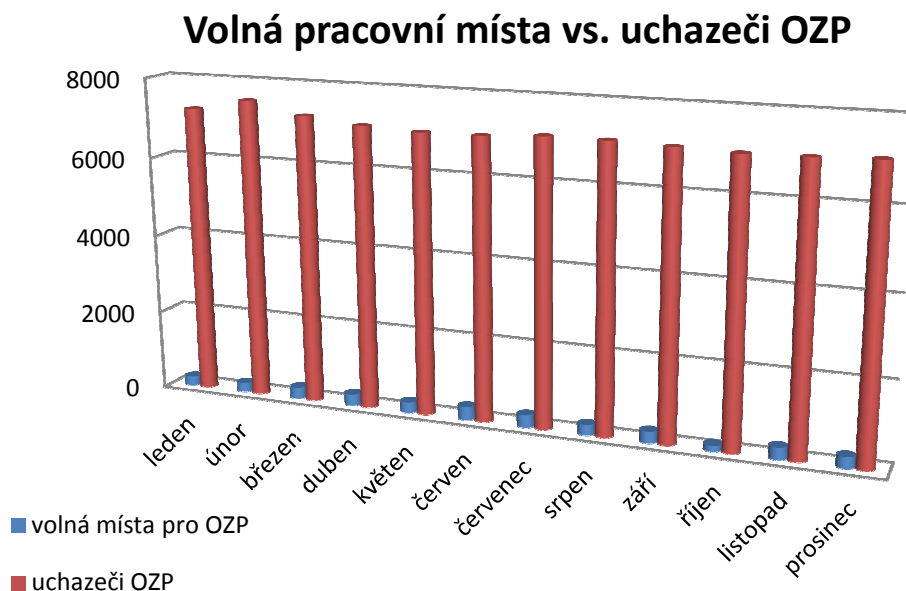


Graf č. 7 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce. Ústecký kraj¹³⁴

Nejvyšší hranice nezaměstnanosti byla dosažena v únoru počtem 54 866, taktéž v únoru byl i nejvyšší počet evidovaných osob se zdravotním znevýhodněním, který vystoupal nad hodnotu 7 500 uchazečů. Červen nabídl nejvíce nabídek práce pro osoby se zdravotním znevýhodněním, naopak nejméně nabízel v říjnu, a to 144 volných pracovních míst. Ve druhé polovině roku 2012, konkrétně v srpnu byla nejnižší nezaměstnanost s 50 384 uchazeči a v říjnu klesla nezaměstnanosti osob se zdravotním znevýhodněním lehce pod 7 000.¹³⁵

¹³⁴ Zdroj vlastní.

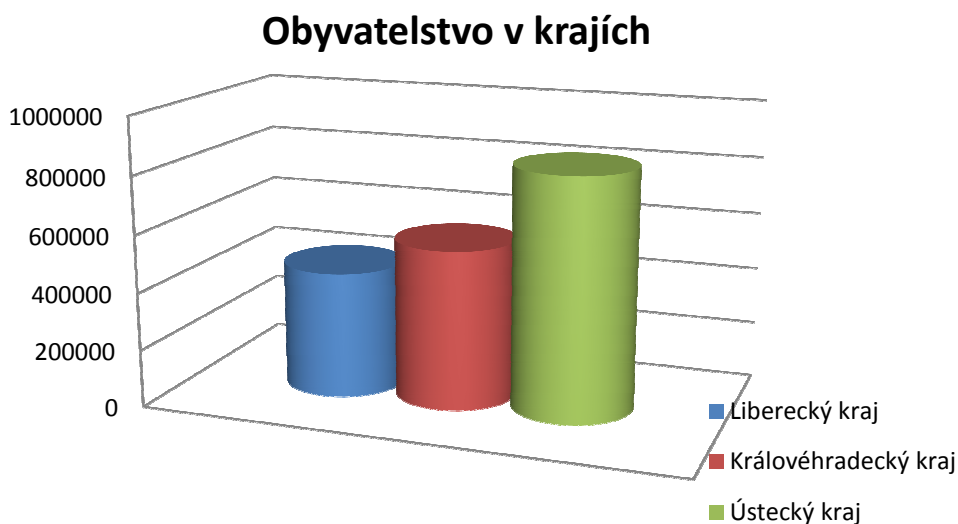
¹³⁵ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013–01–15]. Dostupný z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>



Graf č. 8 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Ústecký kraj¹³⁶

5.4 Porovnání zaměstnanosti osob se zdravotním znevýhodněním ve vybraných krajích ČR

Ze tří porovnávaných krajů – Liberecký, Královéhradecký a Ústecký, je na tom nejhůře právě Ústecký. Je to dáno tím, že právě Ústecký kraj má největší rozlohu a nejvíce obyvatel, Liberecký kraj převyšuje téměř o polovinu.



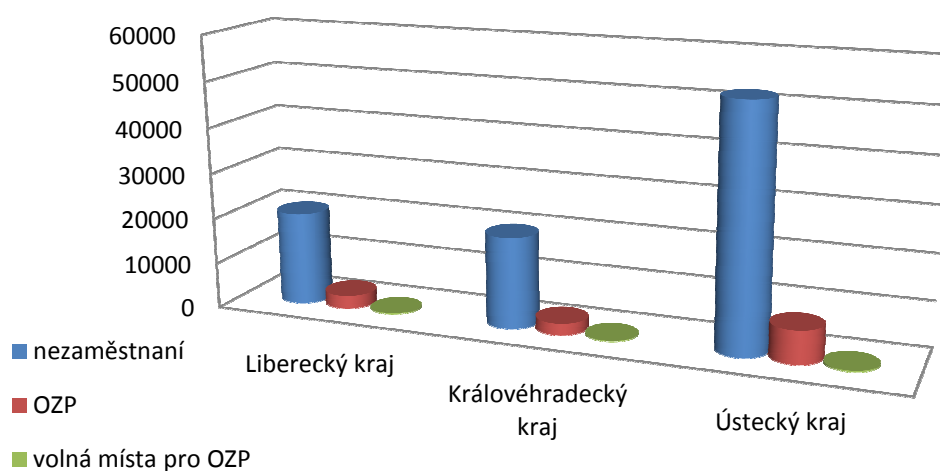
Graf č. 9 Počet obyvatel v porovnávaných krajích ČR¹³⁷

¹³⁶ Zdroj vlastní.

¹³⁷ Zdroj vlastní.

Následující graf ukazuje zajímavé výsledky, Liberecký kraj, ač má méně obyvatel a menší rozlohu než Královéhradecký kraj, vykazuje vyšší míru nezaměstnanosti i vyšší počet evidovaných uchazečů z řad osob se zdravotním znevýhodněním. Ústecký kraj vysoce převyšuje míru nezaměstnanosti, a to dokonce i při součtu počtu nezaměstnaných v Libereckém a Královéhradeckém kraji o 12 060 uchazečů. Stejná situace nastává i v podílu zdravotně znevýhodněných osob, Ústecký kraj má nejvyšší, a v součtu opět převyšuje oba sečtené kraje dohromady o 1 774 uchazečů.

Průměrná nezaměstnanost v krajích

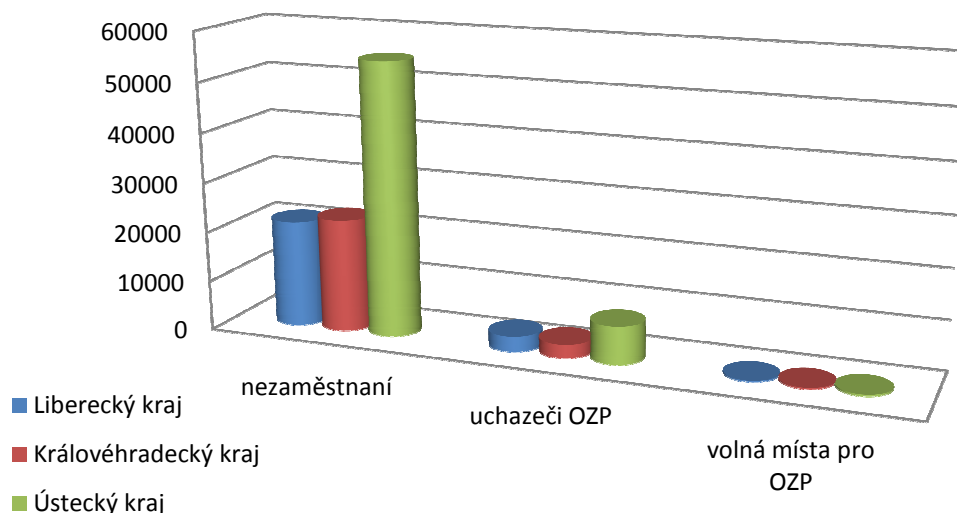


Graf č. 10 Průměrná nezaměstnanost ve vybraných krajích ČR¹³⁸

Ze zkoumání nezaměstnanosti ve vybraných krajích vyplynulo, že nejvíce nezaměstnaných bylo v zimním období, Liberecký a Ústecký kraj je evidovali začátkem roku 2012 v únoru, naopak Královéhradecký kraj je zaznamenal v prosinci loňského roku. Bez zajímavosti není ani skutečnost, že všechny tři kraje evidovaly nejvyšší míru uchazečů se zdravotním znevýhodněním ve stejném měsíci, a to v únoru. Nejvíce volných pracovních míst nabízených osobám z cílové skupiny bylo shodně pro Liberecký a Královéhradecký kraj v září, pro Ústecký kraj v červnu.

¹³⁸ Zdroj vlastní.

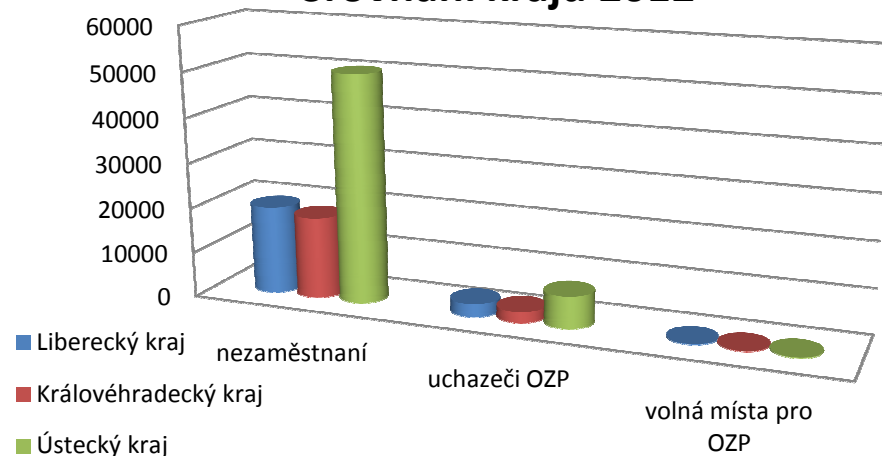
Srovnání krajů 2012



Graf č. 11 Srovnání krajů z hlediska nejvyšších hodnot nezaměstnanosti¹³⁹

Následující graf znázorňuje nejnížší zjištěné hodnoty v roce 2012. Liberecký kraj nejnížších hodnot dosáhl v červnu a nadále převyšuje Královéhradecký kraj, který nejnížších hodnot dosáhl o měsíc později. Ústecký kraj na nejnížší hodnoty klesl v srpnu ve sledovaném roce. Osob se zdravotním znevýhodněním v Libereckém kraji bylo nejméně evidovaných v listopadu, Královéhradecký kraj zaznamenal nejnížší hodnoty v červnu a Ústecký kraj dosáhl nejnížších hodnot v říjnu. V říjnu také Ústecký kraj evidoval nejméně volných pracovních míst pro osoby zdravotně znevýhodněné, v Libereckém kraji počet nabídek klesl nejvíce v listopadu, v Královéhradeckém pak v prosinci.

Srovnání krajů 2012



Graf č. 12 Srovnání krajů z hlediska nejnížších hodnot nezaměstnanosti¹⁴⁰

¹³⁹ Zdroj vlastní.

¹⁴⁰ Zdroj vlastní.

Počet osob zdravotně znevýhodněných je všech zkoumaných krajích vysoký, „první místo“ zaujímá Ústecký kraj, následuje ho kraj Liberecký. Aktivní politika zaměstnanosti umožňuje pomocí nástrojů zaměstnávat osoby se zdravotním znevýhodněním na volný trh práce. Úřady práce poskytují těmto osobám zvýšenou péči, která často nestačí. Pracovníci úřadu práce mají hodně klientů a nemají dostatek času na individuální péči, kterou tito uchazeči potřebují. Neziskové organizace mohou za využití dotace z Evropského sociálního fondu podpořit cílovou skupinu nejen zvýšenou individuální péčí, ale i podporou uživatele přímo na pracovišti a poskytnout mu tak dlouhou asistenci, jak bude uživatel potřebovat.

5.5 Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání ve vybraných krajích ČR

Počet organizací pomáhajících osobám při uplatnění se na trhu práce je podle registrovaných poskytovatelů v České unii pro podporované zaměstnávání nejpočetnější právě v Ústeckém kraji. Působí zde 6 poskytovatelů, najdeme je v Děčíně, Ústí nad Labem, Rumburku (2 poskytovatelé), Litoměřicích a Žatci. V Královéhradeckém kraji působí 2, z nichž jedna není členem Unie pro podporované zaměstnávání, jsou v Náchodě a ve Vrchlabí. Zastoupení poskytovatelů této služby v Libereckém kraji je malé vzhledem k počtu evidovaných osob se zdravotním znevýhodněním, působí zde pouze jedna organizace, která sídlí v Liberci, pobočku mají v Jablonci nad Nisou a v České Lípě, jsou to okresy vzdálené cílové skupině, např. z okresu Semily, které se v jejich regionu nedostává pomoci.

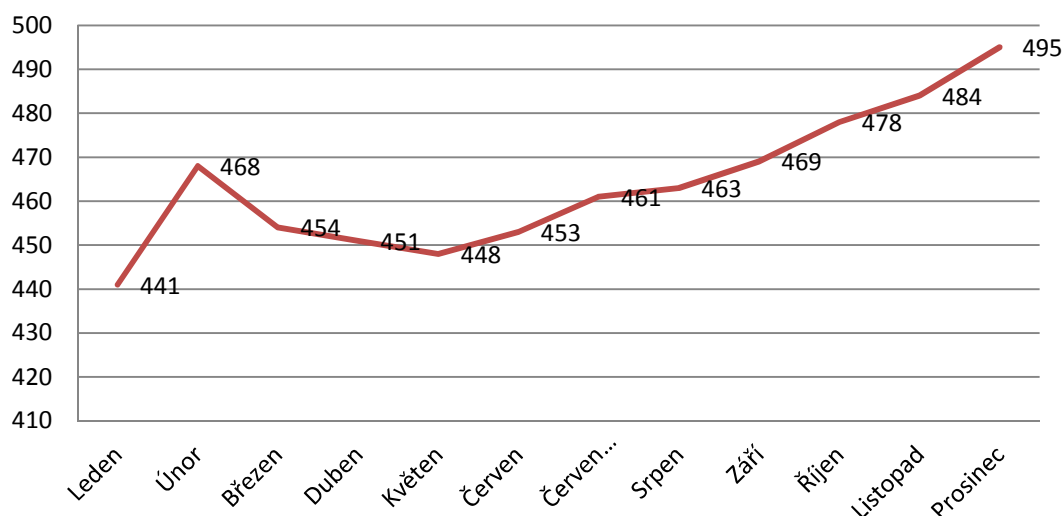
	Liberecký kraj	Královéhradecký kraj	Ústecký kraj
nezaměstnaní OZP	2832	2347	6994
poskytovatelé PZ	1	2	6

Tabulka č. 3 Poskytovatelé služby podporovaného zaměstnání a počet nezaměstnaných se zdravotním znevýhodněním ve vybraných krajích ČR¹⁴¹

Poskytovatelem podporovaného zaměstnávání v Libereckém kraji je Rytmus Liberec, o. p. s. s pobočkami v Jablonci nad Nisou a České Lípě, jsou tak pokryté 3 ze 4 okresů tvořící Liberecký kraj. Okres Semily tuto službu nemá, i přesto, že se počet osob se zdravotním znevýhodněním zvyšuje. Následující graf ukazuje vzestupnou tendenci. V lednu bylo nejméně evidovaných z celého roku, v únoru došlo k navýšení, naopak v březnu, dubnu a květnu k postupnému snižování, od července dochází pouze k nárůstu počtu evidovaných z cílové skupiny.

¹⁴¹ Zdroj vlastní.

nezaměstnaní OZP



Graf č. 13 Nezaměstnanost zdravotně znevýhodněných v okrese Semily v roce 2012¹⁴²

Rytmus Liberec, o. p. s. (obecně prospěšná společnost) začal poskytovat svoji službu jako pobočka pražského Rytmus, o. s. (občanské sdružení) v roce 2004, samostatně jako obecně prospěšná společnost působí od roku 2008. V roce 2006 byla zřízena pobočka v Jablonci nad Nisou a od roku 2011 je pobočka i v České Lípě. Posláním je aktivní zapojení lidí se zdravotním znevýhodněním ve vzdělávání a pracovním uplatnění. Cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním nebo sociální znevýhodněním. Rytmus také nabízí podporu a pomoc rodinným příslušníkům, zaměstnavatelům a široké veřejnosti věnující se problematice integrace občanů se zdravotním znevýhodněním. K poskytovaným službám patří sociální rehabilitace prostřednictvím podporovaného zaměstnávání, poradenská a vzdělávací činnost a pracovní rehabilitace. Dle výroční zprávy z roku 2011 službu oslovilo celkem 104 zájemců, z nichž 38 využilo službu v plné míře, tj. podepsali Dohodu o poskytnutí služby. Rytmus Liberec spolupracuje s uživateli různých organizací zaměřujících se na problematiku osob se zdravotním znevýhodněním k nalezení zaměstnání na otevřeném trhu práce.¹⁴³

Liberecký kraj je tvořen 4 okresy, Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily, který jako jediný z nich nemůže nabídnout cílové skupině službu podporovaného zaměstnávání. Z hlediska polohy okresu jsou pobočky zřizované Rytmus Liberec o. p. s. pro osoby se zdravotním znevýhodněním nedostupné.

¹⁴² Zdroj vlastní.

¹⁴³ RYTMUS LIBEREC, o. p. s. *Výroční zpráva za rok 2011*. [online]. RYTMUS LIBEREC, ©2010 – 2013 [cit. 2013-03-17]. Dostupný z: http://www.rytmusliberec.cz/files/pdf/vyrocní_zpráva_2011.pdf

V Královéhradeckém kraji působí 2 poskytovatelé podporovaného zaměstnávání, jeden z nich, KamPak? | Podporované zaměstnávání, není členem České unie pro podporované zaměstnávání. Druhým je ASPEKT o. s. v Náchodě.

Podporované zaměstnávání KamPak? při Diakonii ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí (ČCE - Českobratrská církev evangelická) získalo na svůj provoz dotaci z Evropského sociálního fondu, projekt byl realizován od března 2011 do února 2013, plný název projektu zní Podporované zaměstnávání v okrese Trutnov. Diakonie ČCE – středisko Světlo ve Vrchlabí je nestátní neziskovou organizace s právní subjektivitou začleněnou do Diakonie Českobratrské církve evangelické. Středisko Světlo ve Vrchlabí poskytuje svým uživatelům tyto služby: Raná péče a Centrum denních služeb, součástí střediska je i ZŠ speciální. Posláním střediska Světlo ve Vrchlabí je podporovat osoby se zdravotním postižením (mentální a kombinované postižení) nebo s duševním onemocněním. Podporované zaměstnávání vzniklo jako návazná služba pro uživatele Centra denních služeb.¹⁴⁴

ASPEKT o. s. působící v Náchodě je dalším z poskytovatelů podporovaného zaměstnávání v Královéhradeckém kraji. Služba podporovaného zaměstnávání je realizována prostřednictvím dotace z Evropského sociálního fondu od 1. 12. 2011 do 31. 10. 2013. Občanské sdružení ASPEKT o. s. podporuje svou činností sociální integraci prostřednictvím podporovaného zaměstnávání a kariérovým poradenstvím.¹⁴⁵ Službu využívá 19 uživatelů. ASPEKT o. s. poskytuje svým uživatelům komplexní služby, jejich uživatelé mohou využít přímé podpory formou úhrady cestovného a v případě zaměstnání je zaměstnavateli vyplácen příspěvek na mzdu pro zaměstnance. Pracovníkům podporovaného zaměstnávání se podařilo najít zaměstnání pro 4 uživatele.¹⁴⁶

Z 5 okresů Královéhradeckého kraje poskytují pouze 2 okresy (Náchod a Trutnov) službu podporovaného zaměstnávání.

V Ústeckém kraji je 6 poskytovatelů služby podporovaného zaměstnávání. Poskytovatelé podporovaného zaměstnávání pouze ve 4 ze 7 okresů (Děčín, Louny, Litoměřice, Louny a Ústí nad Labem).

¹⁴⁴ DIAKONIE ČCE – STŘEDISKO SVĚTLO VE VRCHLABÍ. *Výroční zpráva 2011*. [online]. DIAKONIE ČCE, ©2013. [cit. 2013-03-17].

Dostupný z: <http://vrchlabi.diakonie.cz/res/data/019/002239.pdf?seek=1349524034>

¹⁴⁵ ASPEKT, o. s. *Podporované zaměstnávání* [online]. ASPEKT, ©2008 – 2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupný z: <http://www.aspektos.cz/podporovane-zamestnavani>

¹⁴⁶ ASPEKT o. s. *Zpráva o průběhu projektu*. [online]. ASPEKT, ©2008 – 2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupný z: <http://www.aspektos.cz/podporovane-zamestnavani>

Agentura Osmý den, o. s., sídlící v Ústí nad Labem je registrovanou agenturou práce, poskytuje službu podporovaného zaměstnávání od roku 2003 a pomáhá občanům se zdravotním znevýhodněním k soběstačnosti a kvalitnímu životu mimo ústavy. Původním sídlem agentury byl Děčín, ale během let 2004 – 2006 rozšířila své působíště o Ústí nad Labem a přesunula tam i své sídlo. Kapacita služby na rok je 60 uživatelů (z toho je 15 uživatelů podpořeno na pobočce v Děčíně). Agenturu založilo Občanské sdružení Jurta. Od roku 2007 poskytuje sociální rehabilitaci, odborné sociální poradenství a realizuje vzdělávací projekty pro mládež z dětských domovů, součástí Agentury Osmý den, o. s. je i občanská poradna. Za dobu svého působení umístili do zaměstnání více než 200 uživatelů se zdravotním znevýhodněním.¹⁴⁷

V Rumburku působí 2 poskytovatelé podporovaného zaměstnávání – Agentura Pondělí, o. s. a Rytmus D., o. p. s. **Agentura Pondělí** vznikla v roce 2001, aby poskytovala služby lidem se zdravotním znevýhodněním za účelem pomoci při nalezení a udržení si zaměstnání na volném trhu práce v regionu Děčínska. V současné době nabízí cílové skupině sociální rehabilitaci, podporované zaměstnávání, podporu samostatného bydlení. Služba podporovaného zaměstnávání je poskytována maximálně 2 roky, po ukončení asistence zůstává uživatel na otevřeném trhu práce bez podpory asistenta. Od svého vzniku Agentura úspěšně podpořila 115 uživatelů, kteří uzavřeli pracovní vztah.¹⁴⁸

Rytmus D., o. p. s. vznikla v roce 2009 jako dceřiná společnost Rytmus, o. s. v Praze a pomáhá občanům se znevýhodněním (zdravotním a sociálním). Služby sociální rehabilitace a osobní asistence posilují kompetence, schopnosti a dovednosti člověka potřebné k běžnému životu ve společnosti. Cílovou skupinu osob se zdravotním znevýhodněním doplňují osoby opouštějící zařízení pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy a osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody, věkové rozmezí uživatelů je od 16 do 64 let.¹⁴⁹

Agentura podporovaného zaměstnávání při Diakonii ČCE – Středisko křesťanské pomoci v Litoměřicích poskytuje sociální rehabilitaci metodou podporovaného zaměstnávání od září 2005, kdy vznikla jako úsek Diakonie. Služba je poskytována osobám se zdravotním znevýhodněním, které potřebují pomoc při získání a udržení zaměstnání. V roce 2011 vyhledalo služby podporovaného zaměstnávání 42 uživatelů, 11 z nich se podařilo nalézt zaměstnání. V roce 2012 byl odstartován projekt

¹⁴⁷ OSMÝ DEN, o. s. *Historie agentury Osmý den, o. s.* [online]. AGENTURA OSMÝ DEN, 2013© [cit. 2013–03–22]. Dostupný z: <http://www.osmyden.cz/o-agenture-osmy-den/historie/>

¹⁴⁸ AGENTURA PONDĚLÍ, o. s. *Výroční zpráva 2011.* [online]. AGENTURA PONDĚLÍ, © [cit. 2013–03–22]. Dostupné z: <http://www.agenturapondeli.cz/o-agenture/vyrocní-zpravy/14/>

¹⁴⁹ RYTMUS D., o. p. s. *Výroční zpráva 2010.* [online]. RYTMUS D., ©2010 [cit. 2013–03–22]. Dostupný z: <http://www.rytmusd.org/VyrocníZprava/2010.pdf>

podporovaného zaměstnávání „S prací do života“ financován z Evropského sociálního fondu. Diakonie v Litoměřicích nabízí uživatelům mnoho dalších služeb, například Centrum denních služeb, Domov pro matky s dětmi, Chráněné bydlení, Podpora samostatného bydlení, Rodinné a komunitní centrum, Chránění dílny a Sociálně terapeutické dílny.¹⁵⁰

Handicap Žatec, o. s. vznikl v roce 2002 na podporu zdravotně znevýhodněným osobám. Sdružení poskytuje uživatelům 2 registrované sociální služby a to Odborné sociální poradenství a Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením. Posláním Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením je metodou podporovaného zaměstnávání umožnit cílové skupině získat zaměstnání na trhu práce. Díky realizaci projektu Práce – rovná příležitost došlo k nahrazení Sociálně aktivizační služby pro seniory a osoby se zdravotním postižením službou Sociální rehabilitace, v rámci projektu vybudovalo občanské sdružení tréninkovou provozovnu Maják.¹⁵¹

Nejsilnější zastoupení služby podporovaného zaměstnávání má Rumburk (okres Děčín), který svoje služby poskytuje ve Šluknovském výběžku, vzhledem ke složení obyvatelstva poskytuje služby i osobám sociálně vyloučeným nebo ohroženým sociálním vyloučením. Okresy Chomutov, Most a Teplice nabízejí aktivity pro osoby se zdravotním znevýhodněním, nikdo z nich neposkytuje v současné době službu podporovaného zaměstnávání, pouze ARKADIE Teplice Společnost pro komplexní péči o zdravotně postižené zřizuje od roku 1998 chráněnou dílnu, kde zaměstnávání více než 90 osob se zdravotním znevýhodněním.

Liberecký kraj je nejmenší z porovnávaných krajů, má nejméně obyvatel, ale více nezaměstnaných osob než Královéhradecký kraj, službu poskytuje ve 3 okresech. Zdá se, že služba Podporovaného zaměstnávání je zde dostatečná, přesto pro obyvatele Semilského okresu není dostupná, především z hlediska finančního. Jednou z možností jak vyřešit tuto situaci, je založení Obecně prospěšné společnosti (o.p. s.) nebo oslovit místní instituce, zda by měly o tuto službu zájem. Založení o. p. s. není tak finančně nákladné jako její další fungování, kde je nutné financovat provoz a zaměstnance. Zásadním finančním zdrojem je Evropský sociální fond, výzva si však klade podmínku činnosti Obecně prospěšné společnosti alespoň jeden rok, kterou by v době podání žádosti o podporu nesplnila. Ředitel

¹⁵⁰ DIAKONIE ČCE – STŘEDISKO KŘESŤANSKÉ POMOCI V LITOMĚŘICÍCH. *Výroční zpráva 2011*. [online]. DIAKONIE ČCE, ©2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupný z: <http://www.diakoniecceltm.cz/res/data/015/001834.pdf?seek=1341074647>

¹⁵¹ HANDICAP ŽATEC, o. s. *Výroční zpráva 2010*. [online]. HANDICAP ŽATEC, © [cit. 2013-03-23]. Dostupný z: http://www.handicap-zatec.cz/sites/default/files/vyrocní_zpráva_2010.pdf

Oblastní charity Jilemnice nabídl rozšířit stávající služby (Občanská poradna, Mateřské centrum Rodinka a Humanitární sklad ošacení a sociální šatník) o projekt podporovaného zaměstnávání, podmínka jednoleté činnosti organizace byla splněna.

SHRNUTÍ

Kapitola Zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním byla zaměřena na analýzu cílové skupiny a vytyčení legislativního rámce, který definuje osobu se zdravotním znevýhodněním (dle zákona č. 435/2004 Sb., O zaměstnanosti – osoba se zdravotním postižením) a vytváří zaměstnavatelům možnosti pro zaměstnávání osob z cílové skupiny prostřednictvím Aktivní politiky zaměstnanosti a dalších právních předpisů. Pomocí grafů jsme názorně prezentovali nezaměstnanost ve vybraných krajích České republiky včetně představení poskytovatelů služby podporovaného zaměstnání v Libereckém, Královéhradeckém a Ústeckém kraji.

6 PROJEKT „ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP“

Projekt „Zaměstnávání OZP“ reaguje na výzvu č. 96 – Výzva pro předkládání Grantových projektů 3.3 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce, která byla vyhlášena Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, Odborem implementace fondů EU, platnost výzvy byla od 15. června 2012 do 15. srpna 2012. Předkladatel projektu mohl žádat o částku od 500 000 Kč do 6 000 000 Kč, přičemž celková částka pro tuto výzvu činila 335 597 000 Kč.¹⁵² Žadatel, jehož projekt projde výběrovým řízením a bude vybrán, obdrží požadovanou částku ve výši 85% hrazenou Operačním programem Lidské zdroje a zaměstnanost a 15% ze státního rozpočtu ČR.

6.1 Výzva pro předkládání grantových projektů – Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce

Výzva spadá do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, jehož prioritní osou je Sociální integrace a rovné příležitosti. Pomocí této osy je naplňován cíl Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Cílem podpory této výzvy je posilování pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo již sociálně vyloučených a snižování nerovností při vstupu na trh práce. Výzva také podporuje rozvoj poradenských služeb vedoucích k aktivizaci a motivaci jak k vyhledání zaměstnání, tak i k jeho udržení, toto je umožněno prostřednictvím Aktivní politiky zaměstnanosti. Cílovou skupinu představují osoby ohrožené sociálním vyloučením nebo osoby již vyloučené a je rozdělena do dvou skupin: **přímá intervence a intervence pro resocializaci**. Osoby spadající do skupiny přímé intervence jsou do 25 let věku bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace, fyzické osoby starší 50 let, etnické menšiny, osoby se zdravotním znevýhodněním, osoby pečující o osobu blízkou, imigranti, azylanti a veteráni válečných konfliktů. Osoby náležící k této skupině vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Intervence pro resocializaci umožňuje osobám resocializaci a následné zařazení do programů zaměstnanosti. Patří sem: osoby před propuštěním ze zařízení výkonu trestu odnětí svobody, fyzické osoby po ukončení trestu odnětí svobody, osoby do 26 let věku vyrůstající bez rodin a osoby závislé na návykových látkách. V rámci výzvy č. 96 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trhu práce je možné realizovat regionální grantové projekty (určené pro cílovou skupinu na území jednoho kraje)

¹⁵² Dne 20. listopadu 2012 došlo k navýšení částky na 557 000 000 Kč

a nadregionální grantové projekty (projekty jsou realizovány ve více krajích s výjimkou hlavního města Prahy).¹⁵³

Výzva č. 96 byla vyhlášena 15. června 2012, nejzazší termín pro odevzdání žádostí byl 15. srpen 2012. Žádost je vyplňována online v aplikaci Benefit7+, elektronická i písemná verze, resp. jejich přidělené číslo, se musí shodovat. Po vyplnění projektu a nahrání všech povinných příloh¹⁵⁴ je nutné žádost tzv. finalizovat – Žádost o finanční podporu je tímto krokem připravena k vytištění a následnému odeslání. Takto finalizované žádosti je vygenerováno číslo, které musí být totožné jak v aplikaci Benefit7+, tak v tištěné podobě. Každá nová oprava v aplikaci se musí znovu finalizovat a tedy i vytisknout, protože je žádosti přidělené nové číslo. Žádost o finanční podporu je parafována ředitelem příslušné organizace, listy žádosti musí být sešity a přelepeny páskou v levém horním rohu, páska je označena razítkem a podpisem ředitele organizace.

Odbor implementace fondů EU klade podmínky i na označení obálky, a to i v případě osobního doručení. Žadatel předkládá žádost v uzavřené obálce, kde je vymezena adresa vyhlášovatele, název operačního programu, číslo prioritní osy a oblasti podpory, číslo výzvy, název žádosti o finanční podporu, název žadatele a jeho adresa. Součástí výzvy je Potvrzení o převzetí žádosti, které je při osobním předání potvrzeno.¹⁵⁵

6.2 Projektové řízení

„Projekt lze definovat např. jako řadu aktivit se stanoveným cíli, které vedou ke konkrétnímu výsledku v daném časovém rámci, nebo např. jako časově omezené úsilí, jehož cílem je vytvořit jedinečný produkt či služby. Projekt, jenž musí naplnit stanovené cíle a záměry pomocí dostupných zdrojů během vymezeného období, je připraven tak, aby se vypořádal s problémy, jejichž řešení je vyžadováno.“¹⁵⁶

¹⁵³ MPSV ČR. Text výzvy č. 96. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2012-09-19]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8318>

¹⁵⁴ K žádosti o finanční dotaci z programu OP LZZ byly přiloženy tyto povinné přílohy: Doklad o právní subjektivitě žadatele i partnerů, Doklad prokazující převažující předmět činnosti, Analýza cílové skupiny a popis zkušeností předkladatele projektu s cílovou skupinou.

¹⁵⁵ Viz Příloha č. 7 – Potvrzení o převzetí žádosti.

¹⁵⁶ VILAMOVÁ, Šárka. Čerpáme finanční zdroje Evropské unie. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80 – 247 – 1194 – X. s. 42.

Každý projekt má určité fáze, tyto fáze jsou souhrnně označovány jako projektový cyklus.

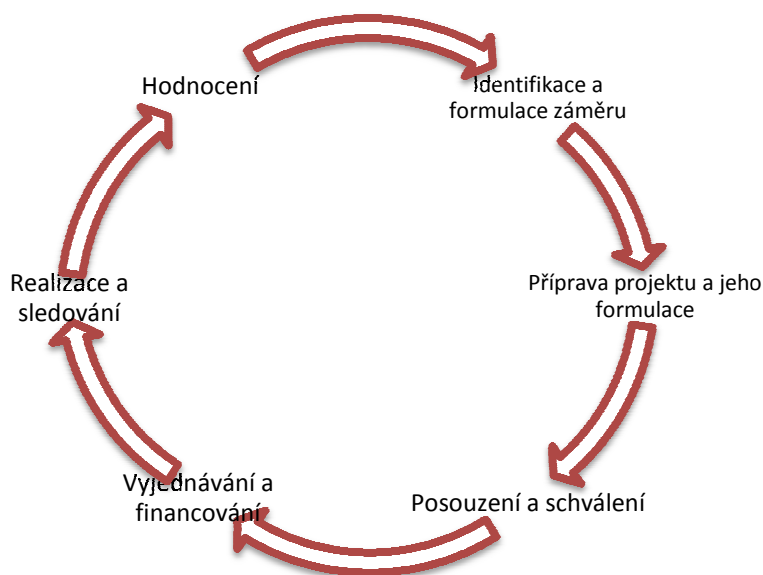


Schéma č. 3 Projektový cyklus¹⁵⁷

Projektový cyklus

V rámci projektového cyklu definujeme nejen jednotlivé fáze, ale i účastníky, kteří se na daném projektu podílejí, fáze se musí doplňovat a řídit stejnými principy. Fázi **Identifikace a formulace záměru** předchází myšlenka projektu, ale také analýza situace s ohledem na cílovou skupinu a možnosti regionu, v neposlední řadě pak zjištění informace, zda je možné na projekt čerpat prostředky z fondů Evropské unie.¹⁵⁸

V úvodní fázi přípravy projektu „Zaměstnávání OZP“ byla oslovena Krajská diecéze v Hradci Králové na základě nabídky ředitele Oblastní charity Jilemnice, a to možnost realizovat projekt pod hlavičkou Oblastní charity. Oblastní charita umožnila projektu splnit některé podmínky stanovené výzvou.¹⁵⁹ Získání partnera v podobě města Jilemnice se ukázalo být vhodné z hlediska možnosti zastřešení financování v případě, že by se opozdila pravidelná platba z Ministerstva práce a sociálních věcí, protože Krajská diecéze by v případě potřeby financování např. platů zaměstnancům nemohla poskytnout svoji podporu.

Cílovou skupinou podporovaného zaměstnávání jsou osoby se zdravotním znevýhodněním, z nichž někteří mohou být evidovaní na úřadu práce, spolupráce s úřadem

¹⁵⁷ Zdroj vlastní.

¹⁵⁸ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 80 – 87029 – 13 – 8.

¹⁵⁹ Jedná se o podmínku stanovenou Výzvou č. 96, a to prokázání minimální historie organizace v délce 1 roku k datu vyhlášení výzvy.

práce je důležitá pro úspěšné poskytování služby. Město Jilemnice i Úřad práce v Semilech vyjádřilo svoji podporu tomuto projektu.

Nejnáročnější fází v projektovém cyklu je samotná **Příprava projektu**, projekt musí být podrobně rozpracován, jak z hlediska finanční rozvahy, personálního zabezpečení, materiálního zázemí, tak i formulace jeho obsahu, klíčových aktivit, časového harmonogramu a definování možných rizik projektu včetně možnosti řešení těchto rizik.¹⁶⁰ ŠOBÁŇOVÁ uvádí, že identifikovaná rizika jsou pro projekt nežádoucí a ovlivňují jeho další vývoj, rizika se promítají ve všech fázích projektu. Při sestavování žádosti projektu identifikujeme možná rizika a hledáme vhodná řešení, jak problémům předcházet. Výsledkem by mělo být minimalizování vzniku rizik.¹⁶¹ Při definování rizik v projektu „Zaměstnávání OZP“ jsme vycházeli z dlouholeté zkušenosti práce s cílovou skupinou a na základě jednání s úřady a zaměstnavateli. Výzva č. 96 nestanovuje pevný počet rizik, proto jsme zvolili 3 typy rizik, která se zdála být pro náš projekt nejvíce ohrožující.¹⁶²

Posouzení a schválení projektu je uskutečňováno řídicím orgánem, který žádost o podporu přijal. Součástí posuzování jsou také doložené povinné přílohy. Projekt je hodnocen z hlediska formální a věcné přijatelnosti.¹⁶³ V prvním kole posuzování žádosti o finanční podporu z prostředků OP LZZ probíhá kontrola úplnosti a správnosti údajů uvedených v žádosti, tzv. **Formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti**.¹⁶⁴ Hodnotitel může vyzvat žadatele k odstranění nedostatků, např. doplnění povinných příloh. Formální kritéria jsou opravitelná, avšak žadatel může udělat pouze 2 chyby, při větším počtu chyb ve formálních kritériích je žádost vyřazena. Kritéria přijatelnosti jsou neopravitelná, tzn., že žadatel nesmí udělat chybu, jinak bude jeho žádost vyřazena.¹⁶⁵ **Věcné hodnocení** projektu můžeme označit jako druhé kolo hodnocení projektů a je prováděno na základě vztahu ke kritériím věcného hodnocení. Pro hodnocení je využívána tabulka kritérií věcného hodnocení OP LZZ včetně váhy,¹⁶⁶ projektová žádost může obdržet maximálně 125 bodů, minimální hranice pro doporučení k financování je 65 bodů.

¹⁶⁰ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnosti pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 80 – 87029 – 13 – 8.

¹⁶¹ ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *Projektové řízení*. Vyd. 2. reedice. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2010. ISBN 978 – 80 – 7368 – 749 - 6

¹⁶² Viz 6. 6 Popis projektu – Popis možných rizik v projektu.

¹⁶³ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnosti pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 87029 – 13 – 8.

¹⁶⁴ Viz Příloha č. 8 – Formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti

¹⁶⁵ MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-02-15]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8253/>

¹⁶⁶ Viz Příloha č. 9 – Tabulka kritérií věcného hodnocení OP LZZ včetně váhy.

Schválení žádosti o finanční podporu probíhá ve fázi **Vyjednávání a financování** včetně podpisu smlouvy mezi žadatelem a poskytovatelem podpory. Vybranému žadateli pošle poskytovatel Vyrozumění o schválení žádosti o finanční podporu z OP LZZ, stanovená lhůta pro vyjádření je 15 pracovních dnů od schválení žádosti. Vyrozumění obsahuje informaci o schválení žádosti, částku v Kč, která byla danému projektu přidělena, podklady nutné pro uzavření Právního aktu o poskytnutí podpory (např. Prohlášení o bezdlužnosti a bezúhonnosti, v případě mezinárodní spolupráce Prohlášení o partnerství nebo Smlouvu o mezinárodní spolupráci, Prohlášení o velikosti podniku, Prohlášení o závažných změnách, Prohlášení, že na schválený projekt žadatel nečerpá jiné veřejné prostředky a Formulář finanční identifikace – všechny výše jmenované formuláře jsou ke stažení na webových stránkách Evropského sociálního fondu) a návrh změn požadované výběrovou komisí.¹⁶⁷

Hodnotitel projektové žádosti může žadateli nařídit, aby provedl změny v žádosti o finanční podporu, nejčastěji se jedná o změny v rozpočtu projektu, kdy jsou některé položky tzv. „nadfinancovány“ a je nutné jejich částku upravit. Změny musí být provedeny jak v aplikaci Benefit7+, tak i vytištěny, parafovány ředitelem organizace a oskenovány. Dokumenty se posílají poštou i elektronickou poštou hodnotiteli. Nevyhovění požadovaných změn v daném termínu znamená vyřazení projektu z finanční podpory a postoupení finanční částky ve prospěch jiného projektu.

Fáze Realizace a sledování obsahuje skutečnou realizaci projektu, monitorování slouží jako kontrola, zda realizace projektu probíhá podle plánu. Monitoring se zaměřuje na to, zda jsou klíčové aktivity plněny podle harmonogramu realizace z projektové žádosti.¹⁶⁸ V průběhu realizace projektu jsou zpracovávány **Monitorovací zprávy**, jejichž cílem je sledování průběhu realizace projektu a případně včas podchytit chyby nebo nesrovnalosti ve financování projektu. Monitorovací zpráva je oficiální formulář vyplňovaný elektronicky v aplikaci Monit7+. Rozlišujeme 2 typy monitorovacích zpráv: průběžná a závěrečná. Průběžná se vyplňuje každé 3 měsíce, závěrečná je poslední předkládanou zprávou a je v ní kladen důraz na zhodnocení úspěšnosti celého projektu. Monitorovací zpráva se skládá ze dvou částí, a to části obecné a finanční, v části obecné se vyplňují informace o realizaci klíčových aktivit ve sledovaném období, naplňování indikátorů apod., část finanční je spjata

¹⁶⁷ MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-02-15]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8253>

¹⁶⁸ ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *Projektové řízení*. Vyd. 2. reedice. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2010. ISBN 978 – 80 – 7368 – 749 – 6.

s žádostí o platbu, na základě předložení monitorovací zprávy jsou vyplaceny finanční prostředky na další období.¹⁶⁹

Poslední fází projektového cyklu je **Hodnocení** výsledků projektu vzhledem ke stanoveným cílům ze začátku projektového cyklu, zjišťuje se, zda byly všechny stanovené cíle naplněny. Výsledky projektu mohou být přehodnoceny a dále sloužit jako podklad pro další projektový cyklus.¹⁷⁰

6.3 Identifikace projektu

Hlavním cílem projektu je zajistit chybějící službu v okrese Semily, která se bude zabývat umisťováním osob se zdravotním znevýhodněním na volném trhu práce pomocí odborných poradenských programů, rekvalifikací a dalších metod podporujících začlenění cílové skupiny na volný trh práce. Chceme vytvořit podmínky pro nalezení pracovního uplatnění osobám se zdravotním znevýhodněním v okrese Semily na otevřeném trhu práce a poskytnout těmto osobám potřebnou podporu k tomu, aby si toto místo udržely.

Toho chceme docílit jednak zavedením této nové služby v okrese Semily, kde tyto služby zcela absentují a dále vybudovat stabilní a dlouhodobě udržitelné sítě sociálních partnerů, kteří se budou na zajištění této služby podílet. Služby zahrnují komplexní individuální podporu klienta, od motivace k hledání zaměstnání, přes vstupní diagnostiku, vyhodnocení možností, nácvik potřebných dovedností, vyhledání vhodného zaměstnání, vyjednávání se zaměstnavatelem, až po vstup klienta na otevřený trh práce a asistenci přímo na pracovišti, kde mu pracovní konzultant pomáhá při zapracování, adaptaci na nové prostředí a spolupracovníky.

Cílovou skupinou je skupina osob se zdravotním znevýhodněním, které chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, avšak vzhledem ke svému znevýhodnění (fyzické, psychické, smyslové, mentální či kombinované postižení) potřebují k nalezení a udržení si pracovního místa individuální podporu poskytovanou před nástupem do zaměstnání i během výkonu zaměstnání.

V rámci projektu bude podpořeno 60 osob. Předpokládané zahájení projektu je 1. 1. 2013, datum ukončení realizace projektu je 31. 12. 2014.

¹⁶⁹ TAUER, V., H. ZEMÁNKOVÁ a J. ŠUBRTOVÁ. *Získejte dotace z fondů EU*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978 – 80 – 251 – 2649 – 3.

¹⁷⁰ MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnosti pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 80 – 87029 – 13 – 8.

6.4 Identifikace žadatele

Oblastní charita Jilemnice je zřizována Královéhradeckou diecézí, která má 23 středisek, poskytuje sociální, zdravotní, pastorační, vzdělávací a jiné služby v Královéhradeckém kraji. Oblastní charita Jilemnice spadá pod Diecézi Hradec Králové, projekt samotný bude realizován v Libereckém kraji pro oblasti Jilemnice, Semily, Turnov a Rokytnice nad Jizerou.

Oblastní (původně Farní) charita v Jilemnici vznikla v roce 1991 při římskokatolické farnosti. Zpočátku provozovala pouze humanitární sklad ošacení. O 10 let později podpořila vznik mateřského centra Rodinka, které využívají maminky s dětmi z Jilemnice a širokého okolí. V současné době Oblastní charita Jilemnice provozuje humanitární sklad, sociální šatník a občanskou poradnu. Oblastní charita v Jilemnici pracuje na ekumenické bázi, v radě charity jsou zastoupeny všechny místní církve. Ředitelem je Ing. Petr Faistauer. Rada charity se schází přibližně každé dva měsíce k projednání organizačních záležitostí. Jednou ročně je uspořádáno výroční zasedání charity, na které jsou zváni všichni spolupracovníci, zástupci Diecézní charity Hradec Králové, zástupci městského úřadu a další hosté.

Na pracovníky Občanské porady se stále více obracejí osoby se zdravotním znevýhodněním, které zde hledají pomoc při řešení složité životní situace. Na základě těchto zkušeností vznikla myšlenka založení další služby pod Oblastní charitou Jilemnice – zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním.

Potřebnost této nové služby byla vyjádřena nejen pracovníky městských úřadů a úřadů práce, ale i Domovem Tereza v Semilech a paní Řehořkovou, ředitelkou Dětského centra v Jilemnici. Budeme jedinou službou v okrese Semily, která pomůže najít práci těmto lidem na volném trhu práce.

6.5 Realizační tým

V následující podkapitole budou představeny jednotlivé pracovní pozice, včetně náplně práce. Financování projektu je i v případě nákladů na personál dělen z hlediska práce s uživateli. Uvedené pozice jsou vázány pracovní smlouvou a odměny se vyplácí z přímých nákladů. Projekt počítá i s ostatními pracovními pozicemi, jako jsou např. mzdová účetní, webmaster, správce počítačové sítě či úklidové práce, ty jsou však placeny z nepřímých výdajů a jejich pracovní poměr bude sjednán na Dohodu o provedení práce.

Číslo:	001
Výběr typu pozice:	Manažerské a administrativní pozice
Název pozice / jméno pracovníka:	Vedoucí týmu a koordinátor
Název subjektu:	Oblastní charita Jilemnice
Forma:	Pracovní smlouva
Úvazek:	1,00/měsíc
Sazba:	40 2000, 00 Kč

Vedoucí týmu zastupuje organizaci při jednání s institucemi (úřad práce, obce, města, zaměstnavatelé, zástupci firem), vytváří koncepci práce. Oslovuje a vybírá dodavatele služeb, komunikuje s poskytovatelem dotace, odpovídá za dodržování smlouvy s uživatelem. Řídí pracovní tým, zodpovídá za kvalitu a efektivitu poskytovaných služeb. Vedoucí týmu současně na část úvazku pracuje přímo s uživateli (osobami se zdravotním znevýhodněním) jako pracovní konzultant. Svolává a účastní se pravidelných porad projektového týmu.

Číslo:	002
Výběr typu pozice:	Odborné pozice
Název pozice / jméno pracovníka:	Pracovní konzultant
Název subjektu:	Oblastní charita Jilemnice
Forma:	Pracovní smlouva
Úvazek:	1,00/měsíc
Sazba:	33 500, 00 Kč

Jedná se o tyto odborné činnosti: přijímá uživatele do služby a ukončuje s nimi službu (domlouvá podmínky spolupráce, podepisuje dohody), vytváří strategii práce s uživateli služeb, tj. osobami se zdravotním znevýhodněním a dalšími subjekty a koordinuje jednotlivé aktivity v rámci práce s uživateli. Poskytuje konzultace a asistenci jednotlivým uživatelům, vede dokumentaci uživatele, ve spolupráci s uživatelem vytváří Individuální plán a spolupracuje s odborníky jiných služeb. Doprovází klienta přímo na pracoviště, pomáhá uživateli získat potřebné dovednosti k vykonávání pracovních úkolů. Na základě Individuálního plánu doporučí uživateli vhodné nabídky služeb v rámci projektu. Účastní se pravidelných porad týmu.

Ředitel Oblastní charity Jilemnice spolu s vedoucím týmu vybral do pracovního týmu pracovníky, kteří v současné době realizují projekt podporovaného zaměstnávání a mají zkušenosti s cílovou skupinou.

Číslo:	003
Výběr typu pozice:	Manažerské a administrativní pozice
Název pozice / jméno pracovníka:	Projektový manažer
Název subjektu:	Oblastní charita Jilemnice
Forma:	Pracovní smlouva
Úvazek:	0,40/měsíc
Sazba:	40 2000, 00 Kč

Projektový manažer zajišťuje aktivity spojené s řízením projektu, je podřízen vedoucímu týmu. Průběžně sleduje naplňování monitorovacích ukazatelů. Sleduje čerpání rozpočtu projektu. Komunikuje s poskytovatelem dotace, odpovídá za projednání podstatných a nepodstatných změn s poskytovatelem dotace, za tímto účelem úzce spolupracuje se všemi členy realizačního týmu. Sleduje realizaci klíčových aktivit a plnění harmonogramu projektu. Účastní se pravidelných porad týmu, komunikuje s účetní.

6.6 Popis projektu

Hlavním cílem projektu je vytvořit podmínky pro nalezení pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce pro osoby se zdravotním znevýhodněním v okrese Semily a poskytnout těmto osobám potřebnou podporu k tomu, aby si toto pracovní místo udržely.

Specifické cíle:

- Zajistit komplexní služby pro zaměstnávání osob se zdravotním znevýhodněním v okrese Semily s kapacitou 60 uživatelů.
- Vybudovat stabilní síť sociálních partnerů a organizací, které nám pomohou s dlouhodobým zkvalitněním života našich uživatelů a jejich pracovních příležitostí.
- Cíle projektu jsou v souladu s cíli oblasti podpory – projekt povede k posílení pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením, či sociálně vyloučených.

Zdůvodnění potřeby projektu

Z jednání s městskými úřady v regionu vyplynula potřeba vzniku nové služby, která by se zabývala umísťováním osob se zdravotním znevýhodněním na volný trh práce. Tuto problematiku se snaží řešit např. občanské poradny, které však k této činnosti nejsou kompetentní.

Stejná potřeba vyplynula i z poboček úřadu práce, dle ředitelů místně příslušných kontaktních pracovišť uvítají tuto službu z důvodu intenzivní a individuální práce s lidmi, na kterou sami nemají kapacitu.

Aby bylo možné zvýšit počet zaměstnaných osob se zdravotním znevýhodněním, využijeme v tomto projektu motivační a poradenské aktivity a rekvalifikační kurzy, abychom připravili uživatele na konkrétní zaměstnání.

Popis možných rizik ohrožujících realizaci projektu

Riziko **Nedostatečného zájmu cílové skupiny o zapojení do projektu** jsme eliminovali jednáním na jednotlivých kontaktních místech úřadu práce, kde bylo zjištěno, že skupina uchazečů se zdravotním znevýhodněním je vysoká a rozhodně vyžaduje individuální práci. Stejně zjištění vyplynulo i z jednání na sociálních odborech městských úřadů uvedeného regionu. Motivace k získání zaměstnání u osob se zdravotním znevýhodněním

je vysoká – možnost pracovat jim přináší vyšší sebevědomí, možnost plnohodnotného zapojení do běžného života a v neposlední řadě také ke zlepšení finanční situace.

Riziko **Nezájem zaměstnavatelů o spolupráci v rámci projektu** lze významně snížit prostřednictvím asistenční a mediační služby dodavatele, zaměstnavatelé tak dostanou ucelenou představu o nabídce pracovní síly a budou mít možnost najít zaměstnance, kteří budou splňovat jejich potřeby a požadavky. Lze se rovněž domnívat, že významným stimulem pro zaměstnavatele bude poskytování finančních prostředků na úhradu mzdových nákladů.

Riziko **Neplnění závazků ze strany dodavatele** předejdeme pravidelnými konzultacemi, poradami a kontrolami postupů dodavatele ze strany žadatele. Další ujednání budou obsahem smlouvy mezi dodavatelem a žadatelem.

Inovativnost projektu

Samotné umisťování osob se zdravotním znevýhodněním probíhá přes úřady práce, inovativnost našeho projektu spočívá právě v individuálním přístupu, zajištění asistence a možnosti udržitelnosti získaných pracovních míst. Projekt povede uživatele od poradenské činnosti přes podporu a pomoc při kontaktu se zaměstnavatelem, asistenční službu při jednání se zaměstnavatelem, umístění do zaměstnání a podporu a pomoc po dobu nezbytně nutnou ze strany uživatele a zaměstnavatele.

Na základě výsledků individuálního poradenství můžeme nabídnout rodinné poradenství, finanční poradenství a sociální poradenství:

- zprostředkování kontaktů s úřady a institucemi,
- zprostředkování kontaktu na odborníky z nejrůznějších oblastí.

Udržitelnost aktivit projektu po skončení podpory z OP LZZ

Udržitelnost vidíme v následné realizaci podporovaného zaměstnávání v uvedeném regionu. V Libereckém kraji je podporované zaměstnávání řešeno pouze organizací Rytmus o. p. s. Liberec a z našich jednání vyplynulo, že potřebnost této služby je vysoká.

Z těchto důvodů hodláme během realizace projektu uskutečnit kroky, které povedou k udržení aktivit projektu po ukončení financování z ESF, například zaregistrovat poskytování podporovaného zaměstnávání jako sociální službu (v souladu se Zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).

6.7 Klíčové aktivity projektu a harmonogram realizace

Klíčové aktivity projektu jsou stěžejním bodem při přípravě projektové žádosti. Konkretizováním klíčových aktivit si připravujeme rámcovou náplň práce v průběhu celého projektu. Klíčové aktivity musí být zaměřeny na práci s uživatelem, prostřednictvím nich naplňujeme cíle projektové žádosti. Klíčové aktivity na sebe musí logicky navazovat, v další části jsou časově rozplánované.

Číslo aktivity: 01

Název klíčové aktivity: Vyjednávání s dodavatelem služeb

Půjde zejména o komunikaci se vzdělávacími středisky, realizátory rekvalifikací. Současně budeme naše služby prezentovat obcím a městům v okrese Semily, abychom nový projekt zviditelnili a vyzdvihli, což je důležité z hlediska udržitelnosti projektu. Zodpovědnost za komunikaci se vzdělávacími středisky a realizátory rekvalifikací nese vedoucí týmu.

V této fázi bude také sestaven kompletní tým pracovníků, který bude realizovat projekt. Složení týmu: vedoucí týmu, 3 pracovní konzultanti a projektový manažer. Všichni pracovníci budou splňovat potřebné kvalifikační předpoklady. Za vybudování týmu odpovídá vedoucí týmu spolu s ředitelem Oblastní charity Jilemnice.

Aktivita bude probíhat po celou dobu trvání projektu, protože usilujeme o vybudování stabilní a dlouhodobě udržitelné sítě sociálních partnerů, kteří budou zapojeni do fungování naší služby (např. sociální služby, úřady práce, široká veřejnost).

Související náklady: osobní náklady, náklady na dodané služby

Číslo aktivity: 02

Název klíčové aktivity: Výběr účastníků projektu

Na základě spolupráce s městskými úřady, úřady práce a plošnou prezentací našeho projektu v daném regionu se uskuteční hromadné informační schůzky a následně individuální pohovory, které umožní vybrat vhodné uživatele projektu, tj. osoby se zdravotním znevýhodněním. Na realizaci klíčové aktivity se podílí celý realizační tým (kromě projektového manažera), včetně přípravy prezentace pro představení projektu. Jednání s MěÚ (Městský úřad) a ÚP (Úřad práce) je zcela v kompetenci vedoucího realizačního týmu.

Související náklady: osobní náklady, prezentace projektu, náhrada cestovních výdajů pro realizační tým.

Číslo aktivity: 03

Název klíčové aktivity: Poradenská činnost

Práce s cílovou skupinou osob se zdravotním znevýhodněním bude probíhat tímto způsobem:

- vstupní diagnostika a vyhodnocení,
- vyjednávání a spolupráce s rodinou uživatele,
- vytvoření strategie práce s uživatelem,
- tvorba individuálního plánu,
- job kluby, rekvalifikace, zaměstnání,
- zajištění potřebných formálních náležitostí (doklady potřebné pro spolupráci).

Náplň projektu bude rozdělena takto: vstupní diagnostiku, poradenskou činnost a tvorbu individuálních plánů zajistí pracovníci projektu (pracovní konzultanti), motivační kurzy a rekvalifikace budou v kompetenci dodavatelů (viz Klíčové aktivity 05 a 06).

Předpokládáme, že touto formou bude během dvou let realizace projektu podpořeno 60 osob se zdravotním znevýhodněním.

Související náklady: osobní náklady, pronájem prostor pro přímou práci s cílovou skupinou, vybavení prostor pro práci s cílovou skupinou – vybavení kanceláří pro pracovní konzultanty a vedoucího realizačního týmu nábytkem a výpočetní technikou, nákup jedacího stolu a židlí pro skupinové konzultace uživatelů.

Číslo aktivity: 04

Název klíčové aktivity: Vzdělávací aktivity pro uživatele projektu

Pracovní konzultanti zajistí vstupní diagnostiku, její vyhodnocení, job kluby a individuální plán, kde bude shrnuto, do jakých následných aktivit, které jsou součástí projektu, budou uživatelé zařazeni. V rámci vzdělávacích aktivit dodavatel zajistí motivační kurzy a rekvalifikace.

Související náklady: osobní náklady, nákup služeb, náhrada cestovních výdajů

Číslo aktivity: 05

Název klíčové aktivity: Motivační kurzy

Program s využitím psychologického poradenství bude zaměřen především na osobnostní rozvoj uživatelů a SWOT analýzu, tzn. posílení slabých a silných stránek uživatelů.

Celkem tímto kurzem projde 20 uživatelů, tj. 33%. Konkrétního uživatele vhodného pro motivační kurz vybere pracovní konzultant, který bude s uživatelem pracovat. Žadatel vybere dodavatele této poradenské činnosti. Dodavatelé budou vybráni ve výběrových řízeních podle platné legislativy.

Související náklady: osobní náklady, nákup služeb od vzdělávacího střediska, náhrada cestovních výdajů.

Číslo aktivity: 06

Název klíčové aktivity: Rekvalifikace

Z důvodu sladění nabídky a poptávky na trhu práce budou zajišťovány pro účastníky projektu vhodné rekvalifikační kurzy, okruh těchto kurzů bude specifikován na základě konkrétních potřeb trhu práce. Do jednotlivých kurzů budou, v případě potřeby, účastníci zařazováni na základě svého zájmu, vyjádření pracovního konzultanta, ale zejména na základě zjištěných potřeb trhu práce.

Rekvalifikace se zúčastní 4 uživatelé, tj. 6%. Odhadovaná úspěšnost ukončení rekvalifikace je 100%. Žadatel vybere dodavatele těchto rekvalifikací. Výběr vhodné rekvalifikace pro konkrétního uživatele provede pracovní konzultant v rámci přímé práce s uživatelem.

Tuto klíčovou aktivitu považujeme za důležitou pro uživatele, kteří nebudou v evidenci úřadu práce nebo budou, ale nebudou splňovat podmínky úřadem práce určené.

Související náklady: osobní náklady, nákup služeb od vzdělávacího střediska, náhrada cestovních výdajů.

Číslo aktivity: 07

Název klíčové aktivity: Asistence na pracovišti

Jde o významnou aktivitu v rámci projektu, kterou bude zajišťovat žadatel. Vede k přímému pracovnímu uplatnění pracovníka a zároveň k setrvání na získaném pracovním místě. Tato aktivita bezprostředně souvisí s poradenskými aktivitami.

Asistence může být poskytována po dobu 6 měsíců, a to podle potřeb uživatele nebo zaměstnavatele. Asistenci na pracovišti zajistí pracovní konzultant, jehož klient našel uplatnění na volném trhu práce.

Související náklady: osobní náklady, náhrada cestovních výdajů

Číslo aktivity: 08

Název klíčové aktivity: Podpora pracovních míst

Podporou pracovních míst znamená, že žadatel o poskytnutí dotace podpoří, po umístění uživatele na volný trh práce, zaměstnavatele příspěvkem na mzdu uživateli služby. V tomto projektu bude finančním příspěvkem na mzdu podpořeno 15 osob. Jednání se zaměstnavateli je zcela v kompetenci vedoucího realizačního týmu, jednání se účastní také pracovní konzultant toho uživatele, kterého by se pracovní místo mohlo týkat, aby zajistil vhodné pracovní podmínky. Pracovní místa našich uživatelů budou podpořena příspěvkem na mzdu ve výši 100%.

Související náklady: osobní náklady, mzdy zaměstnavatelům.

Harmonogram realizace

Harmonogram realizace navazuje na klíčové aktivity, následující tabulka ukáže, v jakém období se budou jednotlivé klíčové aktivity realizovat. Klíčové aktivity provází projekt po celou dobu jeho realizace, proto na sebe musí zvolené aktivity navazovat a vzájemně se doplňovat. Důležité je nastavit časový rámec tak, aby bylo možné dané klíčové aktivity splnit.

Rok	Číslo aktivity	Název aktivity	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2013	01	Vyjednávání s dodavateli služeb	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	02	Výběr účastníků projektu		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
2013	03	Poradenská činnost			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	04	Vzdělávací aktivity pro uživatele projektu		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2013	05	Motivační kurzy						X	X	X	X	X	X	X
2013	06	Rekvalifikace					X	X	X	X	X	X	X	X
2013	07	Asistence na pracovišti						X	X	X	X	X	X	X
2013	08	Podpora pracovních míst			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	02	Výběr účastníků projektu	X	X	X	X	X	X						
2014	03	Poradenská činnost	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	04	Vzdělávací aktivity pro uživatele projektu	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	05	Motivační kurzy	X	X	X	X	X							
2014	06	Rekvalifikace	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	07	Asistence na pracovišti	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2014	08	Podpora pracovních míst	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Tabulka č. 4 Harmonogram realizace

6.8 Rozpočet projektu

Rozpočet projektu vytváří žadatel o finanční podporu. Jak bylo uvedeno v úvodu kapitoly, projekt je financován 85% z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a 15% ze Státního rozpočtu.

V prvním bodě rozpočtu se vyplňují osobní náklady, tím se rozumí odměny zaměstnancům podporovaného zaměstnávání. Je zde vydefinována mzda vedoucímu podporovaného zaměstnávání, pracovním konzultantům (a jejich počet v pracovním týmu) a projektovému manažerovi. S výše uvedenými zaměstnanci je uzavřena pracovní smlouva. Následuje bod zařízení a vybavení, do kolonek se vypisují konkrétní věci (notebook, telefon, router, externí disk, tiskárny apod.), které se budou používat při práci s klienty. Výše částky na každý předmět je uveden v příloze výzvy č. 96. Nákupem služeb se rozumí služby, které budou poskytovány uživatelům – semináře, kurzy a s nimi spojené náklady na cestovné pro lektory. Je zde uvedena i částka za pronájem poradenských místností pro práci s cílovou

skupinou. Položky v přímé podpoře se týkají příspěvků na mzdy zaměstnavatelům, cestovné, ubytování a stravné, které se bude vyplácet uživatelům, kteří podstoupí rekvalifikační, případně motivační kurzy. V indikátorech projektové žádosti musí být jasné vyznačeno, kolik uživatelů budou formou rekvalifikací a motivačních kurzů podpořeno. Do křížového financování patří nábytek, který bude nakoupen do poradenských místností pro přímou práci s klienty. Nejedná se pouze o vybavení pro zaměstnance, ale i pro uživatele.

Celkový náklad projektu činí 5 984 565, 5 Kč.¹⁷¹

Kód	Název nákladu	Úvazek	Délka působení v realizačním týmu	Průměrné měsíční náklady [Kč]	Přepočet měsíční/ hodinové sazby [Kč]	Celkové náklady [Kč]	%	Režim podpory
01	Osobní náklady				3762720,00			
01.01	Pracovní smlouvy				3762720,00			

Kód	Název nákladu	Počet kusů	Cena kusu [Kč]	Náklady celkem [Kč]	Z toho investiční [Kč]	Jednotka	%	Režim podpory
02	Cestovné			0,00	0,00		0	
02.02	Cestovní náhrady pro zahraniční experty		0,00	0,00	0,00		0	
03	Zařízení a vybavení			318750,00	0,00		6,17	
03.01	Neodpisovaný hmotný majetek			299550,00	0,00			
03.02	Neodpisovaný nehmotný majetek		0,00	0,00	0,00			
03.03	Odpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	
03.04	Odpisy vlastního majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
04	Nákup služeb			776000,00	0,00		15,02	
04.01	Publikace/školící materiály/manuály	0	0,00	0,00	0,00		0	
04.02	Odborné služby/studie a výzkum	0	0,00	0,00	0,00		0	
04.03	Náklady přímo vyplývající ze smlouvy			40000,00	0,00		0,77	
04.04	Náklady na konference/kurzy			256000,00	0,00		4,96	
04.05	Jiné služby			480000,00	0,00		9,29	
05	Stavební úpravy			0,00	0,00		0	
05.01	Drobné stavební úpravy	0	0,00	0,00	0,00		0	
06	Přímá podpora			265000,00			5,13	
06.01	Mzdové příspěvky			255000,00			4,94	
06.02	Cestovné, ubytování a stravné			10000,00	0,00		0,19	
06.03	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	0	0,00	0,00	0,00		0	

¹⁷¹ Viz Příloha č. 10 – Rozpočet projektu.

06.04	Jiné výše neuvedené náklady	0	0,00	0,00	0,00	0	
07	Křížové financování			42500,00	0,00	0,82	
07.01	Odpisovaný hmotný majetek	0	0,00	0,00	0,00	0	
07.02	Odpisované technické zhodnocení budov	0	0,00	0,00	0,00	0	
07.03	Neodpisovaný nábytek			42500,00	0,00	0,82	
08	Přímé způsobilé náklady celkem			5164970,00	0,00	100	
09	Přímé způsobilé náklady bez křížového financování			5122470,00	0,00	99,18	
10	Nepřímé náklady	1	819595,20	819595,20	0,00	16	
11	Celkové způsobilé výdaje			5984565,20	0,00	115,87	
12	Celkové nezpůsobilé náklady	0	0,00	0,00	0,00	0	
13	Celkové náklady projektu			5984565,20	0,00	115,87	

Tabulka č. 5 Rozpočet projektu

6.9 Cílová skupina

Cílovou skupinou osob v projektu jsou osoby se zdravotním znevýhodněním, které chtějí pracovat na otevřeném trhu práce, avšak vzhledem ke svému znevýhodnění (fyzické, smyslové, mentální či kombinované) potřebují k nalezení a udržení si pracovního místa individuální podporu, poskytovanou před nástupem do zaměstnání a v průběhu. Z územního hlediska budeme primárně pracovat s cílovou skupinou osob z okresu Semily. Potenciální cílová skupina je mnohonásobně větší a dle našeho názoru dostatečně velká na to, aby byl projekt dlouhodobě udržitelný.

V rámci naší cílové skupiny jsou zároveň zastoupeny i ostatní cílové skupiny tohoto grantového projektu, tzn., že osoby se zdravotním znevýhodněním mohou být zároveň osoby do 25 let věku, fyzické osoby starší 50 let, etnické menšiny, osoby z jiného sociokulturního prostředí nebo osoby pečující o osobu blízkou.

Cílové skupině v projektu nabídneme individuální poradenství, skupinové poradenství, rekvalifikace, pracovní místo pro konkrétního uživatele.

Získání uživatelů do projektu:

- oslovit sociální odbory městských úřadů,
- oslovit úřady práce,
- oslovit instituce podporující stejnou cílovou skupinu uživatelů,
- publicita a plošná prezentace projektu.

Cílová skupina bude přímo zapojena do výše uvedených aktivit, které budou zajišťovány žadatelem a dodavatelem. Motivace k získání zaměstnání je u těchto osob vysoká, možnost pracovat jim přináší vyšší sebevědomí, možnost plnohodnotně se zapojit do běžného života a zlepšení finanční situace.

Projekt podpoří kompetence a šance uchazečů o zaměstnání z cílové skupiny (osoby se zdravotním znevýhodněním) získat trvalé zaměstnání. Tito uchazeči k tomu potřebují dostatečnou motivaci, sebedůvěru, orientaci na trhu práce, podporu a pomoc při hledání zaměstnání, asistenční službu při dalších jednání se zaměstnavatelem a při udržení v pracovním procesu. Klíčové aktivity projektu směřují přímo k uspokojení těchto potřeb. Účastí v projektu mají uživatelé možnost tuto podporu a pomoc získat. Projekt povede účastníky od poradenské činnosti přes podporu a pomoc při kontaktu se zaměstnavatelem, asistenční službu při jednání se zaměstnavatelem, umístění do zaměstnání a pomoc po dobu nezbytně nutnou ze strany uživatele a zaměstnavatele.

6.10 Hodnocení žádosti o finanční podporu

Hodnocení grantových projektů probíhá ve dvou fázích, nejdříve se hodnotí formální přijatelnost, které se vyhodnocuje podle kritérií uvedených v Příloze č. 8 – Formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti. V této fázi hodnotitel posuzuje úplnost žádosti, doložení všech povinných příloh a správnost údajů. Splní-li žádost všechna kritéria, postoupí žádost do věcného hodnocení. Žádost je hodnocena dvěma nezávislými hodnotiteli nebo hodnotící komisí. Věcné hodnocení je prováděno podle kritérií věcného hodnocení OP LZZ včetně váhy. Průběžné výsledky zadává vyhlašovatel do aplikace Benefit7+. Minimální počet dosažených bodů k doporučení žádosti k podpoře je 65 bodů. Po ukončení věcného hodnocení musí do 30 dnů zasednout výběrová komise složená z odborníků na danou oblast podpory a projednává projekty doporučené hodnotiteli věcného hodnocení. Komise musí do 15 dnů vybrat žádosti, které budou finančně podpořeny. Vyhlašovatel poté pošle úspěšným žadatelům Vyrozumění o schválení žádosti o finanční podporu z OP LZZ. S žadatelem bude uzavřen Právní akt o poskytnutí podpory.¹⁷²

¹⁷² MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8416/>

Shrnutí Věcného hodnocení a doporučení k žádosti o finanční podporu OP LZZ na GP

Žádost posuzovali dva nezávislí hodnotitelé, žádný z nich nedoporučil předložený projekt k finanční podpoře. Žádost obdržela 55, 230 bodů a znamená to, že nebyla podpořena výběrovou komisí. Hodnotitelé pozitivně ohodnotili aktivitu Asistence na pracovišti, popsání rizika a přiměřenou udržitelnost projektu. Jako slabé stránky projektu označili nepřesvědčivé zdůvodnění potřebnosti projektu, nejasné vymezení cílové skupiny, nejasný obsah klíčových aktivit a nedostatečný důraz na vzdělávací aktivity uživatelů. Rozpočet projektu byl vyčíslen na částku 5 984 565,20 Kč a byl doporučen snížit jedním hodnotitelem o 2 046 740 Kč a druhým o 884 000 Kč.

SHRNUTÍ

Definovali jsme projekt, projektový cyklus a zásady jeho vypracování. Na základě teoretických poznatků o vypracování jsme předložili projekt „Zaměstnávání OZP“, který reagoval na výzvu č. 96 – Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce. Cílovou skupinou byly osoby se zdravotním znevýhodněním, které jsou zároveň i prioritní skupinou, jíž úřad práce poskytuje mimořádnou péči.

Hlavním cílem projektu bylo zajištění chybějící služby v okrese Semily s hlavním sídlem v Jilemnici a pobočkami v Rokytnici nad Jizerou, Semilech a Turnově a vytvoření podmínek pro nalezení pracovního uplatnění osobám se zdravotním znevýhodněním na otevřeném trhu práce. Služba měla uživatelům nabídnout komplexní individuální podporu každému uživateli a v případě získání zaměstnání poskytnout z plánového rozpočtu příspěvek na mzdu zaměstnavateli. Projekt byl podpořen starostou města Jilemnice, ředitelem Krajské diecéze v Hradci Králové a vedoucími Kontaktních pracovišť Úřadu práce v Semilech, Turnově a Jilemnici.

ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem se zabývala problematikou podporovaného zaměstnávání pro osoby se zdravotním znevýhodněním. Cíle diplomové práce byly naplněny. Projekt „Zaměstnávání OZP“ však z více 300 žádosti o finanční podporu neuspěl a nová služba podporovaného zaměstnávání na pomoc osobám se zdravotním znevýhodněním nebude uskutečněna. K hlavnímu cíli jsem dospěla prostřednictvím dílčích cílů, kde jsem si vytyčila popis systému podporovaného zaměstnávání v Evropské unii a v České republice. Zde jsem se podrobněji zabývala jednotlivými fázemi, metodami a pracovníky v procesu podporovaného zaměstnávání. Navázala jsem analýzou cílové skupiny a její zaměstnanosti ve vybraných krajích České republiky, na základě výsledků analýzy a představení poskytovatelů v krajích ČR jsem předložila projekt „Zaměstnávání OZP,“ jehož cílem bylo vytvořit chybějící službu v okrese Semily.

Ve zkoumaných krajích České republiky, Libereckém, Královéhradeckém a Ústeckém, působí poskytovatelů několik. Současně s podaným projektem „Zaměstnávání OZP“ podali žádost o dotaci i Agentura Osmý den, o. s. Děčín a Diakonie ČCE – středisko Světlo Vrchlabí, tyto žadatelé o finanční podporu byli úspěšní a v současné době realizují svoje projekty. Oba úspěšné projekty jsou v daných lokalitách potřebné. Ústecký kraj vykazuje nejvyšší nezaměstnanost nejen zdravotně znevýhodněných, ale i zdravých uchazečů o zaměstnání. Vrchlabská Diakonie tak navázala na předchozí projekt podporovaného zaměstnávání v okrese Trutnov, s rozšířením působnosti na Jičínský okres. V Královéhradeckém kraji jsou tak 2 poskytovatelé služby podporovaného zaměstnání, a to v Náchodě a ve Vrchlabí.

Osoby zdravotně znevýhodněné byli dlouhou dobu opomíjeni a necháni svému osudu, ještě v nedávné době byl přístup společnosti k nim naprosto odlišný od dnešního integračního trendu, ale myslím si, že nám, jako společnosti se toto začleňování stále nedaří. Daného jevu jsem si všimla při mé asistenci uživateli, kdy jsme šli na jeho pravidelný kontakt s úřadem práce. Paní zprostředkovatelka si asistenci k tomuto uživateli výslovně vyžádala, protože se nechtěla namáhat opakovaným vysvětlováním a získáním zpětné vazby, zda uživatel pochopil vše, co mu bylo sděleno. Mimo jiné mu bylo sděleno, že nemá na úřadě práce co pohledávat. Vysvětlení, že díky aktivní účasti uživatele v evidenci úřadu práce můžeme v případě nalezení vhodného pracovního místa žádat o příspěvek z Aktivní politiky zaměstnanosti, paní zprostředkovatelka akceptovat nechtěla. Takový přístup mě velmi znepokojil a musela jsem uznat, že naše společnost, nebo některá její část nemá zájem těmto

lidem pomáhat. Zapomínáme, že i jim Listina základních práv a svobod garantuje právo na zaměstnání a snaží se potírat diskriminaci vůči osobám se zdravotním znevýhodněním.

Práce v podporovaném zaměstnání má smysl, a to ve většině případů, kdy se osoba stane uživatelem služby. Během 2 let jsem poznala takové, kteří chtěli pracovat, snažili se práci si najít sami, ale neměli dostatek odvahy a sebevědomí, aby oslovili zaměstnavatele, jim podporované zaměstnávání pomohlo. Potkala jsem ale i uživatele, s nimiž práce nebyla jednoduchá, jejich dlouhodobá nezaměstnanost je natolik diskvalifikovala z možnosti najít si a udržet zaměstnání, že služba s nimi musela být ukončena.

Podporované zaměstnávání není sociální službou, je pro uživatele zcela zdarma a získání dotací na provoz není jednoduché. Pomocí Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je možné, alespoň dočasně (projekty trvají 2 roky) takovou službu poskytnout. Díky tomu získají zaměstnání i ti, kteří by jinak museli „rozšířit řady“ uchazečů na úřadech práce. Je pomoheno více lidem. V roce 2013 končí aktuální programové období, to trvalo 7 let, budoucnost Evropského sociálního fondu na další období 2014 – 2020 měla být jasná do konce roku 2012. Evropská komise zveřejnila návrhy na podobu a strukturu kohezní politiky v příštím programovém období, v roce 2001 zveřejnila balík šesti nových nařízení, která budou po schválení tvořit rámec kohezní politiky pro období 2014 – 2020. Veškerá projednání českou vládou proběhla 18. ledna 2012. Cíle Regionální politiky zůstanou stejné.

*„Člověk se narodil k činnosti. Nebýt ničím zaměstnán a
neexistovat je pro člověka totéž... Pracujme bez dlouhého
hloubání, je to jediný prostředek, jak si udělat život
snesitelným.“*

Voltaire

SEZNAM ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČCE	Českobratrská církev evangelická
ČR	Česká republika
ČUPZ	Česká unie pro podporované zaměstnávání
EHS	Evropské hospodářské společenství
ERDF	Evropský fond regionálního rozvoje
ESF	Evropský sociální fond
ESUO	Evropské společenství uhlí a oceli
EU	Evropská unie
EUSE	European Union of Supported Employment
GG	Globální grant
HDP	Hrubý domácí produkt
MěÚ	Městský úřad
NUTS	Nomenclature es unités teritoriales statistique
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
o. p. s.	Obecně prospěšná společnost
o. s.	Občanské sdružení
WASE	World Association of Supported Employment

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- BUDÍK, Josef. *Evropské strukturální fondy a jejich využívání*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola finanční a správní, o.p.s., 2009. ISBN 978 – 80 – 7408 – 014 – 2.
- DOOSE, Stefan. *Supported employment in Germany*. Journal of Vocational Rehabilitation [online]. 2012, vol. 37, no. 3. [cit. 2013–04–07]. ISSN 1878 – 6316. Dostupné z: <http://iospress.metapress.com/content/b6x2043137g14u62/fulltext.pdf>
- FIALA, Petr a Markéta PITROVÁ. *Evropská unie*. Vyd. 1. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, 2003. ISBN 80 – 7325 – 015 – 2.
- CHVOJKOVÁ, Anna a Viktor KVĚTOŇ. *Finanční prostředky fondů EU v programovém období 2007 – 2013*. Praha: IREAS, Institut pro strukturální politiku, o. p. s., 2007. ISBN 978 – 80 – 86684 – 43 – 7.
- JESENSKÝ, Ján. Prostor pro integraci. In PIPEKOVÁ, J. *Vybrané kapitoly ze speciální pedagogiky*. Vyd. 1. Brno: Paido, 1998. ISBN 80 – 85931 – 65 – 6.
- KAMP, Michael. *Supported Employment in The Netherlands: New Challenges for integrated employment*. Journal of Vocational Rehabilitation [online]. 2012, vol. 37, no. 3. [cit. 2013–04–07]. ISSN 1878 – 6316. Dostupný z: <http://iospress.metapress.com/content/24n1128542151064/>
- KAMP, Michael a Christy LYNCH. *Handbook Supported employment*. [online]. WASE, ©2013 [CIT. 2013 – 07 – 04]. Dostupný z: <http://www.wase.net/handbookSE.pdf>
- KŇAŽKO, Vladimír. *Metodika práce v podporovaném zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Evropské sociálně zdravotní centrum Praha, o.p.s., 2008. ISBN 978 – 80 – 87244 – 07 – 4.
- KREJČÍŘOVÁ, Olga et al. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 1 – 7.
- MAREK, Dan a Tomáš KANTOR. *Příprava a řízení projektů strukturálních fondů Evropské unie*. Vyd. 1. Brno: Společnost pro odbornou literaturu – Barrister & Principal, 2007. ISBN 978 – 80 – 87029 – 13 – 8.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. ISBN 80 – 901424 – 9 – 4. s. 16
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978 – 80 – 7367 – 368 – 0.
- MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Abeceda fondů Evropské unie 2007 – 2013*. Praha: MMR ČR, Odbor Evropských fondů, 2007. Dostupné také z: <http://www.euroskop.cz/gallery/8/2589-9154cd8399eab9d640d182d674da42b7.pdf>

SHEAFOR, B. W., Ch. R. HOREJSI a G. A. HOREJSI. *Techniques and Guidelines for Social Work Practise*. In MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978 – 80 – 7367 – 502 – 8.

SLOWÍK, Josef. *Speciální pedagogika*. Vyd. 2. Praha: Grada, 2007. ISBN 978 – 80 – 247 – 1733 – 3.

SPJELKAVIK, Øystein. *Supported Employment in Norway and in the Nordic countries*. Journal of Vocational Rehabilitation [online]. 2012, vol. 37, no. 3. [cit. 2013–04–07]. ISSN 1878–6316. Dostupný z: <http://iospress.metapress.com/content/24n1128542151064/fulltext.pdf>

ŠOBÁŇOVÁ, Petra. *Projektové řízení*. Vyd. 2. reedice. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2010. ISBN 978 – 80 – 7368 – 749 – 6.

TAUER, V., H. ZEMÁNKOVÁ a J. ŠUBRTOVÁ. *Získejte dotace z fondů EU*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2009. ISBN 978 – 80 – 251 – 2649 – 3.

VILAMOVÁ, Šárka. *Čerpáme finanční zdroje Evropské unie*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2005. ISBN 80 – 247 – 1194 – X.

VITÁKOVÁ, Petra. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*. Vyd. 1. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80 – 903598 – 0 – 9.

Zákony, vyhlášky

ČESKO. Vyhláška č. 518 ze dne 23. září 2004, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1998, částka 178, s. 9935 – 9942. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4482>

ČESKO. Zákon č. 586 ze dne 20. listopadu 1992 o daních z příjmů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1992, částka 117, s. 3473 – 3491. Dostupná také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2640>

ČESKO. Zákon č. 155 ze dne o důchodovém pojištění. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41, s. 1986 – 2011. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2852>

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti, In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 143, s. 8720 – 8316. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>

ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 37, s. 1257 – 1289. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4883>

Internetové zdroje

- AGENTURA PONDĚLÍ, o. s. *Výroční zpráva 2011*. [online]. AGENTURA PONDĚLÍ, © [cit. 2013–03–22]. Dostupné z: <http://www.agenturapondeli.cz/o-agenture/vyrocní-zpravy/14/>
- ASPEKT, o. s. *Podporované zaměstnávání*. [online]. ASPEKT, ©2008 – 2013 [cit. 2013–03–22]. Dostupný z: <http://www.aspektos.cz/podporovane-zamestnavani>
- ASPEKT o. s. *Zpráva o průběhu projektu*. [online]. ASPEKT, ©2008 – 2013 [cit. 2013–03–22]. Dostupný z: <http://www.aspektos.cz/podporovane-zamestnavani>
- ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Poskytovatelé služby PZ*. [online]. ČUPZ ©[cit. 2012–11–29] Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/23-poskytovatele-sluzby-pz.html>
- ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Kdo jsme*. [online]. ČUPZ, © [cit. 2012–11–29]. Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/2-o-nas/8-kdo-jsme.html>
- ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Standardy PZ*. [online]. ČUPZ, © [cit. 2013–04–07]. Dostupný z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/35-standardy-pz.html>
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013–02–24]. Dostupný z: http://www.czso.cz/xu/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013–02–18]. Dostupný z: http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/charakteristika_kraje
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje*. [online]. ČSÚ, ©2013 [cit. 2013–26–02]. Dostupný z: http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/strucna_charakteristika_kraje
- DIAKONIE ČCE – STŘEDISKO KŘESŤANSKÉ POMOCI V LITOMĚŘICÍCH. *Výroční zpráva 2011*. [online]. DIAKONIE ČCE, ©2013 [cit. 2013–03–22]. Dostupný z: <http://www.diakoniecceltn.cz/res/data/015/001834.pdf?seek=1341074647>
- DIAKONIE ČCE – STŘEDISKO SVĚTLO VE VRCHLABÍ. *Výroční zpráva 2011*. [online]. DIAKONIE ČCE, ©2013. [cit. 2013–03–17]. Dostupný z: <http://vrchlabi.diakonie.cz/res/data/019/002239.pdf?seek=1349524034>
- EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *About EUSE*. [online]. EUSE, ©2007. [cit. 2013–03–12]. Dostupný z: <http://www.euse.org/about-euse>
- EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Definition*. [online]. EUSE, ©2007. [cit. 2013–03–12]. Dostupný z: <http://www.euse.org/objective>
- EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Member organization*. [online]. EUSE, © 2007 [cit. 2013 – 04 – 08]. Dostupný z: <http://www.euse.org/member-organisations>

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *Process*. [online]. EUSE, ©2007 [cit. 2013–04–08]. Dostupný z: <http://www.euse.org/process>

EUROPEAN UNION OF SUPPORTED EMPLOYMENT. *A Quality Standards Framework for Supported Employment Providers*. [online]. EUSE, ©2007 [cit. 2013–04–08]. Dostupný z: <http://www.euse.org/quality-standards/EUSE%20QS%20-%20english.pdf>

HANDICAP ŽATEC, o. s. *Výroční zpráva 2010*. [online]. HANDICAP ŽATEC, © [cit. 2013–03–23]. Dostupný z: http://www.handicap-zatec.cz/sites/default/files/vyrocní_zprava_2010.pdf

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013 – 01 – 15]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti*. [online]. PORTÁL MPSV, © [cit. 2013–03–11]. Dostupný z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

MMR ČR. *OP Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. MMR, © [cit 2012–11–26]. Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/getdoc/d26c8d6a-821b-45df-9c9c-29a8a55f7e1e/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

MMR ČR. *Programy 2007 – 2013*. [online]. MMR, © [cit 2012–02–02]. Dostupný: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013>

MMR ČR. *Operační program lidské zdroje a zaměstnanosti*. [online]. MMR, © [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.strukturalni-fondy.cz/cs/Fondy-EU/Programy-2007-2013/Tematicke-operacni-programy/OP-Lidske-zdroje-a-zamestnanost>

MPSV ČR. *Evropský sociální fond v ČR*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2012–11–25]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

MPSV ČR. *Oblast podpory*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013 – 06 – 04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/slovník/oblast-podpory>

MPSV ČR. *Oblast podpory 3.1 – Podpora sociální integrace a sociální služeb*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-1-podpora-socialni-integrace-a-socialnich>

MPSV ČR. *Oblast podpory 3.2 – Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-2-podpora-socialni-integrace-prislusniku>

MPSV ČR. *Oblast podpory 3.3 – Podpora sociálně vyloučených skupin na trh práce*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-3-integrace-socialne-vyloucenych-skupin-na>

MPSV ČR. *Oblast podpory 3.4 – Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladění pracovního a rodinného života*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013 – 04 – 06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/oblast-podpory-3-4-rovne-prilezitosti-zen-a-muzu-na-trhu>

MPSV ČR. *Operační program*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/slovník/operacni-program>

MPSV ČR. *Prioritní osa*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–06]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/slovník/prioritni-osa>

MPSV ČR. *Prioritní osa 1 – Adaptabilita*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-1-adaptabilita>

MPSV ČR. *Prioritní osa 2 – Aktivní politiky trhu práce*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-2-aktivni-politiky-trhu-prace>

MPSV ČR. *Prioritní osa 3 – Sociální integrace a rovné příležitosti*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-3-socialni-integrace-a-rovne-prilezitosti>

MPSV ČR. *Prioritní osa 4 – Veřejná správa a veřejné služby*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-4-verejna-sprava-a-verejne-sluzby>

MPSV ČR. *Prioritní osa 5 – Mezinárodní spolupráce*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013-01-13]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/prioritni-osa-5-mezinarodni-spoluprace>

MPSV ČR. *Příručka pro žadatele*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–01–23]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/folder/4768/>

MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z OP LZZ*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–04–04]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8416/>

MPSV ČR. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2013–02–15]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8253/>

MPSV ČR. *Text výzvy č. 96*. [online]. MPSV, ©2008 [cit. 2012–09–19]. Dostupný z: <http://www.esfcr.cz/file/8318/>

OSMÝ DEN, o. s. *Historie agentury Osmý den, o. s.* [online]. AGENTURA OSMÝ DEN, 2013© [cit. 2013–03–22]. Dostupný z: <http://www.osmyden.cz/o-ogenture-osmy-den/historie/>

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS ČESKÉ REPUBLIKY. *Mapy – Liberecký kraj*. [online]. CRR ČR, ©2012. [cit. 2013–02–18]. Dostupný z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/liberecky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/uzemni-cleneni-mapy/#o0>

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS ČESKÉ REPUBLIKY. *Okresy*. [online]. CRR ČR, ©2012. [cit. 2013-02-18]. Dostupný z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/kralovehradecky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/okresy/>

REGIONÁLNÍ INFORMAČNÍ SERVIS ČESKÉ REPUBLIKY. *Okresy*. [online]. CRR ČR, ©2012. [cit. 2013-02-18]. Dostupný z: <http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/ustecky-kraj/verejna-sprava/spravni-cleneni/okresy/>

RYTMUS D., o. p. s. *Výroční zpráva 2010*. [online]. RYTMUS D., ©2010 [cit. 2013-03-22]. Dostupný z: <http://www.rytmusd.org/Vyrocnizprava/2010.pdf>

RYTMUS LIBEREC, o. p. s. *Výroční zpráva za rok 2011*. [online]. RYTMUS LIBEREC, ©2010 – 2013 [cit. 2013-03-17]. Dostupný z: http://www.rytmusliberec.cz/files/pdf/vyrocnizprava_2011.pdf

WASE. *About WASE*. [online]. WASE, ©2013 [cit. 2013-04-07]. Dostupný z: <http://www.wase.net/about.html>

SEZNAM SCHÉMAT, TABULEK A OBRÁZKŮ

Graf č. 1 Podíl nezaměstnanosti v ČR v roce 2012	48
Graf č. 2 Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst v ČR v letech 2010 - 2012	49
Graf č. 3 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci Úřadu práce, Liberecký kraj	51
Graf č. 4 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Liberecký kraj	51
Graf č. 5 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci Úřadu práce, Královéhradecký kraj	53
Graf č. 6 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Královéhradecký kraj	53
Graf č. 7 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci Úřadu práce, Ústecký kraj	55
Graf č. 8 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Ústecký kraj	56
Graf č. 9 Počet obyvatel v porovnávaných krajích ČR	56
Graf č. 10 Průměrná nezaměstnanosti ve vybraných krajích ČR	57
Graf č. 11 Srovnání krajů z hlediska nejvyšších hodnot nezaměstnanosti	58
Graf č. 12 Srovnání krajů z hlediska nejnižších hodnot nezaměstnanosti	58
Graf č. 13 Nezaměstnanost zdravotně znevýhodněných v okrese Semily v roce 2012	60
Obrázek č. 1: Liberecký kraj	50
Obrázek č. 2 Mapa Královéhradeckého kraje	52
Obrázek č. 3 Mapa Ústeckého kraje	54
Schéma č. 1 Přehled fondů EU a rozdělení operačních programů k finančním nástrojům EU	16
Schéma č. 2: Podpora poskytovaná uživateli ve službě podporovaného zaměstnávání	36
Schéma č. 3 Projektový cyklus	67
Tabulka č. 1 Přehled tematických operačních programů pro období 2007 - 2013	19
Tabulka č. 2 Přehled Prioritních os	20
Tabulka č. 3 Poskytovatelé služby podporovaného zaměstnání a počet nezaměstnaných se zdravotním znevýhodněním ve vybraných krajích ČR	59

Tabulka č. 4 Harmonogram realizace	79
Tabulka č. 5 Rozpočet projektu.....	81

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1	Dohoda o poskytování služby
Příloha č. 2	Osobní profil uživatele podporovaného zaměstnávání
Příloha č. 3	Vzor individuálního plánu
Příloha č. 4	Dohoda o ukončení služby
Příloha č. 5	Náplň práce vedoucího podporovaného zaměstnávání, pracovního konzultanta a pracovního asistenta
Příloha č. 6	Tabulky ke grafům
Příloha č. 7	Potvrzení o převzetí žádosti
Příloha č. 8	Formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti
Příloha č. 9	Tabulka kritérií věcného hodnocení OP LZZ včetně váhy
Příloha č. 10	Rozpočet projektu

**Dohoda o POSKYTOVÁNÍ služby podporovaného zaměstnávání mezi uživatelem služeb
a institucí poskytující podporované zaměstnávání**

uživatel

jméno a příjmení.....

datum narození.....

a

za instituci poskytující podporované zaměstnávání

jméno a příjmení.....

Cíl služby:

Naučit se nové dovednosti, najít a udržet si vhodné pracovní místo v běžných podmínkách.

Průběh služby:

Podrobný rozsah a průběh služby dohodne pracovní konzultant s uživatelem v individuálním plánu.

Povinnosti pracovního konzultanta:

Bude brát ohled na rozhodnutí uživatele.

Bude podávat pouze pravdivé informace.

Bude plnit dohody, na kterých se domluví s uživatelem.

Bude se aktivně podílet na plánování služby a spolu s uživatelem případně dalšími lidmi vytvářet individuální plány.

Bude podporovat uživatele ve vyhledávání práce.

Poskytne uživateli podle potřeby pracovního asistenta na pracovišti.

Bude spolupracovat se zaměstnavatelem před i po nalezení práce.

Bude podporovat uživatele v osamostatňování na pracovišti.

Povinnosti uživatele:

Bude podávat pouze pravdivé informace.

Bude plnit dohody (úkoly), na kterých se domluví s pracovním konzultantem.

Bude se aktivně podílet na plánování služby a spolu s konzultantem případně dalšími lidmi vytvářet individuální plány.

Před nalezením práce se bude pravidelně účastnit Job Klubu dle potřeby

Po celou dobu služby se bude účastnit schůzek s pracovním konzultantem (před nástupem do práce zpravidla 1x týdně, poté podle potřeby).

Na Job klub a schůzky bude chodit včas. Když nemůže přijít, předem se omluví.

Pokud si sám najde práci, nebo nastoupí do školy, řekne to co nejdříve pracovnímu konzultantovi.

Umožní pracovnímu konzultantovi pravidelně projednávat se zaměstnavatelem průběh zaměstnání.

Umožní pracovnímu konzultantovi vytvořit kopii pracovní smlouvy či dohody.

Ukončení služby

K ukončení služby může dojít ihned z těchto důvodů:

Po uplynutí 2 let od podepsání této dohody.

Uživatel získá vhodné pracovní místo a dál již nepotřebuje podporu.

Uživatel přestane plnit své povinnosti.

Uživatel se rozhodne, že už nemá o službu zájem.

U uživatele dojde k dlouhodobému nebo nenávratnému zhoršení zdravotního stavu

Stížnosti

V případě, že pracovníci agentury neplní své povinnosti, může si uživatel stěžovat řediteli organizace. Ředitelka organizace má povinnost stížnost do 30 dnů vyřídit. Uživatel si může stěžovat osobně či písemně; může se také nechat zastoupit jinou osobou.

Souhlas se zpracováním osobních údajů

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů poskytovatelem služby PZ (dle Zákona 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů).

K osobním údajům mají přístup

pouze pracovníci poskytovatele služby podporovaného zaměstnávání a účastníci supervizí
všichni jsou vázáni mlčenlivostí

jiným lidem bude poskytovatel podporovaného zaměstnávání poskytovat informace o mně,
jen když mu k tomu dám souhlas

osobní údaje se používají při vyúčtování projektů a grantů a pro účely pojištění

Způsob zpracování osobních údajů

Jako každý uživatel služby budu mít složku. Do složky se zapisují např.: jméno a příjmení, datum narození, adresa, kontaktní telefony, údaje o druhu důchodu a zdravotním znevýhodnění; a dále průběh schůzek a práce. Složky jsou v šanonech pod uzamčením a v počítači pod heslem.

Mám možnost do složky kdykoli nahlédnout - po domluvě se svým pracovním konzultantem.

V dne

.....

podpis uživatele služby

.....

podpis pracovního konzultanta

OSOBNÍ PROFIL
(VŠE O MĚ)

Souhlasím se zpracováním svých osobních údajů poskytovatelem podporovaného zaměstnávání (dle Zákona 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů)

Datum:

Podpis:

A. Osobní údaje (moje jméno, kdy jsem se narodil atd.)**Jméno:** **Příjmení:****Datum narození:****Bydliště trvalé (adresa, kterou mám v občanském průkaze):**

Ulice, číslo: Obec: PSČ:

Telefon: Email:

Kontaktní adresa (adresa, na které teď bydlím):

Ulice, číslo: Obec: PSČ:

Kontaktní osoba (člověk, na kterého se mohou pracovníci Podporovaného zaměstnávání obrátit, v případě, když mne nezastihnou nebo se objeví nějaký problém aj.):

Osoba (matka, otec, popřípadě jméno jiné blízké osoby):**Telefon:**

Datum:

Zapsal/a:

B. Zdravotní a sociální údaje**Zdravotní znevýhodnění / Invalidní důchod:**

3. stupeň (PID) 2. stupeň (ČID) 1. stupeň (ČID) OZZ nemám

Jaké mám znevýhodnění:**Průkazka:** TP ZTP ZTP/P nemám**Přiznaný stupeň závislosti – příspěvek na péči:** ANO/NE stupeň: I., II., III., IV.

Pracovní rekomandace (práce, které nesmím dělat vzhledem ke svému zdravotnímu znevýhodnění – práce na směny, práce ve výškách, stroje...)

.....
.....

Omezení způsobilosti k právním úkonům: Částečné Zcela Ne

Opatrovník:.....

Dojíždění: (jezdím sám, s doprovodem apod.)

.....

Současná situace (př. nemám práci, pracuji v chráněné dílně, nemám kde bydlet atd.):

.....
.....

Zkušenost s Úřadem práce (evidence):

Jak jste se o nás dozvěděl/a?.....

V čem Vám můžeme hlavně pomoci?

.....

Datum:

Zapal/a:

PRACOVNÍ PROFIL

Vzdělání – typ školy, obor, rok ukončení:

Základní škola Speciální škola Odborné učiliště Jiné:.....

Název škol/y a město , ve kterém se nachází:

.....
.....

Minulá zaměstnání a praxe:

Měl/a jsem ve škole odbornou praxi? Ano Ne

Pokud ano jakou?.....

Pracoval/a jsem někdy? Ano Ne

Pokud ano, co jsem dělal/a za práci?

1).....

2).....

3).....

Co mě na práci bavilo?.....

Co mi v práci nešlo?.....

Co mě baví– zájmy:

.....

.....

Co umím zajímavého: (jazyky, počítač, psaní na stroji, řidičský průkaz, apod.).....

Datum:

Zapsal/a:

Představa o práci

Jaká práce by mě bavila nejvíc:

Proč:

.....

.....

Jaká práce mě nebaví:.....

Proč:

.....

.....

Proč chci chodit do práce?.....

Rád/a bych pracovala v:

Chci pracovat uvnitř (např. v obchodě, prádelně, uklízení budov).....

Proč:.....

Chci pracovat venku (např. na zahradě, uklízet ulice).....

Proč:.....

Kolik hodin chci pracovat?.....

Proč:.....

V jakém kolektivu lidí bych chtěl/a pracovat (hodně lidí nebo málo, sám)?.....

Proč:.....

Kolik peněz bych si chtěl/a vydělat?.....

Ve, kterém denním čase bych chtěl/a pracovat (ráno, odpoledne, večer, na směny)?.....

Proč:.....

Datum:

Zapsal/a:

Jméno a příjmení:

Datum nar.:

Telefon:

Kontaktní osoba:

Datum:

Revize:

Pracovní konzultant /PK/:

Zúčastněné osoby:

SOUČASNÁ SITUACE:

CÍL:

JAK TO UDĚLAT (KROKY):

Vytvoření představy o svém budoucím zaměstnání

Dovednosti pro vyhledávání práce

Hledání práce

PŘEKÁŽKY – CO S NIMI:

Datum:

.....

pracovní konzultant

.....

uživatel

**Dohoda o UKONČENÍ služby Podporovaného zaměstnávání mezi uživatelem služeb a
institucí poskytující službu**

uživatel

jméno a příjmení

datum narození

a

za instituci

jméno a příjmení

Služba PZ je ukončena z důvodu:

- a) Uplynula doba 2 let poskytování služby.
- b) Uživatel získal vhodné pracovní místo a dál již nepotřebuje podporu.
- c) Uživatel přestal plnit své povinnosti.
- d) Uživatel se rozhodl, že už nemá o službu zájem.
- e) jiný důvod

V dne

.....

podpis uživatele služby PZ

.....

podpis pracovního konzultanta

.....

příp. podpis opatrovníka

Náplň práce vedoucího týmu podporovaného zaměstnávání

Základní zaměření:

- Vyjednávání se zaměstnavateli a sociálními partnery a vybudování týmu podporovaného zaměstnávání a na část úvazku pracuje přímo s klienty služeb (cca 4 klienti).

I. Odborné a organizační vedení

- Vede komplexní provoz úseku a řídí, organizuje a kontroluje práci všech jeho pracovníků.
- Zastupuje organizaci při jednání s institucemi a sociálními partnery (úřady práce, obce a města, zaměstnavatelé v regionu).
- Vytváří koncepci podporovaného zaměstnávání.
- Oslovuje poskytovatele sociálních služeb, kteří pracují se stejnou cílovou skupinou, a nabídne jim možnost zapojit jejich uživatele do programu podporovaného zaměstnávání.
- Řídí pracovní tým konzultantů a pracovních asistentů.
- Zodpovídá za kvalitu a efektivitu poskytovaných služeb.
- Odborné otázky konzultuje s metodikem podporovaného zaměstnávání.
- Účastní se pravidelných porad projektového týmu.
- Sleduje a podepisuje evidenci pracovní doby všech zaměstnanců úseku, sleduje dodržování pracovní doby a její řádné využívání, zajišťuje také evidenci práci přesčas a sleduje za ni poskytované náhradní volno.
- Sestavuje plán dovolených pro pracovníky úseku a zodpovídá za jeho plnění.

II. Metodická a koncepční činnost v rámci služby

- Podílí se na vytváření metodiky určené pro práci s uživateli.
- Zpracovává standardy kvality podporovaného zaměstnávání.
- Účastní se supervizí,

Odpovědnost

- Za dodržování standardů kvality.
- Za naplňování strategických cílů podporovaného zaměstnávání.
- Za kontrolu evidence fondů pracovní doby podřízených pracovníků.

Náplň práce pracovního konzultanta

- Přijímá uživatele do služby podporovaného zaměstnávání a ukončuje s nimi službu.
- Zajistí, že každý uživatel, jehož je klíčovým pracovním konzultante má Individuální plán.
- Aktivně vyhledávání a vytváří vhodné pracovní uplatnění pro uživatele služeb podporovaného zaměstnávání a spolupracuje s odbornými pracovníky jiných služeb.
- Vyhodnocuje, zda jsou služby podporovaného zaměstnávání vhodným nástrojem k dosažení cíle zájemce o služby.
- Podle potřeb uživatele spolupracuje s jeho formálním a neformálním okolím.
- Vytváří strategii práce uživateli služeb a dalšími subjekty a koordinuje jednotlivé aktivity služby podporovaného zaměstnávání.
- Poskytuje pracovní konzultace a asistenci jednotlivým uživatelům služby podporovaného zaměstnávání.
- Vede dokumentaci uživatele a vytváří ve spolupráci s uživatelem individuálního plán průběhu služby.
- Zajišťuje nácvik dovedností potřebných k vyhledávání práce – individuálně i skupinově.
- Aktivně vyhledává nové zaměstnavatele a spolupracuje s nimi.
- Poskytuje odborné poradenství zaměstnavatelům o zaměstnávání lidí se znevýhodněním.
- Podporuje zaměstnavatele a spolupracovníky v přijetí uživatele do pracovního kolektivu, vyhledává přirozenou podporu.
- Podporuje uživatele v zácviku a vytváří vhodné pomůcky, postupy práce apod.
- Vede a koordinuje pracovní asistenty svých uživatelů – zajišťuje, aby pracovní asistence byla efektivní a asistenti vypracovávali zápisy.
- Zastupuje ostatní pracovní konzultanty v době nepřítomnosti – zajišťuje, že v době jeho nepřítomnosti ho zastupuje jiný pracovní konzultant.
- Poskytuje pracovní asistenci.
- Vede zápisy o průběhu služby.
- Účastní se porad projektového týmu.
- Účastní se supervizí.
- Vzdělává se.
- Za práci odpovídá vedoucímu podporovaného zaměstnávání.

Pracovní náplň pracovního asistenta

- Vykonávají přímou práci s cílovou skupinou, konkrétně asistenci přímo na pracovišti klienta.
- Doprovází klienta přímo na pracoviště na otevřeném trhu práce.
- Pomáhá uživateli získat dovednosti potřebné k samostatnému vykonávání pracovních úkolů i ostatní související dovednosti, související s konkrétní prací.
- Zabezpečuje kvalitu a kvantitu práce požadovanou zaměstnavatelem.
- Podporuje uživatele a napomáhá v navázání komunikaci a začleňování do kolektivu spolupracovníků.
- V případě potřeby zabezpečuje doprovod do zaměstnání a ze zaměstnání.
- Ve spolupráci s pracovním konzultantem zaznamenává cílovou podobu práce, pracovní postup a jejich změny.
- Posuzuje, do jaké míry odpovídá pracovní výkon uživatele jeho možnostem a požadavkům zaměstnavatele.
- Sleduje a zaznamenává nedostatky a obtíže v průběhu práce, ve spolupráci s pracovním konzultantem navrhuje strategie jejich řešení a sleduje a zaznamenává výsledky použité strategie.
- Eviduje data a činnosti související se poskytováním pracovní asistence.
- V případě potřeby se účastní schůzek se zaměstnavatelem, rodiči, organizacemi apod.
- Účastní se schůzek asistentů.
- Účastní se vzdělávacích aktivit.
- Sebevzdělává se.
- Za práci odpovídá vedoucímu podporovaného zaměstnávání.

Příloha č. 6**Tabulky ke grafům**

	počet osob
nezaměstnaní	444349
OZP	61517

Tabulka č. 1 Podíl nezaměstnanosti v ČR v roce 2012

Tabulka s údaji ke grafu č. 1 Podíl nezaměstnanosti v ČR v roce 2012.

ČR	2010	2011	2012
volná místa pro OZP	2059	2423	2767
OZP	66568	65990	61517
nezaměstnaní	463161	439576	444349

Tabulka č. 2 Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst v ČR v letech 2010 – 2012

Tabulka ke grafu č. 2 Vývoj nezaměstnanosti a volných pracovních míst v letech 2010 – 2012, údaji.

Měsíc	Nezaměstnaní	OZP
leden	21156	2927
únor	21384	3043
březen	21110	2906
duben	20191	2859
květen	19774	2830
červen	19432	2832
červenec	19766	2871
srpen	19779	2862
září	19451	2832
říjen	20039	2808
listopad	20374	2823
prosinec	21315	2870

Tabulka č. 3 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce, Liberecký kraj

Tabulka ke grafu č. 3 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce, Liberecký kraj.

Měsíc	volná místa pro OZP	uchazeči OZP
leden	178	2927
únor	190	3043
březen	172	2906
duben	190	2859
květen	154	2830
červen	196	2832
červenec	233	2871
srpen	237	2862
září	242	2832
říjen	171	2808
listopad	138	2823
prosinec	209	2870

Tabulka č. 4 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Liberecký kraj

Tabulka ke grafu č. 4 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Liberecký kraj

Měsíc	Nezaměstnaní	OZP
leden	21035	2553
únor	21209	2675
březen	20513	2526
duben	19261	2430
květen	19261	2398
červen	18445	2347
červenec	17993	2458
srpen	18664	2455
září	19275	2422
říjen	19623	2411
listopad	20424	2448
prosinec	22690	2520

Tabulka č. 5 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce, Královéhradecký kraj

Tabulka ke grafu č. 5 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce, Královéhradecký kraj.

Měsíc	Volná místa pro OZP	Uchazeči OZP
leden	163	2353
únor	126	2675
březen	175	2526
duben	161	2430
květen	199	2398
červen	107	2347
červenec	104	2458
srpen	153	2455
září	244	2422
říjen	141	2411
listopad	101	2448
prosinec	94	2520

Tabulka č. 6 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Královéhradecký kraj

Tabulka ke grafu č. 6 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Královéhradecký kraj.

Měsíc	Nezaměstnaní	OZP
leden	53658	7238
únor	54866	7520
březen	54339	7225
duben	52208	7070
květen	51026	7008
červen	50395	7015
červenec	50839	7102
srpen	50384	7096
září	51258	7042
říjen	51292	6994
listopad	52087	7014
prosinec	54528	7061

Tabulka č. 7 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce, Ústecký kraj

Tabulka ke grafu č. 7 Počet osob zdravotně znevýhodněných k počtu zdravých uchazečů v evidenci úřadu práce, Ústecký kraj.

Měsíc	Volná místa pro OZP	Uchazeči OZP
leden	230	7238
únor	230	7520
březen	284	7225
duben	286	7070
květen	265	7008
červen	331	7015
červenec	309	7102
srpen	261	7096
září	285	7042
říjen	144	6994
listopad	298	7014
prosinec	278	7061

Tabulka č. 8 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Ústecký kraj

Tabulka ke grafu č. 8 Uchazeči se zdravotním znevýhodněním k počtu volných pracovních míst pro cílovou skupinu, Ústecký kraj.

	Liberecký kraj	Královéhradecký kraj	Ústecký kraj
obyvatelstvo	438600	553856	836045

Tabulka č. 9 Počet obyvatel v porovnávaných krajích ČR

Tabulka ke grafu č. 9 Počet obyvatel v porovnávaných krajích ČR.

	Liberecký kraj	Královéhradecký kraj	Ústecký kraj
nezaměstnaní	20314	19866	52240
OZP	2871	2470	7115
volná místa pro OZP	192	147	266

Tabulka 10 Průměrná nezaměstnanost ve vybraných krajích ČR

Tabulka ke grafu č. 10 Průměrná nezaměstnanost ve vybraných krajích ČR.

	Liberecký kraj	Královéhradecký kraj	Ústecký kraj
nezaměstnaní	21384	22690	54866
uchazeči OZP	3043	2675	7520
volná místa pro OZP	242	244	331

Tabulka č. 11 Srovnání krajů z hlediska nejvyšších hodnot nezaměstnanosti

Tabulka ke grafu č. 11 Srovnání krajů z hlediska nejvyšších hodnot nezaměstnanosti.

	Liberecký kraj	Královéhradecký kraj	Ústecký kraj
nezaměstnaní	19432	17993	50384
uchazeči OZP	2823	2347	6994
volná místa pro OZP	138	94	144

Tabulka č. 12 Srovnání krajů z hlediska nejnižších hodnot nezaměstnanosti

Tabulka ke grafu č. 12 Srovnání krajů z hlediska nejnižších hodnot nezaměstnanosti.

	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Červenec	Srpen	Září	Říjen	Listopad	Prosinec
nezaměstnaní OZP	441	468	454	451	448	453	461	463	469	478	484	495

Tabulka č. 13 Nezaměstnanost zdravotně znevýhodněných v okrese Semily v roce 2012

Tabulka ke grafu č. 13 Nezaměstnanost zdravotně znevýhodněných v okrese Semily 2012.

evropský
sociální
fond v ČR

EVROPSKÁ UNIE

OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOSTPODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Potvrzení o převzetí žádosti

Název projektu:	Diagnostika, poradenství, rekvalifikace, zaměstnání
Typ projektu:	GRANTOVÝ
Žadatel:	Oblastní charita Jilemnice
Adresa žadatele:	Roztocká 500, Jilemnice 51401
IČ:	45599696
Schvalovatel projektu (ZS):	Odbor implementace fondů EU – 82 MPSV (Podskalská 19, Praha 2, 3. patro)
Číslo výzvy:	č. 96
Termín uzávěrky příjmu žádostí:	15. 8. 12, 12 ⁰⁰ hod
Datum a hodina předložení:	14. 8. 12, 10. 15 hod.

Potvrzujeme, že výše uvedený žadatel předložil v uvedený den a hodinu v **zalepené obálce** Žádost o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na projekt uvedený v záhlaví tohoto potvrzení.

V Praze

dne:

14. 8. 12

.....podpis odpovědného pracovníka
ZS/ŘO

Formální kritéria

1. Žádost byla dodána v tištěné podobě v obálce označené dle požadavků výzvy a v počtu vyhotovení stanoveném v příslušné výzvě.
2. Číslování stránek tištěné verze žádosti je kontinuální (nechybí stránky).
3. Jsou dodány všechny požadované přílohy (povinné i specifické dle příslušné výzvy).
4. Pokud žadatel v žádosti označil, že jeho projekt je zařazen do schváleného IPRM, doložil zařazení do IPRM rovněž svým čestným prohlášením a potvrzením od příslušné obce?
5. Počet listů jednotlivých příloh odpovídá počtu uvedenému v Seznamu příloh.
6. Žádost, seznam příloh a jednotlivé přílohy obsahují požadované podpisy oprávněných osob.

Kritéria přijatelnosti

1. Žádost byla finálně uložena v systému Benefit7 ve formuláři odpovídajícímu dané výzvě a verze elektronické a tištěné žádosti jsou (dle kontrolních znaků – Hash) shodné.
2. Žadatel splňuje definici pro předkladatele projektu uvedenou v příslušné výzvě a má sídlo na území České republiky (v případě právnické osoby) nebo je občanem EU s trvalým pobytem a povolením k podnikání vydaným na území České republiky (v případě fyzické osoby).
3. Partner je právnická nebo fyzická osoba se sídlem v některém členském státě EU a je oprávněným partnerem dle textu výzvy.
4. Cílové skupiny jsou v souladu s textem výzvy a splňují podmínku územní způsobilosti pro OP LZZ.
5. Předpokládaná doba realizace projektu nepřesahuje maximální dobu stanovenou ve výzvě s tím, že realizace projektu musí být ukončena nejpozději do 30. 6. 2015.
6. Požadovaný objem finanční podpory je v rozmezí stanoveném ve výzvě.
7. Plánované aktivity projektu jsou v souladu s textem výzvy.
8. Vyčíslení nepřímých nákladů odpovídá podílu stanovenému v příslušné výzvě.
9. Podpora z OP LZZ ve struktuře výdajů respektuje limity pro jednotlivé skupiny výdajů stanovené jak obecnými pravidly OP LZZ tak i příslušnou výzvou.
10. Požadovaná veřejná podpora, příp. podpora de minimis respektuje podmínky a limity stanovené jak obecnými pravidly OP LZZ tak i příslušnou výzvou.

Příloha č. 9
Tabulka kritérií věcného hodnocení OP LZZ včetně váhy.

Kritérium		Váha kritéria	Subkritérium		Váha subkritéria v rámci kritéria	Celková váha subkritéria
A	Smysl a cíle projektu	20 bodů (%)	A1	Zdůvodnění potřebnosti projektu	40%	8%
			A2	Vazba na cíle výzvy (oblasti podpory OP LZZ)	20%	4%
			A3	Zhodnocení cílů projektu	40%	8%
B	Cílová skupina	15 bodů (%)	B1	Jasně vymezení cílové skupiny	20%	3%
			B2	Přiměřenost cílové skupiny	30%	4,5%
			B3	Přínos projektu pro cílovou skupinu	30%	4,5%
			B4	Způsob zapojení cílové skupiny	20%	3%
C	Žadatel	10 bodů (%)	C1	Kompetence uživatele	60%	6%
			C2	Zkušenosti žadatele a členů týmu	40%	4%
			C3	Partneři	x	x
D	Projektové řízení, udržitelnost a rizikovost projektu	20 bodů (%)	D1	Volba a popis klíčových aktivit a harmonogram projektu	60%	12%
			D2	Předpoklady pro udržitelnost projektu po skončení financování OP LZZ	15%	3%
			D3	Kvalita řízení rizik	25%	5%
			D4	Rizikovost projektu	x	x
E	Rozpočet projektu	15 bodů (%)	E1	Přiměřenost rozpočtu projektu jeho obsahové náplni a rozsahu	70%	10,5%
			E2	Přehlednost, srozumitelnost a věcná správnost výpočtu	30%	45%
F	Výsledky a výstupy	20 bodů (%)	F1	Šíře a adekvátnost výběru monitorovacích indikátorů	35%	7%
			F2	Reálnost kvantitativních hodnot monitorovacích indikátorů	40%	8%
			F3	Přiměřenost výsledků vzhledem k požadovaným prostředkům	25%	5%
G	Rozpor s horizontálními tématy				x	x
H	Závěrečná zhodnocení				x	x
Celkem za obecná kritéria					0 – 100 bodů (%)	
Specifická kritéria					0 – 15 bodů	
Kritérium „Synergie“					10 % z celkového bodového hodnocení v rámci obecných kritérií, tj. 6,5 – 10 bodů	
Celkem včetně specifických kritérií a kritéria „Synergie“					0 – 125 bodů	

Příloha č. 10

Rozpočet projektu

Kód	Název nákladu	Úvazek	Délka působení v realizačním týmu	Průměrné měsíční náklady [Kč]	Přepočet měsíční/hodinové sazby [Kč]	Celkové náklady [Kč]	%	Režim podpory
01	Osobní náklady					3762720,00		
01.01	Pracovní smlouvy					3762720,00		
01.01.01	Vedoucí týmu a koordinátor	1,00	24,00	40200,00	40200,00	964800,00	18,68	01
01.01.02	Pracovní konzultant	1,00	24,00	33500,00	33500,00	804000,00	15,57	01
01.01.03	Pracovní konzultant	1,00	24,00	33500,00	33500,00	804000,00	15,57	01
01.01.04	Pracovní konzultant	1,00	24,00	33500,00	33500,00	804000,00	15,57	01
01.01.05	Projektový manažer	0,40	24,00	16080,00	40200,00	385920,00	7,47	01
01.02	Dohody o pracovní činnosti					0,00	0	
01.03	Dohody o provedení práce					0,00	0	
01.04	Jiné osobní náklady					0,00	0	

Kód	Název nákladu	Počet kusů	Cena kusu [Kč]	Náklady celkem [Kč]	Z toho investiční [Kč]	Jednotka	%	Režim podpory
02	Cestovné			0,00	0,00		0	
02.01	Místní personál v zahraničí		0,00	0,00	0,00		0	
02.01.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.01.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02	Cestovní náhrady pro zahraniční experty		0,00	0,00	0,00		0	
02.02.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
03	Zařízení a vybavení			318750,00	0,00		6,17	
03.01	Neodpisovaný hmotný majetek			299550,00	0,00			
03.01.01	Nákup			299550,00	0,00			
03.01.01.01	Notebook	4	15000,00	60000,00	0,00	kus	1,16	01
03.01.01.02	Multifunkční zařízení	2	7000,00	14000,00	0,00	kus	0,27	01
03.01.01.03	Tiskárna pro 1 PC	2	2400,00	4800,00	0,00	kus	0,09	01
03.01.01.04	Fotoaparát	1	3150,00	3150,00	0,00	kus	0,06	01
03.01.01.05	Externí disk	1	3000,00	3000,00	0,00	kus	0,06	01
03.01.01.06	Router	1	6000,00	6000,00	0,00	kus	0,12	01
03.01.01.07	Mobilní telefon	4	1300,00	5200,00	0,00	kus	0,1	01

03.01.01.08	Spotřební zboží a provozní materiál	24	8300,00	199200,00	0,00	měsíc	3,86	01
03.01.01.09	Mikrovlonná trouba	1	600,00	600,00	0,00	kus	0,01	01
03.01.01.10	Chladnička Gorenje	1	3600,00	3600,00	0,00	kus	0,07	01
03.01.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.02	Neodpisovaný nehmotný majetek		0,00	0,00	0,00			
03.02.01	Nákup		0,00	19200,00	0,00			
03.02.01.01	SW - kancelářský balík	4	4800,00	19200,00	0,00	kus	0,37	01
03.02.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.03	Odpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	
03.03.01	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.03.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04	Odpisy vlastního majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04.01	Odpisy hmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04.02	Odpisy nehmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
04	Nákup služeb			776000,00	0,00		15,02	
04.01	Publikace/školicí materiály/manuály	0	0,00	0,00	0,00		0	
04.02	Odborné služby/studie a výzkum	0	0,00	0,00	0,00		0	
04.03	Náklady přímo vyplývající ze smlouvy			40000,00	0,00		0,77	
04.03.01	Audit	1	40000,00	40000,00	0,00	služba	0,77	01
04.04	Náklady na konference/kurzy			256000,00	0,00		4,96	
04.04.01	Semináře/konference	4	10000,00	40000,00	0,00	seminář	0,77	01
04.04.02	Lektorné	6	36000,00	216000,00	0,00	služby	4,18	01
04.05	Jiné služby			480000,00	0,00		9,29	
04.05.01	Pronájem poradenských místností pro práce s CS (4 místnosti)	24	20000,00	480000,00	0,00	měsíc	9,29	01
05	Stavební úpravy			0,00	0,00		0	
05.01	Drobné stavební úpravy	0	0,00	0,00	0,00		0	
06	Přímá podpora			265000,00			5,13	
06.01	Mzdové příspěvky			255000,00			4,94	
06.01.01	Příspěvky na mzdy zaměstnavatelům	15	17000,00	255000,00	0,00		4,94	01
06.02	Cestovné, ubytování a stravné			10000,00	0,00		0,19	
06.02.01	Cestovné a ubytování	4	25000,00	100000,00	0,00	osoba	0,19	01
06.03	Příspěvek na péči o dítě a další závislé osoby	0	0,00	0,00	0,00		0	
06.04	Jiné výše neuvedené náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
07	Křížové financování			42500,00	0,00		0,82	

07.01	Odpisovaný hmotný majetek	0	0,00	0,00	0,00		0	
07.02	Odpisované technické zhodnocení budov	0	0,00	0,00	0,00		0	
07.03	Neodpisovaný nábytek			42500,00	0,00		0,82	
07.03.01	PC stůl	2	2000,00	4000,00	0,00	kus	0,08	01
07.03.02	Kancelářská židle	2	1500,00	3000,00	0,00	kus	0,06	01
07.03.03	Skříň	3	2500,00	7500,00	0,00	kus	0,15	01
07.03.04	Stůl 120x75cm	2	1800,00	3600,00	0,00	kus	0,07	01
07.03.05	Stůl 100x48	2	1200,00	2400,00	0,00	kus	0,05	01
07.03.06	Šuplíkový box pojízdný	2	1400,00	2800,00	0,00	kus	0,05	01
07.03.07	1/4 stůl obloukový	4	960,00	3840,00	0,00	kus	0,07	01
07.03.08	1/4 stůl zkosený	2	960,00	1920,00	0,00	kus	0,04	01
07.03.09	Šuplík s výklopem a šuplíky	1	1080,00	1080,00	0,00	kus	0,02	01
07.03.10	Skříň prosklená s šuplíkem	1	1320,00	1320,00	0,00	kus	0,03	
07.03.11	Skříň regálová	1	720,00	720,00	0,00	kus	0,01	01
07.03.12	Skříň regálová 155x192 cm	1	840,00	840,00	0,00	kus	0,02	01
07.03.13	Skříň regálová rohová	1	360,00	360,00	0,00	kus	0,01	01
07.03.14	Židle kancelářská	2	360,00	720,00	0,00	kus	0,01	01
07.03.15	Věšák dřevěný černý	1	600,00	600,00	0,00	kus	0,01	01
07.03.16	Stůl rozkládací jednací	1	2400,00	2400,00	0,00	kus	0,05	01
07.03.17	Židle k jednacímu stolu	7	720,00	5040,00	0,00	kus	0,1	01
08	Přímé způsobilé náklady celkem			5164970,00	0,00		100	
09	Přímé způsobilé náklady bez křížového financování			5122470,00	0,00		99,18	
10	Nepřímé náklady	1	819595,20	819595,20	0,00		16	
11	Celkové způsobilé výdaje			5984565,20	0,00		115,87	
12	Celkové nezpůsobilé náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
13	Celkové náklady projektu			5984565,20	0,00		115,87	