



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

NÁVRH NA SNÍŽENÍ NÁKLADŮ PŘI VYTVÁŘENÍ NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST U PODNIKATELE

PROPOSAL OF COST REDUCTION IN THE PROCESS OF CREATING NEW WORK
PLACES BY AN ENTREPRENEUR

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Martina Nedomová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nedomová Martina

Účetnictví a daně (6202R049)

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č.111/1998 o vysokých školách, Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně a Směrnicí děkana pro realizaci bakalářských a magisterských studijních programů zadává bakalářskou práci s názvem:

Návrh na snížení nákladů při vytváření nových pracovních míst u podnikatele

v anglickém jazyce:

Proposal of Cost Reduction in the Process of Creating New Work Places by an Entrepreneur

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

Teoretická východiska práce: Pracovněprávní vztahy z právního, daňového a ekonomického hlediska

Analýza současného stavu mzdových nákladů

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

BĚLINA, M. a kol. Pracovní právo. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 496 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

HŮRKA, P. a kol. Pracovní právo v bodech s příklady. 4., aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ a J. MORÁVEK a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

VYSOKAJOVÁ, M., B. KAHLE, N. RANDLOVÁ, P. HŮRKA a J. DOLEŽÍK. Zákoník práce: komentář. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 772 s. ISBN 978-80-7478-033-2.

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2015/2016.

L.S.

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
Ředitel ústavu

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
Děkan fakulty

V Brně, dne 29.2.2016

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá pracovněprávními vztahy, konkrétně přijímáním nových zaměstnanců a jejich odměňováním. Zaměřuje se na možnosti finančních úspor, kterých lze dosáhnout při zaměstnávání osob se zdravotním postižením či využitím příspěvků od Úřadu práce. Na základě analýzy nákladů spojených s odměňováním zaměstnanců budou podnikateli předloženy návrhy optimálního řešení a bude mu doporučena varianta, která pro něj bude ekonomicky nejvýhodnější.

Abstract

This bachelor thesis deals with labour law relations, specifically with recruitment and remuneration. It focuses on the possibilities of financial savings that may be achieved when employing people with special needs or using grants from job centres. Based on the analysis of the costs associated with remuneration of employees, proposals of optimal solution and the most economic option will be recommended to the entrepreneur.

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce, osoba se zdravotním postižením, finanční analýza

Key words

employee, employer, labour code, people with health disability, financial analysis

Bibliografická citace

NEDOMOVÁ, M. *Návrh na snížení nákladů při vytváření nových pracovních míst u podnikatele*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2016. 76 s.
Vedoucí bakalářské práce Mgr. Helena Musilová.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je původní a zpracovala jsem ji samostatně.

Prohlašuji, že citace použitých pramenů je úplná, že jsem ve své práci neporušila autorská práva (ve smyslu Zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském a o právech souvisejících s právem autorským).

V Brně dne 30. května 2016

.....

Martina Nedomová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat své vedoucí bakalářské práce Mgr. Heleně Musilové za odborné vedení, za pomoc a rady při zpracování této práce. Dále také děkuji podnikateli Bohumilovi Kobzovi a společnosti Nedapo, s. r. o. za podklady a informace, bez kterých by nebylo zpracování této práce možné.

Obsah

ÚVOD.....	11
CÍLE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	13
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	16
1.1 Pracovní právo a jeho základní pojmy	16
1.1.1 Závislá práce	17
1.1.2 Smluvní strany pracovněprávních vztahů.....	17
1.1.3 Povinnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce.....	18
1.2 Pracovní poměr	18
1.2.1 Pracovní smlouva.....	19
1.2.2 Zkušební doba.....	19
1.2.3 Pracovní poměr na dobu určitou	19
1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	20
1.3.1 Dohoda o provedení práce	20
1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti	21
1.4 Odměňování zaměstnanců	21
1.4.1 Mzda	22
1.4.2 Odměny z dohod.....	23
1.5 Skončení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	23
1.5.1 Skončení pracovního poměru	23
1.5.2 Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	24
1.6 Příspěvky na podporu zaměstnanosti.....	24
1.6.1 Příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa.....	25
1.6.2 Příspěvek na zapracování.....	26

1.6.3	Příspěvek na zřízení nového pracovního místa.....	26
1.6.4	Společensky účelná pracovní místa	27
1.7	Povinné odvody ze mzdy zaměstnanců.....	28
1.7.1	Zdravotní pojištění.....	29
1.7.2	Sociální pojištění.....	29
1.7.3	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.....	30
1.8	Daň z příjmů fyzických osob	31
1.9	Zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	32
1.10	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	33
1.10.1	Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením	34
1.10.2	Slevy na dani pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením.....	34
1.10.3	Chráněné pracovní místo	35
1.11	Finanční analýza.....	35
1.11.1	Účetní výkazy	36
1.11.2	Náklady	36
1.11.3	Ukazatele rentability	37
1.11.4	Ukazatel nákladovosti.....	38
1.12	Shrnutí teoretických východisek práce	38
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU MZDOVÝCH NÁKLADŮ	39
2.1	Základní informace o podnikateli	39
2.2	Náklady na odměňování jednoho zaměstnance s druhem práce pomocná účetní	40
2.2.1	Zaměstnanec vykonávající práci na základě pracovní smlouvy.....	40
2.2.2	Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o provedení práce	41
2.2.3	Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti..	43

2.3	Příspěvky poskytované úřady práce.....	45
2.3.1	Příspěvky poskytované Úřadem práce na SÚPM v Kraji Vysočina.....	45
2.3.2	Příspěvky poskytované Úřadem práce na SÚPM v Jihomoravském kraji ..	46
2.3.3	Porovnání výše příspěvků v Kraji Vysočina a Jihomoravském kraji	47
2.4	Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	48
2.5	Výpočet čisté mzdy a účtování mzdových nákladů	49
2.6	Daň z příjmů fyzických osob za rok 2015	52
2.7	Finanční analýza.....	53
2.7.1	Ukazatele rentability	53
2.7.2	Ukazatel nákladovosti.....	54
2.8	Shrnutí analýzy problému	55
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	56
3.1	Úspora nákladů při využití příspěvků od Úřadu práce.....	56
3.1.1	Využití příspěvku na zřízení nového pracovního místa.....	56
3.1.2	Využití příspěvku na zapracování.....	57
3.1.3	Využití příspěvků na SÚPM v Kraji Vysočina.....	57
3.1.4	Využití příspěvků na SÚPM v Jihomoravském kraji	59
3.1.5	Úspora celkových ročních mzdových nákladů na jednoho zaměstnance s využitím příspěvků na SÚPM	61
3.2	Úspora nákladů při zaměstnání osoby se zdravotním postižením	61
3.3	Shrnutí návrhů řešení	64
	ZÁVĚR	68
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	70
	SEZNAM TABULEK	73
	SEZNAM ZKRATEK	75
	SEZNAM PŘÍLOH.....	76

ÚVOD

S problematikou pracovněprávních vztahů se setkává v životě každý, ať už jako zaměstnavatel nebo zaměstnanec. Tato problematika je velmi rozsáhlá a složitá. Jejím hlavním pilířem je zákoník práce doplněný souvisejícími právními předpisy z oblasti zaměstnanosti, mezi něž patří vyhlášky, nařízení vlády a sdělení související se zaměstnáváním osob. Dále s ní také úzce souvisí zákon o dani z příjmů, zákon o veřejném zdravotním pojištění či zákon o sociálním zabezpečení.

Pro většinu nezaměstnaných osob, jak se zdravotním postižením, tak i bez něj, není snadné najít pracovní uplatnění v oboru, který vystudovali, ani mimo něj. Mnohdy jsou to vysoké mzdové náklady, které přináší nový zaměstnanec, které odrazují zaměstnavatele od přijetí dalších uchazečů o zaměstnání a vytváření nových pracovních míst. Bakalářská práce se zaměřuje na optimalizaci těchto nákladů s využitím příspěvků od Úřadu práce. Příspěvky jsou poskytovány jako podpora zaměstnávání osob, pro které je obtížné najít pracovní uplatnění. Dále se práce zaměřuje také na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a využití slev a příspěvků s tím spojených.

Toto téma jsem si zvolila, jelikož se domnívám, že mnoho zaměstnavatelů, stejně jako podnikatel Bohumil Kobza, nevyužívá dostatečně efektivně podpor a úlev, které jim náš právní a daňový systém nabízí při zaměstnávání osob v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce nebo osob se zdravotním postižením. Někteří ani nevědí, že něco takového existuje, jiní zase, jak o příspěvky správně zažádat. Díky nedostatečným informacím jim vznikají zbytečné náklady i přes to, že prostředky, které musí vynaložit na zaměstnance, by mohly být využity efektivněji.

Teoretická část práce obsahuje pojmy týkající se oblasti pracovněprávních vztahů, které jsou v bakalářské práci dále používány, převážně tedy pojmy související s přijímáním a odměňováním zaměstnanců. Dále také představuje pojmy týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, osob v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce a důležité daňové, účetní a ekonomické aspekty. Analytická část se zaměřuje na současnou situaci podnikatele Bohumila Kobzy v oblasti přijímání a odměňování zaměstnanců a zhodnocení možností snížení osobních nákladů, a to především získáním příspěvků od úřadů práce a také zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. V poslední části práce

bude podnikateli předloženo několik návrhů řešení, díky kterým by mohl dosáhnout úspory nákladů vznikajících při vytváření nového pracovního místa.

CÍLE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Podnikatel Bohumil Kobza vykonává v rámci své podnikatelské činnosti pohostinskou činnost. Zaměstnává osoby převážně na pozicích kuchař, číšník, účetní/pomocná účetní a administrativní pracovník. Domnívám se, že na trhu práce je mnoho osob, kteří mohou tuto práci vykonávat, neboť podnikatel vyžaduje základní kvalifikaci v oboru, do kterého spadá druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán.

V posledních měsících se ve městech a jejich okolí, kde podnikatel působí, zvedla poptávka po závodním stravování, přesněji dovážce obědů a svačín do stravovacích zařízení zaměstnavatelů. V důsledku toho se kapacita podnikatele stala nedostačující. Aby poptávku uspokojil a nepřicházel tak o možný zisk, chce zaměstnat nové zaměstnance. Podnikatel se tedy rozhodl zaměstnat nové zaměstnance s druhem práce kuchař a účetní/pomocná účetní. V bakalářské práci se budu věnovat optimalizací nákladů na zaměstnance, který by byl přijat jako účetní/pomocná účetní.

Cíle práce

Hlavním cílem této bakalářské práce je zhodnotit současnou situaci podnikatele v oblasti zaměstnávání osob a jejich odměňování. Mou snahou je zjistit, jak lze co nejefektivněji snížit náklady na odměňování nového zaměstnance s využitím příspěvků od Úřadu práce nebo s využitím zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Dále je mým cílem zjistit, jaké příspěvky jsou v současné době poskytovány zaměstnavatelům od Úřadu práce při vytvoření společensky účelného pracovního místa či chráněného pracovního místa, v jaké výši a jaké podmínky musí zaměstnavatel splnit pro jejich získání.

Dílčím cílem je zjistit, o kolik % lze snížit náklady na odměňování zaměstnance při vytváření nového pracovního místa s využitím příspěvků poskytovaných Úřadem práce. Předpokládám, že vhodným využitím těchto příspěvků lze dosáhnout snížení mzdových nákladů na jednoho zaměstnance až o 20%.

Dalším cílem je zjistit, zda je pro podnikatele výhodnější plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem peněžních prostředků do státního rozpočtu nebo jejich zaměstnáním. Domnívám se, že zaměstnáním osoby se zdravotním postižením lze dosáhnout nejen úspory mzdových nákladů, ale také snížení platby povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením odvodem do státního

rozpočtu. Lze také snížit výši vlastní daňové povinnosti koho daně z příjmů využitím slevy na dani.

Dále je také důležité zvážit, zda je pro podnikatele výhodnější vytvoření společensky účelného pracovního místa nebo zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Musíte také zvážit, zda je to možné pro daný druh práce. Předpokládám však, že větší optimalizace ročních mzdových nákladů na jednoho zaměstnance podnikatel dosáhne využitím příspěvků od Úřadu práce na společensky účelné pracovní místo.

Metody a postup zpracování

Při zpracování bakalářské práce bylo použito několik metod zpracování. Jedná se o metody komparace, dedukce, analýzy a dotazování. Metodou komparace se rozumí porovnávání jevů, objektů za účelem stanovení jejich shodných či rozdílných znaků. Metoda dedukce je vyvození logických závěrů dle daných platných výroků a metodou analýzy se rozumí rozbor zkoumaného jevu na jednodušší části tak, aby bylo možné stanovit podstatné znaky (1).

Bakalářská práce se skládá se tří základních částí: teoretické, analytické a návrhové. Nejprve jsem však po konzultacích s podnikatelem vymezila problém a určila jsem základní cíle a otázky, které jsou v průběhu práce řešeny. Po prostudování příslušných právních předpisů a odborné literatury jsem vypracovala teoretickou část práce, která vymezuje pojmy z pracovního práva, z oblasti účetnictví, daní a ekonomické pojmy, se kterými v bakalářské práci dále pracuji.

V analytické části práce sděluji základní informace o podnikateli a problému, se kterým se potýká. Jsou zde také vyčísleny náklady, které podnikateli vznikají zaměstnáním jednoho zaměstnance, a to jak na základně pracovní smlouvy, tak s využitím dohod o provedení práce či dohod o pracovní činnosti. Vyčísluji měsíční náklady potřebné na mzdy zaměstnanců, odvody zdravotního a sociálního pojištění a zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti. Dále uvádím informace o aktuální výši příspěvků, které je možno získat od příslušného Úřadu práce v Kraji Vysočina a Jihomoravském kraji a provádím jejich porovnání. Uvádím také výši povinného podílu, kterou je povinen zaměstnavatel hradit, pokud nezaměstnává osoby se zdravotním postižením. V závěru této části práce

definuji účetní postupy, daňovou uznatelnost mzdových nákladů a hodnotím finanční situaci podnikatele s využitím ukazatelů finanční analýzy.

V návrhové části předkládám varianty řešení optimalizace nákladů vynaložených na zaměstnání nového zaměstnance s uplatněním slev na dani pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením a s využitím příspěvků od Úřadu práce. Na základě této optimalizace navrhuji takovou variantu řešení problému, která bude pro podnikatele z ekonomického hlediska nejvýhodnější.

1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Tato kapitola uvádí základní pojmy týkající se pracovněprávních vztahů, jako například zaměstnanec či zaměstnavatel. Nastiňuje pravidla vzniku pracovního poměru a jeho formy, tedy vznik pracovního poměru na základě pracovní smlouvy. Charakterizuje také vznik pracovněprávního vztahu na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zabývá se problematikou odměňování zaměstnanců, odvody na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a zálohami na daň z příjmů ze závislé činnosti. Dále se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příspěvky, které je možno získat od Úřadu práce při zaměstnání osob, které jsou v evidenci Úřadu práce. Daňové aspekty práce se promítnou do několika kapitol ke konci teoretické části práce, kdy se budu věnovat sociálnímu a zdravotnímu pojištění a dani z příjmů fyzických osob. V neposlední řadě se teoretická část zabývá zúčtovacími vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a finanční analýzou, která je důležitým podkladem pro správné finanční rozhodování podnikatele.

1.1 Pracovní právo a jeho základní pojmy

„Pracovní právo je právním odvětvím, které upravuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci při výkonu práce a některé další vztahy“ (2, s. 7). Tvoří soubor právních norem, které zpravidla hovoří o třech oblastech, oblasti individuálního pracovního práva, kolektivního práva oblasti právní úpravy zaměstnanosti (3). V bakalářské práci se budu věnovat oblasti individuálního pracovního práva, která řeší vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a oblasti právní úpravy zaměstnanosti.

Mezi základní znaky pracovního práva patří regulace výkonů práce zaměstnance, které vykonává pro zaměstnavatele, poskytnutí nástrojů zaměstnavateli k organizaci a řízení práce zaměstnance za účelem uskutečňování činnosti, kterou zaměstnavatel vykonává a oproti tomu zajištění optimálních podmínek pro zaměstnance při výkonu práce a omezení smluvní volnosti subjektů z důvodu ochrany zaměstnance jako podřízené, většinou slabší

strany právního vztahu. Základní zásady pracovního práva jsou vymezeny v § 1a zákoníku práce. Jedná se o jakési teoretické východisko pro výklad a použití dalších zvláštních ustanovení zákoníku práce. Mezi tyto zásady patří například zvláštní zákonná ochrana zaměstnance, spravedlivé odměňování, rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace či uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce (2), (3).

1.1.1 Závislá práce

Zákoník práce definuje závislou práci v ustanovení §2 a §3 jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a kterou zaměstnanec vykonává osobně na pracovišti určeném zaměstnavatelem za mzdu, plat či odměnu za práci. Závislá práce musí být vykonávána v některém ze základních pracovněprávních vztahů, tzn. v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (4).

1.1.2 Smluvní strany pracovněprávních vztahů

Subjekty, které se účastní základních pracovněprávních vztahů, jsou zaměstnavatel a zaměstnanec.

Zaměstnanec

„Zaměstnancem je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé činnosti v základním pracovněprávním vztahu“ (5, s. 12).

Pracovně právní způsobilost, tedy schopnost mít práva a povinnosti v základním pracovněprávním vztahu, vzniká podle §35 NOZ dovršením 15 let a ukončením povinné školní docházky. Ustanovení §34 NOZ však uvádí, že je povoleno vykonávat práci i mladším osobám, ovšem pouze uměleckou, kulturní, reklamní a sportovní činnost, jejíž podmínky jsou stanoveny jiným právním předpisem (4).

Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je osoba, pro kterou zaměstnanec vykonává závislou práci na základně některého ze základních pracovněprávních vztahů. Vystupuje v tomto vztahu svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů (4).

Zaměstnavatelem může být jak fyzická (např. živnostník), tak i právnická osoba (např. obchodní společnosti). Zaměstnavatelem může být i nezletilá osoba, neboť dle §33 NOZ může nezletilý se souhlasem zákonného zástupce a přivolením soudu provozovat obchodní závod či vykonávat obdobnou činnost a stává se způsobilý k právním jednáním, která jsou s tím spojena, tedy i právo být zaměstnavatelem (5).

1.1.3 Povinnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce

Obě smluvní strany mají svá práva a povinnosti, obecně by se dalo říci, že práva jedné smluvní strany odpovídají povinnostem strany druhé (6). V této práci přiblížím pouze povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnanci, které plynou ze zákoníku práce.

Zaměstnavatel má například povinnost přidělovat zaměstnanci práci, která byla sjednána při vzniku pracovního poměru, vyplácet mu za vykonanou práci mzdu, plat či odměnu za práci, vytvářet vhodné pracovní podmínky pro výkon práce nebo dodržovat podmínky stanovené právními a vnitřními předpisy. Zaměstnavatel, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, je povinen na své náklady provést úpravu pracoviště, zřízení chráněného pracovního místa, zaškolení, a podobně (4), (6).

1.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je jedním ze základních pracovněprávních vztahů. Zaujímá dominantní postavení v těchto vztazích, a to jak z pohledu četnosti, tzn. více závislé práce je konáno na základě pracovního poměru než na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tak z pohledu tradičnosti institutu pracovního poměru jak v českém, tak i zahraničním právu (2).

Pracovní poměr vzniká pracovní smlouvou, ve stanovených případech jmenováním. Jmenování se provádí, pokud tak stanovuje zvláštní předpis a jedná se například o jmenování vedoucího organizační složky státu (4).

1.2.1 Pracovní smlouva

Ještě před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s veškerými právy a povinnostmi, které z pracovní smlouvy plynou, s náplní práce a podmínkami odměňování. Zároveň je také oprávněn vyžadovat pouze ty informace, které bezprostředně souvisí s uzavřením pracovní smlouvy (8).

Pracovní smlouva je dokument, který vzniká na základě právního jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Je podkladem pro vznik pracovního poměru. Pracovní smlouva stanovuje základní podmínky tohoto poměru a dle §34 ZP musí obsahovat druh práce, který bude zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce a datum nástupu do zaměstnání (8).

1.2.2 Zkušební doba

Součástí pracovní smlouvy je ujednání o zkušební době. Zákoník práce netrvá na uvedení tohoto ujednání v pracovní smlouvě. Toto ujednání musí mít stejně jako pracovní smlouva písemnou formu, jinak je neplatné a musí být sjednáno nejpozději v den nástupu do práce (7).

Zákoník práce v ustanovení §35 uvádí, že zkušební doba nesmí být sjednána na více než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne, kterým dochází ke vzniku pracovního poměru a nejdéle 6 měsíců u vedoucího zaměstnance. U pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou nesmí přesáhnout polovinu sjednané doby trvání tohoto pracovního poměru (4).

Důvodem sjednávání zkušební doby je především to, že v jejím průběhu lze jednoduše pracovní poměr ukončit, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnance (7).

1.2.3 Pracovní poměr na dobu určitou

„Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání“(3, s. 21). Tytéž smluvní strany mohou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou nejdéle na dobu 3 let a zopakován může být nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se dle zákoníku práce považuje i jeho prodloužení (4).

Délka trvání pracovního poměru může být vymezena i dobou, která je určena pro konkrétní práci (např. sklizeň obilí). Zaměstnavatel je povinen zaměstnance, který vykonává práci po takto sjednanou dobu, upozornit na skončení těchto prací alespoň 3 dny předem (8).

K podmínkám pracovního poměru na dobu určitou se nepřihlíží, pokud se jedná o agenturní zaměstnávání a zaměstnávání cizinců (8).

1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

„Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr mají za cíl usnadňovat zaměstnavatelům plnění jejich úkolů v případech, kdy by nebylo účinné přijímat na jejich plnění zaměstnance v pracovním poměru“ (6, s. 327)

Těmito dohodami jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Obě poskytují větší flexibilitu a smluvní volnost obou stran než pracovní smlouva. Nejsou dány žádné náležitosti, které musí dohody obsahovat, nemusí zde být ani rozvržena pracovní doba, avšak musejí být uzavřeny písemně. Pro jejich jednoduchost a to, že umožňují krátkodobější výkon pracovní činnosti, jsou hojně využívány při výkonu brigád či sezonních prací (8).

1.3.1 Dohoda o provedení práce

Tuto dohodu lze uzavřít v případě, že rozsah práce, na který se uzavírá, nepřesáhne 300 hodin za kalendářní rok. Do tohoto rozsahu se započítávají veškeré dohody o provedení práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele za kalendářní rok. Musí zde být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá. Tato doba není nijak zákonem omezena, pouze nesmí být překročen limit 300 hodin práce v kalendářním roce (4), (7).

Jestliže příjem z dohody přesáhne částku 10 000 Kč za kalendářní měsíc, je zaměstnanec účasten nemocenského a důchodového pojištění. Účasten je však pouze v těch měsících, kdy vykonává práce na základě této dohody a jeho příjem přesahuje uvedenou částku. Pojistné se v těchto případech odvádí jak na sociální, tak zdravotní pojištění. V případě zdravotního pojištění se pak posuzuje každá dohoda samostatně, v ostatních případech se přihlíží na souhrn příjmů z dohod započtených u jednoho zaměstnavatele (4).

1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti se může uzavřít, i když rozsah práce nepřesáhne 300 hodin. Přitom platí, že rozsah pracovní doby nesmí přesáhnout v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, ve většině případů 20 hodin týdně. Délka pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, maximálně však 52 týdnů (7).

Tato dohoda musí obsahovat dle § 76 odst. 4 ZP druh sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu, na kterou se dohoda uzavírá (4).

Pojistné na sociální a zdravotní pojištění se u tohoto typu dohod platí v případě, že příjem z nich přesáhne 2 500 Kč za měsíc (8).

1.4 Odměňování zaměstnanců

Jak již bylo řečeno, závislá práce je konána za úplatu, tedy za mzdu, plat či odměnu z dohody. Výši a podmínky, za kterých je úplata vyplácena, se stanoví v pracovní smlouvě či dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Hlavní rozdíl mezi mzdou a platem spočívá v povaze zaměstnavatele. Mzdou jsou odměňováni zaměstnanci v pracovním poměru u zaměstnavatele, který působí v podnikatelském sektoru, zatímco platem jsou odměňováni zaměstnanci, jejichž zaměstnavatel působí v sektoru veřejném a jeho příjmy jsou napojeny na veřejný rozpočet (8).

Existuje však i ustanovení, které jsou pro mzdu, plat i odměnu z dohody společné. Jedná se například o to, že za stejnou práci přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná odměna. U mzdy a platu dále, že nesrozumitelné se poskytují podle složitosti, namáhavosti práce a odpovědnosti za práci či že musí být sjednán termín výplaty mzdy nebo platu (4).

Úplatou ve formě platu se nebudu podrobněji zabývat, neboť podnikatel, na kterého je aplikována nepoužívá tuto formu odměňování zaměstnanců.

1.4.1 Mzda

Mzdou ZP rozumí „peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci“ (4, s. 64).

Existuje několik způsobů, jak lze výši mzdy propojit s pracovním výkonem. Jedná se o základní mzdové formy, které lze rozlišovat na časovou mzdu, úkolovou, smíšenou mzdu v kombinaci s úkolovou či podílovou mzdou, akordní a podílovou mzdu. Žádný právní předpis neukládá zaměstnavateli, kterou formu mzdy má použít, je to pouze na jeho rozhodnutí (6).

Minimální mzda

„Minimální mzda je nejnižší přístupná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda“ (4, s. 65). Nedosahuje-li mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout takový doplatek, aby bylo minimální mzdy dosaženo (4).

Výše minimální mzdy je stanovena od 1. ledna 2016 na částku 9 900 Kč při pracovní době 40 hodin týdně, hodinová mzda tedy činí minimálně 58,70 Kč. U zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, tedy zaměstnance se zdravotním postižením je činí minimální mzda 9 300 Kč pro pracovní dobu 40 hodin týdně, minimální hodinová mzda je tedy 55,10 Kč (9).

Výpočet mzdy

Při výpočtu mzdy nejprve stanovíme hrubou mzdu, do které jsou započítávána základní mzda, příplatky, odměny a náhrady, které zaměstnanci přísluší za daný měsíc. Vzniklou částku upravujeme na superhrubou mzdu, zvyšujeme ji tedy o sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (podrobněji v kapitole 1. 8). Z této mzdy vypočítáme měsíční zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti a zaokrouhlíme ji na celé koruny nahoru. Od zálohy na daň odečteme výši měsíčních uplatňovaných slev (sleva na poplatníka, pro invalidní důchod, na děti). Dále vypočítáme výši odvodů na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem. Od hrubé mzdy odečteme sníženou zálohu na

daň z příjmů ze závislé činnosti, sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnancem, čímž získáme čistou mzdu. Pokud jsou u zaměstnance nastaveny srážky ze mzdy (exekuce, insolvence), poníží se čistá mzda ještě o tyto částky a získáme částku k výplatě (7).

1.4.2 Odměny z dohod

Výši odměny a podmínky, za kterých je odměna vyplácena, stanoví zaměstnanec se zaměstnavatelem při uzavření dohody o práci konané mimo pracovní poměr. Odměny se neřídí zákonnými pravidly o mzdě a platu, nemusí například obsahovat příplatek za práci v noci (7).

Není stanovena maximální výše odměny, ale její minimální výše nesmí být nižší, než je minimální mzda. Pokud tedy zaměstnanec odpracuje 20 hodin týdně, náleží mu měsíční odměna ve výši 4 950 Kč, u zaměstnance se zdravotním postižením pak 4 650 Kč (9).

1.5 Skončení pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Pracovní poměr i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze ukončit několika způsoby, kdy pracovněprávní vztah může ukončit jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec.

1.5.1 Skončení pracovního poměru

Pracovní poměr lze ukončit dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době, uplynutím sjednané doby, smrtí zaměstnance či u cizinců zrušením povolení k pobytu či vyhoštěním nebo uplynutím doby, na které bylo povolení k pobytu vydáno (7).

K ukončení pracovního poměru může dojít oběma účastníky (dohodou) nebo rozhodnutím jednoho z účastníků pracovního poměru (7).

Výpovědní doba je stanovena v ustanovení § 51 zákoníku práce na dobu minimálně 2 měsíců. Jedná se tedy o časový úsek, který začíná běžet od prvního dne následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi o skončení pracovního poměru. Zákoník práce umožňuje sjednání delší výpovědní doby, toto ujednání však musí mít písemnou

formu. Kratší výpovědní dobu lze sjednat při výpovědi dané zaměstnancem v závislosti přechodem práv a povinností (4).

Zákoník práce také diferencuje minimální výši odstupného, které zaměstnanci náleží v případech rozvázání pracovního poměru z důvodů vymezených v ustanovení §52 a) až d) (4).

1.5.2 Skončení dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

ZP s účinností od 1. října 2015 stanovuje v ustanovení §77 odst. 4 ZP, že pokud není sjednáno zrušení právního vztahu v dohodě o práci konané mimo pracovní poměr, pak ho lze zrušit *dohodou smluvních stran, výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou nebo okamžitým zrušením* (10).

Pro ukončení právního vztahu vzniklých na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vyžaduje písemná forma, jinak se považuje za neplatné (10).

Pokud zaměstnanec nedosáhl věku 16 let, může jeho zákonný zástupce okamžitě zrušit dohodu o práci konanou mimo pracovní poměr, pokud je to nutné v zájmu jeho vzdělání, vývoje či zdraví. K takovému zrušení se vyžaduje souhlas soudu (10).

1.6 Příspěvky na podporu zaměstnanosti

Příspěvky od Úřadu práce lze získat díky aktivní politice zaměstnanosti a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. „*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“ (13, § 104). Je financována ze státního rozpočtu a mezi její nástroje patří například rekvalifikace, investiční pobídky, příspěvek na zapracování či příspěvek na zřízení společensky účelná pracovní místa (7).

Pro získání těchto příspěvků je nutné splnění několika základních podmínek. Zaměstnavatel žádá o příspěvky písemně, popřípadě elektronicky s ověřeným elektronickým podpisem, na předepsaných tiskopisech včetně příloh. Dále musí ÚP doložit, že nemá žádné daňové nedoplatky či nedoplatky na veřejném zdravotní pojištění a sociálním zabezpečení, potvrzení o zřízení bankovního účtu a doklady ověřující

skutečnosti uvedené v žádosti. Výjimkou je povolení splácení těchto nedoplatků ve splátkách. Následně ÚP se zaměstnavatelem uzavírá dohodu, na základě které jsou příspěvky poskytovány (11).

V této kapitole se budu podrobněji věnovat vybraným příspěvkům na aktivní politiku zaměstnanosti a příspěvku na provoz chráněného pracovního místa (podrobněji v kapitole 1. 7).

1.6.1 Příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli při zaměstnání osob se zdravotním postižením příspěvek na zřízení CHPM a na jeho provoz. Činí tak na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. (7).

Příspěvek na zřízení CHPM

Příspěvek je poskytován ve výši násobků průměrné mzdy v národním hospodářství vypočítané za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (7).

Příspěvek může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžkým zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel zřizuje na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, činí příspěvek na zřízení CHPM pro osobu se zdravotním postižením maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy (11).

Tab. 1: Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa (Vlastní zpracování podle 11,12)

	Maximální výše příspěvku na zřízení CHPM	Průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2015	Maximální výše příspěvku na zřízení CHPM pro rok 2015
Osoba se zdravotním postižením	8násobek průměrné mzdy	25 903 Kč	207 224 Kč
Osoba s těžkým zdravotním postižením	12násobek průměrné mzdy	25 903 Kč	310 836 Kč

Žadatel o tento příspěvek nesmí mít žádné nedoplatky v evidenci daní, na pojistném a na penále jak u zdravotního pojištění, tak sociálního zabezpečení, s výjimkou, kdy jsou zaměstnavateli dovoleny splátky a s těmi není v prodlení (7).

Příspěvek na provoz CHPM

Zaměstnavatel může uzavřít s Úřadem práce dohodu o poskytnutí příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Tuto dohodu mohou uzavřít po uplynutí 12 měsíců ode dne vymezení nebo zřízení CHPM, které se nachází na pracovišti zaměstnavatele. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 48 000 Kč ročně (13).

Příspěvek nelze využít při zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných, zaměstnávání mimo pracoviště zaměstnavatele nebo při agenturním zaměstnávání (11).

1.6.2 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud přijímá zaměstnance, jemuž krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Jedná se osoby, které pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo jiné vážné důvody tuto péči potřebují (11).

Příspěvek se poskytuje maximálně na dobu 3 měsíců a měsíční příspěvek činí maximálně polovinu minimální mzdy na jednu osobu, která se zapracovává. Výše maximálního měsíčního příspěvku tedy činí, při současné minimální mzdě 9 900,- Kč, částku 4 950,- Kč. Příspěvek tedy při maximální době čerpání v maximální možné výši dosahuje částky 14 850,- Kč. Příspěvek poskytuje Úřad práce jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období a je splatný do 30 dnů od předložení písemných informací o tom, jak zapracování probíhalo (7), (9).

1.6.3 Příspěvek na zřízení nového pracovního místa

Příspěvek na zřízení nového pracovního místa lze získat při zaměstnávání osoby, které nebylo možné jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění. Jedná se o příspěvek na pokrytí počátečních nákladů podnikatele, které mu vznikají se zřízením nového pracovního místa. O příspěvek se žádá zpětně a jeho maximální výše dosahuje 60 000,-

Kč na místo. Pokud by podnikatel žádal o tento příspěvek, nemá pak právní nárok na příspěvek na SÚPM (24).

1.6.4 Společensky účelná pracovní místa

„Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.“ (11, § 113)

Úřad práce poskytuje příspěvek na SÚPM ve formě návratného příspěvku, příspěvku na úhradu úroků z úvěru, jiného účelově určeného příspěvku nebo příspěvku na částečnou úhradu vyplacených nákladů včetně pojistného na sociální a zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (13).

Příspěvek na vyhrazení SÚPM může být poskytnut až do výše vynaložených mzdových prostředků na zaměstnance, který je přijat na toto pracovní místo, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení, zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Tento příspěvek může být poskytován nejdéle 12 měsíců (11).

Výše příspěvku na SÚPM závisí na nezaměstnanosti v okrese, ve kterém se o příspěvek žádá. Jedná se tedy o okres, ve kterém má zaměstnavatel sídlo nebo provozovnu. Pokud je míra nezaměstnanosti v měsíci předcházejícím dni, ve kterém byla podána žádost, nižší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, pak příspěvek může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí. Při zřízení deseti a více SÚPM na základě jedné dohody s Úřadem práce může příspěvek činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí (11).

Tab. 2: Výše příspěvku na SÚPM při nižší než průměrné nezaměstnanosti (Vlastní zpracování podle 11,12)

	Maximální výše příspěvku na zřízení SÚPM	Průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2015	Maximální výše příspěvku na zřízení SÚPM pro rok 2015
Zřízení méně než 10 SÚPM	4násobek průměrné mzdy	25 903 Kč	103 612 Kč
Zřízení více jak 10 SÚPM	6násobek průměrné mzdy	25 903 Kč	155 418 Kč

Pokud míra nezaměstnanosti dosahuje průměrného podílu nezaměstnanosti v ČR, pak příspěvek může činit maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí. Při zřízení deseti a více SÚPM na základě jedné dohody s Úřadem práce může příspěvek činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí (11).

Tab. 3: Výše příspěvku na SÚPM při vyšší než průměrné nezaměstnanosti (Vlastní zpracování dle 10,11)

	Maximální výše příspěvku na zřízení SÚPM	Průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2015	Maximální výše příspěvku na zřízení SÚPM pro rok 2015
Zřízení méně než 10 SÚPM	6násobek průměrné mzdy	25 903 Kč	155 418 Kč
Zřízení více jak 10 SÚPM	8násobek průměrné mzdy	25 903 Kč	207 224 Kč

1.7 Povinné odvody ze mzdy zaměstnanců

Mezi odvody, které musí zaměstnavatel povinně odvádět ze mzdy zaměstnance, patří pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, pojistné na zdravotní pojištění a daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

1.7.1 Zdravotní pojištění

Vyměřovacím základem se pro zdravotní pojištění rozumí úhrn příjmů zaměstnance, které mu plynou ze závislé činnosti a jsou nebo by byly, pokud by podléhaly zdanění v České republice, předmětem daně z příjmů. Příjmům, které podléhají dani z příjmů, se pokládají naroveň také ty příjmy, které by podléhaly této dani, pokud by příjem byl zdaňován v České republice (7).

Z vyměřovacího základu se stanovuje výše pojistného, která je stanovena na 13,5% vyměřovacího základu. Jednu třetinu pojistného je povinen hradit zaměstnanec (4,5%) a dvě třetiny zaměstnavatel (9%). Pojistné je splatné do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (7).

Z dohody o pracovní činnosti se pojistné na zdravotní pojištění odvádí, pokud úhrn příjmů u jednoho zaměstnavatele přesáhne 2 500 Kč v kalendářním měsíci, pojistné se však musí odvést z minimálního vyměřovacího základu, minimální mzdy, což pro rok 2016 činí 1 337 Kč měsíčně. Z dohody o provedení práce se pojistné odvádí v případě, že úhrn příjmů z dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele přesáhne částku 10 000 Kč (7).

1.7.2 Sociální pojištění

„Vyměřovacím základem pro zaměstnavatele je částka, která odpovídá úhrnu vyměřovacích příjmů jeho zaměstnanců, jejichž příjmy podléhají odvodu pojistného na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti“ (7, s. 426)

Vyměřovací základ je pro zaměstnance stanoven stejně jako u zdravotního pojištění.

Výše pojistného hrazeného zaměstnavatelem činí 25% vyměřovacího základu (21,5% na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské pojištění, 1,2% na státní politiku zaměstnanosti). Sazby pojistného placeného zaměstnancem se lišily do konce roku 2015 podle toho, zda je zaměstnanec účasten důchodového spoření (II. pilíř). Pokud nebyl účasten důchodového spoření, odváděl pojistné ve výši 6,5% vyměřovacího základu. Byl-li účasten, odváděl pojistné ve výši 3,5% vyměřovacího základu na důchodové

pojištění a 5% vyměřovacího základu na důchodové spoření. Od 1. ledna 2016 došlo ke zrušení II. pilíře a pojistné na sociální zabezpečení se odvádí pouze ve výši 6,5% vyměřovacího základu. Pojistné se odvádí do 20. dne následujícího kalendářního měsíce (7), (15).

Z dohody o pracovní činnosti se pojistné na sociální zabezpečení odvádí, pokud úhrn příjmů u jednoho zaměstnavatele přesáhne 2 500 Kč v kalendářním měsíci. Z dohody o provedení práce se pojistné odvádí v případě, že úhrn příjmů z dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele přesáhne částku 10 000 Kč. Pokud má zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele uzavřeno více dohod, pojistné se odvádí z každé dohody samostatně (7).

1.7.3 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Příjmy ze závislé činnosti jsou upraveny v ustanovení § 6 zákona o daních z příjmů, který je v odstavci 1 písm. a) definuje jako plnění v podobě příjmu z pracovněprávního poměru (14).

Základem daně se rozumí úhrn všech příjmů, zúčtovaných nebo vyplacených, které nejsou zdaňovány srážkovou daní, zvýšených o částky odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení, státní politiku zaměstnanosti a veřejné zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel (7).

Pro zdanění je vždy důležité, zda má zaměstnanec u zaměstnavatele podepsáno Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti. Pokud má Prohlášení podepsané, pak zaměstnavatel stanoví výši příjmů a odvede zálohu na daň ve výši 15%. Zaměstnavatel, u kterého nemá zaměstnanec Prohlášení podepsané, vybere také zálohu na daň, a to bez ohledu na výši příjmů. Výjimkou jsou příjmy z dohod o provedení práce, kde pokud příjmy nepřesáhnou hodnotu 10 000 Kč měsíčně, odvádí se pouze srážková daň ve výši 15%, nad 10 000 Kč měsíčně pak záloha na daň. (7).

Vypočtenou zálohu na daň lze snížit o slevy na dani a daňová zvýhodnění. Sleva na dani může být uplatněna maximálně do výše daňové povinnosti, avšak daňové zvýhodnění může být realizováno i ve formě daňového bonusu, maximálně však do výše 60 300,- Kč ročně (7).

Nejčastěji využívané slevy na dani jsou

- a) sleva na poplatníka ve výši 24 840 Kč, měsíčně pak 2 070 Kč,
- b) sleva na invaliditu prvního a druhého stupně ve výši 2 520 Kč, měsíčně pak 210 Kč,
- c) sleva na studenta ve výši 4 020 Kč, měsíčně pak 335 Kč (7).

Daňovým zvýhodněním se rozumí sleva na vyživované děti žijící ve společné domácnosti, která ročně činí ve výši 13 404 Kč na jedno dítě, 15 804 Kč na druhé dítě a 17 004 Kč na třetí a každé další dítě. Měsíčně tedy 1 117 Kč na jedno, 1 317 Kč na druhé a 1 417 Kč na třetí a každé další dítě (14).

1.8 Daň z příjmů fyzických osob

Daň z příjmů fyzických osob je upravena zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Fyzické osoby mají povinnost odvést daň, pokud mají příjmy ze závislé činnosti, samostatné výdělečné činnosti, kapitálového majetku, nájmu a ostatní příjmy. Základ daně se pro každou složku daně z příjmů stanovuje samostatně a následně se sčítají. Při výpočtu základu daně z příjmů ze samostatné činnosti a nájmu mohou poplatníci kromě skutečných výdajů na dosažení, zajištění a udržení příjmů uplatnit i výdaje paušální částkou, tedy procentem z příjmů. Stanovený základ daně upravený o nezdánitelné části a odčitatelné položky se zaokrouhluje na celé sto koruny dolů a vypočte se daň ve výši 15 %. Je možné dále uplatnit slevy na dani, jak slevu na poplatníka, slevu na zaměstnávání zdravotně postižených osob a jiné a zároveň daňová zvýhodnění (14). Úpravu základu daně ukazuje následující tabulka.

Tab. 4: Výpočet daně z příjmů fyzických osob (Vlastní zpracování podle 14)

Základ daně ze závislé činnosti
+ základ daně ze samostatné činnosti
+ základ daně z kapitálového majetku
+ základ daně v nájmu
+ základ daně z ostatních příjmů
= celkový základ daně příjmů fyzických osob
+ nezdanitelné části základu daně
- odečitatelné položky od základu daně
= upravený základ daně zaokrouhlený na celé stovky dolů
15% daň z příjmů
- slevy na dani
- daňová zvýhodnění
= vlastní daňová povinnost

1.9 Zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem

Účetní problematika v této bakalářské práci je spojená se zúčtovacími vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jedná se o zúčtování hrubé mzdy, zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem i zaměstnancem, případně i náklady na stravování a pracovní oděvy a příspěvky na jejich udržování. Objevit se může i zúčtování nákladů, které budou spojeny s možnou bezbariérovou úpravou pracoviště při zaměstnání osoby se zdravotní postihem.

Účetní operace spojené s pracovněprávními vztahy se sledují převážně na účtech účtových skupin 33, 34 a 52. Na účtech účtové skupiny 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi se sledují dluhy a pohledávky související se zaměstnáváním osob a zúčtováním s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Z účtové skupiny 34 – Zúčtování daní a dotací se používá účet 342 – Ostatní přímé daně, na kterém se zúčtovává záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti (16).

„Účetní operace vyplývající z pracovně právních vztahů se účtují na vrub účtů účtové skupiny 52-Osobní náklady, souvztažně s výše uvedenými účty účtové skupiny 33“ (16,

s. 238). Skupina 52 – osobní náklady představuje pro podnikatele náklady, které jsou daňově uznatelné (16).

Výše dluhů, které vzniknou zaměstnavateli vůči zaměstnanci, se zpravidla účtuje za příslušný měsíc na základě mzdových výplatních listů. Následující tabulka ukazuje základní mzdové účetní operace.

Tab. 5: Základní účetní operace při zúčtování se zaměstnanci a institucemi (Upraveno dle 16)

Č.	ÚČETNÍ OPERACE	MD	D
1.	Zúčtování hrubých mezd	521	331
2.	Náhrada mzdy z důvodu pracovní neschopnosti (výplata nemocenské od zaměstnavatele)	527	331
3.	Zákonné sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnanci	331	336
4.	Zúčtování nároku zaměstnanců z dávek nemocenského pojištění	336	331
5.	Zákonné sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	524	336
6.	Zúčtování zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti	331	342
7.	Ostatní srážky z mezd (spoření, výživné, splátky zápůjček, apod.)	331	379
8.	Odvod sociálního a zdravotního pojištění podle výpisu z bankovního účtu	336	221
9.	Odvod sražené zálohy na daň v příjmu podle výpisu z bankovního účtu	342	221
10.	Odvod dohodnutých srážek z mezd podle výpisu z bankovního účtu	379	221
11.	Výplata mezd zaměstnancům podle výpisu z bankovního účtu	331	221

1.10 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Za osoby se zdravotním postižením se považují osoby invalidní ve třetím stupni, tedy osoby s těžkým zdravotním postižením, osoby invalidní v prvním a druhém stupni a osoby zdravotně znevýhodněné (11). V bakalářské práci se budu zabývat zvýhodněními, tedy příspěvky od Úřadu práce a slevou na dani z příjmů, které lze získat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

1.10.1 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením mají všichni zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 osob v pracovním poměru, a to v počtu povinného podílu, který tvoří 4% celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele (11).

Tuto povinnost lze plnit zaměstnáním v pracovním poměru, odvodem do státního rozpočtu nebo odebráním výrobků a služeb od osob, které zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením, od osob se zdravotním postižením, které činnost vykonávají jako OSVČ a nemají zaměstnance nebo zadávání zakázek těmto osobám (7).

Zaměstnavatel, který povinný podíl neplní, je povinen odvést do státního rozpočtu za každého zaměstnance, o kterého nesplnil tuto povinnost, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství zjištěné za období I. až III. čtvrtletí příslušného roku. Odvod do státního rozpočtu zaměstnavatel provádí prostřednictvím příslušné krajské pobočky Úřadu práce, v jehož územním obvodu má zaměstnavatel sídlo. Tento odvod je daňově uznatelným dle zákona o daních z příjmů (7).

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanci v pracovním poměru v kalendářním roce, který se zvyšuje o neodpracované hodiny v dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské, čerpání dovolené na zotavenou, v důsledku překážek na straně zaměstnavatele i zaměstnance, pokud se jedná o překážky, za které zaměstnanci náleží náhrada mzdy či v důsledku ošetřování dítěte nebo jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků, která připadá v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu (26).

1.10.2 Slevy na dani pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením

Daňový základ poplatníka, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, se snižuje o 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou těžkého zdravotního postižení a 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžkým zdravotním

postižením. Pokud vyjde průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením desetinné číslo, sleva je uplatňuje příslušnou poměrovou částí (14).

Tento průměrný roční přepočet se stanoví jako poměr skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními právními předpisy (14).

1.10.3 Chráněné pracovní místo

CHPM je místo, které je zřízeno nebo vymezeno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s Úřadem práce. CHPM musí být provozováno nejméně 3 roky a lze na něj získat příspěvek od Úřadu práce v podobě příspěvku na zřízení či vymezení CHPM nebo příspěvku na provoz CHPM (11).

1.11 Finanční analýza

V důsledku zvýšení poptávky po závodním stravování, tedy zavážení obědů k podnikatelům v okolí, a to jak v Jihomoravském kraji, tak v Kraji Vysočina, je nutné přijmout nové zaměstnance. Podnikatel může při zachování počtu zaměstnanců nové zakázky odmítnout, ale to se projeví neměnností či dokonce poklesem tržeb. Domnívám se, že pro podnikatele je tedy výhodnější přijmout nové zaměstnance, čímž mu sice vzrostou osobní, mzdové, náklady, ale bude schopen uspokojit poptávku, čímž by mělo dojít k nárůstu tržeb. V této kapitole se zabývám ekonomickými ukazateli, které budou touto změnou ovlivněny, především ukazateli rentability a nákladovosti.

Finanční analýza je nedílnou součástí finanční řízení a slouží ke zhodnocení finanční situace podnikatele. Není upravována žádnými závaznými právními předpisy či uznávanými standardy, proto je zřejmá nejednotnost terminologie používaná různými autory (17).

Aby bylo možné zjistit, ve kterých oblastech má podnikatel možnosti ke snížení nákladů, provedu finanční analýzu účetních výkazů. Ke zhodnocení finanční situace podnikatele použiji ukazatele rentability a ukazatel nákladovosti.

1.11.1 Účetní výkazy

Účetní výkazy poskytují informace o stavu a struktuře majetku, zdrojích krytí, tvorbě a užití výsledku hospodaření a také o peněžních. Mezi účetní výkazy využívané při finanční analýze patří rozvaha, výkaz zisku a ztráty a výkaz o tvorbě a použití peněžních prostředků. Rozvaha a výkaz zisku a ztráty mají Ministerstvem financí závazně stanovenou strukturu (18).

Rozvaha

Rozvaha je základní účetní výkaz, který zachycuje bilanční formou stav aktiv a pasiv k určitému datu. Představuje přehled o majetku podniku a zdrojích krytí v okamžiku účetní závěrky. Rozvaha se sestavuje zpravidla k poslednímu dni účetního období, okamžiku účetní závěrky (18).

Výkaz zisku a ztráty

Výkaz zisku a ztráty představuje písemný přehled o výnosech, nákladech a výsledku hospodaření za určité období. Zachycuje pohyb výnosů a nákladů, nikoli příjmů a výdajů. Tento výkaz se sestavuje k určitému časovému intervalu, zpravidla k intervalu ročnímu (18).

1.11.2 Náklady

„Náklady představují snížení ekonomického prospěchu, které se projeví buď úbytkem aktiv, nebo zvýšením závazků a v důsledku toho snížením vlastního kapitálu jinak, než formou výplat vlastníkům“ (19, s. 53).

Pro podnikatele tedy představují vstupy v peněžitém vyjádření, které byly účelově vynaloženy na hospodářskou činnost za určité období, bez ohledu na to, zda se jednalo o skutečné výdaje. Mezi náklady patří například náklady na sociální pojištění, na mzdy či náklady na spotřebu materiálu. (19). Celkové náklady na mzdy se řadí mezi variabilní náklady.

1.11.3 Ukazatele rentability

Ukazatele rentability neboli ukazatele ziskovosti vyjadřují poměr zisku a kapitálu. Jedná se o vrcholové ukazatele efektivnosti podnikatele (19).

Mezi ukazatele rentability patří rentabilita celkového vloženého kapitálu, rentabilita nákladů, rentabilita mezd, rentabilita tržeb a mnohé další.

Rentabilita celkového vloženého kapitálu (ROA) vyjadřuje celkovou efektivnost podniku. Poskytuje informaci o tom, kolik korun zisku připadá na jednu korunu celkového vloženého kapitálu. Čím je hodnota tohoto ukazatele vyšší, tím je situace příznivější, tím více je získáváno z vloženého kapitálu. (19).

$$\text{ROA} = \frac{\text{zisk}}{\text{celkový vložený kapitál}} \quad (20)$$

Rentabilita nákladů vyjadřuje, kolik jedna koruna nákladů přinesla zisku. Používá se zisk na úrovni před nebo po zdanění (20).

$$\text{RENTABILITA NÁKLADŮ} = \frac{\text{zisk}}{\text{celkové náklady}} \quad (20)$$

Rentabilita mezd vyjadřuje, kolik zisku přinesla jedna koruna vyplacených mezd. Vypovídá tedy o finanční produktivitě práce. Je třeba mít na zřeteli, že vývoj objemu mezd nemusí vždy odrážet vývoj spotřeby práce (20).

$$\text{RENTABILITA MEZD} = \frac{\text{zisk}}{\text{celkové náklady na mzdy}} \quad (20)$$

Rentabilita tržeb (ROS) představuje podíl čistého zisku, který připadá na jednu korunu tržeb, tedy, kolik zisku bylo vyprodukováno v jedné koruně tržeb (20).

$$\text{ROS} = \frac{\text{zisk}}{\text{celkové tržby}} \quad (20)$$

1.11.4 Ukazatel nákladovosti

Ukazatel nákladovosti vyjadřuje, jaká část jedné koruny tržeb připadá na celkové náklady. Existuje mnoho modifikací tohoto ukazatele, podle toho, které nákladové položky se zvolí do čitatele (17). V bakalářské práci budu analyzovat celkové nákladovost a mzdovou náročnost.

$$\text{CELKOVÁ NÁKLADOVOST} = \frac{\text{celkové náklady}}{\text{celkové výnosy}} \quad (17)$$

$$\text{MZDOVÁ NÁROČNOST} = \frac{\text{mzdové náklady}}{\text{celkové výnosy}} \quad (17)$$

Za úspěšný podnik se považuje ten, který má ukazatel nákladovosti < 1 a zároveň vykazuje zisk. Za příznivý trend se považuje, pokud tento ukazatel klesá (17).

1.12 Shrnutí teoretických východisek práce

V této kapitole jsem se zabývala pojmy vztahujícími se k pracovněprávním vztahům, které budu dále v práci využívat. Věnovala jsem se především základním pojmům, jako jsou zaměstnanec a zaměstnavatel, způsobům vzniku a ukončení jak pracovního poměru, tak dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a odměňováním zaměstnanců. Zabývala jsem se také příspěvkem, které lze získat od Úřadu práce při zaměstnání osob evidovaných na Úřadu práce a osob se zdravotním postižením a možností slevy na dani při zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Dále jsem se věnovala povinným odvodům za zaměstnance, a to jak na sociální zabezpečení, veřejné zdravotního pojištění, tak i zálohou na daň z příjmů ze závislé činnosti. Nastínila jsem také problematiku daně z příjmů fyzických osob ze samostatné výdělečné činnosti, a zúčtovací vztahy, které vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V závěru této části práce vymezila ukazatele finanční analýzy, jejichž vývoj souvisí s řešeným problémem.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU MZDOVÝCH NÁKLADŮ

Tato kapitola vymezuje základní informace o podnikateli, tedy o jeho předmětu podnikání, působnosti a počtu zaměstnanců. Je zaměřena především na vyčíslení mzdových nákladů, které podnikateli vznikají zaměstnáváním osob na pracovní poměr a na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále je zde uvedena výše příspěvků, které poskytuje Úřad práce na SÚPM v Kraji Vysočina a Jihomoravském kraji. Je zde vypočten i povinný podíl podnikatele na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vymezeno zaúčtování mezd a vypočtena daň z příjmů fyzických osob za rok 2015. Na konci kapitoly je analyzována finanční situace podnikatele v roce 2015, především v oblasti odměňování zaměstnanců, pomocí vhodných ukazatelů finanční analýzy.

2.1 Základní informace o podnikateli

Podnikatel Bohumil Kobza zahájil svoji podnikatelskou činnost v roce 1992. Sídlo podnikatele se nachází v Rožné a je shodné s jeho bydlištěm. Bohumil Kobza má živnostenské oprávnění na provoz několika činností, přičemž hlavní je činnost hostinská. Podnikatel je vlastníkem několik restaurací, a to jak v Jihomoravském kraji, tak Kraji Vysočina. Vedle restaurací provozuje i bary, bowling a několik mobilních zařízení s občerstvením (21), (22).

Bohumil Kobza v současné době zaměstnává 71 osob. Tyto osoby jsou zaměstnány jak v pracovním poměru, tak na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejvíce osob je zaměstnáno na pozicích s druhem práce kuchař a číšník (21). V této práci se věnují zaměstnání osoby s druhem práce účetní/pomocná účetní. Na této pozici jsou v současné době zaměstnány 2 osoby, což je pro podnikatele nedostačující. Rozhodl se tedy přijmout nového zaměstnance, který bude vykonávat pomocné účetní a administrativní práce, mezi které patří například komunikace s dodavateli, třídění dokladů či příprava předkontací. Pro přijetí dalšího zaměstnance na tento druh práce se podnikatel rozhodl především proto, neboť s růstem poptávky po jeho službách stoupá i počet přijatých daňových dokladů a s tím spojených administrativních a účetních úkolů.

Tento druh práce není fyzicky náročný, proto je vhodný i pro osoby se zdravotním postižením. Administrativní prostory podnikatele se navíc nacházejí v budově s bezbariérovým přístupem, takže by zaměstnavateli nevznikly vysoké počáteční náklady spojené se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením. Neboť tento druh práce nevyžaduje speciální kvalifikaci, není pro podnikatele podmínkou, ale samozřejmě by raději zaměstnal osobu, která má s administrativními či účetními úkony zkušenosti.

2.2 Náklady na odměňování jednoho zaměstnance s druhem práce pomocná účetní

Mezi náklady na odměňování, které zaměstnavateli vzniknou při vytváření nového pracovního místa, patří hrubá mzda zaměstnance, pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele. Pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění je podrobněji popsáno v kapitole 1.7. Mzdové náklady podnikatele jsou vyčíslovány pomocí ekonomického softwaru Money S3, ve kterém jsou každý rok aktualizována data podle platné zákonné právní úpravy. Mzdové podklady si podnikatel nechává zpracovávat renomovanou účetní firmou NEDAPO, s. r. o. (21).

2.2.1 Zaměstnanec vykonávající práci na základě pracovní smlouvy

Se zaměstnancem, který vykonává práci v pracovním poměru, je sjednána zkušební doba v délce dvou měsíců. Pracovní doba takového zaměstnance je stanovena na 40 hodin týdně, přičemž mu za práci náleží mzda ve výši 24 000,- Kč navýšená o prémie a případné mimořádné odměny. Prémie jsou poskytovány ve výši 20% hrubé mzdy zaměstnance, a to vždy ke mzdám za měsíc červen a listopad. Výše a doba poskytování prémie je stanovena v pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. O navýšení mzdy o mimořádné odměny rozhoduje podnikatel na základě pracovních výkonů zaměstnance. Tato výše mzdy odpovídá současnému ohodnocení zaměstnance na pozici účetní/pomocná účetní (23).

Náklady na odměňování jsou stanoveny od měsíce dubna 2016 do března 2017. Výpočty nákladů na odměňování jednoho zaměstnance v pracovním poměru jsou pouze přibližné, neboť nezahrnují náhrady mzdy, například za dovolenou, pracovní neschopnost či případné mimořádné odměny. O prémie jsou navýšeny hrubé mzdy za měsíc červen a

listopad. Přehled nákladů na odměňování jednoho zaměstnance v pracovním poměru ukazuje následující tabulka.

Tab. 6: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance v pracovním poměru (Vlastní zpracování podle 23)

Měsíc	Hrubá mzda (Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (Kč)	Pojistné za sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (Kč)	Celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance (Kč)
Duben	24 000	2 160	6 000	32 160
Květen	24 000	2 160	6 000	32 160
Červen	28 800	2 592	7 200	38 592
Červenec	24 000	2 160	6 000	32 160
Srpen	24 000	2 160	6 000	32 160
Září	24 000	2 160	6 000	32 160
Říjen	24 000	2 160	6 000	32 160
Listopad	28 800	2 592	7 200	38 592
Prosinec	24 000	2 160	6 000	32 160
Leden	24 000	2 160	6 000	32 160
Únor	24 000	2 160	6 000	32 160
Březen	24 000	2 160	6 000	32 160
Celkem	297 600	26 784	74 400	398 784

Z tabulky vyplývá, že celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance vykonávajícího práci na základě pracovní smlouvy činí 398 784,- Kč za 12 měsíců.

2.2.2 Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o provedení práce

Pracovní doba zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce činí stejně jako u pracovního poměru 40 hodin týdně. Podnikatel uvažuje i o možnosti rozvržení pracovní doby tak, aby měl zaměstnanec nárok na odměnu do 10 000,- Kč měsíčně (23).

Jelikož lze tuto dohodu uzavřít pouze na dobu 300 hodin v kalendářním roce, bude zaměstnanec, jehož pracovní doba bude 40 hodin týdně, zaměstnán pouze na období od 1. dubna do 24. května, přičemž v dubnu bude z fondu pracovní doby vyčerpáno 168 hodin a v měsíci květnu zbývajících 132 hodin. Zaměstnanci náleží odměna za práci ve výši 140,- Kč/hod odměna může být navýšena o mimořádnou odměnu za kvalitu práce. Výše odměny je stanovena v dohodě o provedení práce uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato částka odpovídá výši odměny, která náleží zaměstnanci na pozici účetní/pomocná účetní. Výši odměny vypočteme vynásobením odpracovaných hodin v příslušném měsíci a odměnou za hodinu práce, která zaměstnanci náleží. Výše odměny tedy přesáhne částku 10.000,- Kč v obou měsících, zaměstnavatel je tedy povinen odvést pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění (23).

Zaměstnanec, který by měl nárok na odměnu do 10 000,- Kč měsíčně, by mohl odpracovat pouze 71 hodin, což znamená, že pro pokrytí týdenního pracovního fondu by musel zaměstnavatel zaměstnat 3 zaměstnance. Tomuto zaměstnanci náleží taktéž odměna ve výši 140,- Kč/hod, přičemž odměna může být navýšena o mimořádnou odměnu za kvalitu práce. Jelikož výše odměny nepřesáhne 10 000,- Kč, zaměstnavatel neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění (23).

Náklady, které zaměstnavateli vznikají zaměstnáním osoby na základě dohody o provedení práce, jsou uvedeny v následujících tabulkách. Výpočty nákladů jsou pouze přibližné, neboť nezahrnují případné navýšení odměny v podobě mimořádných odměn.

Tab. 7: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance s výší odměny nad 10 000,- Kč (Vlastní zpracování podle 23)

Měsíc	Výše odměny (Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (Kč)	Celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance (Kč)
Duben	23 520	2 117	5 880	31 517
Květen	18 480	1 663	4 620	24 763
Celkem	42 000	3 780	10 500	56 280

Z tabulky vyplývá, že celkové mzdové náklady na jednoho zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o provedení práce, pokud jeho odměna činí více jak 10 000,- Kč měsíčně, činí 56 280,- Kč. Nevýhodou tohoto způsobu zaměstnávání je omezená doba 300 hodin.

Tab. 8: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance v DPP nepřevyšující odměnu 10 000,- Kč (Vlastní zpracování podle 23)

Měsíc	Počet maximálně možných odpracovaných hodin	Výše odměny (Kč)
Duben	71	9 940
Květen	71	9 940
Červen	71	9 940
Červenec	71	9 940
Srpen	16	2 240
Celkem	300	42 000

Pokud zaměstnanci náleží odměna do 10 000,- Kč měsíčně, celkové náklady činí 42 000,- Kč. Maximální měsíční fond pracovní doby činí 71 hodin, v posledním měsíci 16 hodin. Pokud by tedy zaměstnanec plně využíval měsíční fond pracovní doby, byl by zaměstnán v období od dubna do srpna. Pro pokrytí celkového fondu pracovní doby, tedy 40 hodin týdně, by však zaměstnavatel musel zaměstnat 3 zaměstnance. Náklady by tedy tvořily částku 126 000,- Kč.

2.2.3 Zaměstnanec vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti

Pracovní doba zaměstnance vykonávající práci na základě dohody o pracovní činnosti činí polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy 20 hodin týdně. Zaměstnanci náleží odměna za práci ve výši 140,- Kč/hod, přičemž odměna může být navýšena o případnou mimořádnou odměnu a prémie. Prémie jsou stanoveny stejně jako u pracovního poměru v podobě navýšení mzdy za měsíce červen a listopad o 20% odměny v daném měsíci. Výše a nárok na prémie, případné mimořádné odměny jsou stanoveny v dohodě o pracovní činnosti uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (23).

Výši odměny vypočteme jako násobek odpracovaných hodin v daném měsíci a výši odměny, která náleží zaměstnanci za jednu odpracovanou hodinu. Jelikož výše odměny

přesahuje částku 2 500,- Kč za měsíc je zaměstnavatel povinen odvádět za zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.

Náklady, které zaměstnavateli vznikají zaměstnáním osoby na základě dohody o pracovní činnosti, jsou uvedeny v následující tabulce. Tyto náklady jsou vyčísleny za 12 měsíců, tedy od dubna 2016 do března 2017. Výpočty nákladů jsou pouze přibližné, neboť nezahrnují případné navýšení mzdového ohodnocení v podobě mimořádných odměn.

Tab. 9: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti (Vlastní zpracování podle 23)

Měsíc	Výše odměny (Kč)	Pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (Kč)	Pojistné na sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (Kč)	Celkové náklady na jednoho zaměstnance (Kč)
Duben	11 760	1 058	2 940	15 758
Květen	12 320	1 109	3 080	16 509
Červen	14 784	1 331	3 696	19 811
Červenec	10 640	958	2 660	14 258
Srpen	12 880	1 159	3 220	17 259
Září	11 760	1 058	2 940	15 758
Říjen	11 200	1 008	2 800	15 008
Listopad	14 112	1 270	3 528	18 910
Prosinec	11 760	1 058	2 940	15 758
Leden	12 320	1 109	3 080	16 509
Únor	11 200	1 008	2 800	15 008
Březen	12 880	1 159	3 220	17 259
Celkem	147 616	13 285	36 904	197 805

Z tabulky vyplývá, že mzdové náklady na jednoho zaměstnance vykonávajícího práci na základě dohody o pracovní činnosti činí 197 805,- Kč za 12 měsíců. Výše odměny v jednotlivých měsících se liší podle fondu pracovní doby v daném měsíci. Odměny, které náleží zaměstnanci za měsíc červen a listopad jsou navýšeny o vyplácené prémie.

2.3 Příspěvky poskytované úřady práce

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvky na zřízení CHPM, provoz CHPM, příspěvek na zapracování, příspěvek na SÚPM a příspěvek na zřízení nového pracovního místa (příspěvek na nákup strojů, zařízení a vybavení).

Při přijetí nového zaměstnance s druhem práce účetní/pomocná účetní vznikají podnikateli náklady na vybavení pracovního místa, mezi něž patří například nákup počítače, kancelářských pomůcek či nábytku. Dále vznikají podnikateli náklady za lékařskou prohlídku zaměstnance a zaškolení zaměstnance. Po domluvě se zaměstnavatelem byly tyto náklady stanoveny ve výši 45 000,- Kč. Příspěvek na zapracování je zaměstnavateli poskytován zpětně a jeho výše se odvíjí od průběhu zapracování. Výše a podmínky jsou popsány v kapitole 1.6.

Aby mohl podnikatel získat příspěvky na zřízení CHPM a provoz CHPM, musel by zaměstnávat minimálně 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Jelikož se podnikatel rozhodl pro vytvoření pouze jednoho pracovního místa, čímž této hranice nedosáhne, nebude s těmito příspěvky dále kalkulováno.

2.3.1 Příspěvky poskytované Úřadem práce na SÚPM v Kraji Vysočina

ÚP v Kraji Vysočina poskytuje v současné době několik příspěvků na SÚPM. Výše a doba příspěvku se liší například podle věku či délky evidence uchazeče o zaměstnání u ÚP.

V Kraji Vysočina poskytovány příspěvky ve výši 10 000,- Kč a 12 000,- Kč měsíčně podle splnění níže stanovených kritérií. Jiné příspěvky nejsou v současné době na SÚPM poskytovány (24).

Tab. 10: Příspěvky poskytované Úřadem práce na SÚPM v Kraji Vysočina (Vlastní zpracování podle 24)

Uchazeči o zaměstnání	Výše příspěvku (Kč)	Maximální doba poskytování příspěvku	Celková výše příspěvku (Kč)
UoZ v evidenci ÚP nad 12 měsíců a zároveň:			
- dlouhodobě nezaměstnaní nad 50 let	12 000	6 měsíců	72 000
- osoby se zdravotním postižením nad 50 let		12 měsíců	144 000
UoZ v evidenci ÚP nad 5 měsíců a zároveň:			
- osoby, které nedosáhly věku 25 let	10 000	6 měsíců	60 000
- osoby se zdravotním postižením			
- osoby starší 50 let			
- osoby pečující o dítě do 7 let věku			
- absolventi VŠ do 30 let věku do 2 let praxe			

2.3.2 Příspěvky poskytované Úřadem práce na SÚPM v Jihomoravském kraji

V Jihomoravském kraji ÚP poskytuje také několik příspěvků na SÚPM pro UoZ, kterým se věnuje zvýšená pozornost. Výše příspěvků je v současné době 10 000,- Kč a 13 000,- Kč měsíčně podle níže stanovených kritérií. O jiné příspěvky od ÚP v Jihomoravském kraji na SÚPM nelze žádat (25).

Tab. 11: Příspěvky poskytované Úřadem práce na SÚPM v Jihomoravském kraji (Vlastní zpracování podle 25)

Uchazeči o zaměstnání	Výše příspěvku (Kč)	Maximální doba poskytování příspěvku	Celková výše příspěvku (Kč)
UoZ v evidenci ÚP nad 12 měsíců	10 000	6 měsíců	60 000
UoZ v evidenci ÚP nad 24 měsíců	13 000	12 měsíců	156 000
UoZ v evidenci ÚP nad 3 měsíce a zároveň:			
- osoby, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci UoZ	10 000	6 měsíců	60 000
- osoby starší 50 let	13 000	6 měsíců	78 000
- rodiče na mateřské a rodičovské dovolené			
- osoby se zdravotním postižením			
- uchazeči do 25 let s praxí kratší než 2 roky			
- osoby starší 55 let	13 000	12 měsíců	156 000

2.3.3 Porovnání výše příspěvků v Kraji Vysočina a Jihomoravském kraji

Příspěvky poskytované ÚP na SÚPM se v obou krajích liší nejen svojí výší, ale také kritérii, podle kterých jsou poskytovány.

Tab. 12: Porovnání výše příspěvků v Kraji Vysočina a Jihomoravském kraji (Vlastní zpracování podle 24 a 25)

Uchazeči o zaměstnání	Výše příspěvku v Kraji Vysočina		Výše příspěvků v Jihomoravském kraji
	Osoba dlouhodobě nezaměstnaná nad 50 let	Osoba se zdravotním postižením nad 50 let	
UoZ evidenci ÚP nad 12 měsíců	72 000	144 000	60 000
UoZ v evidenci ÚP nad 24 měsíců	–		156 000
UoZ v evidenci ÚP nad 5 měsíců (Kraji Vysočina) nebo 3 měsíce (Jihomoravský kraj) a zároveň:			
- osoby, u nichž existuje důvodný předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci UoZ	–		60 000
- osoby starší 50 let	60 000		78 000
- osoby, které nedosáhly věku 25 let	60 000		s praxí kratší než 2 roky
			78 000
- osoby se zdravotním postižením	60 000		78 000
osoby pečující o dítě do 7 let věku	60 000		–
- absolventi VŠ do 30 let věku do 2 let praxe	60 000		–
- rodiče na mateřské a rodičovské dovolené	–		78 000
- osoby starší 55 let	–		156 000

V Jihomoravském kraji jsou dle tabulky poskytovány příspěvky vyšší, pouze u UoZ s evidencí ÚP nad 12 měsíců je tomu jinak. Je zde ale omezení v tom, že Jihomoravský kraj tento příspěvek poskytuje za všechny UoZ s evidencí ÚP nad 12 měsíců, ale Kraj Vysočina má vymezená další kritéria pro poskytování.

Není mnoho příspěvků, pokud odhlédneme od délky evidence u ÚP, které poskytují oba kraje podle stejných kritérií bez dalšího omezení. Jedná se pouze příspěvek na UoZ starší 50 let a osoby se zdravotním postižením.

Je zřejmé, že nejvyšší příspěvek od ÚP v Kraji Vysočina by zaměstnavatel získal zaměstnáním osoby se zdravotním postižením ve věku nad 50 let, která je v evidenci ÚP déle než 12 měsíců. V Jihomoravském kraji pak při zaměstnání UoZ, který je v evidenci ÚP déle jak 3 měsíce a dosahuje věku nejméně 55 let nebo UoZ, který se nachází v evidenci ÚP déle jak 24 měsíců.

Už nyní lze tedy říci, že pro podnikatele bude výhodnější zaměstnat osobu, na niž dostane příspěvky od ÚP v Jihomoravském kraji, neboť poskytuje příspěvky vyšší, což povede k většímu snížení mzdových nákladů podnikatele. ÚP v Kraji Vysočina sice poskytuje vyšší příspěvky při zaměstnání UoZ v evidenci ÚP déle jak 12 měsíců, je zde však na rozdíl od ÚP v Jihomoravském kraji, omezení věkem. Toto omezení však není pro daný druh práce směřodonné a podnikatel by měl uvažovat i o této možnosti.

2.4 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Podnikatel zaměstnává více než 25 osob v pracovním poměru, proto je povinen plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Při zjišťování tohoto podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců u podnikatele představuje pro rok 2015 35,88 zaměstnanec. Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který je podrobněji rozebrán v kapitole 1.10.1 u podnikatele představuje 1,43 zaměstnanec. Podnikatel zaměstnává 2 osoby pobírající invalidní důchod I. a II. stupně a provádí nákupy zboží z chráněné dílny. Tito zaměstnanci odpracovali za rok 2015 celkem 585 hodin, celkový roční fond pracovní doby činí, při 251 pracovních dnech a 8hodinové pracovní době, 2008 hodin. Náklady na zboží z chráněné dílny v tomto roce činily 197 643,- Kč. Povinný podíl 1,43 zaměstnanec se tedy ještě upraví o tyto skutečnosti a vypočte se výše odvodu do státního rozpočtu.

Zaměstnáním osob se zdravotním postižením se povinný podíl sníží o 0,29 (585/2008) a odběrem výrobků chráněné dílny o 1,09 (197 643/181 321), celkem tedy o 1,38 zaměstnanec. Odvod do státního rozpočtu se tedy provede za 0,05 (1,43–1,38)

zaměstnanec. Výše odvodu se vypočte jako součin 2,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí 2015, která činí 25 903,- Kč, a přepočteného podílu zaměstnanců, za které se provádí odvod do státního rozpočtu. Výše odvodu tedy činí 3 228,- Kč ($64\,757,50 \times 0,05$).

2.5 Výpočet čisté mzdy a účtování mzdových nákladů

Náklady na odměňování zaměstnanec, které vznikají zaměstnavateli a částka, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatí, se výrazně liší. Způsob, jakým se částka k výplatě zaměstnanec vypočítává, je stanoven v kapitole 1.4.1.

Pro výpočet mzdy předpokládáme, že zaměstnanec má u zaměstnavatele podepsáno Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, uplatňuje se mu tedy sleva na poplatníka. Pokud by se jednalo o zaměstnanec se zdravotním postižením, uplatnila by se sleva na invaliditu. S žádnými jinými slevami a daňovými zvýhodněními počítat nebudu, neboť nelze odhadnout, zda bude mít zaměstnanec na jiné slevy či zvýhodnění právní nárok.

Zaúčtování a stanovení mzdových nákladů provádí podnikatel pomocí ekonomického softwaru Money S3, z něhož získává i potřebné podklady pro zpracování a výplatu (21). Zúčtovací vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem jsou stanoveny v kapitole 1.9.

Pro výpočet mzdy použiji údaje získané v kapitole 2.2, přesněji výši mzdových nákladů na jednoho zaměstnanec vykonávajícího práci v pracovním poměru. U dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce s odměnou nad 10 000,- Kč by byl postup stanovení odměny stejný jako u pracovního poměru.

Z dohody o provedení práce s odměnou do 10 000,- se neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Jelikož jsem si stanovila, že zaměstnanec podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, bude zaměstnanci strhávána záloha na daň z příjmů, nikoli srážková daň.

Tab. 13: Výpočet čisté mzdy a účtování mzdových nákladů za zaměstnance vykonávajícího práci v pracovním poměru (Vlastní zpracování dle kapitol 1.7, 1.9 a 2.2)

Účetní operace	Částka (Kč)	Účtování	
		MD	D
Hrubá mzda	24 000	521	331
Pojistné na sociální zabezpečení – zaměstnavatel	6 000	524	336
Pojistné na veřejné zdravotní pojištění – zaměstnavatel	2 160	524	336
Superhrubá mzda	32 160	–	–
Základ daně	32 200	–	–
Záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti (15%)	4 830	–	–
Slevy na dani – sleva na poplatníka	2 070	–	–
Záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti po slevách	2 760	331	342
Pojistné na sociální zabezpečení – zaměstnanec	1 560	331	336
Pojistné na veřejné zdravotní pojištění – zaměstnanec	1 080	331	336
Čistá mzda	18 600	–	–

Podnikatel vyplatí zaměstnanci měsíčně čistou mzdu ve výši 18 600,- Kč, ale náklad mu vzniká ve výši 32 160,- Kč. Rozdíl mezi tím, co je zaměstnanci skutečně vyplaceno a částkou vstupující do mzdových nákladů tedy činí 13 560,- Kč.

V případě měsíce června a listopadu, kdy je hrubá mzda navýšena o prémii 20%, činí hrubá mzda 28 800,- Kč. Podnikatel vyplácí zaměstnanci čistou mzdu ve výši 21 912,- Kč, ale náklad mu vzniká ve výši 38 592,- Kč. Rozdíl mezi tím, co zaměstnavatel skutečně vyplatí zaměstnanci a částkou, která vstupuje do mzdových nákladů, v tomto případě tedy činí 16 680,- Kč.

Tab. 14: Výpočet čisté mzdy a účtování mzdových nákladů za zaměstnance se zdravotním postižením vykonávajícího práci v pracovním poměru (Vlastní zpracování dle kapitol 1.7, 1.9 a 2.2)

Účetní operace	Částka (Kč)	Účtování	
		MD	D
Hrubá mzda	24 000	521	331
Pojistné na sociální zabezpečení – zaměstnavatel	6 000	524	336
Pojistné na veřejné zdravotní pojištění – zaměstnavatel	2 160	524	336
Superhrubá mzda	32 160	–	–
Základ daně	32 200	–	–
Záloha na daň z příjmů FO ze závislé činnosti (15% ^)	4 830	–	–
Slevy na dani – sleva na poplatníka	2 070	–	–
- základní sleva na invaliditu	210	–	–
Záloha na daň z příjmů FO ze závisle činnosti po slevách	2 550	331	342
Pojistné na sociální zabezpečení – zaměstnanec	1 560	331	336
Pojistné na veřejné zdravotní pojištění – zaměstnanec	1 080	331	336
Čistá mzda	18 810	–	–

Čistá mzda u zaměstnance se zdravotním postižením, u něhož se uplatňuje základní sleva na invaliditu, činí 18 810,- Kč. Pokud by se jednalo o zaměstnance s těžším zdravotním postižením, u něhož by se uplatňovala rozšířená sleva na invaliditu, čistá mzda by činila 19 020,- Kč, neboť tato sleva 420,- Kč měsíčně.

Mzdové náklady, které zaměstnavateli vznikají, činí 32 160,- Kč. Zaměstnavateli s lehkým zdravotním postižením je však vypláceno pouze 18 810,- Kč, s těžším zdravotním postižením pak 19 020,- Kč. Rozdíl mezi tím, co zaměstnavatel skutečně vyplatí zaměstnanci a částkou, která vstupuje do mzdových nákladů, v těchto případech tedy činí 13 350,- Kč a 13 140,-Kč.

V případě měsíce června a listopadu, kdy je hrubá mzda navýšena o prémie 20%, činí hrubá mzda 28 800,- Kč. Podnikatel vyplácí zaměstnanci s lehkým zdravotním postižením čistou mzdu ve výši 22 122,- Kč, s těžším zdravotním postižením 22 332,-Kč. Mzdové náklady však zaměstnavateli vzniká ve výši 38 592,- Kč. Rozdíl mezi tím, co

zaměstnavatel skutečně vyplatí zaměstnanci a částkou, která vstupuje do mzdových nákladů, v těchto případech tedy činí 16 470,- Kč a 16 260,-Kč.

2.6 Daň z příjmů fyzických osob za rok 2015

Pro výpočet daně z příjmů fyzických osob ze samostatné výdělečné činnosti za rok 2015 je nejprve nutné stanovit základ daně podle §7 zákona o daních z příjmů. Ten se stanoví jako rozdíl mezi výnosy a náklady za období, za které se daňová povinnost stanovuje. Podle poskytnutých informací od podnikatele činily za rok 2015 výnosy 32 168 145,- Kč a náklady 30 860 602,- Kč. Podnikatel tedy dosáhl zisku ve výši 1 307 543,- Kč, který je zároveň i základem daně podle §7 zákona o daních z příjmů (27).

Možnost využít paušální výdaje by byla pro podnikatele nevýhodná. Paušální výdaje se u podnikatele stanovují ve výši 80% z příjmů, neboť veškeré příjmy pocházejí z řemeslné činnosti (14). Výše paušálních výdajů se stanovuje z příjmů, nikoli výnosů, proto je nutné výnosy očistit od krátkodobých a dlouhodobých pohledávek. Příjmy tedy činí 29 725 145,- Kč, paušální výdaje jsou pak stanoveny ve výši 23 780 116,- Kč, což je o 7 080 486,- Kč méně, než výše výdajů skutečných.

Základ daně podle §7 zákona o daních z příjmů se upravuje o sociální náklady individuálního podnikatele, ostatní pokuty a penále, ostatní mimořádné náklady a úroky z podnikatelského účtu, které jsou příjmem dle §8 zákona o daních z příjmů (14).

Podnikatel má 2 spolupracující osoby, na které převádí 30% základu daně ze samostatné činnosti. Jedná se o členy rodiny zúčastněné na provozu rodinného závodu, přesněji dcery podnikatele. Za rok 2015 tato částka činí 433 752,- Kč.

Podnikatel uplatňuje základní slevu na poplatníka ve výši 24 840 Kč a slevu na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která se stanoví pomocí průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením. Výpočet průměrného ročního přepočtu je uveden v kapitole 1.10.2.

Podnikatel zaměstnává 2 zaměstnance se zdravotním postižením. Tito zaměstnanci v roce 2015 dohromady odpracovali 585 hodin, celkový roční fond pracovní doby činí, při 251 pracovních dnech a 8hodinové pracovní době, 2008 hodin. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením tedy činí 0,29 osob. Sleva na dani při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením činí 18 000,- za každého zaměstnance.

Podnikatel může slevu uplatnit ve výši 0,29 zaměstnance, což představuje částku 5 220,- Kč.

Tab. 15: Stanovení daně z příjmů fyzických osob za rok 2015 (Vlastní zpracování dle 14 a kapitoly 1.8)

Text	Částka (Kč)
Základ daně §7 před úpravami	1 307 543
+ sociální náklady individuálního podnikatele	+ 132 133
+ ostatní pokuty a penále	+ 3 000
+ ostatní mimořádné náklady	+ 3 191
- úroky z podnikatelského účtu	- 27
Základ daně §7 po úpravách	1 445 840
Převod části základu daně na osoby spolupracující	433 752
Základ daně §7 náležící podnikateli	1 012 088
Základ daně §8	27
Celkový základ daně	1 012 115
Daň z příjmů zaokrouhlená na celé koruny nahoru	151 818
- sleva na poplatníka	- 24 840
- sleva při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	- 5220
Daňová povinnost po uplatnění slev	121 758

2.7 Finanční analýza

Finanční analýzu podnikatele jsem provedla na základě výkazu zisku a ztráty a rozvahy za účetní období 2013, 2014, a 2015. Podklady pro rok 2015 jsou předběžné, protože podnikatel provádí účetní závěrku až v červnu, kdy také podává daňové přiznání. Ve výkazu zisku a ztráty za rok 2015 proto není uvedena výše daně z příjmů za běžnou činnost.

2.7.1 Ukazatele rentability

Ukazatele rentability poměřují zisk ke stanovené veličině, v našem případě se jedná o celková aktiva, tržby, celkové náklady a mzdové náklady, díky které bylo zisku dosaženo.

Tab. 16: Ukazatele rentability (Vlastní zpracování dle kapitoly 1.10 a účetních výkazů podnikatele)

Ukazatele rentability	Hodnoty ukazatele		
	2013	2014	2015
ROA	0,013	0,010	0,045
ROS	0,012	0,008	0,043
Rentabilita nákladů	0,023	0,008	0,044
Rentabilita mzdových nákladů	0,059	0,044	0,235

Ukazatel ROA poměřuje zisk k vlastnímu kapitálu. Hodnota ukazatele by měla být co nejvyšší. Naměřené hodnoty jsou však velmi nízké, což znamená, že podnikatel nevyužívá dostatečně efektivně svá aktiva ke tvorbě zisku. V posledním roce sledování je však vysoký nárůst hodnoty, proto lze očekávat, že se budou hodnoty ukazatele zlepšovat i v dalších obdobích.

Ukazatel ROS poměřuje zisk k tržbám. Z naměřených hodnot lze zjistit, že na jednu korunu tržeb připadá jen malá, v roce 2014 dokonce až zanedbatelná, část zisku. Zlepšení ukazatele nastává opět až v posledním roce sledování.

Ukazatel rentability nákladů poměřuje zisk k nákladům. Z naměřených hodnot vyplývá, že jedna koruna nákladů přinesla jen malou část zisku. Hodnoty jsou však srovnatelné s přínosem tržeb.

Ukazatel rentability mzdových nákladů poměřuje zisk se mzdovými náklady. Říká tedy, kolik zisku přinesla jedna koruna mezd. Hodnoty tohoto ukazatele jsou vyšší, v posledním roce sledování zjišťujeme, že finanční produktivita práce představuje 23,5%. Pokles ukazatele signalizuje nižší přínos mezd na zisku, což lze považovat za negativní jev.

2.7.2 Ukazatel nákladovosti

Ukazatele nákladovosti představují poměr mezi náklady a výnosy. Uvádějí tedy, v jaké míře jsou výnosy zatíženy náklady, tedy kolik % výnosů je třeba na pokrytí nákladů.

Tab. 17: Ukazatele nákladovosti (Vlastní zpracování dle kapitoly 1.10 a účetních výkazů podnikatele)

Ukazatele nákladovosti	Hodnoty ukazatele		
	2013	2014	2015
Celková nákladovost	0,988	0,992	0,959
Mzdová náročnost	0,205	0,198	0,183

Ukazatel celkové nákladovosti udává, jaká část jedné koruny tržeb připadá na náklady. Dle naměřených hodnot lze říci, že podnikatel je úspěšný, neboť hodnoty jsou < 1 . V posledním roce sledování si lze všimnout snížení podílu nákladů na výnosech. To lze považovat za pozitivní jev, neboť to signalizuje zlepšování finanční situace podnikatele. Tento podíl se snížil v důsledku rychlejšího nárůstu výnosů oproti nákladům.

Ukazatel mzdové náročnosti udává podíl mzdových nákladů na výnosech, tedy do jaké míry jsou výnosy zatíženy mzdovými náklady. Z tabulky je zřejmé, že podíl těchto nákladů na výnosech klesá, což lze považovat za pozitivní jev.

2.8 Shrnutí analýzy problému

V této kapitole jsem přiblížila podnikatele, na kterého je bakalářská práce aplikována. Uvedla jsem o něm základní informace jako je například předmět podnikání, sídlo, nebo počet zaměstnanců. Následně jsem stanovila náklady, které zaměstnavateli vzniknou zaměstnáním nového zaměstnance na pozici účetní/pomocná účetní a to jak v pracovním poměru, tak na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. U dohody o provedení práce jsem stanovila náklady jak pro odměnu ve výši do 10 000,- Kč, tak nad 10 000,- Kč měsíčně. V kapitole jsem se dále věnovala příspěvkům od ÚP, které lze získat na SÚPM od ÚP v Kraji Vysočina a Jihomoravském kraji, následně jsem provedla jejich porovnání. Tyto příspěvky se liší nejen ve své výši, ale také v kritériích, na základě kterých jsou poskytovány. Stanovila jsem průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců pro stanovení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením a následně jsem vypočetla výši odvodu do státního rozpočtu. Provedla jsem výpočet a zaúčtování čisté mzdy, a to jak pro zaměstnance, kteří uplatňují pouze slevu na poplatníka, tak i pro osoby se zdravotním postižením. Stanovila jsem také výši daňové povinnosti podnikatele k dani z příjmů fyzických osob za rok 2015. V poslední části této kapitoly jsem provedla finanční analýzu podnikatele a to především v oblasti zaměstnávání s pomocí vhodných ukazatelů.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Tato část bakalářské práce obsahuje několik návrhů, jak lze dosáhnout snížení nákladů na odměňování jednoho zaměstnance, a to díky příspěvkům od Úřadu práce nebo zaměstnáním osoby se zdravotním postižením. Zaměstnáním nového zaměstnance na pozici s druhem práce účetní/pomocná účetní zaměstnavatel dosáhne větší efektivity práce při stále narůstající poptávce po jeho službách, neboť s touto poptávkou je spojen i nárůst administrativních úkonů. Jak vyplývá z analytické části práce, zaměstnavateli vznikají roční náklady na odměňování jednoho zaměstnance v pracovním poměru s druhem práce účetní/pomocná účetní ve výši 398 784,- Kč. Při zaměstnání osoby na základě dohody o pracovní činnosti činí roční náklady na odměňování 197 807,- Kč a u dohody o pracovní činnosti 56 280,- Kč při odměně nad 10 000,- měsíčně, jinak 42 000,- Kč. Dále vznikají zaměstnavateli náklady ve výši 45 000,- Kč, které zahrnují počáteční náklady na vytvoření nového pracovního místa, tedy nákup počítače, kancelářských potřeb a vybavení pracovního místa nábytkem.

Veškeré informace použité v této části bakalářské práce jsou uvedeny v kapitolách analytické části práce.

3.1 Úspora nákladů při využití příspěvků od Úřadu práce

Příspěvky, které jsou poskytovány Úřadem práce, se liší podle kraje, ve kterém jsou vypláceny, neboť jejich výše se odvozuje od nezaměstnanosti v daném regionu. Jelikož má zaměstnavatel provozovny jak v Kraji Vysočina, tak v Jihomoravském kraji, budou v návrzích využity příspěvky poskytnuté oběma kraji. Jedná se především o příspěvky na SÚPM, příspěvek na úhradu nákladů na zřízení nového pracovního místa a příspěvek na zapracování. Na žádný z těchto příspěvků však zaměstnavatel nemá právní nárok. V návrzích řešení počítám s tím, že byla žádost o ně zaměstnavateli Úřadem práce schválena.

3.1.1 Využití příspěvku na zřízení nového pracovního místa

Příspěvek na zřízení nového pracovního místa je poskytován na úhradu nákladů spojených s přijetím nového zaměstnance, respektive vytvořením nového pracovního místa. Je poskytován na vybavení, zařízení, nákup strojů, a jiné (26).

Po domluvě se zaměstnavatelem byly tyto náklady stanoveny ve výši 45 000,- Kč. Obsah této částky je podrobněji rozebrán v kapitole 2.3. V návrhu předpokládáme, že byl příspěvek poskytnut v plné výši, o kterou bylo zažádáno (27).

Tento příspěvek tedy neovlivňuje výši nákladů na odměňování jednoho zaměstnance, ale dochází pomocí něj k úhradě nákladů, které musel zaměstnavatel vynaložit, aby poskytl zaměstnanci příjemné pracovní prostředí.

3.1.2 Využití příspěvku na zapracování

V návrhu počítám s tím, že je tento příspěvek poskytován v maximální výši po maximální možné dobu. Jeho výše je tedy 4 950,- Kč měsíčně, celkem tedy 14 850,- Kč. Postup stanovení výpočtu je uveden v kapitole 1.6.2.

Tab. 18: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na zapracování (Vlastní zpracování podle 1.6.2, 2.2.1 a 3.1.2)

Položka	Částka (Kč)
Roční předpokládané náklady na odměňování jednoho zaměstnance	398 784
Stanovené na zřízení nového pracovního místa	45 000
Příspěvek na zapracování	-14 850
Celkem	428 934

Pokud by zaměstnavatel využil příspěvku na zapracování, náklady na jednoho zaměstnance by se snížily o 14 850,- Kč, tedy na částku 428 934,- Kč.

3.1.3 Využití příspěvků na SÚPM v Kraji Vysočina

V Kraji Vysočina jsou poskytovány příspěvky ve výši 12 000,- Kč a 10 000,- Kč měsíčně dle daných kritérií. Příspěvky, které poskytuje krajská pobočka Úřadu práce, při zaměstnávání osob se zdravotním postižením budou rozebírány v kapitole 3.2.

Návrh, který stanovuje tabulka, vychází z předpokladu, že se zaměstnavatel rozhodl přijmout zaměstnance ve věku nad 50 let věku s dlouhodobou evidencí na ÚP. V tomto případě poskytuje Kraji Vysočina prostřednictvím krajské pobočky příspěvek ve výši 12 000,- měsíčně po dobu 6 měsíců.

Tab. 19: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 1 (Vlastní zpracování podle kapitol 2.2.1, 3.1.2 a 2.3.1)

Položka	Částka (Kč)
Roční předpokládané náklady na odměňování jednoho zaměstnance	398 784
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	45 000
Maximální příspěvek při zaměstnání UoZ nad 50 let věku s evidencí ÚP nad 12 měsíců	-72 000
Celkem	371 784

Využitím tohoto příspěvku by nastala u zaměstnavatele úspora nákladů ve výši 72 000,- Kč. Celkové roční náklady na jednoho zaměstnance by tedy činily 371 784,- Kč.

Dále má zaměstnavatel možnost přijmout zaměstnance, který je v evidenci ÚP déle jak 5 měsíců a splňuje některé s daných kritérií, které stanovuje tabulka. Při zaměstnání těchto osob poskytuje krajská pobočka ÚP příspěvek ve výši 10 000,-/měsíc po dobu 6 měsíců.

Tab. 20: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 2 (Vlastní zpracování podle kapitol 2.2.1, 2.3.1 a 3.1.2)

Položka	Částka (Kč)
Roční předpokládané náklady na odměňování jednoho zaměstnance	398 784
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	45 000
Příspěvek při zaměstnání UoZ s evidencí ÚP nad 5 měsíců - starší 50 let - pečující o dítě do 7 let věku - absolventi VŠ do 30 let věku a 2 let praxe - mladší 25 let	-60 000
Celkem	383 784

Využitím tohoto příspěvku by nastala u zaměstnavatele úspora nákladů ve výši 60 000,- Kč. Celkové předpokládané roční náklady na jednoho zaměstnance by tedy činily 383 784,- Kč.

3.1.4 Využití příspěvků na SÚPM v Jihomoravském kraji

V Jihomoravském kraji je poskytováno několik příspěvků, jejichž výše se liší dle stanovených kritérií. Příspěvky, které poskytuje krajská pobočka Úřadu práce, při zaměstnávání osob se zdravotním postižením budou rozebírány v kapitole 3.2.

V dalším návrhu tedy vycházíme z předpokladu, že se zaměstnavatel rozhodl přijmout zaměstnance z evidence ÚP v Jihomoravském kraji, který splňuje podmínky pro získání příspěvků uvedených v tabulce. Tento příspěvek je poskytován ve výši 13 000,- Kč měsíčně po dobu 6 měsíců.

Tab. 21: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 3 (Vlastní zpracování podle kapitol 2.2.1, 2.3.2 a 3.1.2)

Položka	Částka (Kč)
Roční předpokládané náklady na odměňování jednoho zaměstnance	398 784
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	45 000
Příspěvek při zaměstnání UoZ s evidencí ÚP nad 3 měsíce	
- starší 50 let	
- rodiče na mateřské či rodičovské dovolené	
- mladší 25 let s praxí kratší než 2 roky	- 78 000
Celkem	365 784

Zaměstnáním osoby splňující některé z uvedených kritérií dojde u zaměstnavatele ke snížení roční mzdových nákladů o 78 000,- Kč. Celkové roční náklady spojené se zaměstnáním jednoho zaměstnance tedy činí 365 784,- Kč.

Maximálně možného příspěvku ve výši 156 000,- Kč by zaměstnavatel dosáhl při zaměstnání UoZ staršího 55 let s evidencí ÚP nad 3 měsíce nebo osoby s evidencí ÚP nad 24 měsíců. Měsíční příspěvek v tomto případě činí 13 000,- Kč a je poskytován po dobu 12 měsíců.

Tab. 22: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 4 (Vlastní zpracování podle kapitol 2.2.1, 2.3.2 a 3.1.2)

Položka	Částka (Kč)
Roční předpokládané náklady na odměňování jednoho zaměstnance	398 784
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	45 000
Příspěvek při zaměstnání UoZ - nad 55 let věku s evidencí ÚP nad 3 měsíce - s evidencí ÚP nad 24 měsíců	- 156 000
Celkem	287 784

Využitím tohoto příspěvku dochází ke snížení mzdových nákladů o 156 000,- Kč. Celkové roční mzdové náklady tedy činí 287 784,- Kč.

Další možností pro zaměstnavatele je využití příspěvku ve výši 60 000,- Kč, a to při zaměstnání osoby v evidenci ÚP nad 12 měsíců nebo s evidencí ÚP nad 3 měsíce, u nichž existuje předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci ÚP. V tomto případě činí měsíční příspěvek 10 000,- Kč a je poskytován po dobu 6 měsíců.

Tab. 23: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 5 (Vlastní zpracování podle kapitol 2.2.1, 2.3.2 a 3.1.2)

Položka	Částka (Kč)
Roční předpokládané náklady na odměňování jednoho zaměstnance	398 784
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	45 000
Příspěvek při zaměstnání UoZ - s evidencí ÚP nad 3 měsíce, u nichž existuje předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci ÚP - s evidencí ÚP nad 12 měsíců	- 60 000
Celkem	383 784

Z tabulky je patrné, že využitím tohoto příspěvku se náklady vynaložené na zaměstnávání jednoho zaměstnance sníží o 60 000,- Kč. Jejich celková výše tedy činí 383 784,- Kč.

3.1.5 Úspora celkových ročních mzdových nákladů na jednoho zaměstnance s využitím příspěvků na SÚPM

Využitím příspěvků poskytovaných ÚP na SÚPM dojde u zaměstnavatele k optimalizaci mzdových nákladů. Výše optimalizace je stanovena v následující tabulce.

Tab. 24: Shrnutí celkových ročních mzdových nákladů na jednoho zaměstnance s využitím příspěvků na SÚPM (Vlastní zpracování podle kapitol 3.1.1 – 3.1.4)

Příspěvek na SÚPM	Celkové roční mzdové náklady před optimalizací	Celkové roční mzdové náklady po optimalizaci	Úspora mzdových nákladů
Příspěvek na zřízení nového pracovního místa	443 784	398 784	45 000
Příspěvek na zapracování	443 784	428 934	14 850
Příspěvek na SÚPM 1	443 784	371 784	72 000
Příspěvek na SÚPM 2	443 784	383 784	60 000
Příspěvek na SÚPM 3	443 784	365 784	78 000
Příspěvek na SÚPM 4	443 784	287 784	156 000
Příspěvek na SÚPM 5	443 784	383 784	60 000

Výše úspory, která nastane u zaměstnavatele využitím příspěvku na SÚPM je rovna výši příspěvku poskytnutého ÚP. V práci předpokládám, že zaměstnavateli bude přiznán příspěvek k maximální možné výši.

3.2 Úspora nákladů při zaměstnání osoby se zdravotním postižením

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením tvoří u podnikatele 1,43 osob. Tento podíl je částečně plněn zaměstnáváním 2 zaměstnanců na částečný úvazek, z většiny však odebráním zboží z chráněných dílen, a to ve výši 1,38 osoby. Zaměstnavatel tedy odvádí do státního rozpočtu plnění za 0,05 zaměstnance ve výši 3 228,- Kč.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat osobu s lehkým či těžkým zdravotním postižením v pracovním poměru, znamenalo by to pro něj nulový odvod do státního rozpočtu a možnost využití plné slevy na dani z příjmů fyzických osob. Existuje zde i

možnost snížení nákladů zvýšením odběru zboží z chráněných dílen. Tato možnost však nebude v návrzích zohledňována, neboť podnikatel uvažuje spíše o zrušení odběru zboží z chráněných dílen, než jeho rozšiřování (27).

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat osobu s lehkým zdravotním postižením, snížila by se mu vlastní daňová povinnost na dani z příjmů fyzických osob o 18 000,- Kč. Dále má zaměstnavatel možnost využít příspěvek od Úřadu práce na SÚPM při zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Tento příspěvek se liší svou výší dle toho, ve kterém kraji je poskytován.

Tab. 25: Úspora nákladů zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v Kraji Vysočina (Vlastní zpracování podle 13 a kapitol 2.2.1, 2.3.1, 3.1.2, 2.4)

Položka	Celkové roční předpokládané náklady s využitím příspěvku od ÚP v Kraji Vysočina	Celkové náklady s využitím příspěvku od ÚP v Kraji Vysočina
		nad 50 let věku
Roční předpokládané náklady na odměňování jednoho zaměstnance	398 784	398 784
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	45 000	45 000
Příspěvek od ÚP	- 60 000	- 144 000
Úspora na plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu	- 3 228	- 3 228
Navýšení slevy na dani	- 18 000	- 18 000
Celkem	362 556	278 556

Při zaměstnání osoby s lehkým zdravotním postižením a využitím příspěvků od ÚP v Kraji Vysočina se náklady zaměstnavatele sníží ročně o 81 228,- Kč. Při zaměstnání osoby se zdravotním postižením starší 50 let se náklady ročně sníží o 165 228,- Kč.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat osobu s těžším zdravotním postižením, došlo by k navýšení slevy na dani na 60 000,- Kč. Náklady by se tedy ročně snížily o 123 228,- Kč nebo o 207 228,- Kč při zaměstnání osoby se zdravotním postižením starší 50 let.

Tab. 26: Úspora nákladů zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v Jihomoravském kraji
(Vlastní zpracování podle 13 a kapitol 2.2.1, 2.3.2, 2.4 a 3.1.2)

Položka	Celkové náklady s využitím příspěvku od ÚP v Jihomoravském kraji
Roční předpokládané náklady na odměňování jednoho zaměstnance	398 784
Stanovené náklady na zřízení nového pracovního místa	45 000
Příspěvek od ÚP	- 78 000
Úspora na plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu	- 3 228
Navýšení slevy na dani	- 18 000
Celkem	344 556

Při zaměstnání osoby s lehkým zdravotním postižením a využitím příspěvků od ÚP v Jihomoravském kraji se náklady zaměstnavatele sníží ročně o 99 228,- Kč. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat osobu s těžším zdravotním postižením, došlo by ke zvýšení slevy na dani na 60 000,- Kč a ročnímu snížení nákladů o 141 228,- Kč. Návrhy zaměstnávání osob na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat osoby na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, ztrácí tak možnost využití příspěvků na aktivní politiku zaměstnanosti. Celkové roční mzdové náklady, které tedy zaměstnavateli plynou z těchto pracovněprávních vztahů, jsou uvedeny v následující tabulce.

Tab. 27: Celkové roční mzdové náklady na jednoho zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (Vlastní zpracování podle kapitol 2.2.2 a 2.2.3)

Druh dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	Celkové roční mzdové náklady na jednoho zaměstnance
Zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti	197 805
Zaměstnání na základě dohody o provedení práce do 10 000,- Kč měsíčně	42 000
Zaměstnání na základě dohody o provedení práce nad 10 000,- Kč měsíčně	56 280

3.3 Shrnutí návrhů řešení

Zaměstnavateli bylo předloženo několik návrhů řešení problému. Jedná se především o návrhy snížení nákladů s využitím příspěvků od Úřadu práce a zaměstnáním osoby se zdravotním postižením. Byl mu však předložen i návrh nákladů, které by mu vznikly zaměstnáním osoby na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výše odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr byla posuzována samostatně, neboť u nich nedochází k žádné optimalizaci v podobě příspěvků poskytovaných ÚP. Ze zjištěných údajů vyplývá, že největší optimalizace nákladů na jednoho zaměstnance by zaměstnavatel dosáhl při zaměstnání osoby se zdravotním postižením nad 50 let věku s trvalým bydlištěm v Kraji Vysočina. K největšímu snížení nákladů zde dochází hlavně díky slevě na dani, která činí 60 000,- Kč ročně. Celkově se mzdové náklady sníží o 207 228,- Kč ročně. Stejně tak je tomu i u druhého návrhu v největší úsporu, kde se mzdové náklady sníží o 165 228,- Kč ročně.

Zaměstnavateli by se také značně snížily náklady zaměstnáním osoby, která se nachází v evidenci ÚP Jihomoravského kraje nad 3 měsíce a je starší 55 let či s evidencí nad 24 měsíců. Zde dochází ke snížení mzdových nákladů o 156 000,- Kč ročně.

Tab. 28: Shrnutí návrhů řešení (Vlastní zpracování podle kapitol 3.1, 3.2 a 3.3)

Text	Výše slev a příspěvků (Kč)	Celková výše předpokládaných ročních mzdových nákladů po odečtení slev a příspěvků (Kč)	Pořadí
Příspěvek na zapracování	14 850	428 934	12.
Příspěvek na zřízení nového pracovního místa	45 000	398 784	11.
Příspěvky poskytované Krajem Vysočina při zaměstnání UoZ			
- nad 50 let s evidencí ÚP nad 12 měsíců	72 000	371 784	9.
- s evidencí nad 5 měsíců a zároveň: - starší 50 let - pečující o dítě do 7 let věku - absolvent VŠ do 30 let a 2 let praxe - mladší 25 let	60 000	383 784	10.
Příspěvky poskytované Jihomoravským krajem při zaměstnání UoZ			
- s evidencí nad 3 měsíce a zároveň: - nad 50 let - rodič na mateřské či rodičovské dovolené - mladší 25 let s praxí do 2 let	78 000	365 784	8.
- s evidencí nad 3 měsíce a věkem nad 55 let nebo s evidencí nad 24 měsíců	156 000	287 784	3.
- s evidencí nad 3 měsíce, u nichž existuje předpoklad dlouhodobého setrvání v evidenci ÚP nebo s evidencí nad 12 měsíců	60 000	383 784	10.
Příspěvky a slevy na dani při zaměstnání osoby se zdravotním postižením			
Příspěvek od ÚP v Kraji Vysočina a sleva na dani při zaměstnání osoby s lehkým zdravotním postižením	81 228	362 556	7.
Příspěvek od ÚP v Kraji Vysočina a sleva na dani při zaměstnání osoby s lehkým zdravotním postižením nad 50 let věku	165 228	278 556	2.

Příspěvek od ÚP v Kraji Vysočina a sleva na dani při zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením	123 228	320 556	5.
Příspěvek od ÚP v Kraji Vysočina a sleva na dani při zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením nad 50 let věku	207 228	236 556	1.
Příspěvek od ÚP v Jihomoravském kraji a sleva na dani při zaměstnání osoby s lehkým zdravotním postižením	99 228	344 556	6.
Příspěvek od ÚP v Jihomoravském kraji a sleva na dani při zaměstnání osoby s těžším zdravotním postižením	141 228	302 556	4.
Zaměstnání na základě dohody o pracovní činnosti	-	197 805	-
Zaměstnání na základě dohody o provedení práce do 10 000,- Kč měsíčně	-	42 000	-
Zaměstnání na základě dohody o provedení práce nad 10 000,- Kč měsíčně	-	56 280	-

Je zde však důležité zmínit, že příspěvky poskytované od Úřadu práce jsou poskytovány pouze po určité období a jejich výše se každý rok mění dle zjištěné míry nezaměstnanosti v konkrétním kraji. Na všechna tato řešení se tedy musí pohlížet jako na krátkodobá, neboť i kdyby se zaměstnavatel rozhodl žádat o ně pravidelně, snížení nákladů nemusí dosahovat stejné výše. Může dojít i na situace, že příspěvky nebudou zaměstnavateli poskytnuty vůbec.

Může však nastat i situace, kdy zaměstnavateli bude příspěvek poskytnut, následně však bude porušena některá z podmínek, které jsou stanoveny v dohodě se zaměstnavatelem a ÚP. V takovém případě musí zaměstnavatel výši příspěvku vrátit příslušnému ÚP. Domnívám se, že nejčastějším důvodem k navrácení příspěvku je nesplnění stanovené doby zaměstnání zaměstnance, na kterého byl příspěvek poskytnut.

Jak je již zmíněno, nejvyššího snížení nákladů by dosáhl zaměstnavatel zaměstnáním osoby se zdravotním postižením, přesněji s těžkým zdravotním postižením nad 50 let věku s bydlištěm v Kraji Vysočina. Přijetím tohoto zaměstnance se nesníží pouze náklady

na odměňování, ale také se výrazně sníží daňová povinnost zaměstnavatele k dani z příjmů fyzických osob. Zaměstnavateli také zaměstnáním osoby se zdravotním postižením, a to jak s lehkým či těžkým zdravotním postižením, odpadne povinnost odvodu prostředků do státního rozpočtu jako plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatel tedy nejvyšší úspory dosáhne kombinací zaměstnání osoby se zdravotním postižením, konkrétně s těžším zdravotním postižením, a využitím příspěvku od ÚP na vytvoření společensky účelného pracovního místa. Pro podnikatele je tedy výhodnější vytvoření společensky účelného pracovního místa, než pouze zaměstnání osoby se zdravotním postižením.

Optimalizace mzdových nákladů podnikatele také povede ke zlepšení jeho finanční situace, neboť bude moci peněžní prostředky, které by jinak musel investovat na pokrytí těchto nákladů, využít efektivněji. Lze tedy předpokládat, že ukazatele finanční analýzy se budou vyvíjet pozitivním směrem a podnikatel bude vystupovat jako vhodný partner pro obchodování.

Všechny návrhy byly předloženy zaměstnavateli, kterého nejvíce oslovily právě ty, které obsahují zaměstnání osob se zdravotním postižením, a to jak s lehkým tak těžším zdravotním postižením. Zvažuje je hlavně proto, že díky zaměstnání tohoto zaměstnance získá větší slevu na dani a optimalizuje tak svoji daňovou povinnost k dani z příjmů fyzických osob (27).

Dále zaměstnavatele zaujalo zaměstnání osoby na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to především dohoda o pracovní činnosti. Zaměstnavatel se domnívá, že tento způsob zaměstnávání by byl spíše vhodný pro zaměstnance na pozici administrativní pracovník, který by u podnikatele působil jako občasná výpomoc (27).

Naopak zaměstnavatele nezaujal příspěvek na zřízení nového pracovního místa, neboť pokud by jej využil, neměl by právní nárok na příspěvek na SÚPM. A i přes to, že příspěvky, které jsou poskytovány v Jihomoravském kraji, dosahují vyšších částek, zaměstnavatel by raději zaměstnal osobu z Kraje Vysočina, neboť se zde nachází jeho hlavní kancelář (27).

ZÁVĚR

Každý zaměstnavatel se snaží o co největší snížení nákladů obecně, v to se řadí i mzdové náklady na odměňování. Tato bakalářská práce je věnována právě této problematice, kdy ke snížení nákladů dochází s využitím příspěvků od Úřadu práce či zaměstnáním osoby se zdravotním postižením.

Cílem práce bylo předložit podnikateli návrhy optimalizace nákladů na odměňování osob přijímaných při vytvoření nového pracovního místa s využitím příspěvků poskytovaných Úřadem práce a zaměstnáním osoby se zdravotním postižením.

Práce je rozdělena do tří hlavních částí, ve kterých jsem rozebrala jak teoretickou, tak praktickou stránku řešeného problému. V první části jsem se zabývala teoretickými pojmy, které jsou spojeny se zaměstnáváním osob a jejich odměňováním. Uvedla jsem zde příspěvky, které může zaměstnavatel získat od Úřadu práce při přijetí nového zaměstnance, který se nachází v evidenci Úřadu práce. Analyzovala jsem i problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a účetní, daňové a ekonomické aspekty práce. V druhé, analytické, části práce jsem uvedla základní informace o podnikateli, u kterého byl problém řešen. Provedla jsem výpočet nákladů na odměňování jednoho zaměstnance zaměstnaného jak v pracovním poměru, tak na základě dohod s pracích konaných mimo pracovní poměr. Stanovila jsem povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který je částečně plněn zaměstnáváním osob s lehkým zdravotním postižením a nákupem materiálu z chráněné dílny a částečně odvodem do státního rozpočtu. Uvedla jsem způsob stanovení a účtování mzdy a stanovila jsem daňovou povinnost podnikatele k dani z příjmů fyzických osob za rok 2015. Analyzovala jsem také finanční situaci podnikatele pomocí vybraných ukazatelů finanční analýzy. V návrhové části práce jsem stanovila několik návrhů optimalizace mzdových nákladů. V těchto návrzích jsem zohlednila výši příspěvků poskytovaných Úřadem práce na SÚPM a výhody plynoucí zaměstnáním osoby se zdravotním postižením. Nejvyšší úspory zaměstnavatel dosáhne zaměstnáním osoby se zdravotním postižením a to kombinací využití příspěvků na SÚPM a slevy na dani z příjmů fyzických osob.

Bylo potvrzeno, že zaměstnavatel dosáhne nejvyšší úspory mzdových nákladů využitím příspěvků na SÚPM. Nejvýhodnější by pro podnikatele bylo zaměstnat osobu se zdravotním postižením a využít příspěvků a slev s tím spojených. Zaměstnavatele toto

navrhované řešení zaujalo hlavně kvůli slevě na dani z příjmů fyzických osob, díky čemuž optimalizuje i svoji daňovou povinnost. Případná realizace tohoto i jiných návrhů záleží na skutečnosti, zda se v příslušném kraji nachází potenciální zaměstnanec, který splňuje stanovené parametry a dále od toho, zda bude zaměstnavateli příspěvek od Úřadu práce opravdu poskytnut.

Předpoklad, že se náklady na odměňování jednoho zaměstnance využitím příspěvku od ÚP sníží až o 20%, byl potvrzen. Je však nutno říci, že v tomto případě byla důležitá výše příspěvků, které ÚP poskytuje v příslušném kraji. Pro zaměstnavatele je, dle mého názoru, výhodnější plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnáváním těchto osob. Jedná se však o můj subjektivní názor, neboť existuje více možností jak povinný podíl plnit. Výhodu zaměstnávání osob se zdravotním postižením vidím v možnosti slevy na dani z příjmů a následnému snížení vlastní daňové povinnosti a v příspěvcích od ÚP.

Překvapilo mě, kolik možností optimalizace nákladů se zaměstnavateli naskytlo a věřím, že realizací jakéhokoli návrhu řešení dosáhne dostatečného snížení mzdových nákladů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) THUNOVÁ, M. *Jak psát diplomovou práci I.* [online]. 2011 [cit. 2016-05-23]. Dostupné z: <http://www.thunova.cz/2011/07/03/jak-psat-diplomovou-praci-i/>
- (2) HŮRKA, P. a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady.* 4., aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2014. ISBN 978-80-7478-440-8.
- (3) VYSOKAJOVÁ, M., B. KAHLE, N. RANDLOVÁ, P. HŮRKA a J. DOLEŽÍK. *Zákoník práce: komentář.* 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2.
- (4) SCHMIED, Z. A L. TRYLČ. *Zákoník práce 2015.* 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-917-5.
- (5) HŮRKA, P., K. ELIÁŠ a J. MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014.* 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (6) BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo.* 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- (7) ŠUBRT, B., Z. LEIBLOVÁ, V. PŘÍHODOVÁ a kol. *Abeceda mzdové účetní 2015.* 25. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-922-9.
- (8) MACHÁČ, M., M. KRISTÝN, L. OBŠASNÍK a kol. *Vyznejte se v pracovním právu. Nezbytná příručka každého zaměstnance.* Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.
- (9) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Minimální mzda od 1. 1. 2016* [online]. 5. 10. 2015 [cit. 2015-11-19]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>
- (10) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- (11) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- (12) Český statistický úřad. *Průměrné mzdy - 3. čtvrtletí 2015* [online]. 4 12. 2014 [cit. 2015-12-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2015>
- (13) Integrovaný portál Ministerstva práce a sociální věcí (MPSV). *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 23 1. 2013 [cit. 2015-11-21]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- (14) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- (15) Ministerstvo financí. *Ukončení důchodového spoření (II. pilíř)* [online]. 2. 7. 2015 [cit. 2015-11-21]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/penzijni-sluzby-a-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni>
- (16) CHALUPA R., J. KADLEC, J. PILÁTOVÁ a kol. *Abeceda účetnictví pro podnikatele 2015*. 13. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-933-5.
- (17) PILÁŘOVÁ I. a J. PILÁTOVÁ. *Účetní závěrka – Základ daně – Finanční analýza podnikatelských subjektů roku 2014*. Praha: VOX, 2014. ISBN 978-80-87480-27-4.
- (18) RŮČKOVÁ P. *Finanční analýza - metody, ukazatele, využití v praxi*. 5. aktualizované vydání. Praha: GRADA, 2015. ISBN 978-80-247-5534-2.
- (19) BOKŠOVÁ, J. *Účetní výkazy pod lupou I. Základy účetního výkaznictví*. Praha: Linde Praha a. s., 2013. ISBN 978-80-720-1-921-2.
- (20) KUBÍČKOVÁ D. a I. JINDŘICHOVSKÁ. *Finanční analýza a hodnocení výkonnosti firem*. Praha: C. H. Beck, 2015. ISBN 978-80-7400-538-1.
- (21) NEDOMA, Jaroslav. *Osobní sdělení. Účetní a daňová společnost Nedapo, s. r. o.*, Lískovec 1. 10. 2. 2016.

(22) Ministerstvo průmyslu a obchodu. Živnostenský rejstřík. *Údaje z veřejné části živnostenského rejstříku* [online]. [cit. 2016-02-23]. Dostupné z: http://www.rzp.cz/cgi-bin/aps_cacheWEB.sh?VSS_SERV=ZVWSBJVYP&OKRES=&CASTOBCE=&OBE C=&ULICE=&CDOM=&COR=&COZ=&ICO=&OBCHJM=&OBCHJMATD=0&RO LES=P&JMENO=Bohumil&PRIJMENI=Kobza&NAROZENI=&ROLE=&VYPIS=1 &PODLE=osoba&IDOSOBY=60cd19b8b4b9350abb&PRESVYBER=1&IDICO=6ec9 12b3bdbe3503&HISTORIE=1

(23) VEJROSTOVÁ, Radka. *Osobní sdělení*. Účetní a daňová společnost Nedapo, s. r. o., Lískovec 1. 10. 2. 2016.

(24) KLEMENTOVÁ, Jana. *Email*. 15. 2. 2016.

(25) ČERMÁK, Rudolf. *Email*. 19. 2. 2016.

(26) Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

(27) KOBZA, Bohumil. *Osobní sdělení*. Sídlo podnikatele, Rožná. 22. 3. 2016.

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa	25
Tab. 2: Výše příspěvku na SÚPM při nižší než průměrné nezaměstnanosti	28
Tab. 3: Výše příspěvku na SÚPM při vyšší než průměrné nezaměstnanosti	28
Tab. 4: Výpočet daně z příjmů fyzických osob	32
Tab. 5: Základní účetní operace při zúčtování se zaměstnanci a institucemi	33
Tab. 6: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance v pracovním poměru	41
Tab. 7: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance s vyšší odměny nad 10 000,- Kč	42
Tab. 8: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance v DPP nepřevyšující odměnu 10 000,- Kč	43
Tab. 9: Náklady na odměňování jednoho zaměstnance na základě dohody o pracovní činnosti.....	44
Tab. 10: Příspěvky poskytované Úřadem práce na SÚPM v Kraji Vysočina	46
Tab. 11: Příspěvky poskytované Úřadem práce na SÚPM v Jihomoravském kraji.....	46
Tab. 12: Porovnání výše příspěvků v Kraji Vysočina a Jihomoravském kraji.....	47
Tab. 13: Výpočet čisté mzdy a účtování mzdových nákladů za zaměstnance vykonávajícího práci v pracovním poměru	50
Tab. 14: Výpočet čisté mzdy a účtování mzdových nákladů za zaměstnance se zdravotním postižením vykonávajícího práci v pracovním poměru	51
Tab. 15: Stanovení daně z příjmů fyzických osob za rok 2015	53
Tab. 16: Ukazatele rentability.....	54
Tab. 17: Ukazatele nákladovosti.....	54
Tab. 18: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na zapracování	57
Tab. 19: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 1	58
Tab. 20: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 2.....	58
Tab. 21: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 3	59

Tab. 22: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 4.....	60
Tab. 23: Celkové roční předpokládané mzdové náklady na jednoho zaměstnance s využitím příspěvku na SÚPM 5	60
Tab. 24: Shrnutí celkových ročních mzdových nákladů na jednoho zaměstnance s využitím příspěvků na SÚPM	61
Tab. 25: Úspora nákladů zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v Kraji Vysočina	62
Tab. 26: Úspora nákladů zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v Jihomoravském kraji	63
Tab. 27: Celkové roční mzdové náklady na jednoho zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	64
Tab. 28: Shrnutí návrhů řešení	65

SEZNAM ZKRATEK

NOZ	Nový občanský zákoník
ZP	Zákoník práce
CHPM	Chráněné pracovní místo
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
ROA	Rentabilita celkového vloženého kapitálu
ROS	Rentabilita tržeb
FO	Fyzická osoba
ÚP	Úřad práce
UoZ	Uchazeč o zaměstnání

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa
pro uchazeče o zaměstnání



Úřad práce ČR

SÚPM vyhrazené

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání

§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
§ 26 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

A. Identifikační údaje žadatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

Název žadatele ¹⁾ :	
IČ:	Rodné číslo ²⁾ :
Právní forma žadatele ³⁾ :	
Předmět podnikání nebo činnosti ⁴⁾ :	

Adresa sídla:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	ID datové schránky*:		
E-mail:			

* je-li zřízena

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

¹⁾ Vyplňte název žadatele uvedený např. ve veřejném rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení; je-li žadatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li žadatelem fyzická osoba.

³⁾ Vyplňte právní formu žadatele, například akciová společnost, církevní organizace, družstvo, fyzická osoba, podnikající fyzická osoba, komanditní společnost, kraj, nadace, obec, obecně prospěšná společnost, příspěvková organizace, spolek, společnost s ručením omezeným, veřejná obchodní společnost.

⁴⁾ Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k druhu práce (profesi) vyhrazeného pracovního místa.

⁵⁾ Nevyplňujte, je-li shodná s adresou sídla.

C. Oprávněný zástupce žadatele:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

Příjmení:	Jméno:	Titul:
Telefon:	E-mail:	

E. Bankovní spojení žadatele (účet u peněžního ústavu v ČR vedený v CZK):

Číslo účtu:	Kód banky:	Var. symbol*:
-------------	------------	---------------

*nepovinný údaj

Celkový počet vyhrazených pracovních míst, na která je žádost podávána:

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

- Žadatel je není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.
- Žadatel byla nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

G. Prohlášení žadatele:

1. Žadatel čestně prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části J, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČ, sídlo, u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, sídlo a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.
3. V případě poskytnutí příspěvku nebude žadatel na stejný účel, tj. na tu část mzdových nákladů, která bude ve výši poskytnutého příspěvku Úřadu práce ČR, nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU ani jiných veřejných zdrojů.
4. Žadatel prohlašuje, že uvedené údaje jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti. Pokud žadatel prokazuje splnění podmínky bezdlužnosti sám, čestně prohlašuje, že údaje uvedené v předložených potvrzeních o bezdlužnosti jsou pravdivé a odpovídající skutečnosti.

V	dne
---	-----

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)

Žadatel (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

H.1 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u finančního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

H.2 **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá žadatel zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky u celního úřadu a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

I. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

J. **NEŽÁDÁ** **ŽÁDÁ**, aby Úřad práce ČR podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemá zachyceny nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a zprošťuje ho za tímto účelem povinnosti mlčenlivosti.

Seznam zdravotních pojišťoven (název, kód, obec), u kterých jsou pojištěni zaměstnanci žadatele:
(žadatel-fyzická osoba uvede i zdravotní pojišťovnu, u které je sám pojištěn)

--

V	dne
---	-----

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)

K. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti. Údaje v potvrzení musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. **V případě, že instituce, vystavující potvrzení o bezdlužnosti, není schopna potvrdit skutečnosti obsažené v tomto potvrzení ke dni jeho vydání, potvrzení budou Úřadem práce ČR akceptována, pokud datum, ke kterému bezdlužnost příslušná instituce zjistila, nebude starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti.** Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce ČR.
2. U žadatele, který není veden ve veřejném rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno.
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Charakteristiku pracovního místa (formulář je přílohou této žádosti).

Úřad práce ČR může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytné k posouzení žádosti.

Potvrzení o bezdlužnosti – viz bod K.1.

V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části H, I a J, dokládá Úřadu práce ČR, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“⁶⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

Má-li žadatel některý z výše uvedených nedoplatků a bylo mu povoleno splácení ve splátkách, lze příspěvek poskytnout, není-li v prodlení se splácením splátek. Příspěvek lze poskytnout žadateli i v případě, bylo-li mu povoleno **posečkání daně**. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit.

V případě potřeby bližších informací se žadatel může obrátit na Úřad práce ČR.

Počet příloh:

⁶⁾ Je-li žadatelem cizinec bez přiděleného rodného čísla, dokládá potvrzení uvedená v bodě K.1. a), b), c) vystavená na vlastní číslo plátce, pod kterým je u příslušné instituce veden.

Charakteristika pracovního místa

V případě vyhrazení pracovních míst současně pro více uchazečů o zaměstnání vyplňte charakteristiku pracovního místa pro každého zvlášť.*

Druh práce, který bude sjednán v pracovní smlouvě (profese):

CZ – ISCO¹⁾:

Pracovní místo je není vhodné pro osobu se zdravotním postižením.

Popis pracovní činnosti:

Místo výkonu práce (uved'te místo výkonu práce, které bude sjednáno v pracovní smlouvě):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:

Předpokládané datum obsazení pracovního místa:

Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek):

Pracovní poměr bude sjednán na dobu:

 neurčitou

 určitou do:

Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc):

Směnnost:

Pracovní doba od:

do:

Délka požadované praxe:

Požadované vzdělání:

Stupeň:	Obor studia:
---------	--------------

Další požadavky:

Pracovní místo je vyhrazeno pro uchazeče o zaměstnání:

Příjmení:	Jméno:	Datum narození:
-----------	--------	-----------------

Žadatel bere na vědomí, že pracovní smlouva s uchazečem o zaměstnání, který nastoupí na SÚPM vyhrazené, může být uzavřena až po podpisu dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce ČR.

V	dne
---	-----

<p>Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (otisk razítka)</p>

*tisk samostatné stránky - po umístění kurzoru na této stránce zadat tisk aktuální stránky

¹⁾ (http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_cz_isco), systematická část)