



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

OPTIMALIZACE PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

OPTIMIZING THE PERFORMANCE OF THE MANDATORY PROPORTION OF EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Kristýna Klvačová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2017

Zadání bakalářské práce

Ústav:	Ústav financí
Studentka:	Kristýna Klvačová
Studijní program:	Ekonomika a management
Studijní obor:	Účetnictví a daně
Vedoucí práce:	Mgr. Helena Musilová
Akademický rok:	2016/17

Ředitel ústavu Vám v souladu se zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů a se Studijním a zkušebním řádem VUT v Brně zadává bakalářskou práci s názvem:

Optimalizace plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Charakteristika problematiky úkolu:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

Analýza současného stavu (problému) z právního, daňového a ekonomického hlediska

Vlastní návrhy řešení včetně jejich ekonomického zhodnocení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Cíle, kterých má být dosaženo:

Studentka provede podrobnou analýzu řešeného pracovněprávního problému, a to jak z hlediska pracovněprávních předpisů, tak i z hlediska ekonomického zhodnocení nákladů. Na základě rešerše odborné literatury obsažené v teoretické části práce navrhne studentka vhodná řešení problému. V návrzích zhodnotí jejich ekonomickou náročnost, klady a zápory a realizovatelnost v praxi. Ve všech částech bakalářské práce, tj. jak v části teoretické, tak i v části analytické a návrhové, se bude studentka věnovat problému komplexně, s využitím znalostí získaných během studia, se zaměřením na problematiku práva, daní, účetnictví a ekonomiky.

Základní literární prameny:

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

HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, J. MORÁVEK a kol. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-72-3-857-4.

NEŠČÁKOVÁ, L. Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-2475-124-5.

PAVLÁTOVÁ, J. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.

SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-8-245-2067-4.

Termín odevzdání bakalářské práce je stanoven časovým plánem akademického roku 2016/17

V Brně dne 28.2.2017

L. S.

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.
ředitel

doc. Ing. et Ing. Stanislav Škapa, Ph.D.
děkan

Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na optimalizaci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zabývá se výpočtem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a následně výpočtem plnění povinného podílu. Analyzuje současný stav plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele a na jeho základě předkládá návrhy řešení, které jsou pro zaměstnavatele výhodnější jak z hlediska ekonomického tak i daňového.

Abstract

The bachelor thesis focuses on optimizing the performance of the mandatory proportion of employment of persons with disabilities. It deals with the calculation of the average year recalculated quantity of employees and then with calculation of observance of the mandatory share. It analyses present state of performance of the mandatory proportion of employment of persons with disabilities of employer and on its basis presents proposals of solutions, which are for employer preferable in terms of economical and tax.

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, osoba se zdravotním postižením, aktivní politika zaměstnanosti, optimalizace, povinný podíl, plat

Key words

employee, employer, agreements on work performed outside employment, person with disabilities, active employment policy, optimization, mandatory share, salary

Bibliografická citace

KLVAČOVÁ, K. *Optimalizace plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2017. 81 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

.....

podpis studenta

Poděkování

V první řadě bych chtěla poděkovat vedoucí bakalářské práce Mgr. Heleně Musilové za odborné vedení při psaní bakalářské práce. Za její cenné rady, ochotu a věcně míněné připomínky.

OBSAH

ÚVOD	12
1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	14
2 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	16
2.1 Pracovněprávní vztahy	16
2.2 Účastníci pracovněprávních vztahů	17
2.2.1 Zaměstnanec	17
2.2.2 Zaměstnavatel	17
2.3 Pracovní poměr	18
2.3.1 Pracovní doba	18
2.3.2 Pracovní smlouva.....	19
2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	19
2.4.1 Dohoda o provedení práce (DPP)	19
2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ).....	20
2.5 Osoby se zdravotním postižením	21
2.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, státní politika zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti	21
2.6.1 Státní politika zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti	22
2.6.2 Pracovní rehabilitace.....	23
2.6.3 Chráněné pracovní místo (CHPM)	24
2.7 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	25
2.7.1 Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců	25
2.7.2 Způsob plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru.....	26

2.7.3	Způsob plnění povinného podílu náhradním plněním – odebráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek	27
2.7.4	Způsob plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu.....	28
2.7.5	Způsob plnění povinného podílu vzájemnou kombinací jednotlivých možností.....	28
2.7.6	Shrnutí plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	29
2.8	Odměňování zaměstnanců	30
2.8.1	Určení platu.....	30
2.8.2	Příplatky v režimu platu.....	31
2.8.3	Minimální a zaručená mzda	32
2.8.4	Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu.....	32
2.9	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	33
2.9.1	Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob	34
2.9.2	Výpočet daně	34
2.10	Uplatňování slev na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele	35
2.11	Zúčtování se zaměstnanci	36
2.12	Náklady zaměstnavatele.....	38
	Shrnutí teoretické části.....	39
3	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA	40
3.1	Charakteristika vybraného zaměstnavatele	40
3.2	Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	41
3.2.1	Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2012	41

3.2.2	Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2013	42
3.2.3	Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2014	44
3.2.4	Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2015	46
3.2.5	Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2016	48
3.2.6	Přehled plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za jednotlivé roky 2012 - 2016.....	50
3.3	Uplatňování slev na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele	50
3.4	Zúčtování se zaměstnanci u zaměstnavatele	51
3.5	Zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr	52
3.6	Mzdové náklady u zaměstnavatele.....	53
	Shrnutí analytické části	53
4	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ.....	54
4.1	Určení platu, výpočet čistého příjmu a zúčtování se zaměstnancem se zdravotním postižením.....	55
4.1.1	Určení platu zaměstnanci se zdravotním postižením.....	55
4.1.2	Výpočet čistého příjmu zaměstnance se zdravotním postižením	56
4.1.3	Zúčtování se zaměstnancem se zdravotním postižením	57
4.2	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.. ..	57
4.2.1	Navrhované řešení č. 1: Osoba invalidní v prvním či druhém stupni na chráněném pracovním místě	58

4.2.2	Navrhované řešení č. 2: Osoba invalidní ve třetím stupni na chráněném pracovním místě.....	59
4.3	Pracovní příležitosti vytvořené pro veřejně prospěšné práce.....	60
4.3.1	Navrhované řešení č. 3: Pracovní příležitost vytvořená na veřejně prospěšné práce pro osobu invalidní v prvním či druhém stupni	61
4.3.2	Pracovní příležitost vytvořená na veřejně prospěšné práce pro osobu invalidní ve třetím stupni	62
4.4	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příspěvek na zapracování	62
4.4.1	Navrhované řešení č. 4: Zaměstnávání osoby invalidní v první či druhém stupni a příspěvek na zapracování	63
4.4.2	Navrhované řešení č. 5: Zaměstnávání osoby s těžším zdravotním postižením a příspěvek na zapracování	64
4.5	Mzdové náklady u zaměstnavatele zahrnující návrhy řešení	65
4.6	Srovnání navrhovaných řešení	66
4.6.1	Zhodnocení navrhovaného řešení č. 1	67
4.6.2	Zhodnocení navrhovaného řešení č. 2 a 5.....	68
4.6.3	Zhodnocení navrhovaného řešení č. 3	68
4.6.4	Zhodnocení navrhovaného řešení č. 4	68
	Shrnutí vlastních návrhů řešení.....	69
	ZÁVĚR	70
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	72
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ	76
	SEZNAM TABULEK	77
	SEZNAM VZORCŮ.....	79
	SEZNAM PŘÍLOH.....	81

ÚVOD

V rámci studia na Fakultě podnikatelské jsem absolvovala 14denní praxi na Městském úřadě v Němčicích nad Hanou. Během praxe jsem jeden den strávila na mzdovém oddělení, kde jsem zjistila, že zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Tato povinnost zaměstnavateli vyplývá z § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Po prostudování interních dokladů zaměstnavatele, které se týkaly plnění povinného podílu, mám za to, že zaměstnavatel by mohl plnit povinný podíl vhodněji. Z tohoto důvodu, jsem se s ním dohodla, že bych bakalářskou práci zpracovala na řešení problematiky plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V teoretické části jsou charakterizovány pojmy, které souvisejí s pracovněprávními vztahy. Dále je zde popsáno odměňování zaměstnanců, z oblasti účetnictví se teoretická část zabývá zúčtováním se zaměstnanci, a z oblasti daní se zaměřuje na uplatňování slev při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob. Teoretická část dále obsahuje kapitolu o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také se zabývá státní politikou zaměstnanosti a aktivní politikou zaměstnanosti. Stěžejní částí je kapitola, zabývající se plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně způsobů plnění. Z ekonomického hlediska se teoretická část věnuje nákladům zaměstnavatele.

Analytická část využívá znalosti, které jsou obsaženy v teoretické části a uvádí je do praxe. Analyzuje plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele za jednotlivé roky 2012, 2013, 2014, 2015 a 2016. Dále analyzuje pracovněprávní vztahy založené na dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr u zaměstnavatele, za stejné roky jak u plnění povinného podílu. V analýze je také uvedeno, v jaké výši si zaměstnavatel uplatňuje slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z ekonomického hlediska se analytická část věnuje mzdovým nákladům, přesněji popisuje, kolik procent z celkových výdajů zaměstnavatele tvoří mzdové náklady. Z oblasti účetnictví se analýza zaměřuje na zúčtování se zaměstnanci u zaměstnavatele.

Stěžejní částí bakalářské práce jsou vlastní návrhy řešení. Nejprve je zde návrh na přijetí nového zaměstnance se zdravotním postižením a jeho platové zařazení, poté výpočet mzdových nákladů zaměstnavatele na nového zaměstnance se zdravotním postižením a následné zaúčtování čistého příjmu ze závislé činnosti zaměstnance. Dále jsou zde uvedeny jednotlivé návrhy využívající nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a nakonec dochází k jejich srovnání se stávajícím způsobem plnění povinného podílu u zaměstnavatele. Nakonec je také poukázáno na snížení mzdových nákladů v důsledku navržených řešení. Pro zaměstnavatele je prvořadé finanční hledisko, proto v návrzích zdůrazním využívání příspěvků v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a uplatňování slev na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pro zaměstnance, jakožto osobu se zdravotním postižením, je podstatné začlenit se do pracovního kolektivu a žít plnohodnotný život, jako zdravý člověk. Proto je mou snahou navrhnout takové řešení, které bude uspokojivé pro obě strany, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Co se týče povinného podílu, zastávám názor, že nejvhodnějším způsobem plnění povinného podílu, je přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Upřednostňuji ho před všemi ostatními způsoby plnění, protože se domnívám, že se jedná o největší projev lidskosti z morálního hlediska, který je v dnešní době opravdu vzácný. Ztotožňuji se s krédem Fakulty podnikatelské, které zní Prosperita a lidskost.

1 CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Zaměstnavatel Město Němčice nad Hanou zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Dle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, musí každý takový zaměstnavatel, zaměstnávat OZP, a to ve výši 4 % povinného podílu na celkovém počtu všech svých zaměstnanců. Zaměstnavatelé mohou tuto povinnost plnit třemi způsoby, které dále uvedu v teoretické části. Zaměstnavatel plní povinný podíl zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením a odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců více než 50 % osob se zdravotním postižením. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců u zaměstnavatele se každým rokem zvyšuje, a tím pádem se zvyšuje i povinnost plnit povinný podíl. Při zaměstnávání pouze jedné osoby se zdravotním postižením, se peněžní prostředky, vynaložené na náhradní plnění – odebírání výrobků nebo služeb, stále zvyšují. Proto se práce zaměřuje na optimalizaci plnění povinného podílu (15, s. 488), (30).

Hlavním cílem bakalářské práce je optimalizace plnění povinného podílu. Pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, se pokusím navrhnout několik variant, které nakonec srovnám se stávajícím způsobem plnění povinného podílu u zaměstnavatele. Situaci, která se mi bude zdát uspokojivá pro oba účastníky pracovněprávního vztahu, předložím zaměstnavateli ke zvážení. Navrhované situace vycházejí z teoretických východisek a analýzy současného stavu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele.

Dílčím cílem bakalářské práce je analýza mzdových nákladů vynaložených na odměny z dohod při zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich následná optimalizace.

Při psaní bakalářské práce jsem postupovala následovně. Jak již bylo zmíněno v úvodu práce, téma plnění povinného podílu jsem si vybrala na základě absolvování praxe v rámci studia na Fakultě podnikatelské VUT v Brně. Požádala jsem zaměstnavatele o interní doklady vztahující se k povinnosti plnit povinný podíl. Po prostudování dané problematiky, příslušných právních předpisů a odborné literatury jsem začala psát teoretická východiska práce. Následně jsem se zaměřila na analýzu současného stavu

plnění povinného podílu u zaměstnavatele, kde jsem rozebrala plnění povinného podílu za jednotlivé roky 2012, 2013, 2014, 2015 a 2016. Zmínila jsem, že zaměstnavatel využívá slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, z oblasti účetnictví jsem se zaměřila na zúčtování se zaměstnanci. Na závěr analytické části jsem uvedla zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u zaměstnavatele a z ekonomického hlediska jsem popsala mzdové náklady u zaměstnavatele. Na základě teoretických poznatků a analýzy současného stavu jsem vypracovala návrhy řešení, kde jsem nejprve navrhla zaměstnání jedné osoby se zdravotním postižením a její platové zařazení. Poté jsem navrhla několik řešení, které jsem nakonec srovnala se stávajícím způsobem plnění povinného podílu u zaměstnavatele. V návrzích jsem poukázala na využívání příspěvků v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a na uplatňování slev na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Uvedla jsem, jak se snížily mzdové náklady v důsledku navržených řešení. Nakonec jsem zhodnotila realizovatelnost navržených řešení a doporučila zaměstnavateli ke zvážení, dle mého názoru to nejvhodnější navržené řešení. V závěru jsem zhodnotila, zda byl cíl práce splněn.

U metod rozlišujeme dva výzkumy, a to kvantitativní a kvalitativní. Kvantitativní výzkum využívá sběr dat pomocí testů, dotazníků nebo pozorování, dále využívá náhodné výběry a experimenty. Získaná data analyzuje statickými metodami. V kvalitativním výzkumu vybírá výzkumník na začátku téma a určí základní výzkumné otázky, které může v průběhu výzkumu, sběru dat a analýze dat doplňovat, přičemž analýza a sběr dat probíhají současně. V průběhu výzkumu mohou vznikat výzkumné otázky, hypotézy i nová rozhodnutí. V bakalářské práci jsem provedla kvalitativní výzkum, u kterého jsem použila metodu rozhovorů, sběru a analýzy dat (43, s. 42, 45, 46, 170).

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

Teoretická část bakalářské práce se zabývá charakteristikou vybraných pojmů, které se týkají pracovněprávních vztahů. Je zde popsáno zaměstnávání osob se zdravotním postižením, státní politika zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti, odměňování zaměstnanců a zúčtování se zaměstnanci. Z oblasti daní se teoretická část zaměřuje na uplatňování slev při zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele, z oblasti ekonomiky se zabývá náklady zaměstnavatele. Stěžejní částí je kapitola, která se týká plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovní právo zakotvuje pravidla, která upravují pracovněprávní vztahy. Vymezuje, kdo může být jejich subjektem, jakým způsobem vznikají pracovněprávní vztahy a jaké jsou vzájemná práva a povinnosti vztahující se k těmto subjektům. Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Za základní pracovněprávní vztahy jsou považovány pracovní poměr a právní vztahy, které jsou založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. (1, § 3), (1, § 1), (39, s. 42).

Závislá práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Zaměstnanec vykonává závislou práci pro zaměstnavatele osobně, za což mu náleží mzda, plat nebo odměna za práci (kapitola 2.8). Závislá práce je vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele. Dále musí být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě, a to v pracovní době (38, s. 29).

2.2 Účastníci pracovněprávních vztahů

Účastníky pracovněprávních vztahů jsou především zaměstnavatelé a zaměstnanci. Účastníky těchto vztahů mohou být dále také příslušné odborové organizace, zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a rady zaměstnanců (4).

2.2.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem se rozumí fyzická osoba, která se v základním pracovněprávním vztahu zavázala k výkonu závislé práce. Zaměstnancem může být i nezletilá osoba, která dovršila věku 15 let a současně má ukončenou povinnou školní docházku (1, § 6), (9, s. 38).

Jako den nástupu do práce smí být sjednán nejdříve den, kdy nezletilý ukončil povinnou školní docházku. Závislá práce nezletilých, kteří jsou mladší 15 let, je zakázána. To samé platí pro nezletilé, kteří neukončili povinnou školní docházku (8, § 34, 35).

Fyzická osoba je plně svéprávná, pokud dosáhla zletilosti, tj. dosáhla věku 18 let. Za svéprávnou fyzickou osobu se považuje osoba, která má neomezenou možnost právně jednat. Má způsobilost nabývat práva a zavazovat se k povinnostem vlastním právním jednáním (39, s. 38).

Fyzická osoba má právní osobnost od narození do smrti. Jedná se o způsobilost být subjektem vztahu a mít práva a povinnosti v mezích právního řádu (40, s. 44, 45).

2.2.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatel je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatelem se může stát jak právnická osoba, např. obchodní společnost, tak fyzická osoba – občan. Může jím být také stát Česká republika, jednající v pracovněprávních vztazích prostřednictvím organizační složky státu, která jménem státu zaměstnává zaměstnance (4), (39, s. 37).

Zaměstnavatelem může být i obec, jejíž právní postavení je upraveno zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích. Jedná se o veřejnoprávní korporaci, která má vlastní majetek

a hospodaří dle vlastního rozpočtu. Vystupuje v právních vztazích svým jménem a dále také nese odpovědnost, jež vyplývá z těchto vztahů (28, § 1, 2).

2.3 Pracovní poměr

Pracovní poměr se zakládá uzavřením pracovní smlouvy, nebo ve výjimečných případech jmenováním. Za vznik pracovního poměru se považuje den, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (1, § 33), (38, s. 160).

Pracovní poměr je základním pracovněprávním vztahem, jenž se sjednává na dobu určitou nebo neurčitou. Co se týče pracovního poměru na dobu určitou, jeho doba trvání nesmí přesáhnout 3 roky mezi týmiž smluvními stranami a může být opakována nejvýše dvakrát, a to ode dne vzniku prvního pracovního poměru. Pracovní poměr, u něhož nebyla výslovně sjednána doba jeho trvání, je uzavřen na dobu neurčitou (1, § 39).

2.3.1 Pracovní doba

Doba, kdy zaměstnanec vykonává práci pro zaměstnavatele a je připraven na pracovišti k výkonu práce dle pokynů zaměstnavatele, se nazývá pracovní doba. Pracovní režim může být dvousměnný, třisměnný a nepřetržitý, přičemž se zaměstnanci pravidelně střídají ve 2 směnách u dvousměnného, 3 směnách u třisměnného a ve směnách v nepřetržitém provozu zaměstnavatele v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Nepřetržitý provoz vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu (1, § 78).

„Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.“ (1, § 79) U třisměnného a nepřetržitého pracovního režimu činí délka pracovní doby 37,5 hodin týdně a u dvousměnného pracovního režimu 38,75 hodin týdně. (1, § 78, 79).

Kratší pracovní doba, která je sjednaná pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby, může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci za sjednanou kratší pracovní dobu přísluší odpovídající mzda nebo plat. Zkrátit pracovní dobu nelze např. kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem zaměstnavatele Doba odpočinku není pracovní dobou. (1, § 78, 80), (9, s. 174).

2.3.2 Pracovní smlouva

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- **druh práce**, který zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele,
- **místo či místa výkonu práce**, kde má být práce vykonávána,
- **den nástupu zaměstnance do práce** (38, s. 141).

Pracovní smlouva mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem musí být uzavřena písemně. Je nezbytné, aby byla uzavřena před nástupem do práce, nejpozději v den nástupu do práce. Zaměstnavatel si nechává jedno vyhotovení pracovní smlouvy a druhé obdrží zaměstnanec. Zaměstnavatel může se zaměstnancem ve smlouvě dále sjednat výši mzdy, zkušební dobu, dovolenou a další. V pracovním poměru musí být zaměstnanci přidělována práce, a to v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby (9, s. 76-79).

Zaměstnavatel určí, co bude pracovní smlouva pro zaměstnance obsahovat. S těmito informacemi a podmínkami stanovenými ve smlouvě musí zaměstnanec před podepsáním smlouvy souhlasit a musí s nimi být obeznámen (6).

2.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Do dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se řadí dohoda o provedení práce (dále jen DPP) a dohoda o pracovní činnosti (dále jen DPČ). „*Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr vycházejí z předpokladu existence potřeby výkonu pracovních činností menšího rozsahu, které vykazují znaky závislé práce.*“ (5) „*V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.*“ (1, § 74)

2.4.1 Dohoda o provedení práce (DPP)

Při DPP nesmí být rozsah práce, na který se dohoda sjednává, větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce, kterou zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele na základě jiné DPP ve stejném kalendářním roce. V DPP musí být uvedena doba, na níž se dohoda uzavírá (1, § 75).

DPP musí být uzavřena písemně, jako pracovní smlouva, jinak je neplatná. DPP **by měla** obsahovat:

- práci, která má být vykonána,
- místo, kde by práce měla být vykonávána,
- dobu, na kterou se dohoda uzavírá a předpokládanou dobu trvání práce,
- předpokládaný rozsah pracovních hodin,
- odměnu z dohody a další (9, s. 162-163).

Zaměstnanci na DPP, jehož odměna z dohody v daném měsíci je vyšší než 10 000 Kč, vznikne účast na nemocenském pojištění. Z tohoto titulu je zaměstnavatel povinen odvést z odměny pojistné na sociální a zdravotní pojištění (kapitola 2.8.4), (9, s. 162-163).

2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)

Zaměstnavatel může DPČ uzavřít s fyzickou osobou i v případě, že rozsah práce nepřesahuje v témže kalendářním roce 300 hodin. U DPČ nesmí být práce vykonávána v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V DPČ se musí sjednat práce, jež bude zaměstnanec vykonávat, dále rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. DPČ lze zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni. Pokud jde o jednostranné zrušení z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu, výpovědní doba činí 15 dní a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně (38, s. 240).

Pokud měsíční příjem z DPČ činí 2 500 Kč a více, podléhá povinným odvodům, a to pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a také zdravotnímu pojištění (kapitola 2.8.4). Pokud však měsíční příjem z DPČ nedosáhl, již zmíněné částky 2 500 Kč, v tom případě odvodům nepodléhá (20, s. 46).

2.5 Osoby se zdravotním postižením

Fyzické osoby jsou osobami se zdravotním postižením (dále jen OZP), v případě, že je orgán sociálního zabezpečení uznal za osoby zdravotně znevýhodněné, osoby invalidní v prvním či druhém stupni, osoby invalidní ve třetím stupni a osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne posouzení. Těmto osobám se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce (3, § 67), (21, s. 40).

Pojištěnec je invalidní, pokud nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

„Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,*
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,*
- c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.“ (36, § 39)*

Pro účely zaměstnanosti není možné zdravotní postižení prokazovat jiným způsobem, než posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení u osob invalidních v prvním, druhém nebo třetím stupni. Osoby zdravotně znevýhodněné dokládají skutečnost, že jsou osobami se zdravotním postižením, potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Dle typu postižení se vydává několik druhů průkazek, dle schopnosti se pohybovat v domácím prostředí a v exteriéru. Druhy průkazek - TP, ZTP a ZTP/P (15, s. 487), (3, § 67).

2.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, státní politika zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti

Tato kapitola se zabývá státní a aktivní politikou zaměstnanosti, kterou provádí Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Mezi právní předpisy, které se věnují problematice zaměstnávání OZP, patří především Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Evidenci OZP vede krajská pobočka Úřadu práce. Údaje uvedené v evidenci OZP jsou určeny především pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a dále také pro

statistické účely (3, § 68). Zaměstnavatelé mají při zaměstnávání OZP určitá práva a povinnosti, která jsou vymezena v § 79 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Postup uzavření pracovněprávního vztahu s OZP se řídí Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Zaměstnavatel má povinnost přizpůsobit pracoviště zdravotnímu stavu osoby (15, s. 495).

2.6.1 Státní politika zaměstnanosti a aktivní politika zaměstnanosti

Cílem státní politiky zaměstnanosti (dále jen SPZ) je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. SPZ je vytvářena státem a podílejí se na ní i další subjekty, které jsou činné na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace. V oblasti SPZ státní správu vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen ministerstvo) a Úřad práce České republiky (3, § 1,2). SPZ **zahrnuje** především zabezpečování práva na zaměstnání, **uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, opatření pro zaměstnávání OZP** a další uvedené v § 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce ve spolupráci s dalšími subjekty. Jedná se o souhrn opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Mezi nástroje, kterými je realizována aktivní politika zaměstnanosti, patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství zabezpečované krajskými pobočkami Úřadu práce, **podpora zaměstnávání OZP**, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu (3, § 104, 105, 107).

Pro účely bakalářské práce se budu zabývat pouze podporou zaměstnávání OZP, veřejně prospěšnými pracemi a příspěvkem na zapracování. Další nástroje aktivní politiky jsou uvedeny v § 104 – § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP)

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v úklidu a údržbě veřejných prostranství a v dalších činnostech. Veřejně prospěšné práce, které se vytváří na 24 po sobě jdoucích měsíců k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání, se vykonávají ve prospěch obcí (kapitola 2.2.2) a dalších obecně prospěšných institucí. Mohou se vytvářet i opakovaně. Pracovní příležitosti vytváří zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce, který může zaměstnavateli poskytnout **příspěvek, až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy** na zaměstnance umístěného na tyto práce. Příspěvek se poskytuje včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění (kapitola 2.8.4), (3, § 112).

Příspěvek na zapracování

„Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči.“ (3, § 116)
Zvýšená péče se věnuje uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z dalších vážných důvodů potřebují. **Příspěvek může činit maximálně polovinu minimální mzdy** (kapitola 2.8.3) a lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců (3, § 33, 116).

2.6.2 Pracovní rehabilitace

Osoby, které jsou uznány za OZP, mají právo na pracovní rehabilitaci. Ta je zabezpečována krajskou pobočkou Úřadu práce, která je místně příslušná dle bydliště OZP, ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. Za pracovní rehabilitaci je považována souvislá činnost, jež je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP. Krajská pobočka Úřadu práce **hradí náklady spojené s rehabilitací**, a to vše na žádost OZP (3, § 69).

Pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost, jež je zaměřena na volbu povolání, zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Dále se soustředí

na zprostředkování, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání a dále dle § 69 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání OZP zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy (3, § 69, 71).

Příprava k práci je cílená činnost, která směřuje k zapracování OZP na vhodné pracovní místo. Může trvat nejdéle 24 měsíců a provádí se na pracovištích jejího zaměstnavatele, na chráněných pracovních místech a dalších místech dle § 72 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úřad práce uzavírá s OZP písemnou dohodu o přípravě k práci. Úřad práce může zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci OZP, **uhradit náklady na tuto přípravu**. Úřad práce uzavírá se zaměstnavatelem písemnou dohodu o přípravě k práci, která je prováděna na pracovišti zaměstnavatele (40, s. 239).

2.6.3 Chráněné pracovní místo (CHPM)

Chráněným pracovní místem se rozumí pracovní místo, které je vytvořené zaměstnavatelem pro OZP. CHPM se zřizuje na základě písemné dohody, a to mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení CHPM, jenž může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku pro OZP invalidními v prvním či druhém stupni a pro OZP s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Již zmíněné CHPM musí být obsazeno po dobu 3 let (3, § 75).

Úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem může poskytnout **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů spojených se zřízením CHPM**. Tuto dohodu lze uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy bylo zřízené CHPM obsazeno. Roční výše příspěvku může činit nejvíce **48 000 Kč** a poskytuje se za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, které jsou vedené finančním nebo celním úřadem. Dále nesmí mít nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a na sociálním zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (3, § 75 - 76).

2.7 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé zaměstnávající v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru mají povinnost zaměstnávat OZP, a to ve výši 4 % povinného podílu OZP na celkovém počtu všech svých zaměstnanců (15, s. 488).

Zaměstnavatele mohou plnit povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu následujícími způsoby:

- a) zaměstnáváním OZP, a to v pracovním poměru,
- b) náhradním plněním - odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům (dále jen dodavatel), kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, a to na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech. Dodavatelem může být i osoba samostatně výdělečně činná, která je OZP a nezaměstnává žádné zaměstnance.
- c) odvodem do státního rozpočtu,
- d) vzájemnou kombinací zmíněných způsobů (15, s. 488).

2.7.1 Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců

Při výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců bereme v potaz pouze zaměstnance, jejichž pracovní poměr je založen pracovní smlouvou, nikoli na základě dohod konaných mimo pracovní poměr. Výpočty průměrných přepočtených počtů zaměstnanců se zjišťují na dvě platná desetinná místa (21, s. 41, 42).

Vzorec 1: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců (Převzato z 29, s 23-24)

$$\text{Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců} = \frac{\text{OH} + \text{neodpracované hodiny}}{\text{FPD}}$$

OH – celkový počet všech odpracovaných hodin za sledovaný rok všemi zaměstnanci zaměstnavatele, a to i včetně práce přesčas (29, s. 23).

Neodpracované hodiny v důsledku:

- čerpání dovolené na zotavenou,
- DPN (dočasná pracovní neschopnost), za niž je poskytováno nemocenské,
- překážek v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnance (v případě nároku na náhradu mzdy nebo platu),
- ošetřování nemocného člena rodiny, za něž náleží ošetřovné (29, s. 23-24).

FPD – celková stanovená pracovní doba bez svátků, která připadá na jednoho zaměstnance, který pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu - celkový roční fond pracovní doby pro rok 2012, 2013, 2014 a 2016 činil 2 016 hodin a pro rok 2015 byl 2 008 hodin (15, s. 489), (21, s. 42).

2.7.2 Způsob plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením se vypočítá stejně, jako průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců. Jedinou výjimkou je, že se do čitatele místo odpracovaných hodin všemi zaměstnanci dosadí odpracované hodiny OZP. V případě, že je zaměstnanec osobou s těžším zdravotním postižením, pak si zaměstnavatel započte výsledek ročního přepočteného počtu OZP **tříkrát** (15, s. 491).

Průměrné roční přepočtené počty zaměstnanců se zdravotním postižením se počítají zvlášť pro osoby s těžším zdravotním postižením, a zvlášť pro ty osoby, které jsou zdravotně znevýhodněné, invalidní v prvním či druhém stupni a osoby, které byly posouzeny, že již invalidní nejsou. Nakonec se oba průměrné roční přepočtené počty zaměstnanců se zdravotním postižením sečtou a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří byli ve sledovaném roce zaměstnáni u zaměstnavatele (21, s. 43).

2.7.3 Způsob plnění povinného podílu náhradním plněním – odebráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek

Dodavatelé náhradního plnění mohou v jednom kalendářním roce poskytnout náhradní plnění odběratelům pro účely plnění povinného podílu v maximálním limitu, který odpovídá výpočtu níže (21, s. 43), (15, s. 488).

Vzorec 2: Maximální objem náhradního plnění dodavatele (Převzato z 21, s. 43)

$$\text{Maximální objem náhradního plnění dodavatele} = (36 \times \text{PM}) \times \text{PPOZP}$$

PM – průměrná mzda v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí **předchozího** kalendářního roku činila pro rok 2012 celkem 23 726 Kč, pro rok 2013 celkem 24 408 Kč, pro rok 2014 celkem 24 622 Kč, pro rok 2015 celkem 25 179 Kč a v roce 2016 celkem 25 903 Kč (34, 21, s. 44).

PPOZP – přepočtený počet OZP, kteří byli zaměstnáni v předchozím kalendářním roce (21, s. 43), (15, s. 488).

Počet OZP, jež si zaměstnavatel může započíst do plnění povinného podílu formou náhradního plnění, se vypočte následovně:

Vzorec 3: Počet OZP započítatelných do plnění povinného podílu odebráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek (Převzato ze 14, § 18)

$$\text{Počet OZP započítatelných do plnění povinného podílu odebráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek} = \frac{\text{COP} - \text{DPH}}{7 * \text{PMM}}$$

COP – celkový objem plateb zaplacených za výrobky, služby nebo zakázky ve sledovaném kalendářním roce (14, § 18).

DPH – daň z přidané hodnoty (14, § 18).

PMM – průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí **sledovaného** kalendářního roku, která činila v roce 2012 celkem 24 408 Kč, v roce 2013 celkem 24 622 Kč, v roce 2014 celkem 25 179 Kč, v roce 2015 celkem 25 903 Kč a v roce 2016 celkem 27 000 Kč. Mzdu vyhledává ministerstvo (14, § 18), (21, s. 43, 44).

V případě, že počet OZP, který si zaměstnavatel chce započíst do plnění povinného podílu, je větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců **dodavatele**, jež jsou OZP, potvrzený za kalendářní **čtvrtletí**, zaměstnavatel si může do plnění povinného podílu za sledovaný kalendářní rok započítat OZP jen v takovém počtu, který byl v jednotlivých kalendářních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší (14, § 18).

Pokud je dodavatelem osoba samostatně výdělečně činná, zaměstnavatel si může započíst vždy maximálně jednu OZP (15, s. 493).

2.7.4 Způsob plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu

V případě, že si zaměstnavatel vybere možnost plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu, výše odvodu musí činit za každou OZP, již by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí kalendářního roku. Odvod do státního rozpočtu musí zaměstnavatel poukázat do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu, a to prostřednictvím Úřadu práce (3, § 82).

Vzorec 4: Výpočet odvodu do státního rozpočtu (Převzato z 15, s. 494)

$$\text{Odvod do státního rozpočtu} = \text{PPZ} \times (\text{PMM} \times 2,5)$$

PPZ – průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (15, s. 494).

PMM - průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku (15, s. 494).

2.7.5 Způsob plnění povinného podílu vzájemnou kombinací jednotlivých možností

Zaměstnavatel může plnit povinný podíl kombinací jednotlivých možností. Níže je uveden vzorec, dle kterého se postupuje.

Vzorec 5: Výpočet plnění vzájemnou kombinací jednotlivých možností (Převzato z 15, s. 494)

$$\text{Výpočet plnění vzájemnou kombinací jednotlivých možností} = (\text{PPZ} - \text{PPZZP} - \text{POZP}) \times (\text{PMM} \times 2,5)$$

PPZ – průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (15, s. 494).

PPZZP – průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením (15, s. 491).

POZP – počet OZP započitatelných do plnění povinného podílu odebíráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek (15, s. 493).

PMM - průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku (15, s. 494).

2.7.6 Shrnutí plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP je zaměstnavatel povinen do 15. února následujícího roku ohlásit krajské pobočce Úřadu práce. Ohlášení musí být písemné. Podává se Úřadu práce v územním obvodu, ve kterém má právnická osoba, jakožto zaměstnavatel sídlo, nebo bydliště, jedná-li se o fyzickou osobu. Zaměstnavatel je povinen v ohlášení uvést, jakými způsoby plnil povinný podíl. Dále má povinnost uvést údaje týkající se odebírání výrobků, služeb nebo zadávání zakázek. Tyto údaje jsou vymezeny v § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Počty OZP se zjišťují na **dvě platná desetinná místa** u všech způsobů plnění povinného podílu. Avšak výsledné částka, která se odvádí do státního rozpočtu, se zaokrouhluje na **celé koruny nahoru** (15, s. 494).

2.8 Odměňování zaměstnanců

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna. Pracovní právo ČR rozlišuje dvě skupiny zaměstnanců dle způsobu odměňování. Zaměstnancům, kteří jsou odměňováni za vykonanou práci z veřejného rozpočtu, náleží plat. Ostatní zaměstnanci, kteří působí v podnikatelské (soukromě) sféře, mají nárok na mzdu (1, § 109), (7, s. 87).

Zaměstnanci poskytuje plat zaměstnavatel, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, kraj, **obec** nebo dobrovolný svazek obcí (38, s. 296).

V oblasti odměňování platí zákaz diskriminace. Všichni zaměstnanci se mohou domáhat stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty jednoho zaměstnavatele. Stejnou prací se rozumí práce, která je srovnatelně složitá, náročná, odpovědná, koná se ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách a při stejných nebo obdobných pracovních schopnostech (41, s. 230).

Pro účely bakalářské práce se budu zabývat pouze platem, nikoliv mzdou. A to z toho důvodu, že zaměstnavatel, u kterého zpracovávám bakalářskou práci, je obec.

2.8.1 Určení platu

Zaměstnavatel určuje zaměstnanci plat dle Zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen ZP) a následně dle nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců, dále také dle kolektivní smlouvy a popřípadě vnitřního předpisu. Plat nelze určit jiným způsobem, v jiné výši a v jiném složení, než stanoví ZP a právní předpisy, které jsou vydané k jeho provedení. Plat se zaměstnanci vyplácí každý měsíc (7, s. 87).

Platové třídy

Výše platu zaměstnance se určí tak, že jej zaměstnavatel zařadí do platové třídy, a to podle nejnáročnější práce, kterou zaměstnanec vykonává nebo její výkon řídí. Platových tříd je celkem 16 a liší se dle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti jednotlivých prací. Zaměstnavatel může zaměstnance zařadit do platové třídy, jen pokud splňuje potřebné vzdělání pro výkon práce zařazené v této platové třídě (7, s. 87), (12, § 3).

Platové stupně

Poté, co je zaměstnanec zařazen do příslušné platové třídy, zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně dle doby dosažené praxe, doby výkonu vojenské základní nebo civilní služby a doby péče o dítě. Každá platová třída se dělí do 12 platových stupňů. Každý platový stupeň zastupuje počet let započitatelné praxe (13), (1, § 123), (7, s. 88).

Platové tarify

Zaměstnanci přísluší za vykonanou práci platový tarif, jenž je stanovený pro platovou třídu a zároveň pro platový stupeň, do kterého je zaměstnanec zařazen (viz. Příloha 1). „*Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.*“ (1, § 123) Kromě platového tarifu náleží zaměstnanci různé příplatky, např. za vedení, zastupování, noční práci, práci v sobotu nebo neděli, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a další (kapitola 2.8.2) Při tvorbě platových tarifů, které se stanovují pro příslušný kalendářní rok, se přihlíží k povinnostem a omezením při výkonu veřejné správy a služeb (7, s. 88), (1, § 123).

2.8.2 Příplatky v režimu platu

Příplatky v režimu platu se řídí Zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který neumožňuje sjednání jiné minimální výše příplatku nebo jiný způsob sjednání určení příplatku (42, s 277).

Vybrané druhy příplatků:

- a) příplatek za vedení – náleží zaměstnanci, který je vedoucím zaměstnancem. Příplatek je určen procentní sazbou z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do niž je vedoucí zaměstnanec zařazen,
- b) příplatek za noční práci – přísluší zaměstnanci za hodinu noční práce ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku,
- c) plat nebo náhradní volno za práci přesčas,
- d) příplatek za práci ve ztíženém prostředí, a další (42, s. 278).

2.8.3 Minimální a zaručená mzda

V případě, že plat nedosáhne minimální mzdy, zaměstnavatel má povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek k platu ve výši rozdílu, a to mezi dosaženým platem v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou (1, § 111).

Za **zaručenou mzdu** se považuje plat, na který zaměstnanci vzniklo právo dle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového výměru. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než minimální mzda (1, § 112). (viz. Příloha 2)

Pokud plat **bez** příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v sobotu a v neděli a za plat za práci přesčas nedosáhne nejnižší úrovně zaručené mzdy, zaměstnavatel má povinnost zaměstnanci poskytnout doplatek k platu, a to ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy (1, § 112).

Výše hrubé **minimální mzdy** pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 11 000 Kč za měsíc nebo 66,00 Kč za hodinu (22).

2.8.4 Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu

Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu jsou srážky ze mzdy, platu nebo z jiných příjmů zaměstnance ze základního pracovněprávního vztahu, např. z odměny z dohody. Zaměstnavatel smí srazit zaměstnanci dle § 147 ZP jen daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (kapitola 2.9), pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a další srážky dle § 147 ZP (1, § 145, 147).

Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné zahrnuje platby na nemocenské pojištění, důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Povinnost platit pojistné mají zaměstnavatelé a zaměstnanci, kteří se účastní nemocenského pojištění (31).

Pojistné na sociální zabezpečení se vypočítá stanoveným procentem, a to z vyměřovacího základu za rozhodné období. U zaměstnance se za rozhodné období považuje kalendářní

měsíc, za který pojistné platí. Pojistné se vypočte jako 6,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance. Zaměstnavatel vypočte pojistné ve výši 25 %, a to z úhrnu vyměřovacích základů všech jeho zaměstnanců. Na závěr zaměstnavatel sečte pojistné za sebe a za všechny své zaměstnance a celkovou částku odvede na účet příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (31).

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění

Plátcí pojistného zdravotního pojištění jsou zaměstnanci, kterým plynou příjmy ze závislé činnosti, dále zaměstnavatelé a stát. Zaměstnavatel je plátcem části pojistného za své zaměstnance a stát je plátcem pojistného prostřednictvím státního rozpočtu za pojištěnce, které vymezuje § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění (32, § 4, 5, 6, 7).

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění se stanoví procentem (13,5 %) z vyměřovacího základu za rozhodné období. U zaměstnance je vyměřovacím základem úhrn příjmů ze závislé činnosti. Pojistné se stanovuje nejméně z minimálního vyměřovacího základu, kterým je minimální mzda. Za rozhodné období se považuje kalendářní měsíc, za který se pojistné platí (33, § 2,3,4).

Pojistné za zaměstnance hradí z jedné třetiny zaměstnanec (4,5 %) a ze dvou třetin zaměstnavatel (9 %). Zaměstnavatel odvádí část pojistného, které hradí za své zaměstnance a současně odvádí část pojistného, které je povinen hradit zaměstnanec, a to srážkou z jeho mzdy nebo platu. „*Pojistné se platí zdravotní pojišťovně, u které je pojištěnec pojištěn.*“ (32, § 8, 9), (33, § 5)

2.9 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Tato kapitola se zabývá zdaněním příjmů fyzických osob (zaměstnanců) ze závislé činnosti, slevami na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob a výpočtem daně.

Fyzické osoby jsou poplatníci daně z příjmů fyzických osob. Mezi předmět daně z příjmů fyzických osob patří příjmy, které plynou ze **závislé činnosti**, ze samostatné činnosti, dále příjmy z kapitálového majetku, příjmy z nájmu a ostatní příjmy (2, § 2,3). Pro potřeby

bakalářské práce se budu zabývat pouze příjmy, které plynou fyzické osobě - zaměstnanci ze současného pracovněprávního poměru.

2.9.1 Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob

Poplatníkům daně z příjmu fyzických osob se vypočtená daň snižuje o základní slevu na poplatníka, „slevu na manžela/manželku, žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč“ (2, § 35ba), dále se daň snižuje o slevu na studenta u poplatníka, který se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let (2, § 35ba). Další slevy a výše slev jsou uvedené v tabulce níže.

Tab. 1: Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob (Převzato z 2, § 35ba)

Název slevy	Roční sleva	Měsíční sleva
Na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
Na manžela/manželku	24 840 Kč	2 070 Kč
Na manžela /manželku – držitel průkazu ZTP/P	49 680 Kč	4 140 Kč
Na invaliditu prvního nebo druhého stupně	2 520 Kč	210 Kč
Na invaliditu třetího stupně	5 040 Kč	420 Kč
Na držitele průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Na studenta	4 020 Kč	335 Kč

2.9.2 Výpočet daně

Základ daně (dále jen ZD) tvoří příjmy ze závislé činnosti, které jsou zvýšené o částku, jež odpovídá pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (25 %) a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění (9 %). Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a je ho z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel (2, § 6).

Záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti se zjistí vynásobením ZD, zaokrouhleného na celé 100 Kč nahoru, a sazby daně, která u fyzických osob (zaměstnanců) činí 15 %.

Poté se odečtou slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob, na které má poplatník právo dle § 35ba zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Po odečtení slev vzniká záloha na daň z příjmů snižená o slevy na dani z příjmů, která se odvádí místně příslušnému správci daně (10).

Z příjmu ze závislé činnosti se vypočítá sociální pojištění za zaměstnance (6,5 %) a zdravotní pojištění za zaměstnance (4,5 %). Čistý příjem zaměstnance se zjistí tak, že se z příjmu ze závislé činnosti odečte záloha na daň z příjmů snižená o slevy na dani z příjmů a sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance (10).

Tab. 2: Výpočet daně (Převzato z 10)

Příjem ze závislé činnosti (plat, mzda)
+ pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (25 %)
+ pojistné na veřejné zdravotní pojištění (9 %)
ZD = super hrubá mzda → zaokrouhlená na celé 100 Kč nahoru
× sazba daně (15 %)
= záloha na daň z příjmů
- slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzický osob
= záloha na daň z příjmů snižená o slevy na dani z příjmů
- sociální pojištění zaměstnance (6,5 %)
- zdravotní pojištění zaměstnance (4,5 %)
= čistý příjem zaměstnance

2.10 Uplatňování slev na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají OZP, mají dle Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů nárok na slevu na dani. Poplatníkům fyzickým a právnickým osobám se daň za zdaňovací období, za které se daňové přiznání podává, snižuje o:

- a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance, který je uznán OZP. To neplatí pro zaměstnance s těžším zdravotním postižením,

b) částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (2, § 35).

Pro výpočet slev je rozhodný průměrný roční přepočtený počet OZP, který se vypočítá samostatně za každou skupinu zaměstnanců. Výsledný vypočtený podíl se zaokrouhluje na 2 desetinná místa (2, § 35). Zaměstnavatel si uplatní poměrnou část ze slevy, pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo (16, § 141).

2.11 Zúčtování se zaměstnanci

Tato kapitola se zabývá zúčtováním se zaměstnanci u zaměstnavatele, jenž je subjektem veřejného sektoru, přesněji územním samosprávným celkem. V účetnictví se pro účely zúčtovacích vztahů užívá 2. účtová třída - krátkodobý finanční majetek a krátkodobé bankovní úvěry, 3. účtová třída - zúčtovací vztahy a 5. účtová třída – náklady. V účetnictví rozlišujeme 4 typy účtů. Mezi ně patří účty aktivní, pasivní, nákladové a výnosové, přičemž na aktivních a nákladových účtech se přírůstky účtují na straně MD (na vrub účtu) a úbytky na straně DAL (ve prospěch účtu). Naopak u pasivních a výnosových účtů se přírůstky účtují na straně DAL a úbytky na straně MD (18).

Účet 521 - Mzdové náklady

Účet mzdové náklady je nákladovým účtem, na kterém se účtují hrubé mzdy a platy zaměstnanců ze závislé činnosti a náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost (18 a 19, § 33).

Účet 524 - Zákonné sociální pojištění

Účet zákonné sociální pojištění je nákladovým účtem, na kterém se účtuje sociální a zdravotní pojištění, jež je zaměstnavatel povinen platit za své zaměstnance. Účet se dělí na analytickou evidenci, u sociálního pojištění na 524.002 a u zdravotního pojištění na 524.001 (18).

Účet 336 - Sociální zabezpečení

Účet sociální zabezpečení je pasivní účet, který obsahuje částky pohledávek z titulu sociálního pojištění a to dle Zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení (19, § 22).

Účet 337 - Zdravotní pojištění

Účet zdravotní pojištění je pasivním účtem, na kterém se zaznamenávají částky pohledávek z titulu zdravotního pojištění, a to dle Zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (19, § 22).

Účet 331 – Zaměstnanci

Účet zaměstnanci se řadí mezi pasivní účty. Zaměstnavatel zde poskytuje svým zaměstnancům plat za vykonanou práci. Zúčtováním mezd vzniká zaměstnavateli závazek z pracovněprávních vztahů vůči zaměstnancům. Pod pojmem závazek si můžeme představit jakoukoliv povinnost strany zavázané vůči straně oprávněné. Na tomto účtu se dále účtují srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu (18).

Účet 342 – Ostatní daně, poplatky a jiná obdobná peněžitá plnění

Jedná se o pasivní účet, na kterém se účtuje daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (18).

Účet 231 - Základní běžný účet územních samosprávných celků

Jedná se o aktivní účet, na kterém se účtují přírůstky a úbytky peněžních bezhotovostních prostředků (18).

Tab. 3: Zúčtování se zaměstnanci (Převzato ze 17)

Popis operace	MD	DAL
Předpis hrubých mezd a platů zaměstnanců	521	331
Zákonné sociální pojištění (25 %)	524.002	336
Zákonné zdravotní pojištění (9 %)	524.001	337
Srážky z mezd zaměstnanců na sociální zabezpečení (6,5 %)	331	336
Srážky z mezd zaměstnanců na zdravotní pojištění (4,5 %)	331	337
Srážka záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti	331	342
Výplata mezd zaměstnancům	331	231

2.12 Náklady zaměstnavatele

Náklady jsou vyjádřeny v peněžní formě a představují spotřebu živé a zvěcnělé práce, jež byla vynaložena v souvislosti s činností zaměstnavatele. Náklady je potřeba odlišovat od výdajů, které jsou úbytkem peněžních prostředků bez vazby na konkrétní výkony. Pokud vynaložený majetek vstupuje bezprostředně do výroby, práce nebo služby, tak se výdaje přeměňují na náklady. Náklady se člení dle druhu vynaložených ekonomických zdrojů, účelu vynaložení, závislosti na změnách v rozsahu objemu výkonů, potřeb rozhodování a další (35).

Druhovému členění nákladů odpovídá na otázku, co bylo spotřebováno. Druhovému členění nákladů zahrnuje:

- spotřebu surovin a materiálu,
- **mzdové a ostatní osobní náklady,**
- náklady na externí služby,
- finanční náklady,
- odpisy (35).

Účelové členění nákladů se dělí:

- dle místa vzniku a odpovědnosti
- dle výkonů - kalkulační třídění nákladů (35).

Klasifikace nákladů dle objemu výroby tvoří:

- **fixní náklady (FN)** - náklady se s vyráběným množstvím nemění. Náklady se musí hradit, i když se nevyrábí. Mezi FN patří odpisy, splátky úvěrů, pronájem, daně a další.
- **variabilní náklady (VN)** – zvyšují se s vyráběným množstvím. Mezi VN patří **přímé mzdy**, **přímý materiál** a **ostatní přímé náklady** (35).

Shrnutí teoretické části

Teoretická část bakalářské práce se zabývala především pojmy, které se týkají pracovněprávních vztahů. Bylo zde popsáno zaměstnávání OZP, plnění povinného podílu zaměstnávání OZP a odměňování zaměstnanců. Z oblasti daní se teoretická část zaměřila na slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob a na uplatňování slev na dani při zaměstnávání OZP. Z oblasti účetnictví se věnovala zúčtování se zaměstnanci a z ekonomického hlediska vymezila náklady zaměstnavatele. Teoretická část se opírala o právní předpisy, a to především o zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví a dále o nařízení vlády a o odbornou literaturu.

3 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU (PROBLÉMU) Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA

Následující část bakalářské práce se zaměřuje na analýzu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného zaměstnavatele, kterým je Město Němčice nad Hanou. Tato část se zabývá charakteristikou zaměstnavatele, analýzou plnění povinného podílu v jednotlivých letech 2012, 2013, 2014, 2015 a 2016 a následným srovnáním. Dále se analytická část zaměřuje na zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Popisuje, v jaké výši si zaměstnavatel uplatňuje slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z ekonomického hlediska se analytická část zaměřuje na mzdové náklady zaměstnavatele.

3.1 Charakteristika vybraného zaměstnavatele

Pro účely bakalářské práce jsem si vybrala zaměstnavatele Město Němčice nad Hanou, které se řídí zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích. Charakteristika obce je již uvedena v kapitole 2.2.2. Zaměstnavatel zaměstnává v pracovním poměru 25 zaměstnanců v jednotlivých odborech (24), (27).

Město Němčice nad Hanou spadá do okresu Prostějov a patří tedy do Olomouckého kraje. Mezi ekonomické činnosti dle výpisu z registru ekonomických subjektů ČSÚ patří:

- všeobecné činnosti veřejné správy,
- podpůrné činnosti pro zemědělství a posklizňové činnosti,
- silniční nákladní doprava,
- vydávání knih, periodických publikací a ostatní vydavatelské činnosti (25).

3.2 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatel zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců, proto musí odvádět povinný podíl zaměstnávání OZP na celkovém počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel plní tuto povinnost různými způsoby, a to především zaměstnáváním OZP v pracovním poměru a odebíráním výrobků (30).

3.2.1 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2012

Celkové odpracované hodiny (včetně práce přesčas) všemi zaměstnanci za rok 2012 činily 45 492 hodin. Celkové neodpracované hodiny všemi zaměstnanci za rok 2012 byly 5 682 hodin. Fond pracovní doby za rok 2012 činil 2 016 hodin (30).

Vzorec 6: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2012 (Převzato z 30)

$$\text{Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců} = \frac{45\,492 + 5\,682}{2016} = \mathbf{25,38 \text{ osob}}$$

Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2012 byl vyšší než 25 zaměstnanců, proto se určil povinný podíl ve výši 4 % (30).

Vzorec 7: Povinný podíl za rok 2012 (Převzato z 30)

$$\text{Povinný podíl} = 25,38 \times 0,04 = \mathbf{1,02 \text{ osob}}$$

Způsoby plnění povinného podílu za rok 2012

Zaměstnavatel splnil povinný podíl následujícími způsoby:

- a) zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

Zaměstnavatel v roce 2012 zaměstnával dvě OZP. Jedna OZP odpracovala za rok 2012 celkem 1 808 hodin a neodpracované hodiny činily 208 hodin. Druhá OZP odpracovala za rok 2012 celkem 616 hodin a neodpracované hodiny činily 64 hodin. Fond pracovní doby byl stejný jako v předešlém výpočtu, tedy 2 016 hodin (30).

Vzorec 8: Roční přepočtený počet OZP v roce 2012 (Převzato z 30)

$$\text{Roční přepočtený počet OZP} = \frac{(1\,808 + 616) + (208 + 64)}{2\,016} = \mathbf{1,34 \text{ osob}}$$

Zaměstnavatel splnil povinný podíl pouze zaměstnáváním osob ve výši **1,34 osob**, a převýšil povinný podíl o $1,34 - 1,02 = 0,32$ osob (30).

3.2.2 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2013

Celkové odpracované hodiny (včetně práce přesčas) všemi zaměstnanci za rok 2013 činily 52 784 hodin. Celkové neodpracované hodiny všemi zaměstnanci za rok 2013 byly 8 982 hodin. Fond pracovní doby za rok 2013 činil 2 016 hodin (30).

Vzorec 9: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2013 (Převzato z 30)

$$\text{Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců} = \frac{52\,784 + 8\,982}{2\,016} = \mathbf{30,63 \text{ osob}}$$

Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2013 byl vyšší než 25 zaměstnanců, proto se vypočítal povinný podíl ve výši 4 % (30).

Vzorec 10: Povinný podíl za rok 2013 (Převzato z 30)

$$\text{Povinný podíl} = 30,63 \times 0,04 = \mathbf{1,23 \text{ osob}}$$

Způsoby plnění povinného podílu za rok 2013

Zaměstnavatel splnil povinný podíl následujícími způsoby:

- a) zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

Zaměstnavatel v roce 2013 zaměstnával jednu OZP, která odpracovala za rok 2013 celkem 1 752 hodin. Neodpracované hodiny za rok 2013 činily 264 hodin. Fond pracovní doby byl stejný jako v předešlém výpočtu, tedy 2 016 hodin (30).

Vzorec 11: Roční přepočtený počet OZP za rok 2013 (Převzato z 30)

$$\text{Roční přepočtený počet OZP} = \frac{1\,752 + 264}{2016} = \mathbf{1 \text{ osoba}}$$

b) odběrem výrobků a služeb nebo zadáváním zakázek

Zaměstnavatel odebíral v roce 2013 výrobky od jednoho dodavatele, který splňuje podmínky uvedené v kapitole 2.7 písmen b). Dodavatelem byla **SIDA s. r. o.**, u kterého činil přepočtený počet OZP, kteří byli zaměstnáni u dodavatele v roce 2012 celkem 98,02 OZP (30).

Nejprve je třeba spočítat maximální objem náhradního plnění, které dodavatel může odběratelům poskytnout.

Vzorec 12: Maximální objem náhr. plnění dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2013 (Převzato z 30)

$$\text{Maximální objem náhr. plnění dodavatele} = (36 \times 24\,408) \times 98,02 = \mathbf{86\,128\,997,76 \text{ Kč}}$$

Nyní lze vypočítat, kolik si může zaměstnavatel započíst do plnění povinného podílu formou náhradního plnění. Od dodavatele SIDA s. r. o. zaměstnavatel odebral za rok 2013 výrobky za 20 727,10 Kč bez DPH (30).

Vzorec 13: Náhradní plnění od dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2013 (Převzato z 30)

$$\text{Počet OZP započítatelných do plnění povinného podílu odebráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek} = \frac{20\,727,10}{7 * 24\,622} = \frac{20\,727,10}{172\,354} = \mathbf{0,12 \text{ osob}}$$

c) odvodem do státního rozpočtu

Zaměstnavatel měl povinnost plnit povinný podíl ve výši 1,23 osob. Zaměstnával jednu OZP a dále plnil povinný podíl odebráním výrobků ve výši 0,12 osob. Odvod do státního rozpočtu musel činit $1,23 - 1 - 0,12 = 0,11$ osob (30).

Vzorec 14: Odvod do státního rozpočtu za rok 2013 (Převzato z 30)

$$\text{Odvod do státního rozpočtu} = 0,11 \times (24\,622 \text{ Kč} \times 2,5) = \mathbf{6\,772 \text{ Kč}}$$

Zaměstnavatel splnil povinný podíl ve výši $1 + 0,12 + 0,11 = 1,23$ osob (30).

3.2.3 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2014

Celkové odpracované hodiny (včetně práce přesčas) všemi zaměstnanci za rok 2014 činily 57 571,2 hodin. Celkové neodpracované hodiny všemi zaměstnanci za rok 2014 byly 8 822,5 hodin. Fond pracovní doby za rok 2014 činil 2 016 hodin (30).

Vzorec 15: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2014 (Převzato z 30)

$$\text{Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců} = \frac{57\,571,2 + 8\,822,5}{2\,016} = 32,93 \text{ osob}$$

Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2014 byl vyšší než 25 zaměstnanců, proto se vypočítal povinný podíl ve výši 4 % (30).

Vzorec 16: Povinný podíl za rok 2014 (Převzato z 30)

$$\text{Povinný podíl} = 32,93 \times 0,04 = 1,32 \text{ osob}$$

Způsoby plnění povinného podílu za rok 2014

Zaměstnavatel splnil povinný podíl následujícími způsoby:

- a) zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

Zaměstnavatel v roce 2014 zaměstnával jednu OZP, která odpracovala za rok 2014 celkem 1 776 hodin. Neodpracované hodiny za rok 2014 činily 240 hodin. Fond pracovní doby byl stejný jako v předešlém výpočtu, tedy 2 016 hodin (30).

Vzorec 17: Roční přepočtený počet OZP za rok 2014 (Převzato z 30)

$$\text{Roční přepočtený počet OZP} = \frac{1\,776 + 240}{2\,016} = 1 \text{ osoba}$$

- b) odběrem výrobků a služeb nebo zadáváním zakázek

Zaměstnavatel odebíral v roce 2014 výrobky od jednoho dodavatele, který splňuje podmínky uvedené v kapitole 2.7 písmen b). Dodavatelem byla **SIDA s. r. o.**, u kterého činil přepočtený počet OZP, kteří byli zaměstnáni u dodavatele v roce 2013 celkem 100,11 OZP (30).

Maximální objem náhradního plnění, které dodavatel může odběratelům poskytnout, je vypočten níže.

Vzorec 18: Maximální objem náhr. plnění dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2014 (Převzato z 30)

$$\text{Maximální objem náhr. plnění dodavatele} = (36 \times 24\,622) \times 100,11 = \mathbf{88\,736\,703\,Kč}$$

Zaměstnavatel v roce 2014 odebral výrobky od dodavatele SIDA s. r. o. za 39 329,23 Kč bez DPH (30).

Vzorec 19: Náhradní plnění od dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2014 (Převzato z 30)

$$\begin{aligned} \text{Počet OZP započitatelných do plnění povinného podílu odebráním výrobků, služeb nebo} \\ \text{zadáváním zakázek} = \frac{39\,329,23}{7 * 25\,179} = \frac{39\,329,23}{176\,253} = \mathbf{0,22\,osob} \end{aligned}$$

c) odvodem do státního rozpočtu

Zaměstnavatel měl povinnost plnit povinný podíl ve výši 1,32 osob. Zaměstnával jednu OZP a dále plnil povinný podíl odebráním výrobků ve výši 0,22 osob. Odvod do státního rozpočtu musel činit $1,32 - 1 - 0,22 = 0,1$ osob (30).

Vzorec 20: Odvod do státního rozpočtu za rok 2014 (Převzato z 30)

$$\text{Odvod do státního rozpočtu} = 0,1 \times (25\,179 \times 2,5) = \mathbf{6\,295\,Kč}$$

Zaměstnavatel splnil povinný podíl ve výši $1 + 0,22 + 0,1 = \mathbf{1,32\,osob}$ (30).

3.2.4 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2015

Celkové odpracované hodiny (včetně práce přesčas) všemi zaměstnanci za rok 2015 činily 63 011,45 hodin. Celkové neodpracované hodiny všemi zaměstnanci za rok 2015 byly 7 002,40 hodin. Fond pracovní doby za rok 2015 činil u zaměstnavatele 1 904 hodin (30).

Vzorec 21: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2015 (Převzato z 30)

$$\text{Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců} = \frac{63\,011,45 + 7\,002,40}{1\,904} = \mathbf{36,77 \text{ osob}}$$

Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2015 byl vyšší než 25 zaměstnanců, proto se určil povinný podíl ve výši 4 % (30).

Vzorec 22: Povinný podíl za rok 2015 (Převzato z 30)

$$\text{Povinný podíl} = 36,77 \times 0,04 = \mathbf{1,47 \text{ osob}}$$

Způsoby plnění povinného podílu za rok 2015

Zaměstnavatel splnil povinný podíl následujícími způsoby:

- a) zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

Zaměstnavatel v roce 2015 zaměstnával jednu OZP, která odpracovala za rok 2015 celkem 1 787 hodin. Neodpracované hodiny za rok 2015 činily 120 hodin. Fond pracovní doby byl stejný jako v předešlém výpočtu, tedy 1 904 hodin (30).

Vzorec 23: Roční přepočtený počet OZP za rok 2015 (Převzato z 30)

$$\text{Roční přepočtený počet OZP} = \frac{1\,787 + 120}{1\,904} = \mathbf{1 \text{ osoba}}$$

- b) odběrem výrobků a služeb nebo zadáváním zakázek

Zaměstnavatel odebíral v roce 2015 výrobky od dvou dodavatelů splňujících podmínky uvedené v kapitole 2.7 písmen b). Těmi jsou **Mechanika Prostějov 97, družstvo a SIDA**

s. r. o. U dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo činil přepočtený počet OZP, kteří byli zaměstnání u dodavatele v roce 2014 celkem 80,16 OZP. U dodavatele SIDA s. r. o. činil přepočtený počet OZP, kteří byli zaměstnání u dodavatele v roce 2014 celkem 113,44 OZP (30).

Maximální objem náhradního plnění, které dodavatel může odběratelům poskytnout, činí:

Vzorec 24: Maximální objem náhr. plnění dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo v roce 2015 (Převzato z 30)

$$\text{Maximální objem náhr. plnění dodavatele} = (36 \times 25\,179) \times 80,16 = \mathbf{72\,660\,551\,Kč}$$

Vzorec 25: Maximální objem náhr. plnění dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2015 (Převzato z 30)

$$\text{Maximální objem náhr. plnění dodavatele} = (36 \times 25\,179) \times 113,44 = \mathbf{102\,827\,007\,Kč}$$

Od dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo zaměstnavatel odebral výrobky za 84 369,98 Kč bez DPH. Od dodavatele SIDA s. r. o. odebral výrobky za 44 528,42 Kč bez DPH (30).

Vzorec 26: Náhradní plnění od dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo v roce 2015 (Převzato z 30)

$$\begin{aligned} \text{Počet OZP započitatelných do plnění povinného podílu odebráním výrobků, služeb nebo} \\ \text{zadáváním zakázek} = \frac{84\,369,98}{7 * 25\,903} = \frac{84\,369,98}{181\,321} = \mathbf{0,46\,osob} \end{aligned}$$

Vzorec 27: Náhradní plnění od dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2015 (Převzato z 30)

$$\begin{aligned} \text{Počet OZP započitatelných do plnění povinného podílu odebráním výrobků, služeb nebo} \\ \text{zadáváním zakázek} = \frac{44\,528,42}{7 * 25\,903} = \frac{44\,528,42}{181\,321} = \mathbf{0,25\,osob} \end{aligned}$$

Celkové náhradní plnění od obou dodavatelů za rok 2015 činilo $0,46 + 0,25 = \mathbf{0,71\,osob}$. Zaměstnavatel splnil povinný podíl ve výši $1 + 0,71 = \mathbf{1,71\,osob}$. Zaměstnavatel tedy převýšil podíl o $1,71 - 1,47 = 0,24\,osob$ (30).

3.2.5 Analýza plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2016

Celkové odpracované hodiny (včetně práce přesčas) všemi zaměstnanci za rok 2016 činily 61 018,50 hodin. Celkové neodpracované hodiny všemi zaměstnanci za rok 2016 byly 11 218,00 hodin. Fond pracovní doby činil za rok 2016 celkem 2 016 hodin (30).

Vzorec 28: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2016 (Převzato z 30)

$$\text{Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců} = \frac{61\,018,50 + 11\,218,00}{2\,016} = \mathbf{35,83 \text{ osob}}$$

Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2016 byl vyšší než 25 zaměstnanců, proto se vypočítal povinný podíl ve výši 4 % (30).

Vzorec 29: Povinný podíl za rok 2016 (Převzato z 30)

$$\text{Povinný podíl} = 35,83 \times 0,04 = \mathbf{1,43 \text{ osob}}$$

Způsoby plnění povinného podílu za rok 2016

Zaměstnavatel splnil povinný podíl následujícími způsoby:

- a) zaměstnáváním OZP v pracovním poměru

Zaměstnavatel v roce 2016 zaměstnával jednu OZP, která odpracovala za rok 2016 celkem 1 905,50 hodin. Neodpracované hodiny za rok 2016 činily 192 hodin. Fond pracovní doby byl stejný jako v předešlém výpočtu, tedy 2 016 hodin (30).

Vzorec 30: Roční přepočtený počet OZP v roce 2016 (Převzato z 30)

$$\text{Roční přepočtený počet OZP} = \frac{1\,905,50 + 192}{2\,016} = \mathbf{1,04 \text{ osob}}$$

- b) odběrem výrobků a služeb nebo zadáváním zakázek

Zaměstnavatel odebíral v roce 2016 výrobky od dvou dodavatelů splňujících podmínky uvedené v kapitole 2.7 písmen b). Těmi jsou **Mechanika Prostějov 97, družstvo a SIDA s. r. o.** U dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo činil přepočtený počet OZP, kteří

byli zaměstnáni u dodavatele v roce 2015 celkem 76,68 OZP. U dodavatele SIDA s. r. o. činil přepočtený počet OZP, kteří byli zaměstnáni u dodavatele v roce 2015 celkem 113,44 OZP (30).

Maximální objem náhradního plnění, které dodavatel může odběratelům poskytnout, činí:

Vzorec 31: Maximální objem náhr. plnění dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo v roce 2016 (Převzato z 30)

$$\text{Maximální objem náhr. plnění dodavatele} = (36 \times 25\,903) \times 76,68 = \mathbf{71\,504\,713\,Kč}$$

Vzorec 32: Maximální objem náhr. plnění dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2016 (Převzato z 30)

$$\text{Maximální objem náhr. plnění dodavatele} = (36 \times 25\,903) \times 113,44 = \mathbf{105\,783\,708\,Kč}$$

Od dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo zaměstnavatel odebral výrobky za 56 566,26 Kč bez DPH. Od dodavatele SIDA s. r. o. odebral výrobky za 51 779,69 Kč bez DPH (30).

Vzorec 33: Náhradní plnění od dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo v roce 2016 (Převzato z 30)

$$\begin{aligned} \text{Počet OZP započitatelných do plnění povinného podílu odebráním výrobků, služeb nebo} \\ \text{zadáváním zakázek} = \frac{56\,566,26}{7 * 27\,000} = \frac{56\,566,26}{189\,000} = \mathbf{0,30\,osob} \end{aligned}$$

Vzorec 34: Náhradní plnění od dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2016 (Převzato z 30)

$$\begin{aligned} \text{Počet OZP započitatelných do plnění povinného podílu odebráním výrobků, služeb nebo} \\ \text{zadáváním zakázek} = \frac{51\,779,69}{7 * 27\,000} = \frac{51\,779,69}{189\,000} = \mathbf{0,27\,osob} \end{aligned}$$

Celkové náhradní plnění od obou dodavatelů za rok 2016 činilo $0,30 + 0,27 = \mathbf{0,57\,osob}$. Zaměstnavatel splnil povinný podíl ve výši $1,04 + 0,57 = \mathbf{1,61\,osob}$. Zaměstnavatel tedy převýšil podíl o $1,61 - 1,43 = 0,18\,osob$ (30).

3.2.6 Přehled plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za jednotlivé roky 2012 - 2016

Tato kapitola se zabývá přehledem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele za jednotlivé roky 2012 - 2016. V tabulce níže je zobrazeno, kolik činil přepočtený počet zaměstnanců, kolik činil povinný podíl, kolik bylo zaměstnáno osob se zdravotním postižením a kolik bylo vynaloženo peněžních prostředků na náhradní plnění a na odvod do státního rozpočtu (30).

Tab. 4: Shrnutí plnění povinného podílu zaměstnávání OZP za jednotlivé roky (Převzato z 30)

Rok	Přepočtený stav zaměstnanců	Povinný podíl 4 %	Zaměstnané OZP	Náhradní plnění	Odvod do státního rozpočtu	Vynaložené peněžní prostředky
2012	25,38 osob	1,02 osob	1,34 osob	-	0 Kč	Pouze plat OZP
2013	30,63 osob	1,23 osob	1 osoba	0,12 osob (20 727,10 Kč)	0,11 osob (6 772 Kč)	Plat OZP + 27 499,10 Kč
2014	32,93 osob	1,32 osob	1 osob	0,22 osob (39 329,23 Kč)	0,1 osob (6 295 Kč)	Plat OZP + 45 624,23 Kč
2015	36,77 osob	1,47 osob	1 osob	0,71 osob (128 898,4 Kč)	0 Kč	Plat OZP + 128 898,40 Kč
2016	35,83 osob	1,43 osob	1,04 osob	0,57 osob (108 345,95 Kč)	0 Kč	Plat OZP + 108 345,95

3.3 Uplatňování slev na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele

Zaměstnavatel si uplatňuje dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů slevu na dani při zaměstnávání OZP. Zaměstnavatel dle průměrného ročního přepočteného počtu OZP zaměstnával v roce 2012 celkem 1,34 osob, včetně 0,34 OZP zaměstnané na

VPP. Uplatnil si však slevu pouze na jednu OZP, tedy ve výši 18 000 Kč za rok. Na OZP zaměstnanou na VPP si slevu nemohl uplatnit. V roce 2013, 2014 a 2015 zaměstnavatel zaměstnával jednu osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel si uplatnil slevu na dani při zaměstnávání OZP, a to ve výši 18 000 Kč za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok, a to za rok 2013, 2014 i 2015. V roce 2016 zaměstnavatel zaměstnával 1,04 osob se zdravotním postižením, proto si uplatnil slevu na dani ve výši 18 720 Kč (30).

Tab. 5: Přehled uplatněných slev na dani při zaměstnávání OZP v pracovním poměru u zaměstnavatele (Převzato z 30)

Rok	Průměrný roční přepočtený počet OZP	Uplatněná sleva na dani při zaměstnávání OZP
2012	1 OZP + 0,34 VPP	$1 * 18\ 000 = 18\ 000$ Kč/rok
2013	1 OZP	$1 * 18\ 000 = 18\ 000$ Kč/rok
2014	1 OZP	$1 * 18\ 000 = 18\ 000$ Kč/rok
2015	1 OZP	$1 * 18\ 000 = 18\ 000$ Kč/rok
2016	1,04 OZP	$1,04 * 18\ 000 = 18\ 720$ Kč/rok

3.4 Zúčtování se zaměstnanci u zaměstnavatele

Následující kapitola se zabývá zúčtováním se zaměstnanci u zaměstnavatele, který je územním samosprávným celkem. Při účtování se zaměstnavatel řídí zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví a vyhláškou č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro některé vybrané účetní jednotky. Zaměstnavatel účtuje způsobem, který je uveden v kapitole 2.11 Zúčtování se zaměstnanci (30).

3.5 Zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel zaměstnává kromě zaměstnanců zaměstnaných v pracovním poměru také zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a to jak na DPP, tak na DPČ. Jedná se o zdravé zaměstnance, bez jakéhokoliv zdravotního postižení, kteří vykonávají především běžné pomocné práce. V tabulce níže je zobrazeno, kolik se v daném roce odpracovalo hodin na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a kolik bylo vynaloženo mzdových nákladů na odměny z dohod (30).

Tab. 6: Přehled odpracovaných hodin a odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v jednotlivých letech (Převzato z 26)

Měsíc	Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za jednotlivé roky				
	2012	2013	2014	2015	2016
Leden	-	7 804 Kč	-	6 529 Kč	10 050 Kč
Únor	530 Kč	350 Kč	600 Kč	-	5 960 Kč
Březen	-	10 000 Kč	2 250 Kč	-	13 508 Kč
Duben	1 050 Kč	590 Kč	66 839 Kč	2 658 Kč	11 000 Kč
Květen	65 190 Kč	54 910 Kč	15 640 Kč	53 960 Kč	65 874 Kč
Červen	429 Kč	10 000 Kč	27 750 Kč	25 700 Kč	76 392 Kč
Červenec	21 000 Kč	19 050 Kč	33 560 Kč	30 080 Kč	24 615 Kč
Srpen	16 320 Kč	15 000 Kč	-	8 400 Kč	53 455 Kč
Září	23 616 Kč	16 200 Kč	35 850 Kč	500 Kč	20 818 Kč
Říjen	7 985 Kč	17 710 Kč	15 565 Kč	18 355 Kč	1 552 Kč
Listopad	13 229 Kč	5 100 Kč	-	29 240 Kč	30 258 Kč
Prosinec	7 629 Kč	1 029 Kč	4 500 Kč	-	6 180 Kč
Celkem	156 978 Kč	157 743 Kč	202 554 Kč	175 422 Kč	319 662 Kč
Celkové odpracované hodiny	1 551,5 hodin	1 702 hodin	2 252 hodin	1 792 hodin	3 241 hodin
Průměrná hodinová odměna	101,18 Kč	92,68 Kč	89,94 Kč	97,89 Kč	98,63 Kč

3.6 Mzdové náklady u zaměstnavatele

Tato kapitole se zabývá mzdovými náklady zaměstnavatele. V tabulce níže je popsáno, kolik činí mzdové náklady u zaměstnavatele za jednotlivé roky 2012, 2013, 2014, 2015 a 2016. Dále je zde uvedeno, kolik činí celkové roční výdaje zaměstnavatele. Stěžejní částí této kapitoly je procentuální vyjádření ročních mzdových nákladů k celkovým ročním výdajům zaměstnavatele.

Tab. 7: Procentuální podíl mzdových nákladů k celkovým výdajům zaměstnavatele za jednotlivé roky 2012 - 2016 (Převzato z 30)

Rok	Celkové roční výdaje zaměstnavatele	Celkové roční mzdové náklady	% podíl mzdových nákladů na celkovém objemu výdajů
2012	86 016 688 Kč	8 904 514 Kč	10,35 %
2013	67 018 610 Kč	8 207 408 Kč	12,25 %
2014	64 143 233 Kč	9 768 327 Kč	15,23 %
2015	62 495 672 Kč	9 362 549 Kč	14,98 %
2016	61 259 016 Kč	9 707 713 Kč	15,85 %

Z tabulky výše je patrné, že mzdové náklady na celkových výdajích zaměstnavatele stále rostou. Výjimkou je rok 2015, kdy došlo k mírnému poklesu (30).

Shrnutí analytické části

Analýza současného stavu plnění povinného podílu se zabývala charakteristikou vybraného zaměstnavatele. Stěžejní částí byla analýza jednotlivých let plnění povinného podílu. Dále analýza poukázala na uplatňování slev na dani při zaměstnávání OZP, z pohledu účetnictví bylo popsáno zúčtování se zaměstnanci, a poté se analýza zaměřila na zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr u zaměstnavatele. Z ekonomického hlediska se analytická část zaměřila na procentuální podíl mzdových nákladů na celkovém objemu výdajů u zaměstnavatele.

4 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ VČETNĚ JEJICH EKONOMICKÉHO ZHODNOCENÍ

Následující část bakalářské práce obsahuje vlastní návrhy řešení, které vycházejí z teoretických poznatků a z analýzy současného stavu plnění povinného podílu u zaměstnavatele.

V analytické části jsem analyzovala plnění povinného podílu u zaměstnavatele od roku 2012 do roku 2016, aby byl patrný vývoj a každoroční nárůst průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, a tím pádem i růst povinnosti plnit povinný podíl. Výjimkou je rok 2016, kdy došlo k mírnému poklesu. Z analýzy lze dovodit, že i v budoucnu bude docházet k růstu plnění povinného podílu. Pokud bude zaměstnavatel i nadále zaměstnávat pouze jednu OZP, peněžní prostředky vynaložené na náhradní plnění budou stále vyšší. Z tohoto důvodu se bakalářská práce zaměřuje na optimalizaci plnění povinného podílu.

Jak již bylo uvedeno v analýze současného stavu, zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V tabulce č. 6 je zobrazeno, jak se každý rok zvyšují odpracované hodiny na základě těchto dohod, tím pádem se zvyšují i mzdové náklady vynaložené na tyto dohody. Výjimkou je rok 2015, kdy došlo k poklesu odpracovaných hodin, avšak v roce 2016 došlo opět k nárůstu. Z důvodu stálého zvyšování mzdových nákladů se bakalářská práce také věnuje optimalizaci těchto nákladů u zaměstnavatele.

Dle mého názoru, si zdravý člověk najde práci snáz, než osoba, která je zdravotně postižená. Proto se domnívám, že by bylo vhodné zaměstnat **jednu** osobu se zdravotním postižením, která by vykonávala běžné pomocné práce, místo zdravých zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tím by se snížily mzdové náklady vynakládané na odměny z dohod a zároveň by si zaměstnavatel mohl OZP započíst do plnění povinného podílu. V návrzích řešení se pokusím, pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, navrhnout optimální řešení, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Za současný stav, plnění povinného podílu zaměstnávání OZP u zaměstnavatele, budu považovat rok 2016. Celkové náklady zaměstnavatele, vynaložené na plnění povinného podílu a zaměstnávání zaměstnanců na základ dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, v roce 2016 činily 428 007,95 Kč. Při srovnávání stávající situace s navrhovanými situacemi, nebudu brát v potaz peněžní prostředky vynaložené na plat OZP, která je již u zaměstnavatele zaměstnána (označení platu x).

4.1 Určení platu, výpočet čistého příjmu a zúčtování se zaměstnancem se zdravotním postižením

Tato kapitola se zabývá nejdříve zařazením OZP na příslušné druhy práce, poté zařazením do příslušné platové třídy. Dále je zaměstnanci určen plat. V další podkapitole jsou vypočteny celkové mzdové náklady na zaměstnance, výpočet čisté mzdy a v poslední podkapitole je zúčtování se zaměstnancem se zdravotním postižením.

4.1.1 Určení platu zaměstnanci se zdravotním postižením

Na pracovní místo by po předešlé konzultaci se zaměstnavatel byla vhodnější spíše osoba invalidní v prvním či druhém stupni, z důvodu pracoviště zaměstnavatele, které není zcela vhodné pro osobu invalidní v třetím stupni. Pro přehled a budoucí rozhodování zaměstnavatele, navrhu řešení, která zahrnují i zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením. Zaměstnavatel zařazuje státní zaměstnance na příslušné druhy práce a do platových tříd dle katalogu prací ve veřejných službách a správě, dle kterého by OZP mohla být zaměstnána jako administrativní a spisový pracovník (viz. Příloha 3).

Pravděpodobně by OZP byla zařazena do 3. – 4. platové třídy (viz. Příloha 3), protože pro výkon běžných pomocných prací, dle potřeb zaměstnavatele, není zapotřebí zařazení do vyšší platové třídy. Náplní 3. – 4. platové třídy je vykonávání různorodých administrativních prací dle obvyklých postupů a další činnosti (viz. Příloha 3), (30, 37, s. 84).

Zaměstnavatel po zařazení zaměstnance dle katalogu prací, určí zaměstnanci plat (viz. Příloha 1). Pokud plat nedosahuje nejnižší úrovně zaručené mzdy (viz. Příloha 2), zaměstnavatel zaměstnanci doplatí rozdíl (kapitola 2.8.3). K takto stanovenému platu se přičtou příplatky (kapitola 2.8.2) a ten se poté stává příjmem ze závislé činnosti zaměstnance. Pro účely bakalářské práce budu za příjem ze závislé činnosti zaměstnance považovat plat na úrovni nejnižší zaručené mzdy bez příplatků.

4.1.2 Výpočet čistého příjmu zaměstnance se zdravotním postižením

V následující podkapitole je vypočten čistý příjem zaměstnance se zdravotním postižením. Stěžejní části jsou celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance, které budou dále figurovat v jednotlivých navrhovaných řešeních. Výpočet dle kapitoly 2.9.2

Tab. 8: Výpočet čistého měsíčního příjmu OZP (Vlastní zpracování dle 23, 10)

	Osoba invalidní v prvním či druhém stupni	Osoba s těžším zdravotním postižením
Příjem ze závislé činnosti - plat	12 200 Kč	12 200 Kč
SP odváděné zaměstnavatelem 25 %	3 050 Kč	3 050 Kč
ZP odváděné zaměstnavatelem 9 %	1 098 Kč	1 098 Kč
ZD = super hrubá mzda	16 348 Kč	16 348 Kč
Zaokrouhlená super hrubá mzda	16 400 Kč	16 400 Kč
Záloha na daň z příjmů 15 %	2 460 Kč	2 460 Kč
Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob		
a) na poplatníka	2 070 Kč	2 070 Kč
b) invalidita 1. nebo 2. stupně	210 Kč	-
c) invalidita 3. stupně	-	420 Kč
Záloha na daň z příjmů snižená o slevy	180 Kč	0 Kč
SP za zaměstnance 6,5 %	793 Kč	793 Kč
ZP za zaměstnance 4,5 %	549 Kč	549 Kč
Čistý příjem zaměstnance	10 678 Kč	10 858 Kč

4.1.3 Zúčtování se zaměstnancem se zdravotním postižením

Po výpočtu čistého příjmu zaměstnance se zdravotním postižením, zaměstnavatel provede zúčtováním se zaměstnancem (kapitola 2.11).

Tab. 9: Zúčtování se zaměstnancem se zdravotním postižením za kalendářní měsíc (Převzato ze 17)

Doklad	Popis operace	Částka	MD	DAL
ZVL	Předpis platu zaměstnance	12 200 Kč	521	331
ZVL	Zákonné sociální pojištění (25 %)	3 050 Kč	524.002	336
ZVL	Zákonné zdravotní pojištění (9 %)	1 098 Kč	524.001	337
ZVL	Srážky z mezd zaměstnanců na SP (6,5 %)	793 Kč	331	336
ZVL	Srážky z mezd zaměstnanců na ZP (4,5 %)	549 Kč	331	337
ZVL	Srážka záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti	-	-	-
ZVL	a) u zaměstnance invalidního v 1. či 2. stupni	180 Kč	331	342
ZVL	b) u zaměstnance s těžším zdravotním postižením	0 Kč	-	-
VBÚ	Výplata mezd zaměstnancům	-	-	-
VBÚ	a) u zaměstnance invalidního v 1. či 2. stupni	10 678 Kč	331	231
VBÚ	b) u zaměstnance s těžším zdravotním postižením	10 858 Kč	331	231

4.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

První dvě navrhované situace spočívají v zaměstnání OZP na vymezeném CHPM. Jak je popsáno v kapitole 2.6.3, u CHPM činí příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů maximálně 48 000 Kč/rok/1 OZP. Dále si může zaměstnavatel dle kapitoly 2.10 uplatnit slevu na dani při zaměstnávání OZP, která činí 18 000,- Kč/1 rok za každou OZP invalidní v prvním či druhém stupni a 60 000,- Kč/1rok za každou OZP invalidní ve třetím stupni.

4.2.1 Navrhované řešení č. 1: Osoba invalidní v prvním či druhém stupni na chráněném pracovním místě

Navrhovaným řešením č. 1 je zaměstnat OZP invalidní v prvním či druhém stupni na vymezeném CHPM. OZP by mohla být zaměstnána, buď na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin/týden, nebo na kratší pracovní dobu dle potřeb zaměstnavatele a zdravotních možností zaměstnance. Pro účely bakalářské práce budu počítat se stanovenou týdenní pracovní dobou 40 hodin/týden, jak pro zaměstnávání OZP invalidní v prvním či druhém stupni, tak pro zaměstnávání OZP invalidní ve třetím stupni.

Tab. 10: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 1 (Vlastní zpracování dle 30)

	Povinný podíl	Zaměstnávání OZP	Zaměstnání další OZP	Náhradní plnění
Stávající způsob plnění	1,43 osob	1, 04 osob	-	0,57 (108 345,95 Kč)
Navrhované řešení č. 1	1,43 osob	1,04 osob	1 osoba	-

Mzdové náklady vynaložené na plat jedné OZP (16 348 Kč/měsíc)..... **196 176 Kč/rok**

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.....- **48 000 Kč/rok**

Sleva na dani při zaměstnávání jedné OZP.....- **18 000 Kč/rok**

Konečná částka ročních nákladů zaměstnavatele při zaměstnání jedné OZP na CHPM činí 130 176 Kč.

Na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr za rok 2016, bylo odpracováno 3 241 hodin a odměny z dohod činily 319 662 Kč/rok. Pokud by zaměstnavatel zaměstnal další OZP v pracovním poměru na 40h týdně, odpracované hodiny na základě dohod by se snížily o odpracované hodiny OZP. Zaměstnanci by odpracovali na základě dohod už jen $3\,241 - 2\,016 = 1\,225$ hodin/rok a odměny by činily $1\,225 \times 98,63 = 120\,821,75$ Kč/rok

Tab. 11: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 1 z finančního pohledu (Vlastní zpracování dle 30)

	Platy OZP	Náhradní plnění	Odměny z dohod	Celkové roční náklady zaměstnavatele
Stávající způsob plnění	x	108 345,95 Kč	319 662 Kč	428 007,95 Kč
Navrhované řešení č. 1	x + 130 176 Kč	-	120 821,75 Kč	250 997,75 Kč

Rozdílem, mezi navrhovaným řešením č. 1 a stávajícím způsobem plnění, je finanční úspora ve výši $428\,007,95 - 250\,997,75 = 177\,010,2$ Kč/rok

4.2.2 Navrhované řešení č. 2: Osoba invalidní ve třetím stupni na chráněném pracovním místě

Druhým navrhovaným řešením je zaměstnat OZP invalidní ve třetím stupni na vymezeném CHPM, na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin/týden.

Tab. 12: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 2 (Vlastní zpracování dle 30)

	Povinný podíl	Zaměstnávání OZP	Zaměstnání další OZP	Náhradní plnění
Stávající způsob plnění	1,43 osob	1,04 osob	-	0,57 (108 345,95 Kč)
Navrhované řešení č. 2	1,43 osob	1,04 osob	3 osoby	-

Mzdové náklady vynaložené na plat jedné OZP (16 348 Kč/měsíc)..... **196 176 Kč/rok**

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.....- **48 000 Kč/rok**

Sleva na dani při zaměstnávání jedné osoby s těžším zdrav. postiž.....- **60 000 Kč/rok**

Konečná částka ročních nákladů zaměstnavatele při zaměstnání jedné osoby s těžším zdravotním postižením na CHPM činí 88 176 Kč. Zaměstnanci by odpracovali na základě dohod 1 225 hodin/rok a odměny by činily 120 821,75 Kč/rok

Tab. 13: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 2 z finančního pohledu (Vlastní zpracování dle 30)

	Platy OZP	Náhradní plnění	Odměny z dohod	Celkové roční náklady zaměstnavatele
Stávající způsob plnění	x	108 345,95 Kč	319 662 Kč	428 007,95 Kč
Navrhované řešení č. 2	x + 88 176 Kč	-	120 821,75 Kč	208 997,75 Kč

Rozdílem, mezi navrhovaným řešením č. 2 a stávajícím způsobem plnění, je finanční úspora ve výši $428\,007,95 - 208\,997,75 \text{ Kč} = 219\,010,2 \text{ Kč/rok}$. Jelikož se jedná o osoby s těžším zdravotním postižením, je pravděpodobné, že by OZP nebyla schopna vykonávat práci, jež vykonávají zdraví zaměstnanci.

4.3 Pracovní příležitosti vytvořené pro veřejně prospěšné práce

Následující navrhované situace jsou založeny na pracovní příležitosti, které jsou vytvořené pro veřejně prospěšné práce. Dle kapitoly 2.6.1 příspěvek na VPP dosahuje až do výše skutečně vynaložených prostředků na platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatel vytváří pracovní příležitosti na VPP každý rok. Jedinou výjimkou by bylo, že by zaměstnavatel vytvořil pracovní příležitost pro osobu se zdravotním postižením, namísto pro zdravého jedince.

Tab. 14: Počet vytvořených pracovních míst na VPP za jednotlivé roky 2012 - 2016 (Převzato z 30)

Rok	Počet vytvořených pracovních míst na VPP/rok
2012	7 pracovních míst
2013	13 pracovních míst
2014	8 pracovních míst
2015	9 pracovních míst
2016	5 pracovních míst

4.3.1 Navrhované řešení č. 3: Pracovní příležitost vytvořená na veřejně prospěšné práce pro osobu invalidní v prvním či druhém stupni

Třetí navrhovaná situace spočívá v tom, že by zaměstnavatel po dohodě s Úřadem práce vytvořil pracovní příležitost pro OZP invalidní v prvním či druhém stupni, která by vykonávala veřejně prospěšné práce.

Tab. 15: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 3 (Vlastní zpracování dle 30)

	Povinný podíl	Zaměstnávání OZP	Zaměstnání další OZP	Náhradní plnění
Stávající způsob plnění	1,43 osob	1,04 osob	-	0,57 (108 345,95 Kč)
Navrhované řešení č. 3	1,43 osob	1,04 osob	1 osoba	-

Zaměstnavatel, na vytvořenou pracovní příležitost pro OZP na VPP, nevynaloží žádné svoje mzdové náklady. OZP si však může započítat do plnění povinného podílu. Jelikož se jedná o veřejně prospěšné práce, OZP by nemohla vykonávat běžné pomocné práce místo zaměstnanců zaměstnaných na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z tohoto důvodu se nesníží peněžní prostředky vynaložené na odměny z dohod.

Tab. 16: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 3 z finančního pohledu (Vlastní zpracování dle 30)

	Platy OZP	Náhradní plnění	Odměny z dohod	Celkové roční náklady zaměstnavatele
Stávající způsob plnění	x	108 345,95 Kč	319 662 Kč	428 007,95 Kč
Navrhované řešení č. 3	x	-	319 662 Kč	319 662 Kč

Rozdílem, mezi navrhovanou situací č. 3 a stávajícím způsobem plnění, je finanční úspora ve výši náhradního plnění, která činí **108 345,95 Kč/rok**.

4.3.2 Pracovní příležitost vytvořená na veřejně prospěšné práce pro osobu invalidní ve třetím stupni

Jak již bylo zmíněno v kapitole 2.6.1, u veřejně prospěšných prací se jedná především o úklid a údržbu veřejných prostranství. Jelikož osoba s těžším zdravotním postižením má sníženou pracovní schopnost nejméně o 70 % (kapitola 2.5), je velice pravděpodobné, že by tuto práci vykonávat nemohla. Proto ji nebudu zahrnovat do návrhů řešení.

4.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a příspěvek na zapracování

Následující navrhované situace spočívají v zaměstnávání OZP invalidní v prvním či druhém stupni nebo osoby s těžším zdravotním postižením v pracovním poměru u zaměstnavatele. Navrhované situace předpokládají, že by zaměstnavatel mohl uzavřít dohodu s Úřadem práce o poskytnutí příspěvku na zapracování, který může činit maximálně polovinu minimální mzdy a poskytuje se po dobu maximálně 3 měsíců (kapitola 2.6.1).

4.4.1 Navrhované řešení č. 4: Zaměstnávání osoby invalidní v první či druhém stupni a příspěvek na zapracování

U navrhovaného řešení č. 4 se předpokládá zaměstnání jedné OZP invalidní, buď v prvním, nebo druhém stupni. Dále se vychází ze situace, že by Úřad práce zaměstnavateli poskytl příspěvek na zapracování.

Tab. 17: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 4 (Vlastní zpracování dle 30)

	Povinný podíl	Zaměstnávání OZP	Zaměstnání další OZP	Náhradní plnění
Stávající způsob plnění	1,43 osob	1, 04 osob	-	0,57 (108 345,95 Kč)
Navrhované řešení č. 4	1,43 osob	1,04 osob	1 osoba	-

Mzdové náklady vynaložené na plat jedné OZP (16 348 Kč/měsíc)..... **196 176 Kč/rok**

Maximální výše příspěvku na zapracování $(0,5 \times 11\ 000) \times 3$- **16 500 Kč/rok**

Sleva na dani při zaměstnávání jedné OZP.....- **18 000 Kč/rok**

Konečná částka ročních nákladů zaměstnavatele při zaměstnání jedné OZP a příspěvek na zapracování, činí 161 676 Kč/rok na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Zaměstnanci by odpracovali na základě dohod 1 225 hodin/rok a odměny by činily 120 821,75 Kč/rok.

Tab. 18: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 4 z finančního pohledu (Vlastní zpracování dle 30)

	Platy OZP	Náhradní plnění	Odměny z dohod	Celkové roční náklady zaměstnavatele
Stávající způsob plnění	x	108 345,95 Kč	319 662 Kč	428 007,95 Kč
Navrhované řešení č. 4	x + 161 676 Kč	-	120 821,75 Kč	282 497,75 Kč

Rozdílem, mezi navrhovanou situací č. 4 a stávajícím způsobem plnění, je finanční úspora ve výši 428 007,95 – 282 497,75 = **145 510,2 Kč/rok.**

4.4.2 Navrhované řešení č. 5: Zaměstnávání osoby s těžším zdravotním postižením a příspěvek na zapracování

Navrhované řešení č. 5 předpokládá zaměstnání jedné osoby s těžším zdravotním postižením a také se vychází ze situace, že by Úřad práce zaměstnavateli poskytl příspěvek na zapracování.

Tab. 19: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 5 (Vlastní zpracování dle 30)

	Povinný podíl	Zaměstnávání OZP	Zaměstnání další OZP	Náhradní plnění
Stávající způsob plnění	1,43 osob	1,04 osob	-	0,57 (108 345,95 Kč)
Navrhované řešení č. 5	1,43 osob	1,04 osob	3 osoba	-

Mzdové náklady vynaložené na plat jedné OZP (16 348 Kč/měsíc)..... **196 176 Kč/rok**

Maximální výše příspěvku na zapracování (0,5×11 000)×3.....- **16 500 Kč/rok**

Sleva na dani při zaměstnávání jedné osoby s těžším zdrav. postiž.....- **60 000 Kč/rok**

Konečná částka ročních nákladů zaměstnavatele při zaměstnání jedné osoby s těžším zdravotním postižením a příspěvek na zapracování, činí 119 676 Kč/rok Zaměstnanci by odpracovali na základě dohod už jen 1 225 hodin/rok a odměny by činily 120 821,75 Kč/rok.

Tab. 20: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 5 z finančního pohledu (Vlastní zpracování dle 30)

	Platy OZP	Náhradní plnění	Odměny z dohod	Celkové roční náklady zaměstnavatele
Stávající způsob plnění	x	108 345,95 Kč	319 662 Kč	428 007,95 Kč
Navrhované řešení č. 5	x + 119 676 Kč	-	120 821,75 Kč	240 497,75 Kč

Rozdílem, mezi navrhovanou situací č. 5 a stávajícím způsobem plnění, je finanční úspora ve výši $428\,007,95 - 240\,497,75 = 187\,510,2$ Kč/rok.

4.5 Mzdové náklady u zaměstnavatele zahrnující návrhy řešení

Tato kapitola se zabývá procentuálním podílem mzdových nákladů na celkových ročních výdajích zaměstnavatele. Mzdové náklady jsou zde sníženy o finanční úsporu, která vyplývá z jednotlivých navržených řešení. Jako výchozí stav budu brát, po konzultaci se zaměstnavatelem, rok 2016, kde celkové roční výdaje zaměstnavatele činily 61 259 016 Kč, celkové roční mzdové náklady byly 9 707 713 Kč a procentuální podíl mzdových nákladů na celkovém objemu výdajů činil 15,85 % (30).

Tab. 21: Procentuální podíl mzdových nákladů k celkovým výdajům zahrnující finanční úsporu u jednotlivých navržených řešení (Převzato z 30)

	Celkové výdaje ¹⁾	Mzdové náklady ²⁾	% podíl mzdových nákladů ³⁾	Mzdové náklady ⁴⁾	% podíl mzdových nákladů ⁵⁾
Návrh č. 1	61 259 016 Kč	9 707 713 Kč	15,85 %	9 530 702,8 Kč	15,55 %
Návrh č. 2	61 259 016 Kč	9 707 713 Kč	15,85 %	9 488 702,8 Kč	15,49 %
Návrh č. 3	61 259 016 Kč	9 707 713 Kč	15,85 %	-	-
Návrh č. 4	61 259 016 Kč	9 707 713 Kč	15,85 %	9 562 202,8 Kč	15,61 %
Návrh č. 5	61 259 016 Kč	9 707 713 Kč	15,85 %	9 520 202,8 Kč	15,54 %

Celkové výdaje ¹⁾ = Celkové výdaje zaměstnavatele za rok 2016

Mzdové náklady ²⁾ = Celkové mzdové náklady zaměstnavatele za rok 2016

% podíl mzdových nákladů ³⁾ = % podíl mzdových nákladů na celkovém objemu výdajů za rok 2016 u zaměstnavatele

Mzdové náklady⁴⁾ = Celkové roční mzdové náklady sníženy o finanční úsporu vyplývající z jednotlivých navržených řešení u zaměstnavatele

% podíl mzdových nákladů ⁵⁾ = % podíl mzdových nákladů na celkovém objemu výdajů zahrnující finanční úsporu u zaměstnavatele

U navrhovaného řešení č. 3 nedojde ke snížení mzdových nákladů. Finanční úspora u třetího návrhu je tvořena pouze tím, že zaměstnavatel nemusí vynakládat peněžní prostředky na náhradní plnění – odebrání výrobků, služeb nebo zadávání zakázek, protože povinný podíl splní pouze zaměstnáním osob se zdravotním postižením. Úspora se tedy mzdových nákladů vůbec nedotkne. Kdežto u zbývajících 4 návrhů se mzdové náklady změní, u odměn z dohod se mzdové náklady sníží a zaměstnáním další jedné OZP mzdové náklady nově vzniknou. Avšak v absolutním výši se celkové náklady sníží u všech čtyř návrhů vzhledem k výchozímu roku 2016.

4.6 Srovnání navrhovaných řešení

Součástí této kapitoly je srovnání jednotlivých navržených řešení se stávajícím způsobem plnění povinného podílu. Dále v této kapitole zhodnocuji jednotlivá navržená řešení, jejich klady, zápory, zda je návrh reálný pro zaměstnavatele a také doporučím, dle mého názoru, ten nejvhodnější návrh, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Budu brát v potaz jak finanční hledisko zaměstnavatele, tak šanci zaměstnat další OZP. Také zohledním procentuální snížení mzdových nákladů zaměstnavatele na celkovém objemu výdajů za rok.

Tab. 22: Srovnání navrhovaných řešení se stávajícím způsobem plnění (Vlastní zpracování dle 30)

	Povinný podíl	Splnění povinného podílu	Finanční vyjádření	Předpokládaná celková roční úspora nákladů
Stávající způsob plnění	1,43 osob	1,61 osob	428 007,95 Kč	-
Navrhované řešení č. 1	1,43 osob	2,04 osob	250 997, 75 Kč	177 010,20 Kč
Navrhované řešení č. 2	1,43 osob	4,04 osob	208 997,75 Kč	219 010,20 Kč
Navrhované řešení č. 3	1,43 osob	2,04 osob	319 662 Kč	108 345,95 Kč
Navrhované řešení č. 4	1,43 osob	2,04 osob	282 497,75 Kč	145 510,20 Kč
Navrhované řešení č. 5	1,43 osob	4,04 osob	240 497,75 Kč	187 510,20 Kč

4.6.1 Zhodnocení navrhovaného řešení č. 1

Z ekonomického hlediska vychází navrhované řešení č. 1 jako 3. nejlepší možnost. Zrealizováním návrhu č. 1, by zaměstnavatel dal šanci další OZP začlenit se do pracovního kolektivu a žít plnohodnotný život. Dle mého názoru, je zaměstnávání OZP v pracovním poměru, nejvhodnějším způsobem plnění povinného podílu. Zároveň by zaměstnavatel optimalizoval povinný podíl a nemusel by vynakládat peněžní prostředky na náhradní plnění. Nově zaměstnaná OZP by převzala část prací, které vykonávali zaměstnanci zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tím by se snížily mzdové náklady vynaložené na odměny z dohod. Navrhované řešení č. 1 považuji za nejvhodnější ze všech navrhovaných řešení a ráda bych ho navrhla zaměstnavateli ke zvážení. Domnívám se, že zrealizováním tohoto návrhu, by zaměstnavatel snížil mzdové náklady a zároveň se jedná o projev společenské odpovědnosti firem. Dle mého názoru, by zaměstnavatel optimalizoval povinný podíl, došlo by také k optimalizaci z hlediska ekonomického (finanční úspory), pomocí nástroje

aktivní politiky zaměstnanosti, slev na dani při zaměstnávání OZP a snížení mzdových nákladů jak na odměny z dohod tak celkových mzdových nákladů.

4.6.2 Zhodnocení navrhovaného řešení č. 2 a 5

Z ekonomického hlediska se jedná o dvě nejvýhodnější řešení, z důvodu nejvyšší finanční úspory. Po konzultaci se zaměstnavatel se domnívám, že by běžné pomocné práce, které by zaměstnanec se zdravotním postižením měl vykonávat, nebyly vhodné pro osoby s těžším zdravotním postižením. Proto bych zaměstnavateli navrhovaná řešení č. 2 a 5 nedoporučovala, i přestože vychází ekonomicky nejlépe.

4.6.3 Zhodnocení navrhovaného řešení č. 3

U varianty číslo tři je výhodou, že si zaměstnavatel může započíst OZP do povinného podílu, aniž by musel vynaložit nějaké mzdové náklady. Tím pádem, by splnil povinný podíl pouze zaměstnáním OZP v pracovním poměru, a nemusel by vynakládat další peněžní prostředky na náhradní plnění. Nevýhodou je, že zaměstnaná OZP na VPP by mohla vykonávat jen veřejně prospěšné práce, nikoliv běžné pomocné práce za zaměstnance zaměstnané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Tím pádem, by se mzdové náklady na odměny z dohod nesnížily. Další nevýhodou je, že VPP jsou pouze krátkodobou záležitostí, a co se týče finanční úspory, návrh č. 3 vychází ekonomicky nejhůře. Proto bych navrhované řešení č. 3 zaměstnavateli nedoporučovala.

4.6.4 Zhodnocení navrhovaného řešení č. 4

Varianta č. 4 je velice podobná návrhu č. 1, jedinou výjimkou je, že zaměstnavatel využívá příspěvek na zapracování, který je nižší než příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů z řešení č. 1. Z tohoto důvodů jsou mzdové náklady vyšší a finanční úspora nižší než u návrhu č. 1. Proto bych zaměstnavateli navrhované řešení č. 4 nedoporučovala, a raději bych volila navrhované řešení č. 1.

Shrnutí vlastních návrhů řešení

Poslední část bakalářské práce se zabývala určením platu OZP, následně byly navrženy návrhy, které byly ve výsledku srovnány se stávajícím způsobem plnění povinného podílu u zaměstnavatele. Nakonec bylo jedno z navrhovaných řešení vybráno a doporučeno zaměstnavateli ke zvážení. V návrzích byly využity nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a také zde byly uplatněny slevy na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z oblasti ekonomiky se návrhy zabývaly procentuálním podílem mzdových nákladů na celkových ročních výdajích zaměstnavatele.

ZÁVĚR

Úvodní část bakalářské práce se věnuje teoretickým poznatkům, které jsou potřebné k vypracování analytické části a vlastních návrhů řešení. Tato část práce vymezuje základní pracovněprávní vztahy, dále se zabývá OZP a jejich zaměstnáváním. Je zde také popsáno odměňování zaměstnanců, slevy na dani, zúčtování se zaměstnanci, a z ekonomického hlediska se práce zaměřuje na členění nákladů u zaměstnavatele. Stěžejní část však tvoří plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Následující částí bakalářské práce je analýza současného stavu plnění povinného podílu u zaměstnavatele. Na začátku analytické části je charakterizován vybraný zaměstnavatel, dále jsou analyzované jednotlivé roky plnění povinného podílu, a to rok 2012, 2013, 2014, 2015 a 2016. Dále je zde popsáno uplatňování slev na dani při zaměstnávání OZP, zúčtování se zaměstnanci u vybraného zaměstnavatele, zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a na závěr se analytická část věnuje mzdovým nákladům zaměstnavatele.

Poslední částí bakalářské práce jsou vlastní návrhy řešení, které jsou stěžejní částí celé práce. Nejdříve je v této části určen plat OZP a s tím související celkové mzdové náklady zaměstnavatele na zaměstnance. Dále jsou navržena řešení, která jsou v závěru srovnána se stávajícím způsobem plnění povinného podílu u zaměstnavatele. Z ekonomického hlediska je zde vyjádřeno procentuální zastoupení celkových ročních mzdových nákladů na celkových ročních výdajích zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno v úvodu práce, upřednostňuji přímé zaměstnávání OZP před dalšími možnostmi plnění povinného podílu, proto se ve všech návrzích objevilo zaměstnání další OZP ve spojitosti s některým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Následuje zhodnocení navrhovaných řešení a výběr toho nejvhodnějšího návrhu, který je následně předložen zaměstnavateli ke zvážení.

Hlavním cílem bakalářské práce byla optimalizace plnění povinného podílu u zaměstnavatele. Dílčím cílem byla analýza zaměstnávání zaměstnanců na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a následná optimalizace mzdových nákladů vynaložených na tyto odměny z dohod. Na základě analýzy současného stavu plnění

povinného podílu, bylo patrné, že zaměstnavateli se každoročně zvyšuje povinnost plnit povinný podíl, a zároveň se zaměstnavateli zvyšují odpracované hodiny na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, a tím i mzdové náklady vynaložené na odměny z těchto dohod. Na základě teoretických poznatků a zjištěných údajů z analýzy, byla navržena řešení, která optimalizují, jak povinný podíl, tak mzdové náklady na odměny z dohod. Výjimkou je navržené řešení č. 3, které optimalizuje pouze povinný podíl, nikoli mzdové náklady. Toto řešení jsem však zaměstnavateli nedoporučila. Byl doporučen návrh, který splňuje, jak optimalizaci povinného podílu, tak optimalizaci mzdových nákladů vynaložených na odměny z dohod. Proto se domnívám, že cíl bakalářské práce byl splněn.

Bakalářskou práci jsem po dokončení předložila zaměstnavateli ke zvážení. Vzhledem k tomu, že Městský úřad v Němčicích nad Hanou má pevně stanovenou organizační strukturu s pevným počtem systemizovaných míst, tak pro realizaci navržených řešení by bylo potřeba přepracovat tuto strukturu. Navržená řešení by se lépe aplikovala na větší městské úřady, kde je větší počet zaměstnanců. Zaměstnavatel však navržená řešení považuje za zajímavá a nevyklučuje jejich aplikovatelnost v budoucnu, v případě zvýšení počtu nových pracovních míst.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ze dne 21. dubna 2006.
- (2) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ze dne 20. listopadu 1992.
- (3) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004.
- (4) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Práce a právo. *Mpsv.cz* [online]. © 5. 10. 2016 [cit. 2016-10-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB007>
- (5) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Práce a právo. *Mpsv.cz* [online]. © 5. 10. 2016 [cit. 2016-10-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB027>
- (6) ACKERLEY, Nicky. Restrictive Covenants on Your Employment Contract – Read the small print!. *Veterinary Nursing Journal* [online]. 2015, roč. 30, č. 193 [cit. 2016-10-31]. ISSN 1741-5349. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17415349.2015.1047594>
- (7) ŠLAPÁK, Č. T., M. ŠTEFKO. *Praktický personální marketink: řízení lidských zdrojů v pracovněprávních souvislostech*. Praha: Ústav státu a práva AV ČR, 2015. ISBN 978-80-87439-19-7.
- (8) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník ze dne 3. února 2012.
- (9) ANDRAŠČÍKOVÁ, M., P. HLOUŠKOVÁ, E. HOFMANNOVÁ a kol. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2015*. 9. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-921-2.
- (10) HALABRINOVÁ, D. *Zdanění fyzických osob* (přednáška). Brno: VUT v Brně, Fakulta podnikatelská, 13. 10. 2015.
- (11) SVIRÁK, P. *Zdanění právnických osob* (přednáška). Brno: VUT v Brně, Fakulta podnikatelská, 25. 2. 2016.
- (12) Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ze dne 6. prosince 2006.

- (13) Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ze dne 6. prosince 2006.
- (14) Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ze dne 23. září 2004.
- (15) CHLÁDKOVÁ, A., P. BUKOVJAN, B. ŠUBRT a kol. *Mzdy od A do Z: 2016*. 13. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-063-0.
- (16) DVOŘÁKOVÁ, V., M. PITTERLING, H. SKALICKÁ a kol. *Zdaňování příjmů fyzických a právnických osob 2016*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-035-7.
- (17) VODÁKOVÁ, J. *Účetnictví subjektů veřejného sektoru* (přednáška). Brno: VUT v Brně, Fakulta podnikatelská, 24. 03. 2016.
- (18) UCTOVANI.NET. Účetní osnova. *Uctovani.net* [online]. © 2010 - 2016 [cit. 2016-11-30]. Dostupné z: <https://www.uctovani.net/ucetni-osnova.php>
- (19) Vyhláška č. 410/2009 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ze dne 11. listopadu 2009.
- (20) PTÁČKOVÁ MÍSAŘOVÁ, P., M. OTAVOVÁ. *Daň z příjmů srozumitelně*. Ostrava: Key Publishing, 2015. ISBN 978-80-7418-243-3.
- (21) SVĚŘČINOVÁ, Eva. Povinný podíl za rok 2016. *práce & mzda*. 2017, 65. ročník, č. 1, s. 40-46. ISSN 0032-6208.
- (22) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Příjmy a životní úroveň. *Mpsv.cz* [online]. © 27. 10. 2016 [cit. 2017-1-17]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/28272/Informace_o_MMe_od_1_ledna_2017_na_web_MPSV.pdf
- (23) Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí ze dne 6. prosince 2006.

- (24) MĚSTO NĚMČICE NAD HANOU. Městský úřad. *Nemcicenh.cz* [online]. © 2015 [cit. 2017-2-21]. Dostupné z: <http://www.nemcicenh.cz/cz/mestsky-urad/povinne-zverejnovane-informace/>
- (25) ADMINISTRATIVNÍ REGISTR EKONOMICKÝCH SUBJEKTŮ. Ekonomické subjekty. *Info.mfcr.cz* [online]. © 2017 [cit. 2017-2-21]. Dostupné z: http://www.info.mfcr.cz/cgi-bin/ares/darv_res.cgi?ico=00288497&jazyk=cz&xml=1
- (26) POZDÍŠKOVÁ NENTVICOVÁ, H. *Interview*. Město Němčice nad Hanou, Palackého nám. 3, Němčice nad Hanou, 79. 17. 2. 2017.
- (27) MĚSTO NĚMČICE NAD HANOU. *Vnitřní předpis: Organizační struktura*. Němčice nad Hanou: Město Němčice nad Hanou, 2016.
- (28) Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení) ze dne 12. dubna 2000.
- (29) LEIBLOVÁ, Zdeňka. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Mzdová účetní*. 2017, 23. ročník, č. 1, s. 21-28. ISSN 1211-1430.
- (30) MĚSTO NĚMČICE NAD HANOU. *Interní dokumenty*. Němčice nad Hanou: Město Němčice nad Hanou, 2016.
- (31) ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. Pojistné na sociální pojištění. *Cssz.cz* [online]. © prosinec 2016 [cit. 2017-03-10]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/>
- (32) Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění za dne 7. března 1997.
- (33) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění za dne 20. listopadu 1992.
- (34) ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrné mzdy. *Czso.cz* [online]. © 4. 12. 2014 [cit. 2017-03-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr1/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2014-eckeqbgnpo>
- (35) MELUZÍN, T. *Ekonomika podniku* (přednáška). Brno: VUT v Brně, Fakulta podnikatelská, 27. 10. 2014.
- (36) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ze dne 30. června 1995.

- (37) ALINČE, F., I. TOMŠÍ. *Katalog prací ve veřejných službách a správě. Katalog správních činností – zařazování zaměstnanců a státních zaměstnanců do platových tříd*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Příbram: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-960-1.
- (38) HŮRKA, P., K. ELIÁŠ, 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.
- (39) PAVLÁTOVÁ, J. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4.
- (40) SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.
- (41) BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- (42) NEŠČÁKOVÁ, L. *Zákoník práce 2014 v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. 4. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5124-5.
- (43) HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 4. přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK A SYMBOLŮ

DPP Dohoda o provedení práce

DPČ Dohoda o pracovní činnosti

ZP Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

OZP osoba se zdravotním postižením

SPZ Státní politika zaměstnanosti

VPP Veřejně prospěšné práce

ZD Základ daně

CHPM Chráněné pracovní místo

FN Fixní náklady

VN Variabilní náklady

SP Sociální pojištění

ZP Zdravotní pojištění

SEZNAM TABULEK

Tab. 1: Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob.....	34
Tab. 2: Výpočet daně	35
Tab. 3: Zúčtování se zaměstnanci.....	37
Tab. 4: Shrnutí plnění povinného podílu zaměstnávání OZP za jednotlivé roky	50
Tab. 5: Přehled uplatněných slev na dani při zaměstnávání OZP v pracovním poměru u zaměstnavatele	51
Tab. 6: Přehled odpracovaných hodin a odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr v jednotlivých letech.....	52
Tab. 7: Procentuální podíl mzdových nákladů k celkovým výdajům zaměstnavatele za jednotlivé roky 2012 - 2016.....	53
Tab. 8: Výpočet čistého měsíčního příjmu OZP.....	56
Tab. 9: Zúčtování se zaměstnancem se zdravotním postižením za kalendářní měsíc	57
Tab. 10: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 1.....	58
Tab. 11: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 1 z finančního pohledu.....	59
Tab. 12: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 2.....	59
Tab. 13: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 2 z finančního pohledu.....	60
Tab. 14: Počet vytvořených pracovních míst na VPP za jednotlivé roky 2012 - 2016 ..	61

Tab. 15: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 3.....	61
Tab. 16: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 3 z finančního pohledu.....	62
Tab. 17: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 4.....	63
Tab. 18: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 4 z finančního pohledu.....	63
Tab. 19: Srovnání stávajícího způsobu plnění povinného podílu s navrhovaným řešením č. 5.....	64
Tab. 20: Srovnání stávajícího způsobu plnění s navrhovaným řešením č. 5 z finančního pohledu.....	65
Tab. 21: Procentuální podíl mzdových nákladů k celkovým výdajům zahrnující finanční úsporu u jednotlivých navržených řešení.....	65
Tab. 23: Srovnání navrhovaných řešení se stávajícím způsobem plnění	67

SEZNAM VZORCŮ

Vzorec 1: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců.....	25
Vzorec 2: Maximální objem náhradního plnění dodavatele	27
Vzorec 3: Počet OZP započitatelných do plnění povinného podílu odebíráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek	27
Vzorec 4: Výpočet odvodu do státního rozpočtu.....	28
Vzorec 5: Výpočet plnění vzájemnou kombinací jednotlivých možností	29
Vzorec 6: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2012.....	41
Vzorec 7: Povinný podíl za rok 2012	41
Vzorec 8: Roční přepočtený počet OZP v roce 2012	42
Vzorec 9: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2013.....	42
Vzorec 10: Povinný podíl za rok 2013	42
Vzorec 11: Roční přepočtený počet OZP za rok 2013	43
Vzorec 12: Maximální objem náhr. plnění dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2013.....	43
Vzorec 13: Náhradní plnění od dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2013	43
Vzorec 14: Odvod do státního rozpočtu za rok 2013	43
Vzorec 15: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2014.....	44
Vzorec 16: Povinný podíl za rok 2014	44
Vzorec 17: Roční přepočtený počet OZP za rok 2014	44
Vzorec 18: Maximální objem náhr. plnění dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2014.....	45
Vzorec 19: Náhradní plnění od dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2014	45

Vzorec 20: Odvod do státního rozpočtu za rok 2014	45
Vzorec 21: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2015.....	46
Vzorec 22: Povinný podíl za rok 2015	46
Vzorec 23: Roční přepočtený počet OZP za rok 2015	46
Vzorec 24: Maximální objem náhr. plnění dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo v roce 2015.....	47
Vzorec 25: Maximální objem náhr. plnění dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2015.....	47
Vzorec 26: Náhradní plnění od dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo v roce 2015	47
Vzorec 27: Náhradní plnění od dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2015	47
Vzorec 28: Průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců za rok 2016.....	48
Vzorec 29: Povinný podíl za rok 2016	48
Vzorec 30: Roční přepočtený počet OZP v roce 2016	48
Vzorec 31: Maximální objem náhr. plnění dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo v roce 2016.....	49
Vzorec 32: Maximální objem náhr. plnění dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2016.....	49
Vzorec 33: Náhradní plnění od dodavatele Mechanika Prostějov 97, družstvo v roce 2016	49
Vzorec 34: Náhradní plnění od dodavatele SIDA s. r. o. v roce 2016	49

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Platové tarify v jednotlivých platových stupních, třídách a dle započitatelné praxe

Příloha 2: Nejnižší úroveň zaručené mzdy

Příloha 3: Výtah z katalogu prací ve veřejných službách a správě

Příloha 1: Platové tarify v jednotlivých platových stupních, třídách a dle započitatelné praxe (Převzato z 13)

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	8240	8950	9700	10510	11390	12350	13400	14540	15780	17100	18590	20140	21830	23700	25710	27910
2	do 2 let	8540	9280	10060	10910	11850	12830	13900	15100	16360	17750	19280	20890	22670	24580	26690	28960
3	do 4 let	8860	9640	10440	11320	12290	13310	14430	15670	16990	18430	20040	21690	23520	25520	27700	30040
4	do 6 let	9190	10000	10850	11750	12760	13820	14980	16270	17630	19130	20780	22490	24400	26480	28740	31180
5	do 9 let	9560	10380	11260	12200	13240	14350	15550	16890	18300	19850	21560	23350	25320	27470	29820	32350
6	do 12 let	9930	10770	11670	12650	13740	14880	16140	17540	18980	20590	22380	24230	26280	28500	30940	33560
7	do 15 let	10300	11200	12120	13140	14250	15450	16730	18190	19720	21380	23230	25150	27270	29590	32110	34820
8	do 19 let	10690	11610	12590	13630	14800	16020	17360	18880	20460	22180	24100	26110	28300	30700	33340	36140
9	do 23 let	11090	12040	13070	14150	15360	16630	18020	19590	21220	23020	25000	27090	29360	31870	34600	37500
10	do 27 let	11530	12520	13560	14690	15950	17270	18690	20340	22030	23880	25940	28110	30480	33070	35910	38900
11	do 32 let	11950	12970	14080	15240	16560	17920	19420	21120	22870	24800	26920	29170	31620	34320	37260	40390
12	nad 32 let	12410	13470	14610	15810	17200	18600	20150	21920	23730	25740	27950	30270	32820	35610	38650	41910

Příloha 2: Nejnižší úroveň zaručené mzdy (Převzato z 23)

Skupina prací	Platové třídy	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
		v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	1. a 2.	66,00 Kč	11 000 Kč
2.	3. a 4.	72,90 Kč	12 200 Kč
3.	5. a 6.	80,50 Kč	13 400 Kč
4.	7. a 8.	88,80 Kč	14 800 Kč
5.	9. a 10.	98,10 Kč	16 400 Kč
6.	11. a 12.	108,30 Kč	18 100 Kč
7.	13. a 14.	119,60 Kč	19 900 Kč
8.	15. a 16.	132,00 Kč	22 000 Kč

1.01 PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE

1. ČÁST

DÍL 1.01 PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE

1.01.01 ADMINISTRATIVNÍ A SPISOVÝ PRACOVNÍK

V nejnižších platových třídách tohoto povolání se jedná o běžné práce administrativní, které se asi samostatně a jednotlivě vyskytovat nebudou, ale budou součástí kumulovaného popisu pracovní činnosti přípravného a pomocného charakteru bez zvláštního nároku na kvalifikaci. Výkon náročnějších prací ve spisovných je upraven zákonem č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Dále jsou uvedené práce s datovými schránkami ve 2 platových třídách s tím, že komplexní zajišťování této práce je soubor všech úkonů a povinností při odesílání a přijímání dokumentů uvedených v zákoně č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů, ve znění pozdějších předpisů.

1. platová třída

1. Přenášení nebo jiné manipulace s dokumenty nebo kancelářskými pomůckami a materiálem.

2. platová třída

1. Zaprotokolování dokumentů a vedení jejich evidence.
2. Pořizování dat na nosná media.

3. platová třída

1. Vykonávání různorodých administrativních prací podle obvyklých postupů nebo rámcových instrukcí.
2. Opisování textů z rukopisů nebo psaní podle diktátů nebo zvukových záznamů.
3. Skenování dokumentů včetně vizuální kontroly.

4. platová třída

1. Práce s textovým editorem.
2. Zajišťování chodu podatelny a výpravny.
Podatelnou je podle § 2 odst. 1 vyhlášky č. 191/2009 Sb., o podrobnostech výkonu spisové služby, místo určené původcem pro přijímání doručených dokumentů. Výpravna je podle § 15 této vyhlášky místo, jehož prostřednictvím zajišťuje původce odesílání dokumentů a kde se odesílaný dokument v analogové podobě opatřuje náležitostmi k jeho odeslání.
3. Vedení spisové evidence a příprava skartačního řízení podle příslušných předpisů (§ 8 zákona č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Vyhledávání a poskytování uložené spisové dokumentace podle stanovených postupů.