



# VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

## FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

## ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

# NÁVRH NA SNÍŽENÍ NÁKLADŮ PŘI VYTVÁŘENÍ NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST V OBCHODNÍ SPOLEČNOSTI

PROPOSAL OF COST REDUCTION IN THE PROCESS OF CREATING NEW WORK PLACES IN CAPITAL  
COMPANY

## BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

## AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Veronika Ontlová

## VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2016

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**Ontlová Veronika**

---

Účetnictví a daně (6202R049)

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

**Návrh na snížení nákladů při vytváření nových pracovních míst v obchodní společnosti**

v anglickém jazyce:

**Proposal of Cost Reduction in the Process of Creating New Work Places in Capital Company**

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

Analýza současného stavu mzdových nákladů

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

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

HŮRKA, P. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

SCHMIED, Z., A. TOŠOVSKÝ a M. SALAČOVÁ a kol. Průvodce mzdovou problematikou 2014. 2. vyd. Bohuňovice: Oswald, 2014. 644 s. ISBN 978-80-905690-0-3.

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

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Musilová

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

L.S.

---

prof. Ing. Mária Režňáková, CSc.  
Ředitel ústavu

---

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

V Brně, dne 29.2.2016

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá tematikou pracovněprávních vztahů, konkrétně pracovním poměrem a dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Je zaměřená na možnost finanční úspory při odměňování nového zaměstnance a využití příspěvků od úřadu práce. Na základě analýzy nákladů na odměňování zaměstnanců jsou navržena optimální řešení pro snížení a úsporu nákladů obchodní společnosti.

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with labour relations, specifically with employment and agreements to perform work. It focuses on possibilities how to save the cost of a new employee remuneration and using subsidies from the Labour Office. Based on the labour costs analysis of employees, there are suggested optimal solutions for reduction and savings of costs for capital company.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

Zaměstnavatel, zaměstnanec, mzda, pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, náklady, SWOT analýza.

## **KEY WORDS**

Employer, employee, wage, employment, agreements to perform work, costs, SWOT analysis.

## **BIBLIOGRAFICKÁ CITACE**

ONTLOVÁ, V. *Návrh na snížení nákladů při vytváření nových pracovních míst v obchodní společnosti*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2016. 66 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 1. června 2016

.....  
podpis studenta

## **PODĚKOVÁNÍ**

Velmi ráda bych poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, paní Mgr. Heleně Musilové, za užitečné rady a připomínky, které mi poskytovala po celou dobu zpracování mé práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině za podporu, kterou mi projevovala během celého studia.

## **OBSAH**

ÚVOD.....	11
CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	12
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE .....	15
1.1 Pracovněprávní vztahy .....	15
1.2 Předpisy upravující pracovněprávní vztahy v ČR.....	15
1.3 Účastníci pracovního poměru .....	16
1.3.1 Zaměstnanec .....	16
1.3.2 Zaměstnavatel .....	17
1.4 Vznik pracovního poměru.....	17
1.4.1 Pracovní smlouva.....	17
1.4.2 Pracovní poměr na dobu určitou .....	18
1.4.3 Pracovní poměr na dobu neurčitou .....	19
1.4.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	19
1.4.5 Pracovní doba .....	20
1.4.6 Zkušební doba.....	20
1.5 Odměňování zaměstnanců .....	21
1.5.1 Mzda .....	21
1.5.2 Práce přesčas.....	22
1.5.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr .....	22
1.6 Záonné odvody ze mzdy .....	22
1.6.1 Sociální pojištění.....	23
1.6.2 Zdravotní pojištění.....	24
1.7 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti.....	24
1.7.1 Způsob zdanění příjmů fyzických osob .....	25
1.7.2 Výpočet zálohy na daň z příjmu .....	25
1.8 Výpočet čisté mzdy .....	26
1.8.1 Účtování o mzdách .....	26
1.9 Podpora zaměstnanosti a příspěvky poskytované úřadem práce .....	27
1.9.1 Evropský sociální fond .....	27
1.9.2 Příspěvky poskytované Úřadem práce ČR .....	28
1.9.3 Příspěvek na zřízení/vyhrazení společensky účelného pracovního místa .....	28



1.9.4	Příspěvek na zapracování.....	29
1.10	Podpora rozvoje podnikatele .....	29
1.10.1	Program Rozvoj .....	30
1.10.2	Program Nemovitosti .....	30
1.11	Náklady.....	30
1.12	SWOT analýza.....	31
1.13	Finanční analýza .....	32
1.13.1	Výkaz zisku a ztráty.....	32
1.13.2	Rozvaha .....	32
1.13.3	Ukazatele likvidity .....	33
1.13.4	Ukazatele zadluženosti .....	34
1.14	Shrnutí teoretické části .....	35
2	ANALÝZA PROBLÉMU .....	36
2.1	Základní informace o podnikateli .....	36
2.1.1	Druh a náplň práce .....	37
2.2	Současná situace podnikatele .....	38
2.3	SWOT analýza .....	40
2.4	Likvidita podnikatele .....	42
2.5	Zadluženost podnikatele.....	43
2.6	Mzdové náklady v letech 2013-2015 .....	45
2.7	Požadavky a náklady na nového zaměstnance .....	46
2.7.1	Náklady na nového zaměstnance zaměstnaného na základě uzavření pracovní smlouvy.....	46
2.7.2	Náklady na nového zaměstnance zaměstnaného na základě DPP .....	48
2.8	Příspěvky pro zaměstnavatele, který vytváří nová pracovní místa .....	48
2.8.1	Příspěvek na zřízení/vyhrazení SÚPM .....	49
2.9	Shrnutí analytické části .....	50
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ .....	52
3.1	Úspora mzdových nákladů při zaměstnání uchazeče ÚP na SÚPM 1 .....	52
3.2	Úspora mzdových nákladů při zaměstnání uchazeče ÚP na SÚPM 2 .....	53
3.3	Úspora mzdových nákladů při zaměstnání uchazečů ÚP na SÚPM 3.....	55
3.4	Čerpání dotace určené na rozvoj podnikatele .....	56

3.5	Ocenění nákladů na zapracování nového zaměstnance .....	57
3.6	Čerpání příspěvku na zapracování nových zaměstnanců.....	58
3.7	Shrnutí návrhů řešení a postoj podnikatele .....	58
ZÁVĚR .....		61
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....		63
SEZNAM PŘÍLOH.....		66

## ÚVOD

S problematikou pracovněprávních vztahů se ve svém životě setká téměř každý, a to na pozici zaměstnance nebo zaměstnavatele. Zaměstnavatel sám určí, kolik zaměstnanců zaměstná, jakým způsobem pracovněprávní vztah uzavře (pracovní smlouvou či využije dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Zaměstnavatel i zaměstnanec se musí řídit českými zákony a předpisy.

Do problematiky pracovněprávních vztahů patří i zákonné odvody sociálního a zdravotního pojištění, dále výpočet a zaúčtování čisté mzdy a také daň z příjmu fyzických osob, které se podílí na celkových nákladech zaměstnavatele.

Náklady na odměňování zaměstnanců jsou pro většinu zaměstnavatelů hlavní složkou celkových nákladů. Proto se podnikatelé snaží tomuto nárůstu vyhnout nebo ho alespoň minimalizovat. Mzdové náklady se projevují ve výkazu zisku a ztráty a ovlivňují tak výsledek hospodaření (26). V rámci úspory mzdových nákladů se zaměřují na možnost snížení nákladů na odměňování nového zaměstnance prostřednictvím čerpání dotací a příspěvků poskytovaných Úřadem práce na podporu zaměstnanosti a čerpání dotací strukturálních fondů na podporu rozvoje podnikatele.

Ekonomické aspekty práce jsou zohledněny ve SWOT analýze a finanční analýze, která je zaměřena na porovnání vybraných položek účetních výkazů ve zkoumaných letech 2013-2015.

Na základě získaných informací jsou navržena optimální řešení na snížení nebo alespoň částečnou kompenzaci mzdových nákladů od Úřadu práce při vytváření nových pracovních míst a odměňování zaměstnanců. Dalším optimálním řešením na snížení nákladů pro podnikatele je možnost čerpání dotací z operačního programu Podnikání a inovace na nákup nového technického vybavení.

## CÍL PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Podnikatel provozuje výrobu obalových materiálů již od roku 1993. V současnosti podnikatel používá velmi zastaralé technologie a přístroje, které byly pořízeny v době zahájení podnikání. Z důvodů zastaralých technologií a časté poruchovosti strojů řeší situaci, kdy není schopen uspokojit stále se zvyšující poptávku po zboží a tím přichází o pravděpodobný zisk. Podnikatel se obává hrozby ztráty stávajících zákazníků z důvodu nemožnosti splnění požadavků na zvětšující se objem poptávky po zboží. Z tohoto důvodu zvažuje možnost rozšíření výroby a s tím spojené vytváření nových pracovních míst dle druhu práce na pozice skladník, obsluha výrobních strojů a balič hotových produktů. Rozšíření výroby bude pro společnost znamenat zvyšování nákladů. Za náklady do budoucna lze považovat investice do nových prostorů, strojů, vybavení nových pracovních míst a mzdové náklady na nové zaměstnance. Při procesu vytváření nových pracovních míst se podnikatel aktivně zapojí do zlepšení situace na trhu práce. Pro společnost je tento krok významný, jelikož může přinést zisk a vyšší konkurenceschopnost na trhu zboží a služeb, ale nese s sebou i určitá rizika. Situace na trhu zboží a služeb se může změnit a poptávka po zboží klesat. V takovém případě by mohl podnikatel přijít o zisk, nemohl by se dále rozvíjet, expandovat a neměl by dostatek peněžních prostředků na vyplácení mezd zaměstnancům.

Cílem bakalářské práce je navrhnout podnikateli řešení stávající situace, doporučit nejefektivnější způsob zaměstnávání nových zaměstnanců do zaměstnání a zhodnotit možnosti optimalizace mzdových nákladů. Možnostmi, jak optimalizovat náklady podnikatele, mohou být například změny způsobu uzavření pracovněprávních vztahů (pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), převedení zaměstnanců na jinou práci nebo dotace v podobě příspěvků od Úřadu práce či Evropské unie, kterých podnikatel doposud nevyužil.

Nejprve oslovím podnikatele a zjistím, zda a jaký problém v oblasti pracovněprávních vztahů řeší. Na základě informací a podkladů od podnikatele provedu analýzu předpokládaných nákladů spojených se zaměstnáním nových zaměstnanců a odměňováním zaměstnanců. Na základě této analýzy vypracuji několik návrhů, které

by společnost ABC, s. r. o. mohla použít ke snížení nákladů při vytváření nových pracovních míst.

Bakalářská práce je rozdělena na tři části, část teoretickou, analytickou a vlastní návrhy řešení.

Teoretická část je zaměřena na vymezení práv a povinností zaměstnavatele i zaměstnance při vzniku pracovněprávních vztahů. V teoretické části je zahrnuta i problematika sociálního pojištění, zdravotního pojištění, daní a také jsou charakterizovány příspěvky od Úřadu práce, dotace od Evropské unie a ekonomické ukazatele. Cílem teoretické části je poskytnout přehled základních poznatků z odborné literatury a právních předpisů týkajících se pracovněprávní problematiky, které zohledňují daňové, ekonomické a účetní aspekty v bakalářské práci. Tyto ukazatele jsou důležité pro zpracování analytické části a vlastních návrhů řešení.

Analytická část je zaměřena na zjištění stávajících nákladů na materiály, výrobu, zaměstnance a na finanční situaci společnosti. Na základě podkladů a informací od podnikatele vypracuji SWOT a finanční analýzu, přehled tržeb v letech 2013-2015, náklady na zřízení nového pracovního místa.

Ve vlastních návrzích řešení se věnuji konkrétním návrhům, které by mohla společnost ABC, s. r. o. využít při optimalizaci nákladů spojených se zaměstnáním nových zaměstnanců a zvyšováním objemu výroby.

Dílním cílem je zjistit, jaká forma pracovněprávního vztahu je pro podnikatele vhodná? Předpokládám, že z krátkodobého hlediska (v případě nárůstu sezónních zakázek) je pro podnikatele vhodnější uzavřít s novými zaměstnanci dohodu o provedení práce. Pokud měsíční odměna zaměstnance nepřesáhne 10.000 Kč, může tak zaměstnavatel ušetřit náklady na sociálním a zdravotním pojištění. V případě, že ke stávajícím zaměstnancům chce podnikatel přijmout nové uchazeče o zaměstnání a uzavřít pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, měl by zvážit příležitost zaměstnat uchazeče o zaměstnání z Úřadu práce. Mohl by využít možnosti čerpání příspěvků na tyto nové zaměstnance a snížit tak náklady, které s přijímáním nových zaměstnanců souvisejí. Úsporu v podobě mzdových nákladů by mohl využít na pořízení nových technologií či strojů.

Dalším cílem je zjištění, o jaké příspěvky z programů na podporu aktivní politiky zaměstnanosti v České republice by mohl zaměstnavatel požádat? Domnívám se, že zaměstnavatel doposud nevyužil žádné možnosti čerpání příspěvků či dotací z Úřadu práce, tudíž by při splnění kritérií mohl čerpat příspěvek na společensky účelná pracovní místa a příspěvek na zapracování. Dále by se mohl zapojit do operačního programu Podnikání a inovace, který je převážně určen pro rozvoj malých a středních podniků. Čerpání dotací by mohlo přinést úsporu mzdových nákladů nových zaměstnanců, které by mohl podnikatel využít k investici do nových technologií a dalšího rozvoje.

Posledním dílčím cílem práce je zjistit, jak bude ovlivněno hospodaření společnosti ABC, s.r.o. v případě, že nebude moci čerpat příspěvky na podporu při zaměstnávání uchazečů z Úřadu práce? Domnívám se, že příspěvky poskytované Úřadem práce lze považovat za možnost krátkodobého snížení nákladů, tudíž nemožnost čerpat tyto příspěvky z dlouhodobého hlediska příliš neohrožuje činnost podnikatele (nemůže s nimi počítat dlouhodobě). Neschopnost čerpat jakékoliv dotace by znamenala zvýšení mzdových nákladů na nové zaměstnance, tudíž podnikatel nemůže tyto prostředky investovat do nových technologií.

Pro zpracování této práce byly pro část teoretickou použity metody literární rešerše. V části analytické byly aplikovány metody analýzy pro vyhotovení ekonomické situace a mzdových nákladů podnikatele, na základě kterých byla využita metoda dedukce pro návrhovou část práce (42).

# 1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na vymezení základních pojmů a problematiky související s pracovněprávními vztahy. Slouží jako podklad pro zpracování analytické části práce a vlastních návrhů řešení. V bakalářské práci z velké části řeším problematiku pracovněprávních vztahů, proto se v prvních kapitolách věnuji základním pojmům, vzniku pracovního poměru, povinností zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců a odměňování zaměstnanců. Dále se zde zabývám zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, podporou zaměstnanosti a příspěvky poskytovanými úřadem práce. V posledních kapitolách teoretické části se věnuji zákonným odvodům ze mzdy, účtování o mzdách a ekonomickým aspektům zaměřeným na náklady zaměstnavatele a SWOT analýzu podnikatele. V celé teoretické části využívám právní předpisy ve znění účinném k 1. 1. 2016.

## 1.1 Pracovněprávní vztahy

Problematika pracovněprávních vztahů je pro zaměstnavatele důležitá mimo jiné v případech kdy řeší, jakým způsobem bude zaměstnávat nové zaměstnance.

Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy při výkonu závislé práce. Pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou základními pracovněprávními vztahy. Dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Nejčastěji uzavíraný pracovněprávní vztah je stále pracovní poměr (1).

## 1.2 Předpisy upravující pracovněprávní vztahy v ČR

V této kapitole se věnuji pramenům upravujícím pracovněprávní vztahy, protože se jimi každý zaměstnavatel a zaměstnanec musí řídit.

Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou předmětem pracovního práva, které je v České republice tvořeno zákony, vyhláškami a nařízeními vlády. Za základní právní předpis upravující pracovněprávní vztahy považujeme zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů (2).

Další důležité předpisy pro zaměstnance a zaměstnavatele jsou:

- Ústava České republiky,
- Listina základních práv a svobod,
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník,
- 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 prostředí, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 592/1992 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů,
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (3).

### **1.3 Účastníci pracovního poměru**

Jelikož se v práci věnuji problematice pracovněprávních vztahů, je podstatné definovat, kdo jsou účastníci pracovněprávního vztahu. Dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dále jen „zákoník práce“ je pracovní poměr smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Při uzavírání pracovního poměru je klíčové stanovit hlavní práva a povinnosti obou stran (4).

#### **1.3.1 Zaměstnanec**

Dle zákoníku práce je zaměstnanec fyzická osoba, která se smluvně zavázala k výkonu závislé činnosti v základním pracovněprávním vztahu. Právní způsobilost fyzické osoby v pracovněprávních vztazích upravuje § 35 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, dále jen „občanský zákoník“. Osoba starší 15 let se může stát zaměstnancem, pokud ukončila povinnou školní docházku (4, 5).



### **1.3.2 Zaměstnavatel**

Zaměstnavatel může mít status fyzické i právnické osoby. Zaměstnavatel je osoba, se kterou je zaměstnanec smluvně zavázán k výkonu závislé činnosti (4, 5).

## **1.4 Vznik pracovního poměru**

Každý z účastníků pracovněprávních vztahů by měl mít informace o možnostech vzniku pracovního poměru.

V zákoníku práce je definováno, jakým způsobem lze pracovní poměr založit, a to na základě pracovní smlouvy, která je nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru, avšak zákon nebo jiný právní předpis může stanovit, že pracovní poměr vznikne na základě jmenování. Jmenováním vzniká pracovní poměr v případech, které jsou v zákoníku práce přesně vymezeny (2,4). Jelikož se v bakalářské práci zabývám zaměstnáváním na základě pracovní smlouvy a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, není způsob vzniku pracovního poměru jmenováním rozebírán podrobněji.

Pracovní poměr vzniká mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem na základě podepsání pracovní smlouvy oběma stranami. Před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi, které pro něj z pracovní smlouvy plynou. Dále má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s pracovními a mzdovými podmínkami, za kterých má práci vykonat. V pracovněprávních vztazích je zaměstnanec podřízený zaměstnavateli, tudíž zákoník práce zajišťuje zvýšenou ochranu práv zaměstnanců. Zaměstnanec zaměstnaný na základě pracovní smlouvy má vyšší právní ochranu než zaměstnanec zaměstnaný na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr (2, 4).

### **1.4.1 Pracovní smlouva**

Pracovní smlouva je právní jednání dvou stran. Zákoník práce vymezuje její obsahové a formální náležitosti. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně, minimálně ve dvou vyhotoveních. Jedno vyhotovení náleží zaměstnanci a druhé si ponechá zaměstnavatel. Smlouva musí být podepsaná oběma smluvními stranami dobrovolně předem, a to nejpozději v den nástupu zaměstnance do zaměstnání.

V pracovní smlouvě musí být obsaženy povinné náležitosti jako je druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do zaměstnání, avšak mohou v ní být ujednány i další podmínky. V případě, že v pracovní smlouvě nejsou uvedeny potřebné údaje o právech a povinnostech, zaměstnavatel má povinnost o nich písemně informovat zaměstnance nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru (1, 4).

Informace musí obsahovat jméno zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, označení druhu práce a místo výkonu práce. Dále pracovní smlouva musí obsahovat údaj o délce dovolené, informaci o výpovědních lhůtách, údaj o týdenní pracovní době a způsob odměňování, splatnost mzdy a termín výplaty (2, 4).

Pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká dnem, který byl stanoven v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (2).

Na základě pracovní smlouvy vznikají oběma stranám základní povinnosti dle zákoníku práce. Zaměstnavatel má povinnosti přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy a za vykonanou práci zaměstnance odměnit mzdou či platem. Zaměstnanec má povinnost vykonat pracovní činnost osobně dle pracovní smlouvy a dle pokynů zaměstnavatele v dohodnuté pracovní době. Dále musí dodržovat povinnosti, které stanovil zákoník práce a zaměstnavatel (4).

Dobu, na kterou se pracovní poměr uzavírá, lze stanovit v pracovní smlouvě. Zákoník práce rozlišuje pracovní smlouvu na dobu určitou a pracovní smlouvu na dobu neurčitou (2).

#### **1.4.2 Pracovní poměr na dobu určitou**

V pracovní smlouvě lze sjednat pracovní poměr na dobu určitou, který dle zákoníku práce nesmí přesáhnout dobu 3 let a může být ode dne vzniku pracovního poměru opakován pouze dvakrát. Prodloužení pracovního poměru je v tomto případě považováno za opakování. Jestliže existují vážné provozní důvody, je možné uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou opakovaně, např. při zaměstnávání zaměstnanců na sezónní práce. V případě opakovaného uzavírání smluv na dobu určitou je potřeba vnitřního předpisu, kde jsou blíže vymezeny důvody a pravidla postupu zaměstnavatele (4, 7).

### **1.4.3 Pracovní poměr na dobu neurčitou**

Uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou znamená, že není přesně známé datum ukončení pracovního poměru. Pokud není ve smlouvě uvedena doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ve většině případů je tato informace v pracovní smlouvě obsažena (2).

### **1.4.4 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Zaměstnavatel má možnost zaměstnávat zaměstnance na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dále jen „dohody“. Zpravidla jsou to příležitostné činnosti menšího rozsahu, sezónní práce atd. Často jde o přivýdělek pro zaměstnance, proto je i doba výkonu práce výrazně omezena. Dle zákoníku práce lze uzavřít dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti (4, 6). Vazby dohod na zákonné odvody, sociální a zdravotní pojištění, jsou podrobněji vymezeny v kapitole 1.6.

#### **I. Dohoda o provedení práce**

Dle §75 zákoníku práce může zaměstnavatel sjednat dohodu o provedení práce, dále jen „DPP“, nepřesáhne-li rozsah práce za kalendářní rok 300 hodin. V případě, že zaměstnanec pracuje v tomtéž kalendářním roce pro zaměstnavatele na základě jiných DPP, pak se tato doba započítá do rozsahu práce 300 hodin. DPP se uzavírá písemně a musí obsahovat popis práce, dobu, na kterou je dohoda uzavřena, a rozsah pracovní doby - počet hodin (4, 6, 8).

#### **II. Dohoda o pracovní činnosti**

Dle §76 zákoníku práce lze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem uzavřít dohodu o pracovní činnosti, dále jen „DPC“, na jejímž základě lze vykonávat práci v rozsahu poloviny pracovní doby pracovního vztahu uzavřeného pracovní smlouvou. Tato pracovní doba nesmí být překročena. V případě, že běžná pracovní doba u zaměstnavatele je 40 hodin týdně, u DPC může být pracovní doba nanejvýše sjednaná na 20 hodin týdně, a to nejdéle za období 52 týdnů. Dohoda se uzavírá písemně mezi oběma stranami, ve dvou vyhotoveních a musí obsahovat informace o sjednané práci, době, na kterou je dohoda uzavřena, stanovení délky pracovní doby a odměně. Odměna

dle zákoníku práce nesmí být nižší než minimální mzda, která pro rok 2016 činí 9 900 Kč za měsíc, tedy 58,70 Kč na hodinu. DPČ může obsahovat další zpřesňující informace, jako např. místo výkonu pracovní činnosti, způsob ukončení dohody atd. (2, 4, 8, 9, 10).

#### **1.4.5 Pracovní doba**

Pracovní doba je dle zákoníku práce doba, kdy má zaměstnanec povinnost vykonat práci pro zaměstnavatele, a doba, kdy je zaměstnanec připravený na svém pracovišti k vykonání práce dle pokynů zaměstnavatele. Standardně je týdenní pracovní doba 40 hodin. Obvykle je pracovní doba rozvržena do směn. Směna znamená týdenní část pracovní doby, kterou musí zaměstnanec podle stanoveného pracovního rozvrhu odpracovat. Zákoník práce rozlišuje:

- dvousměnný pracovní provoz, kdy se zaměstnanci pravidelně střídají ve dvou směnách během 24 hodin, a to na směnách ranních – odpoledních či denních – nočních,
- třisměnný pracovní provoz, kdy se zaměstnanci pravidelně střídají ve třech směnách během 24 hodin, obvykle na směně ranní – odpolední – noční,
- nepřetržitý pracovní provoz, kdy se zaměstnanci pravidelně střídají v nepřetržitém režimu během 24 hodin, většinou v pravidelně se opakujícím cyklu směn (2).

Pracovní doba u dvousměnného pracovního provozu nesmí dle zákoníku práce přesáhnout 38,75 hodin týdně. U třisměnného a nepřetržitého pracovního režimu tato doba nesmí přesáhnout 37,5 hodin týdně (4).

#### **1.4.6 Zkušební doba**

Zákoník práce umožňuje zaměstnavateli stanovit v pracovní smlouvě tzv. zkušební dobu. Je to doba, která slouží k tomu, aby se před jejím uplynutím zaměstnanec a zaměstnavatel rozhodli, zda chtějí v pracovním poměru dále pokračovat či nikoli. Pokud je zkušební doba ve smlouvě sjednaná, mohou obě strany během jejího trvání snáze rozvázat pracovní poměr bez udání důvodů. Zkušební doba musí být sjednaná písemně a nesmí přesáhnout tři po sobě jdoucí měsíce ode dne vzniku pracovního poměru. Pokud se jedná o zaměstnance na pozici vedoucího, může být zkušební doba maximálně 6 po sobě jdoucích měsíců. Zákoník práce neumožňuje, aby

byla zkušební doba uzavřená dodatečně či aby byla dodatečně prodlužovaná, s výjimkou překážek zaměstnance při výkonu práce, jako např. dočasná pracovní neschopnost spojená s karanténou, mateřská a rodičovská dovolená atd. V tomto případě lze zkušební dobu ze zákona prodloužit (2, 4).

## **1.5 Odměňování zaměstnanců**

Mezi náklady zaměstnavatele patří i náklady na odměňování zaměstnanců, které jsou velmi důležité pro zjištění nákladů podnikatele, protože obvykle tvoří podstatný podíl na celkových nákladech zaměstnavatele (25, 26).

Dle zákoníku práce má zaměstnanec za vykonanou práci nárok na mzdu, plat nebo odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Platové ohodnocení se týká státních zaměstnanců, zaměstnanců státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob a územních samosprávních celků. Ostatní zaměstnavatelé odměňují své zaměstnance mzdou či odměnou. Tyto peněžní druhy odměn získaných za vykonanou práci lze považovat za kompenzaci času stráveného v zaměstnání (1, 4).

Bakalářskou práci zpracovávám pro společnost s ručením omezeným, kde zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance pouze mzdou nebo odměnou, proto není problematika platů dále rozebírána.

### **1.5.1 Mzda**

Není-li v zákoníku práce stanoveno jinak, mzdu lze považovat za peněžité plnění poskytované zaměstnanci za vykonanou pracovní činnost. Mzda je poskytovaná dle složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a obtížnosti práce. Dále se přihlíží k pracovním podmínkám zaměstnance, pracovní výkonnosti a dosaženým pracovním výsledkům. Mzda je stanovena ve smlouvě, vnitřním předpisu nebo mzdovém výměru. Nejčastěji používanou formou je mzda časová, dále úkolová mzda, mzda podílová a smíšená, prémie, odměny, příplatky, osobní ohodnocení a podíl na hospodářském výsledku či zisku zaměstnavatele. Mzda může být rozdělena na peněžité plnění a tzv. naturální mzdu (2, 4).

### **1.5.2 Práce přesčas**

Dle zákoníku práce může zaměstnavatel z vážných provozních důvodů výjimečně nařídit zaměstnancům práci přesčas. Za kalendářní rok nesmí překročit 150 hodin a rozsah práce nesmí činit průměrně více než 8 hodin týdně po dobu 26 týdnů po sobě jdoucích. V kolektivní smlouvě může být toto období upraveno na maximálně 52 týdnů. Náhradní volno, které bylo zaměstnanci poskytnuto za práci přesčas, se do počtu odpracovaných hodin nezapočítává. Za práci přesčas náleží zaměstnanci dosažená mzda plus příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. To neplatí, pokud mzda sjednaná mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem přihlíží k případné práci přesčas. V tom případě nárok zaměstnance na příplatek za práci přesčas nebo náhradní volno zaniká (4, 6, 15).

### **1.5.3 Odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**

Dle § 109 zákoníku práce je odměnou z dohod peněžité plnění, které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci na základě uzavření DPP nebo DPČ. U DPP a DPČ je výše odměny na dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. V případě, že obě strany uzavřely některou z dohod, musí být výše odměny za hodinu minimálně 58,70 Kč za hodinu (minimální mzda pro rok 2016). Zaměstnanec nemá nárok na jinou odměnu, než kterou mezi sebou obě strany ujednaly (4, 6, 10).

## **1.6 Zákoné odvody ze mzdy**

Pro zjištění výše odvodů a výpočet nákladů podnikatele představují zákoné odvody ze mzdy podstatné informace.

Povinností každého zaměstnavatele je odvádět zdravotní a sociální pojištění za své zaměstnance. Tyto zákoné odvody jsou každý měsíc strženy zaměstnavatelem z hrubé mzdy zaměstnance a odvedeny příslušným institucím. Sociální pojištění, které obsahuje příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na nemocenské a důchodové pojištění, je odváděno České správě sociálního zabezpečení. Zdravotní pojištění se odvádí příslušné zdravotní pojišťovně, u které je zaměstnanec

zaregistrovaný, např. Všeobecná zdravotní pojišťovna, Vojenská zdravotní pojišťovna, Česká průmyslová zdravotní pojišťovna a další (11, 12).

### **1.6.1 Sociální pojištění**

Problematiku sociálního zabezpečení vymezuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, který stanoví povinnosti zaměstnavatele vůči správě sociálního zabezpečení. Česká správa sociálního zabezpečení odvádí pojistné do státního rozpočtu, jehož je příjmem (12).

#### **Přihlašovací povinnosti zaměstnavatele**

Povinností zaměstnavatele je přihlásit zaměstnance na příslušné správě sociálního zabezpečení, a to do 8 dnů ode dne, kdy zaměstnanec nastoupí do zaměstnání. Příslušnost správy sociálního zabezpečení je určena trvalým bydlištěm zaměstnance. Obdobná právní úprava se týká zdravotního pojištění.

#### **Pojistné za zaměstnance**

Povinností zaměstnavatele je vypočítat a odvést pojistné za zaměstnance, které je splatné v jednotlivých kalendářních měsících od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Ve stejném termínu je povinností zaměstnavatele zasílat každý měsíc přehled o výši pojistného za všechny zaměstnance. Pojistné je vypočteno procentní sazbou z vyměřovacího základu zaměstnance (13).

U zdravotního pojištění jsou tyto povinnosti totožné s tím rozdílem, že zaměstnavatel odvede pojištění na účet příslušné zdravotní pojišťovny.

Při pracovním poměru uzavřeném pracovní smlouvou pojistné zaměstnance činí 6,5% z vyměřovacího základu. Zaměstnavatelé mají stanovenou sazbu 25 % z celku vyměřovacích základů všech zaměstnanců (1).

U DPP se pojistné odvíjí od měsíční výše odměny. Pojištění se neodvádí, pokud výše odměny nepřesáhne částku 10 000 Kč. Při přesáhnutí částky musí zaměstnavatel přihlásit zaměstnance u příslušné správy sociálního zabezpečení a odvést za něj pojištění (1, 13).

Také na základě DPČ platba pojistného závisí na výši měsíčních odměn. V případě, že částka nepřesáhla 2 499 Kč, sociální pojištění se neodvádí. Při přesáhnutí částky platí obdobná právní úprava jako u DPP (1, 13).

### **1.6.2 Zdravotní pojištění**

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění upravují povinnosti, které vznikají zaměstnavateli vůči zdravotním pojišťovnám.

#### **Pojistné za zaměstnance**

Při pracovním poměru založeném pracovní smlouvou pojistné činí 13,5 % vyměřovacího základu, z toho 9 % hradí zaměstnavatel a 4,5 % hradí zaměstnanec. U dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se pojistné odvíjí od měsíční výše odměny. V případě, že u DPP odměna přesáhla částku 10 000 Kč, zaměstnavatel je povinen odvést 13,5% a přihlásit zaměstnance u příslušné zdravotní pojišťovny. Pokud měsíční výše odměny tuto částku nepřesáhne, nemusí zdravotní pojištění odvádět. To stejné platí u DPČ, pokud je částka vyšší než 2 500 Kč a dohoda byla uzavřena alespoň na 15 dní (1).

### **1.7 Daň z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti**

Zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti slouží pro výpočet čisté mzdy zaměstnance, je nedílnou součástí problematiky odměňování zaměstnanců a zjištění celkových nákladů zaměstnavatele.

Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů „dále jen ZDP“, je zaměstnanec, jehož příjmy jsou přímo dani podrobeny, poplatníkem daně z příjmů fyzických osob. V tomto případě je zaměstnavatel plátcem a daň odvádí. Zaměstnavatel musí odvádět zálohy na daň z příjmů za své zaměstnance, a to nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, ve kterém povinnost srazit zálohu na daň z příjmů vznikla (1, 14).



### **1.7.1 Způsob zdanění příjmů fyzických osob**

Způsob zdanění příjmů se odvíjí od toho, zda zaměstnanec podepsal nebo nepodepsal prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, dále jen „prohlášení k dani“. Tímto prohlášením poplatník prokazuje určení způsobu zdanění a nezdanitelné části k základu daně na uplatnění měsíčních, ročních slev a k uplatnění daňového zvýhodnění (15).

Způsoby zdanění mzdy a odměny z dohod:

- Poplatník podepsal prohlášení k dani a všechny jeho příjmy budou zdaněny zálohovou daní ve výši 15% ze základu daně. Před zdaněním je základ daně zaokrouhlen na stokoruny nahoru.
- Poplatník nepodepsal prohlášení k dani u odměny z DPP. Při výši odměny do 10 000 Kč včetně, se provádí měsíční srážková daň 15 % ze základu daně a základ daně je zaokrouhlen na stokoruny dolů.
- Poplatník podepsal prohlášení k dani u odměny z DPP. Pokud výše odměny překročila 10 001 Kč včetně, provede se měsíční srážková daň 15 % ze základu daně a základ daně je zaokrouhlen na stokoruny nahoru (1, 15).

### **1.7.2 Výpočet zálohy na daň z příjmu**

V každém kalendářním měsíci je zaměstnanci sražena záloha na daň z příjmů. V případě, že zaměstnanec odvedl na zálohách za kalendářní rok více, než kolik mu bylo skutečně na dani vyměřeno, vznikl mu daňový přeplatek. Pokud taková situace nastane, je přeplatek vrácen příslušným správcem daně. Pro výpočet zálohy na daň z příjmu se používá hrubá mzda zaměstnance (15).

**Tabulka 1: Výpočet zálohy na daň z příjmu fyzických osob** (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 1, 16).

<b>Hrubá mzda zaměstnance</b>
+ 25% z hrubé mzdy na sociálním pojištění
+ 9% z hrubé mzdy na zdravotním pojištění
= základ pro výpočet zálohy na daň z příjmů
základ daně zaokrouhlená na stokoruny nahoru
* záloha na daň před slevami 15%
- slevy na dani podle §35ba ZDP
= záloha na daň po slevách
- daňové zvýhodnění na děti dle §35c, §35d ZDP
<b>= konečná záloha na daň nebo daňový bonus</b>

## 1.8 Výpočet čisté mzdy

Podstatnou část celkových nákladů zaměstnavatele tvoří mzdové náklady, které zahrnují problematiku výpočtu čisté mzdy zaměstnance a její následné zaúčtování.

Pro výpočet čisté mzdy je povinností podnikatele řídit se základními právními předpisy, jako je zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecném zdravotním pojištění. Čistou mzdu zaměstnance lze zjistit rozdílem hrubé mzdy a sociálního pojištění, zdravotního pojištění a zálohy na daň z příjmů fyzických osob (16).

### 1.8.1 Účtování o mzdách

Z účetního hlediska při zaúčtování mezd vznikají zaměstnavateli povinnosti vůči zaměstnancům, institucím sociálního zabezpečení, konkrétním zdravotním pojišťovněm a finančnímu úřadu (15).

**Tabulka 2: Účtování o mzdách** (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 28, 29)

Účetní případ	Účty - MD	Účty -D
Hrubá mzda	521- Mzdové náklady	331- Zaměstnanci
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnance	331- Zaměstnanci	336 – Zaúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění
Sociální a zdravotní pojištění zaměstnavatele	524- Zákonné sociální a zdravotní pojištění	336 - Zaúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění
Záloha na daň z příjmů	331 - Zaměstnanci	342 – Ostatní přímé daně

## 1.9 Podpora zaměstnanosti a příspěvky poskytované úřadem práce

Evropská unie prostřednictvím Úřadu práce ČR, dále jen „ÚP“, nabízí několik programů podporujících aktivní politiku zaměstnanosti. V bakalářské práci se zabývám snížením nákladů zaměstnavatele při vzniku pracovního poměru a vytváření nových pracovních míst, proto je důležité tuto problematiku zmínit. Podnikatel by měl zvážit možnost zaměstnání uchazeče z ÚP, díky kterému by mohl čerpat příspěvky na jeho odměňování. Ušetřené mzdové náklady by mohl investovat do nových technologií, zlepšovat tak kvalitu práce a pracovní podmínky pro zaměstnance (19).

### 1.9.1 Evropský sociální fond

Hlavním nástrojem pro podporu a rozvoj zaměstnanosti v zemích Evropské unie je Evropský sociální fond, dále jen „ESF“. Snahou ESF je pomoci lidem při vstupu na trh práce, pomoci lidem ze znevýhodněných skupin a hlavně snížit nezaměstnanost. ESF svými projekty, jako veřejně prospěšné práce nebo vyhrazení společensky účelných míst, podporuje nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Realizace projektů a čerpání příspěvků či dotací probíhá ve spolupráci s pracovišti ÚP (17).

### **1.9.2 Příspěvky poskytované Úřadem práce ČR**

Pokud zaměstnavatel zaměstná nového zaměstnance, který je evidovaný Úřadem práce ČR, může u příslušných ÚP žádat o příspěvek na jeho odměňování. Příslušnost pobočky ÚP je určena podle sídla zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel zaměstná uchazeče, kterým je věnována zvýšená péče, má větší pravděpodobnost získání příspěvku (19, 20).

Těmito uchazeči dle §33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou osoby, které:

- jsou v evidenci déle než 9 měsíců,
- jsou v evidenci déle než 5 měsíců a zároveň jsou osobou se zdravotním postižením, osobou do věku 25 let, absolventem školy bez praxe, osobou s nedostatečnou praxí nebo kvalifikací, osobou pečující o dítě do 10 let věku (19, 20).

### **1.9.3 Příspěvek na zřízení/vyhrazení společensky účelného pracovního místa**

Na základě dohody, kterou zaměstnavatel uzavře s ÚP, může vytvořit společensky účelné pracovní místo, dále jen „SÚPM“. Zaměstnavatel obsadí SÚPM uchazečem o zaměstnání, kterého eviduje ÚP a zároveň mu nelze zajistit pracovní uplatnění jinou formou zaměstnání (19).

Příspěvek při vyhrazení SÚPM je poskytován do plné výše mzdových nákladů zaměstnavatele, včetně sociálního a zdravotního pojištění, a to nejdéle po dobu 12 měsíců. Zaměstnavatel o příspěvek požádá u příslušné krajské pobočky ÚP, u které je daný uchazeč o zaměstnání evidován. Úřad práce stanoví, pro kolik nových zaměstnanců může být SÚPM vyhrazeno a jakou maximální částku za určité období bude zaměstnavateli vyplácet. Například po dobu 6 měsíců bude vyplácet zaměstnavateli maximálně 15.000,-Kč na 3 nové zaměstnance (19).

Výše příspěvku na zřízení SÚPM je daná výší nezaměstnanosti v příslušném kraji a násobkem průměrné mzdy. O vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2015 pro účely zákona o zaměstnanosti informuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ve sdělení ze dne 4. prosince 2015 (19, 30).

**Tabulka 3: Příspěvek na vytvořené SÚPM** (Zdroj: vlastní zpracování tabulky dle zdroje 20 a 21)

Výše nezaměstnanosti v příslušném kraji	Maximální násobek průměrné mzdy	Průměrná mzda za 1. až 3. čtvrtletí 2015	Maximální výše příspěvku
Nižší než průměr v ČR	4	25 903 Kč	103 612 Kč
Stejný nebo vyšší než průměr v ČR	6	25 903 Kč	155 418 Kč

#### 1.9.4 Příspěvek na zapracování

O příspěvek na zapracování lze žádat, přijme-li zaměstnavatel uchazeče o zaměstnání, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči dle §33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Maximální výše příspěvku je polovina minimální mzdy na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává a je poskytován po dobu nejdéle 3 měsíců. Pro rok 2016 je tedy maximální výše příspěvku 14.850,-Kč (výpočet:  $9\ 900 : 2 = 4\ 950 \times 3 = 14\ 850\text{Kč}$ ) (10, 20, 22).

#### 1.10 Podpora rozvoje podnikatele

Prostřednictvím operačního programu Podnikání a inovace lze ze strukturálních fondů čerpat dotace na rozvoj podnikání. Cílem programu je zvýšení konkurenceschopnosti podnikatelů, zlepšení jejich situace na trhu a zvýšení počtu nových pracovních míst. Dotace se vztahují na regiony s významně vyšší nezaměstnaností. O dotace mohou žádat malé, střední a velké podniky, které spadají do regionů:

- Strukturálně postižených
- Hospodářsky slabých
- S vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností (18, 31).

Na webových stránkách [www.dotacni.info](http://www.dotacni.info) lze zjistit, které město spadá do daného regionu (u každého regionu jsou města jmenovitě uvedena). Do regionů s vysoce nadprůměrnou nezaměstnaností spadají města, kde průměrná hodnota nezaměstnanosti značně překračuje hodnotu za území celé České republiky. Aktuální míru nezaměstnanosti lze zjistit na webových stránkách Českého statistického úřadu. Dotace lze čerpat na pořízení nových technologií s vyššími technickými parametry nebo realizaci projektů, které by měly zefektivnit podnikatelské procesy. Jedná se o účelový příspěvek ve výši 1-20 mil. Kč k úhradě výdajů souvisejících s plněním předmětu programu (18, 21, 31).

### **1.10.1 Program Rozvoj**

Tento program je určen především pro malé a střední podniky, k pořízení nových strojů a vybavení. Způsobilé výdaje, na které lze dotaci čerpat, jsou:

- Nákup strojů a zařízení
- Stavební náklady, které přímo souvisejí s realizací projektu (maximálně ale 20% z celkových výdajů)
- Náklady na pořízení softwarů, které řídí pořízené stroje a zařízení
- Náklady na pořízení licencí a patentů (31).

### **1.10.2 Program Nemovitosti**

Prostřednictvím toho programu lze čerpat dotace na tyto projekty:

- Realizace a rozvoj podnikatelských zón
- Rekonstrukce objektů nad 500 m<sup>2</sup> podlahové plochy
- Vyhotovení projektové dokumentace týkající se nemovitosti podnikatele (31).

## **1.11 Náklady**

V bakalářské práci řeším návrh na snížení nákladů, tudíž je důležité definovat náklady a jejich rozdělení. Pro podnikatele je významné náklady nezvyšovat. Přijetím nových zaměstnanců mohou vzrůst mzdové náklady, které se řadí mezi náklady provozní (26).

Z účetního hlediska jsou náklady všechny reálně vynaložené výdaje, které jsou zaznamenány v účetních knihách. Náklady lze dělit na explicitní a implicitní.

Explicitními náklady podnikatel poměřuje své příjmy, jelikož je bezprostředně pocítuje a platí za ně. Implicitní náklady mají vliv na rozhodování podnikatele, i když za ně reálně neplatí. Jedná se o výnosy, o které podnikatel přichází tím, že používá své výrobní zdroje určitým způsobem a ne jiným. Dále je možné náklady členit podle místa vzniku, a to na interní a externí (26).

Pro analýzu nákladů podnikatele jsou důležité celkové náklady, a ty lze v krátkém období rozdělit na fixní a variabilní (25, 26).

Fixní náklady jsou neměnné, jelikož výroba nemá vliv na změnu těchto nákladů. Podnikatel tyto náklady vynakládá, i když nevyrábí. Jsou to např. náklady na údržbu strojů, nájemné, ochrana objektu, pojištění atd. Variabilní náklady se mohou měnit v závislosti na objemu výroby. Při zvýšení výroby se zvýší i variabilní náklady a naopak. Jsou to např. náklady na mzdy, materiál apod. V případě, že podnikatel nevyrábí, potom ani nevynakládá variabilní náklady (26).

Výjimku tvoří mzdové náklady. Pokud podnikatel z důvodů poklesu zakázek nevyrábí a nemá práci pro zaměstnance, musí se dohodnout na náhradě mzdy. Dle zákoníku práce musí být tato náhrada tvořena minimálně 60 % z průměrného výdělků zaměstnance (4, 26).

## **1.12 SWOT analýza**

Analýzu, pomocí které lze určit silné (Strength) a slabé (Weakness) stránky, lze vymezit příležitosti (Opportunity) a hrozby (Threat) pro podnikatele, nazýváme SWOT analýza. SWOT analýza je důležitým ukazatelem pro podnikatele, díky kterému se lze lépe orientovat na trhu zboží a služeb. Silné a slabé stránky podnikatele tvoří například vyráběný produkt, použité technologie, marketingová kampaň. Příležitosti a hrozby jsou pro podnikatele hůře identifikovatelné, avšak lze je zjistit na základě analýzy demografické, sociální či technické prostřednictvím faktorů, které v okolí na podnikatele působí, například situace na trhu práce, na trhu zboží a služeb či silná a slabá konkurence. SWOT analýzu lze využít k nalezení vhodné strategie podnikatele,

kteřou by mohla pomoci vyřešit konkrétní problémy. Podnikatel může ovlivnit pouze silné a slabé stránky, které se týkají interních faktorů podnikatele. Externí vlivy, jako jsou příležitosti a hrozby, ovlivnit nelze, je možné na ně pouze reagovat (23).

### **1.13 Finanční analýza**

Současnou finanční situaci podnikatele lze zjistit pomocí finanční analýzy. Pro zjištění podílů jednotlivých nákladů na celkových nákladech je finanční analýza vhodným měřítkem. Finanční analýza poskytuje informace o tom, zda je podnikatel dostatečně ziskový, má vhodnou kapitálovou strukturu a je schopný dostát svým závazkům. Pro finanční analýzu jsou důležité účetní výkazy, jako je rozvaha, výkaz zisku a ztráty a přehled o finančních tocích (24).

V analytické části bakalářské práce využiji pouze rozvahu a výkaz zisku a ztráty, proto další pojmy nebudou v následující kapitole zmíněny. Dále pro účely analytické části z finanční analýzy využiji ukazatele likvidity, zadluženosti a vzorce pro jejich výpočet.

#### **1.13.1 Výkaz zisku a ztráty**

Mezi jeden z nejdůležitějších účetních výkazů patří výkaz zisku a ztráty, který je přehledem o nákladech, výnosech a výsledku hospodaření podnikatele. Výsledek hospodaření je rozdíl celkových výnosů a nákladů, na jehož základě vykazují zisk či ztrátu. Cílem podnikatele je dosažení zisku, kterého lze docílit v případě, kdy výnosy hospodaření převyšují náklady. Výnosy lze rozdělit na provozní, finanční a mimořádné. Nejdůležitější jsou provozní výnosy, kde hlavní položku tvoří výnosy z tržeb za prodané výrobky, zboží a poskytnuté služby. Nákladům se podrobněji věnuji v kapitole 1.10 (25).

#### **1.13.2 Rozvaha**

Dalším důležitým účetním výkazem je rozvaha, která je přehledem majetku a zdrojů podnikatele, z kterých financuje tento majetek. Rozvaha se dělí na stranu aktiv a pasiv, obě tyto strany se musí v konečné fázi rovnat. Aktivy podnikatele jsou



majtková struktura a pasivy finanční struktura (25). Jelikož pro analytickou část své práce využiji jen některé body z rozvahy, budu se dále věnovat pouze krátkodobým pohledávkám, krátkodobým závazkům a cizím zdrojům podnikatele.

Krátkodobé pohledávky jsou oběžnými aktivy podnikatele a představují nárok na úhradu peněžního plnění od dlužníka. Doba splatnosti těchto pohledávek je do jednoho roku (24, 25).

Krátkodobé závazky jsou závazky vůči dodavatelům po dobu kratší, než je 1 rok. Vykazují se na straně pasiv a patří sem např. závazky vůči zaměstnancům. Cizí zdroje patří do části pasiv a jsou přehledem o cizím kapitálu podnikatele. Cizí zdroje lze rozlišit na dlouhodobé a krátkodobé závazky, rezervy, bankovní úvěry a výpomoci (24, 25).

### 1.13.3 Ukazatele likvidity

Likvidita vyjadřuje schopnost podnikatele přeměnit svůj majetek na peníze a uhradit tak své závazky. Podnikatel je likvidní, pokud má dostatek finančních prostředků k včasné úhradě svých krátkodobých závazků. Vysoká likvidita podnikatele představuje vysoký vlastní kapitál, naopak nízká likvidita znamená financování podnikatele z cizích zdrojů. Ukazatele likvidity se dělí na běžnou, pohotovou a okamžitou likviditu (24).

Běžná likvidita vyjadřuje, kolikrát pokrývají oběžná aktiva krátkodobé závazky. Čím je hodnota ukazatele vyšší, tím je pravděpodobnější zachování platebních schopností podnikatele. Optimální hodnoty ukazatele jsou v rozmezí 1,5 až 2,5 (24).

$$\text{Běžná likvidita} = \frac{\text{oběžná aktivita}}{\text{krátkodobé závazky}} \quad (24).$$

Pohotová likvidita ukazuje, kolikrát jsou krátkodobé závazky kryty pohledávkami a finančním majetkem. Tento ukazatel je pro podnikatele měřítkem okamžité solventnosti. Pokud jsou krátkodobé závazky kryté pohledávkami a finančním

majetkem více než 1x, lze to považovat za dobrý výsledek pohotovosti likvidity. Růst těchto hodnot v čase lze považovat za ideální vývoj (24).

$$\text{Pohotovostní likvidita} = \frac{\text{oběžná aktivita} - \text{zásoby}}{\text{krátkodobé závazky}} \quad (24).$$

Okamžitá likvidita (tzv. hotovostní) vyjadřuje, kolikrát finanční majetek pokrývá krátkodobé závazky. Doporučené hodnoty tohoto ukazatele by se měly pohybovat v rozmezí 0,2 až 0,5. Hodnoty ukazatele okamžité likvidity by měly v čase růst (24).

$$\text{Okamžitá likvidita} = \frac{\text{finanční majetek}}{\text{krátkodobé závazky}} \quad (24).$$

#### 1.13.4 Ukazatele zadluženosti

Ukazatele celkové zadluženosti vyjadřují stabilitu podnikatele. Zadlužení může být do určité míry užitečné, jelikož cizí kapitál je levnější než vlastní. Je-li úroveň zadlužení přibližně 50%, lze obchodní korporaci považovat za stabilní. Čím je zadluženost podnikatele vyšší, tím vyšší riziko nese, jelikož musí plnit své závazky bez ohledu na to, v jaké finanční situaci se právě nachází (24).

$$\text{Celkové zadlužení} = \frac{\text{cizí zdroje}}{\text{celková aktiva}} \quad (24).$$

Míra zadlužení vyjadřuje poměr cizího a vlastního kapitálu. Tento ukazatel je významný např. pro banku, když se rozhoduje, jestli podnikateli poskytne úvěr či nikoli. Ukazatel představuje riziko, do jaké míry by mohly být ohroženy nároky věřitele. Doporučená hodnota ukazatele je menší než 150 %, v takovém případě se jedná o pozitivní vývoj. Pokud hodnota výsledku je větší než 150 %, jedná se o negativní vývoj. V případě, že výsledná hodnota přesahuje 200 %, jedná se o velmi rizikového žadatele a věřitel by měl zvážit své budoucí investice (24).

$$\text{Míra zadlužení} = \frac{\text{cizí zdroje}}{\text{vlastní kapitál}} \quad (24).$$

Míru finanční nezávislosti podnikatele lze určit tím, zda jsou aktiva financovaná z vlastních zdrojů. Tato metoda se používá pro zhodnocení finanční stability podnikatele a je považována za jednu z nejdůležitějších. Je-li úroveň finanční nezávislosti okolo 50%, lze obchodní korporaci považovat za stabilní (24).

$$\text{Finanční nezávislost} = \frac{\text{vlastní kapitál}}{\text{celková aktiva}} \quad (24).$$

## 1.14 Shrnutí teoretické části

V teoretické části jsem charakterizovala základní pojmy pracovněprávních vztahů, věnovala jsem se definicím pracovněprávních vztahů a předpisům, které tyto vztahy upravují. Provedla jsem vymezení účastníků pracovního poměru jako je zaměstnavatel a zaměstnanec, zabývala jsem se vznikem pracovněprávního vztahu a odbornými pojmy jako jsou pracovní smlouva, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Dále jsem řešila problematiku odměňování zaměstnanců, zákonné odvody ze mzdy, problematiku sociálního a zdravotního pojištění, daně z příjmu fyzických osob a znázornění výpočtu zálohy na daň, na kterou navazuje kapitola s výpočtem čisté mzdy zaměstnance a účtováním o mzdách. V dalších kapitolách jsem se věnovala podpoře zaměstnanosti, dotacím a příspěvkům poskytovaným Evropským sociálním fondem, Úřadem práce ČR nebo operačním programem Podnikání a inovace. V poslední řadě jsem se zabývala problematikou ekonomických ukazatelů, které zahrnují ukazatele aktivity, likvidity a zadluženosti obchodní společnosti. Tyto ukazatele jsou důležité pro zpracování analytické části práce a pro tvorbu návrhů řešení.

## 2 ANALÝZA PROBLÉMU

V analytické části práce se věnuji obchodní společnosti ABC, s.r.o. Zaměřuji se na zjištění výše vlastních nákladů a nákladů na odměňování zaměstnanců, analyzuji pohyb tržeb a celkovou ekonomickou situaci podnikatele. Na základě zjištění těchto analýz lze posoudit finanční situaci podnikatele a navrhnout další kroky. Dále zjišťuji aktuální výše příspěvků, které může zaměstnavatel získat od příslušné pobočky ÚP v Bruntále. Zjištěné informace z analytické části využiji pro sestavení vlastních návrhů řešení, jak zaměstnat nového zaměstnance, při současném snížení nákladů na jeho odměňování nebo jak ušetřit provozní náklady při zaměstnání nových zaměstnanců.

### 2.1 Základní informace o podnikateli

Podnikatel založil ABC, s.r.o. v roce 1993. Obchodní společnost má dva společníky, kteří jsou zároveň jednatele a jsou oprávněni jednat jménem společnosti každý samostatně. Základní kapitál společnosti činí 210 000 Kč (35).

Podnikatel se zabývá výrobou obalových materiálů pro domácí použití, jejímž hlavním sortimentem je alobal a pečící papír v délkách 8, 10 a 20m.

Hlavním předmětem činnosti podnikatele je:

- výroba vlákniny, papíru, lepenky a zboží z těchto materiálů,
- výroba plastových a pryžových výrobků,
- výroba a hutní zpracování železa, drahých neželezných kovů a jejich slitin,
- velkoobchod a maloobchod.

Nabídka sortimentu podnikatele:

- obalové materiály, obaly
- hliníkové fólie, alobal
- vlnitá lepenka, kartony
- lepící papíry, obalové papíry
- pečící papír (32).

Podnikatel má celkem tři provozy. První provoz se zabývá výrobou alobalu, druhý výrobou papírových dutin a třetí výrobou pečícího papíru. Každý pracovní den

(po-pá) zde probíhá dvousměnný provoz, zaměstnanci se střídají na ranních a odpoledních směnách. Na jedné směně ve výrobě pracuje celkem deset zaměstnanců, a to čtyři zaměstnanci pro první provoz, tři zaměstnanci pro druhý provoz a tři zaměstnanci pro provoz třetí. Dále je zde jeden zaměstnanec údržby. Tito zaměstnanci uzavřeli pracovní poměr na základě pracovní smlouvy (36).

Podnikatel dále zaměstnává další zaměstnance na základě DPP při vyšším objemu zakázek nebo snaží-li se vyjít vstříc kupujícím a dodat zboží v krátké lhůtě. Tato práce je krátkodobá a nepravidelná v závislosti na poptávce po zboží (36).

Jednatelé společnosti jsou zároveň i jejími zaměstnanci, celkem společnost zaměstnává 25 zaměstnanců. Zisky podnikatele plynou z prodeje obalových výrobků jako je alobal, frisch folie, pečící papír. Dále z prodeje papírových dutin, které vyrábí pro své potřeby i pro odběratele. Téměř 70% výroby je vyvezeno do zahraničí pod značkami obchodních řetězců Makro, Penny, Lidl, Coop a jiné. Tato forma produkce je pro společnost výhodnější, protože je velmi obtížné a nákladné prosadit se jako malá společnost s vlastním obalem na trhu zboží a služeb. Důvodem mohou být např. dlouhé doby splatnosti, potřeba vysokého kapitálu, velký objem skladových zásob apod. Podnikatel doposud nevyužil možností zapojení se do dotačních programů (32, 36).

### **2.1.1 Druh a náplň práce**

ABC, s.r.o. se sestává celkem z 25 zaměstnanců. Jednatelé a další dva zaměstnanci spadají do sekce technicko-hospodářských pracovníků, dále jen „THP“. Zbylí zaměstnanci jsou dělníci ve výrobě a zaměstnanci údržby (36).

Pracovní náplní jednatele A je přijímání nových zaměstnanců, organizace školení a lékařských prohlídek, zpracování podkladů pro dotace a certifikace, evidence ochranných prostředků, provádění platebních příkazů z bankovního účtu (36).

Pracovní náplní jednatele B je vedení veškeré agendy týkající se dodavatelů a odběratelů, nákup materiálu, kontrola cen a množství materiálu, kontrola celého provozu společnosti, stanovení plánu kdy se bude vyrábět, co se bude vyrábět, v jakém množství a kontrola expedice výrobků (36).

Náplň práce na pozici ekonom a účetní zahrnuje přijímání, vydávání a účtování faktur, tvorbu mezd, inventarizace, tvorbu účetních výkazů, analýz a statistických výkazů, styk s finančním úřadem a dalšími institucemi (36).

Pracovní náplní administrativního zaměstnance je zajištění objednávek a dopravy, evidence skladů, vystavování dodacích listů, korespondence a běžná administrativa spojená s chodem společnosti (36).

První druh práce v provozu je dělník obalových materiálů. Jeho pracovní náplní je obsluha automatu a manipulace s výrobky, které odchází ze stroje. Tento druh práce je stejný na všech třech provozech (36).

Druhý druh práce je dělník ve výrobě. Jeho pracovní náplní je dohlížení na provoz automatů, doplňování materiálu pro výrobu, naskladňování výrobků a zboží, kontrola výstupu a kvality zboží. Tito zaměstnanci jsou zároveň vedoucí (mistři) na daném provozu a tato činnost je na všech provozech stejná (36).

Poslední druh práce je údržbář ve výrobě, který má na starost seřizování a opravu strojů, pomocné práce ve skladu a výrobě (36).

## 2.2 Současná situace podnikatele

Současnou finanční situaci znázorním na přehledu tržeb, celkových nákladech, výnosech a výsledcích hospodaření ve sledovaném období roku 2013, 2014 a 2015. Pro směrodatné výsledky je potřeba pracovat s aktuálními daty, proto jsem vybrala poslední tři roky podnikatele, které nastíní jeho současnou finanční situaci.

**Tabulka 4: Vývoj tržeb v letech 2013-2015** (Zdroj: vlastní zpracování dle účetního deníku společnosti ABC, s.r.o.)

Tržby v tisících Kč/rok	2013	2014	2015
Z prodeje vlastních výrobků a služeb	61 928	78 354	102 897
Z prodeje zboží	2 543	12 162	590
Z prodeje materiálu	10 346	23 790	6 301
<b>Celkem</b>	<b>74 817</b>	<b>114 306</b>	<b>109 778</b>

Tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb jsou pro podnikatele hlavním příjmem a představují výnosy za produkty, které podnikatel vyrobil z nakoupeného materiálu pomocí svých výrobních technologií. Tržby z prodeje zboží zde zobrazují

příjem z prodeje produktů, které podnikatel již nakoupil v hotovém stavu a prodal je dál svým zákazníkům. Jedná se především o papírové dutiny a jiné obalové materiály. Tržby z prodeje materiálů představují výnos podnikatele plynoucí z prodeje nakoupeného materiálu určeného k dalšímu zpracování (24).

Z celkového přehledu tržeb je patrné, že se podnikateli daří a poptávka od odběratelů stoupá. Největší podíl mají tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb, na druhém místě jsou tržby z prodeje materiálů.

Tržby z prodeje zboží měly v letech 2013-2014 rostoucí tendenci, která plynula převážně z prodeje papírových dutin a jiných obalových materiálů. V roce 2015 podnikatel investoval do nového stroje na výrobu papírových dutin, a tak tržby z prodeje zboží klesly, protože podnikatel dutiny vyrábí a jedná se tak o vlastní výrobek. Díky tomu lze sledovat nárůst tržeb z prodeje vlastních výrobků a služeb (24).

Tržby z prodeje materiálu mají v roce 2015 velký pokles oproti roku 2014, jelikož se podnikatel rozhodl více zaměřit na vlastní výrobu a tyto materiály využívá ke vlastnímu zpracování (39). I tato situace ovlivňuje tržby z prodeje vlastních výrobků.

Tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb mají ve sledovaném období rostoucí tendenci, v roce 2015 je velký nárůst tržeb oproti rokům předešlým, protože díky novějším technologiím se může podnikatel více soustředit na výrobu vlastních produktů a jejich následný prodej.

Celkové tržby mají v letech 2013-2014 rostoucí tendenci, ale v roce 2015 zaznamenávají mírný pokles, který může být způsobený změnou politiky prodeje podnikatele, kdy se rozhodl více se soustředit na vlastní výrobu než na prodej zboží a materiálů. Prodávat zboží a materiál není pro podnikatele prioritou, ale další možností dosažení zisku (39). Tento výsledek z pohledu podnikatele lze považovat za kladný, jelikož se mu v roce 2015 zvýšily tržby za vlastní činnost, což bylo jeho cílem pro tento rok a podnikatel stále dosahuje zisku (24, 39). Podnikatel by měl v roce 2016 provést další analýzu tržeb. Pokud by mu celkové tržby v průběhu let klesaly, měl by zvážit možnost opětovného rozšíření prodeje zboží a materiálu.

**Tabulka 5: Vývoj celkových nákladů, výnosů a výsledku hospodaření v letech 2013-2015** (Zdroj: vlastní zpracování dle výkazů zisků a ztrát společnosti ABC, s.r.o.)

Částky v tisících Kč/rok	2013	2014	2015
Náklady	73 513	112 675	108 565
Výnosy	75 838	114 904	110 042
Výsledek hospodaření za účetní období	2 325	2 229	1477

Ve sledovaném období náklady rostou přímo úměrně s výnosy, nedochází k žádným významným výkyvům, náklady nepřevyšují výnosy, tudíž dochází k zisku. V roce 2014 byly náklady i výnosy vyšší, než v ostatních letech. Hlavní příčinou byl větší objem nakupovaného zboží/materiálu a jeho následný prodej.

Pro celkové zhodnocení ekonomické situace podnikatele používáme hospodářský výsledek za účetní období. Hodnota výsledku hospodaření není důležitou informací jen pro podnikatele, ale také pro dodavatele, odběratele, bankovní i nebankovní instituce, pro rozhodování, zda s podnikatelem obchodovat nebo investovat či nikoli. Společnost ABC, s.r.o. dosahuje dlouhodobě zisku, který v průběhu let narůstá, ale v roce 2015 zaznamenává pokles, který pravděpodobně zapříčinila změna politiky prodeje podnikatele a investice do nových technologií.

### 2.3 SWOT analýza

Na základě kapitoly 1.11 je v tabulce vypracovaná SWOT analýza. Cílem analýzy bylo vytvořit přehled o silných a slabých stránkách zaměstnavatele, jeho příležitostech a hrozbách a poskytnout tak přehled informací.



**Tabulka 6: SWOT analýza podnikatele** (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 36, 39)

<b>Silné stránky</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• rodinný závod</li> <li>• dlouhodobé působení, výborná znalost výrobků a orientace na trhu</li> <li>• individuální přístup k zákazníkovi</li> <li>• široký sortiment a kvalita výrobků</li> <li>• zpracování recyklovaného papíru</li> <li>• každodenní používání obalových materiálů v domácnostech a gastronomických zařízeních</li> <li>• zázemí pro zaměstnance a jistota stálého zaměstnání</li> </ul>
<b>Slabé stránky</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• zastaralé technologické zařízení znemožňující třisměnný provoz (častá poruchovost)</li> <li>• absence webových stránek (špatná informovanost pro potenciální zákazníky)</li> <li>• efektivnost výroby a práce není dle představ a požadavků podnikatele</li> </ul>
<b>Příležitosti</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• možnost zaměstnat uchazeče z ÚP a získat na jejich odměňování dotace, ušetřené mzdové náklady by mohl podnikatel investovat do nových technologií</li> <li>• pořízení nového výrobního zařízení umožní navýšení objemu výroby a zajistí rychlou reakci na poptávku trhu a časově zkrátí dobu realizace objednávek</li> <li>• umožní rozsáhlejší pokrytí trhu, zejména co se týče velkých odběratelů (obchodní sítě a řetězce)</li> <li>• větší šance dostat se do prodejních sítí pod svým obchodním názvem a značkou</li> </ul>
<b>Hrozby</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• neschopnost dostát svým závazkům z důvodů ztráty významného dodavatele</li> <li>• ztráta významného odběratele, zákazníka</li> <li>• změna chování konzumního spotřebitele, odklon od výrobků</li> <li>• změna legislativy, nemožnost splnění požadavků pro udělení certifikace (recyklace, životní prostředí)</li> <li>• nová konkurence na trhu zboží a služeb v ČR i zahraničí</li> </ul>

SWOT analýzu podnikatele lze využít například při podání žádosti o dotaci (na zaměstnance, na nové přístroje), při žádosti o schválení půjčky či úvěru apod.

## 2.4 Likvidita podnikatele

Je nutné, aby měl podnikatel dostatek finančních prostředků na včasné placení mezd. Důležitým ukazatelem pro podnikatele je likvidita, která vyjadřuje jeho schopnost hradit své závazky. Pro účely této práce využijí ukazatele běžné a okamžité likvidity. Více se problematice ukazatelů likvidity věnují v kapitole 1.13.3.

**Tabulka 7: Běžná likvidita v letech 2013-2015** (Zdroj: vlastní zpracování dle rozvahy společnosti ABC, s.r.o.)

Částky v tisících Kč/rok	2013	2014	2015
Oběžná aktiva (Kč)	23 240	30 508	29 834
Krátkodobé závazky (Kč)	14 358	18 018	16 053
Běžná likvidita	1,62	1,69	1,86

Ve sledovaném období výsledky dosahují doporučených hodnot a mají rostoucí tendenci. Podnikatel je schopný hradit své závazky včas. Hodnota běžné likvidity by měla i nadále růst. Čím vyšší je hodnota ukazatele, tím větší jsou šance podnikatele, že bude schopný plnit své závazky a splní tak podmínky ÚP pro žádost o příspěvky na zřízení SÚPM.

**Tabulka 8: Okamžitá likvidita v letech 2013-2015** (Zdroj: vlastní zpracování dle rozvahy společnosti ABC, s.r.o.)

Částky v tisících Kč/rok	2013	2014	2015
Finanční majetek (Kč)	2 036	2 963	3 635
Krátkodobé závazky (Kč)	14 358	18 018	16 053
Okamžitá likvidita	0,14	0,16	0,23

Hodnoty ve shora uvedené tabulce mají rostoucí tendenci. V roce 2015 podnikatel již dosáhl doporučených hodnot a krátkodobé závazky kryje svým finančním majetkem ve větší míře než v letech předešlých. Čím je hodnota ukazatele vyšší, tím

více podnikatel využívá ke krytí zakázek své vlastní finanční prostředky. Hodnoty okamžité likvidity by měly v čase růst.

## 2.5 Zadluženost podnikatele

Další údaj, který je důležitým ukazatelem pro podnikatele, je sledování jeho zadluženosti. Čím je zadluženost podnikatele vyšší, tím je vyšší i riziko, že nebude moci dostát svým závazkům. Je nutné, aby podnikatel znal svou finanční situaci a aktuální zadluženost při dalším rozhodování a investování do nových technologií. Více se problematice ukazatelů zadluženosti věnuji v kapitole 1.13.4.

**Tabulka 9: Celková zadluženost v letech 2013-2015** (Zdroj: vlastní zpracování dle rozvahy společnosti ABC, s.r.o.)

Částky v tisících Kč/rok	2013	2014	2015
Cizí zdroje (Kč)	25 811	35 035	36 673
Celková aktiva (Kč)	30 024	42 046	46 234
Celkové zadlužení	86%	83%	79%

Doporučené hodnoty celkové zadluženosti se pohybují okolo 50 %, což podnikatel nespĺňuje, jelikož zadluženost společnosti ABC, s.r.o. je v průměru o 30 % vyšší. Tato situace je zapříčiněna čerpáním úvěru z minulosti, kdy podnikatel rozšiřoval své prostory a výrobu. Za dobrý výsledek lze považovat klesající tendenci ukazatele ve sledovaném období. Rizikovost podnikatele vyjádřím výpočtem v další tabulce, kde se věnuji míře zadluženosti.

**Tabulka 10: Míra zadluženosti v letech 2013-2015** (Zdroj: vlastní zpracování dle rozvahy společnosti ABC, s.r.o.)

Částky v tisících Kč/rok	2013	2014	2015
Cizí zdroje (Kč)	25 811	35 035	36 673
Vlastní kapitál (Kč)	3 722	5 951	7 026
Míra zadluženosti	693%	589%	522%

Míra zadluženosti podnikatele je opravdu vysoká, z hlediska doporučených hodnot by společnost ABC, s.r.o. spadala do kategorie velmi rizikového klienta a případná žádost o další úvěr by měla být bankou zamítnuta. Za pozitivní výsledek lze považovat klesající tendenci ukazatele, která by měla v letech dále klesat.

**Tabulka 11: Finanční nezávislost v letech 2013-2015** (Zdroj: vlastní zpracování dle rozvahy společnosti ABC, s.r.o.)

Částky v tisících Kč/rok	2013	2014	2015
Vlastní kapitál (Kč)	3 722	5 951	7 026
Celková aktiva (Kč)	30 024	42 046	46 234
Finanční nezávislost	12,4%	14,2%	15,2%

Ve shora uvedené tabulce jsem se zaměřila na výpočet finanční nezávislosti podnikatele. Jak už je patrné z předchozích tabulek, podnikatel je závislý na financování svých závazků z cizích zdrojů. Doporučené hodnoty se pohybují okolo 50 % a na ty společnost ABC, s r.o. opět nedosahuje. Ukazatel finanční nezávislosti má v letech rostoucí tendenci, která je pro podnikatele pozitivní a měla by v čase dále růst.

Na základě zjištěných hodnot ukazatelů zadluženosti by podnikatel neměl v nejbližší době navyšovat finanční zátěž společnosti v podobě dalších investic a měl by se zaměřit na snížení svých stávajících závazků.

## 2.6 Mzdové náklady v letech 2013-2015

Ve společnosti ABC, s.r.o. v současnosti pracuje celkem 25 stálých zaměstnanců a 8 „brigádníků“, se kterými zaměstnavatel uzavřel DPP. Tuto pomocnou sílu podnikatel využívá při vyšším objemu zakázek (sezónní nárůst). V roce 2013 u podnikatele pracovalo v průměru 24 zaměstnanců, v roce 2014 počet stoupl v průměru na 28 zaměstnanců a v současné době u podnikatele pracuje v průměru 33 zaměstnanců (počet zaměstnanců zahrnuje THP a sezónní zaměstnance). Počty zaměstnanců se v průběhu let navyšovaly, a to jak stálí zaměstnanci, tak sezónní zaměstnanci. Zaměstnanci jsou odměňováni hodinovou mzdou, která se liší dle druhu práce. Dělník obalových materiálů má mzdu 90 Kč na hodinu. Jedná se o práci, která je fyzicky nejméně náročná. Fyzicky náročnější práci vykonává zaměstnanec údržby, jeho hodinová mzda činí 100 Kč. Dělník ve výrobě je fyzicky náročná práce a vyžaduje odborné vzdělání (odborná způsobilost). Odměna zaměstnance ve výrobě je 110 Kč na hodinu, v případě že je dělník zároveň i vedoucí (mistr) provozu, jeho odměna pak činí 120 Kč na hodinu. Odměna jednatelů je 250 Kč na hodinu, zaměstnanec ve funkci ekonom – účetní má hodinovou mzdu 150 Kč a zaměstnanec administrativy 130 Kč. Pracovní náplň „brigádníka“ zahrnuje práci dělníka obalových materiálů, výpomoc ve výrobě a skladu. Brigádník dělá více druhů práce, proto je odměna sezónního zaměstnance 95 Kč na hodinu (36).

Zaměstnavatel nařizuje svým zaměstnancům práci přesčas jen ve výjimečných případech. Zaměstnancům za práci přesčas náleží příplatek. Problematiku práce přesčas jsem nastínila v kapitole 1.5.2 teoretické části práce. V roce 2013 byla práce přesčas ve výši 45 hodin celkem, v roce 2014 bylo celkem dopracováno celkem 75 hodin práce přesčas a v roce 2015 činila práce přesčas celkem 105 hodin. V případě, že státní svátek připadá na den v týdnu, náleží zaměstnanci náhrada mzdy dle zákoníku práce. V níže uvedených tabulkách jsou vypočteny celkové mzdové náklady ve sledovaném období (37).

**Tabulka 12: Mzdové náklady podnikatele v letech 2013-2015** (Zdroj: vlastní zpracování mzdových listů společnosti ABC, s.r.o.)

<b>Rok</b>	<b>Hrubé mzdy</b>	<b>Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem</b>	<b>Celkové náklady na odměňování</b>
<b>2013</b>	4 489 693 Kč	1 101 613 Kč	396 673 Kč	<b>5 987 979 Kč</b>
<b>2014</b>	4 763 019 Kč	1 145 778 Kč	412 496 Kč	<b>6 321 293 Kč</b>
<b>2015</b>	5 434 002 Kč	1 318 709 Kč	475 009 Kč	<b>7 227 720 Kč</b>

Ve sledovaném období rostou mzdové náklady přímo úměrně se stále se zvyšujícím počtem zaměstnanců (zahrnují THP i sezónní zaměstnance). V roce 2013 bylo na příplatcích ke mzdě vyplaceno celkem 9 864 Kč. V roce 2014 byly příplatky ke mzdě ve výši 10 326 Kč. Celková výše příplatků v roce 2015 činila 12 543 Kč (36, 37).

## **2.7 Požadavky a náklady na nového zaměstnance**

Zaměstnavatel chce do budoucna rozšířit aktuální stav stálých zaměstnanců, a to celkem o pět až osm zaměstnanců. Podnikatel by chtěl zaměstnat jednoho zaměstnance údržby, tři až šest zaměstnanců na pozici dělník obalových materiálů a jednoho vedoucího (mistra) ve výrobě, jelikož stávající zaměstnanec skončí pracovní poměr z důvodu odchodu do starobního důchodu (36).

Náklady na pracovní oděv a ochranné pomůcky pro jednoho zaměstnance činí 1 200 Kč ročně. Náklady na zapracování podnikatel neviduje, jelikož nové zaměstnance zaškoluje sám v průběhu pracovní doby. Na pozici vedoucího ve výrobě je požadováno odborné vyučení a zkušenosti v oboru. Obdobné je to u zaměstnance údržby, kde jsou vyžadovány předchozí zkušenosti v oboru. V následujících tabulkách se budu věnovat výpočtu mzdových nákladů dle jednotlivého druhu práce (36).

### **2.7.1 Náklady na nového zaměstnance zaměstnaného na základě uzavření pracovní smlouvy**

Zaměstnavatel uzavře s novým zaměstnancem pracovní smlouvu, kde je ujednána standardní pracovní doba 38,75 hodin týdně pro dvousměnný provoz. Více se o pracovní době zmiňuji v kapitole 1.4.5 této práce. Se zaměstnancem bude sjednaná tři

měsíční zkušební doba. Výpočty jsou pouze orientační, protože nezahrnují například náhrady mzdy za dovolenou, nebo náhrady za dobu trvání pracovní neschopnosti. V celkových nákladech na odměňování musí být zahrnuty i náklady na sociální a zdravotní pojištění, o kterých se zmiňují v kapitole 1.6 této práce.

**Tabulka 13: Mzdové náklady dělníka obalových materiálů, mzda 90 Kč na hodinu**  
(Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 36)

Dělník obalových materiálů	Hrubá mzda (90Kč*38,75hodin* 52 týdnů)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
<b>1 rok</b>	181 350 Kč	45 338 Kč	16 322 Kč	<b>243 010 Kč</b>

**Tabulka 14: Mzdové náklady zaměstnance údržby, mzda 100 Kč na hodinu** (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 36)

Zaměstnanec údržby	Hrubá mzda (100Kč*38,75ho -din*52 týdnů)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
<b>1 rok</b>	201 500 Kč	50 375Kč	18 135 Kč	<b>270 010 Kč</b>

**Tabulka 15: Mzdové náklady vedoucího ve výrobě, mzda 120 Kč na hodinu** (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 36)

Vedoucí ve výrobě	Hrubá mzda (120Kč*38,75ho -din*52 týdnů)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
<b>1 rok</b>	241 800 Kč	60 450 Kč	21 762 Kč	<b>324 012 Kč</b>

Ve shora uvedených tabulkách jsou vyčísleny celkové mzdové náklady zaměstnavatele, které činí 243 010 Kč pro zaměstnance na pozici dělník obalových materiálů. Od tohoto zaměstnance není vyžadovaná žádná odbornost (předchozí zkušenosti z oboru jsou výhodou). Roční náklady na zaměstnance údržby, který má předchozí zkušenosti z oboru jsou 270 010 Kč a 324 012 Kč za vedoucího ve výrobě, u kterého je vyžadováno i odborné vzdělání.

### 2.7.2 Náklady na nového zaměstnance zaměstnaného na základě DPP

Formu zaměstnávání zaměstnanců na DPP podnikatel již využívá. V případě, že výše odměny nepřesáhne 10 000 Kč měsíčně, nemusí zaměstnavatel odvádět zákonné odvody ze mzdy, proto je forma zaměstnávání zaměstnanců na DPP nejméně nákladná, avšak limitovaná počtem odpracované doby a to 300 hodin ročně. Výpočty v tabulce níže počítají s měsíční odměnou zaměstnance, která nepřesáhla 10 000 Kč.

**Tabulka 16: Mzdové náklady sezónního zaměstnance, odměna 95 Kč na hodinu**  
(Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 36)

Sezónní zaměstnanec	Odměna (95Kč*300 hodin)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
<b>1 rok</b>	28 500 Kč	0 Kč	0 Kč	<b>28 500 Kč</b>

Ačkoli tento druh zaměstnávání přináší zaměstnavateli úsporu na zákonném pojištění, z dlouhodobého hlediska je pro podnikatele nevhodné zaměstnávat nové sezónní zaměstnance, jelikož s jejich pracovní silou může počítat pouze na 300 hodin ročně a nové zaměstnance musí znovu zaškolit. Z tohoto důvodu je pro podnikatele vhodné, využívat tyto zaměstnance pouze v případech zvýšeného objemu zakázek. Sezónní nárůst poptávky po zboží se týká zejména období před Vánoci a Velikonoci (září až listopad a leden až březen). Práce bývá rozvržena do tří až čtyř měsíců po 75 až 100 odpracovaných hodinách za měsíc.

### 2.8 Příspěvky pro zaměstnavatele, který vytváří nová pracovní místa

Z agendy kontaktního pracoviště Úřadu práce v Bruntále jsem zjistila, které příspěvky tato pobočka zaměstnavateli nabízí v případě, že poskytne uchazeči o zaměstnání, který je evidován na ÚP, zaměstnání.

Zaměřím se konkrétněji na dva druhy příspěvků, které by mohl podnikatel využít – příspěvek na zapracování, příspěvek na zřízení/vyhrazení SÚPM, protože je zde velká pravděpodobnost, že by podnikatel mohl být vhodným žadatelem. Aby ÚP žádost



o příspěvek schválil, musí být splněna určitá kritéria týkající se například situace na trhu práce v dané oblasti, předpokládaných nákladů na zřízení SÚPM, doby zřízení a doby využití SÚPM, společenské účelnosti a efektivnosti zřízení těchto nových pracovních míst (19).

Příspěvek na zapracování je podrobně vyčíslen v kapitole 1.9.4.

### 2.8.1 Příspěvek na zřízení/vyhrazení SÚPM

Podrobnější informace o příspěvku, který se týká SÚPM, jsou v kapitole 1.9.3. K 31. 3. 2016 byla obecná míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji, kam spadá podnikatel 8,3 % (míra nezaměstnanosti ve městě Bruntál k tomuto datu byla 10,9 %). Dle tiskové zprávy generálního ředitelství Úřadu práce v ČR ze dne 8. 4. 2016, byla k 31. 3. 2016 míra nezaměstnanosti v ČR 6,1 %. Míra nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji je vyšší než průměr v ČR (33, 34). V následujících tabulkách jsou informace, které se přímo týkají zaměstnavatele v případě čerpání příspěvku.

**Tabulka 17: Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM pro Moravskoslezský kraj**  
(Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje 19, 33, 24)

Výše nezaměstnanosti v příslušném kraji	Maximální násobek průměrné mzdy	Průměrná mzda za 1. až 3. čtvrtletí 2015	Maximální výše příspěvku
Vyšší než průměr v ČR	6	25 903 Kč	155 418 Kč

Z výše uvedených hodnot vyplývá, že maximální výše příspěvku v Moravskoslezském kraji, kterou by mohl zaměstnavatel čerpat na zřízení jednoho SÚPM, je 155 418 Kč. Podmínkou je uzavření pracovní smlouvy s novým zaměstnancem na dobu neurčitou.

**Tabulka 18: Výše příspěvku poskytovaných ÚP v Bruntále v roce 2015** (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje (38)).

Skupina uchazečů o zaměstnání	Výše příspěvku	Doba poskytování příspěvku	Celková výše příspěvku
V evidenci ÚP déle než 5 měsíců	13 000 Kč	max. 6 měsíců	78 000 Kč
V evidenci ÚP déle než 12 měsíců Starší 50 let Mladší 25 let s max. SŠ vzděláním Rodiče po mateřské a rodičovské dovolené	15 000 Kč	max. 9 měsíců	135 000 Kč
V evidenci ÚP déle než 24 měsíců Starší 55 let	20 000 Kč	max. 12 měsíců	240 000 Kč

Hodnoty v tabulce znázorňují maximální výši příspěvků poskytovaných ÚP v Bruntále, které slouží na pokrytí mzdových nákladů nového zaměstnance. Podmínkou je uzavření pracovní smlouvy s novými zaměstnanci na dobu neurčitou. V evidenci ÚP v Bruntále jsou uchazeči o zaměstnání, kteří vyhovují podmínkám pro přijetí z hlediska kvalifikace, praxe i dobrého zdravotního stavu a současně spadají do kategorie § 33 zákona o zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o fyzické osoby mladší věku 25 let a starší věku 50 let, fyzické osoby, které jsou v evidenci ÚP déle než 12 měsíců a fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku (38).

Z výše uvedených hodnot vyplývá, že nejvyšší úsporu mzdových nákladů by zaměstnavateli přinesl uchazeč o zaměstnání, který je v evidenci ÚP déle než 24 měsíců nebo starší 55 let věku. Podnikatel může této situaci využít v případě, že se jedná o kvalifikovanou osobu s praxí a zaměstnat ji na druh práce vedoucí výroby.

## 2.9 Shrnutí analytické části

V analytické části bakalářské práce jsem se věnovala společnosti ABC, s.r.o. Analyzovala jsem problematiku zaměstnávání podnikatele, jakým způsobem zaměstnává zaměstnance, jejich konkrétní rozložení dle druhu práce, odměňování

zaměstnanců a celkové mzdové náklady zaměstnavatele. Dále jsem analyzovala celkovou ekonomickou situaci podnikatele pro účely čerpání příspěvků a dotací.

Nejprve jsem uvedla základní údaje o podnikateli a následně jsem analyzovala jeho současnou ekonomickou situaci. Dále jsem se soustředila na SWOT analýzu podnikatele, která mi pomohla nastínit jeho silné a slabé stránky, hrozby a příležitosti. Pokračovala jsem vybranými ekonomickými ukazateli, jako jsou ukazatele likvidity a zadluženosti.

Významnou složku nákladů podnikatele tvoří mzdové náklady, kterým se věnuji v následující kapitole. Na mzdové náklady ve sledovaném období navazuje kapitola týkající se systému odměňování a nákladů na nové zaměstnance.

V poslední kapitole jsem věnovala příspěvkům pro zaměstnavatele, který vytváří nová pracovní místa a poukazuje na konkrétní výše příspěvků, o které by mohl zaměstnavatel žádat v případě, kdy zaměstná uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci ÚP, kterým Úřad práce věnuje zvýšenou pozornost.

### **3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ**

Ve třetí části bakalářské práce se věnuji návrhům řešení, které mohou podnikateli pomoci ke snížení nebo alespoň částečné úspoře nákladů na odměňování nových zaměstnanců. Z analytické části vyplynulo, že současná ekonomická situace podnikatele je vyhovující, dosahuje zisku a může si dovolit zaměstnat nové zaměstnance, kteří mu v dlouhodobém měřítku přinesou zisk.

Zaměstnavatel může dosáhnout úspory na odměňování nových zaměstnanců volbou vhodné formy uzavření pracovněprávního vztahu, čerpáním příspěvků poskytovaných Úřadem práce ČR nebo dotacemi na rozvoj podnikání. Ušetřené mzdové náklady by mohl podnikatel investovat do nových prostorů a technologií.

#### **3.1 Úspora mzdových nákladů při zaměstnání uchazeče ÚP na SÚPM 1**

V prvním návrhu řešení se věnuji možnosti podnikatele zaměstnat uchazeče evidovaného ÚP déle než 24 měsíců nebo staršího 55 let věku. V praxi se ve velké míře jedná o kvalifikované osoby, které jsou v evidenci ÚP z důvodů snižování počtu zaměstnanců v předchozím zaměstnání či ukončení činnosti podnikatele. V Bruntále je nezaměstnanost opravdu vysoká (v roce 2016 o 4,8 procenta vyšší, než celorepublikový průměr) a ÚP eviduje kvalifikované uchazeče v této kategorii (33, 34).

Soudím, že by zde podnikatel mohl najít kvalifikovaného zaměstnance na druh práce vedoucí ve výrobě. Čerpání příspěvku je podmíněno uzavřením pracovněprávního vztahu na základě pracovní smlouvy s novým zaměstnancem na dobu neurčitou.

**Tabulka 19: Výše příspěvku ÚP a mzdových nákladů vedoucího ve výrobě (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje (36, 38).**

Skupina uchazečů o zaměstnání		Výše příspěvku	Doba poskytování příspěvku	Celková výše příspěvku
V evidenci ÚP déle než 24 měsíců Starší 55 let		20 000 Kč	max. 12 měsíců	240 000 Kč
Vedoucí ve výrobě	Hrubá mzda (120Kč*38,75hodin*4 týdny)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
1 měsíc	18 600 Kč	4 650 Kč	1 674 Kč	<b>24 924 Kč</b>
Vedoucí ve výrobě	Hrubá mzda (120Kč*38,75hodin*52 týdnů)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
1 rok	241 800 Kč	60 450 Kč	21 762 Kč	<b>324 012 Kč</b>

Měsíční výše příspěvku je 20 000 Kč, mzdové náklady vedoucího ve výrobě činí 24 924 Kč měsíčně. Mzdové náklady zaměstnavatele na nového zaměstnance po odečtení příspěvku činí celkem 4 924 Kč měsíčně.

Celkové roční mzdové náklady vedoucího ve výrobě jsou 324 012 Kč. Maximální výše shora uvedeného příspěvku je 240 000 Kč za rok, tato částka představuje úsporu podnikatele mzdových nákladů nového zaměstnance. Mzdové náklady tohoto zaměstnance, které vynaloží zaměstnavatel ze svého, činí po odečtení příspěvku celkem 84 012 Kč ročně.

### 3.2 Úspora mzdových nákladů při zaměstnání uchazeče ÚP na SÚPM 2

Další možností úspory nákladů, je zaměstnání uchazeče, který je v evidenci ÚP déle než 12 měsíců, je osobou starší 50 let nebo mladší 25 let věku s max. dosaženým středoškolským vzděláním nebo rodiče po mateřské/rodičovské dovolené. Dle mého názoru by podnikatel mohl najít v evidenci ÚP zaměstnance s předchozími zkušenostmi v oboru na druh práce zaměstnance údržby.

**Tabulka 20: Výše příspěvku ÚP a mzdových nákladů zaměstnance údržby (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje (36, 38).**

Skupina uchazečů o zaměstnání		Výše příspěvku	Doba poskytování příspěvku	Celková výše příspěvku
V evidenci ÚP déle než 12 měsíců Starší 50 let Mladší 25 let s max. SŠ vzděláním Rodiče po mateřské a rodičovské dovolené		15 000 Kč	max. 9 měsíců	135 000 Kč
Zaměstnanec údržby	Hrubá mzda (100Kč*38,75ho -din*4 týdny)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
<b>1 měsíc</b>	15 500 Kč	3 875 Kč	1 395 Kč	<b>20 770 Kč</b>
Zaměstnanec údržby	Hrubá mzda (100Kč*38,75ho -din*52 týdnů)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
<b>1 rok</b>	201 500 Kč	50 375Kč	18 135 Kč	<b>270 010 Kč</b>

Měsíční výše příspěvku je 15 000 Kč, mzdové náklady zaměstnance údržby činní 20 770 Kč měsíčně. Mzdové náklady zaměstnavatele na nového zaměstnance údržby po odečtení příspěvku činí celkem 5 770 Kč po dobu devíti měsíců, po uplynutí této doby zaměstnavatel musí počítat s růstem mzdových nákladů.

Z údajů shora uvedené tabulky je patrné, že celkové roční náklady na mzdy jednoho zaměstnance údržby jsou 270 010 Kč. Maximální výše příspěvku poskytovaného úřadem práce, který představuje úsporu zaměstnavatele a je podmíněn uzavřením pracovní smlouvy s novým zaměstnancem na dobu neurčitou, činí 135 000 Kč. V případě čerpání příspěvku podnikateli vzniknou roční náklady na tohoto zaměstnance ve výši 135 010Kč.

### 3.3 Úspora mzdových nákladů při zaměstnání uchazečů ÚP na SÚPM 3

Ve třetím návrhu zvažuji variantu, kdy byl podnikateli schválen a přiznán příspěvek na tři zaměstnance v plné výši. Podmínky pro uchazeče o zaměstnání jsou stejné jako v návrhu č. 2. Pravděpodobnost, že v evidenci ÚP podnikatel nalezne vhodné kandidáty na druh práce dělník obalových materiálů je vysoká, jelikož na tento druh práce není požadované odborné vzdělání ani praxe v oboru. Tyto informace jsem zjistila na při osobním rozhovoru s jednatelkou společnosti ABC, s.r.o. (36).

**Tabulka 21: Výše příspěvku ÚP a mzdových nákladů na tři dělníky obalových materiálů (Zdroj: vlastní zpracování dle zdroje (36, 38).**

Skupina uchazečů o zaměstnání		Výše příspěvku (15 000*3)	Doba poskytování příspěvku	Celková výše příspěvku (135 000*3)
V evidenci ÚP déle než 12 měsíců Starší 50 let Mladší 25 let s max. SŠ vzděláním Rodiče po mateřské a rodičovské dovolené		45 000 Kč	max. 9 měsíců	405 000 Kč
Dělník obalových materiálů	Hrubá mzda (90Kč*38,75hodi n*4 týdny*3)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
1 měsíc	41 850 Kč	10 463 Kč	3 767 Kč	56 079 Kč
Dělník obalových materiálů	Hrubá mzda (90Kč*38,75hodi n*52 týdnů*3)	Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	Celkové náklady na odměňování
1 rok	544 050 Kč	136 012 Kč	48 965 Kč	729 027 Kč

Měsíční náklady na tři dělníky obalových materiálů činí 56 079 Kč, výše příspěvku poskytovaného ÚP je 45 000 Kč měsíčně. Mzdové náklady zaměstnavatele činí 11 079 Kč měsíčně za tři nové zaměstnance.

Celkové mzdové náklady za tři dělníky obalových materiálů jsou ve výši 729 027 Kč. Příspěvek, který je ÚP poskytován po dobu maximálně devíti měsíců činí 405 000 Kč na tři uchazeče o zaměstnání. V případě, že podnikatel uzavře pracovní

smlouvy se třemi zaměstnanci na dobu neurčitou a bude čerpat příspěvek na vyhrazené SÚPM, budou jeho roční náklady ve výši 324 027 Kč.

### **3.4 Čerpání dotace určené na rozvoj podnikatele**

Ve čtvrtém návrhu řešení zvažují možnost zapojení podnikatele do operačního programu Podnikání a inovace, konkrétně se jedná o program Rozvoj. Z důvodů zastaralé technologie i časté poruchovosti navíjecího stroje a vysokozdvizného vozíku, plánuje podnikatel do budoucna dalších investici do těchto zařízení (39). Z výsledků plynoucí z analýzy zadluženosti podnikatele, bych tuto investici v nejbližší době nedoporučovala, ale díky čerpání příspěvků ze strukturálních fondů jsou zde možnosti, jak tuto konkrétní investici uskutečnit.

Dle informací, které jsem od podnikatele získala, cena nového navíjecího stroje činí přibližně 2 100 000 Kč včetně DPH a cena nového vysokozdvizného vozíku činí přibližně 400 000 Kč vč. DPH. Jednalo by se tedy o investici v celkové výši přibližně 2 500 000 Kč vč. DPH (39).

Na základě e-mailové komunikace se zaměstnancem Ministerstva pro místní rozvoj, které rozhoduje o udělení konkrétní dotace, jsem získala informace o podmínkách čerpání dotace Rozvoj. Jelikož se jedná o okres s vysokou mírou nezaměstnanosti a podnikatel spadá do hospodářky slabého regionu, byla by výše příspěvku na nové technologie uhrazena v plné výši. Podmínkou získání dotace je uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou minimálně s pěti novými zaměstnanci, a to na dobu nejméně tří let. Čerpání dotace na Rozvoj je slučitelné s čerpáním dalších dotačních programů (40).

Ze získaných informací usuzuji, že by podnikatel mohl čerpat dotaci na nové technologie při zaměstnání 5 uchazečů, kteří jsou v evidenci ÚP a zároveň by čerpal příspěvky na SÚPM poskytované ÚP (40).

Realizace tohoto návrhu by podnikateli mohla přinést úsporu ve výši 2 500 000 Kč na nové technologie a 780 000 Kč na mzdové náklady (součet max. výše příspěvků poskytovaných ÚP v návrzích č. 1, 2 a 3). Celková maximální úspora podnikatele by činila 3 280 000 Kč.



Mám za to, že výše zmiňovaná kombinace dotačních programů by vedla k pozitivnímu ekonomickému vývoji podnikatele, který by tak mohl zmírnit svou aktuální míru zadluženosti a zlepšit svou ekonomickou situaci.

V případě, že by se podnikatel rozhodl rozšířit své výrobní prostory, může k svým investicím využít dotační program Nemovitost. Tato možnost už je nad rámec řešeného problému, proto se čerpáním konkrétních dotací na nemovitosti dále nezabývám.

### 3.5 Ocenění nákladů na zapracování nového zaměstnance

Podnikatel v současnosti neviduje výši nákladů na zapracování nového zaměstnance, pouze ocenil náklady na pracovní pomůcky a oděv ve výši 1 200 Kč na jednoho zaměstnance. Jednatel, který má na starost celou výrobu, nové zaměstnance zaškoluje sám v průběhu prvního pracovního týdne. Jednatel věnuje novým zaměstnancům veškerý svůj čas a energii, jeho vlastní pracovní povinnosti jsou na tuto dobu pozastaveny nebo delegovány na současné zaměstnance, pokud to situace a náročnost svěřeného úkolu umožňuje (39). Z tohoto důvodu soudím, že by podnikatel měl ocenit výši nákladů na zapracování nového zaměstnance. Výše ocenění na zapracování nového zaměstnance by měla být rozlišena podle náročnosti a druhu práce. Podnikatel by mohl pro výpočet použít následující vzorec, který jsem vytvořila na základě informací získaných z dosavadního studia. Vzorec vysvětlím na konkrétním příkladu:

$$\text{náklady} = \text{mzda jednatele} * \left( \frac{100 - \text{procento splnění denní kvóty}}{100} \right) * \text{doba zaučení}$$

Denní kvóta je norma (počet výrobků), které by měl zaměstnanec vytvořit nebo zpracovat za den. Výši denní kvóty určí zaměstnavatel. V praxi by tato situace znamenala, že když nový zaměstnanec v průběhu zaškolování plní denní kvótu průměrně na 30 % a bude mu věnovaná péče v průměru tři dny při hodinové mzdě jednatele, která činí 250 Kč, bude výše nákladů na zapracování jednoho zaměstnance 3 938 Kč.

Výpočet nákladů na zapracování nového zaměstnance:

$$\text{náklady} = 250 * \left( \frac{100 - 30}{100} \right) * (3 * 7,5) = 3\,928$$

3 dny = 22,5 odpracovaných hodin (3\*7,5)

22,5 hodin \* 250 Kč hodinová mzda jednatele = 5 625 Kč

5 625 Kč – 30% splněné denní kvóty = 3 938 Kč

Průměrné náklady činí 1 200 Kč na pracovní oděv a ochranné pomůcky a 3 938 Kč na zapracování. Součet celkových nákladů na každého nového zaměstnance podnikatele činí 5 138 Kč. Po dobu zapracování novému zaměstnanci plyne hodinová mzda dle mzdového výměru. V případě, že zaměstnavatel zaměstná pět nových zaměstnanců, budou celkové náklady na zapracování 25 690 Kč.

### **3.6 Čerpání příspěvku na zapracování nových zaměstnanců**

V kapitole 1.9.4 se podrobněji věnuji problematice čerpání příspěvku na zapracování. Pro rok 2016 je výše celkového příspěvku 14 850 Kč. V případě zaměstnání pěti uchazečů evidovaných ÚP, by čerpání příspěvku mohlo přinést maximální úsporu v hodnotě 74 250 Kč. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi ÚP a zaměstnavatelem. Čerpání příspěvku je podmíněno doložením podkladů podnikatele o bezdlužnosti, charakteristice pracovního místa a plánem zapracování nového zaměstnance (22, 38).

### **3.7 Shrnutí návrhů řešení a postoj podnikatele**

Po zpracování výše uvedených návrhů jsou podnikateli nastíněny možnosti, jak dosáhnout úspory při zaměstnávání nových zaměstnanců a zlepšit svou stávající ekonomickou situaci a snížit míru zadlužení podnikatele.

V prvních třech návrzích jsou podnikateli nastíněny možnosti zaměstnání uchazečů dle druhu práce a následná úspora plynoucí z čerpání příspěvků poskytovaných ÚP na SÚPM. I přesto, že podnikateli vzniknou mzdové náklady při

uzavření pracovního poměru s novými zaměstnanci, lze tyto náklady považovat za prospěšnou investici, jelikož další pracovní síla pro podnikatele přináší možnosti, jak zvládnout větší objem zakázek, které budou plněny včas. Celková úspora na odměňování pěti nových zaměstnanců v případě čerpání příspěvků na SÚPM činí 780 000 Kč ročně. Je nutné zmínit, že čerpání příspěvků na SÚPM je podmíněno uzavřením pracovního poměru s novými zaměstnanci na dobu neurčitou. Jedná se o příspěvek, který je poskytován pouze omezenou dobu a jeho výše se každoročně mění. Z tohoto důvodu jsou výše uvedená řešení realizovatelná pouze v krátkodobém měřítku. Vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti v okrese je reálnost nalezení vhodných kandidátů a následné čerpání příspěvků poskytovaných ÚP vysoká.

V čtvrtém návrhu pracuji s možností zapojení podnikatele do operačního programu Podnikání a inovace, kde by v rámci dotačního programu Rozvoj, mohl čerpat prostředky na nové technologie. V případě splnění podmínek dotačního programu, může tento návrh přinést přibližnou úsporu ve výši až 2 500 000 Kč na nové technologie. V případě, kdy by podnikatel současně čerpal i příspěvky na SÚPM, mohla by celková úspora dosahovat až 3 280 000 Kč. Toto by bylo pro podnikatele nejideálnější variantou, jak co nejvíce minimalizovat náklady a současně zlepšit ekonomickou situaci. Dle mého názoru je reálné, aby podnikatel splnil podmínky programu a čerpal výhody z něj plynoucí.

V návaznosti na uzavírání pracovního poměru s uchazeči o zaměstnání, kteří byli evidovaní ÚP, vzniká zaměstnavateli nárok na čerpání příspěvku na zapracování nových zaměstnanců. V pátém návrhu je podnikateli doporučeno vykalkulovat náklady na zapracování jednotlivých zaměstnanců, aby mohl dle šestého návrhu řešení tyto náklady uplatnit a čerpat. Maximální výše příspěvku na zapracování, kterou by zaměstnavatel mohl získat při uzavření pracovního poměru s pěti zaměstnanci je 74 250 Kč.

Podnikatele zaujaly mnou předložené návrhy řešení jeho situace. Nejvíce ho zaujal dotační program Rozvoj, o kterém neměl dosud povědomí a úspora z něj plynoucí, kterou by pokryl celou částku investice do nových technologií.

Varianty zaměstnání uchazečů z evidence ÚP a čerpání příspěvků na SÚPM zaměstnavatele velice upoutaly. Podnikatel nemá věková omezení a rád tuto možnost využije. V současnosti zaměstnává pár sezónních zaměstnanců na základě DPP, kteří

jsou zároveň v evidenci ÚP (Úřad práce povoluje svým uchazečům možnost přivýdělku v maximální výši 4 500 Kč měsíčně). V první fázi by rád oslovil tyto zaměstnance, zda by přijali pracovní nabídku a po dohodě s ÚP by pro ně zřídil SÚPM. Vzniklá situace by mohla podnikateli přinést úsporu času při zaučování, jelikož tito zaměstnanci již zaučeni jsou a byl jim poskytnut pracovní oděv i ochranné pomůcky. V případě, že by sezónní zaměstnanci nabídku odmítli, obrátil by se zaměstnavatel na Úřad práce a hledal by zde vhodné uchazeče (41).

Podnikatel si je vědom nutnosti ocenění nákladů na zapracování nových zaměstnanců. Mnou navrženou variantu zváží, ale vzorec pravděpodobně rozšíří o další proměnné jako je například procentuální část ušlého zisku, který vzniká v případě, kdy je práce jednatele pozastavena (41).

V případě reálného vynaložení těchto nákladů na zapracování by podnikatel požádal ÚP o čerpání příspěvku na zapracování nových zaměstnanců (41).

Ideálním vývojem dané situace pro podnikatele je sloučení prvních čtyř návrhů, které by mohly přinést maximální úsporu 3 280 000 Kč. Tato úspora by pomohla podnikateli významně zlepšit jeho současnou ekonomickou situaci (41).

## ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo předložit společnosti ABC, s.r.o. konkrétní návrhy řešení na obsazení nových pracovních míst způsobem, který by zaměstnavateli přinesl snížení nebo alespoň částečnou úsporu nákladů na odměňování zaměstnanců.

Práce se skládá celkem ze tří částí. První část práce je věnovaná teoretickým východiskům pracovněprávních vztahů a základních pojmů, které s problematikou souvisí. Teoretická část práce je zaměřena zejména na vznik a dobu trvání pracovního vztahu, povinnosti a práva zaměstnanců a zaměstnavatelů při uzavírání pracovněprávních vztahů. Mimo jiné jsou v první části práce zmíněny i některé pojmy z oblastí účetnictví, daní a ekonomie.

Druhá část práce je věnovaná společnosti ABC, s.r.o., představení podnikatele a analýze současné ekonomické situace. V analytické části práce byla zhodnocena aktuální ekonomická situace podnikatele a byla vytvořena SWOT analýza společnosti ABC, s.r.o. na jejímž základě může podnikatel zapracovat na svých slabých stránkách, vyvarovat se hrozbám a zhodnotit příležitosti pro rozvoj podnikání, žádat o příspěvky ÚP a dotace EU. Dále jsou v druhé části práce analyzovány ukazatele likvidity a zadluženosti podnikatele ve sledovaném období 2013-2015. V poslední části jsou analyzovány mzdové náklady zaměstnavatele v letech 2013-2015, dále je zpracována analýza systému odměňování a nákladů na nového zaměstnance. V neposlední řadě je zpracovaná analýza příspěvků ÚP pro zaměstnavatele, který vytváří nová pracovní místa.

Třetí část práce je věnovaná konkrétním návrhům řešení situace podnikatele, které vedou ke snížení nebo alespoň částečné úspoře nákladů na odměňování zaměstnanců.

Dílčím cílem bakalářské práce bylo zjištění, jaká forma pracovněprávních vztahů je pro podnikatele vhodná, kdy z krátkodobého hlediska je opravdu výhodnější uzavřít s novými zaměstnanci DPP v případě sezónního nárůstu zakázek (úspora na

zákonném pojištění). Jelikož podnikatel chce rozšířit stav současných stálých zaměstnanců, je pro něj výhodné zaměstnat a kombinovat uchazeče z ÚP a čerpat příspěvky na mzdové náklady, které ÚP poskytuje po určitou dobu a zaměstnance na DPP. Dalším dílčím cílem bylo zjistit, zda a jaké dotace by zaměstnavatel mohl čerpat? Pro podnikatele je reálné splnit podmínky dotačních programů a realizovat čerpání příspěvků na SÚPM, zapracování nových zaměstnanců a čerpání dotačního programu Rozvoj na nové technologie. Podnikatel v minulosti nevyužil možnosti zapojení se do dotačních programů. Posledním dílčím cílem práce bylo zjistit, jak bude ovlivněno hospodaření podnikatele v případě, že nebude moci čerpat příspěvky od ÚP? Podnikateli se zvýší mzdové náklady na nové zaměstnance, i přesto bude dále růst, jelikož mu nová pracovní síla také přinese zisk. Vývoj podnikatele a zlepšení stávající ekonomické situace bude probíhat pomalejším tempem.

Podnikatele předložené návrhy zaujaly a hodlá je v blízké době realizovat. Cíl práce považují za splněný.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0.
- (2) HŮRKA, P. *Zákoník práce a ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014*. 3. vyd. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4.
- (3) Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Pracovněprávní legislativa* [online]. 2. 1. 2014 [cit. 2014-11-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy)
- (4) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- (5) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- (6) NEŠČÁKOVÁ, L., J. JAKUBKA a Z. SCHMIED. *Zákoník práce 2014 s výkladem*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-9082-4.
- (7) Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Základní pracovněprávní vztahy* [online]. 2. 1. 2014 [cit. 2014-11-03]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov\\_uch](https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/pravpov_uch)
- (8) VYSOKAJOVÁ, M., B. KAHLE, N. RANDLOVÁ, P. HŮRKA a J. DOLEŽNÍK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2.
- (9) D'AMBROSOVÁ, H. a kol. *Abeceda personalisty 2014*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-869-7.
- (10) Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Minimální mzda* [online]. 5. 10. 2015 [cit. 2016-03-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>
- (11) Ministerstvo zdravotnictví ČR. *Zdravotní pojišťovny* [online]. 1. 1. 2010 [cit. 2014-12-02]. Dostupné z: <http://www.mzcr.cz/dokumenty/zdravotni-pojistovny>
- (12) Česká správa sociálního zabezpečení. *Pojistné na sociální zabezpečení* [online]. 1. 1. 2014 [cit. 2014-12-02]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni>
- (13) Česká správa sociálního zabezpečení. *Povinnosti* [online]. 1. 1. 2014 [cit. 2014-12-02]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/povinnosti.htm>

- (14) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- (15) SCHMIED, Z., A. TOŠOVSKÝ a M. SALAČOVÁ a kol. *Průvodce mzdovou problematikou 2014*. 2. vyd. Bohuňovice: Oswald, 2014. ISBN 978-80-905690-0-3.
- (16) VYBÍHAL, V. *Mzdové účetnictví 2014*. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-5120-7.
- (17) Evropský sociální fond. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. 2. 1. 2014 [cit. 2015-02-03]. Dostupné z: [https://www.esfer.cz/detail-clanku/-/asset\\_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr](https://www.esfer.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/evropsky-socialni-fond-v-cr)
- (18) Dotační.info. *Rozvoj společnosti* [online]. 1. 1. 2016 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/tag/dotace-na-rozvoj-spolecnosti/>
- (19) Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>
- (20) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- (21) Český statistický úřad. *Míra nezaměstnanosti* [online]. 30. 3. 2016 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/kalendar/aktual-pmz>
- (22) Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Aktivní politika zaměstnanosti - dotace* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>
- (23) KAŇOVSKÁ, L. *Základy marketingu*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2009. ISBN 978-80-214-3838-5.
- (24) KNÁPKOVÁ, A., D. PAVELKOVÁ a K. ŠTEKER. Finanční analýza: komplexní průvodce s příklady. 2. rozš. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4456-8.
- (25) SCHOLLEOVÁ, H. *Ekonomické a finanční řízení pro neekonomy*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4004-1.
- (26) VLČEK J. a kol. *Ekonomie a Ekonomika*. Praha: ASPI, a. s., 2005. ISBN: 80-7357-103-X.
- (27) Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění
- (28) Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví.
- (29) ABC, s. r. o. *Účetní deník 2013 – 2015*. Bruntál: 2015.



- (30) Český statistický úřad. *Průměrné mzdy* [online]. 12. 3. 2016 [cit. 2016-04-06].  
Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/prumerne-mzdy-3-ctvrtleti-2015>
- (31) Dotační.info. *Operační program* [online]. 1. 1. 2016 [cit. 2016-04-06]. Dostupné z: <http://www.dotacni.info/glossary/operacni-program/>
- (32) ABC, s. r. o. *O nás*. [online]. 2015 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: <http://www.abc.cz>
- (33) Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2016-04-08]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/statistiky/tab\\_kraj\\_int\\_0316.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/statistiky/tab_kraj_int_0316.pdf)
- (34) Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí. *Nezaměstnanost březen 2016* [online]. 23. 1. 2012 [cit. 2016-04-08]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/04/2016\\_04\\_08\\_tz\\_nezamestnanost\\_brezen\\_2016.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/04/2016_04_08_tz_nezamestnanost_brezen_2016.pdf)
- (35) Veřejný rejstřík a Sběrka listin. *Úplný výpis z obchodního rejstříku* [online]. Ministerstvo spravedlnosti České republiky, © 2012-2014 [cit. 2015-02-16].  
Dostupné z: <https://or.justice.cz/>
- (36) JEDNATELKA, A. *Personální informace*. [ústní sdělení]. 8. 2. 2016
- (37) ABC, s. r. o. *Mzdové listy 2013 – 2015*. Bruntál: 2015
- (38) ŠIMKOVÁ, Vendula. *Příspěvky od ÚP*. [ústní sdělení]. 8. 2. 2016
- (39) JEDNATEL, B. *Provozní informace*. [ústní sdělení]. 8. 2. 2016
- (40) ŠEBESTOVÁ, Zuzana. *Informace o podmínkách dotačního programu* [e-mail]. 15. 4. 2016 [cit. 2016-04-19].
- (41) JEDNATEL, B. *Vyjádření k BP*. [ústní sdělení]. 29. 4. 2016
- (42) Lorenc.Info. *Metodika závěrečné práce* [online]. © 2007-2013 [cit. 2016-05-26].  
Dostupné z: <http://lorenc.info/zaverecne-prace/metodika.htm>

## SEZNAM PŘÍLOH

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

**Příloha č. 2:** Žádost o příspěvek na zapracování uchazeče o zaměstnání.



Úřad práce ČR

## SÚPM vyhrazené

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

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

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

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

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

### Adresa sídla:

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

\* je-li zřízena

### B. Adresa pro doručování<sup>5)</sup>:

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

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

<sup>2)</sup> Vyplňte jen v případě, je-li žadatelem fyzická osoba.

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

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

<sup>5)</sup> Nevypĺňujte, je-li shodná s adresou sídla.

**C. Oprávněný zástupce žadatele:**

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

**D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:**

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

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

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

\*nepovinný údaj

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

**F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:**Žadatel  je  není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.Žadatel  byla  nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.**G. Prohlášení žadatele:**

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

V	dne
---	-----

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

**Žadatel** (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

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

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

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

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

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

--

V	dne
---	-----

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

## K. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:

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

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

### Potvrzení o bezdlužnosti – viz bod K.1.

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

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

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

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

Počet příloh:

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

**Charakteristika pracovního místa**

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

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

CZ – ISCO<sup>1)</sup>:

Pracovní místo  je  není vhodné pro osobu se zdravotním postižením.

**Popis pracovní činnosti:**

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

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

Předpokládané datum obsazení pracovního místa:

Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek):

Pracovní poměr bude sjednán na dobu:

 neurčitou

 určitou do:

Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc):

Směnnost:

Pracovní doba od:

do:

Délka požadované praxe:

Požadované vzdělání:

Stupeň:

Obor studia:

Další požadavky:

Pracovní místo je vyhrazeno pro uchazeče o zaměstnání:

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

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

V	dne
---	-----

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

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

<sup>1)</sup> ([http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace\\_zamestnani\\_\(cz\\_isco\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco))), systematická část)



Úřad práce ČR

## Příspěvek na zapracování

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

# Žádost o příspěvek na zapracování uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči

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

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

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

### Adresa sídla:

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

\*je-li zřízena

### B. Adresa pro doručování<sup>5)</sup>:

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

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

<sup>2)</sup> Vyplňte jen v případě, je-li žadatelem fyzická osoba.

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

<sup>4)</sup> Uveďte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k druhu práce přijímaného uchazeče o zaměstnání.

<sup>5)</sup> Nevyplňujte, je-li shodná s adresou sídla.



**C. Oprávněný zástupce žadatele:**

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

**D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:**

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

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

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

\*nepovinný údaj

**F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:**

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

**G. Prohlášení žadatele:**

1. Žadatel čestně prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části J, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci žadatele (ani žadatel-fyzická osoba) a rovněž u nich žadatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Žadatel v případě poskytnutí příspěvku souhlasí se zveřejněním identifikačních údajů: u právnické osoby název, IČ, sídlo, u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, sídlo a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.
3. Žadatel prohlašuje, že uvedené údaje jsou pravdivé a odpovídají skutečnosti ke dni podání této žádosti. Pokud žadatel prokazuje splnění podmínky bezdlužnosti sám, čestně prohlašuje, že údaje uvedené v předložených potvrzeních o bezdlužnosti jsou pravdivé a odpovídající skutečnosti.

V	dne
---	-----

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

**Žadatel** (název žadatele):

IČ:

RČ (u FO):

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

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

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

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

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

--

V	dne
---	-----

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

## K. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:

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

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

### Potvrzení o bezdlužnosti – viz bod K.1.

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

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

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

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

Počet příloh:

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

**Charakteristika pracovního místa I – uchazeč o zaměstnání**

Žadatel přijme do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání na pracovní místo:

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

CZ – ISCO<sup>1)</sup>:Pracovní místo  je  není vhodné pro osobu se zdravotním postižením.**Popis pracovní činnosti:****Místo výkonu práce (uvedte místo výkonu práce, které bude sjednáno v pracovní smlouvě):**

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

Předpokládané datum nástupu do prac. poměru:

Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek):

Pracovní poměr bude sjednán na dobu:

 neurčitou určitou do:

Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc):

Směnnost:

Pracovní doba od:

do:

Délka požadované praxe:

Požadované vzdělání:

Stupeň:

Obor studia:

Další požadavky:

Na pracovní místo nastoupí uchazeč o zaměstnání (vyplňte, je-li znám):

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

V

dne

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby  
(otisk razítka)<sup>1)</sup> ([http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace\\_zamestnani\\_\(cz\\_isco\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco))), systematická část)

Příloha č.:

## Charakteristika pracovního místa II - zpracovatel

Zpracování uchazeče o zaměstnání provede:

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

Druh vykonávané práce (profese):

Dosavadní praxe v oboru, ve kterém bude probíhat zpracovávání:

Dosažené vzdělání:

Stupeň:

Obor studia:

Plánovaný rozsah zpracovávání uchazeče o zaměstnání (hod/měsíčně)

Informace k poskytování příspěvku:

- Žádost o poskytnutí příspěvku podává žadatel před přijetím uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru. Pracovní smlouva může být uzavřena až po podpisu dohody o poskytnutí příspěvku.
- Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců.
- Měsíční příspěvek na fyzickou osobu, která zpracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy,
- Příspěvek na zpracování se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé sjednané období, a je splatný do 30 kalendářních dnů od předložení formuláře „Výkaz hodin zpracovávání – příspěvek na zpracování“ a předložení písemné informace o průběhu zpracování.

V

dne

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

