



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

FAKULTA PODNIKATELSKÁ

FACULTY OF BUSINESS AND MANAGEMENT

ÚSTAV FINANCÍ

INSTITUTE OF FINANCES

OPTIMALIZACE PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Kateřina Jiroutová

VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

Mgr. Helena Musilová

BRNO 2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jiroutová Kateřina

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:

Optimalizace plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

v anglickém jazyce:

Optimizing the Performance of the Mandatory Proportion of Employment of People with Disabilities

Pokyny pro vypracování:

Úvod

Cíle práce, metody a postupy zpracování

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

Analýza současného stavu plnění povinného podílu

Vlastní návrhy řešení

Závěr

Seznam použité literatury

Přílohy

Seznam odborné literatury:

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

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

SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. Pracovní právo pro ekonomy. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4.

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

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 zaměřuje na optimalizaci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Porovnává jednotlivé možnosti plnění a jejich vzájemnou kombinaci. Analyzuje stávající variantu plnění u vybraného zaměstnavatele a navrhuje zaměstnavateli vhodnější řešení především z ekonomického hlediska. Vyjadřuje možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Abstract

The bachelor thesis focuses on optimizing the performance of the mandatory proportion of employment of people with disabilities. It compares a few possibilities of performance and their combinations. It analysis current variant of performance of the chosen employer and suggests suitable solution of performance. It shows possibility how to employ people with disabilities.

Klíčová slova

zaměstnanec, zaměstnavatel, osoba se zdravotním postižením, úřad práce, pracovní rehabilitace, optimalizace, povinný podíl

Key words

employee, employer, person with health disability, employment agency, working rehabilitation, optimizing, mandatory proportion

Bibliografická citace

JIROUTOVÁ, K. *Optimalizace plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Vysoké učení technické v Brně, Fakulta podnikatelská, 2016. 54 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

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce Mgr. Heleně Musilové za odborné vedení práce, ochotu, cenné rady a připomínky.

OBSAH

ÚVOD.....	11
CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ.....	13
1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA PRÁCE: PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY Z PRÁVNÍHO, DAŇOVÉHO A EKONOMICKÉHO HLEDISKA.....	15
1.1 Pracovněprávní vztahy.....	15
1.2 Účastníci pracovněprávních vztahů.....	15
1.2.1 Zaměstnanec.....	16
1.2.2 Zaměstnavatel.....	16
1.3 Osoby se zdravotním postižením.....	16
1.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	17
1.4.1 Pracovní rehabilitace.....	17
1.4.2 Chráněné pracovní místo.....	18
1.4.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.....	19
1.5 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	20
1.5.1 Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců.....	21
1.5.2 Způsob plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru.....	21
1.5.3 Způsob plnění povinného podílu odebráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek.....	22
1.5.4 Způsob plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu.....	23
1.5.5 Kontrolní činnost.....	23
1.6 Úřad práce a jeho působnost.....	23
1.6.1 Vybrané příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.....	24

1.7	Práva a povinnosti zaměstnavatele a spolupráce s úřadem práce	26
1.8	Odměňování zaměstnanců	27
1.8.1	Výpočet mzdy	27
1.8.2	Účtování mezd	29
1.9	Zdanění příjmů zaměstnavatele zaměstnávající OZP	30
1.10	Náklady a jejich členění	31
1.10.1	Členění nákladů	31
2	ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU	33
2.1	Charakteristika vybraného subjektu	33
2.2	Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	33
2.2.1	Odebírání výrobků nebo služeb či zadávání zakázek	34
2.2.2	Volná pracovní místa	35
3	VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ	37
3.1	Výpočet čistých mezd	37
3.2	Odvod do státního rozpočtu	39
3.3	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru	39
3.4	Kombinace dvou způsobů plnění povinného podílu: modelové situace	40
3.4.1	Čtyři OZP + odebírání výrobků	40
3.4.2	1 OZP + odebírání výrobků	41
3.4.3	1 osoba s těžším ZP + odebírání výrobků	42
3.4.4	1 OZP a 1 osoba s těžším ZP + odebírání výrobků	43
3.4.5	Srovnání modelových situací	44
	ZÁVĚR	48

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	50
SEZNAM TABULEK	53
SEZNAM PŘÍLOH.....	54
PŘÍLOHY.....	55

ÚVOD

„Není smrtelníka, jehož by se nedotkla bolest a nemoc.“ [Marcus Tullius Cicero]

Jak pronesl Marcus Tullius Cicero, každý z nás ví, jaké to je být nemocný, tudíž práceneschopný. Většinou se náš zdravotní stav opětlepší a můžeme plnohodnotně fungovat a plnit své povinnosti. Někteří však to štěstí nemají. Ať už z důvodu vrozené vady nebo nemoci, která člověka postihne během života, nejsou schopni žít a vykonávat své povinnosti tak jako zdraví jedinci. A kdo raději zaměstná zdravotně omezeného uchazeče o práci než zdravého? Na tuto otázku snad ani není třeba odpovídat. Avšak všichni jsme lidé a máme právo na plnohodnotný život, včetně uspokojivého zaměstnání.

Téma zaměřené na osoby se zdravotním postižením jsem si vybrala, protože takovou osobu ve svém blízkém okolí mám. A téměř denně vidím problémy a starosti s nemocí spojené, včetně snížené práce schopnosti a neúspěšného hledání volného pracovního místa. Proto se zajímám o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejich příležitosti na trhu práce, o možné výhody plynoucí zaměstnavateli ze zaměstnávání těchto osob.

V širším slova smyslu se bakalářská práce zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V užším slova smyslu, tedy konkrétněji, se zaměřuje na plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jelikož existují tři možnosti plnění, cílem práce je zhodnotit a optimalizovat toto plnění u vybraného zaměstnavatele.

V teoretické části jsou charakterizovány pojmy, které souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a působností úřadu práce. Dále je zde popsáno odměňování zaměstnanců, z oblasti účetnictví účtování mezd a z oblasti daní zdanění zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením.

Analytická část využívá znalostí obsažených v části teoretické a uvádí je do praxe. Je zde proveden výpočet stávajícího způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob

se zdravotním postižením. Analyzuje data poskytnutá vybranou společností a popisuje volná pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením.

Stěžejní částí práce jsou vlastní návrhy řešení, kde jsou zobrazeny modelové situace a jejich srovnání. Jelikož zastávám názor, že je správné podporovat osoby se zdravotním postižením, mou snahou je navrhnout uspokojivé řešení pro obě strany, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnavatele chci dále informovat o možnostech a výhodách pro něj plynoucích ze zaměstnání osob zdravotně postižených.

CÍLE PRÁCE, METODY A POSTUPY ZPRACOVÁNÍ

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnocení stávajícího způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného zaměstnavatele a návrh optimalizace plnění tohoto podílu. Provedu srovnání jednotlivých možností plnění povinného podílu a vytvořím modelové situace kombinující zákonné možnosti. Zdůrazním možné uplatnění slev na dani z příjmu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Jak už vyplývá z úvodu, práce je zaměřena na návrh přímého zaměstnávání zdravotně postižených osob. Jaké přínosy může mít pro zaměstnavatele zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Z finančního hlediska se jedná o slevy na dani z příjmů a příspěvky od úřadu práce. Z morálního hlediska jde o projev lidskosti, který je v dnešní době dle mého názoru bohužel poměrně vzácný. Pro zaměstnavatele může být přínosem při hodnocení společenské odpovědnosti firem, což je důležitý aspekt strategického chování firem, uznávaný na úrovni Evropské unie. Dílčím cílem práce je proto doporučení takového návrhu, který je výhodný jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Návrh, který je jak prosperující pro zaměstnavatele, tak lidský vůči zaměstnancům.

V bakalářské práci jsem provedla kvalitativní výzkum. Na začátku kvalitativního výzkumu je vybráno jeho téma a určí se základní dílčí cíle. Tyto cíle je možné upravovat v průběhu zkoumání, během sběru dat a jejich analýzy. V průběhu výzkumu vznikají nejen dílčí cíle, ale také nová rozhodnutí, jak přizpůsobovat zvolený výzkumný plán a pokračovat ve sběru a analýze dat. (14). Při realizaci výzkumu byla použita metoda interview, sběr a analýza dat.

Při psaní bakalářské práce jsem postupovala následovně. Zvolila jsem téma, které mě zajímá, a chtěla jsem se o něm dozvědět více. Následně jsem vybrala podnikatele v okolí Rychnova nad Kněžnou, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Se zvoleným subjektem jsem navázala spolupráci a požádala o potřebné podklady pro tvorbu práce. Prostudovala jsem problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP). Vykonal jsem dvoutýdenní praxi na Úřadu práce v Rychnově nad Kněžnou (dále jen ÚP), kde jsem se dozvěděla podrobně

informace o činnostech ÚP, příspěvcích v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a především o zaměstnávání OZP. Na základě prostudování příslušných právních předpisů, odborné literatury a materiálů od ÚP jsem sepsala teoretická východiska práce. Následně jsem se zaměřila na samotnou analýzu problému, kde jsem rozebrala stávající způsob plnění povinného podílu dle §81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výstupem analýzy byly vlastní návrhy řešení. Následně jsem provedla shrnutí vlastních návrhů řešení problému, jejich ekonomické dopady na podnikatele a jejich realizovatelnost. Závěrem jsem zhodnotila, zda byl splněn cíl práce.

Vymezení problému

Společnost Abc, s. r. o. zaměstnává v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců. Podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je povinna zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců. Existují tři způsoby plnění, které později uvedu v teoretické části práce. Zaměstnavatel plní tuto povinnost variantou odebírání výrobků a služeb od subjektů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců více než 50% osob se zdravotním postižením. Se stávajícím počtem zaměstnanců činí částka za tyto odebrané výrobky a služby více než jeden milion korun českých ročně. Proto se práce zaměřuje na optimalizaci plnění povinného podílu, která může obsahovat kombinaci způsobů plnění. Pro podnikatele je klíčové především finanční hledisko, proto zdůrazním možné slevy na dani z příjmu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vlastní návrhy řešení v bakalářské práci však zahrnují i hledisko morální.

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

Teoretická část bakalářské práce se zabývá charakteristikou a přiblížením vybraných pojmů, které budou využity v analytické části, především pro výpočty jednotlivých možností plnění povinného podílu. Tyto pojmy jsou definovány především v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. První část práce dále popisuje výpočet čisté mzdy a účtování mezd. Vymezuje slevy na dani z příjmů plynoucí zaměstnavateli ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Na závěr stručně charakterizuje náklady a jejich členění.

1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovněprávními vztahy nazýváme společenské vztahy, které jsou upraveny pracovním právem. Tyto vztahy obsahují práva a povinnosti stran tohoto vztahu (nejčastěji zaměstnanec a zaměstnavatel) (6). Pracovněprávní vztahy vznikají na základě výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (16).

Závislou prací se rozumí taková práce, ve které je zaměstnavatel v pozici nadřízeného a zaměstnanec v pozici podřízeného, je vykonávána jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro něho vykonává osobně (16). Závislá práce musí být vykonávána za předpokladu, že je zaměstnanec odměňován mzdou či platem (v pracovním poměru) nebo za odměnu za práci (dohoda uzavřená mimo pracovní poměr), je prováděna na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele (popřípadě na jiném dohodnutém místě) (6).

1.2 Účastníci pracovněprávních vztahů

Subjekty právních vztahů mají svá práva a povinnosti. V pracovněprávních vztazích se jedná o zaměstnavatele a zaměstnance (6).

Občanský zákoník upravuje možnosti být subjektem právních vztahů. Vymezuje pojmy jako je právní osobnost a svéprávnost (6). „*Právní osobnost je způsobilost mít v mezích právního řádu práva a povinnosti. Svéprávnost je způsobilost nabývat pro sebe vlastním právním jednáním práva a zavazovat se k povinnostem (právně jednat).*“ Člověk nabývá právní osobnosti narozením a ztrácí ji smrtí. Právní osobnosti ani svéprávnosti není možné se vzdát a to ani z části (5).

1.2.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem se stává fyzická osoba, která závazně vykonává závislou práci na základě pracovněprávního vztahu (2). Závislou práci nemůže vykonávat nezletilá osoba mladší patnácti let nebo nezletilá osoba, která neukončila povinnou školní docházku (4).

Zaměstnanec má za povinnost vykonávat závislou práci osobně, není možné, aby si zajistil výkon své práce jinou osobou (11).

1.2.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je osoba, které se fyzická osoba zavázala vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu (16). Zaměstnavatel – fyzická osoba má právní osobnost od narození do smrti. Nabývá tedy způsobilosti stát se zaměstnavatelem svým narozením a pozbývá jí smrtí. Právnícká osoba může být v základním pracovněprávním vztahu pouze v postavení zaměstnavatele (4). „*Právnícká osoba je organizovaný útvar, o kterém zákon stanoví, že má právní osobnost, nebo jehož právní osobnost zákon uzná*“ (5).

1.3 Osoby se zdravotním postižením

„*Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány*

a) *invalidními ve třetím stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“),*

- b) *invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo*
- c) *zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“)*“(1).

Za osobu zdravotně znevýhodněnou je považována fyzická osoba, která je schopna vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti jsou podstatně omezeny dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem. Osobou zdravotně znevýhodněnou nemůže být osoba se zdravotním postižením uznána invalidní v prvním, druhém, nebo třetím stupni (1).

Osoba je invalidní, pokud poklesla její schopnost pracovat nejméně o 35% z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Pokud se pracovní schopnost snížila nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, jde o invaliditu prvního stupně. Jestliže pracovní schopnost poklesla nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, jde o invaliditu druhého stupně a pokud se pracovní schopnost zmenšila o 70%, jedná se o invaliditu třetího stupně (7).

1.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzickým osobám se zdravotním postižením je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana (1). Při přístupu k zaměstnání i samotném zaměstnávání se jim poskytuje zvýšená pomoc a péče (4). Tato ochrana vyplývá z Listiny základních práv a svobod (17).

1.4.1 Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mohou využít pracovní rehabilitaci, která je na základě žádosti zabezpečována krajskou pobočkou Úřadu práce. Ta zároveň hradí náklady s rehabilitací spojené (1).

Jedná se o souvislou činnost, která se zaměřuje na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Do pracovní rehabilitace patří především poradenská činnost, která se zaměřuje na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Dále zahrnuje teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání

nebo jiné výdělečné činnosti, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti (1).

Zařazení osoby se zdravotním postižením do pracovní rehabilitace musí být doporučeno ošetřujícím lékařem (10).

1.4.2 Chráněné pracovní místo

Zaměstnavatelé jsou podporováni ve vytváření chráněných pracovních míst. Jedná se o pracovní místa, která jsou vytvořena zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě dohody s úřadem práce (1).

Úřad práce poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Toto místo musí být obsazené po dobu 3 let (1).

Chráněné pracovní místo může být i takové, na kterém již osoba se zdravotním postižením pracuje, pokud se vymezí v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Tato dohoda se uzavírá na dobu 3 let (1).

V §75 odst. 2 zákona 435/2004/Sb., o zaměstnanosti je uveden taxativní výčet situací, kdy nelze dohodu na zřízení či vymezení tohoto místa se zaměstnavatelem uzavřít.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

Při rozhodování o přiznání příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa přihlíží Úřad práce k celkové situaci na trhu práce v daném regionu. Tento příspěvek je určený na nákup potřebného vybavení pracoviště. Výše příspěvku činí až osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku, pokud jde o osobu s těžším zdravotním postižením, může příspěvek činit až dvanáctinásobek uvedené průměrné mzdy. Pokud zaměstnavatel zřizuje deset a více chráněných pracovních míst, maximální výše příspěvku činí desetinásobek uvedené průměrné mzdy a čtrnáctinásobek pro osoby s těžším zdravotním postižením (9).

Aby byl tento příspěvek poskytnut, musí zaměstnavatel splňovat řadu podmínek. Zaměstnavatel nesmí mít daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném a na penále na

veřejné zdravotní pojištění nebo na sociální zabezpečení, s výjimkou případů, kdy mu bylo povoleno splácení ve splátkách (není v prodlení se splácením) nebo posečkání daně. Pokud zaměstnavatel tyto podmínky nesplňuje, není mu příspěvek poskytnut (6).

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Na chráněné pracovní místo může být poskytnut i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů zaměstnavateli nebo osobě samostatně výdělečně činné. Žádost o tento příspěvek musí být podána nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy bylo takové místo zřízeno a obsazeno. Výše tohoto příspěvku činí maximálně 48 000 Kč ročně (9).

1.4.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Zaměstnavatel, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50% osob se zdravotním postižením ze všech svých zaměstnanců má právo na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob prostřednictvím částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů (1).

Příspěvek je poskytován příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž obvodě má zaměstnavatel – právnická osoba sídlo, nebo v jejímž obvodu má zaměstnavatel – fyzická osoba bydliště (6).

Tento příspěvek nahrazuje prostředky, které byly skutečně vynaloženy na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců, kteří jsou uznáni osobami se zdravotním postižením a zaměstnání v pracovním poměru (1). Vynaložené prostředky na mzdy jsou včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění odvedeného za zaměstnavatele (6).

Příspěvek činí měsíčně nejvýše 8 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením, která je uznána invalidní v prvním nebo druhém nebo třetím stupni, a nejvýše 5 000 Kč na osobu zdravotně znevýhodněnou (1).

Příspěvek je vyplácen čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Je nutné, aby tato žádost byla doručena krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí (1).

Zaměstnavatel, kterému je příspěvek poskytován, musí splňovat podmínku, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, které jsou vedeny příslušným finančním nebo celním úřadem, dále nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů uvedené v § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (1).

1.5 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců. Tento podíl činí 4%. Uvedenou povinnost plní zaměstnavatelé jedním ze tří následujících způsobů nebo jejich vzájemnou kombinací:

- a) *„zaměstnáváním v pracovním poměru,*
- b) *odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo*
- c) *odvodem do státního rozpočtu.“ (1).*

Pro stanovení počtu zaměstnanců zaměstnavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (1).

Oznámení o plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobu plnění, musí zaměstnavatel písemně ohlásit do 15. února následujícího roku krajské pobočce úřadu práce, v jejímž obvodu má zaměstnavatel – právnická osoba sídlo, nebo zaměstnavatel – fyzická osoba bydliště (1). Vzor tohoto oznámení včetně poučení je zpřístupněn na internetovém portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (3).

1.5.1 Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců

Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců jsou započítáváni výhradně zaměstnanci v pracovním poměru (12).

Průměrný počet ročního přepočteného počtu zaměstnanců se vypočítá jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny (uvedené v § 15 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) a celkové stanovené týdenní pracovní doby mimo svátky, které připadají v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou pracovní dobu (12).

Jestliže zaměstnavatel provozuje svou činnost pouze po část kalendářního roku, použije se pro výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba mimo svátky, které připadají na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel tuto činnost provozoval (12).

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

Z důvodu povinného plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou uznáni osobami se zdravotním postižením, a průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou uznáni osobami s těžším zdravotním postižením, stanovuje způsobem uvedeným výše. Přičemž se každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením, započítává třikrát (1).

Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří mají statut osoby s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Výsledek uvádí počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří byli zaměstnavatelem ve sledovaném roce zaměstnávání (3).

Výpočet se zaokrouhluje na dvě platná desetinná místa (1).

1.5.3 Způsob plnění povinného podílu odebírám výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek

Tento způsob plnění lze využít pouze odebíráním výrobků nebo služeb či zadáváním zakázek od subjektů zaměstnávajících v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců více než 50% osob se zdravotním postižením nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou osobami zdravotně postiženými a nezaměstnávají žádné další zaměstnance (3).

Výpočet se provádí tak, že z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které byly odebrány zaměstnavatelem od jednotlivých subjektů uvedených výše ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty. Tato výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Výpočet se zaokrouhluje na dvě platná desetinná místa (1).

Zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné uvedené v § 81, odstavci 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti mohou pro účely tohoto plnění poskytovat své výrobky a služby nebo vyhovět zakázkám v daném kalendářním roce pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance, který je osobou zdravotně postiženou, zaměstnaného v předchozím kalendářním roce. Zaměstnavatelé mají povinnost vést evidenci o poskytovaném plnění. Obsahem této evidence je identifikační údaje odběratele, cena dodaných výrobků, služeb nebo

zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek provedena (1).

1.5.4 Způsob plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu

Výše odvodu do státního rozpočtu se za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, rovná 2,5násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž vznikla povinnost plnění povinného podílu. Výše této průměrné mzdy je sdělena Ministerstvem práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu prostřednictvím sdělení ve Sbírce zákonů (1).

Zaměstnavatel má povinnost do 15. února následujícího roku odvést stanovenou částku do státního rozpočtu prostřednictvím úřadu práce (1).

1.5.5 Kontrolní činnost

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti není Úřad práce ČR způsobilý ke kontrole plnění povinného podílu. Tuto kontrolu vykonává Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce (3).

Pokud by zaměstnavatel neplnil povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením, případně plnil jiným způsobem, než je stanoveno zákonem, dopouští se správního deliktu. Za ten může být uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč. Tímto ovšem není zaměstnavatel zbaven povinnosti odvést povinný podíl, musí ho splnit odvodem do státního rozpočtu (17).

1.6 Úřad práce a jeho působnost

Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP“) je správním úřadem s působností po celém státě a je státní organizační složkou. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo

práce a sociálních věcí. ÚP ČR je tvořen generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami a pobočkou pro hlavní město Prahu. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště (2).

ÚP ČR má bezmála 250 kontaktních pracovišť po celém území České republiky a jeho hlavní náplní je pomoci lidem bez zaměstnání se vstupem nebo co nejrychlejším návratem na trh práce (9).

ÚP vykonává státní správu v oblasti zaměstnanosti a provádí kontrolu dodržování zákonnosti při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, včetně ukládání pokut (4).

Úřad práce ČR podává uchazečům o zaměstnání informace o volných pracovních místech nejen v České republice, ale i v ostatních zemích Evropské unie, dále informace o situaci na trhu práce v ČR a členských státech EU, podmínkách zaměstnávání v zahraničních státech a příležitostech dalšího vzdělávání. Co se týče poradenské služby, poskytuje rady v oblasti volby povolání, rekvalifikace, zprostředkování vhodného zaměstnání a pracovní rehabilitace (9).

Zaměstnavatelům nabízí Úřad práce ČR informace a poradenství v oblasti pracovních příležitostí, zprostředkování obsazení volného pracovního místa uchazečem či zájemcem o zaměstnání, informace o podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a v neposlední řadě různé druhy příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (9).

1.6.1 Vybrané příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a Úřadem práce. Při vykonávání aktivní politiky zaměstnanosti mohou tyto subjekty spolupracovat s dalšími, záleží na situaci na trhu (1).

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora ve zřizování nových pracovních míst, a to poskytováním příspěvků zaměstnavatelům zaměstnávajícím uchazeče o zaměstnání, i uchazečům samotným (9).

Mezi nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (1).

Hlavním cílem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti je umožnit lidem, kteří již delší dobu nemohou nalézt zaměstnání, aby nepřišli o pracovní návyky, či aby je získali (9).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována ze státního rozpočtu (1).

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o taková pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje či vymezuje na základě dohody s Úřadem práce, a jsou obsazovány uchazeči o zaměstnání, kterým není možné zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Za společensky účelné pracovní místo se považuje i pracovní místo, které je zřízeno po dohodě s Úřadem práce uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti (1).

Na společensky účelná pracovní místa je možné získat příspěvek od Úřadu práce (1). Mezi příspěvky na společensky účelná pracovní místa patří příspěvek zaměstnavatelům, kteří zřídí či vyhradí pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání (formou pracovního poměru), příspěvek na zabezpečení odborné praxe osob do 30 let věku v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích, příspěvek zaměstnavateli na práci na zkoušku a příspěvek uchazečům o zaměstnání při zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (8).

Příspěvek na zapracování

Jestliže zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (uchazeči, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči), může mu být na základě dohody s Úřadem práce poskytnut příspěvek na zapracování (1).

Příspěvek je poskytován maximálně na dobu 3 měsíce, přičemž měsíční výše tohoto příspěvku na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, činí maximálně polovinu minimální mzdy (1).

Poskytování příspěvků

O poskytnutí příspěvků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti si zaměstnavatel či fyzická osoba musí zažádat. Žádost o příspěvek musí obsahovat identifikační údaje právnické nebo fyzické osoby, místo a předmět podnikání a druh příspěvku, o který se žádá (1).

1.7 Práva a povinnosti zaměstnavatele a spolupráce s úřadem práce

Zaměstnavatel má určitá práva a řadu povinností. V následující části jsou popsána jeho práva a povinnosti vůči úřadu práce.

Práva zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mají právo požadovat od krajských poboček úřadu práce

- a) informace a poradenství v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- b) spolupráci při vyhrazování pracovních míst vyhovující osobám se zdravotním postižením,
- c) kooperaci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- d) součinnost při řešení individuálních pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením (1).

Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mají za povinnost

- a) šířit podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením individuálním uzpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazovat pracovní místa pro osoby zdravotně postižené,
- b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při provádění pracovní rehabilitace

- c) vést evidenci osob se zdravotním postižením, které zaměstnává; evidence obsahuje údaje, z jakého důvodu byla tato osoba uznána zdravotně postiženou
- d) vést evidenci pracovních míst, která jsou vymezena pro osoby se zdravotním postižením (1).

1.8 Odměňování zaměstnanců

Odměna za vykonanou práci může mít podobu platu (zaměstnavatelem stát, resp. jeho organizační složky) nebo mzdy (zaměstnán v soukromém sektoru), případně odměnu za práci plynoucí z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Z hlediska ekonomického je odměna za práci cenou práce a představuje hlavní důvod, proč zaměstnanec nabízí svou pracovní sílu, respektive ji prodává. Z hlediska právního vyjadřuje odměna za práci základní pracovněprávní nárok zaměstnance (18).

1.8.1 Výpočet mzdy

Prvním krokem pro zjištění čisté mzdy je výpočet hrubé mzdy, která zahrnuje všechny složky (základní mzda, příplatky, odměny a náhrady), na která má zaměstnanec za příslušný měsíc nárok. Tuto částku zvýšíme o sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance odváděné zaměstnavatelem. Sociální pojištění činí 25% a zdravotní 9%, dohromady tedy 34%. Takto upravená hrubá mzda se nazývá superhrubá a zaokrouhluje se na celé stovky korun nahoru. Když z toho základu vypočteme 15% (s odkazem na § 16 zákona č. 586/1992 Sb.), získáme zálohu na daň z příjmu. Od této zálohy odečteme slevy na dani z příjmu, na které má zaměstnanec nárok. Slevy na dani může uplatnit zaměstnanec v pracovním poměru, který podepsal prohlášení poplatníka daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků (19). Jsou-li slevy větší než daň, daň je nulová. Pouze u daňového zvýhodnění je-li výsledná částka vyšší než daň, nastane tzv. daňový bonus, který náleží zaměstnanci (20).

Sleva	Roční	Měsíční
na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
na druhého z manželů bez příjmu	24 840 Kč	2 070 Kč
na druhého z manželů bez příjmu – držitel ZTP/P	49 680 Kč	4 140 Kč
invalidní důchod prvního a druhého stupně	2 520 Kč	210 Kč
invalidní důchod třetího stupně	5 040 Kč	420 Kč
držitel průkazu ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
student	4 020 Kč	335 Kč

Tab. 1: Slevy na dani z příjmu FO (Zdroj: vlastní zpracování dle (15))

Daňové zvýhodnění	roční	měsíční
na první dítě	13 404 Kč	1 117 Kč
na druhé dítě	17 004 Kč	1 417 Kč
na třetí a každé další dítě	20 604 Kč	1 717 Kč
na první dítě, pokud má ZTP/P	26 808 Kč	2 234 Kč
na druhé dítě, pokud má ZTP/P	34 008 Kč	2 834 Kč
na třetí a každé další dítě, pokud má ZTP/P	41 208 Kč	3 434 Kč

Tab. 2: Daňová zvýhodnění (Zdroj: vlastní zpracování dle (15))

Nyní získáváme zálohu na daň z příjmu sníženou o slevy. Z hrubé mzdy vypočítáme sociální a zdravotní pojištění zaměstnance, které činí 6,5% sociální a 4,5% zdravotní. Čistou mzdu získáme tak, že od hrubé mzdy odečteme zálohu na daň z příjmu po odečtení slev a sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (19).

Hrubá mzda
+ sociální a zdravotní pojištění za zaměstnance hrazené zaměstnavatelem (34%)
= superhrubá mzda – zaokrouhlena na stovky nahoru
záloha na daň z příjmu (15%)
- slevy na dani z příjmu
= záloha na daň z příjmu snižená o slevy na dani z příjmu
- sociální a zdravotní pojištění zaměstnance (6,5% + 4,5%)

Tab. 3: Výpočet čisté mzdy (Zdroj: vlastní zpracování dle (19))

Čistá mzda = hrubá mzda – záloha na daň z příjmu po odečtení slev – sociální pojištění zaměstnance – zdravotní pojištění zaměstnance (19).

1.8.2 Účtování mezd

Následující tabulka zobrazuje účetní operace spojené s účtováním mezd.

Účetní případ	MD	D	Účty (MD/D)
Hrubá mzda	521	331	Mzdové náklady / Zaměstnanci
Sociální pojištění zaměstnance	331	336	Zaměstnanci / Zúčtování s institucemi SZ a ZP
Zdravotní pojištění zaměstnance	331	336	Zaměstnanci / Zúčtování s institucemi SZ a ZP
Záloha na daň	331	342	Zaměstnanci / Ostatní přímé daně
Ostatní srážky	331	379	Zaměstnanci / Jiné závazky

Sociální pojištění zaměstnavatel	524	336	Zákonné sociální pojištění / Zúčtování s institucemi SZ a ZP
Zdravotní pojištění zaměstnavatel	524	336	Zákonné sociální pojištění / Zúčtování s institucemi SZ a ZP
Výplata mzdy	331	221(211)	Zaměstnanci / Bankovní účty (Pokladna)

Tab. 4: Účtování mezd (Vlastní zpracování dle (20))

1.9 Zdanění příjmů zaměstnavatele zaměstnávající OZP

Následující tabulka popisuje zjednodušený postup výpočtu daně z příjmů právnických osob. Uvedené paragrafy pocházejí ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

VH před zdaněním
Transformace podle § 23, 24, 25
1. Základ daně
Odčitatelné položky podle § 34
2. Základ daně
Odečtení daru podle § 20/8
3. Základ daně
Zaokrouhlení na tisíce dolů
4. Základ daně
Sazba daně (19% podle § 21)
Vypočtená daň
Slevy na dani podle § 35
Výsledná daňová povinnost
Započítání záloh
Doplatek (přeplatek)

Tab. 5: Výpočet daně z příjmů PO (Zdroj: vlastní zpracování dle (21))

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním pojištěním, mají podle zákona o dani z příjmu nárok na slevu na dani. Daň poplatníků z příjmu fyzických osob a poplatníků z příjmu právnických osob za zdaňovací období, za kterou podávají daňové přiznání, lze snížit o

- a) částku ve výši 18 000 Kč za každého zaměstnance uznaného osobou se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance uznaného osobou s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, pokud výsledek průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců vychází v desetinném čísle,
- b) částku ve výši 60 000 Kč za každého zaměstnance uznaného jako osoba s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, pokud výsledek průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců vychází jako desetinné číslo (13).

Pokud se jedná o poplatníky, kteří jsou společníky veřejné obchodní společnosti, u komplementářů komanditní společnosti a u komanditní společnosti, daň se snižuje podle výše uvedených podmínek pouze o částku, která se rovná poměru, jakým byl mezi ně rozdělen základ daně veřejné obchodní společnosti nebo komanditní společnosti (13).

1.10 Náklady a jejich členění

Náklady představují peněžní částky účelně vynaložené na získání výnosů. Výnosy jsou peněžní částky, které podnikatel získal ze všech svých činností za určité účetní období bez ohledu na to, zda v tomto období došlo k jejich zaplacení. Rozdíl mezi výnosy a náklady vyjadřuje hospodářský výsledek. Pokud nabývá kladných hodnot, jedná se o zisk, pokud záporných, jde o ztrátu (22).

1.10.1 Členění nákladů

Náklady se považují za důležitý ukazatel kvality činnosti podniku. Jejich třídění a optimalizace je úkolem managementu (22).

1. Druhové třídění nákladů – odpovídá na otázku, co bylo spotřebováno
 - a. spotřeba surovin, materiálu, paliv a energie
 - b. odpisy dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku
 - c. mzdové a ostatní osobní náklady
 - d. finanční náklady
 - e. náklady na externí služby
2. Účelové třídění nákladů
 - a. podle místa vzniku a odpovědnosti
 - i. náklady výrobní činnosti
 - ii. náklady nevýrobní činnosti
 - b. podle výkonů, tj. kalkulační členění
 - i. přímé – přímo souvisejí s určitým druhem výkonu
 - ii. nepřímé – souvisejí s více druhy výkonů, zabezpečují výrobu jako celek
3. Podle závislosti na změnách objemu výroby
 - a. náklady fixní – nezávislé na změnách objemu výroby
 - b. náklady variabilní – mění se v závislosti na objemu výroby
 - i. proporcionální – vyvíjí se stejně jako objem výroby
 - ii. nadproporcionální – vyvíjí se rychleji než objem výroby
 - iii. podproporcionální – vyvíjí se pomaleji než objem výroby.

Mzdové náklady správních a technickohospodářských pracovníků patří do fixních nákladů (22).

Shrnutí teoretických východisek

V teoretické části byly vymezeny pojmy související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a působností Úřadu práce České republiky. Byly zde popsány postupy výpočtů jednotlivých způsobů plnění povinného podílu, výpočet čisté mzdy, účtování mezd a z oblasti daní byly přiblíženy možné slevy na dani z příjmu.

2 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU

Následující část bakalářské práce se zaměřuje na analýzu vybraného zaměstnavatele, který mi ochotně poskytl potřebné podklady týkající se plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Protože si zaměstnavatel nepřeje být jmenován, bude nadále v práci nazýván jako Abc, s. r. o.

2.1 Charakteristika vybraného subjektu

Abc, s. r. o. byla založena 1. listopadu 2005. Její sídlo se nachází v Královéhradeckém kraji. Předmětem podnikání vybrané společnosti je celá řada činností. Mezi hlavní patří velkoobchod, výroba kovového spotřebního zboží, zprostředkování obchodu, pronájem a půjčování věcí movitých, povrchové úpravy a svařování kovů (23).

2.2 Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Společnost Abc, s. r. o. zaměstnává v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, proto musí odvádět povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců. Jak je uvedeno v kapitole 1.5, tento podíl činí 4% z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Společnost plní tuto povinnost odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců (24).

Společnost Abc, s. r. o. zaměstnává k 31. 12. 2015 v pracovním poměru 173 zaměstnanců. Pracovní doba je 7,5 hodin denně. Celkový počet odpracovaných hodin za rok 2015 zvýšených o neodpracované hodiny uvedené v kapitole 1.5.1 činí 284 577,08 hodin (24). Rok 2015 měl při 7,5 hodinové směně 1 882,5 pracovních hodin (25).

Údaje potřebné pro výpočet povinného podílu zaměstnávání OZP

celkový počet odpracovaných hodin za rok 2015..... 284 577,08 hodin

počet pracovních hodin při 7,5 hodinové směně za rok 2015 1 882,5 hodin

Výpočet povinného podílu

$$\frac{284\,577,08}{1\,882,50} = 151,16 \text{ přepočtených zaměstnanců}$$

Přepočtený počet zaměstnanců za úvazek 37,50 hodin týdně činí tedy 151,16. Z tohoto počtu nyní vypočítáme 4%.

$$151,16 \times 0,04 = 6,04 \text{ osob se zdravotním postižením}$$

Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením společnosti Abc, s. r. o. činí 6,04 OZP.

2.2.1 Odebírání výrobků nebo služeb či zadávání zakázek

Následující výpočet znázorňuje situaci společnosti Abc, s. r. o., kdy zaměstnavatel plní svou povinnost odebíráním výrobků či služeb. V kapitole 1.5.3 je rozebrán výpočet částky za odběr výrobků či. Pro výpočet je třeba znát průměrnou měsíční mzdu za 1. až 3. čtvrtletní roku 2015, která činí 25 903 Kč (26).

Výpočet částky za odběr výrobků či služeb

$$\frac{x}{(7 * 25\,903)} = 6,04$$

$$\frac{x}{181\,321} = 6,04$$

$$x = 1\,095\,178,84 \text{ Kč}$$

Zaměstnavatel musí odebrat výrobky či služby v hodnotě 1 095 178,84 bez DPH za rok 2015 jako náhradu za zaměstnávání 6,04 osob se zdravotním postižením. Skutečná částka, za kterou společnost Abc, s. r. o. v roce 2015 odebrala výrobky a služby je 1 915 396,02 Kč bez DPH (24). Zaměstnavatel převýšil povinný podíl o 820 217,18 Kč bez DPH.

2.2.2 Volná pracovní místa

Zaměstnavatel disponuje devíti volnými pracovními místy, z nichž po předešlé konzultaci se zaměstnavatelem přicházejí pro osoby se zdravotním postižením v úvahu čtyři z nich. Jedná se o druhy práce: technolog objemového tváření kovů, technik kontroly kvality, asistent/ka a technolog/konstruktor (27). Zbylá volná pracovní místa jsou fyzicky náročná, jedná se o práci ve skladě a přímo ve výrobě, proto byla vyloučena.

Zaměstnavatel mi bohužel neposkytl předpokládanou výši hrubých mezd, proto jsem pro další výpočty použila současnou průměrnou měsíční hrubou mzdu u vybraných druhů práce v České republice. Jejich výše je 27 100 Kč u technologa, 20 600 Kč u kontrolora a 20 700 Kč u asistenta/ky (28).

Náplní práce **technika kontroly kvality** je řízení a provádění auditů u dodavatelů, vzorování, vstupní kontrola, reklamace nakupovaných produktů a provádění interních auditů, výrobní kontroly, řízení dokumentace. Tato pozice není fyzicky náročná, většina práce je vykonávána na počítači, proto je vhodná pro osoby se zdravotním postižením.

Úkolem **technolog/konstruktéra** je konstrukce přípravků pro výrobu a tvorba technologických postupů. Nejde o fyzicky náročnou práci, hlavní náplní činnosti je práce s počítačovým programem 3D CAD.

Rozsahem práce **asistenta/ky** je překlad pro interní účely z německého do českého jazyka (návody, databáze, atd.) a administrativní činnost (archivace, dokladování smluv, apod.). Tento druh práce je vhodný i osoby se zdravotním postižením, které pro svůj pohyb potřebují invalidní vozík, protože je vykonávána v přízemních kancelářských prostorách, které mají bezbariérový přístup.

Technolog objemového tváření kovů navrhuje a stanovuje optimální technologické postupy výroby a provádí autorský dozor při jejich realizaci, zpracovává příslušnou dokumentaci a vede její evidenci, včetně změnových řízení, stanovuje normativy času na jednotlivé operace, normativy spotřeby materiálu pro dané výrobky a technologie, posuzuje možnosti realizace nových výrobků vzhledem k dostupným technologiím a sleduje změny v zákonech a vyhláškách (27).

Shrnutí analytické části

V analytické části byla stručně charakterizována vybraná společnost, vyčíslen stávající způsob plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a popsána volná pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením.

3 VLASTNÍ NÁVRHY ŘEŠENÍ

Následující část bakalářské práce obsahuje vlastní návrhy řešení. Na základě provedené analýzy, kde je vysvětlen a vypočítán stávající způsob plnění společnosti Abc, s. r. o., a cílů práce zaměřují návrhy na přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kombinaci s odebíráním výrobků a služeb. Jsou zde vytvořeny modelové situace, které jsou na závěr srovnány a vyvozují doporučení pro zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele jsou tyto návrhy aktuální, jelikož nabízí volná pracovní místa. Jak je uvedeno v analytické části, povinný podíl zaměstnavatele Abc, s. r. o. je 6,04 osob se zdravotním postižením.

Zaměstnání osob se zdravotním postižením samozřejmě zahrnuje vynaložené mzdové náklady, které jsou blíže specifikovány v kapitole 3.1. Tyto náklady však nevznikají nově, protože volná pracovní místa jsou již vytvořená, zaměstnavatel je potřebuje pouze nahradit novými zaměstnanci. Vytvořením chráněných pracovních míst na vybraných druzích práce zaměstnavatel získá značné výhody, které jsou popsány v této kapitole.

S odkazem na kapitolu 1.4.2 činí maximální roční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů 48 000 Kč na jedno chráněné pracovní místo. Jak uvádí kapitola 1.8, zaměstnavatel může uplatnit slevu na dani z příjmu 18 000 Kč za každou osobu se zdravotním postižením a 60 000 Kč za každou osobu s těžším zdravotním postižením.

3.1 Výpočet čistých mezd

Následující tabulka obsahuje postup výpočtu čisté mzdy u třech druhů práce za jeden měsíc. Výpočet čisté mzdy je popsán v kapitole 1.8.1. S odkazem na kapitolu 2.2.2 uvažují na druh práce technolog a kontrolor osobu s prvním nebo druhým stupněm invalidity a osobu se třetím stupněm invalidity na druh práce asistenta. Všichni potenciální zaměstnanci jsou bezdětní a nemají nárok na žádné další slevy kromě uvedených v tabulce.

Druh práce	Technolog [Kč]	Kontrolor [Kč]	Asistent [Kč]
Hrubá mzda	27 100	20 600	20 700
SP a ZP za zaměstnance odváděné zaměstnavatelem (34%)	9 214	7 004	7 038
Superhrubá mzda (SHM)	36 314	27 604	27 738
Zaokrouhlená SHM	36 400	27 700	27 800
Záloha na daň z příjmu (15%)	5 460	4 155	4 170
Slevy na dani z příjmu			
- na poplatníka	2 070	2 070	2 070
- invalidní důchod 1. nebo 2. stupně	210	210	-
- invalidní důchod 3. stupně	-	-	420
Záloha na daň z příjmu po slevách	3 180	1 875	1 680
Sociální pojištění zaměstnance	1762	1339	1346
Zdravotní pojištění zaměstnance	1220	927	932
Čistá mzda	20 938	16 459	16 742

Tab. 6: Výpočet čistých mezd (Zdroj: vlastní zpracování dle (19) a (28))

Celkové mzdové náklady zaměstnavatele na čtyři zaměstnance činí 127 970 Kč za měsíc. Jedná se o součet hrubých mezd a sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance odváděné zaměstnavatelem (součet superhrubých mezd). Čisté mzdy jsou spočítány pouze tři, protože pro druh práce technolog jsou dvě volná pracovní místa (technolog/konstruktér a technolog objemového tváření kovů).

Výpočet celkových mzdových nákladů

$$36\,314 + 36\,314 + 27\,604 + 27\,738 = 127\,970 \text{ Kč}$$

Zaměstnáním nových zaměstnanců vznikají samozřejmě zaměstnavateli další náklady, jako například náklady na vstupní lékařskou prohlídku, náklady na zaškolení, zapracování, vybavení pracoviště, apod. Vyčíslení těchto nákladů však není předmětem mého zkoumání.

3.2 Odvod do státního rozpočtu

Pokud zaměstnavatel nezaměstnává osoby se zdravotním postižením, ani neodebírání výrobky či služby, musí svůj povinný podíl odvést do státního rozpočtu. Kapitola 1.5.4 blíže popisuje výpočet této částky. Pro výpočet je třeba znát průměrnou mzdu za 1. až 3. čtvrtletí a roční přepočtený počet zaměstnanců. Uvedená mzda činí za rok 2015 25 903 Kč (26).

Výpočet odvodu do státního rozpočtu

$$25\,903 \times 2,5 = 64\,757,50 \text{ Kč}$$

Částka 64 757,50 Kč vyjadřuje sumu, kterou by zaměstnavatel musel odvést za každou osobu se zdravotním postižením (tj. 6,04).

$$64\,757,50 \times 6,04 = 391\,135,3 \text{ Kč}$$

Jelikož se výsledná částka zaokrouhluje na celé Kč nahoru, výše odvodu do státního rozpočtu za rok 2015 by činila 391 136 Kč. Tuto částku je povinen uhradit do 15. února 2016.

Tato varianta není vhodná pro společnost Abc, s. r. o., protože odebírané výrobky a nové zaměstnance potřebují pro svou výrobní činnost. Z tohoto důvodu se zaměstnavateli nevyplatí plnit povinný podíl pouze odvodem do státního rozpočtu ani jeho kombinací s dalšími dvěma způsoby.

3.3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru

Pokud zaměstnavatel zvolí metodu přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je povinen zaměstnat 7 takových osob, jelikož povinný podíl činí 6,04 osob. Tato varianta je nereálná, protože zaměstnavatel disponuje pouze čtyřmi volnými pracovními místy vhodnými pro osoby se zdravotním postižením. Osoba s těžším

zdravotním postižením se sice započítává třikrát, ale pro takovou osobu bylo vybráno jako vhodné pouze jedno volné pracovní místo.

3.4 Kombinace dvou způsobů plnění povinného podílu: modelové situace

V následující části práce jsou navrženy čtyři modelové situace, které zahrnují dva způsoby plnění povinného podílu, a to odebrání výrobků nebo služeb a zaměstnávání zdravotně postižených osob. Způsob plnění odvodem do státního rozpočtu byl vyloučen na základě výpočtu v kapitole 3.2 a situace společnosti popsané v analytické části práce.

3.4.1 Čtyři OZP + odebrání výrobků

V první situaci zaměstnavatel vytváří čtyři pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Lze říci, že se jedná o optimistickou variantu, kde všechna volná pracovní místa vhodná pro OZP jsou jimi obsazena. Uvažují, že tři noví zaměstnanci jsou invalidní v prvním nebo druhém stupni a jeden zaměstnanec je invalidou třetího stupně. Částky uvedené níže odkazují blíže na kapitoly 3 a 3.1. Sleva na dani z příjmu je 18 000 Kč za jednu OZP a 60 000 Kč na osobu s těžším zdravotním postižením.

mzdové náklady (127 970 Kč/měsíc) 1 535 640 Kč/rok

příspěvek na částečnou úhradu mzd. nákladů (48 000 Kč/1 OZP/rok) 192 000 Kč/rok

sleva na dani z příjmu (3*18 000 + 60 000) 114 000 Kč/rok

Osoba s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát, proto je zbývající část povinného podílu 0,04 a zaměstnavatel ji plní odebráním výrobků nebo služeb. Výpočet částky za odběr výrobků:

$$\frac{x}{7 * 25\,903} = 0,04$$

$$\frac{x}{181\,321} = 0,04$$

$$x = 7\,252,84 \text{ Kč bez DPH}$$

Součet mzdových nákladů a hodnoty odebraných výrobků nebo služeb činí 1 542 892,84 Kč za rok. Od této částky se odečte příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů a sleva na dani. Výpočet:

$$1\,542\,892,84 - 192\,000 - 114\,000 = 1\,236\,892,84 \text{ Kč}$$

Tímto se dostáváme na konečnou částku 1 236 892,84 Kč. V porovnání se stávajícím způsobem plnění vychází tento rozdíl:

Stávající způsob plnění	1 095 178,84 Kč
Situace č. 1	1 236 892,84 Kč
Rozdíl	- 141 714 Kč

3.4.2 1 OZP + odebrání výrobků

V druhé situaci zaměstnává zaměstnavatel jednu osobu se zdravotním postižením (invalidní v prvním nebo druhém stupni) na druh práce technik kontroly kvality. V tomto způsobu zůstane zachovaná vyšší částka za odebírané výrobky a zároveň dostane šanci na uplatnění zdravotně postižená osoba.

mzdové náklady (27 604 Kč/měsíc)	331 248 Kč/rok
příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů	48 000 Kč/rok
sleva na dani z příjmu	18 000 Kč/rok

Zbývající část povinného podílu 5,04 splní zaměstnavatel odebráním výrobků nebo služeb. Výpočet této částky:

$$\frac{x}{7 * 25\,903} = 5,04$$

$$\frac{x}{181\,321} = 5,04$$

$$x = 913\,857,84 \text{ Kč bez DPH}$$

Součet ročních mzdových nákladů a částky za odebrané výrobky nebo služby činí 1 245 105,84 Kč. Po odečtení příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů a slevy na dani z příjmu vzniká konečná částka. Výpočet:

$$1\,245\,105,84 - 48\,000 - 18\,000 = 1\,179\,105,84 \text{ Kč}$$

Konečná částka je tedy 1 179 105,84 Kč. V porovnání se stávajícím způsobem plnění vzniká tento rozdíl:

Stávající způsob plnění	1 095 178,84 Kč
Situace č. 2	1 179 105,84 Kč
Rozdíl	- 83 927 Kč

3.4.3 1 osoba s těžším ZP + odebrání výrobků

Ve třetí situaci zaměstnavatel zaměstná osobu s těžším zdravotním postižením (invalidní ve třetím stupni) na druh práce asistent. Tento způsob je vybrán z důvodu znázornění lepších výhod pro zaměstnavatele.

mzdové náklady (27 738 Kč/měsíc)	332 856 Kč/rok
příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů	48 000 Kč/rok
sleva na dani z příjmu	60 000 Kč/rok

Jelikož se osoba s těžším zdravotním postižením započítává třikrát, zbývající část povinného podílu činí 3,04 a je splněna odebráním výrobků a služeb. Výpočet této částky:

$$\frac{x}{7 * 25\,903} = 3,04$$

$$\frac{x}{181\,321} = 3,04$$

$$x = 551\,215,84 \text{ Kč bez DPH}$$

Součet mzdových nákladů a částky za odebrané výrobky nebo služby činí 884 071,84 Kč. Po odečtení příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů a slevy na dani z příjmu vzniká konečná částka. Výpočet:

$$884\,071,84 - 48\,000 - 60\,000 = 776\,071,84 \text{ Kč}$$

Konečná částka je tedy 776 071,84 Kč. V porovnání se stávajícím způsobem plnění vzniká tento rozdíl:

Stávající způsob plnění	1 095 178,84 Kč
Situace č. 3	776 071,84 Kč
Rozdíl	319 107 Kč

3.4.4 1 OZP a 1 osoba s těžším ZP + odebrání výrobků

V poslední situaci zaměstnavatel zaměstná jednu osobu se zdravotním postižením (první nebo druhý stupeň invalidity) na druh práce technik kontroly kvality a jednu osobu s těžším zdravotním postižením (třetí stupeň invalidity) na druh práce asistent. Mzdové náklady na měsíc jsou 27 604 Kč u kontrolora a 27 738 Kč u asistenta. Celkové měsíční mzdové náklady na tyto dva zaměstnance činí 55 342 Kč. S odkazem na úvod třetí kapitoly činí sleva na dani z příjmu u OZP 18 000 Kč a 60 000 Kč u osoby s těžším ZP, dohromady tedy 78 000 Kč.

mzdové náklady (55 342 Kč/měsíc)	664 104 Kč/rok
příspěvek na částečnou úhradu mzd. nákladů (48 000 Kč/1 OZP/rok)	96 000 Kč/rok
sleva na dani z příjmu	78 000 Kč/rok

Zbylou část povinného podílu splní zaměstnavatel odebráním výrobků nebo služeb. Osoba s těžším zdravotním se započítává třikrát, proto zbývá 2,04. Výpočet částky za odebrané výrobky:

$$\frac{x}{7 * 25\,903} = 2,04$$

$$\frac{x}{181\,321} = 2,04$$

$$x = 369\,894,84 \text{ Kč bez DPH}$$

Součet ročních mzdových nákladů a částky za odebrané výrobky nebo služby činí 1 033 998,84 Kč. Po odečtení příspěvku na částečnou úhradu mzdových nákladů a slev na dani z příjmu vzniká konečná částka. Výpočet:

$$1\,033\,998,84 - 96\,000 - 78\,000 = 859\,998,84$$

Výsledná částka je tedy 859 998,84. V porovnání se stávajícím způsobem plnění vzniká tento rozdíl:

Stávající způsob plnění	1 095 178,84 Kč
Situace č. 4	859 998,84 Kč
Rozdíl	235 180 Kč

3.4.5 Srovnání modelových situací

V tabulce na následující straně jsou shrnuty čtyři vytvořené situace. V každé z nich je zaměstnána minimálně jedna osoba se zdravotním postižením či jedna osoba s těžším zdravotním postižením. Způsoby plnění odvodem do státního rozpočtu a přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením bez kombinace s dalšími způsoby nezahrnují do srovnání, protože jsou pro zaměstnavatele finančně nevýhodné, nebo nereálné.

	Situace č. 1 [Kč]	Situace č. 2 [Kč]	Situace č. 3 [Kč]	Situace č. 4 [Kč]
Mzdové náklady	1 535 640	331 248	332 856	664 104
Odběr výrobků	7 252,84	913 857,84	551 215,84	369 894,84
Celkem	1 542 892,84	1 245 105,84	884 071,84	1 033 998,84
Příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů	192 000	48 000	48 000	96 000
Sleva na dani z příjmu	114 000	18 000	60 000	78 000
Celkem po odečtení příspěvků a slev	1 236 892,84	1 179 105,84	776 071,84	859 998,84
Stávající způsob plnění	1 095 178,84	1 095 178,84	1 095 178,84	1 095 178,84
Rozdíl oproti stávajícímu plnění	141 714	83 927	- 319 107	- 235 180

Tab. 7: Srovnání modelových situací (Zdroj: vlastní zpracování)

V první situaci je celková částka oproti stávajícímu způsobu plnění vyšší o 141 714 Kč. Na první pohled se tato situace může jevit jako finančně nevýhodná. Zaměstnavatel si však musí uvědomit, že nabízená pracovní místa potřebuje obsadit novými zaměstnanci a mzdové náklady vynaloží, i když zaměstná zdravé jedince. Proto zde zdůrazňuji slevu na dani z příjmu při zaměstnání OZP, která činí 114 000 Kč. Velice zde tedy záleží na hodnotách a prioritách zaměstnavatele. Tato varianta je nejvíce nakloněná lidem a dobré vůli, protože tak dá šanci na práci čtyřem zdravotně postiženým osobám.

Druhá situace vykazuje celkovou částku také vyšší než je stávající způsob plnění, a to o 83 927 Kč, proto je považována za ekonomicky nevýhodnou. Zároveň dává šanci pouze jedné osobě se zdravotním postižením. Tuto variantu považuji za nejméně zajímavou jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance.

Třetí situace je pro zaměstnavatele ekonomicky nejzajímavější, co se týče rozdílu oproti stávajícímu plnění. Celková částka je nižší než stávající způsob plnění o 319 107 Kč při zaměstnání jedné osoby ve třetím stupni invalidity.

Celková částka v poslední situaci je také nižší než stávající způsob plnění, a to o 235 180 Kč. Tento rozdíl je sice nižší než v předchozí situaci, ale v této variantě zaměstnává zaměstnavatel dvě osoby se zdravotním postižením (jednu v prvním nebo druhém stupněm invalidity a druhou osobu ve třetím stupni invalidity).

Nutno podotknout, s odkazem na kapitolu 1.4.2, na možný jednorázový příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, který činí až 207 224 Kč na osobu se zdravotním postižením a až 310 836 Kč na osobu s těžším zdravotním postižením. Tento příspěvek je poskytován pouze na potřebné vybavení pracoviště pro OZP, proto jsem ho nezahrnula do výpočtů. Prostory společnosti jsou kvalitně vybaveny, proto po vzájemné shodě se zaměstnavatelem nepředpokládám výraznější úpravu pracoviště. Je však dobré, aby ho zaměstnavatel bral na vědomí a využil na případné potřebné dovybavení.

Na základě srovnání jednotlivých situací doporučuji zaměstnavateli modelovou situaci č. 1. Jde o můj subjektivní názor, který má svá opodstatnění. S odkazem na úvod práce, kde je popsán důvod výběru tohoto tématu, volím variantu, kde zaměstnavatel zaměstná čtyři zdravotně postižené osoby. Tato situace je nejvíce vhodná pro obě strany – zaměstnance i zaměstnavatele. Vybraná pracovní místa vhodná pro OZP jsou již vytvořená a zaměstnavatel je potřebuje pouze nahradit novými zaměstnanci, proto se mu mzdové náklady nezvýší. Pokud zaměstnavatel vytvoří na těchto druzích práce chráněná pracovní místa, získá tak nárok na příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů v částce až 192 000 Kč ročně. Zaměstnáváním zdravotně postižených osob mu vznikne také nárok na slevu na dani z příjmu v částce 114 000 Kč. Částka za odebírané výrobky nebo služby klesne na 7 252,84 Kč ročně, zaměstnavatel tak může zvolit levnějšího dodavatele zbylých výrobků potřebných pro výrobu. Bohužel nemám informace o druzích těchto výrobků, tudíž nemohu zaměstnavateli navrhnout levnějšího dodavatele. Dalším důvodem je poskytnutí šance na plnohodnotný život čtyřem lidem. Shrnutím lze tvrdit, že zrealizováním této varianty zaměstnavatel získá značnou slevu na dani z příjmu, příspěvky na částečnou úhradu mzdových nákladů, možnost levnějšího odběru výrobků, pracovní sílu na volná pracovní místa, která nabízí a lepší

hodnocení společenské odpovědnosti firem, který se považuje za důležitý aspekt strategického chování společností, uznávaný na úrovni Evropské unie.

Závěrem bych ráda zopakovala, že zaměstnavatel nevytváří nová pracovní místa. Při použití mých návrhů by pouze na vybrané druhy práce zaměstnal osoby se zdravotním postižením a zřídil na těchto pracovních místech chráněná pracovní místa. Z tohoto důvodu lze uvažovat, že zaměstnavateli nevznikají další mzdové náklady, proto považují variantu č. 1 za ekonomicky nejvýhodnější, jelikož zde nárokuje nejvyšší částky na slevách na dani a příspěvky na částečnou úhradu provozních nákladů.

Shrnutí vlastních návrhů

Poslední část práce obsahovala výpočet čistých mezd potenciálních zaměstnanců – osob se zdravotním postižením. Byly navrženy a srovnány modelové situace kombinující zaměstnávání OZP a odebrání výrobků a služeb. Na závěr byla jedna z těchto variant vybrána a doporučena zaměstnavateli.

ZÁVĚR

Úvodní část bakalářské práce se věnuje teoretickým východiskům potřebným pro vytvoření analytické části a vlastních návrhů řešení. V této části byl vymezen okruh zaměstnavatelů, kteří jsou povinni plnit podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jsou zde popsány postupy výpočtů jednotlivých možností plnění povinného podílu. Přibližuje činnost úřadu práce, práva a povinnosti zaměstnavatele vůči ÚP, odměňování zaměstnanců a postup výpočtu čisté mzdy, zobrazuje účetní operace spojené s účtováním mezd. Dále tato část pojednává o zdanění příjmu zaměstnavatelů zaměstnávající OZP a o možných slevách na dani z příjmu. Nakonec popisuje náklady a jejich členění.

Následující část práce se zaměřuje na samotnou analýzu současného stavu plnění povinného podílu společnosti Abc., s. r. o. Analytická část obsahuje stručnou charakteristiku této společnosti, stávající způsob plnění povinného podílu a popisuje volná pracovní místa vhodná pro OZP.

Poslední, a zároveň stěžejní, částí této práce jsou vlastní návrhy řešení. První podkapitolou v této části je výpočet čistých mezd potenciálních zaměstnanců. Dále jsou vypočítány dva způsoby plnění povinného podílu, které nejsou dále používány pro srovnání. Hlavní náplní této části jsou čtyři modelové situace, které obsahují kombinaci zaměstnávání OZP a odebrání výrobků, a jejich vzájemné srovnání. Na závěr je uvedeno vlastní doporučení zaměstnavateli na změnu způsobu plnění povinného podílu.

Předložené návrhy zaměstnavatele oslovily, byl překvapen, jak vysokou částku by bylo možné ušetřit díky slevám na dani z příjmu. Zaměstnavatele zaujaly výhody spojené se zaměstnáním osob se zdravotním postižením. Jak lze spojit plnění povinného podílu, obsazení volných pracovních míst, získání lepší pověsti mezi zákazníky, zaměstnanci i konkurencí a projevení dobré vůle vůči handicapovaným. Zaměstnavatel přímo neslabil realizaci svých návrhů, ale určitě je zváží při hledání nových zaměstnanců.

Cílem práce bylo zhodnocení stávajícího způsobu plnění zaměstnavatele Abc, s. r. o. a předložení návrhu přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V analytické části práce bylo toto zhodnocení provedeno a byla zde popsána volná pracovní místa

vhodná pro osoby se zdravotním postižením. Na základě těchto údajů byly předloženy návrhy přímého zaměstnávání OZP. Proto se domnívám, že cíl práce byl splněn.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- (1) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ze dne 13. května 2004
- (2) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ. Integrovaný portál mpsv. *O Úřadu práce České republiky* [online]. © 9. 2. 2014 [cit. 2015-11-16]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- (3) Normativní instrukce č. 5/2012: *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.*
- (4) BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014. ISBN 978-80-7400-283-0
- (5) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- (6) SOUŠKOVÁ, M. a M. SPIRIT. *Pracovní právo pro ekonomy*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2014. ISBN 978-80-245-2067-4
- (7) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ze dne 30. června 1995
- (8) *Manuál k provádění a schvalování APZ*. Hradec Králové: Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Hradci Králové, 2016.
- (9) *Úřad práce ČR – partner pro nezaměstnané i zaměstnavatele*. Praha: Úřad práce ČR ve spolupráci se sítí EURES ČR, 2014. ISBN 978-80-260-7416-8
- (10) LUDÍKOVÁ, L. a kol. *Kvalita života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6
- (11) HŮRKA, P., K. ELIÁŠ a J. MORÁVEK a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-857-4
- (12) Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- (13) Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
- (14) HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4
- (15) FINANCE MEDIA. Finance.cz. *Slevy na dani a daňová zvýhodnění* [online]. ©2015 [cit. 2016-05-15]. Dostupné z <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vypocet-mzdy-a-zalohy-na-dan/slevy-na-dani/>
- (16) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- (17) VYSOKAJOVÁ, M., B. KAHLE, N. RANDLOVÁ, P. HŮRKA a J. DOLEŽÍK. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-033-2
- (18) ŠUBRT, B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG, 2014. ISBN 978-80-7263-887-1
- (19) VÝPLATA.CZ. Výplata mzdy. *Postup při výpočtu mzdy* [online]. © 28. 12. 2014 [cit. 2016-05-16]. Dostupné z <http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/postupprivypoctuvyplaty.php>
- (20) KANDLEROVÁ, K. Účtování mezd v praxi. *Portál Pohoda* [online]. © 12. 3. 2014 [cit. 2016-05-14]. Dostupné z <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-mezd-v-praxi/>
- (21) SVIRÁK, P. *Zdanění právnických osob*. Přednáška. Brno: VUT v Brně, 19. 2. 2015
- (22) SYNEK, M. a kol. *Manažerská ekonomika*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3494-1
- (23) ABC, S. R. O. O společnosti. *Abc, s. r. o.* [online]. © 2005 – 2015 [cit. 2016-02-19]. Dostupné z: <http://www.abc.cz/ospolecnosti>
- (24) MIKULECKÁ, A. *Interview*. Abc, s. r. o. 5. 3. 2016
- (25) KALENDÁŘ ONLINE. Plánovací kalendář 2015. *Kalendar-online.cz* [online]. ©2016 [cit. 2016-03-07]. Dostupné z <http://www.kalendar-online.cz/planovaci-kalendar-2015>
- (26) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Zaměstnanost. *Portal.mpsv.cz* [online]. © 7. 1. 2016 [cit. 2016-03-08]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda
- (27) ABC, S. R. O. Kariéra. *Abc, s. r. o.* [online]. © 2016 [cit. 2016-05-20]. Dostupné z: <http://www.abc.cz/kariera>
- (28) PLATY. CZ. Platy na pozicích. *Platy.cz* [online]. ©2016 [cit. 2016-05-21]. Dostupné z: <http://www.platy.cz/platy>

- (29) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Integrovaný portál mpsv. *Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců* [online]. © 2006 – 2016 [cit. 2016-05-28]. Dostupné z: https://formulare.mpsv.cz/okprace/cs/form/edit.jsp?CMD=EditForm&FN=OznZozp160101820&SSID=udDN42YKR6H06sLUUwoRe22jqhDejF_2
- (30) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Integrovaný portál mpsv. *Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa* [online]. © 2016 [cit. 2016-05-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/zadost_pn_chpm_2016.pdf
- (31) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Integrovaný portál mpsv. *Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa* [online]. © 2016 [cit. 2016-05-28]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/zadost_chpm_zrizeni_2016.pdf

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Slevy na dani z příjmu FO.....	28
Tabulka 2: Daňová zvýhodnění	28
Tabulka 3: Výpočet čisté mzdy	29
Tabulka 4: Účtování mezd.....	29
Tabulka 5: Výpočet daně z příjmu PO.....	30
Tabulka 6: Výpočet čistých mezd.....	38
Tabulka 7: Srovnání modelových situací.....	45

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

Příloha 2: Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

Příloha 3: Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa



Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“)

Upozornění: došlo ke změně v zadávání číselných hodnot, viz vysvětlivky.

A. Ohlášení:

Za rok: **2015** Krajská pobočka Úřadu práce¹⁾:

B. Zaměstnavatel:

Název:	IČ:
Sídlo:	

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:

§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem²⁾: osob

2. Z toho povinný podíl 4 %²⁾: osob

D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona:

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele²⁾: osob

2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek²⁾: osob

Seznam zaměstnavatelů, od nichž byly odebrány výrobky a služby, nebo jimž byly zadány zakázky, prosím vyplňte v Příloze č. 1.

3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části): osob

E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:

Nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za²⁾: osob

2. Vypočtená výše odvodu (64 757,50 Kč x ř. 1)³⁾: Kč

F. Prohlášení:

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany úřadu práce.

Zpracoval⁴⁾:

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:

dne

Podpis oprávněné osoby:

Razítko zaměstnavatele:

1) Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele.

2) Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa (příklad xx,356 = xx,35).

3) Peněžité plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

4) Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

G. Poučení k vyplnění oznámení:

K části C:

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona uložena povinnost **do 15. února** oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců**. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do počtu odpracovaných hodin se započítávají **všechny skutečně odpracované hodiny**, tzn. i hodiny odpracované přesčas, zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

Do počtu odpracovaných hodin se **nezapočítávají** hodiny

- odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona nevztahuje (§ 147 zákona - příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a báňští inspektoři),
- odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:

1. v důsledku čerpání dovolené na zotavenou
2. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské
3. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
4. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti
5. v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetrovné.

Do počtu neodpracovaných hodin **se započítávají** pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, **se nezapočítávají**

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění
- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).

Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domáckých zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se provádí na dvě platná desetinná místa.

Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví **povinný podíl 4 %**, rovněž s přesností na dvě platná desetinná místa.

K části D:

Bod 1:

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz K části C). Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa (příklad $xx,356 = xx,35$).

Bod 2:

Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek se provede podle § 18 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak, že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2015, tj. částkou 181 321,- Kč. Cenu nezaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly odebrány ve sledovaném roce, ale datum jejich splatnosti spadá mimo sledované období a byly zaplacený **nejdéle do 15. 2.** V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené v každém kalendářním roce.

Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením (provedený na dvě platná desetinná místa), které si zaměstnavatel započítá do povinného podílu na základě odebrání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek.

Bod 3:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěný podle bodu 1 se sečte s počtem zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěným podle bodu 2.

K části E:

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2015 činí 25 903,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 64 757,50 Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 64 757,50 Kč a uvede výslednou sumu zaokrouhlenou na celé koruny nahoru.

K příloze č. 1:

Zaměstnavatel je dle § 83 zákona povinen krajské pobočce Úřadu práce uvést identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého byly výrobky nebo služby odebrány, nebo kterému byly zadány zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn. Vzor přílohy je zpřístupněn na Portálu MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/oznamenioplneni/priloha1.xlsx>).

Přílohu zaměstnavatel-odběratel upraví podle počtu zaměstnavatelů-dodavatelů **bez zásahu do předepsaného formátu tabulky**.

Při odeslání elektronického formuláře Ohlášení plnění povinného podílu OZP datovou schránkou zvolte při odesílání akci „Uložit pro datové schránky“ a v jedné datové zprávě odešlete dva soubory – soubor elektronického formuláře *DS-YYYYMMDD-OznZozp.xml* (YYYYMMDD vyjadřuje datum vytvoření souboru) a přílohu 1 (soubor se seznamem faktur). Přímé odeslání do datové schránky (po zadání jména a hesla) neumožňuje soubor se seznamem faktur přiložit.



Úřad práce ČR

CHPM provozní náklady

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

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

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

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

Adresa sídla:

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

*je-li zřízena

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

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

C. Oprávněný zástupce žadatele:

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

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

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

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

4) Uvedte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k druhu práce (profesi) zřízeného či vymezeného chráněného pracovního místa

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

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

Počet chráněných pracovních míst (CHPM), na jejichž provoz je příspěvek žádán: Předpokládané provozní náklady CHPM celkem (v Kč):
(viz Příloha žádosti č. 1) **Poučení:**

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM je možné čerpat pouze na CHPM vymezená nebo zřízená dohodou s Úřadem práce ČR, která jsou obsazena osobami se zdravotním postižením (OZP) invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni a pracují na pracovišti žadatele. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM se neposkytne na pracovní místo zřízené nebo vymezené zaměstnavatelem, který je agenturou práce, pokud je toto pracovní místo obsazeno zaměstnancem, který je OZP a tento zaměstnanec je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

1. Žadatel je v likvidaci nebo v konkurzním řízení. ANO* NE*
2. V období 3 let byla žadateli uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti (doba 3 let se počítá ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty). ANO* NE*

*označením pole vyberte svou odpověď

G. Prohlášení žadatele:

1. Žadatel čestně prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části J, nejsou pojištění žádání 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, IČO, sídlo, u fyzické osoby jméno, příjmení, IČO, sídlo a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.
3. V případě poskytnutí příspěvku nebude žadatel na stejný účel, tj. na tu část provozních nákladů, kterou bude hradit z příspěvku Úřadu práce ČR, nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, 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 (případně otisk razítka)
--

Žadatel (název žadatele):

IČO:

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, 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
(případně 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. Rozbor předpokládaných provozních nákladů⁶⁾, na jejichž částečnou úhradu je příspěvek požadován (formulář je přílohou č. 1 žádosti).
5. Seznam CHPM, na jejichž provoz je příspěvek požadován (formulář je přílohou č. 2 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“⁷⁾ 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“⁷⁾ 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“⁷⁾ i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

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

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

Počet příloh:

⁶⁾ § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁾ 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.

ROZBOR PŘEDPOKLÁDANÝCH PROVOZNÍCH NÁKLADŮ CHPM

Předpoklad na období od _____ do _____

Žadatel	
Adresa provozovny:	
Druhy provozních nákladů CHPM	
částka v Kč	
dle § 8 odst. 1 a) vyhlášky č. 518/2004 Sb, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (vyhláška)- zvýšené správní náklady ve výši 7 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku:	
Poskytováno paušálně na každé CHPM, obsazené OZP invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni (paušální částka x počet CHPM)	
dle § 8 odst. 1 b) vyhlášky - náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou:	
1. mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci OZP	
2. náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele	
dle § 8 odst. 1 c) vyhlášky - náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním OZP, kterými jsou náklady na:	
1. dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště	
2. dopravu materiálu a hotových výrobků	
dle § 8 odst. 1 d) vyhlášky - náklady na přizpůsobení provozovny, kterými jsou náklady na: Náklady jsou uznatelné v případě, kdy jejich vynaložení prokazatelně souvisí se zaměstnáváním OZP. Uznatelnost těchto nákladů je před podáním žádosti potřeba konzultovat s Úřadem práce ČR (bude posuzováno v kontextu druhu zdravotního postižení a vykonávané práce; uznatelné jsou náklady dodatečné k těm, které by vznikly žadateli při zaměstnávání pracovníků, kteří nejsou zdravotně postižení).	
1. pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání OZP	
2. pořízení a přizpůsobení pomocných technologických zařízení používaných OZP	
3. pořízení komunikačních a orientačních pomůcek	
4. přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek OZP	
5. výstavbu nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP, včetně nákladů na počítačové vybavení	
Poučení:	
<ul style="list-style-type: none"> • Za provozního zaměstnance a pracovního asistenta se nepovažuje zaměstnanec, na jehož zaměstnávání se poskytuje příspěvek podle §78 zákona o zaměstnanosti, nebo zaměstnanec, jehož mzdové náklady jsou hrazeny podle § 3 odst. 1 písm. a) vyhlášky. • Je-li součástí nákladů daň z přidané hodnoty a žadatel není plátcem této daně, považuje se daň z přidané hodnoty za provozní náklad CHPM. • V případě, že je žadatel plátcem DPH, uvede v tiskopisu nákladové položky bez DPH. • Za uznatelné provozní náklady jsou považovány provozní náklady, které vzniknou a budou uhrazeny v období, na které je příspěvek požadován. 	

Datum:

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



Úřad práce ČR

CHPM zřízení

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

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

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

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

Adresa sídla:

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

* je-li zřízena

B. Adresa pro doručování⁵⁾:

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

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

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

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

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

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

C. Oprávněný zástupce žadatele:

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

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce ČR:

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

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

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

*nepovinný údaj

F. Údaje ke zřízení chráněných pracovních míst (CHPM):Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání žádosti:

Z toho:

počet zaměstnanců se zdravotním postižením⁶⁾(OZP): počet OZP, které nepracují na pracovišti zaměstnavatele⁷⁾: počet OZP, kterým zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo plat bezhotovostním způsobem: Celkový počet nově zřizovaných CHPM, na která je žádost podávána:

Z toho

pro OZP, které jsou invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo OZZ: pro OZP, které jsou invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším ZP): **G. Předpokládané náklady:**Předpokládané náklady na zřízení CHPM celkem (v Kč):
(viz Příloha žádosti č. 2b)

⁶⁾ § 67 odst. 2 a 6 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁾ Tzv. „domácí zaměstnanci“

H. Další údaje potřebné k posouzení žádosti (Body 3. až 5. a 8. až 12. vyplňte pouze v případě, že ke dni vyplňování žádosti OZP zaměstnáváte, popř. jste již zaměstnávali):

1. Žadatel je v likvidaci nebo v konkurzním řízení. ANO* NE*
2. Žadateli byla 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. ANO* NE*
3. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti žadatel uzavřel s některým zaměstnancem, který je OZP, dohodu o srážkách ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění žadatele podle § 78 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti. ANO* NE*
4. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti žadatel uzavřel s některým zaměstnancem, který je OZP, dohodu o srážkách ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 78 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti. ANO* NE*
5. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti bylo vůči žadateli zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP podle § 78 zákona o zaměstnanosti. ANO* NE*
6. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti byla žadateli pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce. ANO* NE*
7. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti byla na žadatele opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce. ANO* NE*
8. V den podání žádosti žadatel zaměstnává nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na svém pracovišti. ANO* NE*
9. Z předchozí činnosti žadatele vyplývá přínos pro zaměstnávání OZP z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce. ANO* NE*
- Popište:
10. Žadatel přiděluje zaměstnancům, kteří jsou OZP, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob. ANO* NE*
- Popište:
11. V den podání žádosti žadatel vyplácí zaměstnancům mzdy bezhotovostním způsobem (převodem na účet nebo poštovní poukázkou) nejméně 80% všech OZP, na které může uplatnit nárok na příspěvek dle § 78 zákona o zaměstnanosti. ANO* NE*
12. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti uzavřel smlouvu s OZP, na jejímž základě je mu tento zaměstnanec povinen poskytovat finanční prostředky. ANO* NE*

*označením pole vyberte svou odpověď

I. Prohlášení žadatele:

1. Žadatel čestně prohlašuje, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části L, 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, IČO, sídlo, u fyzické osoby jméno, příjmení, IČO, sídlo a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.
3. V případě poskytnutí příspěvku nebude žadatel na stejný účel, tj. na tu část nákladových položek, kterou bude hradit z příspěvku Úřadu práce ČR, nárokovat krytí z peněžních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, Evropských strukturálních a investičních fondů, 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
(případně otisk razítka)

Žadatel (název žadatele):

IČO:

RČ (u FO):

J.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.

J.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.

K. **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.

L. **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 (případně otisk razítka)
--

M. 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. Podnikatelský záměr⁸⁾.
5. Doklad prokazující vztah k objektu, ve kterém bude chráněné pracovní místo zřízeno, např. výpis z katastru nemovitostí, kupní smlouvu, nájemní smlouvu, smlouvu o smlouvě budoucí (v případě schválení příspěvku žadatel doloží před přípravou dohody o poskytnutí příspěvku uzavřenou smlouvu).
6. Charakteristiku chráněného 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 M.1.

V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části J., K. a L., 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“⁹⁾ 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“⁹⁾ 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“⁹⁾ 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:

⁸⁾ Podnikatelský záměr:

- Osnova podnikatelského záměru je přílohou č. 1 žádosti
- Tabulky na ekonomickou analýzu jsou přílohami č. 2a, 2b žádosti

⁹⁾ Je-li žadatelem cizinec bez přiděleného rodného čísla, dokládá potvrzení uvedená v bodě M.1. a), b), c) vystavená na vlastní číslo plátce, pod kterým je u příslušné instituce veden.

Podnikatelský záměr

Tato osnova je povinná, u bodů osnovy je vodítko k rozpracování jednotlivých bodů „podnikatelského záměru“. Rozsah rozpracování závisí na charakteru podnikatelské činnosti.

1. Údaje o podnikatelských aktivitách žadatele, historie a cíle

- Přehled dosavadních podnikatelských aktivit – obor/obory činnosti, v jakém období byla či je činnost vykonávána, důvod případného přerušení či ukončení činnosti.
- Současný stav (počet zaměstnanců a jejich profese celkem, počet zaměstnanců-OZP a jejich profese, obrát, zisk, produkty).
- Zdůvodnění motivace k založení/rozšíření firmy, plánované cíle.

2. Charakteristika podnikatelského záměru

- Předmět podnikání a obor činnosti (*podle živnostenského oprávnění nebo jiného oprávnění*) vztahující se k nově zřizovaným chráněným pracovním místům.
- Podrobný popis podnikatelské činnosti (*detailnější popis výrobků či poskytovaných služeb souvisejících s novými pracovními místy, jaká je základní myšlenka a časový plán uskutečňování záměru, v jakém časovém horizontu budou chráněná pracovní místa zřizována – specifikujte počet, profese, předpokládaný dopad na hospodaření žadatele*).
- Popis místa realizace záměru (*umístění a popis místa realizace záměru – typ objektu, vztah k objektu, prostorové zázemí, současné vybavení, potřeba úprav provozovny a jejího dovybavení atd.*).
- Popis nově zřizovaných chráněných pracovních míst z hlediska přínosu pro zaměstnávání OZP, např. přizpůsobení pracovních podmínek, pracovního prostředí.
- Odbyt a marketing - plánované formy distribuce, propagace, reklamy a prodeje (*publicita, výhodná balení, slevy, vzorky, soutěže, osobní prodej, využití internetu, velkoobchodní sítě*)

3. Analýza trhu

- Charakteristika trhu (*průzkum trhu, popis lokality, sezónních vlivů, geografické výhodnosti atd.*)
- Kdo je cílovým zákazníkem
- Spolupráce s obchodními partnery (*dodavatelé, odběratelé, jiní partneři*)
- Analýza konkurence (*zhodnocení trhu z hlediska lokální konkurence - přednosti a nedostatky oproti konkurenci, např. umístění provozovny, dostupnost ceny, kvalita, výhody a nevýhody nabízeného výrobku, příp. služby ve srovnání s místní konkurencí apod.*)

4. Přednosti podnikatelského záměru

Vyjmenujte skutečnosti, pro které se domníváte, že podnikatelský záměr bude úspěšný, popř. inovativní prvky v zamýšlené činnosti.

5. Rizika podnikatelského záměru

Uveďte, co může negativně ovlivnit realizaci podnikatelského záměru, např. možnost vstupu dalších konkurentů na trh, pokles poptávky včetně důvodů poklesu, navrhovaná opatření k eliminaci rizik, strategie pro zmírnění dopadů.

6. Doplňující údaje

- Informace, které zvyšují důvěryhodnost záměru (např. smlouvy, smlouvy o smlouvě budoucí s dodavateli či odběrateli)
- Orientační ceník výrobků či služeb
- Stručný popis souběžně vykonávaných podnikatelských aktivit žadatele
- Další informace, pokud je chcete ke svému podnikatelskému záměru uvést

Základní příjmy, výdaje – současné, plánované

Název žadatele:			
		k 31.12. předcházejícího roku	k 31.12. po uzavření dohody
			k 31.12. v dalším roce
1. Příjmy z přímé podnikatelské činnosti (prodej výrobků, zboží, poskytování služeb atd.)			
2. Ostatní příjmy (např. úroky, pronájem majetku, akcie)			
3. Příjmy celkem			
4. Nákup dlouhodobého majetku			
5. Nákup zásob, materiálu			
6. Záloha na pojistné na sociální pojištění (zaměstnanci)			
7. Záloha na pojistné na zdravotní pojištění (zaměstnanci)			
8. Mzdy (zaměstnanci)			
9. Odměny členů společnosti (např. statut. zástupce, společník)			
10. Provozní náklady:			
10.1. Nájemné			
10.2. Palivo a energie			
10.3. Pojištění (budovy, prostor k podnikání, majetku)			
10.4. Cestovné			
10.5. Odbytové výdaje (např. poštovné, balné)			
10.6. Náklady na telefonní, internetové služby apod.			
10.7. Odpisy DHM a DNM			
11. Daně a poplatky			
12. Splátka leasingu			
13. Splátka půjčky			
14. Nákup služeb a poradenství (úklid, účetní, právník atd.)			
15. Výdaje celkem			
Příjmy celkem minus výdaje celkem			

Datum:

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

Seznam nákladových položek nezbytných na zřízení CHPM

Název žadatele:				
Nákladová položka a její specifikace	Počet kusů	Předpokládané náklady ¹⁾ Kč		Plánuji financovat z příspěvku ÚP ČR (ano/ne)
		1 kus	celkem	
Předpokládané náklady (Kč)	celkem	z toho hrazeno z příspěvku		

Uveďte další zdroje financování výše uvedených nákladů:

zdroj financování	výše finančních prostředků v Kč
vlastní prostředky	
úvěr u peněžního ústavu	
jiný zdroj (uveďte jaký – např. ÚP ČR, dotační programy, půjčky od dalších subjektů)	

Vysvětlivky:

- ¹⁾ Uveďte, zda se plánujete registrovat/jste registrovaný jako plátce DPH: ANO NE
Pokud jste označili ANO, cenu uveďte bez DPH

Datum:

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

Charakteristika chráněného pracovního místa

V případě, že pracovní místa mají být zřízena pro více druhů práce (profesí), popř. pro stejný druh práce s odlišnou charakteristikou, vyplňte charakteristiku chráněného pracovního místa pro každý druh práce zvlášť.*

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

<input type="text"/>	
CZ – ISCO ¹⁾ :	<input type="text"/>
Počet chráněných pracovních míst:	<input type="text"/>
Maximální počet OZP, které mohou být na CHPM umístěny (směny, délka úvazku):	<input type="text"/>

Popis pracovní činnosti:

Stručně popište pracovní náplň zaměstnanců a uveďte příklady konkrétních aktivit v rámci pracovní náplně.

<input type="text"/>

Pracoviště (místo výkonu práce v pracovní smlouvě)

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Domácí pracoviště	<input type="checkbox"/> ANO <input type="checkbox"/> NE		

Popis pracoviště (nevyplňuje se pro „domácí zaměstnance“):

Stručně popište pracoviště, např. z pohledu zajištění sociálního zázemí, prostředí a pracovních pomůcek pro ulehčení nebo přizpůsobení práce pro osoby se zdravotním postižením, fyzické či psychické zátěže vzhledem k typu postižení.

<input type="text"/>

Předpokládané datum obsazení pracovního místa:	<input type="text"/>	Týdenní pracovní doba v hod. (úvazek):	<input type="text"/>
Pracovní poměr bude sjednán na dobu:	<input type="checkbox"/> neurčitou	<input type="checkbox"/> určitou do:	<input type="text"/>
Předpokládaná hrubá mzda (Kč/měsíc):	<input type="text"/>	Směnnost:	<input type="text"/>
Pracovní doba od:	<input type="text"/>	do:	<input type="text"/>
		Délka požadované praxe:	<input type="text"/>
Požadované vzdělání:	Stupeň:	Obor studia:	<input type="text"/>
Další požadavky:	<input type="text"/>		

Žadatel bere na vědomí, že pracovní smlouva s OZP, která nastoupí na CHPM zřízené, může být uzavřena až po podpisu dohody o poskytnutí příspěvku s Úřadem práce ČR. Je-li OZP uchazečem o zaměstnání, nástup musí být doporučen Úřadem práce ČR.

V <input type="text"/> dne

<input type="text"/>
Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby (případně otisk razítka)

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

¹⁾ ([http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_\(cz_isco\)](http://www.czso.cz/csu/klasifik.nsf/i/klasifikace_zamestnani_(cz_isco))), systematická část)