

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením

New Jobs Creating for Handicapped Employees

Drahoslava Kämpfová

Cheb 2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Drahlavla KÄMPFOVÄ**
Osobní číslo: **K10B0133K**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika**
Název tématu: **Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Zpracujte teoretickou část zaměřenou na problematiku bakalářské práce a zvolte cíl a metodický postup řešení.
2. Charakterizujte vybraný podnik z hlediska vytváření chráněných pracovních míst.
3. Analyzujte problematiku zaměstnání osob se zdravotním postižením ve vybraném podniku.
4. Navrhněte opatření k překonání slabých stránek zjištěných ve SWOT analýze.
5. Posuďte ekonomickou efektivnost navrhovaných opatření.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

- **ARMSTRONG, Michael.** *Personální management.* Praha : Grada Publishing, 1999. ISBN 80-7169-614-5.
- **ČERVINKA, Tomáš a kol.** *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií.* Praha : Anag, 2007. ISBN 978-80-7263-382-1.
- *Zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*
- *Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*
- *Zákon č.586/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*

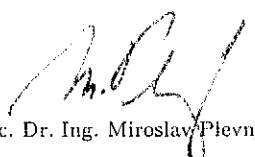
Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Miroslav Pavlák, Ph.D.


Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Datum zadání bakalářské práce: **31. října 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **3. května 2013**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Chebu dne 31. října 2012

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením“

vypracovala samostatně, pod odborným vedením vedoucího bakalářské práce a za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Chebu, dne

.....

podpis autora

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Miroslavu Pavlákovi, Ph.D. za důležité rady a metodické vedení práce. Další poděkování patří vedoucí společnosti KRUFIN, s.r.o., paní Aleně Krupové za ochotu spolupracovat, za vstřícnost a cenné informace.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1. DEFINICE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	10
1.1. Zákon o zaměstnanosti.....	10
1.2. Zákon o důchodovém pojištění	10
1.3. Specifické služby související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.....	11
1.3.1. Pracovní rehabilitace	12
1.3.2. Chráněné pracovní místo	13
2. ANALÝZA POČTU NEZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	17
2.1. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením v České republice.....	17
2.2. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením v Karlovarském kraji	20
3. CÍLENÉ PROGRAMY ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI	24
3.1. Evropský sociální fond	24
3.2. Evropský fond pro regionální rozvoj.....	25
4. KONKRÉTNÍ ZAMĚSTNAVATELÉ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V SOKOLOVĚ	26
4.1. ZDRAPOSO, příspěvková organizace, Sokolov.....	26
4.2. Společnost KRUFIN, s.r.o., Sokolov.....	26
5. CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ ORGANIZACE – KRUFIN, SOKOLOV	28
5.1. Vznik společnosti KRUFIN, s.r.o. Sokolov	28
5.2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – obecně.....	29
5.3. Povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	30
5.4. Odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením	33
5.5. Výhody pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	33
5.6. Vytváření chráněných pracovních míst ve společnosti KRUFIN	35
5.7. Analýza problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti KRUFIN.....	37
6. SWOT ANALÝZA SPOLEČNOSTI KRUFIN, SOKOLOV	42
6.1. Silné stránky	42
6.1.1 Zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením	42
6.1.2 Jasná vize.....	43
6.1.3 Konkurenční výhoda	43
6.1.4 Společenský a sociální přínos.....	43
6.2. Slabé stránky	44

6.2.1	Omezení zaměstnanců se zdravotním postižením	44
6.2.2	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a stabilita zadavatelů zakázek	44
6.2.3	Materiální zázemí a úvěrové zatížení	45
6.3.	Příležitosti	46
6.3.1	Náhradní plnění	46
6.3.2	Sociální aspekt podnikání.....	46
6.3.3	Potenciál do budoucna.....	47
6.4.	Hrozby.....	47
6.4.1	Legislativní úprava	47
6.4.2	Konkurence na trhu	47
7.	OPATŘENÍ K PŘEKONÁNÍ SLABÝCH STRÁNEK.....	48
7.1.	Opatření – omezení zaměstnanců se zdravotním postižením	48
7.2.	Opatření – zaměstnávání osob se zdravotním postižením a stabilita zadavatelů zakázek a materiální zázemí a úvěrové zatížení	48
7.2.1	Ekonomická situace společnosti – výsledky a jejich analýza.....	52
7.2.2	Ekonomická udržitelnost společnosti	56
8.	ZÁVĚR	61
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	64
	SEZNAM PŘÍLOH	66
	SEZNAM GRAFŮ.....	67
	SEZNAM TABULEK	68
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	69

ÚVOD

Pro předkládanou bakalářskou práci bylo vybráno téma „Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením“.

Při zpracování bakalářské práce bude použita odborná literatura, platné české zákony řešící problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, interní materiály vybrané společnosti i některé vybrané internetové zdroje, např.:

1. ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen.*
2. NOVOSAD, Libor. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením.*
3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
4. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.
5. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
6. Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění
7. Internetové stránky Českého statistického úřadu

Podrobný seznam použité literatury bude uveden na závěr bakalářské práce.

Cílem bakalářské práce bude, na základě zvolené metodiky zpracování, zhodnocení současné ekonomické situace společnosti z hlediska vytváření chráněných pracovních míst (dále jen CHPM) a následné udržení ekonomické stability společnosti a stability zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) na takto zřízených CHPM v konkrétní vybrané společnosti.

Metodika zpracování bakalářské práce:

Bakalářská práce bude rozčleněna do jednotlivých kapitol a podkapitol.

1. kapitola - definování pojmu osoba se zdravotním postižením
- popis specifických služeb spojených se zaměstnáváním OZP
2. kapitola - analýza nezaměstnanosti OZP v České republice a v Karlovarském kraji
3. kapitola - cílené programy řešení nezaměstnanosti
4. kapitola - konkrétní zaměstnavatelé OZP
5. kapitola - charakteristika vybrané společnosti z hlediska vytváření CHPM
- analýza vytváření CHPM ve společnosti
- analýza problematiky zaměstnávání OZP ve společnosti

- 6. kapitola - SWOT analýza vybrané společnosti
- 7. kapitola - opatření k překonání slabých stránek
- 8. kapitola - závěr

První kapitola bude zaměřena na seznámení s definicí pojmu osoba se zdravotním postižením tak, jak jej definuje odborná literatura a řada vybraných českých zákonů, a na možnost začlenění OZP do společnosti pomocí výtěžné činnosti (na základě zákona o zaměstnanosti), prostřednictvím poskytovaných specifických služeb Úřadu práce formou pracovní rehabilitace a chráněného pracovního místa.

Na základě výsledků šetření Českého statistického úřadu, tvoří lidé se zdravotním postižením přibližně 10% obyvatel, což představuje významnou skupinu občanů České republiky.¹ Proto bude další část práce zaměřena na analýzu a zhodnocení nezaměstnaných OZP a to v rámci celé České republiky a v rámci Karlovarského kraje. V návaznosti budou představeny cílené programy řešení nezaměstnanosti, vytvořené na základě spolupráce České republiky a Evropské unie, především Evropský sociální fond.

Následná a podstatná část bakalářské práce bude věnována charakteristice vybrané společnosti KRUFIN, s.r.o. Sokolov z hlediska vytváření chráněných pracovních míst ve společnosti. Pro zpracování analýzy problematiky zaměstnávání OZP ve společnosti bude nejprve nutné obecně popsat problematiku zaměstnávání OZP, vymezit práva a povinnosti zaměstnavatelů z hlediska zaměstnávání OZP, a také zmínit některé výhody pro zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním OZP. V následné analýze vytváření chráněných pracovních míst ve společnosti budou vyjádřeny a zhodnoceny vlivy a faktory, na jejichž základě byla ve společnosti chráněná pracovní místa vytvářena. V analýze problematiky zaměstnávání OZP ve společnosti bude zhodnocena zaměstnanost OZP v jednotlivých provozech společnosti v návaznosti na vytvořená CHPM.

Šestá a sedmá kapitola bakalářské práce bude zaměřena na vytvoření SWOT analýzy společnosti KRUFIN, z hlediska ekonomické udržitelnosti a stability zaměstnanosti OZP ve společnosti v budoucnu. Poté se zaměříme na zjištěné slabé stránky a pokusíme se navrhnout opatření k jejich překonání prostřednictvím zpracované vlastní analýzy

¹ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výběrové šetření zdravotně postižených VŠPO 07*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2008. [cit. 2012-10-12] Dostupné na [www:http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4100269DD7/\\$File/330908j3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4100269DD7/$File/330908j3.pdf)

současné ekonomické situace společnosti a analýzy ekonomické udržitelnosti společnosti v budoucnu a zhodnotíme ekonomickou efektivnost navržených opatření.

Obecně je míra ekonomické aktivity u OZP ovlivněna celou řadou faktorů. Především se jedná o míru zdravotního omezení, která je nejvíce rozhodující, poté ze situace na trhu práce, ale také ze vzdělanostní struktury OZP. V České republice je u OZP horší vzdělanostní struktura, stejně jako ve většině ostatních vyspělých zemí. Podle průzkumů Českého statistického úřadu, z celkového počtu OZP má pouze 20% středoškolské vzdělání s maturitou, střední vzdělání bez maturity (výuční list) má zhruba 50% osob se zdravotním postižením, ostatní postižení dosáhli pouze základního vzdělání. Nižší vzdělání a kvalifikace, jak je přitom všeobecně známo, je výrazným handicapem i pro osoby bez zdravotního postižení, a to zejména s ohledem na trvale klesající poptávku po nekvalifikované pracovní síle.²

Ve všech ekonomicky vyspělých zemích, ke kterým se řadí i Česká republika, je oblastí zaměstnávání OZP věnována zvýšená pozornost. Měření společenské úrovně země se provádí různými způsoby, mimo jiné i tím, jak kvalitně a s jakou péčí se stát stará o své slabé jedince, kteří se nedokážou postarat sami o sebe, k nimž patří i OZP.

Česká republika se v posledních dvou desetiletích zařadila mezi státy, které si uvědomují zvýšenou odpovědnost za odstraňování bariér bránících občanům se zdravotním postižením plnohodnotně se zapojit do společnosti. Za tímto účelem byly vládou ČR vypracovány, přijaty a realizovány již čtyři Národní plány, které formulovaly politiku státu k OZP.

V současné době je v platnosti zatím poslední dokument, týkající se politiky státu vůči OZP a to „*Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014.*“ Naplňováním přijatých národních plánů došlo prokazatelně ke zlepšení přístupu státu k OZP. To se pozitivně promítlo do celé řady dalších oblastí, které jsou důležité pro zajištění podmínek pro kvalitní a důstojný život těchto občanů a napomáhají jejich integraci do společnosti.³

² ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výběrové šetření zdravotně postižených VŠPO 07.* [online] Praha: Český statistický úřad, 2008. [cit. 2012-10-12] Dostupné na [www: http://www.czso.cz/csu/2008/edicniplan.nsf/t/4100269DD7/\\$File/330908j3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008/edicniplan.nsf/t/4100269DD7/$File/330908j3.pdf)

³ Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014. NRZP [online]. 2010 [cit. 2012-07-02]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

1. DEFINICE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Definovat zdravotní postižení je možné různými způsoby. Ze zdravotního hlediska se jedná o dlouhodobý nebo trvalý nepříznivý zdravotní stav, který již nelze následnou léčbou výrazně zlepšit nebo odstranit. Přes svůj handicap, mají osoby se zdravotním postižením stejná práva jako každý jiný člověk, tedy i právo na odpovídající pracovní uplatnění.⁴

1.1. Zákon o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti definuje osoby se zdravotním postižením jako fyzické osoby, které jsou na základě posudku nebo potvrzení orgánu sociálního zabezpečení uznány invalidními

- a) *ve třetím stupni postižení* (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),
nebo
- b) *v prvním nebo druhém stupni postižení,*

Osobami se zdravotním postižením jsou považovány i ty osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.⁵

1.2. Zákon o důchodovém pojištění

Podle zákona o důchodovém pojištění, je stanoveno, že člověk je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho pracovní schopnost nejméně o 35%. V tomto případě je fyzická osoba invalidní, jestliže její pracovní schopnost poklesla

- a) nejméně o 35%, avšak nejvíce o 49%, pak se jedná o invaliditu prvního stupně
- b) nejméně o 50%, avšak nejvíce o 69%, pak se jedná o invaliditu druhého stupně
- c) nejméně o 70%, pak se jedná o invaliditu třetího stupně.

⁴ NOVOSAD, Libor. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*. Liberec: 1998, 50 s., ISBN 80-7083-268-1

⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Pracovní schopnost podle tohoto zákona je schopnost jednotlivce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslových a duševním schopnostem, s přihlédnutím k jeho dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem. Pokles této pracovní schopnosti souvisí s poklesem schopností jednotlivce vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností, ve srovnání se stavem, který byl u stejné osoby před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.⁶

Osoba, která je posuzována za invalidní v prvním druhém nebo třetím stupni invalidity, musí toto prokázat rozhodnutím nebo potvrzením orgánu správy sociálního zabezpečení. Stejně tak se prokazuje také skutečnost, že tato osoba již není ve druhém nebo prvním stupni invalidity. Některá rozhodnutí, vydávána orgánem sociálního zabezpečení, mohou být časově omezená a platná jen na určitou dobu.⁷

1.3. Specifické služby související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

V současné době jsou ve většině případů osoby se zdravotním postižením pouze pasivními příjemci pomoci státu v podobě invalidních důchodů. Aby mohli i tyto osoby být začleněny do společnosti pomocí výdělečné činnosti, pomáhá jim v tom v dostatečné míře stát, pomocí poskytovaných specifických služeb, prostřednictvím místně příslušných Úřadů práce a to v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Tyto služby jsou osobám se zdravotním postižením poskytovány proto, že tyto osoby potřebují při vstupu na trh práce, nebo návratu na něj, případně při setrvání na trhu práce, pomocnou ruku a asistenci.

Zejména jde o služby v rámci pracovní rehabilitace - poradenství, rekvalifikace a zprostředkování.

⁶ Zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

⁷ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5

1.3.1. Pracovní rehabilitace

Podle zákona o zaměstnanosti je pracovní rehabilitace souvislá činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání pro osobu se zdravotním postižením, kterou na základě písemné žádosti této osoby se zdravotním postižením zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce.

Konkrétně pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu vhodného povolání, na volbu zaměstnání nebo k výkonu samostatné výdělečné činnosti, včetně teoretické a praktické přípravy a vytváření podmínek pro výkon pracovní nebo výdělečné činnosti.⁸

Na pracovní rehabilitaci mají ze zákona právo osoby se zdravotním postižením, a to i ty osoby, které nejsou vedeny na Úřadě práce jako uchazeči o zaměstnání. Pracovní rehabilitaci zabezpečují Úřady práce podle místa trvalého bydliště osoby se zdravotním postižením. Úřad práce může pracovní rehabilitace provádět ve spolupráci s pracovní-rehabilitačními středisky, nebo může uzavřít písemnou dohodu s jinou právnickou nebo fyzickou osobou, kterou pověří zabezpečením pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením.⁹

Na základě žádosti osoby se zdravotním postižením sestaví krajská pobočka Úřadu práce individuální plán pracovní rehabilitace konkrétní osoby s ohledem na situaci a požadavky na trhu práce. Posouzení vhodných forem pracovní rehabilitace pro konkrétní osobu se zdravotním postižením je Úřadem práce projednáváno s odbornou pracovní skupinou, kterou tvoří zástupci zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, a zástupci organizací zdravotně postižených. Náklady související s pracovní rehabilitací hradí Úřad práce.

Teoretická a praktická příprava na práci zahrnuje:

- a) přípravu na budoucí povolání
- b) přípravu k práci

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

⁹ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5

c) specializované rekvalifikační kurzy

Příprava osoby zdravotně postižené k práci se provádí na pracovištích individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu konkrétní osoby, na chráněných pracovních místech konkrétních firem, nebo ve vzdělávacích zařízeních. Trvá nejdéle 24 měsíců. Je zaměřena především na zapracování OZP na vhodné pracovní místo a k získání návyků a dovedností nutných pro výkon zvoleného zaměstnání.

Specializované rekvalifikační kurzy pro OZP zajišťuje příslušná pobočka ÚP podle trvalého bydliště uchazeče o zaměstnání.¹⁰ Uchazeč nebo i zájemce o zaměstnání si může rekvalifikaci zvolit a zabezpečit sám. V případě, že Úřad práce uzná tuto zvolenou rekvalifikaci jako vhodnou, může ji po úspěšném ukončení za uchazeče uhradit rekvalifikačnímu zařízení. Jednomu uchazeči může Úřad práce přispět částkou až 50 000 Kč v období 3 let od první rekvalifikace.

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání ve vzdělávacích programech, k získání konkrétní pracovní dovednosti nebo v teoretické a praktické přípravě v učebních nebo studijních oborech. Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu, náleží po dobu konání těchto specializovaných rekvalifikačních kurzů podpora při rekvalifikaci.¹¹

1.3.2. Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Toto chráněné pracovní místo musí být provozováno minimálně 3 roky ode dne sjednaného v dohodě.¹²

Na takto vytvořené chráněné pracovní místo může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek. Výše příspěvku je odvozena od násobků průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V roce

¹⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

¹¹ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5

¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

2013 se vychází z průměrného výdělku za 1. až 3. čtvrtletí roku 2012, který činil 24 408 Kč.¹³

Od průměrného výdělku v národním hospodářství se poté odvíjí výše příspěvku Úřadu práce, kterou může poskytnout zaměstnavateli na vytvořené chráněné pracovní místo:

- a) 8 násobek pro osobu se zdravotním postižením (195 264 Kč)
- b) 12 násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením (292 896 Kč)
- c) 10 násobek pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst (244 080 Kč)
- d) 14 násobek pro osobu s těžším zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst (341 712 Kč)¹⁴

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením se poskytuje zaměstnavateli za podmínky, že ke dni podání žádosti tento zaměstnavatel nemá žádné daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném na sociální pojištění.

Žádost o zřízení nebo o vymezení chráněného pracovního místa obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání, charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet (viz Příloha A: Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením).¹⁵

Při projednání konkrétní žádosti zaměstnavatele o zřízení chráněného pracovního místa Úřad práce přihlíží zejména k tomu, zda zaměstnavatel:

- v den podání žádosti zaměstnává na svém pracovišti více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením
- v den podání žádosti vyplácí nejméně 80% zaměstnancům se zdravotním postižením mzdu nebo plat bezhotovostním převodem na účet nebo poštovní poukázkou

¹³ 446/2012 Sb., Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2012 pro účely zákona o zaměstnanosti

¹⁴ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5 .

¹⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

- přiděluje zaměstnancům se zdravotním postižením vhodnou práci, zejména z hlediska efektivity na sociální integraci těchto osob.¹⁶

Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa také s osobou, která je osobou se zdravotním postižením, a která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Úřad práce může na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo, na základě uzavřené dohody, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tato dohoda může být uzavřena nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa. Maximální výše příspěvku na provozní náklady může činit na jedno chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením 48 000 Kč za rok (viz Příloha B: Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa).

Druhy provozních nákladů chráněného pracovního místa:

Za provozní náklady, které lze uplatnit v žádosti o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, se považují tyto náklady:

- zvýšené správní náklady, související se zaměstnáváním OZP, ve výši 7% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství
- náklady na dopravu
- náklady provozních zaměstnanců a asistentů
- náklady na přizpůsobení provozovny pro osoby se zdravotním postižením
- na DPH uhrazenou v souvislosti s provozem chráněného pracovního místa, pokud zaměstnavatel není plátcem této daně¹⁷

Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech je nárokový příspěvek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců.

¹⁶ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen. 5.* aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5

¹⁷ Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Příspěvek je určen na úhradu vynaložených mzdových nebo platových nákladů v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků na OZP včetně sociálního a zdravotního pojištění, které odvedl zaměstnavatel za tyto osoby z jejich vyměřovacího základu, nejvýše však 8 000 Kč měsíčně.

Příspěvek je poskytován zpětně vždy za uplynulé čtvrtletí na základě písemné žádosti zaměstnavatele. O příspěvek se žádá nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Pokud zaměstnavatel o tento příspěvek v zákonném termínu nepožádá, ztrácí na něj nárok.¹⁸

¹⁸ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5

2. ANALÝZA POČTU NEZAMĚSTNANÝCH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Statistiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením ukazují, že nabídka práce pro ně není dostačující.

Statistická data vede a zveřejňuje příslušný úřad práce, který pro účely zaměstnanosti vede evidenci všech volných pracovních míst (včetně volných míst pro osoby se zdravotním postižením), evidenci zájemců o zaměstnání, evidenci uchazečů o zaměstnání nebo evidenci osob se zdravotním postižením.

Z dostupných dat se proto nabízí řada analýz. Nejprve bude uvedeno postavení nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v rámci celé České republiky a poté v oblasti Karlovarského kraje, respektive v jednotlivých okresech kraje.

2.1. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením v České republice

Při vykázání počtu nezaměstnaných osob budeme vycházet z údajů zveřejněných na portále Ministerstva práce a sociálních věcí ke dni 31. 12. 2012.

Počet nezaměstnaných osob v České republice k 31. prosinci 2012 dosahoval počtu 545 311 osob, z toho počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením činil 62 038 osob. Celková míra nezaměstnanosti za celou Českou republiku činila 9,36% a míra nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením činila 11,4%.

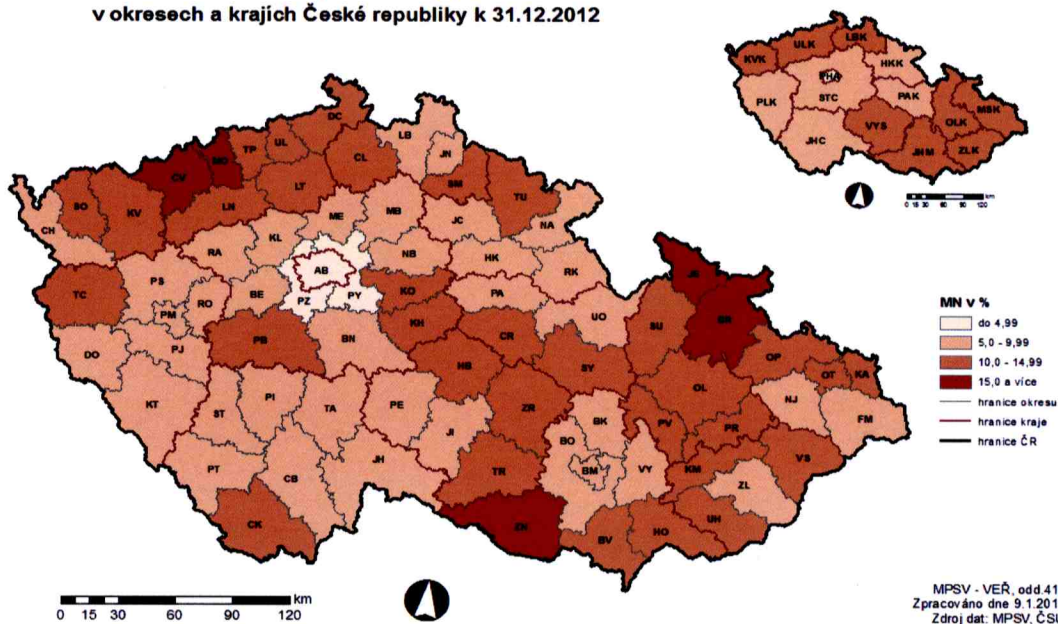
Celkový počet nabízených volných pracovních míst, který Úřady práce evidovaly ke dni 31. 12. 2012, činil celkem 34 893 míst, z toho pro osoby se zdravotním postižením 2485 míst. Z toho vyplývá, že na jedno volné pracovní místo tímto připadalo 15,63 uchazeče bez zdravotního postižení. Na jedno volné pracovní místo vyhrazené pro uchazeče se zdravotním postižením již připadalo 24,96 osob.¹⁹

¹⁹ Nezaměstnanost v Karlovarském kraji podle MPSV k 31.12.2012. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01].

Dostupné z :

http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_podle_mpsv_k_31_12_2012

MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI
v okresech a krajích České republiky k 31.12.2012



V předchozím roce, tj. k 31. 12. 2011, činila míra nezaměstnanosti za celou Českou republiku 8,62%, celkový počet osob bez zaměstnání byl 508 451, z toho počet osob se zdravotním postižením bylo 62 092. Míra nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením byla 12,21%. Celkový počet volných pracovních míst byl 35 784 míst, z toho 2 628 míst pro osoby se zdravotním postižením. Na jedno volné pracovní místo připadlo celkem 14,21 uchazečů bez zdravotního omezení a 23,63 uchazečů se zdravotním postižením.²⁰

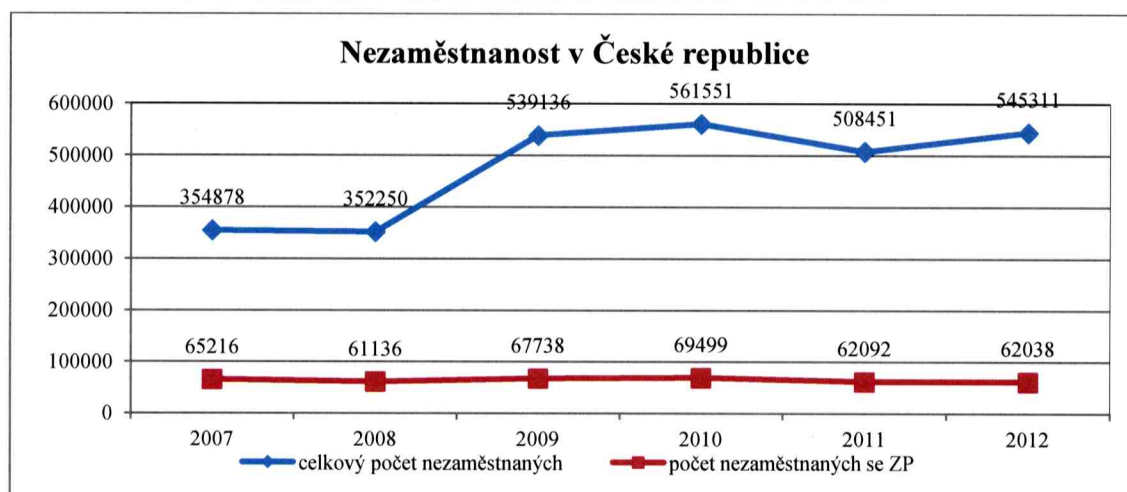
Jak vyplývá z výše uvedeného srovnání, celková míra nezaměstnanosti v roce 2012 vzrostla, a to z 8,62% na 9,36%, tj. o 0,74%. U osob se zdravotním postižením míra nezaměstnanosti v roce 2012 oproti roku 2011 naopak poklesla o 0,81% (z 12,21% v roce 2011 na 11,4% v roce 2012), naopak se zvýšil počet uchazečů z řad osob se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo a to z 23,63 uchazečů v roce 2011 na 24,96 uchazečů v roce 2012. Pro dokreslení vývoje jsou níže uvedeny relevantní grafy a tabulka.

²⁰ Nezaměstnanost v Karlovarském kraji podle MPSV k 31.12.2011. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01].

Dostupné z :

http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_karlovarskem_kraji_podle_mpsv_k_31_12_2011

Graf č. 1: Nezaměstnanost v České republice, stav k 31. prosinci daného roku



Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

Graf č. 2: Volná pracovní místa v České republice, stav k 31. prosinci daného roku



Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

Tabulka č. 1: Podíl uchazečů o zaměstnání a nabízených volných pracovních míst v České republice, stav k 31. prosinci daného roku

období	Celkový počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Počet uchazečů se ZP na 1 volné pracovní místo
2007	2,51	14,28
2008	3,86	18,58
2009	17,43	38,25
2010	18,23	25,94
2011	14,21	23,63
2012	15,63	24,96

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

2.2. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením v Karlovarském kraji

Míra nezaměstnanosti v Karlovarském kraji k 31. prosinci 2012 činila 10,84%. Počet nezaměstnaných dosahoval výše 18 411 osob, z toho počet osob se zdravotním postižením 1 678 osob. V celém Karlovarském kraji bylo nabízeno 1 027 volných pracovních míst, z toho pro osoby se zdravotním postižením pouze 51 míst. Na jedno volné pracovní místo tak připadlo celkem 17,93 uchazečů. Na jedno volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením připadlo 32,90 uchazečů.²¹

Pokud porovnáme vývoj míry nezaměstnanosti v Karlovarském kraji za rok 2012 se stavem k 31. prosinci 2011, tak tato míra se zvedla z 9,83% evidovaných uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2011 na 10,84% k 31. 12. 2012.

Celkový počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2011 dosahoval výše 17 447 osob, z toho počet osob se zdravotním postižením činil 1 644 osob. K 31. 12. 2011 bylo v celém Karlovarském kraji celkem nabízeno 1 088 volných pracovních míst, z toho pro osoby se zdravotním postižením 95 míst. Na jedno volné pracovní místo tak připadalo celkem 16,04 uchazečů. Na jedno volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením připadalo 17,31 uchazečů.²²

Z výše uvedených dat vyplývá, že celkově se zvýšil počet uchazečů na jedno volné pracovní místo, a to z 16,04 osob v roce 2011 na 17,93 osob v roce 2012. Počet uchazečů se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo v roce 2012 rapidně vzrostl a to z 17,31 osob na 32,90 osob.

Pro dokreslení vývoje nezaměstnanosti v Karlovarském kraji jsou níže uvedeny relevantní grafy a tabulky.

²¹ Nezaměstnanost v Karlovarském kraji podle MPSV k 31.12.2012. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z :

http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/mira_nezamestnanosti_podle_mpsv_k_31_12_2012

²² Nezaměstnanost v Karlovarském kraji podle MPSV k 31.12.2011. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01].

Dostupné z :

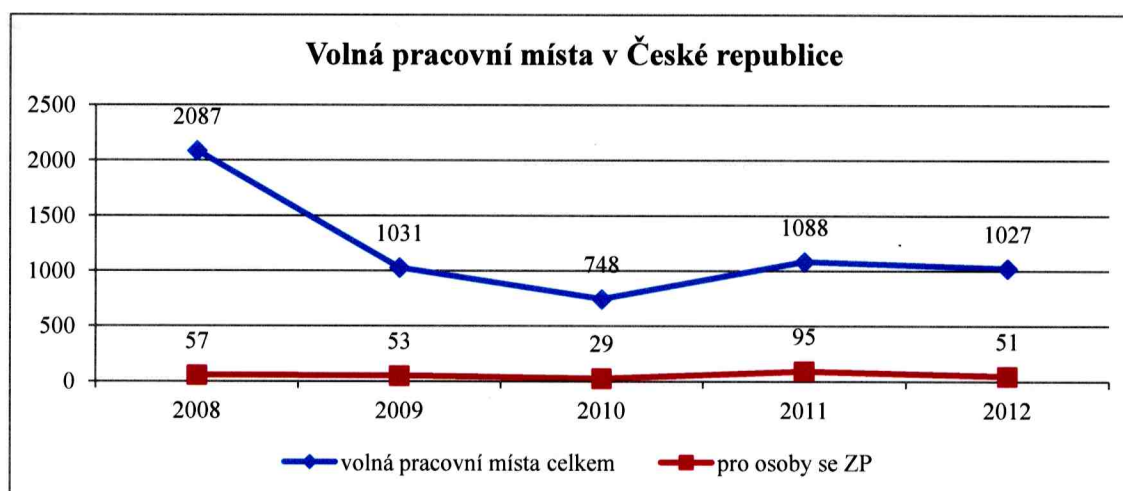
http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_karlovarskem_kraji_podle_mpsv_k_31_12_2011

Graf č. 3: Nezaměstnanost v Karlovarském kraji, stav k 31. prosinci daného roku



Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

Graf č. 4: Volná pracovní místa v Karlovarském kraji, stav k 31. prosinci daného roku



Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

Tabulka č. 2: Podíl uchazečů o zaměstnání a nabízených volných pracovních míst v Karlovarském kraji, stav k 31. prosinci daného roku

období	Celkový počet uchazečů na 1 volné pracovní místo	Počet uchazečů se ZP na 1 volné pracovní místo
2008	6,44	28,95
2009	17,61	32,89
2010	26,63	60,76
2011	16,04	17,31
2012	17,93	32,90

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

Tabulka č. 3: Přehled nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, z toho v jednotlivých okresech a přehled nezaměstnaných osob se zdravotním postižením celkem. Stav vždy k 31. prosinci daného roku.

Období / popis	2008	%	2009	%	2010	%	2011	%	2012	%
Celkový počet nezam. v Karlovarském kraji:	13 437	7,62	19 337	11,07	19 922	11,39	17 447	9,83	18 411	10,84
z toho v okrese:										
Cheb	3 792	6,89	5 468	9,89	5 574	9,72	4 509	7,97	4 766	9,05
Sokolov	4 534	8,71	6 503	13,26	6 757	14,12	6 280	12,29	6 703	13,82
Karlovy Vary	5 111	7,38	7 366	10,48	7 591	10,90	6 658	9,57	6 942	10,14
Z celkového počtu nezam. osoby se ZP:	1 650	12,28	1 777	9,18	1 762	8,84	1 644	9,42	1 678	9,11
z toho v okrese:										
Cheb	413		488		496		430		418	
Sokolov	553		584		621		593		674	
Karlovy Vary	684		705		645		621		586	

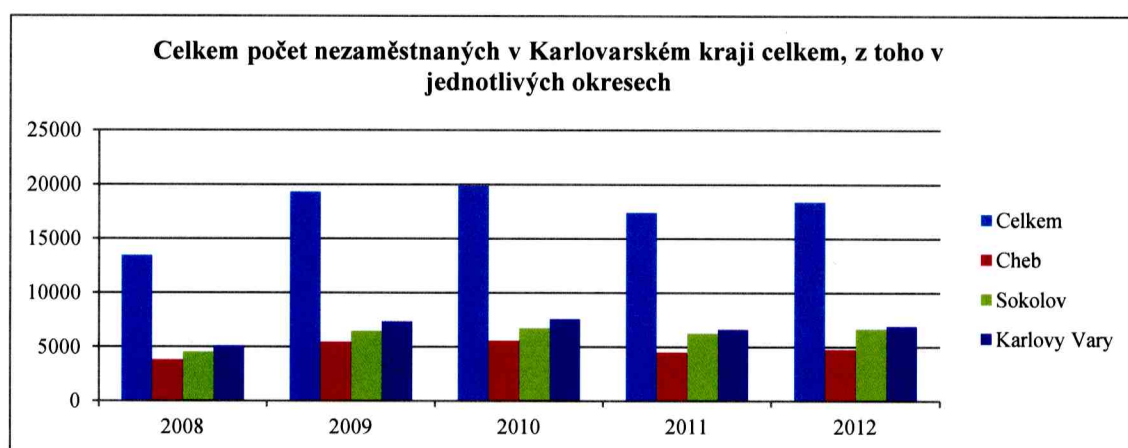
Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

Ve srovnání s ostatními okresy Karlovarského kraje má okres Sokolov v Karlovarském kraji nejvyšší nezaměstnanost. Příčin je hned několik a to např.:

- nedostatečné dopravní spojení
- profesní nesoulad mezi nabídkou a poptávkou volných pracovních míst,
- nízká vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání,
- nedostatek volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- vyšší podíl společensky nepřizpůsobivých skupin obyvatelstva,
- nízká mzdová úroveň oproti jiným regionům v České republice.²³

Grafické zpracování tabulky č. 3:

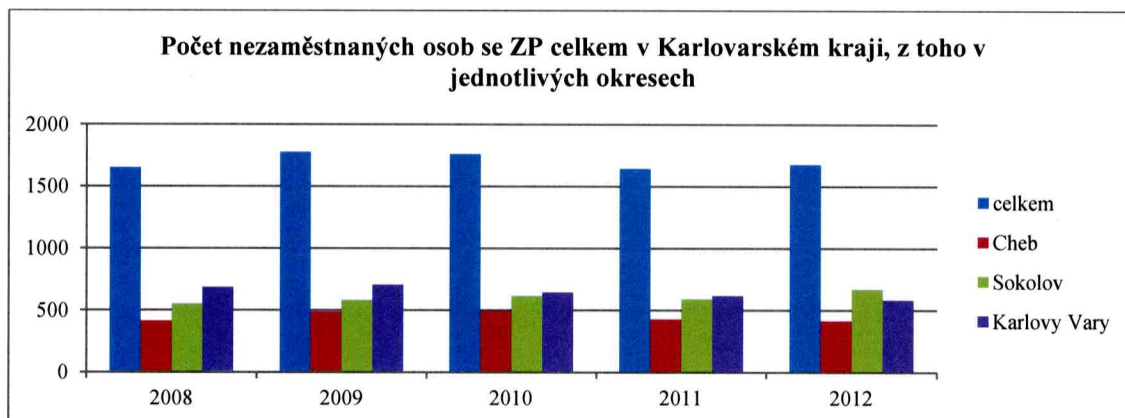
Graf č. 5: Nezaměstnanost v Karlovarském kraji dle jednotlivých okresů, stav k 31. prosinci daného roku



Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

²³ Analýza vývoje na trhu práce za rok 2011 v Karlovarském kraji. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_vyvoje_na_trhu_prace_za_rok_2011_-_karlovarsky_kraj.pdf

Graf č. 6: Nezaměstnanost osob ze ZP v Karlovarském kraji dle jednotlivých okresů, stav k 31. prosinci daného roku



Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

Tabulka č. 4: Srovnání míry nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením v Karlovarském kraji v poměru k republikovému průměru. Stav vždy k 31. prosinci daného roku.

období	ČR	Celkem kraj	Osoby se ZP
2008	5,4	7,62	12,28
2009	8,0	11,07	9,18
2010	9,57	11,39	8,84
2011	8,62	9,83	9,42
2012	9,36	10,84	9,11

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: portál MPSV

Z výše zpracovaných dat vyplývá, že míra nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením v Karlovarském kraji se neustále mění. Extrémní situace byla v roce 2008, kdy míra nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením v Karlovarském kraji vysoko převyšovala republikový průměr (12,28/5,4). Postupem času se tato míra přibližovala republikovému průměru, v roce 2010 byla míra nezaměstnanosti OZP dokonce o 0,73% nižší než celorepublikový průměr.

Na základě analýzy vývoje na trhu práce v Karlovarském kraji lze konstatovat, že u osob se zdravotním postižením jde často o dlouhodobou evidenci na úřadu práce, z důvodu jejich obtížného pracovního uplatnění vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a nedostatku vhodných pracovních míst. Jejich zdravotní omezení jim nedovolují vykonávat převážnou část zaměstnavateli nabízených zaměstnání.²⁴

²⁴ Analýza vývoje na trhu práce za rok 2011 v Karlovarském kraji. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z : http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_vyvoje_na_trhu_prace_za_rok_2011_-_karlovarsky_kraj.pdf

3. CÍLENÉ PROGRAMY ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

Česká republika je od 1. května 2004 právoplatným členem Evropské unie. Od této doby může z různých strukturálních fondů čerpat finanční prostředky na regionální politiku. Regionální politika Evropské unie, jinak se nazývá politika hospodářské a sociální soudržnosti, podporuje regiony v členských státech, které nedosahují 75% průměru úrovně hrubého domácího produktu Evropské unie na obyvatele, regiony se sociálními problémy a poškozeným životním prostředím. Evropská unie vybrané projekty financuje maximálně do výše 85% výdajů, zbytek hradí Česká republika.

Hlavním nástrojem regionální politiky Evropské unie na programovací období 2007 – 2013 jsou dva strukturální fondy – Evropský sociální fond a Evropský fond pro regionální rozvoj.

3.1. Evropský sociální fond

Evropský sociální fond (dále jen ESF) je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, který je nejvíce zaměřen na podporu zaměstnanosti.

Finanční prostředky z ESF jsou využívány např. na vzdělávání zaměstnanců, podporu návratu lidí na trh práce, rozvoj služeb zaměstnanosti, speciální programy pro osoby sociálně vyloučené, inovativní vzdělávací programy, zlepšování podmínek pro využívání ICT ve školách nebo zavádění moderních metod vzdělávání. Z toho vyplývá, že ESF podporuje neinvestiční projekty, jako je rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením a další znevýhodněné skupiny obyvatel.

Základní programy Evropského sociálního fondu, zaměřené na podporu zaměstnanosti v České republice, tvoří:

- *Operační program lidské zdroje a zaměstnanost* – je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesní vzdělávání a dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti
- *Operační program vzdělávání pro konkurenceschopnost* - se zaměřuje na oblast rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání se zaměřením na systém

celoživotního vzdělávání, utváření vhodného prostředí pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulační spolupráce spolupracujících subjektů.²⁵

O podporu z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost mohou žádat poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací a poradenské organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace a orgány služeb zaměstnanosti. Řídícím orgánem operačního programu je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

Žadatelé o podporu z tohoto operačního programu musí reagovat na aktuální výzvy k podávání žádostí o finanční podporu prostřednictvím řídicího orgánu. Zájemce musí zpracovat a předložit reálný projekt, který musí obsahovat základní identifikační údaje žadatele, popis a identifikaci projektu, především podnikatelský a finanční plán a harmonogram projektu. Po schválení žádosti, může být žadateli v době maximálně 2 let poskytována nenávratná finanční dotace v rozmezí od 500 tisíc až 6 milionů korun.

3.2. Evropský fond pro regionální rozvoj

Cílem Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR) je posilovat hospodářskou a sociální soudržnost v rámci Evropské unie vyrovnáváním rozdílů mezi regiony.

Z fondu jsou podporovány především investiční projekty. Nejvíce finančních prostředků z EFRR plyne do infrastruktury, především jde o výstavbu silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, především budování čističek odpadních vod nebo instalace obnovitelných zdrojů energie. Dalším cílem EFRR je podpora inovačního potenciálu podnikatelů, především malých a středních podniků. V jednotlivých regionech směřuje podpora spíše na projekty rozvoje obcí a měst nebo na zvýšení cestovního ruchu, takže je možné z prostředků fondu budovat např. turistické cesty nebo rekonstruovat kulturní památky.²⁶

²⁵ Euroskop.cz Přehled fondů EU. Evropský sociální fond [online]. Praha: 2012 [cit. 2012-10-21]
Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/social/index_cs.cfm

²⁶ Euroskop.cz Přehled fondů EU. Evropský fond pro regionální rozvoj [online]. Praha: 2012 [cit. 2012-10-21] Dostupné z: http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/regional/index_cs.cfm

4. KONKRÉTNÍ ZAMĚSTNAVATELÉ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V SOKOLOVĚ

4.1. ZDRAPOSO, příspěvková organizace, Sokolov

V roce 1995 zřídilo Město Sokolov organizaci ZDRAPOSO (bývalé Chráněné dílny), jako příspěvkovou organizaci Města Sokolov. Zařízení je určeno k zaměstnávání zdravotně postižených občanů města. V současné době zde zaměstnávají 50 zdravotně postižených občanů.

Organizace nebyla založena za účelem podnikání a jejím základním cílem není vytvoření zisku. Chráněné dílny vznikly díky finanční spolupráci Města Sokolov a Sokolovské uhelné, a.s. Protože se jedná o příspěvkovou organizaci, zřízenou Městem Sokolov, tak na její provoz poskytuje město organizaci dotaci. V nemalé míře přispívá na provoz i stát dotací na zřízená chráněná pracovní místa. Ke zlepšení výsledku hospodaření přispívají i pronájmy tělocvičny, která je po celý týden využívána sportovními oddíly, a dále pronájem učebny, kde probíhají jazykové kurzy.²⁷ Příspěvkové organizace jsou veřejnoprávními neziskovými organizacemi. Příspěvková organizace je zřizována podle zákona o rozpočtových pravidlech státu a zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. Na základě těchto zákonů se příspěvkové organizace zřizují pro takové činnosti v jejich působení, které jsou zpravidla neziskové a jejichž rozsah, struktura a složitost vyžadují samostatnou právní subjektivitu.

4.2. Společnost KRUFIN, s.r.o., Sokolov

Společnost KRUFIN s.r.o. je právnickou osobou, založenou za účelem podnikání. Jejím základním cílem je dosažení zisku. Na základě obchodního zákoníku společnost s ručením omezeným vytváří povinně rezervní fond ze zisku běžného účetního období po zdanění, který lze použít pouze ke krytí ztrát společnosti.

²⁷ ZDRAPOSO Sokolov. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z : <http://www.sokolov.cz/scripts/detail.php?pgid=67>

Společnost s ručením omezeným je kapitálová obchodní společnost, jedna z forem právnických osob. Společnost odpovídá za porušení svých závazků celým svým majetkem, společníci pak společně a nerozdílně ručí za závazky společnosti do výše souhrnu nesplacených částí vkladů.

Rozdíl mezi příspěvkovou organizací a společností s ručením omezeným je v tom, že příspěvkové organizace nemají jako hlavní cíl tvorbu a dosažení zisku, ale snahu řešit konkrétní problémy a vykonávat veřejně prospěšnou činnost. Typické pro příspěvkové organizace je více zdrojové financování – příspěvky z kraje, obce, prostředky z Úřadu práce nebo i individuální dotace. Případné ztráty organizace je povinen ze zákona uhradit její zřizovatel. Naproti tomu, společnost s ručením omezeným je zřizována za účelem podnikání, tedy soustavné činnosti s cílem dosažení zisku.

5. CHARAKTERISTIKA VYBRANÉ ORGANIZACE – KRUFIN, SOKOLOV

V této části bakalářské práce se pokusíme charakterizovat konkrétní vybranou společnost z hlediska vytváření chráněných pracovních míst. Vyjádříme a zhodnotíme zde vlivy a faktory, které měly vliv na vytváření chráněných pracovních míst ve společnosti a provedeme analýzu problematiky zaměstnávání OZP ve společnosti vymezením jednotlivých provozů společnosti a zhodnocením zaměstnanosti v těchto provozech v návaznosti na vytvořená chráněná pracovní místa.

5.1. Vznik společnosti KRUFIN, s.r.o. Sokolov

Společnost KRUFIN s.r.o. Sokolov vznikla v roce 2003 sloučením s původní firmou Julius Krupa – LORD, která úspěšně fungovala na našem trhu již od roku 1994. Společníkem (s obchodním podílem 70%) a zároveň jednatelem společnosti je pan Julius Krupa, dalším společníkem s obchodním podílem 30% je paní Alena Krupová. Jedná se o právnickou osobu, založenou za účelem podnikání a dosažení zisku.

Základním cílem společnosti KRUFIN s.r.o. je „*poskytnout práci lidem se zdravotním postižením a nabídnout jiným firmám tzv. náhradní plnění*“.

Předmět podnikání společnosti:

- Velkoobchod
- Specializovaný maloobchod
- Zprostředkování obchodu
- Hostinská činnost²⁸

Pro zanalyzování problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti KRUFIN je potřeba nejprve obecně popsat problematiku zaměstnávání OZP a vymezit práva a povinnosti zaměstnavatelů z hlediska zaměstnávání OZP.

²⁸ KRUFIN, s.r.o. Sokolov. [online]. 2013 [cit. 2013-04-02]. Dostupné z :<http://www.krufin.cz/>

5.2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – obecně

Osoby se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. Zákoník práce však v několika ustanovených tyto zaměstnance s ohledem na jejich zdravotní stav a sociální postavení zvýhodňuje. Rozhodnutí o tom, že občan je zdravotně postižený, neznamená, že nemůže pracovat. Jde jen o omezení s ohledem na jeho zdravotní stav. K uzavření pracovního poměru musí mít zdravotně postižená osoba způsobilost k právním úkonům.²⁹

Vznik pracovního poměru s OZP je stejný jako u všech ostatních zaměstnanců. Pracovní poměr se zakládá zpravidla písemnou pracovní smlouvou, nebo písemnou dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti nebo dohoda o provedení práce).

V písemné pracovní smlouvě může zaměstnavatel s osobou se zdravotním postižením, stejně jako s kterýmkoliv jiným zaměstnancem, sjednat zkušební dobu i pracovní poměr na dobu určitou, aniž by o to písemně požádala.

Při ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením, může zaměstnavatel použít jakýkoliv výpovědní důvod podle zákoníku práce, nebo může k ukončení pracovního poměru dojít po vzájemné dohodě bez uvedení důvodu.

Ukončit pracovní poměr s osobami se zdravotním postižením lze takto:

- **zrušit pracovní poměr ve zkušební době**
- **ukončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí**
- **okamžité zrušení pracovního poměru** – zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem a to i s osobou se zdravotním postižením v souvislosti s trestnou činností tohoto zaměstnance, nebo jestliže porušil povinnost vyplývající z pracovních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

²⁹ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů, uvedených v zákoníku práce:

- **z důvodu, kdy se ruší zaměstnavatel nebo jeho část**
- **z důvodu přemístění zaměstnavatele nebo jeho části**
- **z důvodu organizačních změn zaměstnavatele** – nejčastěji používány důvod v případě, že se zaměstnanec stal nadbytečným z důvodu snižování počtu zaměstnanců.
- **z důvodu nemožnosti konat dosavadní zaměstnání pro nemoc z povolání nebo pracovní úraz** – tedy v případech, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku způsobilost vykonávat stávající práci. V tomto případě má zaměstnanec nárok na odstupné ve výši 12 násobku průměrného měsíčního výdělku.
- **z důvodu obecných zdravotních důvodů zaměstnance** - v tomto případě zaměstnanec nemá nárok na odstupné.³⁰

5.3. Povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Tito zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé splnit:

- **zaměstnáváním osob se zdravotním postižením** v pracovním poměru
- **náhradním plněním** - odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami

³⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám

- **odvodem do státního rozpočtu**

nebo vzájemnou kombinací těchto způsobů.³¹

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, uložena povinnost do 15. února následujícího kalendářního roku, oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění (viz Příloha C: Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců).

Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele se vychází z průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Do průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru, tedy nikoliv zaměstnanci, kteří pracují u zaměstnavatele na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní rok se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin, včetně práce přesčas, zvýšeného o neodpracované hodiny v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, čerpání dovolené, překážek v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnance a ošetřování člena rodiny, za které mu náleží ošetřovné³²

a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajícího v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího ve stanovenou týdenní pracovní dobu.

V roce 2013 bude pro účely zákona o zaměstnanosti fond pracovní doby činit 2 016 hodin při 8 hodinové pracovní době, při dvousměnném provozu to bude 1 953 hodin, a při třísměnném provozu 1 890 hodin.³³

³¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

³² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

³³ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5

Postup při výpočtu u náhradního plnění

Pro účely náhradního plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením se počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu, vypočte tak, že z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých PO nebo FO, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí 7 násobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství.

Zaměstnavatelé poskytující náhradní plnění musí sledovat, za kolik korun vydávají potvrzení o náhradním plnění svým odběratelům. Celkově mohou potvrdit náhradní plnění všem svým odběratelům ve výši 36 násobku průměrné mzdy za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, kterého zaměstnávají.

Např. při průměrné mzdě, která za 1. až 3. čtvrtletí roku 2012, která činí 24 408 Kč, může zaměstnavatel potvrdit náhradní plnění na jednoho zaměstnance, který je osobu se zdravotním postižením ve výši 36 násobku, což činí 878 688 Kč. V případě, že tento zaměstnavatel zaměstnává 10 zaměstnanců se zdravotním postižením, může za rok 2012 vydat potvrzení pro všechny své odběratele o náhradním plnění ve výši 8 786 880 Kč. K tomuto účelu musí tento zaměstnavatel vést přesnou evidenci o potvrzených zakázkách (bez DPH) a při vyčerpání příslušné částky odvozené od výše uvedeného 36 násobku nesmí dále vydávat potvrzení dalším odběratelům na žádné další částky pro započtení v náhradním plnění.

Postup při výpočtu u odvodu do státního rozpočtu

Při zjišťování zaměstnavatele, zda plní povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců, si zaměstnavatel nejprve vypočte svůj průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Pokud mu vyjde, že zaměstnává celkově méně než 25 zaměstnanců, odvod se ho netýká. Pokud bude výsledek vyšší než 25, vypočítá si z toho 4% a vyjde mu jeho povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Dále si zaměstnavatel spočítá, kolik přepočtených zaměstnanců se zdravotním postižením ve sledovaném období zaměstnával. Pokud zaměstnával osoby ve třetím stupni invalidity, tak tyto osoby se do povinného podílu započítávají 3 krát. Po odečtu

skutečného zaměstnávání a náhradního plnění zaměstnavatel zjistí, za kolik zaměstnanců provede odvod do státního rozpočtu. Výše odvodu činí 2,5 násobek průměrné mzdy za jednu nezaměstnanou osobu se zdravotním postižením. Odvod se provádí do 15. února následujícího roku.³⁴

5.4.Odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením

Při odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením se zaměstnavatelé musí řídit platným Nařízením vlády o minimální mzdě. Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 48,10 Kč za hodinu nebo 8 000 Kč za měsíc. Zaměstnanci, který má sjednanu kratší pracovní dobu, nebo který neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, se sazba minimální mzdy snižuje úměrně odpracované době.³⁵

Zaměstnavatel je povinen zaměstnance doplatit do výše minimální mzdy bez ohledu na jeho celkovou výkonnost. Do této minimální mzdy se nezahrnují odstupné, cestovní náhrady, náhrady mzdy, příplatky za práci v sobotu a neděli, příplatky za práci přesčas, za práci v noci a ve svátek a příplatky za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.

5.5.Výhody pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Na základě zákona o daních z příjmů si zaměstnavatel, který zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením a zaměstnance s těžším zdravotním postižením, může v daňovém přiznání k dani z příjmů uplatnit slevy na dani.

Na každého z nich si může uplatnit dle § 35 odst. 1 písm. a) a b) zákona o daních z příjmů, různou výši slevy:

- částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením, pokud zaměstnanec nepracoval u zaměstnavatele celý kalendářní rok, může si zaměstnavatel uplatnit za tohoto zaměstnance poměrnou část

³⁴ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen.*

³⁵ Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, v platném znění.

- částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a stejně tak poměrnou část z této částky, pokud zaměstnanec neodpracoval u téhož zaměstnance celý kalendářní rok.³⁶

Pro výpočet nároku na slevy na dani podle zákona o daních z příjmů, je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením a to zvláště za skupinu zaměstnanců se zdravotním postižením a za skupinu zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, zaokrouhlený na 2 desetinná místa. Pro slevy na dani musí zaměstnavatel použít výpočet podle § 35 odst. 2 zákona o daních z příjmů.

V závislosti na přepočteném počtu se vypočte a uplatní příslušná sleva na dani. Takto přepočtenému počtu zaměstnanců se v tomto případě říká koeficient.³⁷

Podle § 24 odst. 2 písm. zm) zákona o daních z příjmů je daňově uznatelným výdajem odvod do státního rozpočtu z titulu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.³⁸

Zaměstnavatel si může v daňovém přiznání k dani z příjmů uplatnit kombinaci obou způsobů. V praxi může dojít k tomu, že zaměstnavatel sice zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením, ale současně mu plyne z toho, že zaměstnává více než 25 přepočtených zaměstnanců, i povinnost zaměstnávat určitý konkrétní počet zaměstnanců se zdravotním postižením, avšak tento počet plní jen zčásti. Z důvodu toho, že nezaměstnává povinný podíl zaměstnanců ani tuto povinnost neplní tzv. náhradním plněním, vzniká zaměstnavateli povinnost odvodu do státního rozpočtu. Tento odvod je výdaj - náklad zaměstnavatele, který je zároveň daňově uznatelný, (může si jej v plné výši uplatnit ve výdajích) a současně z důvodu toho, že zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením, si v daňovém přiznání k dani z příjmů uplatní slevu na dani z příjmu za každého zaměstnaného zaměstnance se zdravotním postižením.

³⁶ Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

³⁷ ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc : 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5

³⁸ Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění

5.6. Vytváření chráněných pracovních míst ve společnosti KRUFIN

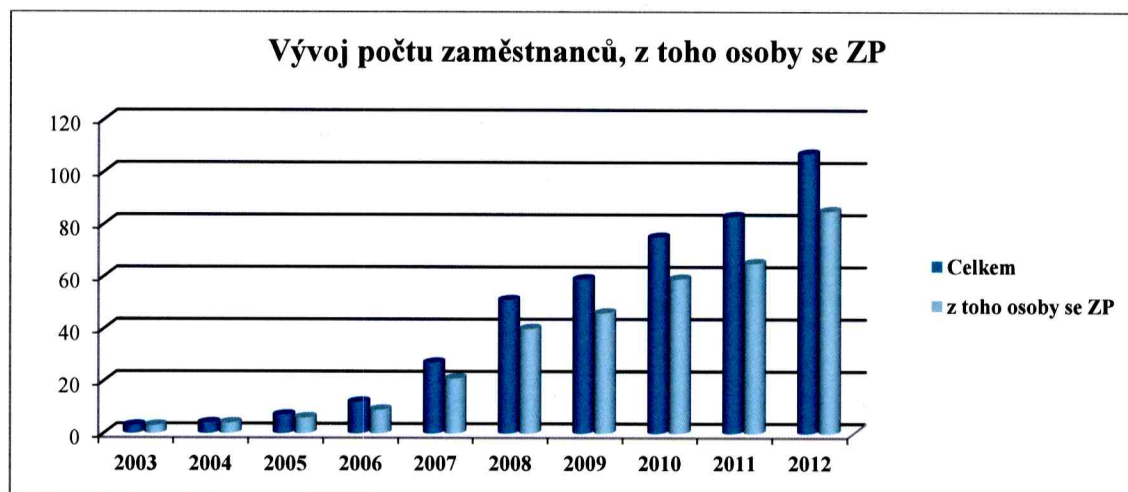
Vytváření chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením ve společnosti budeme sledovat od roku 2003, tj. od sloučení společnosti KRUFIN, s.r.o, s původní firmou Julius Krupa – LORD. Vývoj počtu zaměstnanců společnosti je uveden v přehledné tabulce a grafu.

Tabulka č. 5: Vývoj počtu zaměstnanců společnosti KRUFIN. Stav vždy k 31. prosinci daného roku.

Období	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Zaměstnanci celkem	3	4	7	12	27	51	59	75	83	107
z toho osoby se ZP	3	4	6	9	21	40	46	59	65	85

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: paní Alena Krupová, společnost KRUFIN, 4. 2. 2013

Graf č. 7: Vývoj počtu zaměstnanců společnosti KRUFIN. Stav vždy k 31. prosinci daného roku.



Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: paní Alena Krupová, společnost KRUFIN, 4. 2. 2013

Podle informací získaných od vedoucí společnosti KRUFIN s.r.o. mělo na vytváření chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a celkový vývoj počtu zaměstnanců společnosti KRUFIN s.r.o. v uplynulém období vliv několik faktorů:

a) omezené prostory

Od počátku (tj. od roku 1994) společnost provozovala svoji základní činnost – velkoobchod drogerií, v pronajatých prostorách společnosti Sokolovské strojírně, a.s. V tomto období pracovalo pro společnost pouze 3 až 6 zaměstnanců.

b) rozšíření činnosti a sortimentu

V roce 2005 se společnost rozhodla přidat do své činnosti a svého sortimentu vlastní výrobu mycích a čisticích prostředků, které nabízela a prodávala pod vlastní chráněnou značkou „largo“.

c) pomoc města Sokolov a příslibení dotace

Vzhledem k rostoucímu počtu zákazníků, zvyšujícímu se objemu výroby a tím pádem i rostoucímu počtu zaměstnanců, již společnosti nestačily stávající pronajaté prostory. Společnost se proto v roce 2006 rozhodla zahájit výstavbu vlastní nové provozovny. Město Sokolov prodalo společnosti za zvýhodněných podmínek pozemek pro výstavbu s podmínkou, že společnost vytvoří chráněná pracovní místa pro větší počet osob se zdravotním postižením.

Stavbu podpořilo dotací Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tato provozovna byla dokončena a slavnostně otevřena v létě 2007.

V této nově vybudované provozovně se nachází reprezentativní prodejna se vzorkovnou, výrobní, sklad, dílny, kanceláře a moderní zázemí pro zaměstnance.

d) získání dlouhodobé spolupráce

V roce 2007 společnost navázala obchodní spolupráci se dvěma německými kosmetickými firmami a získala dlouhodobou zakázku na kompletaci kosmetických obalů. Díky této spolupráci mohla zaměstnat desítky nových zdravotně postižených osob. Současně s tím, však byla nucena vystavět další budovu dílen, protože stávající prostory již nestačily rostoucímu počtu zaměstnanců. Výstavba druhé budovy byla dokončena v roce 2009.

e) další rozšíření činnosti společnosti

V roce 2012 se firma rozrostla o již třetí budovu, kde vznikly další dílny, další skladové prostory, ale hlavně kuchyň a jídelna, kde se stravují jak zaměstnanci firmy, jimž na stravování přispívá majitel firmy, tak také je tato jídelna otevřena i pro veřejnost, čehož využívají obyvatelé blízkého sídliště v Sokolově a zaměstnanci mnohých okolních firem.³⁹

5.7. Analýza problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti KRUFIN

Od počátku fungování společnosti KRUFIN je její pozornost zaměřena na vytváření podmínek k pracovnímu uplatnění převážně osob se zdravotním postižením jak v obchodě, výrobě, tak i ve službách. Vývoj zaměstnanosti byl rozdílný. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve společnosti se vyvíjelo v čase a na základě výše uvedených faktorů.

V současné době společnost KRUFIN zaměstnává celkem 107 zaměstnanců z toho je 85 osob se zdravotním postižením, což činí více než 79% všech zaměstnanců. Společnost nemá všechna tato pracovní místa zřízena jako chráněná pracovní místa. Od roku 2012 má společnost uzavřenu s Úřadem práce dohodu o zřízení chráněných pracovních míst pro 75 osob se zdravotním postižením, na která pobírá příspěvek ve výši 75 % skutečných vyplacených mzdových nákladů včetně odvodů pojistného.

Zřízené chráněné pracovní místo musí společnost minimálně po dobu 3 let obsazovat osobami se zdravotním postižením. Po splnění doby obsazenosti zřízených chráněných pracovních míst osobami se zdravotním postižením, je možné chráněné pracovní místo znovu vymezit a znovu zažádat Úřad práce o příspěvky. Přílohou žádosti o zřízení chráněného pracovního místa je také charakteristika chráněného pracovního místa, kde se musí uvést:

- profese,
- počet chráněných pracovních míst dané profese,

³⁹ Informace poskytla paní Alena Krupová, vedoucí společnosti KRUFIN, s.r.o., dne 4.2.2013

- počet zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na těchto chráněných pracovních místech,
- stručný popis pracovní náplně,
- popis pracoviště z hlediska jeho přizpůsobení pro osoby se zdravotním postižením a umístění tohoto pracoviště

Zřízení chráněných pracovních míst představuje pro společnost značnou administrativní zátěž spojenou s neustálým sledováním zaměstnanosti na zřízených chráněných pracovních místech. K žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (Příloha D:) musí společnost čtvrtletně předkládat Úřadu práce jmenné seznamy zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a na které společnost požaduje poskytnutí mzdového příspěvku (Příloha E:).

Společnost KRUFIN se rozhodla pokračovat v podnikatelské činnosti, kterou převzala od bývalé firmy Julius Krupa – LORD s tím, že při své běžné podnikatelské činnosti, bude vytvářet podmínky pro pracovní uplatnění převážně zdravotně postižených osob.

Na základě obchodního zákoníku se jedná o společnost založenou za účelem podnikání a dosažení zisku, nejedná se o neziskovou organizaci.

Podle druhů činností, je společnost KRUFIN v současné době rozdělena na několik provozů, v nichž zaměstnanost k 31. 12. 2012 byla (viz tabulka):

Tabulka č. 6: Zaměstnanost společnosti KRUFIN dle jednotlivých provozů. Stav k 31. 12. 2012

Druh činnosti	Počet zaměstnanců celkem	Z toho osoby se ZP
Velkoobchod drogerií	7	4
Výroba mycích a čisticích prostředků	5	3
Dílny na kompletaci kosmetických obalů	78	75
Kuchyň a jídelna	12	3
Administrativa	5	0
Celkem	107	85

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: paní Alena Krupová, společnost KRUFIN, 4. 2. 2013

Vymezení jednotlivých provozů:

1. Velkoobchod drogerií

Velkoobchod drogerií je zavedený provoz, který společnost provozuje již od začátku vzniku firmy, tedy od roku 1994.

Firma navázala na dlouholeté zkušenosti a spokojené zákazníky, kterým je schopna poskytnout nejen kvalitní zboží, ale také požadované náhradní plnění.

Prakticky se jedná o zavedený obchod a skladové prostory, především s drogistickým zbožím všeho druhu. Zde pracuje celkem 7 zaměstnanců, z toho jsou 4 osoby se zdravotním postižením.

Pro zaměstnance se zdravotním postižením v tomto provozu nemá společnost uzavřenu dohodu s úřadem práce na chráněná pracovní místa a nežadá pro ně příspěvek na mzdy, protože se jedná o zavedený obchod, který má své stále zákazníky a společnost pravidelný odbyt zboží.

2. Výroba mycích a čisticích prostředků

Také tento provoz je léty zavedený, prověřený a fungující.

V dílně pro výrobu mycích a čisticích prostředků pracuje celkem 5 zaměstnanců, z toho 3 jsou osoby se zdravotním postižením. Ani tato pracovní místa nemá společnost zřízena jako chráněná pracovní místa a také na ně nežadá příspěvky na mzdy.

Úkolem zaměstnanců při výrobě mycích a čisticích prostředků, které společnost nabízí pod svou vlastní značkou „largo“, je míchání jednotlivých přísad v předem určeném poměru tak, aby výrobek odpovídal správnému složení. Mycí a čisticí prostředky poté zaměstnanci plní do přepravních barelů o velikost 3,5 nebo 10 litrů.

Jedná se o jednoduché, převážně manuální práce, určené především pro muže.

3. Dílny na kompletaci kosmetických obalů

Dílny na kompletaci kosmetických obalů společnost zřídila na základě uzavřené dlouhodobé zakázky s dvěma německými firmami. Díky tomu mohla vytvořit pracovní příležitosti pro desítky osob se zdravotním postižením.

V tomto provozu je zaměstnán největší počet osob se zdravotním postižením. Celkem zde našlo pracovní uplatnění 78 zaměstnanců, z toho 75 zaměstnanců s různými druhy postižení, pro které má společnost uzavřenu dohodu s úřadem práce na zřízení chráněných pracovních míst.

V současné době jsou v provozu 4 dílny na kompletaci kosmetických obalů. Úkolem zaměstnanců je zkontrolovat jim dodané komponenty z hlediska jejich kvality, vyřadit poškozené, znečištěné a nepoužitelné, zkompletovat dodané komponenty včetně jezdců, které jsou používány např. na rtěnky nebo jelení loje, uzávěry a víčka na parfémy apod. Hotové výrobky musí projít „výstupní“ kontrolou, poté se balí do krabic, a takto zkompletované si je německá firma odváží zpět do své firmy, kde je naplní obsahem.

Také zde se jedná o převážně manuální, jednoduché práce, určené především pro ženy. Práce není fyzicky ani psychicky náročná. Přesto nejdůležitějším kritériem pro zákazníka je především kvalita a včasnost odvedené práce.

4. Kuchyně a jídelna

Provoz kuchyně a jídelny byl otevřen teprve v polovině roku 2012. Zde je však situace zcela jiná. V současné době v tomto provozu pracuje celkem 12 zaměstnanců a z toho jsou jen 3 osoby se zdravotním postižením. Nízký počet osob se zdravotním postižením je dán především jejich nedostatečnou kvalifikací, proto mohou vykonávat pouze pomocnou sílu v kuchyni.

Protože však je jídelna využívána nejen zaměstnanci společnosti, ale je otevřena i široké veřejnosti, její provoz je ekonomicky efektivní a výnosy zcela pokrývají náklady tohoto provozu, proto společnost nežadá o příspěvek na mzdy pro tyto osoby se zdravotním postižením, ani pro ně nezřizuje chráněná pracovní místa.

5. *Administrativa*

V administrativě společnosti je zaměstnáno celkem 5 zaměstnanců, kteří nejsou osobami se zdravotním postižením. Zabezpečují především administrativní činnosti spojené s prodejem zboží, fakturací, vedením personální agendy apod. Účetnictví si společnost nechává zpracovávat externě.

Společnost nejčastěji přijímá zaměstnance včetně osob se zdravotním postižením na základě vlastních přijímacích řízení, nebo na základě doporučení, nebo na základě nabídky poskytnuté úřadem práce.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na základě vlastních přijímacích řízení je v celku pozitivní, neboť takovéto přijetí předpokládá na jedné straně aktivní přístup osob se zdravotním postižením k hledání vhodného zaměstnání, na druhé straně to předpokládá vstřícný přístup zaměstnavatele.

Záměr společnosti KRUFIN vytvořit pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením se podařil díky spolupráci s Městem Sokolov a Úřadem práce v Sokolově, zřízením chráněných pracovních míst a s využitím státní podpory. Společnosti se podařilo naplnit počet zaměstnanců, včetně osob se zdravotním postižením. Ve velké míře tomu pomohlo uzavření dlouhodobé spolupráce s německými kosmetickými firmami.

Z důvodu nižší pracovní výkonnosti, vyšší nemocnosti, nutného individuálního přístupu a přizpůsobení pracovních podmínek pro zdravotně postižené má společnost velmi vysoké náklady na provoz. Zdravotní handicap zaměstnanců však nesmí v žádném případě vytvářet překážky pro kvalitu a včasnost odvedené práce.

Protože společnost využívá příspěvky úřadu práce, z tohoto důvodu její činnost podléhá kontrolám úřadu práce, který dohlíží, zda jsou splněny všechny podmínky nutné k možnosti čerpání hmotné podpory od státu.

6. SWOT ANALÝZA SPOLEČNOSTI KRUFIN, SOKOLOV

V této části se budeme věnovat vytvoření SWOT analýzy, která se bude týkat převážně udržitelnosti společnosti KRUFIN v budoucnu. Především se zaměříme na otázku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a čerpání finančních příspěvků na mzdy z Úřadu práce, na úvěrové zatížení společnosti a dopady na celkovou ekonomickou situaci společnosti.

Cílem SWOT analýzy je stanovení a vyhodnocení silných a slabých stránek, uvědomění si případných příležitostí a hrozeb spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením dané společnosti. SWOT analýza silných a slabých stránek se zaměřuje především na interní prostředí společnosti, na vnitřní faktory podnikání. Hodnocení příležitostí a ohrožení se zaměřuje na externí prostředí společnosti, které podnik nemůže tak dobře kontrolovat, může je alespoň identifikovat.

V závěrečné části se pokusíme navrhnout opatření, která by vedla k překonání slabých stránek zjištěných ve SWOT analýze a pokusíme se posoudit jejich ekonomickou efektivnost.

6.1. Silné stránky

6.1.1 Zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

Majitelé společnosti mají dlouholeté zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, umí se zaměstnanci komunikovat a pracovat s nimi. Získané know-how v oblasti zaměstnanosti velkého počtu osob se zdravotním postižením pomáhá řešit i problémy, které nastávají vlivem silné asijské konkurence, kdy výrobní firmy z Evropské unie odchází vyrábět, nebo obchodní firmy nakupují levně výrobky a zboží z Asie.

Dalo by se říci, že i když se velikostně jedná o střední podnik (v současnosti zaměstnává více než 100 zaměstnanců), ve své podstatě jde spíše o firmu rodinného typu, protože vzájemné vztahy zaměstnanců a to jak mezi zaměstnanci bez postižení i zaměstnanci se zdravotním postižením, včetně vztahu vedení – zaměstnanec, je více než

dobré. K tomu všemu společnost navazovala na zkušenosti a činnost majitele firmy, který již podobnou firmu vedl, to znamená, že mohla navázat na předchozí zakázky, kontakty a zákazníky.

6.1.2 Jasná vize

Společnost KRUFIN má od začátku jasnou vizi a umí ji prezentovat. Dokáže jasně definovat, co chce, jak toho chce dosáhnout. Základní vizí a mottem společnosti je:

„poskytnout práci lidem se zdravotním postižením a nabídnout jiným firmám tzv. náhradní plnění“.

6.1.3 Konkurenční výhoda

Zákazníci si v dnešní době mnohem častěji vybírají dodavatele, kteří jsou schopni poskytnout jim nejen kvalitní výrobky a služby, ale také náhradní plnění. V tom má společnost konkurenční výhodu oproti jiným.

6.1.4 Společenský a sociální přínos

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je přínosem pro stát. Zdravotně postižený člověk odkázaný na sociální dávky znamená zátěž pro celou společnost. Naopak když zdravotně postižený člověk má práci, zaměstnavatel za něj odvádí státu pojistné a daně, tím se takový člověk stává pro společnost přínosem.

Tím, že společnost zaměstnává osoby se zdravotním postižením, pomáhá jim udržet si duševní rovnováhu a pracovní návyky, získat pocit sebeuplatnění a společenské potřeby.

6.2. Slabé stránky

6.2.1 Omezení zaměstnanců se zdravotním postižením

Zdravotní postižení zaměstnanců společnost do jisté míry omezuje. Společnost musí respektovat to, že její zaměstnanci budou zvládat pouze jednoduché manuální práce a tomu přizpůsobovat výběr zakázek. Přestože společnost zaměstnává osoby se zdravotním postižením, neznamena to, že by pro její odběratele nebyla důležitá kvalita odvedené práce. Při nástupu nového zaměstnance je proto ze strany vedoucích jednotlivých provozů věnována zvýšená pozornost na jeho zapracování. Ve většině případů se jedná o dlouhodobější činnost, která je spojena se zvýšenými náklady.

Se zdravotním postižením zaměstnanců souvisí také častější nemocnost těchto zaměstnanců, což může negativně ovlivnit plnění závazků společnosti vůči zákazníkům.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením bylo a je dosud hlavním cílem společnosti. Proto se společnost musí dokázat vyrovnat a být připravena na větší nemocnost těchto zaměstnanců, aby i v případě jejich dlouhodobější pracovní neschopnosti byla schopna zabezpečit plnění zakázek vůči svým stálým odběratelům. Pokud by nebyla schopna tyto své závazky plnit, mohla by například přijít o zákazníky nebo o dlouhodobé zakázky.

6.2.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a stabilita zadavatelů zakázek

Rozsah činnosti společnosti lze rozdělit na dvě kategorie:

1. vlastní výroba
2. externí zakázky

Do kategorie vlastní výroby v současné době patří jako největší provoz velkoobchodu - prodeje drogistického zboží a provoz vlastní výroby mycích a čisticích prostředků, které společnost prodává pod vlastní značkou „largo“ a za něž poskytuje náhradní plnění. Do vlastní výroby patří také nový provoz kuchyně a jídelny.

Externí zakázky představují zakázky v podobě kompletace kosmetických obalů pro externí německé kosmetické firmy.

V provozu na kompletaci kosmetických obalů společnost zaměstnává převážnou část zaměstnanců se zdravotním postižením. Přitom výnosy z těchto externích zakázek, tvoří v současné době jen cca 10 procent celkových výnosů společnosti, bez příspěvků z úřadu práce. Pokud by se negativně pro společnost změnila legislativní podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením tím, že by stát přestal poskytovat příspěvky na mzdy, mělo by to negativní dopad na společnost v možnosti zaměstnávat tyto zaměstnance.

Stejně tak závislost společnosti na jednom nebo dvou zadavatelských zakázek, zvláště v době neustupující ekonomické krize na evropském kontinentě, by v budoucnu mohla způsobit nedostatek pracovních příležitostí pro tyto osoby se zdravotním postižením, se kterými má uzavřeny pracovní smlouvy a na jejichž pracovní místa má společnost uzavřenu dohodu o vytvoření chráněných pracovních míst. Nesplnění podmínky 3 roky obsazování těchto chráněných pracovních míst osobami se zdravotním postižením, může v důsledku vést k tomu, že by společnost musela veškeré přijaté příspěvky na mzdy úřadu práce vracet.

6.2.3 Materiální zázemí a úvěrové zatížení

Společnost v současné době provozuje svoji činnost v nově vybudovaných prostorách. V loňském roce dokončila výstavbu dalších dílen, kuchyně a jídelny. Ale již dnes majitelé firmy vědí, že ani toto ještě není konečné řešení. Na tuto a všechny předchozí stavby si společnost byla nucena vypůjčit finanční prostředky v podobě úvěrů od bank, které bude muset včetně úroků samozřejmě i splácet.

Již v blízké budoucnosti (v horizontu příštích 2 let) majitel společnosti plánuje další rozšíření provozu, výstavbu dalších dílen, což na jedné straně přinese možnost dalšího zaměstnání osob se zdravotním postižením, ale zároveň to bude mít důsledek dalšího úvěrového zatížení společnosti.

6.3.Příležitosti

6.3.1 Náhradní plnění

Společnost KRUFIN staví na tom, že je zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením, a proto může svým zákazníkům nabízet kromě kvalitních výrobků také náhradní plnění. Toho hojně využívají jak státní instituce – úřady, školy, apod., ale také firmy, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců a mají tak ze zákona povinnost zaměstnat 4% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a toto neplní.

Poskytování náhradního plnění je pro společnost tedy klíčové. Další výhodou je fakt, že společnost nepobírá od českého státu žádné jiné dotace a příspěvky než příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. To, že není pouhým příjemcem a pouze neprosí o finanční prostředky, ji staví do velmi dobré nezávislé pozice a upevňuje její sebevědomí.

6.3.2 Sociální aspekt podnikání

Sociálně a pomoc sociálně slabším je v dnešní době velmi přitažlivé a působivé na lidi. Lidé na to slyší, je to populární. Navíc společnost KRUFIN není charita, do které se peníze jednostranně vlévají, ale je to firma, která poskytuje zákazníkovi za peníze zpětně službu. A když zákazník bude vědět, že pokud se obrátí na společnost, která mu poskytne vše, jako jakákoliv jiná nesociální firma a která navíc dá práci osobám znevýhodněným na trhu práce, zvolí si ji.

Je třeba podotknout, že obzvlášť velké firmy ze západních zemí a i někteří movitější Češi mají zájem se sociálními firmami a firmami, které zaměstnávají osoby, které se hůře uplatňují na trhu práce, spolupracovat. Zlepšuje to jejich image i to, jak působí na veřejnost.

6.3.3 Potenciál do budoucna

Společnost do budoucna zvažuje rozšíření svých kapacit a je schopna a připravena přijímat nové zaměstnance z řad osob se zdravotním postižením, a to především do provozu na kompletaci kosmetických obalů.

6.4.Hrozby

6.4.1 Legislativní úprava

Nyní převažuje tendence českého státu spíše odrazovat od zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Prozatím se změny v zákonech společnosti výrazně nedotknou, ale do budoucna je to velký otazník a nejistota, kam až různá omezení a změny v legislativě dojdou. Společnost i nadále zatím úspěšně bojuje s velkou byrokracií na úřadech, kdy musí pravidelně (např. každé čtvrtletí) vyplňovat stále ty samé informace v podobných formulářích na několika místech, i když se stav oproti předchozímu období nijak nezměnil a úřad má tyto informace zaevidované.

Stále ještě nedostatečně funguje spolupráce mezi jednotlivými úřady (úřad práce, okresní správa sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny, finanční úřady) např. při dokládání bezdlužnosti, v otázce ověření stupně invalidity zaměstnanců, doby pobírání důchodu apod. Je opět otázkou, jestli s přibývajícemi restrikcemi přibudou i nové formuláře a starosti s úřady.

6.4.2 Konkurence na trhu

Společnost má úzkou specializaci. Jako soukromý podnikatelský subjekt ji v první řadě zajímá, aby vykazovala kladný hospodářský výsledek a navíc byla schopna zajistit pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, proto je otázka konkurenceschopnosti na otevřeném trhu práce na místě.

7. OPATŘENÍ K PŘEKONÁNÍ SLABÝCH STRÁNEK

V této části se zaměříme na slabé stránky, zjištěné ve SWOT analýze společnosti KRUFIN, pokusíme se navrhnout opatření k jejich překonání a zhodnotit jejich ekonomickou efektivnost.

Rekapitulace zjištěných slabých stránek:

1. Omezení zaměstnanců se zdravotním postižením
2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a stabilita zadavatelů zakázek
3. Materiální zázemí a úvěrové zatížení

7.1. Opatření – omezení zaměstnanců se zdravotním postižením

Tato slabá stránka je tzv. neovlivnitelná, společnost začala podnikat již s vědomím, že bude chtít zaměstnat zaměstnance se zdravotním postižením a že právě tato skutečnost ji bude odlišovat – v některých oblastech zvýhodňovat, ale i znevýhodňovat oproti firmám, které zaměstnávají pracovníky bez zdravotního postižení.

Pracovnímu omezení těchto zaměstnanců musí společnost přizpůsobovat výběr zakázek tak, aby tito zaměstnanci byli schopni je zvládat a společnost tak mohla dostát svým závazkům vůči odběratelům.

7.2. Opatření – zaměstnávání osob se zdravotním postižením a stabilita zadavatelů zakázek a materiální zázemí a úvěrové zatížení

Společnost v předchozím období investovala značné finanční prostředky na vytvoření vhodného materiálního a pracovního prostředí pro své zaměstnance.

Vybudování vlastních provozních prostor a zajištění dostatečného zázemí pro zaměstnance stálo vedení společnosti nemalé úsilí a to nejen ze stránky administrativní (zajištění stavebního povolení), také v celkovém zajištění stavebních prací a stavebního dozoru, ale především v zajištění profinancování těchto náročných stavebních akcí.

Aby společnost byla schopna finančně pokrýt tyto stavební práce, byla nucena vypůjčit si finanční prostředky v podobě úvěrů od banky. Společnost si dojednala s bankou úvěry s možností předčasného splacení, bez případné sankce za předčasné splacení.

Pro schválení poskytnutí úvěrů společnost musela předložit bance výkazy účetní závěrky za předchozí účetní období, a především musela zpracovat a předložit Podnikatelský záměr, na jehož základě musela doložit svoji schopnost úvěr včas a řádně bance splácet.

Tabulka č. 7: Přehled stavu bankovních úvěrů společnosti KRUFIN. Stav k 31. prosinci daného roku v tis. Kč

období	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
stavy úvěrů	1 200	8 789	8 176	8 732	6 715	5 820	15 187	16 018
změna stavu úvěrů k předchozímu období	+1 200	+7 589	-613	+556	-2 017	-895	+9 367	+831
stav majetku v PC	1 395	9 340	9 775	11 880	12 870	13 925	26 220	37 178
změna stavu majetku k předchozímu období	+1 395	+7 945	+435	+2 105	+990	+1 055	+12 295	+10 958

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: interní materiály společnosti KRUFIN

Z přehledné tabulky vyplývá, že společnost má k 31. 12. 2012 závazek vůči bance v podobě nesplaceného úvěru v celkové výši 16 018 tis. Kč. Z těchto úvěrů a také z vlastních zdrojů, si společnost pořídila dlouhodobý majetek v pořizovacích cenách celkem za 37 178 tis. Kč.

Úvěrové zatížení společnosti by v budoucnu mohlo pro společnost vyvolat existenční problém. Proto je potřebné zamyslet se nad situací, kdyby společnost byla nucena okamžitě svůj závazek vůči bance splatit. Poté je potřebné provést analýzu možných variant splacení.

Každá společnost s ručením omezeným je povinna na základě obchodního zákoníku tvořit rezervní fond. Rezervní fond se tvoří ze zisku běžného účetního období po zdanění (z čistého zisku) společnosti, a to minimálně do výše 10% základního kapitálu společnosti. Pokud společnost nevytvoří rezervní fond již při vzniku společnosti, je povinna jej vytvořit z čistého zisku účetního roku, v němž poprvé čistý zisk vytvoří, a to ve výši nejméně 10% z čistého zisku, avšak ne více než 5% z hodnoty základního kapitálu. Tento fond se ročně doplňuje o částku určenou ve společenské smlouvě nebo

ve stanovách, nejméně však 5% z čistého zisku, až do výše nejméně 10% základního kapitálu společnosti.⁴⁰

Takto vytvořený rezervní fond lze použít pouze k úhradě ztráty společnosti.

Tabulka č. 8: Úvěrové zatížení a jeho krytí, v tis. Kč

Celkové úvěrové zatížení společnosti	16 018	
<i>nerozdělený zisk minulých let</i>		11 260
<i>výsledek hospodaření běžného období</i>		3 988
Celkem vlastní zdroje		15 248
<i>krátkodobé pohledávky z obchodních vztahů</i>		3 848
<i>zásoby</i>		2 273
<i>zboží</i>		2 050
Oběžná aktiva celkem		8 171

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: interní materiály společnosti KRUFIN

Jedinou možností společnosti s ručením omezeným, jak uhradit své nesplacené závazky (úvěry) je pouze použití vlastních zdrojů, které získala z předchozí ekonomické činnosti, protože žádné jiné příjmy s.r.o. nemá.

Společnost KRUFIN může svůj nesplacený úvěr pokrýt v první řadě vytvořeným nerozděleným ziskem z minulých let a z výsledku hospodaření k 31. 12. 2012, které v současné době činí celkem 15 248 tis. Kč (celkové vlastní zdroje společnosti).

Právně Valné hromady společnosti je se rozhodnout, jakým způsobem naloží se svým vytvořeným ziskem. Společnost se rozhodla takto vytvořený zisk v předchozích letech ponechat jako nerozdělený a použít jej na pokrytí případných ztrát společnosti nebo na další investiční výstavbu. V případě, že by se společnost dostala do situace, že by byla nucena vyrovnat svůj závazek vůči bance, mohla by svůj nerozdělený zisk použít k případnému splacení poskytnutého úvěru.

Zbývající část nesplaceného úvěru ve výši 770 tis. Kč (úvěr 16 018 minus 15 248 tis. Kč vlastní zdroje) může společnost splatit případným prodejem zboží nebo zásob, které má vedené na skladě, popřípadě může použít finanční prostředky získané z neuhrazených krátkodobých pohledávek.

⁴⁰ Zákon 513/1991 Sb. Obchodní zákoník, v platném znění

Shrnutí:

V případě, že by se společnost dostala do situace, která by vyžadovala okamžité splacení poskytnutých úvěrů, lze konstatovat, že společnost je v současné době ve velmi dobré ekonomické a finanční situaci, a proto by jí případný požadavek na okamžitou úhradu nesplaceného úvěru v současnosti nijak neohrozil (pokud by se nijak nezměnily současné legislativní předpisy).

Tak jak jsme popisovali v předcházejícím textu, slabou stránkou společnosti je závislost na jednom, maximálně dvou zákaznících ve spojení se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Toto ale vyplývá z celkového charakteru činností, které společnost provozuje. Proto se v další části zaměříme na podrobnou analýzu celkové ekonomické situace společnosti.

Na první pohled by se mohlo zdát, že závislost společnosti na jednom či dvou zákaznících, německých kosmetických firmách, pro které společnost kompletuje kosmetické obaly, zvláště v době neustupující ekonomické krize na evropském kontinentě, by v budoucnu mohla způsobit nedostatek pracovních příležitostí pro zaměstnané osoby se zdravotním postižením.

Získané zkušenosti a dobré jméno společnosti v zahraničí spíše vypovídají o opaku. V současné době má společnost uzavřenu dohodu s těmito firmami a to na dobu neurčitou. Pro obě strany z této vzájemné spolupráce plynou pouze určitá pozitiva.

Společnost KRUFIN může díky této dlouhodobé spolupráci nabídnout práci většímu počtu osob se zdravotním postižením, pro které má zajištěnou na dlouhou dobu dopředu práci. Zahraniční kosmetické firmy díky této spolupráci mají zajištěné dodávky potřebných komponentů v požadované kvalitě, termínech a za přijatelnou pro ně cenu, hlavně díky velmi levné pracovní síle.

Dále se zaměříme na zpracování ekonomické analýzy, která se bude týkat převážně udržitelnosti společnosti v budoucnu. Především se zaměříme na otázku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a čerpání finančních příspěvků na mzdy z Úřadu práce, na úvěrové zatížení společnosti a dopady na celkovou ekonomickou situaci společnosti.

7.2.1 Ekonomická situace společnosti – výsledky a jejich analýza

Abychom mohli navrhnout opatření k překonání slabých stránek zjištěných ve SWOT analýze a posoudit jejich ekonomickou efektivnost, je potřebné provést podrobnou analýzu ekonomické situace společnosti KRUFIN a posoudit ekonomickou udržitelnost společnosti v budoucnu.

Při posuzování ekonomické situace společnosti budeme vycházet z ekonomických výsledků z let 2011 a 2012 a provádět jejich podrobnou analýzu.

A) NÁKLADY – podíl v jednotlivých provozech

Hlavní a největší složku nákladů tvoří náklady na prodané zboží, které představují více než 50 % všech nákladů společnosti. Tyto náklady tvoří především náklady spojené s nákupem drogistického zboží pro další prodej ve velkoobchodě, nákup materiálu na výrobu vlastních mycích a čisticích prostředků a surovin na výrobu jídel v jídelně.

Jak vyplývá ze zpracovaných přehledných tabulek nákladů a výnosů, nominálně tyto náklady v roce 2012 proti roku 2011 mírně poklesly a to z částky 22 179 tis. Kč na částku 20 772 tis. Kč, tedy o 1 407 tis. Kč, tj. o cca 6%, zároveň s tím poklesly tržby z částky 22 179 tis. Kč na částku 20 772 tis. Kč, tj. o cca 6%.

Tento pokles nákladů a tržeb nastal v důsledku toho, že se společnost v roce 2012 zabývala dokončením výstavby nových dílen, skladů a jídelny, z tohoto důvodu byl odbyt jejích vlastních výrobků nižší.

Druhou nejvýznamnější složkou nákladů jsou osobní náklady, tedy náklady na mzdy a odvody všech zaměstnanců společnosti. Osobní náklady tvoří kolem 30 a více procent celkových nákladů společnosti.

V roce 2012 se osobní náklady oproti roku 2011 zvýšily a to z částky 11 840 tis. Kč na 13 850 tis. Kč, tj. o cca 17%. Tento nárůst byl způsoben nárůstem počtu zaměstnanců, kteří byli přijati do nově dokončených dílen na kompletaci kosmetických obalů a do nového provozu kuchyně a jídelny.

V roce 2012 bylo přijato celkem 24 zaměstnanců, z toho 20 zaměstnanců se zdravotním postižením.

Tabulka č. 9: Náklady a výnosy v roce 2011

<i>Náklady na prodané zboží</i>	22 179
<i>Spotřeba energie a služby</i>	5 682
<i>Osobní náklady</i>	11 840
<i>Ostatní náklady</i>	954
NAKLADY CELKEM	40 655
<i>Tržby za prodané zboží</i>	30 030
<i>Tržby za vlastní výrobky a služby</i>	5 986
<i>z toho tržby za kompletaci kosmetických obalů</i>	2 736
VÝNOSY bez příspěvku ÚP	36 007
<i>Podíl osobních nákladů na celkových nákladech v %</i>	29
<i>Podíl výnosů na nákladech v %</i>	88,5

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: interní materiály společnosti KRUFIN

Tabulka č. 10: Náklady a výnosy v roce 2012

<i>Náklady na prodané zboží</i>	20 772
<i>Spotřeba energie a služby</i>	5 007
<i>Osobní náklady</i>	13 850
<i>Ostatní náklady</i>	1 163
NAKLADY CELKEM	40 792
<i>Tržby za prodané zboží</i>	27 829
<i>Tržby za vlastní výrobky a služby</i>	6 239
<i>Z toho tržby za kompletaci kosmetických obalů</i>	3 100
VÝNOSY bez příspěvku ÚP	34 068
<i>Podíl osobních nákladů na celkových nákladech v %</i>	34
<i>Podíl výnosů na nákladech v %</i>	83,5

B) VÝNOSY – podíl v jednotlivých provozech

Výnosy společnosti KRUFIN tvoří tržby z prodeje drogistického zboží a vlastních výrobků a služeb.

Nejvýznamnější položkou výnosů jsou tržby z prodeje drogistického zboží ve velkoobchodě. Tržby velkoobchodu činí více než 60% všech výnosů společnosti. V roce 2012 tyto tržby mírně poklesly a to z částky 30 030 tis. Kč v roce 2011 na 27 829 tis. Kč, tj. cca o 7,5%. Pokles v roce 2012 byl pravděpodobně způsoben jednak dokončovacemi pracemi nových dílen a kuchyně a z části byl způsoben také stále pokračující ekonomickou krizí a z tohoto důvodu nižším prodejem zboží.

Další neméně významnou položkou výnosů jsou tržby za vlastní výrobky a služby. Jedná se o tržby z prodeje vlastních výrobků (mycích a čisticích prostředků) a tržby za vlastní služby spojené s kompletací kosmetických obalů.

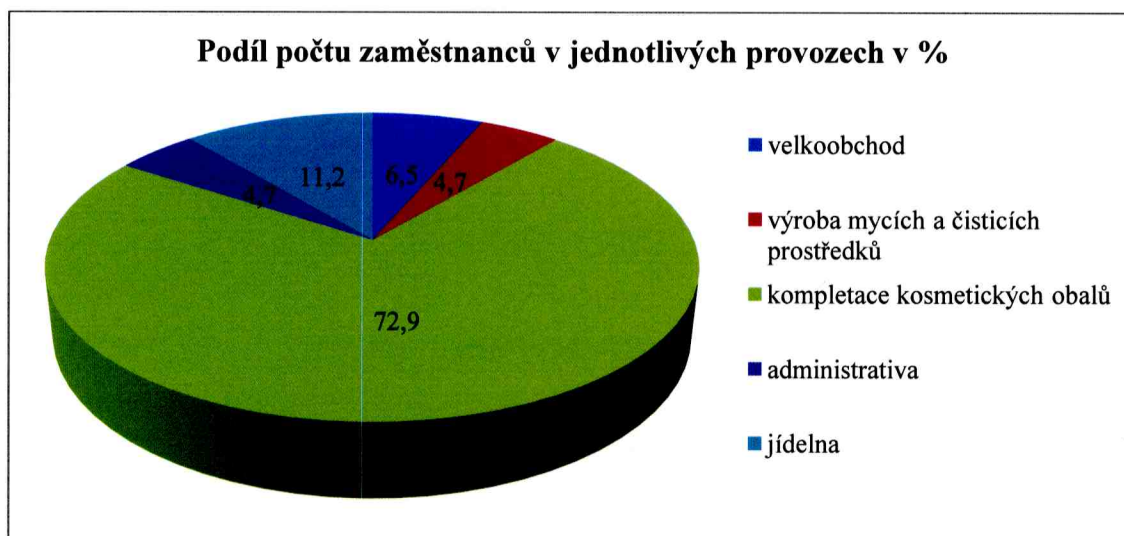
Celková výše těchto tržeb činila v roce 2012 částku 6 239 tis. Kč, oproti roku 2011 se mírně zvýšila o cca 4%. Toto mírné navýšení bylo způsobeno na jedné straně zvýšenými tržbami za vlastní služby (kompletace kosmetických obalů o cca 7%), z důvodu většího počtu zaměstnaných osob se ZP, a na druhé straně snížením tržeb za prodej vlastních výrobků (cca minus 3%).

Toto je možné odůvodnit tím, že v současné době si žádná firma nemůže dovolit vyrábět své výrobky jen tak na sklad, ale musí se přizpůsobit požadavkům trhu, tj. konkrétní poptávce. Přesto skoro pětinný podíl výnosů z prodeje vlastních výrobků na celkových výnosech, které se společnosti podaří na trhu prodat, lze za současných celospolečenských slabých ekonomických podmínek považovat za velmi úspěšný.

Pokud bychom podíl výnosů stanovili na podíl zaměstnanců společnosti v jednotlivých provozech, dospěli bychom k závěru, že přestože se převážná většina zaměstnanců společnosti podílí na zakázkách pro kosmetické firmy (72,9%), neznamená to, že by výnosy z tohoto provozu převažovaly. Jedná se o jakousi pouze přidruženou výrobu, jejíž výnosy nejsou schopné zcela pokrýt spojené náklady.

Převažujícími výnosy společnosti jsou a vždy budou především výnosy z prodeje drogistického zboží maloodběratelům, kteří požadují náhradní plnění.

Graf č. 8: Podíl počtu zaměstnanců v jednotlivých provozech.



Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: paní Alena Krupová, společnost KRUFIN, 4. 2. 2013

Dalšími neméně významnými výnosy společnosti jsou příspěvky Úřadu práce na mzdy a odvody za zřízená chráněná místa. Částky přidělené Úřadem práce se v jednotlivých letech liší a byly závislé na počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením, počtu chráněných pracovních míst a skutečně vyplacených nominálních mzdách. Celkový podíl příspěvku na výnosech se zvýšil v roce 2012 oproti roku 2011 o 6,6%, což způsobil nárůst počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením a nárůst počtu chráněných pracovních míst.

Tabulka č. 11: Nominální výše příspěvků ÚP v letech 2011 a 2012, v tis. Kč

	2011	2012
<i>Příspěvek ÚP na mzdy a odvody</i>	7 409	10 712
VÝNOSY CELKEM	43 425	44 780
<i>Podíl příspěvku na výnosech v %</i>	17,1	23,7

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: interní materiály společnosti KRUFIN

C) HOSPODÁŘSKÝ VÝSLEDEK

Ve sledovaných letech hospodařila společnost KRUFIN vždy se ziskem. V roce 2012 se zisk společnosti oproti roku 2011 zvýšil a to z částky 2 770 tis. Kč na částku 3 988 tis. Kč, tj. cca o 44%.

Tabulka č. 12: Výsledek hospodaření společnosti KRUFIN v letech 2011 a 2012, v tis. Kč

rok	VÝNOSY	NAKLADY	HOSP. VÝSLEDEK
2011	43 425	40 655	2 770
2012	44 780	40 792	3 988

Zdroj: vlastní zpracování, 2013, údaje: interní materiály společnosti KRUFIN

Shrnutí:

Přestože společnost v uplynulých letech hospodařila se ziskem, tohoto zisku dosáhla především proto, že jí byl poskytnut od Úřadu práce příspěvek na mzdy pro osoby se zdravotním postižením.

7.2.2 Ekonomická udržitelnost společnosti

Rok 2012 znamenal pro společnost KRUFIN změnu v otevření nového provozu kuchyně a jídelny a zvýšení kapacity dílen na kompletaci kosmetických obalů.

S tím ovšem souvisí finanční závislost společnosti na příspěvcích úřadu práce. Příspěvek úřadu práce je určen na krytí osobních nákladů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pro které má společnost vytvořena chráněná pracovní místa.

Ve výhledu budeme vycházet z předpokladu změny legislativních podmínek, kdyby společnost nedostávala příspěvek na mzdy od úřadu práce.

Tabulka č. 13: Očekávaný hospodářský výsledek bez příspěvku úřadu práce na mzdy, v tis. Kč

Očekávané náklady na prodej zboží	21 000
Očekávané osobní náklady	14 500
Očekávané ostatní náklady	5 500
Celkem očekávané náklady	41 000
Očekávané tržby z prodeje zboží	28 000
Očekávané tržby za vlastní výrobky a služby	6 500
Celkem očekávané výnosy	34 500
Očekávaný hospodářský výsledek	6 500

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Tabulka ukazuje situaci, která by nastala, pokud by společnost např. změnou legislativy přišla o veškeré příspěvky úřadu práce na mzdy. Vycházíme z předpokládaných nákladů a výnosů, které jsme odvodili ze skutečných nákladů a výnosů roku 2012.

Podle této varianty by hospodářský výsledek vykazoval ztrátu cca 6 500 tis. Kč. Krátkodobě by tuto situaci bylo možno řešit i půjčkou, ovšem z hlediska dlouhodobé udržitelnosti by takové řešení nebylo vhodné.

Nejdůležitější z hlediska udržitelnosti je podíl tržeb na nákladech, tedy to, jak jsou jednotlivé provozy společnosti schopny „si na sebe vydělat“.

Na základě zpracované ekonomické analýzy (kapitola 7.2.1) lze konstatovat, že ekonomicky soběstačné a efektivní jsou provozy velkoobchodu, výroby a kuchyně a jídelny. Tyto provozy jsou schopné svými výnosy zcela pokrýt své náklady. Jiná je

skutečnost v provozu dílen na kompletaci kosmetických obalů. Jak jsme již několikrát podotýkali, v tomto provozu je zaměstnán největší počet zaměstnanců a nejvíce osob se zdravotním postižením. Z charakteru pracovních činností dílen na kompletaci kosmetických obalů (jedná se převážně o jednoduché manuální pracovní činnosti), vyplývá také jejich nízké finanční ohodnocení ze strany zadavatele zakázek. Proto nemohou být osobní náklady vynaložené na vytvořená pracovní místa zcela pokryty tržbami za provedené služby.

Ve sledovaných letech 2011 a 2012, pokryly celkové výnosy společnosti (bez příspěvků Úřadu práce) celkové náklady z cca 80%. Na zbývajících 20% nákladů by bylo potřeba najít jiné zdroje (pokud bychom neuvažovali o příspěvcích Úřadu práce).

Z hlediska další udržitelnosti společnosti by bylo žádoucí dosažení rovnosti nákladů a výnosů. Pokud by tržby měly pokrýt vzniklý výpadek výnosů, musely by vzrůst o cca 550 tis. Kč měsíčně. Celkově by to znamenalo zvýšit tržby o uvedených 20% oproti roku 2012.

V případě zájmu společnosti zachovat počet zřízených chráněných pracovních míst, je nutné navrhnout a provést taková opatření, která by podpořila efektivitu využití stávajících výrobních faktorů při zachování a naplňování poslání organizace, tj. zaměstnávání většího počtu osob se zdravotním postižením. Opatření, která by zvýšila efektivitu využití osob se zdravotním postižením v dílnách, lze spatřovat v aktivním vyhledávání případného dalšího zadavatele zakázek, popřípadě v získání lépe finančně ohodnocených zakázek.

Pozitivně by mohla udržitelnost společnosti zajistit opatření v rozšíření služeb spojených s velkoobchodem a prodejem vlastních výrobků a rozšíření služeb spojených s provozem kuchyně.

Opatření pro posílení stávajících finančních zdrojů:

1. Možností jak získat dodatečné tržby pro posílení vlastních finančních zdrojů společnosti, by mohla být **nabídka rozvozu objednaného zboží zákazníkům.**

V současné době si všichni zákazníci musí osobně odebrat a odvést objednané zboží. Tento způsob představuje pro některé subjekty problém. Na trhu existuje řada zákazníků, kteří nemají vlastní dopravní prostředek pro tento účel

k dispozici. V samotném městě Sokolov se jedná se o cca 8 základních škol, 8 mateřských škol a 5 středních škol (bez započtení dalších podobných zařízení v celém regionu). Do okruhu těchto potenciálních zákazníků lze zahrnout i některé menší úřady a zařízení.

Nabídka rozvozu objednaných mycích a čisticích prostředků by v důsledku pro společnost znamenala možnost získání dalších pravidelných odběratelů.

Rozvozem zboží by společnost ještě více zefektivnila vlastní výrobu mycích a čisticích prostředků, zajistila by si větší odbyt zboží a současně by tím získala dodatečné výnosy, tolik potřebné pro posílení stávajících finančních zdrojů společnosti.

2. Další možností společnosti pro získání dodatečných vlastních finančních zdrojů, je rozšíření služeb spojených s provozem kuchyně o **rozvoz hotových jídel na objednávku**.

Provoz kuchyně, jak jsme již uvedli v předchozím textu, byl zahájen v průběhu roku 2012. Nabídkou rozvozu jídel by společnost mohla maximálně využít výrobní kapacitu kuchyně, která byla koncipována na cca 300 jídel denně, ale v současné době je tato kapacita využívána pouze cca z 60 až 70%.

Dosud je praxe taková, že kdokoliv ze zájemců z řad veřejnosti si může osobně bez nutnosti předchozího objednání přijít a zakoupit nabízená hotová jídla.

Pravidelným rozvozem hotových jídel na objednávku konečným konzumentům, by společnost získala dodatečné pravidelné strávnicky, např. z řad zaměstnanců místních úřadů nebo firem, kterých je v regionu dostatečné množství, jejichž zaměstnavatelé nemají možnost jiným způsobem zajistit pro své zaměstnance pravidelné stravování.

Rozvozem jídel by se provoz kuchyně stal více efektivní, společnost by měla zajištěn stálý odbyt a pro posílení finanční zdrojů by získala další dodatečné pravidelné tržby.

Doporučení pro stabilitu zaměstnanosti OZP

3. Pro udržení následné stability zaměstnanosti osob se zdravotním postižením lze doporučit managementu společnosti, aby maximálně využil získané zkušenosti,

dobré jméno společnosti a stávající kontakty v zahraničí pro získání dalšího zadavatele zakázek nebo získání lukrativnějších a také finančně lépe ohodnocených zakázek pro tuto skupinu zaměstnanců.

Získáním více finančně ohodnocených zakázek by společnost mohla dosáhnout vyšších výnosů za provedené služby a zajistit tak větší stabilitu zaměstnanosti osobám se zdravotním postižením na zřízených chráněných pracovních místech.

Shrnutí:

Společnost KRUFIN s.r.o. je soukromý podnikatelský subjekt, který působí na běžném trhu a je schopný obstát v konkurenci s ostatními podniky. Společnost se svým charakterem částečně blíží sociální firmě.

Podle definice je sociální firma komerční společnost,

- která vytváří práci pro osoby se zdravotním postižením
- která pomocí tržně orientovaných produktů a služeb dosahuje sociálních cílů
- jejíž větší část zaměstnanců jsou osoby se zdravotním postižením
- kde každý zaměstnanec obdrží spravedlivou tržní mzdu, která odpovídá jeho pracovnímu nasazení a jeho produktivitě
- ve které má být práce vykonávána stejným způsobem od pracovníků s postižením jako od pracovníků bez handicapu. Všichni mají mít stejná práva a povinnosti.⁴¹

Sociální firma si klade za cíl nabídnout zaměstnání znevýhodněným lidem v rozsahu minimálně 25 a maximálně 55% zaměstnanců, kteří by jinak pouze těžko zaměstnání nacházeli. Sociální firma těmto zaměstnancům poskytuje pracovní uplatnění, která se blíží běžnému zaměstnání, přihlíží však výrazně ke specifikům svých zaměstnanců. Sociální firma musí mít minimálně 50% příjmů zajištěny z vlastní produkce, tj. prodeje zboží nebo služeb.

Společnost KRUFIN zaměstnává zhruba 80% zaměstnanců se zdravotním postižením. V současné době je schopna vlastními příjmy, tj. tržbami z prodeje svých výrobků a služeb, pokrýt zhruba 80% svých nákladů a to včetně osobních nákladů (tj. nákladů na

⁴¹ Wikipedie. Sociální podnikání. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z : http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_podnik%C3%A1n%C3%AD

mzdy a odvody). Zbytek nákladů jí hradí úřad práce prostřednictvím příspěvku na mzdy podle § 78 zákona o zaměstnanosti.

Ekonomickým cílem společnosti je finančně stabilní, dlouhodobě udržitelná a prosperující firma, která je respektována obchodními partnery a bankami.

Důležitým ukazatelem společnosti KRUFIN je aby svou činností dosahovala kladný hospodářský výsledek (zisk), který poté může zpětně reinvestovat do dalšího rozvoje svého podniku.

Navrhovaná opatření byla konstruována na základě konzultací s vedením společnosti. Z navrhovaných opatření se vedení společnosti nejvíce přiklání k rozšíření služeb o nabídku rozvozu objednaného zboží zákazníkům. Toto navrhované opatření by společnost byla schopna okamžitě naplnit. Přínosem pro společnost by bylo zefektivnění vlastní výroby mycích a čisticích prostředků, zvýšený obrat z prodeje zboží a další dodatečné tržby. Ani další navrhované opatření – rozvoz hotových jídel, společnost nezavrhuje. Jeho realizace by pro společnost neměla okamžitý efekt, protože jeho zavedení do provozu by si vyžádalo delší dobu.

Konstatování na závěr:

Po předběžném propočtu výnosnosti navrhovaných opatření by společnost sice získala dodatečné finanční zdroje, ale ani s těmito dodatečnými výnosy by nebyla schopna zcela pokrýt své celkové náklady (nelze takto získat dodatečné výnosy ve výši chybějících cca 6 500 tis. Kč). Proto pro ekonomickou udržitelnost společnosti a stabilitu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je nezbytným předpokladem možnost společnosti čerpat finanční příspěvky Úřadu práce na mzdy na zřízená chráněná pracovní místa.

8. ZÁVĚR

Předkládaná bakalářská práce byla zpracována s cílem zhodnocení současné ekonomické situace společnosti v souvislosti s vytvářením chráněných pracovních míst (dále jen CHPM) pro udržení ekonomické stability společnosti a stability zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) na takto zřízených CHPM v konkrétní společnosti.

V úvodu předkládané bakalářské práce byl definován pojem osoba se zdravotním postižením na základě platných českých zákonů a následovalo zpracování analýzy a zhodnocení nezaměstnanosti OZP a to v rámci celé České republiky a v rámci Karlovarského kraje. Z uvedené analýzy vyplynulo, že v celé České republice připadá na 1 volné pracovní místo v průměru 15,63 uchazečů bez postižení a 24,96 uchazečů s postižením. V oblasti Karlovarského kraje to bylo v průměru 17,93 uchazečů bez postižení a 32,90 uchazečů s postižením na 1 volné pracovní místo. S touto nerovnou situací se Česká republika snaží bojovat prostřednictvím různých opatření např. prostřednictvím Evropského sociálního fondu.

V další části práce byla představena společnost KRUFIN s.r.o. Sokolov, zabývající se zaměstnáváním OZP. Základním mottem a cílem společnosti je *„poskytnout práci lidem se zdravotním postižením a nabídnout jiným firmám tzv. náhradní plnění“*. Jedná o soukromý podnikatelský subjekt, který v současné době zaměstnává více než 100 zaměstnanců, z toho 85 osob se zdravotním postižením. Podíl osob se zdravotním postižením v současné době činí zhruba 80%. Tím, že společnost zaměstnává více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, může svým odběratelům nabízet tzv. „náhradní plnění“. V charakteristice společnosti byla dále obecně popsána problematika zaměstnávání OZP a vymezena povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Dále byl vysvětlen pojem náhradní plnění a odvod do státního rozpočtu za nesplnění této povinnosti ze strany zaměstnavatelů a zmíněny některé výhody pro zaměstnavatele, plynoucí ze zaměstnávání OZP (uplatnění slevy na dani z příjmů za zaměstnání osoby se zdravotním postižením).

Další část bakalářské práce se zabývala zpracováním analýzy vytváření CHPM ve společnosti, kde byly vyjádřeny a zhodnoceny vlivy a faktory, rozhodující při vytváření CHPM ve společnosti. Z výsledku analýzy vyplynulo, že na vytváření CHPM ve společnosti mělo největší vliv získání dlouhodobé zakázky na kompletaci kosmetických

obalů od dvou německých firem, díky které mohla společnost zaměstnat větší počet OZP. V následující analýze problematiky zaměstnávání OZP ve společnosti byly vymezeny jednotlivé provozy společnosti a zhodnocena zaměstnanost v těchto provozech v návaznosti na vytvářená CHPM.

Podstatná část bakalářské práce se věnuje vytvoření SWOT analýzy společnosti KRUFIN, ze které vzešlo několik slabých stránek:

- omezení zaměstnanců se zdravotním postižením
- zaměstnávání osob se zdravotním postižením a stabilita zadavatelů zakázek
- materiální zázemí a úvěrové zatížení společnosti

K tomu, aby bylo možné navrhnout opatření k překonání těchto slabých stránek společnosti bylo nutné na základě vnitřních materiálů společnosti zpracovat vlastní analýzu současné ekonomické situace společnosti. Tato analýza obsahuje rozbor úvěrového zatížení společnosti a následně podrobný rozbor schopnosti společnosti dostát svým závazkům. Následuje analýza a zhodnocení nákladů a výnosů společnosti a to v jednotlivých provozech, rozbor podílu výnosů na podíl zaměstnanců v jednotlivých provozech společnosti a nakonec obsahuje analýzu výsledků hospodaření společnosti v souvislosti s přijatými příspěvky Úřadu práce na zřízená chráněná pracovní místa. Výsledkem uvedené analýzy bylo zjištění, že přestože společnost v hodnocených letech (rok 2011 a 2012) hospodařila se ziskem, tohoto zisku dosáhla především proto, že jí byl poskytnut od Úřadu práce příspěvek na mzdy pro osoby se zdravotním postižením.

Následující část se zabývá analýzou ekonomické udržitelnosti společnosti v budoucnu, kdy bylo vycházeno z předpokladu změny legislativních podmínek, kdyby společnost již nepobírala příspěvky Úřadu práce na zřízená chráněná pracovní místa. Výsledkem bylo zjištění, že ve sledovaném období (rok 2011 a 2012) pokryly celkové výnosy společnosti (bez příspěvků Úřadu práce) celkové náklady z cca 80%. Na zbývajících 20% nákladů (cca 6 500 tis. Kč) proto byla snaha najít jiné další zdroje krytí.

Ekonomickým cílem společnosti KRUFIN je finančně stabilní, dlouhodobě udržitelná a prosperující firma, která je respektována obchodními partnery a bankami. Důležitým ukazatelem společnosti je aby svou činností dosahovala kladný hospodářský výsledek (zisk), který poté může zpětně reinvestovat do dalšího rozvoje svého podniku. Všechna navrhovaná opatření k překonání slabých stránek zjištěných ve SWOT analýze byla konstruována na základě konzultací s vedením společnosti. Hledala se taková opatření,

kteřá by pomohla více zefektivnit vlastní výrobu společnosti, dosáhnout vyšších vlastních výnosů pro dlouhodobou ekonomickou udržitelnost společnosti, finanční stabilitu a stabilitu zaměstnanosti OZP ve společnosti. Konkrétními navrhovanými opatřeními bylo rozšíření služeb společnosti o:

- nabídku rozvozu objednaného zboží konečným zákazníkům
- nabídku rozvozu hotových jídel na objednávku

a celkové zhodnocení jejich ekonomické efektivnosti.

Pro udržení stability zaměstnanosti OZP a naplnění podmínky minimálně tříletého zaměstnávání OZP na zřizovaných CHPM, bylo doporučeno managementu společnosti, aby maximálně využil získané zkušenosti, dobré jméno společnosti a stávající kontakty v zahraničí pro získání dalších zadavatelů zakázek nebo lukrativnějších a také finančně lépe ohodnocených zakázek pro tuto skupinu zaměstnanců.

V současné době se vedení společnosti nejvíce přiklání k rozšíření služeb spojených s prodejem drogistického zboží a vlastních výrobků o nabídku rozvozu tohoto zboží zákazníkům. Toto opatření je společnost schopna okamžitě zrealizovat. Pozitivem pro společnost bude větší zefektivnění vlastní výroby mycích a čisticích prostředků, získání dodatečných pravidelných zákazníků, celkové zvýšení obrátu prodeje zboží a získání dodatečných tržeb. Společnost nezamítá ani návrh na rozvoz hotových jídel, ale realizace tohoto opatření si však vyžádá delší čas. Pro jeho uskutečnění bude muset vedení společnosti nejdříve vytipovat a oslovit potenciální zákazníky, vytvořit nabídky a zkoordinovat tuto službu s celkovým provozem kuchyně.

Zavedením navrhovaných opatření nelze očekávat, že by se společnost stala ekonomicky zcela soběstačnou. Po předběžném propočtu výnosnosti uvedených opatření by společnost sice získala potřebné dodatečné finanční zdroje, ale ani s těmito dodatečnými výnosy by nebyla schopna zcela pokrýt své celkové náklady. Pro finanční stabilitu společnosti při zachování současného počtu zřizovaných CHPM je nezbytným předpokladem, že společnost bude i nadále mít možnost čerpat, dle § 78 zákona o zaměstnanosti, příspěvky úřadu práce na vyplacené mzdy. Bez těchto příspěvků, legislativních úprav a daňových úlev z hlediska ekonomické udržitelnosti by společnost nebyla schopna, na základě ekonomických výsledků, zaměstnávat tak velký počet zaměstnanců se zdravotním postižením a nebyla by schopna v současné podobě nadále setrvat na trhu.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. ČERVINKA, Tomáš, a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen*. 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: 2012, 230s., ISBN 978-80-7263-751-5
2. NOVOSAD, Libor. *Některé aspekty socializace lidí se zdravotním postižením*. Liberec: 1998, 50 s., ISBN 80-7083-268-1
3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.
4. Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
5. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.
6. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění
7. Zákon 586/1992 Sb., o daních z příjmů, v platném znění
8. Zákon 513/1991 Sb. Obchodní zákoník, v platném znění
9. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, v platném znění
10. 446/2012 Sb., Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2012 pro účely zákona o zaměstnanosti
11. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výběrové šetření zdravotně postižených VŠPO 07*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2008. [cit. 2012-10-12] Dostupné na www: [http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4100269DD7/\\$File/330908j3.pdf](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/4100269DD7/$File/330908j3.pdf)
12. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnanost v Karlovarském kraji podle MPSV k 31. 3. 2012*. [online] Praha: Český statistický úřad, 2012. [cit. 2012-10-01] Dostupné na www: http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_karlovarskem_kraji_podle_mpsv_k_31_3_2012

13. Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014. *NRZP* [online]. 2010 [cit. 2012-07-02].
Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>
14. Euroskop.cz Přehled fondů EU. Evropský sociální fond [online]. Praha: 2012 [cit. 2012-10-21] Dostupné z:
http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/social/index_cs.cfm
15. Euroskop.cz Přehled fondů EU. Evropský fond pro regionální rozvoj [online]. Praha: 2012 [cit. 2012-10-21] Dostupné z:
http://ec.europa.eu/regional_policy/thefunds/regional/index_cs.cfm
16. Nezaměstnanost v Karlovarském kraji podle MPSV k 31.12.2012. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_karlovarskem_kraji_podle_mpsv_k_31_12_2012
17. Nezaměstnanost v Karlovarském kraji podle MPSV k 31.12.2011. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z:
http://www.czso.cz/xk/redakce.nsf/i/nezamestnanost_v_karlovarskem_kraji_podle_mpsv_k_31_12_2011
18. Analýza vývoje na trhu práce za rok 2011 v Karlovarském kraji. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z:
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_vyvoje_na_trhu_prace_za_rok_2011_-_karlovarsky_kraj.pdf
19. ZDRAPOSO Sokolov. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z:
<http://www.sokolov.cz/scripts/detail.php?pgid=67>
20. KRUFIN, s.r.o. Sokolov. [online]. 2013 [cit. 2013-04-02]. Dostupné z:
<http://www.krufin.cz/>
21. Wikipedie. Sociální podnikání. [online]. 2013 [cit. 2013-21-01]. Dostupné z:
http://cs.wikipedia.org/wiki/Soci%C3%A1ln%C3%AD_podnik%C3%A1n%C3%A1D

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A: Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

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

Příloha C: Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

Příloha D: Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.

Příloha E: Jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením

Příloha F: Abstrakt

SEZNAM GRAFŮ

Graf č. 1: Nezaměstnanost v České republice.

Graf č. 2: Volná pracovní místa v České republice.

Graf č. 3: Nezaměstnanost v Karlovarském kraji.

Graf č. 4: Volná pracovní místa v Karlovarském kraji.

Graf č. 5: Nezaměstnanost v Karlovarském kraji dle jednotlivých okresů.

Graf č. 6: Nezaměstnanost osob ze ZP v Karlovarském kraji dle jednotlivých okresů.

Graf č. 7: Vývoj počtu zaměstnanců společnosti KRUFIN.

Graf č. 8: Podíl počtu zaměstnanců společnosti v jednotlivých provozech.

SEZNAM TABULEK

Tabulka č. 1: Podíl uchazečů o zaměstnání a nabízených volných pracovních míst v ČR.

Tabulka č. 2: Podíl uchazečů o zaměstnání a nabízených volných pracovních míst v Karlovarském kraji.

Tabulka č. 3: Přehled nezaměstnanosti v Karlovarském kraji, z toho v jednotlivých okresech a přehled nezaměstnaných osob se zdravotním postižením celkem.

Tabulka č. 4: Srovnání míry nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením v Karlovarském kraji v poměru k republikovému průměru.

Tabulka č. 5: Vývoj počtu zaměstnanců společnosti KRUFIN.

Tabulka č. 6: Zaměstnanost společnosti KRUFIN dle jednotlivých provozů.

Tabulka č. 7: Přehled stavu bankovních úvěrů společnosti KRUFIN.

Tabulka č. 8: Úvěrové zatížení a jeho krytí.

Tabulka č. 9: Náklady a výnosy v roce 2011.

Tabulka č. 10: Náklady a výnosy v roce 2012.

Tabulka č. 11: Nominální výše příspěvků ÚP v letech 2011 a 2012.

Tabulka č. 12: Výsledek hospodaření společnosti KRUFIN v letech 2011 a 2012.

Tabulka č. 13: Očekávaný hospodářský výsledek bez příspěvku úřadu práce na mzdy.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

CHPM	chráněné pracovní místo
OZP	osoba se zdravotním postižením
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
ESF	Evropský sociální fond
EFRR	Evropský fond pro regionální rozvoj
DPH	daň z přidané hodnoty
ICT	Informační a komunikační technologie



Registrační číslo ÚP:

CHPM - zřízení

Úřad práce ČR – krajská pobočka v:

OSÚ
S 15

Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postížením

**§ 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 zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

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

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k chráněnému pracovnímu místu, které má být zřízeno⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

¹⁾ Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

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

⁴⁾ Uvedte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno.

⁵⁾ Nevyplňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

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

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

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

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

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

F. Předpokládané náklady:

Předpokládané náklady na zřízení chráněného pracovního místa (míst) pro osoby se zdravotním postižením⁶⁾ celkem (v Kč):

Počet chráněných pracovních míst, která mají být zřízena pro osoby se zdravotním postižením⁶⁾ (celkem):

Z toho počet chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením⁷⁾:

G. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele v pracovním poměru ke dni podání žádosti

Z toho:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením⁶⁾:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele⁸⁾:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kterým zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo plat bezhotovostním způsobem:

Počet zřizovaných chráněných pracovních míst:

Maximální počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel umístí na chráněných pracovních místech⁹⁾:

⁶⁾ § 67 odst. 2 a 4 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

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

⁸⁾ Tzv. „domácí zaměstnanci“.

⁹⁾ Zaměstnavatel může na chráněné pracovní místo (CHPM) v určité profesi umístit více zaměstnanců se zdravotním postižením (tento počet bude sjednán v písemné dohodě). Jde například o kratší pracovní úvazky či o vicesměnné provozy. Na jedno CHPM je možné umístit maximálně 4 osoby se zdravotním postižením v rámci jedné směny (v případě vicesměnného provozu je možné umístit i více osob).

Zaměstnavatel uzavřel neuzavřel v období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti se zaměstnancem dohodu, na jejímž základě byl zaměstnanec povinen odvádět finanční prostředky zaměstnavateli nebo jiným právnickým či fyzickým osobám.

Uvedte bližší specifikaci uzavřených smluv (vyplňují ti, kteří zaškrtnou možnost „uzavřel“):

Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dne podání této žádosti provedl neprovedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo platu.

Uvedte bližší specifikaci srážek ze mzdy (vyplňují ti, kteří zaškrtnou možnost „provedl“):

Zaměstnavatel je není plátcem DPH.

Zaměstnavatel je není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.

Zaměstnavatel je není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.

Zaměstnavateli byla nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

H. Prohlášení zaměstnavatele:

1.1 V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části I:

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých není přiloženo potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

1.2. V případě, že zaměstnavatel využije možnosti uvedené v části I:

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části I, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele.

2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ dne

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

I. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemám zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

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

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:

(vyplňují ti, kteří využili možnost uvedenou v části I)

J. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Bezdlužnost lze akceptovat, pouze pokud byla potvrzena ke dni podání žádosti. Lhůtu pro dodání potvrzení o bezdlužnosti stanoví zaměstnavateli Úřad práce.
2. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
3. Charakteristiku chráněného pracovního místa, které má být vytvořeno (vzor je přílohou této žádosti).
4. Podnikatelský záměr⁹⁾, je-li Úřadem práce požadován.

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

K bodu 1 - potvrzení o bezdlužnosti

V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části I, dokládá Úřadu práce, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, zaměstnavatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“.

9) Podnikatelský záměr obsahuje zpravidla tyto údaje:

- údaje o předmětu podnikání (stručný popis všech podnikatelských aktivit, druh výrobků a poskytovaných služeb, druh prodáváného zboží apod.),
- analýzu trhu (předpokládaný odbyt výrobků a poskytovaných služeb, údaje o zákaznících a konkurentech, spolupráce s obchodními partnery),
- podnikatelskou strategii včetně možných rizik (použitá technologie, metody prodeje, přednosti a nedostatky podnikatelské činnosti, flexibilita firmy v případě poklesu odbytu),
- údaje ke zřízení pracovního místa (doba nutná k jeho zřízení, výčet nákladů spojených s jeho zřízením),
- finanční zajištění (výše základního kapitálu, výše úvěru),
- ekonomickou kalkulaci (předpokládané roční příjmy a výdaje členěné podle jednotlivých příjmových a výdajových položek, předpokládaný roční zisk),
- závěr – zhodnocení.

c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti**. Je-li zaměstnavatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“. Je-li zaměstnavatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“ i na „identifikační číslo“.

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

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce.

Počet příloh:

K. Uveďte okresy, ve kterých mají zaměstnanci se zdravotním postižením místo výkonu práce.

Příloha č.:

Charakteristika chráněných pracovních míst

V případě chráněných pracovních míst ve více profesích, popř. ve stejné profesi s odlišnou charakteristikou, vyplňte pro každou profesi zvlášť.

Profese:

Počet chráněných pracovních míst:

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na těchto chráněných pracovních místech

Popis pracovní činnosti:

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

Popis pracoviště a jeho umístění:

[Stručně popište pracoviště z hlediska jeho přizpůsobení k zaměstnávání osob se zdravotním postižením vzhledem k typu jejich postižení a uveďte, kde se pracoviště nachází. V případě, že se jedná o práce, které jsou vykonávány mimo provozovnu zaměstnavatele (obydlí zaměstnance, úklidové práce, hlídací služby, stavební práce, řidič, stánkový prodej apod.), uveďte pouze to, zda je pracoviště umístěno u odběratele poskytovaných služeb, v obydlí zaměstnance či zda se jedná o nepravidelné pracoviště.]

V

dne

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



Registrační číslo ÚP:

CHPM-provoz

Úřad práce ČR – krajská pobočka v:

OSÚ
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 zaměstnavatele, právní forma a předmět podnikání nebo činnosti:

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

Adresa sídla (u právnické osoby) nebo místa podnikání (u podnikající fyzické osoby):

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

B. Adresa provozovny (pracoviště) vztahující se k chráněnému pracovnímu místu⁵⁾:

Obec:	Část obce:		
Ulice:	Č. p.:	Č. orient.:	PSČ:
Telefon:	E-mail:		

¹⁾ Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, popř. ve výpisu ze živnostenského rejstříku, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

²⁾ Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba podnikající pod svým jménem a příjmením.

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

⁴⁾ Uvedte předmět podnikání nebo činnosti vztahující se k profesi vytvořeného či vymezeného chráněného pracovního místa.

⁵⁾ Nevyplňujte, je-li totožná s adresou sídla nebo místa podnikání.

C. Oprávněný zástupce zaměstnavatele:

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

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

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

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

Číslo účtu:	Kód banky:
-------------	------------

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

Počet chráněných pracovních míst, na jejichž provoz je příspěvek požadován:

Z toho:

Počet chráněných pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením⁶⁾:Zaměstnavatel je není plátcem DPH.Zaměstnavatel je není v likvidaci nebo v konkurzním řízení.Zaměstnavatel je není příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, rozpočtu územních samosprávných celků, vyšších územních samosprávných celků, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU.Zaměstnavateli byla nebyla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

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

G. Prohlášení zaměstnavatele:

1.1 V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části H:

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých není přiloženo potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele a rovněž u nich zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

1.2. V případě, že zaměstnavatel využije možnosti uvedené v části H:

Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, které nejsou uvedeny v části H, nejsou pojištěni žádní zaměstnanci zaměstnavatele.

2. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním identifikačních údajů zaměstnavatele (u právnické osoby název, IČ, sídlo a u fyzické osoby jméno, příjmení, IČ, místo podnikání) a údaje o výši příspěvku na Integrovaném portálu MPSV.

V _____ dne _____

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

H. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b zákona o zaměstnanosti sám zjistil, zda nemám zachyceny v evidenci daní daňové nedoplatky, nedoplatky na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V _____ dne _____

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

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:
(vyplňují ti, kteří využijí možnost uvedenou v části H)

I. K žádosti, prosím, doložte následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti zaměstnavatele. Bezdlužnost lze akceptovat, pouze pokud byla potvrzena ke dni podání žádosti. Lhůtu pro dodání potvrzení o bezdlužnosti stanoví zaměstnavateli Úřad práce.
2. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (např. smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
3. Rozbor předpokládaných provozních nákladů⁷⁾, na jejichž částečnou úhradu je příspěvek požadován. Pokyny pro zpracování tohoto rozboru sdělí Úřad práce.
4. Seznam chráněných pracovních míst, na jejichž provoz je příspěvek požadován, s těmito údaji: Profese chráněného pracovního místa, jména a příjmení zaměstnanců, kterými je pracovní místo obsazeno, pracovní úvazek zaměstnanců, pracovní poměr na dobu neurčitou/určitou do, status osoby se zdravotním postižením⁸⁾. Rozsah a způsob doložení skutečnosti, že se jedná o osoby se zdravotním postižením, projednejte s Úřadem práce.

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

K bodu 1 - potvrzení o bezdlužnosti

V případě, že zaměstnavatel nevyužije možnosti uvedené v části H, dokládá Úřadu práce, že

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

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

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce.

Počet příloh:

⁷⁾ § 8 vyhlášky č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁾ § 67 odst. 2 a 4 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

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

A. Oznámení:

Za rok: 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

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 (61 020,- Kč x f. 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 Státního úřadu inspekce práce.

Zpracoval⁴⁾:

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:

Dne:	Razítko zaměstnavatele:
Podpis:	

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

2) Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslicí zaokrouhlovaného čísla
a) zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
b) zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.

3) Peněžité plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

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

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 pobožce 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 ošetřovné.

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.

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 2012, tj. částkou 170 856,- 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 2012 činí 24 408,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 61 020,- Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 61 020,- Kč a uvede výslednou sumu zaokrouhlenou na celé koruny nahoru.

PŘÍSPĚVEK - zaměstnávání OZP

Úřad práce ČR – krajská pobočka v ¹⁾:

Registrační číslo ÚP:

OSÚ
S 10

Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

A. Rozhodné období:

Žádost je uplatňována za

čtvrtletí roku

B. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele ²⁾ : <input type="text"/>	
IČ ³⁾ : <input type="text"/>	Rodné číslo ⁴⁾ : <input type="text"/>

C. Adresa sídla nebo místa trvalého pobytu⁴⁾:

Obec: <input type="text"/>	Část obce: <input type="text"/>
Ulice: <input type="text"/>	Č. p.: <input type="text"/> Č. orient.: <input type="text"/> PSČ: <input type="text"/>
Telefon: <input type="text"/> Fax: <input type="text"/>	E-mail: <input type="text"/>
Adresa pro doručování (není-li totožná s adresou sídla nebo trvalého pobytu):	
Obec: <input type="text"/>	Část obce: <input type="text"/>
Ulice: <input type="text"/>	Č. p.: <input type="text"/> Č. orient.: <input type="text"/> PSČ: <input type="text"/>

D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:

Příjmení: <input type="text"/>	Jméno: <input type="text"/>
Telefon: <input type="text"/> Fax: <input type="text"/>	E-mail: <input type="text"/>

E. Bankovní spojení zaměstnavatele:

Číslo účtu: <input type="text"/>	Kód banky: <input type="text"/> Specifický symbol: <input type="text"/>
Variabilní symbol: <input type="text"/>	Název banky: <input type="text"/>

F. Právní forma zaměstnavatele⁶⁾:

--

G. Doložení podmínky zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele v kalendářním čtvrtletí, za které je příspěvek požadován

1. Počet měsíců⁶⁾ v kalendářním čtvrtletí, ve kterých zaměstnavatel provozoval svou činnost:	
2. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců⁷⁾:	
Z toho:	
2.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) ZoZ ⁷⁾ a kteří pracují na chráněných pracovních místech:	
2.2 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) ZoZ – uznány invalidními ve 3. stupni (osoby s těžším zdravotním postižením – dále jen „TZP“) ⁷⁾ a kteří pracují na chráněných pracovních místech:	
3. Procento plnění podmínky zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců⁷⁾:	

H. Údaje o uplatňovaném mzdovém příspěvku - § 78 odst. 2 ZoZ:

1. Celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením (OZP), na které je požadován příspěvek⁸⁾ - uveďte fyzický počet:	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP – uznány invalidními v 1. nebo 2. stupni (OZP-1.,2.st.):	
1.2 Počet zaměstnanců zdravotně znevýhodněných, kteří jsou do 1. 1. 2015 považováni za OZP-1., 2. st. (OZP-ZZ):	
1.3 Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP - TZP:	
2. Výše uplatňovaného příspěvku celkem v Kč:	
Z toho:	
2.1 Příspěvek na zaměstnávání OZP-1.,2.st. celkem v Kč:	
2.2 Příspěvek na zaměstnávání OZP-ZZ celkem v Kč:	
2.3 Příspěvek na zaměstnávání TZP celkem v Kč:	

I. Údaje o uplatňovaném zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým na zaměstnávání OZP - § 78 odst. 3 ZoZ


1. Celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na které je požadován příspěvek⁸⁾ - uveďte fyzický počet:	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců OZP – 1., 2. st.:	
1.2 Počet zaměstnanců OZP-ZZ:	
1.3 Počet zaměstnanců OZP - TZP:	

2. Výše uplatňovaného příspěvku celkem v Kč: (je-li zaměstnavatel plátcem DPH, uplatní náklady bez DPH)	
Z toho:	
2.1 Na zvýšené správní náklady ⁹⁾	
2.2 Na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů ¹⁰⁾	
2.3 Na náklady na dopravu ¹¹⁾	
2.4 Na náklady na přizpůsobení provozovny ¹²⁾	

J. Prohlášení zaměstnavatele:

1. Prohlašuji, že u zdravotních pojišťoven, od kterých nepřikládám potvrzení o bezdlužnosti, nejsou pojištění žádní moji zaměstnanci a rovněž u nich nemám nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.
2. Prohlašuji, že výše uvedené údaje jsou pravdivé a že hrubá mzda za jednotlivé měsíce daného čtvrtletí uvedená ve jmenném seznamu zaměstnanců byla zaměstnanci zúčtována k výplatě a po zákonných srážkách vyplacena, a to nejpozději k datu vyhotovení této žádosti. Dále prohlašuji, že částka pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvádí z vyměřovacího základu zaměstnance, byla nejpozději k datu vyhotovení této žádosti odvedena.
3. Prohlašuji, že zaměstnanci, na které požaduji poskytnutí příspěvku, souhlasí s provedením kontroly v místě výkonu práce, pokud nemají v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele (tzv. domácí zaměstnanci).
4. Prohlašuji, že v průběhu vykazovaného čtvrtletí:
 - 4.1 nebyl zaměstnavateli Úřadem práce poskytnut na zaměstnance uvedeného v přiloženém jmenném seznamu příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.
 - 4.2 nebyl žádný zaměstnanec, na kterého požaduji příspěvek, poživitelem starobního důchodu.
 - 4.3 nebyl na chráněné pracovní místo s OZP, na níž je požadován příspěvek, poskytovaný příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.
5. V případě poskytnutí příspěvku souhlasím se zveřejněním názvu a sídla zaměstnavatele (jména, příjmení a adresy trvalého pobytu u zaměstnavatele, který je fyzickou osobou), a výše poskytnutého příspěvku.

V  dne 


Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

K. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b ZoZ sám zjistil, zda k poslednímu dni příslušného čtvrtletí nemám v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a nemám 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.

V _____ dne _____

Jméno, příjmení, funkce a podpis oprávněné osoby
(razítko)

Seznam zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni zaměstnanci zaměstnavatele:
(vyplňují ti, kteří využijí možnost uvedenou v části K)

Informace a formuláře lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz>.

Součástí žádosti je:

1. Jmenný seznam zaměstnanců zaměstnavatele, na které je mzdový příspěvek požadován, s těmito údaji: Jméno a příjmení zaměstnance, rodné číslo, status OZP/TZP, data vzniku a skončení pracovního poměru, kód zdravotní pojišťovny, mzdové náklady a odvody v příslušném měsíci, uplatňovaná výše příspěvku, uznání OZP/TZP od-do. Vzor formuláře jmenného seznamu zaměstnanců lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz> nebo na Úřadu práce.
2. Doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je OZP/TZP. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti. Dokládá se např. kopií dokladu o uznání zaměstnance osobou se zdravotním postižením, na které zaměstnavatel potvrdí, že kopie dokladu souhlasí s originálem, případně úředně ověřenou kopií.
3. Doložení nákladů uvedených v části I / 2.2, 2.3, 2.4 této žádosti (např. výplatní pásky pracovních asistentů a provozních zaměstnanců, faktury za dopravu, realizaci pracovní asistence, počítačové vybavení či pořízení komunikačních pomůcek, doklady prokazující nákup pohonných hmot apod.).
4. V případě, že zaměstnavatel uplatňuje zvýšení příspěvku dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, je součástí žádosti také řádně vyplněný formulář obsahující informace potřebné ke stanovení nároku na toto zvýšení. Formulář je umístěn na Integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí - <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu> nebo je k dispozici na Úřadu práce.

K žádosti, prosím, doložte (v případě, že nevyužijete možnosti uvedené v části K):

Potvrzení, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni vykazovaného čtvrtletí

- v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky (v případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, předloží zaměstnavatel potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu),
- nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění (potvrzení o bezdlužnosti vystavené na identifikační číslo dokládá zaměstnavatel od všech zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci; je-li zaměstnavatel fyzickou osobou, předkládá také potvrzení o bezdlužnosti na veřejném zdravotním pojištění od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn vystavené na jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození) a

- **nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.**

V případě, že zaměstnavatel je fyzickou osobou, musí být potvrzení vystavena jak „na jméno s uvedením rodného čísla“, tak i „na identifikační číslo“.

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

Originály výše uvedených potvrzení budou zaměstnavateli vráceny.

K žádosti, prosím, dále doložte:

Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (originál dokladu bude zaměstnavateli vrácen). Při opakovaném poskytování příspěvku se zřízení účtu dokládá jen v případě změny této skutečnosti.

Vysvětlivky:

1. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
2. Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
3. Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.
4. Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
5. Vyplňte právní formu zaměstnavatele uvedenou např. v obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.
6. Do počtu kalendářních měsíců se započítává i měsíc, ve kterém zaměstnavatel provozoval svou činnost jen po jeho část.
7. Výpočty:
 - Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců a průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, se zjišťuje podle § 11 až 14 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.
 - Pro splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (bod G/3), se osoby s TZP započítávají třikrát.
 - Výpočty se provádí s přesností na 2 platná desetinná místa, např. $1,3549=1,35$; $1,355=1,36$; $1,356=1,36$.
 - Celkovou stanovenou pracovní dobou bez svátků podle ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb. se rozumí čtvrtletní fond pracovní doby bez svátků.
8. Příspěvek se poskytuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kteří jsou umístěni na chráněných pracovních místech zřízených či vymezených na základě písemné dohody s Úřadem práce (§ 75 a přechodné ustanovení č. 7 ZoZ). Počet zaměstnanců, na které je požadován mzdový příspěvek, se rovná počtu zaměstnanců uvedených ve jmenném seznamu zaměstnanců, který je součástí této žádosti. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit na OZP, které pracují na chráněných pracovních místech vymezených nebo zřízených mimo pracoviště zaměstnavatele.
9. Ustanovení § 14a odst.1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:
Příspěvek na zvýšené správní náklady je poskytován paušálně (není potřeba dokládat nárok na tento příspěvek) v měsíční výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na jednu OZP.
10. Ustanovení § 14a odst.1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:
Pro stanovení výše uznatelnosti tohoto nákladu je v případě pracovních asistentů rozhodující, zda jejich pracovní náplň obsahuje také další činnosti, které by s pomocí zaměstnancům OZP nesouvisely. Pokud ano, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části dle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům OZP a počtu hodin (výše úvazku)

odpracovaných v rámci dalších činností. Pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů pracovních asistentů. Pokud pracovní asistence není zajišťována zaměstnanci zaměstnavatele, potom si může zaměstnavatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby.

V případě provozních zaměstnanců se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku.

Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).

11. Ustanovení § 14a odst.1 písm. c) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:

Jedná se jednak o externí dopravu hrazenou dodavateli a jednak o vnitropodnikové náklady na dopravu související s dopravou osob, materiálu a výrobků (např. náklady na pohonné hmoty, mýtné, osobní náklady řidičů, cestovní náhrady, zákonné a havarijní pojištění apod.). Pokud zaměstnavatel může předloženými doklady prokázat, že náklad souvisí výhradně s dopravou zaměstnanců se zdravotním postižením na pracoviště a z pracoviště nebo s dopravou materiálu a hotových výrobků, na jejichž výrobě se podílí pouze zaměstnanci se zdravotním postižením, může si uplatnit celou částku vynaložených nákladů. Pokud ne, uznatelnost nákladů se pro účely zvýšení příspěvku stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku.

Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).

12. Ustanovení § 14a odst.1 písm. d) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:

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 (bude posuzováno v kontextu druhu zdravotního postižení a vykonávané práce; uznatelné jsou náklady dodatečné k těm, které by vznikly podniku při zaměstnávání pracovníků, kteří nejsou zdravotně postiženi).

Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti (tj. náklady se musí vztahovat k danému čtvrtletí a zároveň musí být vynaloženy do dne podání žádosti).

Další informace:

- Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Žádost musí být doručena Úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí, za které je příspěvek požadován. V případě nesplnění této podmínky nebude příspěvek poskytnut. O poskytnutí nebo neposkytnutí příspěvku rozhoduje Úřad práce ve správním řízení.
- Při vykazování mzdových nákladů zaměstnance ve jmenném seznamu zaměstnanců berte prosím v úvahu ustanovení § 3 odst. 7 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění: „*Je-li zaměstnancem zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců osoba, které byl přiznán invalidní nebo částečný invalidní důchod, je u ní vyměřovacím základem částka přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.*“
- Žádost a jmenný seznam je možné podat rovněž v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem.
- Z důvodu elektronického zpracování údajů doporučujeme předkládat jmenný seznam v souboru označeném koncovkou xls, a to buď v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem, nebo na datovém nosiči, ke kterému je však třeba přiložit písemnou verzi s podpisem oprávněné osoby.

Vzor formuláře jmenného seznamu zaměstnanců lze získat na Integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz> nebo na Úřadu práce.

- Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů

vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně.

- Zkratkou „ZoZ“ se rozumí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce.
- **Mzdový příspěvek uplatňujte v části H. této žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců bez:**
 - částky odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy,
 - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce (s výjimkou srážky k uhrazení škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a příspěvku na závodní stravování dle § 236 zákoníku práce),
 - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení závazků zaměstnance dle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka v rozporu s dobrými mravy (projednejte s Úřadem práce),
 - částky odpovídající výši náhrady mzdy poskytnutou zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením¹⁾

za 3. čtvrtletí

roku 2012

Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele ²⁾ :		
IČ ³⁾ :		Rodné č. ⁴⁾ :

Výše uplatňovaného mzdového příspěvku celkem:	
Z toho:	
Příspěvek na zaměstnávání TZP ⁵⁾ celkem:	
Příspěvek na zaměstnávání OZP-1.,2.st. ⁵⁾ celkem:	
Příspěvek na zaměstnávání ZZ ⁵⁾ celkem:	

Celkový počet zaměstnanců, kteří jsou TZP, OZP-1.,2.st. a ZZ:	
Z toho:	
Počet zaměstnanců, kteří jsou TZP ⁶⁾ :	
Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP-1.,2.st. ⁶⁾ :	
Počet zaměstnanců, kteří jsou ZZ ⁶⁾ :	

V dne

Jméno a příjmení, funkce
a podpis oprávněné osoby

¹⁾ Uveďte jednotlivé pracovní poměry zaměstnanců, na které požadujete poskytnutí mzdového příspěvku

²⁾ Vyplňte název zaměstnavatele uvedený v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

³⁾ Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.

⁴⁾ Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.

⁵⁾ Viz část H bod 2 žádosti

⁶⁾ Viz část H bod 1 žádosti

⁷⁾ Uveďte datum vzniku a skončení pracovního poměru, např. od:'1.3.2000' do:'', od:'1.3.2000' do:'15.3.2010'.

V případě více pracovních poměrů jednoho zaměstnance uveďte každý pracovní poměr na zvláštní řádce.

⁸⁾ Uveďte součet:

· hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě,

· částky pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu zaměstnance [tuto částku započítejte před případným odečtem ½ náhrady mzdy za pracovní neschopnost (karanténu)],

· a

V případě, že jste zaměstnavatelem, který platí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti ve výši sazby uvedené v §7 odst. 1 písm. a) bod 2 zákona č. 589/1992 Sb., zahrňte částku odpovídající ½ náhrady mzdy za pracovní neschopnost (karanténu) vyplacenou zaměstnanci (§192 odst. 1 a 2 zákoníku práce), kterou zaměstnavatel uplatňuje na snížení odvodů pojistného. Pro odečet od pojistného se nezahrnuje ta část náhrady mzdy za dobu PN (karantény), která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (§ 192 odst. 3 zákoníku práce).

V případě, že nejste tímto zaměstnavatelem, zahrňte celou částku náhrady mzdy za pracovní neschopnost (karanténu) vyplacenou zaměstnanci (§192 odst. 1 a 2 zákoníku práce). Nezahrnujte tu část náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti (karantény), která byla dohodnuta nebo stanovena nad výši, na kterou zaměstnanci vznikl nárok podle zákoníku práce (§192 odst. 3 zákoníku práce).

Nezahrnujte: - částku odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy,

- částku odpovídající výši náhrady mzdy poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele,

- částku odpovídající srážkám ze mzdy určeným k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce

- částku odpovídající srážkám ze mzdy určeným k uspokojení závazků zaměstnance dle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka v rozporu s dobrými mravy (projednejte s Úřadem práce ČR)

Jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením¹⁾

za 3. čtvrtletí roku 2012

Celkem: 0,00 Kč
 z toho : TZP 0,00 Kč
 OZP-1.,2.st. 0,00 Kč
 ZZ 0,00 Kč
 Halérové vyrovnání: 0,00 Kč

A. Identifikační údaje zaměstnavatele:

Název zaměstnavatele²⁾:IČ³⁾:Rodné č.⁴⁾:

B. Jmenný seznam zaměstnanců (uveďte jen zaměstnance v pracovním poměru pracující na chráněných pracovních místech):

Poř. číslo	Předsazení CHPM	Příjmení	Jméno	Rodné číslo	Datum vzniku pracovního poměru ⁷⁾	Datum skončení pracovního poměru ⁷⁾	Kód zdravotní pojistovny	Uznání invalidity/ ZZ od	Uznání invalidity/ ZZ do	ČERVENEC		SRPEN		ZÁŘÍ		
										Status TZP/ OZP 1.,2.st. / ZZ	Mzdové náklady včetně odvodů a bez naturální mzdy ⁸⁾ (v Kč)	Uplatňovaná výše příspěvku (v Kč)	Status TZP/ OZP 1.,2.st. / ZZ	Mzdové náklady včetně odvodů a bez naturální mzdy ⁸⁾ (v Kč)	Uplatňovaná výše příspěvku (v Kč)	Status TZP/ OZP 1.,2.st. / ZZ
1																
2																
3																
4																
5																
6																
7																
8																
9																
10																
11																
12																
13																
14																
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																

Příloha F:

Abstrakt

KÄMPFOVÁ, Drahoslava. *Vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením*. Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 69 s., 2013

Klíčová slova: osoba se zdravotním postižením, vytváření chráněných pracovních míst, zaměstnání, stabilita

V úvodní části bakalářské práce je obsaženo základní vymezení statutu osoby se zdravotním postižením podle platných českých zákonů, je podán výčet různých forem pomoci osobám se zdravotním postižením v oblasti jejich integrace do společnosti, speciálně s ohledem na trh práce. Dále je provedena analýza zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice a v oblasti Karlovarského kraje.

V následující části je charakterizována společnost KRUFIN z hlediska zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V této souvislosti jsou zmíněny práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále je zpracována SWOT analýza společnosti KRUFIN a blíže jsou rozpracovány slabé stránky, které z této analýzy vzešly.

Návrhy opatření na překonání slabých stránek zaměřených na udržení ekonomické stability společnosti a stability zaměstnanosti osob se zdravotním postižením jsou uvedeny v kapitole 7.2.2 bakalářské práce.

Příloha F:

Abstract

KÄMPFOVÁ, Drahoslava. *New Jobs Creating for Handicapped Employees.*

Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 69 s., 2013

Key words:handicapped person, creating of protected jobs, employment, stability

In the introductory part of this thesis is the basic definition of the statute included persons with disabilities in accordance with applicable Czech law, enumerates various forms of assistance to persons with disabilities in their integration into society, especially with regard to the labor market. Further analysis of the employment of persons with disabilities in the Czech Republic and in the Karlovy Vary region.

The following section is characterized the company KRUFIN in terms of employment of people with disabilities. In this context are mentioned the rights and obligations of employers to employ people with disabilities. Further SWOT analysis of the company KRUFIN is processed and are elaborated weaknesses that emerged from this analysis. Proposals for measures to overcome the weaknesses of preserving economic stability and the stability of employment of persons with disabilities are provided in the chapter 7.2.2 of the thesis.