



**VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA**

**EKONOMICKÁ FAKULTA**

**KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ**

Zhodnocení efektivnosti zaměstnávání ZTP pracovníků v daném podniku.

An Assessment of the Effectiveness of Employing Disabled People in a Given Company.

Student:

Lenka Malá

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Pavlína Křibíková, Ph.D.

Ostrava 2017

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra podnikohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Lenka Malá**

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku

Téma: Zhodnocení efektivnosti zaměstnávání ZTP pracovníků v daném  
podniku  
Assessment of the Effectiveness of Employing Disabled People in a  
Given Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska pro zaměstnávání ZTP pracovníků
3. Analýza variant zaměstnávání osob v daném podniku
4. Zhodnocení variant zaměstnávání osob a doporučení pro daný podnik
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

ČERVINKA, T., P. HŮRKA a Z. LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: Anag, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.

REICHTEROVÁ, Bohdana a kol. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. 74 s. ISBN 978-80-254-9526-1.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Pavlína Křibíková, Ph.D.**

Datum zadání: 18.11.2016

Datum odevzdání: 05.05.2017



---

Ing. Josef Kašík, Ph.D.  
vedoucí katedry

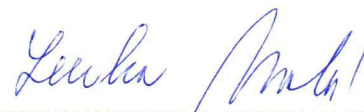
---

prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal  
děkan fakulty

### Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně. Přílohu č. 1, danou mi k dispozici, jsem samostatně doplnila.

V Ostravě dne 29. 4. 2014 .....



.....  
jméno a příjmení studenta

## Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí mé bakalářské práce Ing. Pavlíně Křibíkové, PhD., za její cenné a užitečné rady při zpracování mé práce.

## Obsah

<b>1</b>	<b>Úvod.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Teoretická východiska pro zaměstnávání ZTP osob .....</b>	<b>7</b>
2.1	Definice zdravotního postižení a jeho rozdělení v České republice.....	8
2.2	Rozdělení ZTP osob podle stupně postižení.....	9
2.3	Politika zaměstnanosti v České republice .....	11
2.3.1	Trh práce .....	11
2.4	Podpora uplatnění ZTP osob na trhu práce .....	16
2.5	Právní faktory ovlivňující uplatnění ZTP osob na trhu práce v ČR .....	16
2.5.1	Přehled právních faktorů .....	17
2.6	Povinnosti pro zaměstnavatele vyplývající ze zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ....	19
	Povinný podíl ZTP osob .....	20
	Náhradní způsoby splnění zákonné povinnosti.....	21
2.7	Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti.....	23
2.8	Nástroje APZ na podporu zaměstnávání ZTP osob.....	24
2.8.1	Nejdůležitější uplatňované nástroje APZ.....	24
2.9	Shrnutí kapitoly teoretických východisek .....	27
<b>3</b>	<b>Analýza variant zaměstnávání osob v daném podniku.....</b>	<b>28</b>
3.1	Profil podniku Servis-partner .....	28
3.1.1	Rozšiřování počtu zaměstnanců v daném podniku .....	30
3.2	Variety zaměstnávání osob v daném podniku .....	31
3.3	Varianta „zdraví“ zaměstnanci a náhradní způsoby zákonného zaměstnávání ZTP osob.....	33
3.3.1	Zákonná povinnost a jiné náhradní způsoby .....	35
3.3.2	Shrnutí varianty zaměstnávání zdravých osob .....	38
3.4	Varianta zaměstnávání povinného podílů ZTP osob v podniku Servis- partner .....	39
3.4.1	Úspora mzdových nákladů zaměstnavatele.....	40
3.4.2	Slevy na dani z příjmu poplatníka.....	42
3.4.3	Příspěvek na zřízení CHPM .....	43
3.4.4	Úspora nákladů za náhradní způsoby zákonné povinnosti.....	44

3.4.5	Shrnutí varianty zaměstnávání povinného podílu .....	45
3.5	Varianta vytvoření „Chráněné dílny“ .....	46
3.5.1	Sleva na dani z příjmu poplatníka .....	47
3.5.2	Příspěvek na zřízení CHPM .....	48
3.5.3	Příspěvek zaměstnavatelům více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců .....	48
3.5.4	Náhradní plnění a zvýhodněná pozice u veřejných zakázek .....	49
3.5.5	Shrnutí .....	50
<b>4</b>	<b>Zhodnocení variant zaměstnávání osob a doporučení pro daný podnik ....</b>	<b>51</b>
4.1	Zhodnocení varianty zaměstnávání zdravých osob .....	51
4.2	Zhodnocení varianty zaměstnání povinného podílu ZTP osob .....	51
4.3	Zhodnocení varianty „Chráněná dílna“ .....	52
4.4	Nejvýhodnější varianta pro podnik Servis-partner .....	53
<b>5</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>54</b>
	<b>Seznam použité literatury .....</b>	<b>55</b>
	<b>Seznam příloh .....</b>	<b>61</b>



# 1 Úvod

Pracovně právní vztahy ovlivňují život každého z nás, hlavním pilířem pro jejich problematiku je zákoník práce, doplněný jinými právními předpisy, týkajícími se zaměstnávání osob, daně z příjmu poplatníka nebo odvodů na veřejné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Na jedné straně tohoto vztahu stojí zaměstnavatel, který hledá schopné a spolehlivé zaměstnance, ale zvažuje, jak minimalizovat náklady spojené s jejich zaměstnáním. Právě vysoké mzdové náklady mnohdy odrazují zaměstnavatele od vytváření nových pracovních míst a přijetí nových zaměstnanců. Na straně druhé stojí osoby, které chtějí pracovat, uplatnit své schopnosti a znalosti na trhu práce. Velkou část z nich tvoří i osoby se zdravotním postižením, pro které je obtížné najít a udržet si pracovní uplatnění. Většina z nich bojuje s obavami, zda jsou vůbec schopni nějakou práci vykonávat. ČR se v rámci aktivní politiky zaměstnanosti snaží uplatňovat různé nástroje pro optimalizaci situace na trhu práce.

Tématem této bakalářské práce je zhodnocení efektivnosti různých variant zaměstnávání osob v daném podniku. Varianty budou zaměřeny i na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich integraci do pracovního kolektivu. Pojem integrace je v našem případě chápán jako začleňování specifické skupiny osob se zdravotním nebo tělesným postižením do pracovního kolektivu zdravých osob.<sup>1</sup> Pojem osoba zdravotně postižená je vymezený podle českého práva a používá se pro něj zkratka OZP. Jelikož v této práci bude charakterizovaná specifická skupina osob se zdravotním, tělesným, ale i s duševním onemocněním, použijeme zkratku ZTP osoba, což označuje zdravotně a tělesně postižená osoba.

Cílem bakalářské práce bude zmapovat podmínky zaměstnávání ZTP osob, možnosti využívání nástrojů na podporu jejich zaměstnávání a navržení doporučení vedoucí k optimalizaci nákladů na zaměstnance v konkrétním podniku.

Bakalářská práce bude rozdělena do třech tematických částí, na část teoretickou, praktickou a zhodnocení možných variant pro daný podnik.

---

<sup>1</sup>. REICHTEROVÁ, Bohdana a kol. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.

V teoretické části bude přiblížen přístup k ZTP osobám z historického hlediska, vysvětleny základní pojmy spojené s osobami zdravotně a tělesně postiženými. Dále bude rozebrána strategie a nástroje současné aktivní politiky státu na podporu zaměstnávání ZTP osob a právní faktory ovlivňující jejich zaměstnávání.

Ve druhé analytické části budou pomocí reálných příkladů provedeny analýzy možných variant zaměstnávání osob v daném podniku. V rámci analýz budou vyčísleny mzdové náklady na zaměstnance a možné přínosy a slevy pro zaměstnavatele, plynoucí z uplatnění nástrojů na podporování zaměstnávání ZTP osob. Dále bude vyčíslen zákonem stanovený povinný podíl zaměstnávání ZTP osob v podniku a jiné možné způsoby splnění zákonné povinnosti.

Ve třetí části bude provedeno posouzení zjištěných nákladů a příspěvků vyplývajících z třech možných variant zaměstnávání osob. Dle zhodnocení výše nákladů v jednotlivých variantách bude předloženo nejvýhodnější řešení pro optimalizaci nákladů podniku.

## 2 Teoretická východiska pro zaměstnávání ZTP osob

ZTP osoby byly vždy součástí společnosti, ale přístup k jejich integraci do ekonomického i sociálního života se odlišoval podle systému, který zrovna panoval v dané společnosti.

Komunistický systém v bývalém Československu bránil ZTP osobám v plné účasti na společenském životě a bez ohledu na jejich schopnosti a přání byly často umisťovány do ústavů sociální péče. S výrazy „Nevzdělaný“ nebo „Neschopný práce“ nebyli uplatnitelní na trhu práce, čímž se stále více stávali izolovanou skupinou<sup>2</sup>. K postupným změnám v začleňování těchto osob začalo docházet po listopadových revolučních událostech v roce 1989, kdy vyvrcholil proces rozpadu komunismu a přechod na demokracii. K dalším zásadním změnám přispěl vstup ČR do Evropské unie, bylo nutné upravit dosavadní legislativu a integrační programy na stejnou úroveň jako v ostatních členských státech EU. Uplatňováním nástrojů aktivní a pasivní politiky státu se rozšířily možnosti vzdělávání ZTP osob a jejich následné uplatnění na trhu práce, což pomohlo ZTP osobám nalézt pracovní uplatnění a podnikům, jakožto zaměstnavatelům, plnohodnotnou pracovní sílu. Českou republiku lze v současnosti zařadit mezi státy s nejrozvinutější státní koncepcí podpory integrování ZTP osob do společnosti.

Podle Všeobecné deklarace lidských práv je v České republice právo na pracovní uplatnění zajištěno pro každého občana<sup>3</sup>, včetně ZTP osob. U ZTP osob, které chtějí pracovat, ale nedokážou práci získat nebo si ji udržet, se mohou projevovat pocity méněcennosti, protože práce pro ně představuje nejen zdroj obživy, ale naplňuje i jejich další osobní potřeby. V ČR i v ostatních ekonomicky vyspělých státech se počet ZTP osob neustále zvyšuje. Je to důsledkem stárnutí populace, civilizačních chorob a stresujícího způsobu života. Podle odhadů ČSÚ z roku 2014 žije v České republice více než jeden milion ZTP osob a celkem tvoří 9,87 % celé populace.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>ČERVINKA, T., P. HŮRKA, Z. LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: Anag, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

<sup>3</sup>*Všeobecná deklarace lidských práv* [online]. Praha: Parlament České republiky, 1999 [26.4.2017]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

<sup>4</sup>*Se zdravotním postižením žije každý desátý občan* [online]. Praha: ČSÚ, 2014 [15.4.2017]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/se\\_zdravotnim\\_postizenim\\_zije\\_kazdy\\_desaty\\_obcan\\_cr\\_20140416](https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416)

Pro pochopení problematiky zaměstnávání ZTP osob a uplatnění integračních programů v praxi je důležité ujasnění některých pojmů, které s tématem přímo souvisí. Lze zde zařadit pojmy spojené se zdravotním postižením člověka a rozdělení podle stupně invalidity, dlouhodobě nepříznivý stav, osoba zdravotně znevýhodněná, dále budou představeny nástroje uplatňované v rámci aktivní politiky státu a vymezeny nejdůležitější právní faktory ovlivňující zaměstnávání ZTP osob.

## 2.1 Definice zdravotního postižení a jeho rozdělení v České republice

Pojem „osoba se zdravotním postižením“ do českého práva zavedl zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti a nahradil do té doby užívané pojmy „občan se změněnou pracovní schopností“ a „občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“. Pojem zahrnuje osoby s různými druhy postižení, které nepříznivě ovlivňují kvalitu jejich celkového života, omezují jejich schopnosti v navazování a udržování vztahů v osobním životě i v pracovním uplatnění. Zdravotní postižení může být vrozené nebo získané v průběhu života, může se vyskytovat v různých kombinacích a stupních invalidity. Nezanedbatelný počet ZTP osob tvoří jedinci, kteří získali postižení výkonem zaměstnání.<sup>5</sup> Skupina ZTP osob je specifická svou různorodostí a pro jejich správné pracovní uplatnění je velmi důležité získat všechny podstatné informace o schopnostech a možnostech jedince, od kterých se odvíjí jeho začlenění na trhu práce.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.

<sup>6</sup> *Employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions* [online]. British: Crown copyright, 2017 [23.4.2017]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions>

Hlavní kategorie zdravotního postižení jsou:

- postižení zraku, sluchu,
- řeči/komunikace,
- postižení pohybového aparátu,
- postižení mentální,
- postižení duševní poruchou,
- důchodci,
- kombinace předchozích.<sup>7</sup>

## 2.2 Rozdělení ZTP osob podle stupně postižení

Základním pojmem souvisejícím se zdravotním postižením je dle znění zákona č. 435/2004 Sb. **nepříznivý zdravotní stav**. Podle poznatků lékařské vědy je to nepříznivý zdravotní stav, který trvá déle než jeden rok a omezuje psychické, smyslové i fyzické schopnosti a tím i pracovního uplatnění.<sup>8</sup> Zdravotní stav hodnotí posudkový lékař, který vydává posudek o zdravotním stavu osoby. Uznání nepříznivého zdravotního stavu je výchozí podmínkou pro nároky a výhody ze sociálních systémů v České republice, např. získání invalidního důchodu, výhody pro zaměstnavatele při pracovním uplatnění ZTP osob.

Stupeň zdravotního postižení osoby, vychází z určení příčiny dlouhodobě nepříznivého stavu a vyjadřuje míru funkčního omezení podle závislosti na věku a pohlaví. Pokud je příčin více, určí se podle příčiny, která je rozhodující pro vznik dlouhodobě nepříznivého stavu. Systém invalidních důchodů prošel reformou a novelizovaný zákon o důchodovém pojištění č. 306/2008 Sb. s účinností od 1. 1. 2010 nově vymezil tři stupně invalidity místo původních dvou stupňů částečné a plné invalidity. Změny přispěly ke zpřesnění posudkového procesu, posuzování poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

<sup>8</sup> *Nepříznivý zdravotní stav* [online]. Praha: MPSV, 2015 [18.4.2017]. Dostupné z: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

<sup>9</sup> *Stupeň invalidity* [online]. Praha: MPSV, 2015 [18.4.2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7888>

## **Stupně invalidity a osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ)**

### **a) Osoba invalidní ve třetím stupni (osoba s těžším zdravotním postižením)**

Třetí stupeň invalidity je přiznán osobám, jejichž pracovní schopnost poklesla nejméně o 70 %. Řadí se zde invalidní osoby s viditelnými následky postižení nebo osoby, které před krátkou dobou prodělaly léčbu závažného onemocnění.

### **b) Osoba invalidní ve druhém stupni**

Pracovní schopnost invalidní osoby zařazené ve druhém stupni poklesla nejméně o 50 % avšak nejvíce o 69 % oproti stavu před nemocí nebo úrazem. Zde lze zařadit osoby s pohybovými problémy nebo s revmatoidní artritidou, roztroušenou sklerózou, Crohnovou nemocí nebo osoby s postižením sluchu.

### **c) Osoba invalidní v prvním stupni**

Pracovní schopnost osoby zařazené v prvním stupni invalidity poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 % oproti stavu před nemocí nebo před úrazem. Invalida prvního stupně velmi často nejde na člověku vidět. Jedná se například osobu s lupenkou, ženu po rakovině prsu, osobu po transplantaci kostní dřeně.

### **d) Osoba zdravotně znevýhodněná (dále jen OZZ)**

Status OZZ je znovu obnovený od 1. 1. 2015 a má za cíl zatraktivnit zaměstnávání takových osob a zvýhodnit jejich uplatnění na trhu práce. OZZ nemůže být současně osobou invalidní, to znamená, že pracovní schopnost osoby neklesla o stanových 35 % ani nepobírá invalidní důchod. OZZ může vykonávat soustavnou pracovní činnost, ale její pracovní schopnosti jsou podstatně omezeny, např. potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a jiné pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě, minimálně jeden rok trvající, nepříznivý zdravotní stav. Patří sem například lidé s těžší formou astmatu, poruchou zraku, stabilizovanou roztroušenou sklerózou nebo epilepsií.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Praha: MPSV, 2015 [18.4.2017]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

## **Pracovní úvazek u ZTP osob v I. až III. stupni invalidity**

Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., ani zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., neuvádí žádné právní ustanovení, které by upravovalo výši pracovního úvazku vzhledem k přiznanému stupni invalidity. Existují pouze individuální kritéria u každého ZTP zaměstnance pro určení výše pracovního úvazku.

### **Přehled individuálních kritérii:**

- omezující faktory ZTP osoby k pracovnímu výkonu, jsou uvedeny v pracovní rekomandaci, kterou vydává poživatelům invalidních důchodů, pro účely pracovního uplatnění lékařská posudková komise České správy sociálního zabezpečení,
- fyzické i psychické schopnosti ZTP osoby, protože dva ZTP zaměstnanci s podobnou pracovní rekomandací mohou mít zcela odlišnou pracovní výkonnost a schopnosti,
- adaptaci na zdravotní postižení,
- profesní odbornost.

## **2.3 Politika zaměstnanosti v České republice**

Státní politika zaměstnanosti je nedílnou součástí nejen hospodářské politiky, ale i politiky sociální. Jejím hlavním úkolem je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce a zajištění práva občanů na práci. Veličiny ovlivňující zaměstnanost jsou, počet obyvatelstva, jeho věk, vzdělání a zdravotní stav. V ČR i v dalších ekonomicky vyspělých zemích převládá nízká porodnost obyvatelstva, stárnutí populace a rostoucí podíl ZTP osob z celkového počtu osob v produktivním věku na trhu práce.

### **2.3.1 Trh práce**

Je místo, kde se střetává nabídka práce a poptávka po práci. Práci nabízejí lidé jako svůj výrobní faktor a poptávka po práci přichází ze strany zaměstnavatelů, státu. Vztah mezi nabízejícím a poptávajícím se nazývá pracovní poměr a vzniká na základě pracovní smlouvy.

Výsledkem tohoto vztahu je cena práce neboli cena výrobního faktoru - **plat** nebo **mzda**. Práva a povinnosti mezi účastníky na trhu práce upravují novelizované normy pracovního práva. Trh práce ovlivňuje stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory usilující o větší soulad mezi nabídkou a poptávkou po práci.<sup>11</sup> ZTP osobám je vzhledem k jejich zdravotnímu handicapu poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Jsou přijímána různá opatření na podporu jejich zaměstnávání a dosažení rovného zacházení.

### **Trh práce tvoří tři základní faktory:**

- nabídka práce,
- poptávka po práci,
- cena práce.

### **Nabídka práce**

Vyplyvá ze vztahu mezi nabízeným množstvím práce a cenou za jednotku práce. Majitel výrobního faktoru nabízí své znalosti, dovednosti a schopnosti za určitou cenu, neřídí se jen maximalizací zisku, ale porovnává užitek z volného času s časem vynaloženým na práci a spotřebou, kterou ovlivňuje výše mzdy nebo platu za vykonanou práci. Pokud se zvýší cena za jednotku práce, zvýší se i nabídka práce.<sup>12</sup> Což však úplně neplatí u ZTP osob, u nich se nejedná pouze o finanční požadavky, ale zaměstnáním přebírají odpovědnost za odvedenou práci, čímž se cítí potřebné a užitečné pro společnost.

---

<sup>11</sup> NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o., 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.

<sup>12</sup> JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4385-1.



## Poptávka po práci

Poptávajícími po práci jsou na trhu práce podniky, domácnosti a vláda. Poptávka je dána vztahem mezi poptávaným množstvím práce a poptávanou cenou za práci. Podniky, domácnosti i vláda se orientují podle nákladů, které vynaloží za nákup práce a výnosů získaných z práce. Ke splnění snah snížit náklady za nákup pracovní síly, může přispět i zaměstnávání ZTP osob. Česká republika (dále je ČR) má snahu podporovat různými nástroji zaměstnavatele ZTP osob, neboť si uvědomuje, že v rámci jejich začlenění mezi pracující je často nutná další úprava právního, pracovního a společenského prostředí v podniku.

## Cena práce

Cenou práce může být mzda nebo plat. Mzdou jsou odměňováni zaměstnanci v podnikatelském sektoru, zatímco platem jsou odměňováni zaměstnanci ve veřejném sektoru a jejich příjmy jsou napojeny na veřejný rozpočet<sup>13</sup>. Mezi základní formy mzdy nebo platu patří časová, úkolová, podílová a smíšená a lze je vyplácet v kombinaci s různými formami odměn, příplatku a náhrad. Jakou kombinaci mzdy nebo platu a formu odměn zaměstnavatel zvolí, je pouze na jeho rozhodnutí.

## Minimální mzda

Minimální mzda je definována jako nejnižší přístupná výše odměny za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu prováděnou na základě pracovní smlouvy, či dohod konaných mimo pracovní poměr.<sup>14</sup> Výše minimální mzdy je stanovena pro 8 skupin prací viz tab. 2.1. Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., v platném znění od 1. 1. 2017 je zvýšená výše minimální mzdy pro 1. skupinu prací z původních 9 900 Kč na současných 11 000 Kč, při pracovní době 40 hodin týdně bude činit hodinová mzda minimálně 66 Kč. Zároveň byla zrušena rozdílná sazba minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem, tzn. je stanovena jedna základní sazba minimální mzdy v každé skupině prací stejná pro všechny zaměstnance.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> MACHAČ, Martin. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1.

<sup>14</sup> NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4622-7.

<sup>15</sup> MPSV [online]. Praha: MPSV, 2016 [14.4.2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/870>

Tab. 2.1 Porovnání minimální mzdy za rok 2016 a 2017

Úrovně zaručené mzdy	Zaměstnanci v pracovním poměru 2016	Zaměstnanci v pracovním poměru 2016	Zaměstnanci v pracovním poměru od 1. 1. 2017	Zaměstnanci v pracovním poměru od 1. 1. 2017
Skupina prací	Kč/hodina	Kč/měsíc	Kč/hodina	Kč/měsíc
1.	58,70	9 900	<b>66,00</b>	<b>11 000</b>
2.	64,80	10 900	<b>72,90</b>	<b>12 200</b>
3.	71,60	12 100	<b>80,50</b>	<b>13 400</b>
4.	79,00	13 300	<b>88,80</b>	<b>14 800</b>
5.	87,20	14 700	<b>98,10</b>	<b>16 400</b>
6.	96,30	16 200	<b>108,30</b>	<b>18 100</b>
7.	106,3	17 900	<b>119,60</b>	<b>19 900</b>
8.	117,40	19 800	<b>132,00</b>	<b>22 000</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle <http://www.mesec.cz/clanky/zmeny-a-novinky-roku-2017-v-kostce/><sup>16</sup>

### Zaměstnavatel je povinen odvádět za zaměstnance

- pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem,
- pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem.

### Pojistné na sociální zabezpečení

Sociální pojištění je pro zaměstnavatele stanovené ve výši 25 % z vyměřovacího základu a pro zaměstnance 6,5 %. Vyměřovací základ představuje úhrn příjmů zaměstnance plynoucích ze závislé činnosti. Splatnost pojistného je do 20. dne následujícího měsíce.

<sup>16</sup> *Zmeny-a-novinky-roku-2017-v-kostce* [online]. Česká republika: mesec.cz, 2017 [23.4. 2017]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/zmeny-a-novinky-roku-2017-v-kostce/>

## Pojistné na veřejné zdravotní pojištění

Celková výše zdravotního pojištění je 13,5 %, zaměstnavatel je povinen odvádět 9 % z vyměřovacího základu a zaměstnanec 4,5 %. Splatnost zdravotního pojistného je do 20. dne následujícího kalendářního měsíce.<sup>17</sup>

## Výpočet mzdy

- Mzda je vypočtená z hrubé mzdy, do které se započítávají základní mzda, příplatky, odměny a náhrady, které zaměstnanci náleží za daný měsíc.
- K hrubé mzdě se připočte sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem (1,34 %) a vzniklá částka se nazývá **superhrubá mzda**.
- Ze superhrubé mzdy je vypočtená měsíční záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti, zaokrouhlená na celé koruny nahoru.
- Od zálohy na daň se odečtou uplatňované měsíční slevy na dani (sleva na poplatníka, pro invalidní důchod, na děti). Dále je odečteno sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem a snížená záloha na daň z příjmů ze závislé činnosti, čímž získáme čistou mzdu.
- Čistou mzdu lze dále ponížít o srážky ze mzdy (exekuce, insolvence, výživné).
- Po všech uvedených odečtech je získaná částka k výplatě.

---

<sup>17</sup> ŠUBRT, B., Z. LEIBLOVÁ, V. PŘÍHODOVÁ a kol. Abeceda mzdové účetní 2015. 25. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-922-9.

## 2.4 Podpora uplatnění ZTP osob na trhu práce

Kolektivní pojetí práva na práci zakazuje vyloučení jakékoli skupiny osob z otevřeného pracovního trhu. Tudiž se předpokládá, že stát bude přijímat pouze opatření, která nebudou omezovat jednotlivce ani specifické skupiny. V ČR připadá hlavní odpovědnost za taková opatření národním institucím, ale odpovědnost se částečně přenáší i na regionální úroveň. Výhodou decentralizace je rozšiřování podpory zaměstnávání podle potřeb jednotlivých regionů.<sup>18</sup> Strategie státu na podporu zaměstnanosti ZTP osob ovlivňuje ekonomickou, sociální i právní oblast, zaměřuje se na ZTP osoby, zaměstnavatele i instituce.

**Podporu uplatňování ZTP osob na trhu práce lze rozdělit na dvě základní skupiny:**

- a) právní faktory,
- b) nástroje státní politiky na trhu práce.

## 2.5 Právní faktory ovlivňující uplatnění ZTP osob na trhu práce v ČR

Právní systém je do značné míry determinován politickou situací v zemi a v případě ČR i situací v EU. Existuje mnoho zákonů, předpisů a směrnic upravujících zaměstnávání ZTP osob<sup>19</sup>, pro ucelený přehled si uvedeme nejdůležitější z nich.

---

<sup>18</sup> SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, c2012. Analýzy (Liga lidských práv). ISBN 978-80-87414-10-1.

<sup>19</sup> HANZELKOVÁ, Alena, Miloslav KEŘKOVSKÝ a Lubomír KOSTROŇ. *Personální strategie: krok za krokem*. Praha: C. H. Beck, 2013. C. H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.

## 2.5.1 Přehled právních faktorů

### Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod, je součástí ústavního pořádku, říká, že každý občan ČR má právo na práci, všeobecně myšleno právo na zaměstnání. Dále (Listina) říká, že musí být zachována lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jméno.<sup>20</sup>

### Národní plán

Národní plán podpory rovných příležitostí pro ZTP osoby pro období 2015-2020, je již šestý plán, jehož cílem je podporovat integraci lidí se zdravotním postižením. Svou strukturou bude opět navazovat na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením. Tento plán byl upravený dle usnesení vlády České republiky ze dne 27. června 2016 č. 594.<sup>21</sup>

### Zákoník práce

Zákoník práce upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, např. podmínky pracovních smluv, výpovědní důvody, lhůty, práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů, zákaz diskriminace.

Dle § 16, zákonu č. 262/2006 Sb., je zaměstnavatel povinný zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to tak, že pokud se v pracovněprávních vztazích vyskytnou typově naprosto totožné případy, musí být posuzovány podle stejných zásad a bez rozlišování účastníků.<sup>22</sup>

Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů ukládá zaměstnavateli povinnost převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy nebo sociálního zabezpečení dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci nebo ji

---

<sup>20</sup> *Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky* [online]. Praha: Vláda ČR, c1995-2016 [14. 4. 2017]. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

<sup>21</sup> *Vláda České republiky* [online]. Praha: Vláda ČR, c2009-2017 [14. 4. 2017]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-přiležitostí-pro-osoby-se-zdravotním-postižením-na-období-2015-2020-130992>

<sup>22</sup> *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. In: Praha: Česká republika, ročník 2006, číslo 262.

nesmí konat pro onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví.

### **Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**

Z pojištění se poskytují tyto důchody:

- a) starobní,
- b) invalidní,
- c) vdovský a vdovecký,
- d) sirotčí.

Zákon o důchodovém pojištění upravuje jednotlivé druhy důchodu a jejich výše. Výše důchodů se stanovují dvěma způsoby, ze základní výměry (procentní sazbou z průměrné mzdy) nebo z procentní výměry (procentní sazbou z výpočtového základu). Invalidní důchody se dělí podle stupně postižení osoby na plný a částečný invalidní důchod.

### **Zákon o daních z příjmů č. 586/1992 Sb, ve znění dalších předpisů**

Podle § 35 odst. 1 tohoto zákona mají zaměstnavatelé ZTP osob nárok na speciální slevy na dani za zdaňovací období a to:

- a) částkou 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením, a poměrnou část z této částky, pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo, vypočítáme poměrnou částku slevy na dani,
- b) částkou 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo, vypočítáme poměrnou částku slevy na dani,
- c) u poplatníků právnických osob, zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, a podíl ZTP zaměstnanců činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců, snižuje daň o polovinu.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, . In: Praha: Česká republika, 1992, ročník 1992, číslo 586.

## **Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek**

Dle znění tohoto zákona může dojít v soutěžích o veřejnou zakázku ke zvýhodnění dodavatelů zaměstnávajících více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců. Tuto skutečnost jsou dodavatele povinni prokázat potvrzením, nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Účastní-li se řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky na dodávky nebo služby takový dodavatel, pohlíží se na jeho nabídkovou cenu jako nejnižší, pokud nepřekročí nejnižší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15 %.<sup>24</sup>

## **Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (dále jen ZoZ)**

Tento zákon je jeden z nejdůležitějších, upravuje pracovně právní vztahy, právo na zprostředkování zaměstnání, hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání, poskytování dalších služeb stanovených v ZoZ. V zákoně je zdůrazněno rovné zacházení a zákaz diskriminace. S ohledem na změny v zákoně č.435/2004 Sb., s účinností od 01. 01. 2012 již není zákonnou povinností zaměstnavatelé hlásit místně příslušnému úřadu práce volná pracovní místa pro ZTP osoby. Povinnost se změnila pouze na možnost využívání dané databáze.<sup>25</sup>

## **2.6 Povinnosti pro zaměstnavatele vyplývající ze zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.<sup>26</sup>**

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců ukládá zákon o zaměstnanosti povinnost zaměstnávat stanovený podíl ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců. Načež nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jim umožňují tuto povinnost splnit náhradními způsoby. Všechny zákonné povinnosti a jiné možné náhradní způsoby budou v této podkapitole vysvětleny.

### **Chráněná dílna a chráněné pracovní místo**

Podle ustanovení zákona č. 435/2004 Sb. s účinností od 1. ledna 2012 je pojem chráněná dílna zrušený a nahradil jej pojem chráněné pracovní místo (dále jen CHPM). S pojmem chráněná dílna se lze setkat i v současné době, a to jako označení společnosti zaměstnávající

---

<sup>24</sup> *Zákon č. 134/2016 Sb.* In: Praha: Česká republika, 2016, ročník 1992, číslo 134.

<sup>25</sup> HANZELKOVÁ, Alena, Miloslav KEŘKOVSKÝ a Lubomír KOSTROŇ. *Personální strategie: krok za krokem.* V Praze: C.H. Beck, 2013. C.H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.

<sup>26</sup> *435/2004 Sb. ZÁKON.* In: Praha: Česká republika, 2004, ročník 2014, číslo 143.

více než 50 % ZTP zaměstnanců z celkového přepočteného počtu zaměstnanců, ale právně již neexistuje. Podle předchozí právní úpravy ZoZ poskytoval úřad práce zaměstnavateli příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny, nyní ho poskytuje na zřízení každého CHPM (pokud zaměstnavatel splní dané podmínky).

CHPM vytváří zaměstnavatel pro ZTP zaměstnance, na základě písemné dohody s úřadem práce (dále jen ÚP). Místo musí být obsazeno po dobu tří let a zaměstnavatel je povinen jej obsazovat pouze ZTP osobami. Lze předpokládat, že CHPM nebude po celou dobu tří let obsazeno pouze jedním ZTP zaměstnancem, ale bude přeobsazováno, a jednotlivé pracovní poměry na sebe nemusí bezprostředně navazovat. Zaměstnavatel může na jedno CHPM v určité profesi umístit více ZTP zaměstnanců, pracují-li na kratší pracovní úvazky nebo ve vícesměnném provozu. Na základě jedné dohody s ÚP může zaměstnavatel zřídit i několik chráněných pracovních míst.<sup>27</sup>

### **Povinný podíl ZTP osob**

ZoZ ukládá zaměstnavateli (včetně státních institucí) zaměstnávajícího více než 25 zaměstnanců povinnost zaměstnávat povinný podíl ZTP osob, přičemž stanovený povinný podíl je ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, který stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem<sup>28</sup>

### **Průměrný přepočtený počet zaměstnanců a ZTP zaměstnanců**

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců je počítán čtvrtletně a započítávají se pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Vypočítáme ho jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanci v daném čtvrtletí, navýšeného o neodpracované hodiny, a součtu pracovních hodin daného čtvrtletí. Každý ZTP zaměstnanec ve III. stupni invalidity, tedy s těžším zdravotním postižením, se započítává do průměrného počtu třikrát. Výpočty se vždy zaokrouhlují na dvě desetinná místa.

---

<sup>27</sup> SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, c2012. ISBN 978-80-87414-10-1.

<sup>28</sup> 435/2004 Sb. ZÁKON. In: Praha: Česká republika, 2004, ročník 2014, číslo 143.



Odpracované hodiny se navyšují o neodpracované hodiny:

- v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,
- v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu
- v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné.<sup>29</sup>

### **Náhradní způsoby splnění zákonné povinnosti**

Pokud zákon ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat povinný podíl 4 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců, nástroje na podporu zaměstnávání ZTP osob jim umožňují tuto povinnost splnit následujícími třemi náhradními způsoby.

- a) odvést do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné mzdy za každou ZTP osobu, kterou by měl zaměstnávat,
- b) odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % ZTP zaměstnanců, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům, dále odebráním výrobků nebo služeb od ZTP osob, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
- c) vzájemnou kombinací předchozích dvou způsobů.

### **Odvod do státního rozpočtu**

V případě, že zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci neplní zákonnou povinnost, musí odvést do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost vznikla, za každou ZTP osobu, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat. Zaměstnavatel je povinen odvod do státního rozpočtu uhradit do 15. února následujícího roku a to prostřednictvím ÚP, v jehož územním obvodu je

---

<sup>29</sup> *Obecne/prav\_predpisy/vyklady/plneni\_povinneho\_podilu\_ozp* [online]. Praha: MPSV, 2017 [23. 4. 2017]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/plneni\\_povinneho\\_podilu\\_ozp](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp) [online]. Praha: MPSV

sídlo zaměstnavatele, pokud jde o právnickou osobu, nebo bydliště zaměstnavatele, jedná-li se o fyzickou osobu.<sup>30</sup>

### **Odebírání výrobků a služeb tzv. náhradní plnění**

Další možností zaměstnavatele je odebírat výrobky nebo služby od dodavatele, zaměstnávajícího více než 50 % ZTP osob. Za odebrané výrobky a služby lze dle zákona započítat pouze hodnotu faktur (platby bez DPH), které odběratel v daném čtvrtletí uhradil. Neuhrazené faktury se započítají až do čtvrtletí, ve kterém byly uhrazeny. Problém může nastat na konci kalendářního roku, protože vystavené, ale neuhrazené faktury ze čtvrtého čtvrtletí nelze zahrnout do objemu plateb následujícího roku. Za další problém lze označit omezený počet firem poskytujících náhradní plnění a jim stanovený limit na celkovou maximálně možnou výši poskytovaného náhradního plnění. Dodavatel náhradního plnění může nabídnout produkty nebo služby v maximální výši 36 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za předcházející kalendářní rok za každého přepočteného ZTP zaměstnance. Pokud dodavatel přesáhne uvedený limit, odběratelé si nebudou moct produkty nebo služby započítat do plnění povinného podílu. Seznam dodavatelů poskytujících náhradní plnění je na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí nebo na <http://www.nahradniplneni.cz/>.

---

<sup>30</sup> 435/2004 Sb. ZÁKON. In: Praha: Česká republika, 2004, ročník 2014, číslo 143.

## 2.7 Pasivní a aktivní politika zaměstnanosti

Vláda ČR se snaží v rámci politiky zaměstnanosti především financovat a vytvářet nástroje přispívající ke zlepšování podmínek na trhu práce a tím přispívat ke snižování nezaměstnanosti. Prostředky na financování jednotlivých nástrojů jsou čerpány ze státního rozpočtu nebo fondů EU. Státní politiku zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a územní orgány práce, tj. úřady práce. Státní politiku rozdělit na pasivní politiku a aktivní politiku zaměstnanosti.

### Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika pomáhá snižovat negativní dopady nezaměstnanosti vyplácením hmotných dávek. Vyplacené dávky představují pro stát transfer, což je výdaj státu jiným subjektům, za který stát nezíská žádnou protihodnotu. Jedná se např. o podpory v nezaměstnanosti, hmotné zabezpečení sociálně slabých osob, vyplácení invalidních důchodů a příspěvky vyplácené zaměstnavatelům ZTP osob. Ale z hlediska sociální integrace lze příspěvky vyplácené zaměstnavatelům ZPT osob považovat za motivující a jejich účelem je částečně kompenzovat zvýšené náklady související se zaměstnáváním ZTP osob.<sup>31</sup>

### Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

APZ představuje souhrn různých nástrojů směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Usiluje o snížení nezaměstnanosti hlavně u osob dlouhodobě nezaměstnaných a obtížně zaměstnatelných<sup>32</sup>. Uplatňováním správných nástrojů brání jejich definitivnímu vyloučení z trhu práce. Pokud se sníží počet nezaměstnaných, část prostředků vynaložených na APZ se vrací zpátky do státního rozpočtu, formou odvedených daní z mezd a nižších výdajů státu na vyplácení zdravotní pojištění nebo sociálních dávek.

---

<sup>31</sup> NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o., 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.

<sup>32</sup> 435/2004 Sb. ZÁKON. In: Praha: Česká republika, 2004, ročník 2014, číslo 143.

## **2.8 Nástroje APZ na podporu zaměstnávání ZTP osob**

Dle ČSÚ z roku 2012 žije v ČR více než milion ZTP osob<sup>33</sup>, tvoří tedy významnou skupinu, a na trhu práce patří k nejvíce ohroženým skupinám. Nástroje na podporu zaměstnávání ZTP osob mají motivační charakter i ekonomický přínos, vytvářejí speciální podmínky pro malé i velké zaměstnavatele. Mezi nejvýznamnější nástroje APZ patří investiční pobídky, které hmotně podporují zaměstnavatele ZTP osob a motivují je k větší aktivitě na trhu práce.

### **2.8.1 Nejdůležitější uplatňované nástroje APZ**

#### **Poradenství**

Poradenství pro ZTP osoby by mělo respektovat zájmy a přání jedince, ale zároveň musí vést k realistickému zvolení pracovní profese, odpovídající možnostem a schopnostem daného jedince.

#### **Rekvalifikace**

Rekvalifikace funguje jako stimulační opatření, s cílem přimět ZTP osoby k určitému jednání. Zahrnuje především poradenskou činnost, teoretickou i praktickou přípravu na zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Aktivity v rámci pracovní rehabilitace pomáhají ZTP osobám zapojit se do pracovního procesu. Tržní ekonomika v dnešní době vyžaduje maximální pružnost v nabídce práce. ÚP ve spolupráci se zaměstnavatelem sestavuje individuální plán rekvalifikace, s ohledem na zdravotní stav, kvalifikaci a schopnosti ZTP osoby.<sup>34</sup>

#### **Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

Příspěvek vyplácí ÚP zaměstnavateli, který zabezpečuje zaměstnancům s těžším zdravotním postižením dopravu do zaměstnání.

---

<sup>33</sup> *Se zdravotním postižením žije každý desátý občan* [online]. Praha: ČSÚ, 2014 [15. 4. 2017]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/se\\_zdravotnim\\_postizenim\\_zije\\_kazdy\\_desaty\\_obcan\\_cr\\_20140416](https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416)

<sup>34</sup> SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno. c2012. ISBN 978-80-87414-10-1.

## **Příspěvek na zapracování**

Příspěvek na zapracování je vyplácen ÚP na základě předložené písemné informace zaměstnavatele o průběhu zapracování ZTP zaměstnance. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců, do výše poloviny minimální mzdy. Vyplácen je jednorázově, zpětně za celé sjednané období.

## **Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa**

Příspěvek je vyplácen příslušným ÚP, na základě žádosti zaměstnavatele, zpětně za tři měsíce. V žádosti se uvádí údaje o společnosti, dále zaměstnavatel musí specifikovat profesi, včetně pracovní činnosti, která se bude na daném CHPM vykonávat. Součástí žádosti je i pracovní smlouva ZTP zaměstnance, který na pracovním místě pracuje. Výše vyplaceného příspěvku se odvíjí od skutečně vynaložených nákladů na úpravu pracovního prostředí pro ZTP osobu nebo na potřebné vybavení CHPM, což je zaměstnavatel povinen doložit ÚP (viz příloha č. 1). Zaměstnavatel se dále zavazuje obsazovat CHPM po dobu 3 let pouze OZZ nebo ZTP osobami.

Výše příspěvku:

- maximálně osminásobek průměrné mzdy pro osobu s „lehčím“ zdravotním postižením (OZZ nebo invalidní v I. a II. stupni),
- maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením (invalidní ve III. stupni).

Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s ÚP 10 a více chráněných pracovních míst, může se příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa zvýšit:

- maximálně na desetinásobek průměrné mzdy pro osobu s „lehčím“ zdravotním postižením (OZZ nebo invalidní v I. a II. stupni),
- maximálně na čtrnáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením (invalidní ve III. stupni).

## **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM**

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM lze poskytnout zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců na základě dohody o vytvoření CHPM. Je poskytován zálohově čtvrtletně nebo v jiném dohodnutém období, maximálně však do výše 48 000 Kč ročně.

Za provozní náklady CHPM, na které lze zaměstnavateli poskytnout příspěvek dle vyhlášky č. 518/2004 Sb., se považují:

- nájemné a služby s ním spojené,
- náklady na povinné revize a pojištění objektu, ve kterém je provozováno CHPM, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
- náklady na palivo a energii,
- vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
- náklady na dopravu ZTP zaměstnanců do zaměstnání a zpět
- náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- náklady provozních zaměstnanců,
- náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozováno CHPM, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele a náklady souvisí s provozováním chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny,
- náklady na opravu a údržbu zařízení CHPM.

Pokud je součástí těchto nákladů také daň z přidané hodnoty a zaměstnavatel není plátcem této daně, daň z přidané hodnoty se považuje za provozní náklad CHPM.<sup>35</sup>

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů nelze poskytnout na CHPM zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele (CHPM zřízené v domácnosti zaměstnance), dále nelze poskytnout příspěvek na CHPM, na které již zaměstnavatel pobírá příspěvek dle § 78 ZoZ (tzn. příspěvek na podporu zaměstnávání ZTP osob na CHPM).<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> *Zřizování a vymezení chpm* [online]. Praha: MPSV, 2012 [15. 4. 2017]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani/osob/zrizovani\\_a\\_vymezovani\\_chpm](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani/osob/zrizovani_a_vymezovani_chpm)

<sup>36</sup> *Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě* [online]. Brno: liga vozičkářů, c2001-2009 [15. 4. 2017]. Dostupné z: <http://ligavozick.skynet.cz/ip/prace.php?oblast=9000031>

## **Příspěvek zaměstnavateli zaměstnávajícího více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců**

Příspěvek je poskytován čtvrtletně, zpětně, zaměstnavateli, který zaměstnává na CHPM více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavatel může požádat příslušný ÚP o refundaci 75 % skutečně vynaložených nákladů, maximálně však do stanovené výše u OZZ 5 000 Kč měsíčně a u osoby v I. až III. stupni invalidity 8 000 Kč měsíčně. Skutečně vynaloženými náklady jsou myšleny prostředky na mzdy nebo platy, včetně pojistného sociálního zabezpečení a příspěvku na zdravotní pojištění. Příspěvek nelze poskytnout na CHPM zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele (tedy např. na CHPM zřízené v domácnosti zaměstnance).<sup>37</sup>

Všechny výše uvedené příspěvky Úřad práce ČR poskytuje zaměstnavatelům pouze za předpokladu splnění daných podmínek, že zaměstnavatel nemá:

- daňové nedoplatky na příslušném finančním nebo celním úřadě,
- nedoplatky a penále na zdravotním a sociálním pojištění,
- s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

## **2.9 Shrnutí kapitoly teoretických východisek**

V kapitole byly vymezeny teoretické pojmy související se ZTP osobami, pracovněprávními vztahy a politikou zaměstnanosti, které budeme dále využívat v praktické části práce. Kapitola byla zaměřena především na objasnění základních pojmů v souvislosti se zdravotním postižením osob, jejich rozdělení dle stupňů invalidity. Byly rozebrány jednotlivé nástroje APZ a možnosti jejich využití při zaměstnávání ZTP osob dále legislativní omezení vyplývající pro zaměstnavatele ze ZoZ.

---

<sup>37</sup> ŠUBRT, B., Z. LEIBLOVÁ, V. PŘÍHODOVÁ a kol. Abeceda mzdové účetní 2015. 25. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-922-9.

### **3 Analýza variant zaměstnávání osob v daném podniku**

V analytické části jsou vymezeny základní informace o podniku Servis-partner, jeho působnosti, předmětu podnikání a počtu zaměstnanců. Tato část bude zaměřena především na zvýšení počtu zaměstnanců v daném podniku, z původních 15 na 31 zaměstnanců, čímž na podnik připadne zákonná povinnost zaměstnat i ZTP osoby. Pomocí analýz budou vypočteny náklady na zaměstnance ve třech možných variantách zaměstnávání osob v daném podniku. Bude vypočítán povinný podíl zaměstnání ZTP osob a náhradní možnosti splnění zákonné povinnosti. Na základě zjištěných výsledků bude v závěru kapitoly provedeno vyhodnocení jednotlivých variant a doporučení nejvhodnější varianty pro daný podnik.

#### **3.1 Profil podniku Servis-partner**

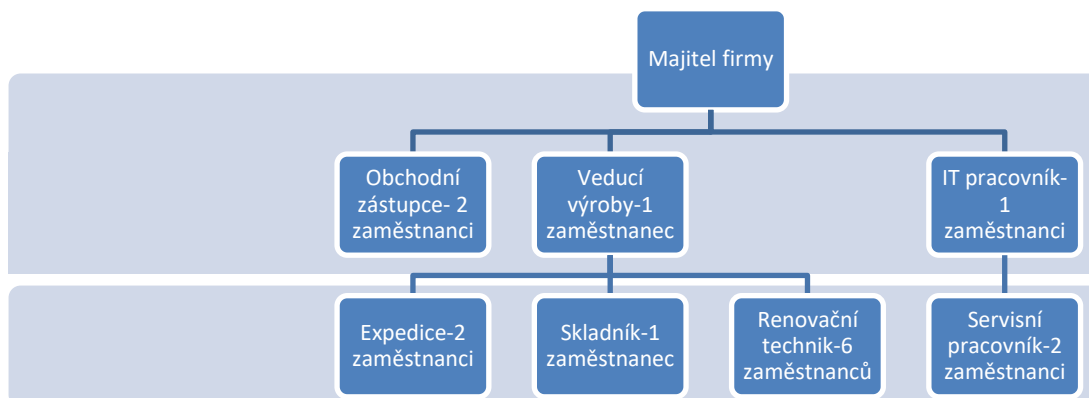
Český podnik<sup>38</sup> Servis-partner působící na trhu od roku 2010 se specializuje na poskytování produktů v oblasti tiskového prostředí. Sídlo podniku včetně výroby a skladu je v Ostravě. V současnosti v podniku pracuje 15 zaměstnanců, všichni na hlavní pracovní poměr. Žádný z dosavadních zaměstnanců není ZTP osobou ani osobou zdravotně znevýhodněnou (OZZ). Zaměstnanci podniku pracují na pozicích: IT pracovník, obchodní zástupce, vedoucí pracovník renovačního oddělení, renovační technik pro výrobu alternativních laserových kazet, skladník, servisní pracovník, expediční pracovník. Některé pracovní činnosti pro podnik zajišťují outsourcingové firmy, jedná se o účetní a mzdové služby. Podnik Servis-partner do budoucna počítá, že si tyto služby bude zabezpečovat vlastními zaměstnanci. Při současném počtu zaměstnanců nemá podnik personální oddělení, proto příjem nových zaměstnanců je zcela v kompetenci majitele podniku. Což vyplývá ze současné organizační struktury podniku (viz obr. 3.1).

---

<sup>38</sup> Nový Občanský zákoník namísto dosavadního pojmu podnik přináší nový pojem obchodní závod. Definuje jej jako organizovaný soubor jmění, který podnikatel vytvořil a který z jeho vůle slouží k provozování jeho činnosti.



Obrázek 3.1 Současná organizační struktura



### Hlavní pracovní náplň podniku

Hlavní pracovní náplň podniku je výroba alternativních tiskových kazet, téměř do všech modelů tiskáren. Nabízené alternativní kazety jsou ekonomicky výhodnější a ekologicky šetrnější oproti originálním kazetám od výrobce. Vyrábí se z použitého obalu, který se vykupuje, prochází důkladnou kontrolou a poté se doplňuje pouze novými komponenty. Každá vyrobená kazeta je ihned testovaná a opatřena čipem. Vyrobené kazety se přesunou na expediční oddělení, zde se balí do vzduchem plněných obalů a do papírových krabic. Takto přichystané kazety jsou expedovány obchodními zástupci nebo zásilkovými službami k zákazníkům. U všech vyrobených kazet podnik garantuje stejný počet vytištěných stran jako u originálních kazet. Výtěžnost se testuje dle normy ISO/IEC 19752 a záruka je poskytována dle platných záručních podmínek.

Majitel podniku se rozhodl rozšířit nabídku produktů a svých služeb, aby zabezpečil komplexní péči v oblasti tiskového prostředí. Reaguje tím na zvýšenou poptávku současných zákazníků a snahu podniku získat nové zákazníky. Odložit rozšiřování nabídky, by mohlo vést k poklesu tržeb a z hlediska sílící konkurence, k celkovému ohrožení postavení podniku na trhu.

### 3.1.1 Rozšiřování počtu zaměstnanců v daném podniku

Vzhledem k rozhodnutí rozšířit nabídku svých produktů a služeb bude muset podnik přijmout nové zaměstnance, čímž mu vzrostou náklady na mzdy zaměstnanců, ale zároveň by mělo dojít k růstu tržeb. Zaměstnavatel vyhodnotil současnou situaci podniku a po domluvě s odpovědnými zaměstnanci se rozhodl přijmout celkem 16 nových zaměstnanců, kteří budou mít odpovídající znalosti a vzdělání pro dané pracovní pozice:

- IT pracovník-1 zaměstnanec,
- účetní-2 zaměstnanci,
- personální pracovnice - 1 zaměstnanec,
- fakturantka-1 zaměstnanec,
- asistentka obchodního zástupce - 2 zaměstnanci,
- řidič-1 zaměstnanec,
- renovační technik-4 zaměstnanci,
- skladník-1 zaměstnanec,
- pracovnice expedičního oddělení-2 zaměstnanci,
- uklízečka-1 zaměstnanec.

Celkový počet zaměstnanců se tímto zvýší na 31 osob, zaměstnaných na plný pracovní úvazek, čímž se zaměstnavatel dostane do situace, kdy má v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců a ze zákona musí povinně zaměstnávat i ZTP osoby. Prostory podniku se nacházejí v přízemí zrekonstruované budovy, bývalého skladu a přístupy do všech oddělení jsou bezbariérové, takže na požadovaných pracovních pozicích bude možné zaměstnat i ZTP osoby. Podíl ZTP osob dle povinného zaměstnávání musí tvořit 4 % z celkového počtu zaměstnanců, ale zaměstnavatel zvažuje možnost zaměstnat na nových pracovních místech pouze ZTP osoby a vytvořit chráněnou dílnu.

## **3.2 Varianty zaměstnávání osob v daném podniku**

Následující kapitoly budou zaměřené na 3 různé varianty zaměstnání osob v podniku. V daných variantách budou vyhodnoceny mzdové náklady, možnosti využívání příspěvků při zaměstnávání ZTP osob a vyčísleny rozdíly v celkových nákladech na nové zaměstnance podniku.

### **1. Varianta**

Všichni noví zaměstnanci zdraví, náhradní způsoby povinného zaměstnávání ZTP osob.

### **2. Varianta**

Zaměstnavatel splní zákonnou povinnost a zaměstná povinný podíl ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců.

### **3. Varianta**

Zaměstnavatel ke stávajícím 15 zdravým zaměstnancům přijme 16 ZTP zaměstnanců a vytvoří tzv. chráněnou dílnu.

## **Mzdové náklady zaměstnavatele**

Náklady zaměstnavatele na nové zaměstnance budou přibližné, protože do stanovených mezd nebudou zahrnuty náhrady mezd za případnou pracovní neschopnost nebo dovolenou zaměstnance. Mezi náklady na odměňování zaměstnanců, které zaměstnavateli vzrostou, patří:

- hrubá mzda zaměstnance,
- pojistné na sociální zabezpečení hrazené zaměstnavatelem,
- pojistné na veřejné zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem.

Pro větší názornost budou mzdy 16 nových zaměstnanců rozděleny do třech platových kategorií, podle náročnosti práce, požadovaného vzdělání, odpovědnosti a dalších požadavků zaměstnavatele na danou pracovní pozici.

### **1. Platová kategorie**

Celkem 7 zaměstnanců na pracovních pozicích účetní, fakturantka, asistentka obchodního zástupce, personální pracovnice, IT pracovníka a náleží jim hrubá měsíční mzda 24 000 Kč.

### **2. Platová kategorie**

Celkem 8 zaměstnanců na pracovních pozicích řidič, renovační technik, pracovnice na expedičním oddělení, skladník bude jim náležet hrubá měsíční mzda 18 500 Kč.

### **3. Platová kategorie**

Jeden zaměstnanec na pracovní pozici uklízečky, kterému bude náležet minimální mzda 11 000 Kč.

### 3.3 Varianta „zdraví“ zaměstnanci a náhradní způsoby zákonného zaměstnávání ZTP osob

Pracovní poměr se zaměstnancem, který není ZTP osobou, bude sjednán na dobu určitou v délce trvání jednoho roku a se zkušební dobou dvou měsíců. Pracovní doba bude stanovena na 40 hodin týdně. Stanovenou pracovní dobou u zaměstnavatele se rozumí fond pracovní doby pro rok 2017, včetně svátků v jednosměnném provozu. Fond pracovní doby pro rok 2017 je 2080 hodin (dále jen FPD) a počítáme, že všichni zaměstnanci odpracují všechny hodiny v roce. Výše poskytovaných mimořádných odměn je v kompetenci majitele podniku a budou stanovené na základě pracovních výkonů zaměstnance, proto ve výpočtech mzdových nákladů nebudou odměny zahrnuté.

Náklady na odměňování jednotlivých zaměstnanců budou zobrazeny v tabulkách, dle stanovených platových kategorií, za období jednoho roku. Vypočteny budou pro 1 zaměstnance a vynásobeny počtem zaměstnanců v dané platové kategorii.

Tab. 3.1 Náklady na zaměstnance v 1. platové kategorii

	Hrubá mzda (Kč)	Zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (9% v Kč)	Pojistné za sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (25% v Kč)	Celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance (34% v Kč)	Celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance (Kč)- zaokrouhlené
<b>Měsíční mzdové náklady</b>	24 000	2 160	6 000	32 160	32 200
<b>Celkem za 1rok za 1 zaměstnance</b>	288 000	25 920	72 000	385 920	386 400
<b>Celkem za 7 zaměstnanců</b>	<b>2 016 000</b>	<b>181 440</b>	<b>504 000</b>	<b>2 701 440</b>	<b>2 704 800</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V tab. 3.1 jsou vypočteny náklady na 7 zaměstnanců v 1. platové kategorii na pracovních pozicích účetní, fakturantka, asistentka obchodního zástupce, personální pracovnice a IT pracovník. Vycházejí z měsíční hrubé mzdy 24 000 Kč a zaokrouhlené superhrubé mzdy 32 200 Kč pro 1 zaměstnance. Celkové náklady na 1 zaměstnance za rok jsou 386 400 Kč, dle toho byly vypočítané celkové roční náklady na všech 7 zaměstnanců 2 704 800 Kč.

Tab. 3.2 Náklady na zaměstnance ve 2. platové kategorii

	<b>Hrubá mzda (Kč)</b>	<b>Zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (9 % v Kč)</b>	<b>Pojistné za sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (25 % v Kč)</b>	<b>Celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance (34 % v Kč)</b>	<b>Celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance (Kč)-zaokrouhlené</b>
<b>Měsíční náklady na 1 zaměstnance</b>	18 500	1 665	4 625	24 790	24 800
<b>Celkem za 1 rok za 1 zaměstnance</b>	<b>222 000</b>	<b>19 980</b>	<b>55 500</b>	<b>297 480</b>	<b>297 600</b>
<b>Celkem za 8 zaměstnanců</b>	<b>1 776 000</b>	<b>159 840</b>	<b>444 000</b>	<b>2 379 840</b>	<b>2 380 800</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V tab. 3.2 jsou vypočteny náklady na 8 zaměstnanců v 2. platové kategorii, na pracovních pozicích řidič, renovační technik, pracovnice na expedičním oddělení a skladník. Vycházejí z měsíční hrubé mzdy 18 500 Kč a zaokrouhlené superhrubé mzdy 24 800 Kč pro 1 zaměstnance. Celkové náklady na 1 zaměstnance za rok tak činí 297 600 Kč, z čehož jsou vypočteny celkové roční náklady na všech 8 zaměstnanců 2 380 800 Kč.

Tab. 3.3 Náklady na zaměstnance ve 3. platové kategorii

	<b>Hrubá mzda (Kč)</b>	<b>Zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (Kč)</b>	<b>Pojistné za sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (Kč)</b>	<b>Celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance (Kč)</b>	<b>Celkové náklady na odměňování jednoho zaměstnance (Kč)-zaokrouhlené</b>
<b>Měsíční náklady na 1 zaměstnance</b>	11 000	990	2 750	14 740	14 800
<b>Celkem za 1 rok za 1 zaměstnance</b>	<b>132 000</b>	<b>11 880</b>	<b>33 000</b>	<b>176 880</b>	<b>177 600</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V tab. 3.3 jsou vypočteny náklady na 1 zaměstnance v 3. platové kategorii, na pracovní pozici uklízečka. Vycházejí z měsíční hrubé mzdy 11 000 Kč a zaokrouhlené superhrubé mzdy 14 800 Kč pro 1 zaměstnance. Celkové náklady na 1 zaměstnance za rok tak činí 177 600 Kč.

Tab. 3.4 Celkové roční náklady na 16 zaměstnanců

1. plat. kategorie (7 zaměstnanců)	2. plat. kategorie (8 zaměstnanců)	3. plat. kategorie (1 zaměstnanec)	<b>Celkové mzdové náklady na 16 zaměstnanců</b>
2 704 800	2 380 800	177 600	<b>5 263 200</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

V tab. 3.4 jsou zobrazeny mzdové náklady z jednotlivých platových kategorií na 16 nových zaměstnanců, kteří nejsou ZTP osobami. Z nich byly následně vypočteny celkové roční mzdové náklady zaměstnavatele ve výši 5 263 200 Kč za 1 rok.

### 3.3.1 Zákonná povinnost a jiné náhradní způsoby

Celkové mzdové náklady zaměstnavatele ve výši 5 263 200 Kč na 16 zaměstnanců, kteří nejsou ZTP osobami, nejsou konečnými výdaji zaměstnavatele. Protože má v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců, ale nesplnil zákonnou povinnost zaměstnat povinný podíl ZTP osob v přepočtu 4 % z celkového počtu zaměstnanců, musí zvolit jeden z náhradních způsobů pro vyřešení zákonné povinnosti. Bude vypočítán povinný podíl ZTP zaměstnanců z celkového počtu 31 zaměstnanců v podniku, a to jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin z FPD pro rok 2017, výsledek bude vynásoben 4 %. Každý zaměstnanec podniku Servis-partner odpracuje v pracovním poměru 8 hodin denně/40 hodin týdně.

### **Výpočet přepočteného průměrného počtu zaměstnanců za rok:**

$$[ (260 \text{ pracovních dnů} \times 8 \text{ hodin denně}) \times 31 \text{ zaměstnanců} / 2080 \text{ FPD} ] =$$

$$64\,480 / 2080 = \mathbf{31 \text{ zaměstnanců}}$$

### **Výpočet přepočteného průměrného počtu ZTP zaměstnanců z celkového počtu 31 zaměstnanců za rok:**

$$31 \text{ zaměstnanců} \times 0,04 = \mathbf{1,24 \text{ ZTP zaměstnanců.}}$$

Zaměstnavatel má zákonnou povinnost zaměstnat 1,24 ZTP osob, ale povinnost může vyřešit některým ze způsobů uvedených v § 81 zákona o zaměstnanosti.

### **Způsoby vyplývající z § 81 ZoZ**

#### **a) Odvod do státního rozpočtu**

Zaměstnavatel musí odvést do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2016, za každého nezaměstnaného ZTP zaměstnance v přepočteném stavu. Ve výpočtu bude použita hodnota průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3. čtvrtletí roku 2016, která je 27 000 Kč a přepočtený stav 1,24 ZTP zaměstnanců.

$$2,5 \times 27\,000 = 67\,500 \text{ Kč} \times 1,24 \text{ ZTP osob} = \mathbf{83\,700 \text{ Kč (bez DPH)}}$$

Podnik Servis-Partner musí částku 83 700 Kč odvést příslušnému místnímu ÚP do 15. února následujícího roku. Tento způsob je pro daný podnik nejméně finančně výhodným řešením, pouze zvýší celkové náklady zaměstnavatele na částku:

$$5\,263\,200 + 83\,700 = \mathbf{5\,346\,900 \text{ Kč}}$$

#### **b) Odběr výrobků, zboží nebo služeb tzv. náhradní plnění**

Podnik Servis-Partner musí za každého nezaměstnaného ZTP zaměstnance v přepočteném stavu odebrat výrobky, zboží nebo služby ve výši sedminásobku



průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1-3. čtvrtletí roku 2016 (27 000 Kč).

$$7 \times 27\,000 = 189\,000 \text{ Kč} \times 1,24 \text{ ZTP zaměstnanců} = \mathbf{234\,360 \text{ Kč (bez DPH)}}$$

Celkové náklady podniku se při tomto způsobu zvýší:

$$5\,263\,200 + 234\,360 = \mathbf{5\,479\,560 \text{ Kč}}$$

Tento náhradní způsob plnění zákonné povinnosti je pro podnik výhodnější, za částku 234 360 Kč získá alespoň produkty nebo služby. Možnost využít náhradního plnění je omezená nižším počtem podniků, které splňují podmínku a mohou poskytovat náhradní plnění. Dalším omezením je stanovený limit pro maximální výši poskytovaného náhradního plnění viz kapitola 2.6.

### c) **Kombinace předchozích dvou způsobů**

Třetí způsob dává zaměstnavateli svobodnou volbu pro vyřešení zákonné povinnosti zaměstnávat ZTP osoby. Zaměstnavatel může zákonnou povinnost splnit v určitém poměru odebráním výrobků od firem poskytující náhradní plnění a zbylou část zaplatit odvodem do státního rozpočtu dle stanoveného výpočtu.

### 3.3.2 Shrnutí varianty zaměstnávání zdravých osob

Z následující uvedené tab. 3.5 vyplývá, že mzdové náklady zaměstnavatele na 16 nových zaměstnanců, kteří nejsou ZTP osobami, činí 5 246 300 Kč, ale navyšují se o další částky. Pokud se rozhodne zaměstnavatel pro odvod do státního rozpočtu ve výši 83 700 Kč, zvýší se náklady podniku na částku 5 346 900 Kč. Odběr zboží, výrobků nebo služeb v tzv. náhradním plnění, zatíží podnik o částku 234 360 Kč a celkové náklady se zvýší na 5 479 560 Kč.

Tab. 3.5 Celkové náklady zaměstnavatele na 16 nových zaměstnanců

<b>Celkové náklady podniku na 16 nových zaměstnanců</b>	<b>Počet nových zaměstnanců</b>	<b>Mzdové náklady</b>	<b>Odvod do státního rozpočtu (Kč)</b>	<b>Výše náhradního plnění (Kč)</b>	<b>Celkem náklady s odvodem do státního rozpočtu</b>	<b>Celkové náklady s náhradním plněním</b>
	16	5 263 200	83 700	234 360	5 346 900	<b>5 479 560</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Srovnáme-li náhradní možnosti odvod do státního rozpočtu nebo odběr zboží a služeb v programu náhradní plnění, je viditelně výhodnější variantou využití náhradního plnění, protože jak již bylo zmíněno, podnik za celou částku 234 360 Kč získá produkty pro svůj další rozvoj. Odvod do státního rozpočtu je pouze výdaj podniku, za který nic nezíská.

### 3.4 Varianta zaměstnávání povinného podílů ZTP osob v podniku Servis-partner

Pokud se zaměstnavatel rozhodne splnit povinný podíl 4 % ZTP zaměstnanců z celkového počtu 31 zaměstnanců, musí zaměstnat  $31 \times 0,04 = 1,24$  ZTP osob. Pracovní doba u ZTP zaměstnanců není zákonem upravená, jedná se vždy o individuální posouzení praktického či závodního lékaře. Řešením je tedy zaměstnat 2 ZTP osoby, 1 osobu na plný 8 hodinový denní úvazek a druhou na zkrácený 4 hodinový denní úvazek. Přepočtený počet ZTP osob s „lehčím“ postižením bude vypadat následovně:

$$\begin{aligned} & (260 \text{ pracovních dnů v roce } 2017 \times 8 \text{ hodin}) \\ & + (260 \text{ pracovních dnů v roce } 2017 \times 4 \text{ hodiny}) = 2080 + 1040 \\ & = 3120 \text{ hodin} / 2080 \text{ FPD} = 1,5 \text{ zaměstnance} \end{aligned}$$

Dalším možným řešením by bylo zaměstnat pouze 1 ZTP osobu ve III. stupni invalidity na zkrácený 4 hodinový úvazek denně. Protože 1 plně invalidní zaměstnanec se započítává třikrát.<sup>39</sup> Znamená to, že přepočtený počet 1 ZTP zaměstnance ve III. stupni invalidity na zkrácený 4hodinový úvazek by vypadal následovně:

$$\begin{aligned} & 3 \times [1 \text{ zaměstnanec} \times (260 \text{ pracovních dnů v roce } 2017 \times 4 \text{ hodiny})] \\ & = 3 \times 1040 \text{ hodin} = 3120 \text{ hodin} / 2080 \text{ FPD} \\ & = 1,5 \text{ zaměstnance v přepočteném počtu.} \end{aligned}$$

1 ZTP zaměstnanec ve III. stupni invalidity, by sice pokryl zákonnou povinnost zaměstnávat 1,24 ZTP zaměstnanců, ale zaměstnavatel by v tomto možném řešení neobsadil všechny požadované pracovní pozice. Musel by buď zaměstnat ještě další ZTP osobu nebo přehodnotit požadovaný počet pracovníků, proto s tímto řešením nebudeme počítat.

Pro výpočty bude použité řešení se 2 ZTP osobami, 1 ZTP osoba na plný 8 hodinový denní úvazek a druhá ZTP osoba na zkrácený 4 hodinový denní úvazek. Možné náklady a slevy

---

<sup>39</sup> § 12 vyhlášky 518/2004 Sb. kterou upravuje zákon o zaměstnanosti. In: Praha: Česká republika, 2004, ročník 2014, číslo 101.

v daném řešení budou vypočteny pro 2 ZTP zaměstnance s lehčím postižením a pro 2 ZTP zaměstnance ve III. stupni invalidity.

**Toto řešení ovlivní celkové finanční náklady zaměstnavatele ze třech hledisek:**

- sníží se mzdové náklady, zaměstnáním 1 ZTP osoby na zkrácený pracovní úvazek,
- zaměstnavatel si uplatní slevy na daních z příjmu fyzických osob,
- odpadnou náklady spojené s náhradními způsoby povinného zaměstnávání.
- příspěvek na zřízení CHPM.

### **3.4.1 Úspora mzdových nákladů zaměstnavatele**

Bylo stanoveno, že 1 ZTP osoba zaměstnaná na zkrácený 4 hodinový denní úvazek/20 hodin týdně, čímž se sníží mzdové náklady zaměstnavatele. Zkrácený pracovní úvazek bude vypočítán dle koeficientu přepočteného průměrného počtu odpracovaných hodin. Pro 8 hodinový denní úvazek je stanovený koeficient 173,92 a pro 4 hodinový úvazek je koeficient poloviční 86,96. Jelikož zaměstnavatel zatím neurčil, na jakou pracovní pozici uplatní ZTP osobu na zkrácený úvazek, budou mzdové úspory vypočtené ve všech platových kategoriích.

## 1. platová kategorie (účetní, fakturantka, asistentka obchodního zástupce, personální pracovnice, IT pracovník)

Tab. 3.6 Porovnání nákladů při zkráceném pracovním úvazku v 1. platové kategorii

	Hrubá mzda (Kč)	Zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (9% v Kč)	Pojistné za sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (25% v Kč)	Celkové náklady na odměňování zaměstnance (34% v Kč)	Celkové náklady na odměňování zaměstnance (Kč)-zaokrouhlené	Celkové náklady na odměňování zaměstnance za rok
Měsíční mzda za 8hod. úvazek	24 000	2 160	6 000	32 160	32200	386400
Měsíční mzda za 4hod. Úvazek	12 000	1 080	3 000	16 080	16 100	193200
<b>Rozdíl v nákladech při zkráceném pracovním úvazku</b>	<b>12 000</b>	<b>1 080</b>	<b>3 000</b>	<b>16 080</b>	<b>16 100</b>	<b>193 200</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tab. 3.6 vyplývá, že zaměstnáním 1 ZTP zaměstnance na 4 hod pracovní úvazek na pozici v 1. platové kategorii se sníží hrubá mzda tohoto zaměstnance z 24 000 Kč na  $(24000 / 173,92) \times 86,96 = 12\,000$  Kč/měsíc a celkové mzdové náklady zaměstnavatele se sníží o 193 200 Kč za rok.

## 2. platová třída (řidič, renovační technik, pracovnice na expedičním oddělení, skladník)

Tab. 3.7 Porovnání nákladů při zkráceném pracovním úvazku ve 2. platové kategorii

	Hrubá mzda (Kč)	Zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (9% v Kč)	Pojistné za sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (25% v Kč)	Celkové měsíční náklady na odměňování zaměstnance (34% v Kč)	Celkové měsíční náklady na odměňování zaměstnance (Kč)-zaokrouhlené	Celkové náklady na odměňování zaměstnance za rok
Měsíční mzda za 8hod. úvazek	18 500	1 665	4 625	24 790	24800	297600
Měsíční mzda za 4hod. úvazek	9 250	833	2 313	12 396	12 400	148800
<b>Rozdíl v nákladech při zkráceném pracovním úvazku</b>	<b>9 250</b>	<b>832</b>	<b>2 312</b>	<b>12 394</b>	<b>12 400</b>	<b>148 800</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tab. 3.7 vyplývá, že zaměstnáním 1 ZTP zaměstnance na 4 hod pracovní úvazek na pozici v 2. platové kategorii se sníží hrubá mzda tohoto zaměstnance z 18 500 Kč na

$(18500 / 173,92) \times 86,96 = 9\,250$  Kč/měsíc a celkové mzdové náklady zaměstnavatele za rok se sníží o 148 800 Kč za rok.

### 3. platová kategorie (uklízečka)

Tab. 3.8 Porovnání nákladů při zkráceném pracovním úvazku ve 3. platové kategorii

	Hrubá mzda (Kč)	Zdravotní pojištění hrazené za zaměstnavatele (9% v Kč)	Pojistné za sociální zabezpečení hrazené za zaměstnavatele (25% v Kč)	Celkové měsíční náklady na odměňování 1 zaměstnance (34% v Kč)	Celkové měsíční náklady na 1 zaměstnance-zaokrouhlené	Celkové náklady na zaměstnance za rok
Měsíční mzda za 8hod. úvazek	11 000	990	2 750	14 740	14800	177600
Měsíční mzda za 4hod. úvazek	5 500	495	1 375	7 370	7 400	88800
<b>Rozdíl v nákladech při zkráceném pracovním úvazku</b>	<b>5 500</b>	<b>495</b>	<b>1 375</b>	<b>7 370</b>	<b>7 400</b>	<b>88 800</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Z tab. 3.8 vyplývá, že zaměstnáním 1 ZTP zaměstnance na 4hod pracovní úvazek na pozici ve 3. platové kategorii se sníží hrubá mzda zaměstnance z 11 000 Kč na  $(11\,000 / 173,92) \times 86,96 = 5\,500$  Kč/měsíc a celkové mzdové náklady zaměstnavatele se sníží o 88 800 Kč za rok.

#### 3.4.2 Sleva na dani z příjmu poplatníka

Sleva na dani z příjmu zaměstnavatele se počítá za každou zaměstnanou ZTP osobu podle stupně invalidity. V podniku Servis-Partner byl vyčíslen povinný přepočtený počet zaměstnanců 1,24 ZTP osob, proto bude nutné vypočítat poměrnou částku slevy na dani. Poměrná částka slevy na dani bude vypočtena jako podíl celkového počtu ročně odpracovaných hodin ZTP zaměstnanců z FPD v příslušném zdaňovacím období (rok 2016) a zjištěný počet bude vynásoben možnou slevou na dani zaměstnavatele.

Počet odpracovaných hodin pro 2 ZTP zaměstnance s „lehčím“ postižením, jeden zaměstnanec na plný 8 hodinový úvazek a druhý na zkrácený 4 hodinový úvazek:

(260 pracovních dnů v roce 2017 x 8 hodin)

$$\begin{aligned} &+ (260 \text{ pracovních dnů v roce 2017} \times 4 \text{ hodiny}) = 2080 + 1040 \\ &= 3120 \text{ hodin.} \end{aligned}$$

Odpracované hodiny celkem si vydělíme ročním FPD (2 080 hodin) a zjistíme průměrný roční přepočtený počet ZTP zaměstnanců, za které si může zaměstnavatel uplatnit slevu na dani z příjmů

$$3\,120 \text{ hod} / 2\,080 \text{ hod FPD} = 1,5 \text{ ZTP zaměstnance.}$$

Možné slevy zaměstnavatele na dani z příjmu za zaměstnance s „lehčím“ zdravotním postižením

$$18\,000 \times 1,5 = \mathbf{27\,000 \text{ Kč}}$$

Možné slevy zaměstnavatele na dani z příjmu za zaměstnance s těžším zdravotním postižením

$$60\,000 \times 1,5 = \mathbf{90\,000 \text{ Kč.}}$$

### 3.4.3 Příspěvek na zřízení CHPM

Je určen zaměstnavateli k nezbytnému vybavení CHPM nebo úpravě pracovních prostor pro ZTP zaměstnance. Příspěvek je odstupňovaný dle invalidity zaměstnance, pro ZTP zaměstnance s „lehčím“ postižením (I. a II. stupeň invalidity nebo OZZ) maximálně osminásobek a pro ZTP zaměstnance s těžším zdravotním postižením (III. stupeň invalidity) maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku 2016 (27 000 Kč).

Maximální možná výše příspěvku na CHPM za rok u ZTP osob s „lehčím“ postižením

$$8 \times 27\,000 = 261\,000 \text{ Kč} \times 2 \text{ CHPM} = \mathbf{521\,000 \text{ Kč}}$$

Maximální možná výše příspěvku na CHPM za rok u ZTP osob s těžším postižením

$$12 \times 27\,000 = 324\,000 \text{ Kč} \times 2 \text{ CHPM} = \mathbf{648\,000 \text{ Kč}}$$

### **3.4.4 Úspora nákladů za náhradní způsoby zákonné povinnosti**

Zaměstnavatel ušetří finanční prostředky za náhradní způsoby zákonné povinnosti, protože zaměstnal v přepočteném počtu 1,5 ZTP zaměstnanců z celkového počtu 31 zaměstnanců.

#### **Výše úspory:**

83 700 Kč za odvod do státního rozpočtu nebo

234 360 Kč za nákup zboží, výrobků nebo služeb v náhradním plnění.



### 3.4.5 Shrnutí varianty zaměstnávání povinného podílu

V tab. 3.9 je vyčísleno srovnání celkových úspor zaměstnavatele ve variantě zaměstnání povinného podílu, které bylo provedeno pro všechny platové kategorie a zároveň pro jednotlivé stupně invalidity. Do celkových úspor byly zahrnuty mzdové úspory za zkrácený pracovní úvazek, daňové úlevy a příspěvek na CHPM. Lze konstatovat dosažení vyšší úspory v případě zaměstnání 2 ZTP zaměstnanců ve III. stupni invalidity ve všech platových kategoriích. Nejvyšší úspory pak lze dosáhnout u I. platební kategorie a to ve výši 931 200Kč viz Tab. 3.9.

Tab. 3.9 Přehled úlev a příspěvků

<b>Úspora nákladů zaměstnavatele za rok</b>			
<b>Platové třídy</b>	<b>1. platová kategorie</b>	<b>2. platová kategorie</b>	<b>3. platová kategorie</b>
<b>Mzdové úspory za zkrácený 4 hod. úvazek</b>	193 200	148 800	88 800
<b>Daňové úlevy u "lehčího" postižení</b>	27 000	27 000	27 000
<b>Daňové úlevy u těžšího postižení</b>	90 000	90 000	90 000
<b>Příspěvek na CHPM u "lehčího" postižení</b>	521 000	521 000	521 000
<b>Příspěvek na CHPM u těžšího postižení</b>	648 000	648 000	648 000
<b>Celková úspora nákladů při zaměstnání 2 zaměstnanců s "lehčím" postižením</b>	<b>741 200</b>	<b>696 800</b>	<b>636 800</b>
<b>Celková úspora nákladů při zaměstnání 2 zaměstnanců s těžším postižením</b>	<b>931 200</b>	<b>886 800</b>	<b>815 600</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

Další úsporou zaměstnavatele jsou částky, které by, v případě nesplnění povinnosti zaměstnání ZTP osob, musel odvést do státního rozpočtu (83 700Kč/rok) nebo zaplatit za odebrané výrobky, zboží či služby v režimu náhradního plnění (234 360Kč/rok).

### 3.5 Varianta vytvoření „Chráněné dílny“

V této kapitole bude zobrazen konkrétní návrh zaměstnavatele rozšířit stávající počet zaměstnanců pouze o ZTP osoby na CHPM. Pro předložený návrh bude důležité splnit podmínku mít více než 50% podíl ZTP zaměstnanců z celkového počtu 31 zaměstnanců. U výpočtu 50% podílu ZTP zaměstnanců bude nutné vycházet z přepočteného počtu zaměstnanců v pracovním poměru dle celkového počtu odpracovaných hodin v roce.<sup>40</sup>Zaměstnavatel ve spolupráci s lékařem a ÚP probral možnosti pro vytvoření 16 CHPM včetně individuálního vyhrazování a přizpůsobování pracovních míst pro ZTP osoby.

Dle výše uvedeného budeme vycházet ze skutečnosti, že podnik Servis-partner bude mít v průběhu celého kalendářního roku 2017 celkem 16 ZTP zaměstnanců, z toho 13 zaměstnanců s „lehčím“ postižením (I. a II. stupeň invalidity/OZZ) a 3 zaměstnance ve III. stupni invalidity. S každým ZTP zaměstnancem bude sjednán pracovní poměr na dobu určitou v délce trvání jednoho roku a se zkušební dobou dvou měsíců. Pracovní doba u všech ZTP zaměstnanců bude stanovena na 8 hodin denně/40 hodin týdně a předpokládá se, že všichni zaměstnanci odpracují plný FPD.

#### Výpočet přepočteného počtu ZTP zaměstnanců:

Přepočet 13 ZTP zaměstnanců s „lehčím“ postižením

$$\begin{aligned} & 13 \text{ zaměstnanců} \times (260 \text{ pracovních dnů v roce 2017} \times 8 \text{ hodin}) \\ & = 13 \times 2080 \text{ hodin FPD} = 27\,040 / 2080 \text{ hodin FPD} \\ & = 13 \text{ zaměstnanců.} \end{aligned}$$

Přepočet 3 ZTP zaměstnanců ve III. stupni invalidity (započítávají se třikrát viz kap. 2.6)

$$\begin{aligned} & 3 \times [3 \text{ zaměstnanci} \times (260 \text{ pracovních dnů v roce 2017} \times 8 \text{ hodin})] \\ & = 3 \times (3 \times 2080 \text{ hodin}) = 3 \times 6240 \text{ hodin} \\ & = 18\,720 \text{ hodin} / 2080 \text{ hodin FPD} = 9 \text{ zaměstnanců.} \end{aligned}$$

<sup>40</sup> *Manual\_OZP\_DEF.pdf* [online]. Praha: MPSV, 2013 [16. 4. 2017]. Dostupné z: [https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Manual\\_OZP\\_DEF.pdf](https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Manual_OZP_DEF.pdf)

### **Celkový přepočtený počet ZTP zaměstnanců v této variantě:**

$$13 + 9 = 22 \text{ ZTP zaměstnanců.}$$

Zaměstnavatel má podle přepočteného počtu 22 ZTP zaměstnanců z celkového počtu 31 zaměstnanců, ale skutečně bude zaměstnávat jen 16 ZTP zaměstnanců. Přepočtený počet 22 zaměstnanců bude uplatněn pouze u výpočtu možného poskytování náhradního plnění. U dalších finančních pobídek se bude vycházet ze skutečného počtu ZTP.

### **Zaměstnavatel s 16 ZTP zaměstnanci na plný pracovní úvazek může využít tyto finanční pobídky:**

- slevu na dani z příjmu za zdaňovací období (kalendářní rok),
- příspěvek na zřízení CHPM,
- příspěvek na podporu zaměstnávání ZTP osob, pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnance (5000 Kč/měsíčně pro OZZ, 8800 Kč/měsíčně pro invalidní osoby v I. II. a III. stupni),
- poskytovat náhradní plnění nebo využít zvýhodněné pozice u zadávání zakázek.

#### **3.5.1 Sleva na dani z příjmu poplatníka**

Zaměstnavatel bude po celý rok 2017 zaměstnávat 13 zaměstnanců s „lehčím“ zdravotním postižením a 3 zaměstnance s těžším zdravotním postižením na plný pracovní úvazek (8 hodin denně). Z čehož vyplývá, že každý zaměstnanec odpracuje plný roční FPD 2 080 hodin a zaměstnavatel si tedy bude moci uplatnit slevu na dani z příjmu za každého ZTP zaměstnance. Výše jednotlivých slev budou vypočítané podle stupně postižení zaměstnance.

$$13 \text{ zaměstnanců s „lehčím“ postižením} \times 18\,000 \text{ Kč} = 234\,000 \text{ Kč/rok}$$

$$3 \text{ zaměstnanci s těžším postižením} \times 60\,000 \text{ Kč} = 180\,000 \text{ Kč/rok}$$

**Zaměstnavatel si může uplatnit celkovou slevu na dani z příjmu za 16 ZTP zaměstnanců:**

$$234\,000 + 180\,000 = 414\,000 \text{ Kč/rok}$$

### 3.5.2 Příspěvek na zřízení CHPM

Zaměstnavatel na základě jedné dohody s ÚP zřídí více než 10 CHPM a bude moci čerpat vyšší maximální příspěvek na zřízení jednoho CHPM. Výše příspěvku je opět rozdělena podle stupně invalidity, u ZTP osob v I. a II. stupni invalidity nebo OZZ maximálně desetinásobek a u ZTP osoby ve III. stupni invalidity maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku 2016 (27 000 Kč).

#### ZTP osoby s „lehčím“ postižením

$$13 \text{ ZTP zaměstnanců } \times (10 \times 27\,000 \text{ průměrná mzda 2016}) = \mathbf{3\,500\,000\text{Kč/rok}}$$

#### ZTP osoby ve III. stupni invalidity

$$3 \text{ ZTP zaměstnanci } \times (14 \times 27\,000 \text{ průměrná mzda 2016}) = \mathbf{1\,134\,000\text{Kč/rok}}$$

#### Maximálně možný příspěvek na zřízení 16 CHPM

$$3\,500\,000 + 1\,134\,000 = \mathbf{6\,634\,000\text{Kč/rok}}$$

Využitím příspěvku na zřízení 16 CHPM bude moci zaměstnavatel získat maximální částku ve výši 6 634 000Kč, ale jeho skutečná výše bude záviset na skutečně vynaložených finančních prostředcích zaměstnavatele vynaložených na úpravu pracovního prostředí nebo vybavení CHPM.

### 3.5.3 Příspěvek zaměstnavatelům více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy ZTP zaměstnanců v pracovním poměru. Výše příspěvku činí 75 % z celkových mzdových nákladů na 1 zaměstnance, včetně sociálního a zdravotního pojištění, maximálně však 8 800 Kč/měsíc u ZTP osob v I. až III. stupni invalidity.

Výpočet příspěvku dle refundace 75% celkových mzdových nákladů pro 16 ZTP zaměstnanců dle jednotlivých platebních tříd činí:

$$0,75 \times 32\,200 = 24\,150\text{Kč}$$

$$0,75 \times 24\,800 = 18\,600\text{Kč}$$

$$0,75 \times 14\,740 = 11\,055\text{Kč}$$

Vypočítané částky přesahují maximálně možnou výši příspěvku 8 800Kč měsíčně, proto bude možný příspěvek na 16 ZTP zaměstnanců vypočítán takto:

$$16 \text{ zaměstnanců} \times 8\,800 = 140\,800 \text{ Kč měsíčně} \times 12 = \mathbf{1\,689\,600 \text{ Kč/rok}}$$

Mzdové náklady ve variantě zaměstnávání zdravých osob byly vyčísleny ve výši 5 263 200 Kč/rok pro 16 zaměstnanců ve třech platových kategoriích. Využitím tohoto příspěvku by zaměstnavatel ušetřil na mzdových nákladech u 16 ZTP zaměstnanců ve třech platových kategoriích 1 689 600 Kč/rok. Celkové roční mzdové náklady na 16 ZTP zaměstnanců tedy činí **3 573 600 Kč/rok**.

### **3.5.4 Náhradní plnění a zvýhodněná pozice u veřejných zakázek**

Tím, že podnik zaměstnává více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců bude moci nabídnout náhradní plnění, ve formě výrobků, služeb nebo využít zvýhodněnou pozici u zadávání zakázek. Výrobky a služby pro náhradní plnění lze poskytnout ve výši 36 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za kalendářní rok za každého přepočteného ZTP zaměstnance. Zaměstnavatel bude mít v roce 2017 v průměrném ročním přepočteném počtu 22 ZTP zaměstnanců, pro účely náhradního plnění bude moci dodat všem odběratelům v roce 2017 výrobky či služby v celkové výši:

$$36 \times 27\,000 \text{ mzda 2016} \times 22 \text{ zaměstnanců} = \mathbf{21\,384\,000\text{Kč}}$$

Zvýhodněnou pozici u veřejných zakázek upravuje zákon č. 137/2006 Sb., v novelizovaném znění, o veřejných zakázkách. Účastní-li se dodavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % ZTP zaměstnanců, zakázky na dodávky nebo služby,

musí být nabídková cena tohoto dodavatele hodnocena jako nejnižší, nepřekročí-li nejnižší nabídkovou cenu předloženou ostatními uchazeči o více než 15 %.

### 3.5.5 Shrnutí

Srovnání celkových úspor zaměstnavatele ve variantě „Chráněná pracovní dílna“ bylo vypočteno pro všech 16 nových ZTP zaměstnanců viz tab. 3. 10. Do celkových úspor lze zahrnout slevy na dani zaměstnavatele a finanční přínosy vyplývající z příspěvku na zřízení CHPM a příspěvku zaměstnavateli více než 50 % podílu ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců. Čímž lze dosáhnout úspory ve výši 8 737 600 Kč/rok. Dalším výrazným přínosem pro podnik, je možnost poskytnout náhradní plnění ve výši 15 552 000 Kč. Z přehledu úspor, příspěvku a přínosu, lze konstatovat celkovou maximálně možnou úsporu podniku ve výši **24 289 600 Kč/rok** v dané variantě.

**Tab. 3.10 Celkové úspory podniku ve variantě „ Chráněná dílna“**

<b>Celkové úspory podniku ve variantě Chráněná dílna</b>	
<b>Sleva na dani z příjmu</b>	414 000
<b>Maximálně možný příspěvek na zřízení CHPM</b>	6 634 000
<b>Příspěvek pro zaměstnavatele více než 50% ZTP osob</b>	1 689 600
<b>Celkem</b>	<b>8 737 600</b>
<b>Náhradní plnění</b>	15 552 000
<b>Celkové maximálně možné úspory podniku</b>	<b>24 289 600</b>

Zdroj: Vlastní zpracování

## **4 Zhodnocení variant zaměstnávání osob a doporučení pro daný podnik**

V praktické části byly provedeny analýzy třech možných variant zaměstnávání osob v podniku Servis-partner. Zaměstnavateli bylo předloženo několik návrhů v rámci rozšiřování počtu zaměstnanců v podniku a možnosti snížení nákladů na zaměstnance. Jednotlivé varianty budou nyní porovnané a zhodnocené.

### **4.1 Zhodnocení varianty zaměstnávání zdravých osob**

Jak již bylo zmíněno, nejvyšších nákladů by dosáhl zaměstnavatel ve variantě zaměstnání pouze zdravých osob. V této variantě nelze čerpat žádné příspěvky ani slevy na dani z příjmu zaměstnavatele, ale naopak zaměstnavatel musí odvést finanční prostředky za nesplnění zákonné podmínky, což zatěžuje podnik příliš vysokými náklady. Nástroje APZ dávají zaměstnavateli možnost výběru náhradního způsobu splnění zákonné povinnosti. Jedním ze způsobu je odvod do státního rozpočtu, který je vnímán spíše jako „pokuta“ za nesplnění zákonné povinnosti a částka 83 700 Kč představuje pro podnik pouze výdaj, za který nic nezíská. Optimálnější je druhý způsob, odebrat výrobky nebo služby v tzv. náhradním plnění. Lze konstatovat, že varianta zaměstnávání zdravých osob včetně odvodu do státního rozpočtu nebo odebrání zboží a služeb je z finančního hlediska pro podnik neekonomická a nejnákladnější.

### **4.2 Zhodnocení varianty zaměstnání povinného podílu ZTP osob**

Povinný podíl zaměstnávání ZTP osob tvoří v podniku 1,24 osob. Tento podíl by mohl zaměstnavatel splnit zaměstnáváním 2 ZTP zaměstnanců, z nichž jeden by pracoval na částečný 4 hod. úvazek. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat ZTP osobu s „lehkým“ či těžkým zdravotním postižením v pracovním poměru, znamenalo by to pro něj nulový odvod do státního rozpočtu, snížení mzdových nákladů, možnost využití slevy na dani z příjmů poplatníka a získání příspěvku na zřízení CHPM .

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat 2 ZTP osoby s „lehčím“ zdravotním postižením, snížily by se mzdové náklady zaměstnáním 1 ZTP osoby na zkrácený pracovní úvazek dle platové kategorie. Dále by se mu snížila daň z příjmů fyzických osob o 27 000 Kč/rok, navíc by mohl využít příspěvek od ÚP na 2 CHPM ve výši 521 000 Kč. Celková maximální úspora zaměstnavatele při zaměstnání 2 ZTP osob s lehčím zdravotním postižením by dosáhla 741 200 Kč v 1. platové kategorii.

Pokud by se zaměstnavatel rozhodl zaměstnat 2 ZTP osoby s těžším zdravotním postižením, také by se snížily mzdové náklady dle platové kategorie. Dále by si mohl uplatnit slevu na daň z příjmů fyzických osob 90 000 Kč/rok a získat příspěvek od ÚP na 2 CHPM ve výši 648 000 Kč. Celková maximální úspora zaměstnavatele při zaměstnání 2 ZTP osob s těžším zdravotním postižením by dosáhla 931 200 Kč v 1. Platové kategorii.

Z výše uvedených údajů vyplývá, že zaměstnáním povinného podílu lze dosáhnout snížení nákladů na odměňování dvou ZTP zaměstnanců, a to především díky příspěvkům od ÚP a uplatněním slevy na dani z příjmu fyzických osob. Celková výše úspory bude ovlivněná stupněm postižení ZTP zaměstnance a platovou kategorií. Vyšší maximálně možnou úsporu dosáhne zaměstnavatel u zaměstnání ZTP osoby s těžším postižením.

### **4.3 Zhodnocení varianty „Chráněná dílna“**

Srovnání celkových úspor ve variantě vytvoření „chráněné dílny“ bylo provedeno pro 13 zaměstnanců s „lehčím“ postižením (I. a II. stupeň invalidity/OZZ) a 3 zaměstnance s těžším postižením. Do celkových úspor byly zahrnuty mzdové úspory ve výši 1 689 600 Kč, slevy na dani z příjmu zaměstnavatele 414 000 Kč a příspěvek na zřízení 16 CHPM ve výši 6 634 000 Kč. Čerpáním příspěvků od ÚP, snížením mzdových nákladů a uplatněním slev na dani z příjmu lze dosáhnout maximálně možnou úsporu nákladů 8 737 600 Kč/rok.

Dále se předpokládá, že podnik bude poskytovat náhradní plnění v maximální výši 15 552 000 Kč. Maximální výše možného náhradního plnění byla vypočtená na základě přepočteného počtu ZTP zaměstnanců dle podílu celkového počtu skutečně odpracovaných hodin z FPD za rok 2016. Zaměstnání 3 ZTP osob s těžším postižením (III. stupeň invalidity), kteří se do přepočteného počtu započítávají třikrát, se zvýšil počet zaměstnanců z 16 skutečně zaměstnaných na 22.



Součtem všech slev, příspěvků a příjmu z poskytovaného náhradního plnění v dané variantě lze dospět k celkové možné úspoře **24 289 600 Kč/rok**. Nelze pochybovat o tom, že zaměstnávání více než 50 % ZTP osob z celkového počtu zaměstnanců je nejvýhodnějším řešením pro možnou úsporu nákladů spojených s rozšiřováním počtu zaměstnanců v podniku Servis-partner.

Je však důležité zmínit, že výše vypočítaných příspěvků poskytovaných ÚP ČR a další možné finanční přínosy jsou vypočteny v maximálně možné míře a ve skutečnosti nemusí dosahovat stejné výše.

#### **4.4 Nejvýhodnější varianta pro podnik Servis-partner**

Pro výběr nejvhodnější varianty zaměstnávání osob v podniku Servis-partner posloužily předchozí analýzy nákladů, příspěvků a možných slev v jednotlivých variantách. Z následujícího provedeného porovnání jednotlivých variant lze dospět k závěru, že varianta vytvoření „chráněné dílny“ by vedla k nejvyšším finančním úsporám podniku a je tedy nejvýhodnější pro optimalizaci nákladů podniku. Optimalizace nákladů na nové zaměstnance by mohla vést ke zlepšení finanční situace podniku Servis-partner, neboť ušetřené peněžní prostředky lze využít efektivněji.

Při realizaci navrhované varianty je pro podnik nezbytné, zorientovat se v aktuální situaci na trhu práce, nabídce a možnostech čerpání příspěvků, legislativě a zjistit možnosti podniku u zaměstnávání ZTP osob na vymezených CHPM. Na trhu práce je v současnosti stále velký počet nezaměstnaných ZTP osob, z různých oborů a s různými kvalifikacemi. Zaměstnavatel tedy může využít nabídky ÚP nebo neziskových organizací, a získat nejen kvalitní zaměstnance z řad ZTP osob, ale také využít možnosti čerpání příspěvků a daňových slev, které mu pomohou v rozvoji podnikatelské činnosti.

Pokud se zaměstnavatel v problematice neorientuje, může poptat externí firmu. Je to proces finančně nákladný a je potřeba mít detailně zpracovaný záměr možného zaměstnávání ZTP osob s analýzou technických, výrobních i finančních možností podniku.

## 5 Závěr

V rámci bakalářské práce byly shrnuty potřebné informace pro zaměstnavatele ZTP osob, jejich práva i povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti. Na základě shrnutí bylo provedeno posouzení možných variant. Z posouzení vyplynulo, že nejvýhodnější pro zaměstnavatele je z pohledu získání nejvyššího možného příspěvku varianta vytvoření „chráněné dílny“.

Přes všechna opatření ze strany státu, ať už v právní oblasti nebo ve vynaložených finančních prostředcích, je zaměstnávání ZTP osob stále obtížné. Hlavním důvodem je především malá informovanost zaměstnavatelů i ZTP osob o aktuální situaci na trhu práce. Zaměstnávání ZTP osob mnohdy brání předsudky některých zaměstnavatelů nebo personálních pracovníků. Mezi neopodstatněné předsudky patří častější nemocnost, menší výkonnost, problematické ukončení pracovního poměru, vysoké náklady na stavební úpravy nebo nákup kompenzačních pomůcek, nedostatečné vzdělání ZTP osob. Do jisté míry opodstatněným předsudkem je nadměrná administrativa spojená se zaměstnáváním ZTP osob, nicméně při zaměstnávání ZTP osob na běžných pracovních místech je obava naprosto neopodstatněná.

Cílem práce bylo zmapovat podmínky zaměstnávání ZTP osob a možnosti využívání nástrojů podporujících zaměstnavatele ZTP osob. Následně dle zjištěných informací a vyhodnocení jednotlivých variant předložit návrh optimalizace nákladů na zaměstnance v podniku Servis-partner.

Předložené zhodnocení jednotlivých variant zaměstnávání osob v daném podniku, má sloužit jako inspirace pro ekonomické úvahy o možnostech snížení nákladů na zaměstnance. Každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci by si měl spočítat jaká varianta je pro něj v souvislosti s plněním ZoZ nejvhodnější a jaká nejnákladnější. Lze konstatovat, že zaměstnavatelé mohou čerpáním příspěvků od ÚP, uplatněním slev na dani z příjmu a jiným finančním přínosům výrazně snížit své náklady a zároveň umožnit ZTP osobám integraci do pracovního kolektivu a plnohodnotného života.

## Seznam použité literatury

### Odborná literatura

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2016. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-992-2.

AUGUSTA, Vítězslav. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce*. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, c2014. ISBN 978-80-260-6239-4.

ČERVINKA, T., P. HŮRKA, Z. LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: Anag, 2012. 232 s. ISBN 978-80-7263-751-5.

HANZELKOVÁ, Alena, Miloslav KEŘKOVSKÝ a Lubomír KOSTROŇ. *Personální strategie: krok za krokem*. Praha: C. H. Beck, 2013. C. H. Beck pro praxi. ISBN 978-80-7179-564-3.

JUREČKA, Václav. *Mikroekonomie*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2013. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4385-1.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.

MACHÁČ, M., M. KRISTÝN, L. OBŠASNÍK a kol. *Vyznejte se v pracovním právu. Nezbytná příručka každého zaměstnance*. Brno: BizBooks, 2014. ISBN 978-80-265-0266-1

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-807-3678-593.

NEŠČÁKOVÁ, Libuše a Lucie MARELOVÁ. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony: krok za krokem*. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4622-7.

NOVÁK, Václav, Marek VOKOUN, František STELLNER, Marek VOCHOZKA a Robert ZEMAN. *Trhy práce v České republice po roce 1989: regionální komparace politik zaměstnanosti*. Praha: Setoutbooks.cz, s.r.o., 2016. ISBN 978-80-86277-81-3.5

REICHTEROVÁ, Bohdana a kol. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.

SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, c2012. ISBN 978-80-87414-10-1.

SCHMIED, Z. A L. TRYLČ. *Zákoník práce 2015*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-917-5. STR 15

ŠUBRT, B., Z. LEIBLOVÁ, V. PŘÍHODOVÁ a kol. *Abeceda mzdové účetní 2015*. 25. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2015. ISBN 978-80-7263-922-9.

## **Internetové zdroje**

*Employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions* [online]. British: Crown copyright, 2017 [23. 4. 2017]. Dostupné z:  
<https://www.gov.uk/government/publications/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions/employing-disabled-people-and-people-with-health-conditions>

*Manual\_OZP\_DEF.pdf* [online]. Praha: MPSV, 2013 [16. 4. 2017]. Dostupné z:  
[https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Manual\\_OZP\\_DEF.pdf](https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Manual_OZP_DEF.pdf)

*MPSV* [online]. Praha: MPSV, 2016 [14. 4. 2017]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/870>

*Nepříznivý zdravotní stav* [online]. Praha: MPSV, 2015 [18. 4. 2017]. Dostupné z:  
[www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)

*Obecne/prav\_predpisy/vyklady/plneni\_povinneho\_podilu\_ozp* [online]. Praha: MPSV, 2017 [23. 4. 2017]. Dostupné z:  
[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/plneni\\_povinneho\\_podilu\\_ozp](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp)  
[online]. Praha: MPSV,

*Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. Praha: MPSV, 2015 [15. 4. 2017]. Dostupné z:  
<http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

*Stupeň invalidity* [online]. Praha: MPSV, 2015 [15. 4. 2017]. Dostupné z:  
<http://www.mpsv.cz/cs/7888>

*Se zdravotním postižením žije každý desátý občan\_cr\_20140416* [online]. Praha: ČSÚ, 2014 [23. 4. 2017]. Dostupné z:  
[https://www.czso.cz/csu/czso/se\\_zdravotnim\\_postizenim\\_zije\\_kazdy\\_desaty\\_obcan\\_cr\\_20140416](https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416)

*Vláda České republiky* [online]. Praha: Vláda ČR, c2009-2017 [14. 4. 2017]. Dostupné z:  
<https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2015-2020-130992>

*Všeobecná deklaráce lidských práv* [online]. Praha: Parlament České republiky [26. 4. 2017]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

*Zřizování a vymezení chpm* [online]. Praha: MPSV, 2012 [15. 4. 2017]. Dostupné z:  
[http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani\\_a\\_vymezovani\\_chpm](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm)

*Zmeny-a-novinky-roku-2017-v-kostce* [online]. Česká republika: mesec.cz, 2017 [23. 4. 2017].  
Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/zmeny-a-novinky-roku-2017-v-kostce/>

## **Zákony**

*§ 12 vyhlášky 518/2004 Sb. kterou upravuje zákon o zaměstnanosti.* In: Praha: Česká republika, 2004, ročník 2014, číslo 101.

*435/2004 Sb. ZÁKON.* In: Praha: Česká republika, 2004, ročník 2014, číslo 143.

*Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.* In: Praha: Česká republika, ročník 2006, číslo 262.

*Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.* In: Praha: Česká republika, 1992, ročník 1992, číslo 586.

*Zákon č. 134/2016 Sb.* In: Praha: Česká republika, 2016, ročník 1992, číslo 134

## Seznam zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
CHPM	Chráněné pracovní místo
ČR	Česká republika
FPD	Fond pracovní doby
ÚP	Úřad práce
OZP	Osoba zdravotně postižená
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů
ZTP osoba	Zdravotně a tělesně postižená osoba

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne

28. 4. 2014



.....  
jméno a příjmení studenta



## **Seznam příloh**

Příloha č. 1      Formulář žádosti o příspěvek na zřízení CHPM

## Příloha č. 1



Úřad práce ČR

**CHPM zřízení**

Pracoviště Úřadu práce ČR:

Registrační číslo Úřadu práce ČR:

S 15

## Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

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

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

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

### Adresa sídla:

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

\* je-li zřízena

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

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

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

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

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

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

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

**C. Oprávněný zástupce žadatele:**

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

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

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

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

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

\*nepovinný údaj

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

Z toho:

počet zaměstnanců se zdravotním postižením<sup>6)</sup>(OZP): počet OZP, které nepracují na pracovišti zaměstnavatele<sup>7)</sup>: počet OZP, kterým zaměstnavatel vyplácí mzdu nebo plat bezhotovostním způsobem: Celkový počet nově zřizovaných CHPM, na která je žádost podávána: 

Z toho

pro OZP, které jsou invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo OZZ: pro OZP, které jsou invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším ZP): **G. Předpokládané náklady:**Předpokládané náklady na zřízení CHPM celkem (v Kč):   
(viz Příloha žádosti č. 2b)<sup>6)</sup> § 67 odst. 2 a 6 zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.<sup>7)</sup> Tzv. „domácí zaměstnanci“

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

1. Žadatel je v likvidaci nebo v konkurzním řízení.  ANO\*  NE\*
2. Žadateli byla v období 3 let přede dnem podání této žádosti uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.  ANO\*  NE\*
3. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti žadatel uzavřel s některým zaměstnancem, který je OZP, dohodu o srážkách ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění žadatele podle § 78 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti.  ANO\*  NE\*
4. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti žadatel uzavřel s některým zaměstnancem, který je OZP, dohodu o srážkách ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 78 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.  ANO\*  NE\*
5. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti bylo vůči žadateli zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP podle § 78 zákona o zaměstnanosti.  ANO\*  NE\*
6. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti byla žadateli pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce.  ANO\*  NE\*
7. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti byla na žadatele opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce.  ANO\*  NE\*
8. V den podání žádosti žadatel zaměstnává nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na svém pracovišti.  ANO\*  NE\*
9. Z předchozí činnosti žadatele vyplývá přínos pro zaměstnávání OZP z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce.  
Popište:  ANO\*  NE\*
10. Žadatel přiděluje zaměstnancům, kteří jsou OZP, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob.  
Popište:  ANO\*  NE\*
11. V den podání žádosti žadatel vyplácí zaměstnancům mzdy bezhotovostním způsobem (převodem na účet nebo poštovní poukázkou) nejméně 80% všech OZP, na které může uplatnit nárok na příspěvek dle § 78 zákona o zaměstnanosti.  ANO\*  NE\*
12. V období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti uzavřel smlouvu s OZP, na jejímž základě je mu tento zaměstnanec povinen poskytovat finanční prostředky.  ANO\*  NE\*

\*označením pole vyberte svou odpověď

**I. Prohlášení žadatele:**

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

V  dne

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

**Žadatel** (název žadatele):

IČO:

RČ (u FO):

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

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

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

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

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

--

V	dne
---	-----

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

#### M. Doložte prosím k žádosti následující přílohy:

1. Potvrzení o bezdlužnosti. Údaje v potvrzení musí odpovídat skutečnému stavu ke dni jeho vydání. **V případě, že instituce, vystavující potvrzení o bezdlužnosti, není schopna potvrdit skutečnosti obsažené v tomto potvrzení ke dni jeho vydání, potvrzení budou Úřadem práce ČR akceptována, pokud datum, ke kterému bezdlužnost příslušná instituce zjistila, nebude starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti.** Dnem podání žádosti se rozumí den jejího doručení Úřadu práce ČR.
2. U žadatele, který není veden ve veřejném rejstříku, doklad prokazující právní formu žadatele a doklad prokazující osobu statutárního zástupce a způsob zastupování, pokud toto není v rejstříku nebo jiném dokladu o právní formě uvedeno.
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu uvedeného v části E (smlouvu o zřízení účtu nebo potvrzení vystavené bankou).
4. Podnikatelský záměr<sup>8)</sup>.
5. Doklad prokazující vztah k objektu, ve kterém bude chráněné pracovní místo zřízeno, např. výpis z katastru nemovitostí, kupní smlouvu, nájemní smlouvu, smlouvu o smlouvě budoucí (v případě schválení příspěvku žadatel doloží před přípravou dohody o poskytnutí příspěvku uzavřenou smlouvu).
6. Charakteristiku chráněného pracovního místa (formulář je přílohou této žádosti).

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

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

V případě, že žadatel nevyužije možnosti uvedené v části J., K. a L., dokládá Úřadu práce ČR, že

- a) nemá v evidenci daní zachyceny **daňové nedoplatky u finančního a celního úřadu.** Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“<sup>9)</sup> i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- b) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **veřejné zdravotní pojištění.** Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením od zdravotní pojišťovny, u které je sám pojištěn, vystavené na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“<sup>9)</sup> i na „identifikační číslo“; má-li zaměstnance, předkládá potvrzení i od zdravotních pojišťoven, u kterých jsou pojištěni jeho zaměstnanci, vystavená na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.
- c) nemá nedoplatek na pojistném a na penále na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.** Je-li žadatel právnickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením, které je vystaveno na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“. Je-li žadatel podnikající fyzickou osobou, dokládá bezdlužnost potvrzením příslušné správy sociálního zabezpečení, které je vystaveno na „jméno s uvedením rodného čísla, popř. data narození“<sup>9)</sup> i na „identifikační číslo“, případně na „číslo plátce“.

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

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

Počet příloh:

<sup>8)</sup> Podnikatelský záměr:

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

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

