

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta

**Úřad práce a jeho role při podpoře začínajících podnikatelů z řad
nezaměstnaných.**

Diplomová práce

Autor: Bc. Dominika Krátká

Vedoucí práce : Ing. Ivan Loukota

Datum odevzdání práce:

Job Centre and Its Role in Support of Beginning Entrepreneurs, Registered as Unemployed

The aim of my diploma thesis is to map problems of business enterprise in connection with subsidies provided by the Job Centres. In the theoretical part I define main terms, legislative frame, policy of employment, and the topic considering enterprise establishment including the programme „Enterprise without obstacles and employment of disabled people“.

Work plays unreplacable role in the life of a man. It is an important condition of his/her worthy existence, it brings him/her material welfare but in the same time it gives feeling of self-fulfillment and utility to society. Work is determining for economical and social status of individuals, families and for stability and welfare of the whole society. After losing the work a man usually recognizes the real value of it. Unemployment as a result of the job market function is one the most important problems of the current world.

One of the possibilities of unemployment decrease is increasing of job potentialities for job applicants who have no other way to get a job unless they set their own business. To realize chosen enterprise options job centres can provide financial support for covering of some of expenses necessary to set self-employment.

This diploma thesis focuses on problems of subsidies provided to beginning entrepreneurs by the Job Centre in České Budějovice. As a quantitative resarch work the method of questionnig (questionnaire technique) was used together with the method of documents analysis (technique of data secondary analysis).

This diploma thesis tries to find out the effectivity of subsidies provided by job centres and to inform not only beginning entrepreneurs but also the whole society about conditions and possibilities connected with the beginning of the entrepreneur activities.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Úřad práce a jeho role při podpoře začínajících podnikatelů z řad nezaměstnaných vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě/v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Zdravotně sociální fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích 18. srpna 2008

Podpis

Děkuji vedoucímu diplomové práce Ing. Ivanu Loukotovi za cenné rady, připomínky, metodické vedení práce a čas mi věnovaný. Dále bych chtěla vyjádřit poděkování všem, kteří se podíleli na výzkumné části diplomové práce a ochotně vyplnili jim distribuované dotazníky.

Obsah

Úvod	8
1 Současný stav dané problematiky	9
1.1 Právo na práci a právo na zaměstnání.....	9
1.2 Význam práce pro člověka	9
1.3 Nezaměstnanost a nezaměstnaný	10
1.4 Politika zaměstnanosti	11
1.4.1 Dělení politiky zaměstnanosti	11
1.4.2 Míra nezaměstnanosti	12
1.5 Úřad práce.....	12
1.5.1 Historie úřadu práce.....	13
1.5.2 Základní funkce úřadu práce.....	15
1.5.3 Působnost organizačních útvarů úřadu práce.....	15
1.6 Aktivní politika zaměstnanosti	17
1.6.1 Financování aktivní politiky zaměstnanosti	17
1.6.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.....	18
1.6.2.1 Rekvalifikace	18
1.6.2.2 Investiční pobídky	18
1.6.2.3 Veřejně prospěšné práce.....	19
1.6.2.4 Společensky účelná pracovní místa.....	19
1.6.2.5 Překlenovací příspěvek.....	19
1.6.2.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců.....	19
1.6.2.7 Příspěvek na zapracování	20
1.6.2.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	20

1.7	Společensky účelná pracovní místa	21
1.7.1	Pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti	22
1.7.1.1	Příspěvek	22
1.7.1.2	Výše příspěvku	23
1.7.1.3	Základní podmínky pro poskytování příspěvku	23
1.7.1.4	Postup	24
1.8	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	26
1.8.1	Vymezení základních pojmů	26
1.8.2	Chráněné dílny a chráněná pracoviště	27
1.8.3	Příspěvky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.....	27
1.8.3.1	Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny.....	27
1.8.3.2	Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa	28
1.8.3.3	Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny	29
1.8.3.4	Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.....	29
1.8.3.5	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	30
1.8.4	Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	31
1.8.5	Pracovní asistent a role sociálního pracovníka	32
1.9	Podnikání	33
1.9.1	Vymezení základních pojmů	33
1.9.2	Příprava na podnikání	34
1.9.3	Právní formy podnikání	36
1.9.3.1	Živnost.....	36
1.9.3.2	Obchodní společnost	37
1.9.4	Podnikatelský záměr	41
1.9.4.1	Struktura podnikatelského záměru	41
1.9.5	Samostatné podnikání	47

1.9.6	Ukončení podnikání	47
1.10	Podnikání bez překážek	47
1.10.1	Iniciativa Společenství EQUAL	47
1.10.2	Projekt podnikání bez překážek	48
2	Cíl práce a hypotézy	50
2.1	Cíl práce	50
2.2	Předpokládané hypotézy	50
3	Metodika	51
3.1	Použité metody sběru dat	51
3.2	Charakteristika zkoumaného souboru	52
4	Výsledky	53
5	Diskuze	76
6	Závěr	83
7	Seznam použitých zdrojů	85
8	Klíčová slova	89
9	Přílohy	90

Úvod

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce je určující pro ekonomický a sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí.

Ve většině vyspělých zemích se setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, jejichž posláním je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa.

V našich současných podmínkách jsou jedním z nejvýznamnějších orgánů státní správy, které povinně poskytují komplexní službu při zprostředkování práce, poradenství a hmotném zabezpečení při ztrátě zaměstnání, úřady práce. Úřady práce také připravují, realizují, vyhodnocují a kontrolují projekty všech forem aktivní politiky zaměstnanosti. Svoji činnost vykonávají na základě zákona o zaměstnanosti a řady dalších předpisů.

Jednou z možností ke snížení nezaměstnanosti je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění a to zahájením samostatně výdělečné činnosti uchazečem. Na realizaci vybraných podnikatelských záměrů mohou úřady práce poskytnout finanční příspěvek k částečné úhradě některých nákladů nezbytných pro zahájení samostatné výdělečné činnosti.

Podnikání je fenomén, který přináší především svobodu v rozhodování a odpovědnost za své vlastní kroky. Jeho cílem je vytváření zisku – základního zdroje, který umožňuje seberealizaci a uskutečnění osobních cílů.

Nezaměstnanost může postihnout každého z nás. Chtěla bych se proto v této práci věnovat jedné z možností k získání nového pracovního místa, a to vytvořením společensky účelného pracovního místa jako OSVČ. Jelikož se pohybuji v sociální oblasti, ve které je obtížné nalézt pracovní uplatnění, ráda bych se pokusila vytvořit podnikatelský záměr na založení chráněné dílny.

1 Současný stav dané problematiky

1.1 Právo na práci a právo na zaměstnání

Každý jedinec má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý občan má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje. (29)

Právo na zaměstnání je právem fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem. Fyzická osoba má právo si sama svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání a vykonávat je na celém území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Účastníkům právních vztahů vznikajících podle zákona o zaměstnanosti je zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo odporují dobrým mravům. (30)

1.2 Význam práce pro člověka

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Náhlá, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciální zážitkem. Je tomu tak i přesto, že dnes žijeme v demokratickém sociálním státě, který umožňuje i relativně slušný život bez dočasné odměny za práci. Je tomu tak i přesto, že nezaměstnanému odpadají zatěžující faktory práce, že mu přibývá množství volného času, že vzniká nová šance pro soužití

s partnerem, se členy rodiny a s přáteli a že se objevuje i naděje na nový začátek pracovní kariéry. Naprostá většina lidí nebere práci jen jako nutný životní úděl, s nímž je potřebné se smířit, ale pracuje s jistou samozřejmostí, která přináší radost a uspokojení. Skutečnou hodnotu práce člověk obvykle pozná, až když ji ztratí. (1)

1.3 Nezaměstnanost a nezaměstnaný

Nezaměstnanost je složitým jevem a nelze ji hodnotit pouze globálně. Jedná se o stav, ve kterém jedinec schopný práce práci aktivně hledá, ale není schopen ji najít. (1, 19)

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. K rizikovým skupinám patří zejména ženy, mladiství a absolventi škol, handicapované skupiny a pracovníci předdůchodového věku. Nezaměstnanost mnohem častěji postihuje pracovníky s nižším vzděláním a kvalifikací. Důležitá je také doba, po kterou nezaměstnanost trvá. Čím je delší, tím jsou zpravidla horší její dopady a obtížnější její řešení. Za nezaměstnané jsou zpravidla považováni ti, kteří aktivně práci hledají a jsou registrováni úřady práce. (19)

Definice nezaměstnanosti podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě považuje za nezaměstnaného jen uchazeče o zaměstnání, tedy občana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost ani se nepřipravuje soustavně na budoucí povolání a požádal osobně nebo písemně o zprostředkování vhodného zaměstnání u úřadu práce v místě trvalého bydliště. (22)

Na základě různých ukazatelů lze popsat následující typy nezaměstnanosti. Frikční nezaměstnanost, která se vyskytuje v každém okamžiku na trhu v důsledku mobility pracovníků - přechodu z jednoho zaměstnání do druhého. Většinou se jedná o zaměstnanost krátkodobou. Při strukturální nezaměstnanosti existuje nezaměstnanost i volná pracovní místa, ale nezaměstnaní nemají potřebnou kvalifikaci. To souvisí se změnou a zánikem některých průmyslových odvětví. Cyklická (sezónní) nezaměstnanost je spíše důsledkem nevyužití stávajících kapacit z důvodu odbytových potíží. Někdy se hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky po určitém zboží.

Je-li cyklická nezaměstnanost pravidelná a spojená s přírodním cyklem, hovoří se o sezónní nezaměstnanosti. Nepravá nezaměstnanost vzniká tak, že pracovníci akceptují práci na snížený úvazek či práci nevyužívající plně jejich schopnosti a kvalifikaci. U skryté nezaměstnanosti se jedná o lidi, kteří tvoří tzv. skrytou pracovní sílu. Tito lidé nemají zaměstnání, nehledají ho, ale ani se neevidují na úřadu práce.

(30)

1.4 Politika zaměstnanosti

Práce a pracovní uplatnění nepochybně náleží k základním atributům člověka. Práce je určující pro ekonomický a sociální status jedinců, rodin a v podstatě také pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Ve většině vyspělých zemích se setkáváme i s určitými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. Jejím posláním je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce je nesporně jedním z nejdůležitějších problémů současného světa. Nezaměstnanost má dalekosáhlé ekonomické a sociální dopady a příčiny. Jejich těsné propojení má za následek, že v politice zaměstnanosti se nutně musí prolínat ekonomické i sociální úvahy.

Obecně lze politiku zaměstnanosti vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil. Tato politika je zpravidla výsledkem úsilí státu, zaměstnavatelů, firem, zaměstnanců a odborů. Usiluje především o harmonizaci nabídky a poptávky na trhu práce.

1.4.1 Dělení politiky zaměstnanosti

Politiku zaměstnanosti lze rozdělit podle toho, na jaké aktivity se orientuje. Aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných (kompenzace ztráty pracovního příjmu nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře) jsou označovány jako pasivní politika zaměstnanosti. Aktivity, které směřují k podpoře aktivního chování

pracovníka (rozvoj infrastruktury na trhu práce, podpora vytváření nových pracovních míst a pracovních činností, zvýšení adaptability pracovní síly) jsou označovány jako aktivní politika zaměstnanosti. (19)

1.4.2 Míra nezaměstnanosti

Základním kritériem, podle něhož se určuje úspěšnost či neúspěšnost politiky zaměstnanosti je míra nezaměstnanosti. Metodika výpočtu míry nezaměstnanosti jako procenta nezaměstnaných z celku obyvatelstva v ekonomicky aktivním věku bývá různá. Závisí na vymezení cílové populace a i na definici toho, kdo je nezaměstnaný. (25)

Míra nezaměstnanosti je počítána jako podíl (v %), kde v čitateli zlomku je počet evidovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli celkový počet zaměstnaných z výběrových šetření pracovních sil plus počet evidovaných neumístěných uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce. Do počtu zaměstnaných se nezapočítávají ženy na další mateřské dovolené. (4)

Změny míry nezaměstnanosti ovlivňují proporce prostředků věnovaných na aktivní politiku zaměstnanosti. Obecně platí, že čím vyšší je míra nezaměstnanosti, tím méně prostředků zbývá na aktivní složku politiky zaměstnanosti. Základním článkem, který realizuje politiku zaměstnanosti, jsou úřady práce. (19, 25)

1.5 Úřad práce

Úřad práce je územním orgánem státní správy, jehož zřizovatelem je Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o organizační složku státu, jejíž postavení je vymezeno zřizovací listinou a statutem Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. (30)

V současné době se na území České republiky nachází 77 úřadů práce, z nich 14 je vyjmenováno v zákoně a plní činnost nad rámec ostatních úřadů práce, a dále několik set detašovaných pracovišť. (34)

Základním účelem úřadu práce je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, výkon státní sociální podpory a plnění dalších úkolů vyplývajících ze zvláštních právních předpisů. Dále pak hospodaření s peněžními prostředky přijatými ze státního rozpočtu v rámci finančních vztahů stanovených zřizovatelem. (13)

Úřady práce jsou v našich současných podmínkách jedny z nejvýznamnějších orgánů státní správy. Svoji činnost úřady práce vykonávají na základě zákona o zaměstnanosti a řady dalších předpisů. Podle nich jsou povinny poskytovat komplexní službu při zprostředkování práce, poradenství a hmotném zabezpečení při ztrátě zaměstnání. V souladu se situací na trhu práce navrhuji a v rámci daných pravidel a možností i realizují potřebná opatření. (30)

1.5.1 Historie úřadu práce

Úřady práce a zprostředkovatelny práce v České republice nejsou institucí novou, mají naopak bohatou historii, která sahá až do doby rakousko-uherské monarchie. Vedle živnostenských společenstev, která měla v rámci svých cílů a úkolů činit vhodná opatření ke zprostředkování práce pro své členy a příslušníky, fungovaly i instituce další.

Zprostředkovatelny práce činné za úplatu byly upraveny živnostenským zákonem, který platil i po vzniku Československa. V tomto zákoně se praví, že „po živnostensku provozované zprostředkování služeb a míst jest živnost koncesovaná“ a za účelem „propůjčení koncese“ je třeba splnit „podmínky předepsané pro provozování živností vůbec, dostatečné všeobecné vzdělání, spolehlivost vzhledem k živnosti a vhodnou místnost provozovací. Při propůjčení koncese dlužno kromě toho mít zřetel na poměry místní a propůjčení to závisí též na tom, aby proti zamyšlenému provozování živnosti nebylo žádné závady ze stanoviska policie bezpečnostní, zdravotní a mravnostní.“

Úřady ochrany práce fungovaly v meziválečném období, kdy byl jejich součástí rovněž dohled nad bezpečností práce. V době německé okupace byla jejich činnost neblaze spojována i s tzv. příkazováním (nasazováním) na práci do Německa, do zbrojního průmyslu a na opevňovací práce. Po válce se hlavním úkolem v oblasti

pracovních sil jevílo zrušení pracovních poměrů vzniklých příkázáním do práce. V následujícím období bylo nutné zabezpečit obnovu a výstavbu československého hospodářství. Ministerstvo ochrany práce a sociální péče mohlo v té době v dohodě se zúčastněnými ministerstvy určit, do kterých odvětví, oblastí, případně podniků a ze kterých odvětví, případně oblastí lze osoby k práci přidělit. Tento stav fungoval až do roku 1958, kdy vznikl nový zákon o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly. Tímto zákonem přešla činnost okresních úřadů práce na národní výbory a jejich útvary pracovních sil. V období „budování socialismu“ se činnost útvarů pracovních sil soustředila zejména na otázky nábory pracovních sil do vybraných odvětví národního hospodářství a do vybraných podniků, jakož i do oblastí s nedostatkem pracovních sil. Vedle této činnosti však prostřednictvím útvarů pracovních sil probíhalo rovněž zapojování určitých hůře umístitelných skupin občanů do pracovního procesu. V závěru roku 1989 došlo v tehdejší ČSSR k převratným politickým změnám, na které bezprostředně navázaly změny v oblasti ekonomické. S probíhajícími změnami se začal formovat také trh práce. K usměrňování vývoje trhu práce bylo třeba konstituovat i příslušné institucionální nástroje. (34)

Úřady práce jako územní orgány práce dle zákona o zaměstnanosti vznikly na podzim roku 1990 jako orgány státní správy působící na úrovni okresů, a to z důvodu, že jejich činnost je natolik specializovaná, že nebylo možné vykonávat ji okresními úřady ani příslušným ústředním orgánem státní správy v centru. Právním podkladem jejich vzniku bylo zákonné opatření předsednictva ČNR č. 306/1990 (viz příloha 1) o zřízení úřadů práce. Tím byly vytvořeny základní instituce služeb zaměstnanosti.

Ke změně právního postavení došlo dne 1.1.2001 na základě zákona č. 219/2000 Sb. Na základě ustanovení tohoto zákona se úřad práce jako orgán státní správy stává organizační složkou státu, jejíž odborné kompetence a působnost jsou nově vymezeny zákonem č. 435/2004 o zaměstnanosti a od 1. 4. 2004 zákonem č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře, neboť na úřady práce, kromě Úřadu práce hlavního města Prahy, zákonem č. 453/2003 Sb. přešel výkon státní správy v oblasti státní sociální podpory.

Zákonem 112/2006 Sb., který novelizuje zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, přešel na úřady práce výkon lékařské posudkové služby pro účely rozhodování zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou a pro účely poskytování dávek nebo mimořádných výhod podle zvláštních předpisů. (12)

1.5.2 Základní funkce úřadu práce

Mezi základní funkce úřadu práce patří funkce informační, poradenská, zprostředkovatelská a podnikatelská. Informační funkce zahrnuje poskytování aktualizovaných přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a vývoj na trhu práce v daném území, příčinách nerovnováhy, o volných místech, mzdových požadavcích apod.

Poradenská funkce obsahuje poradenství v otázkách právních, ekonomických, sociálních, psychologických apod., pokud jde o pracovní uplatnění a rekvalifikace.

Prostřednictvím zprostředkovatelské funkce zajišťují úřady práce zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst, zabezpečují pracovní místa handicapovaným, dále rekvalifikace a poskytují hmotné zabezpečení uchazečům v případě nezaměstnanosti a rekvalifikace.

Podnikatelská funkce zahrnuje podílení se včetně finanční účasti na tvorbě nových pracovních míst a pracovním uplatnění uchazečů o zaměstnání (podpora drobného podnikání a zaměstnávání absolventů škol) a na rekvalifikace. (19)

1.5.3 Působnost organizačních útvarů úřadu práce

Působnost organizačních útvarů je souhrn činností, které je útvar oprávněn a povinen vykonávat. Ze stanovené působnosti vyplývá současně odpovědnost organizačních útvarů. Každý organizační útvar odpovídá za výkon a výsledek činnosti přiřazených mu v tomto organizačním řádu, v pracovních náplních, popřípadě stanovených mu organizačními a řídicími normami. (20)

Organizační struktura jednotlivých úřadů práce se řídí metodickými pokyny upravovanými na podmínky jednotlivých úřadů. Organizačně se úřad práce dělí na úsek řízení ředitele, odbory a oddělení a referáty. Každý úřad práce má jinou strukturu, zaleží na velikosti oblasti pro kterou působí (Úřad práce v Českých Budějovicích organizační struktura viz příloha 2).

V čele úřadu práce stojí ředitel, který je statutárním orgánem oprávněným jednat jménem úřadu práce ve všech věcech a činit jménem úřadu práce právní úkony v rozsahu vymezeném předmětem činnosti úřadu práce. Za fungování úřadu dle etických norem a interních předpisů se řediteli zodpovídá interní auditor. Jedním z odborů úřadu je odbor ředitele, který zahrnuje personální oddělení, oddělení informatiky a referát lékařské posudkové služby.

Dalším důležitým odborem je odbor poradenství a trhu práce, který je rozdělen na oddělení poradenství, které se formou informačně poradenských služeb a odborných poradenských služeb v oblasti pracovně profesního poradenství zabývá směřováním jednotlivce k takové volbě či změně povolání, které odpovídá kvalifikaci, zájmům, a schopnostem klienta a zároveň požadavkům trhu práce. Dále na oddělení trhu práce, které soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na lokálním trhu práce a zpracovává koncepci politiky zaměstnanosti regionu a oddělení aktivní politiky zaměstnanosti. (9, 13)

Odbor zprostředkování, který zabezpečuje informační a konzultační činnost v pracovně a sociálně právní oblasti a v oblasti zaměstnanosti včetně poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání se rozděluje na oddělení poradenství pro zprostředkování a oddělení dávkové.

Jedním z dalších odborů je odbor ekonomický, který spravuje svěřené rozpočtové prostředky na státní politiku zaměstnanosti a státní sociální podporu, ale rovněž na provoz a investice úřadu práce. Tento odbor má dvě svá oddělení a to ekonomické a oddělení hospodářské správy. Odbor právní a kontrolní provádí vnitřní právní dohled a metodický dohled nad tvorbou vnitřních předpisů a norem. Má svá oddělení a to právní a kontrolní.

Odbor státní sociální podpory (dále jen SSP) zabezpečuje agendu dávek SSP, jejichž prostřednictvím se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje jim podporu i při některých dalších sociálních situacích. Pod tento odbor patří agenda přeplatků a související agenda SSP. Oddělení tohoto odboru jsou oddělení SSP pro lokální kontaktní místa a SSP pro vzdálená kontaktní místa.

Posledním odborem je odbor implementace (=realizace) projektů Evropského sociálního fondu (dále jen ESF), který zodpovídá za celkové řízení realizace ESF na úrovni pověřeného úřadu práce. Informuje potenciální předkladatele projektů o podmínkách čerpání prostředků z ESF. Jeho oddělení jsou projektového řízení ESF a finančního řízení projektů ESF. (7)

Úřady práce jsou hodnoceny podle kritérií pracovní vytíženosti a podle míry úspěšnosti umístování vhodných uchazečů na vhodná místa. (13)

1.6 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce, které podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

1.6.1 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpise. Jedná se o zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím. (6)

1.6.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, dále podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

1.6.2.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

1.6.2.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu a to zákona č.72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a také rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem. Školení může být zajišťováno i zaměstnavatelem.

1.6.2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

1.6.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou taková místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

1.6.2.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelná pracovní místa.

1.6.2.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců

Příspěvek na dopravu zaměstnanců může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec

nebo v rozsahu odpovídajícím potřebám zaměstnavatele. Příspěvek může být poskytnut i v případě, kdy zaměstnavatel zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravy hromadnými dopravními prostředky.

1.6.2.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči.

1.6.2.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Další součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, dále podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Finanční příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti se úřady práce snaží podněcovat a podporovat uchazeče o zaměstnání v nalezení možnosti uplatnění na trhu práce. (30)

1.7 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy (dále jen SÚPM) se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, tj. zejména uchazeči, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. (10,30) Mezi uchazeče, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči patří fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 25 let věku bez kvalifikace, ženy vracející se z mateřské dovolené, fyzické osoby starší 50 let věku a fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci úřadu práce déle než 6 měsíců. (8)

SÚPM je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na tato místa může úřad práce poskytnout příspěvek. Na jedno pracovní místo lze poskytnout pouze jeden druh příspěvku. (10, 30)

Finanční příspěvek lze tedy poskytnout na 3 typy společensky účelných pracovních míst:

- pracovní místo, které zaměstnavatel nově zřizuje
- pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti
- pracovní místo, které zaměstnavatel vyhradil pro konkrétního uchazeče o zaměstnání (10)

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení SÚPM je zvýšení počtu pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Jedním z předpokladů tvorby SÚPM a jejich efektivního využití je nízký stav nabídky volných pracovních míst z hlediska profesního nebo územního. (11)

Smysl dotací na SÚPM je finanční krytí zvláštních výdajů spojených s tvorbou nového pracovního místa. (3)

1.7.1 Pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

Jedná se o nové pracovní místo, které zřizuje uchazeč o zaměstnání vedený v evidenci úřadu práce pro sebe a to tím, že začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Vytváření těchto míst upravuje zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů ČR na úseku zaměstnanosti v platném znění a vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb. (8)

1.7.1.1 Příspěvek

Po dohodě může úřad práce hradit uchazeči vzniklé náklady na podnikání, které jsou spojené se zřízením provozovny tj. pořízením hmotného či nehmotného majetku (např. stroje a zařízení), ne však provozní či režijní materiál, zboží, mzdy, úhradu DPH a pořízením hmotného či nehmotného majetku formou leasingu apod. Náklady na zřízení nového SÚPM mohou vzniknout až po podpisu smlouvy. Tyto náklady musí zaměstnavatel (žadatel) ve stanovené lhůtě doložit a musí je prokazatelně zavést do svého účetnictví. Úřad práce uhradí zaměstnavateli dohodnutou finanční výpomoc po doložení určených dokladů ve stanovené lhůtě za předpokladu plnění podmínek dohody. (3)

Uchazeč se zaváže, že bude tuto podnikatelskou činnost vykonávat nejdéle dva roky. (3, 8)

Příspěvek může být poskytnut jako:

- návratný příspěvek
- příspěvek na úhradu úroků z úvěru
- jiný účelově určený příspěvek (10)

1.7.1.2 Výše příspěvku

Při určení limitní částky příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo je rozhodující porovnání míry nezaměstnanosti v daném okrese a míry nezaměstnanosti v České republice v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek.

Je-li míra nezaměstnanosti v daném okrese a období pod republikovým průměrem, může výše příspěvku maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně šestinásobek této průměrné mzdy.

Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese a období dosahuje nebo je nad republikovým průměrem, může výše příspěvku maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

Délku trvání zřízeného pracovního místa a délku poskytování příspěvku stanovuje úřad práce s ohledem na vývoj situace na trhu práce a s ohledem na účelné vynakládání prostředků státního rozpočtu. (10, 30)

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je smluvní a není na něj právní nárok. Při posuzování žádosti jsou brána v úvahu zvláště určitá kritéria, mezi něž patří podnikatelský záměr, současná situace na trhu práce, obtížnost umístění uchazeče o zaměstnání a společenská prospěšnost v daném regionu. (3)

1.7.1.3 Základní podmínky pro poskytování příspěvku

O poskytnutí příspěvků na pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti uchazeč žádá. Žádost je nutno podat

písemně na předepsaných tiskopisech (tiskopis viz příloha 4), včetně příloh v ní uvedených. Podle potřeby předloží na vyžádání úřadu práce další dokumenty nezbytné pro posouzení žádosti. Žadatel musí jako součást žádosti doložit potvrzení o tom, že nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky (potvrzení vydá finanční úřad a dále celní úřad, příp. celní ředitelství), dále dokládá potvrzení o tom, že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výjimka se uděluje v případech, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a žadatel není v prodlení se splácením splátek. Úřad práce akceptuje potvrzení, které není starší než 1 měsíc.

Tiskopis žádosti je nutno vyplnit čitelně, pravdivě a úplně. Nesprávné či neúplné vyplnění tiskopisu žádosti, příp. nedoložení požadovaných dokumentů může způsobit prodloužení doby potřebné k vyřízení žádosti.

O příspěvek je nutno žádat a žádost vyřídit před zahájením samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání. O každé žádosti je tedy nezbytné rozhodnout před zahájením podnikání, není tedy možné požádat o příspěvek dodatečně a vyřizovat žádost se zpětnou platností, rovněž po celou dobu vyřizování žádosti musí být občan stále veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. (3, 6)

O konkrétní výši a délce poskytování příspěvku rozhoduje příslušný úřad práce, který vychází především ze situace na trhu práce v daném regionu, dále z priorit stanovených v Programu realizace aktivní politiky zaměstnanosti na daný rok, z objemu přidělených finančních prostředků a z rozvojových priorit daného regionu, důvodem k neposkytnutí příspěvku může být porušování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatele. (6)

1.7.1.4 Postup

Podání žádosti s požadovanými přílohami, kterými jsou doklad o oprávnění k podnikání (živnostenský list), potvrzení z Finančního úřadu a Celního úřadu, že

žadatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, potvrzení Okresní správy sociálního zabezpečení, že nemá nedoplatek na pojistném a penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, potvrzení zdravotní pojišťovny, že nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

V případě, kdy žadatel má některý z výše uvedených nedoplateků, ale bylo mu povoleno splácení ve splátkách a žadatel není v prodlení se splácením splátek, lze příspěvek poskytnout. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit. Jsou to doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu (ne sporožiro nebo osobní účet), podnikatelský záměr vztah k objektu, ve kterém bude samostatná výdělečná činnost provozována (např. nájemní smlouvu, výpis z katastru nemovitostí) vyjádření ošetřujícího lékaře o zdravotní způsobilosti k výkonu samostatné výdělečné činnosti v příslušném oboru. Potvrzení nesmí být v době podání žádosti starší než 1 měsíc.
(8, 16)

Pokud je žádost schválena, uzavírá ÚP s uchazečem písemnou dohodu. Po jejím podpisu se nechá uchazeč vyřadit z evidence a přihlásí se jako osoba samostatně výdělečně činná u okresní správy sociálního zabezpečení, finančního úřadu a své zdravotní pojišťovny.

Po uzavření dohody nakoupí podnikatel nové vybavení pro podnikání (dle dohodnutého seznamu) a předloží originály dokladů, včetně dokladů o zaplacení (faktury, účtenky, kupní smlouvy apod.). Úřad práce bude hradit pořizovací cenu bez DPH. Doklady o koupi musí mít pozdější datum než datum uzavření dohody. Úřadu práce přísluší právo kontroly plnění závazků plynoucích ze sepsané dohody, včetně fyzického ověření uhrazených věcí přímo v provozovně.

Pokud nejsou dodržovány podmínky dohody nebo podnikatel ukončí samostatně výdělečnou činnost dříve než bylo v dohodě ujednáno, je povinen vrátit finanční prostředky nebo jejich poměrnou část poskytnutou na zřízení místa, odpovídající době, kterou neplnil.(8)

1.8 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen "osoby se zdravotním postižením") se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

1.8.1 Vymezení základních pojmů

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením") nebo orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními anebo rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.

Úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace. Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely. (30)

1.8.2 Chráněné dílny a chráněná pracoviště

Chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejímž úkolem je umožnit pracovní uplatnění lidem se zdravotním postižením.

Chráněná pracovní dílna je stanovena zákonem o zaměstnanosti jako pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody (obsah dohody viz příloha č. 5) s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje také tzv. chráněné pracovní místo. Jedná se o pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody (obsah dohody viz příloha č. 5) s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

1.8.3 Příspěvky při zaměstnávání lidí se zdravotním postižením

1.8.3.1 Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Pokud tedy průměrná mzda činí 21 106,- Kč, mohl by příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa v chráněné dílně pro osobu se zdravotním postižením být

poskytnut až do výše 168 848,- Kč, pro osobu s těžším zdravotním postižením až do výše 253 272,- Kč.

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

1.8.3.2 Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele a místo a předmět podnikání. K žádosti o příspěvek je nutné přiložit charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet, potvrzení o stavu závazků ve věcech pojistného na sociální pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na veřejné zdravotní pojištění a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

Oba tyto příspěvky se poskytují za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.

Úřad práce je povinen v dohodě rozlišit podmínky pro poskytnutí příspěvku na podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu a ostatní podmínky, jejichž porušení bude postihováno odvodem za porušení rozpočtové kázně podle zvláštního právního předpisu. Porušením rozpočtové kázně se rozumí nedodržení podmínek poskytnutí příspěvku nebo nevrácení příspěvku ve stanoveném termínu.

1.8.3.3 Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny

Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.

Při průměrné měsíční mzdě ve výši 21 106,-Kč, může tento příspěvek činit až 84 424,- Kč na 1,0 úvazku zaměstnance se zdravotním postižením na rok a 126 636,-Kč na 1,0 úvazku zaměstnance s těžším zdravotním postižením na rok.

1.8.3.4 Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením.

Roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří vykonávají práci v chráněné pracovní dílně, druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, a způsob poskytování příspěvku.

Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

1.8.3.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

Výše příspěvku činí měsíčně:

- 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.
- 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením.

Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Součástí žádosti je doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému úřadu práce.

1.8.4 Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob. Povinný podíl činí 4 % na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Tuto povinnost může zaměstnavatel plnit třemi způsoby:

Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru. Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Odvodem do státního rozpočtu. Výše odvodu do státního rozpočtu podle činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele.

Nebo vzájemnou kombinací způsobů 1 a 2. (26, 30)

1.8.5 Pracovní asistent a role sociálního pracovníka

Pro pracovní uplatnění člověka se zdravotním postižením v chráněné dílně je klíčovým prvkem úspěšnosti nejbližší spolupracovník osoby s postižením, a to jak v roli kolegy z práce, tak v osobě záměrně přítomného asistenta. Jde o člověka, který s ním prožívá většinu dne, pracuje s ním, učí ho pracovními dovednostem, vede ho k osobním návykům, vštěpuje mu základní vědomosti, poskytne mu možnost pro vlastní nápady a seberealizaci, svěřuje mu pracovní úkoly, v rámci možností požaduje plnění povinností a společně za ně nese odpovědnost. Je to pozice pracovního asistenta.

Pracovní asistent má v rámci chráněných dílen velký význam z pohledu sociálních pracovníků a dalších odborníků. Měl by společně s nimi hodnotit efekt pracovního začlenění v rámci chráněné dílny a poskytovat mu nejzákladnější a přitom nejzásadnější informace. Pracovní asistent přináší důležité informace, které pomáhají při řešení návazných kroků. Ty se mohou týkat uplatnění na běžném trhu práce, posouzení klasifikace zdravotního stavu při stanovení invalidního důchodu, potřeby služby chráněného bydlení. V komplexu sociálních služeb lidem s postižením směřujících k jejich pracovnímu uplatnění je pracovní asistent klíčovým pracovníkem.

Pracovní asistent by měl ovládat pracovní právní vztahy, předpisy a zásady bezpečnosti práce a požární ochrany. Měl by také být mistrem ve své profesi. K práci by měl mít tvůrčí přístup, být zapálen pro věc a měl by umět motivovat spolupracovníka. Měl by si také uvědomit, že spolupracovat neznamená nařídít a kontrolovat s rukama v bok. Je potřeba, aby měl přehled o typech postižení, jeho projevech, potřebách a rizicích, která z něho vyplývají. Měl by to být člověk trpělivý a emfatický se

schopností naslouchat a vcítit se. Důležitý je i určitý morální kredit asistenta , jeho zásady, vnitřní normy a přirozené etické chování.

Pokud se mluví o pracovním asistentovi v rámci provozu chráněných dílen dle zákona o zaměstnanosti, zákon žádným způsobem neupravuje tuto pracovní pozici ani odbornou způsobilost potřebnou pro výkon této pracovní funkce. Lze však říci, že žádoucí je každé vzdělávání, které pracovního asistenta pomůže vybavit potřebnými znalostmi a dovednostmi.

Sociální pracovník provází zaměstnance se zdravotním postižením od jeho vstupu do chráněné dílny až do jeho odchodu a je pro něj jedním z klíčových pracovníků. Musí to být kvalifikovaný odborník.

Většina zaměstnanců se zdravotním postižením jsou lidé kteří nemívají omezenou způsobilost k právním úkonům, mají řádnou pracovní-právní smlouvu, která respektuje zákoník práce , a jsou tudíž zodpovědní za svůj život. (26)

1.9 Podnikání

Podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. (32)

Je to činnost, kterou podnikatel vytváří hodnoty pro společnost, pro zákazníky s cílem je co nejlépe uspokojit, trvale si je takto udržet a tak trvale dosahovat prosperity. (17)

Podmínky podnikání jsou určeny zákony, zejména obchodním zákonem a živnostenským zákonem. (28)

1.9.1 Vymezení základních pojmů

Podnikatel je fyzická nebo právnická osoba, která podniká na základě oprávnění podle živnostenského zákona nebo jiného právního předpisu a je zapsána do obchodního rejstříku, nebo fyzická osoba, která provozuje zemědělskou výrobu a je zapsána do evidence u obecního úřadu. (28) Podnikatel se vyznačuje jednáním, které zahrnuje chopení se iniciativy, organizování a reorganizování sociálně-ekonomických

mechanismů za účelem přeměny zdrojů a situací v praktický výsledek a zakalkulování rizika neúspěchu. Podnikatel ve svém jednání vytváří něco nového, čemuž náleží hodnota prostřednictvím vynakládání potřebného času a úsilí, přebírání doprovodných finančních, psychických a společenských rizik s získáváním výsledné odměny v podobě peněžního a osobního uspokojení. (23)

Podnik je definován jako soubor hmotných, osobních a nehmotných složek podnikání. Hmotnou složku podnikání představuje majetek podniku – budovy, stroje, nářadí, auta atd. Osobní složku tvoří lidé – zaměstnanci podniku nebo podnikatel. Nehmotné složky jsou lidské myšlenky využitelné v podnikatelské činnosti – technologické postupy, patenty, licence apod.

Podnik je relativně uzavřený funkční ekonomický systém, který je spojen se svým okolím prostřednictvím určitých vazeb. Bez okolních institucí – dodavatelů, banky, státu, zákazníků by podnik nemohl existovat, i když je uzavřeným celkem. (17)

1.9.2 Příprava na podnikání

Aby člověk vůbec začal podnikat a aby v podnikání i přes nesnáze vytrval musí být motivován. Motivace je soubor činitelů představujících vnitřní hnací síly činnosti člověka, které usměrňují jeho poznání, prožívání a jednání. Vztahuje se na vnitřní aktivaci a současně i na regulaci jednání člověka, na jeho zaměření určitým směrem. Lidé jsou k podnikání motivováni různými způsoby. Jedním z motivů může být potřeba nezávislosti. Nezávislost však vyžaduje přijetí odpovědnosti za vlastní posouzení situace a rozhodování, v porovnání s následováním názorů a přání ostatních. Je spojena také s odpovědností za vlastní život. Podnikatelé následují příležitosti, které dříve neexistovaly, a jsou také odpovědní jak za dosažení, tak nedosažení výsledků. Dalšími motivy může být touha po úspěchu, silná potřeba seberealizace, možnost dalšího osobního růstu, rozmanitost a možnost být kreativní.

Začínající podnikatel by měl mít také příslušné schopnosti, znalosti a dovednosti. Mezi potřebné schopnosti lze řadit schopnost odkrývat příležitosti, předvídat další rozvoj a stanovovat si realistické cíle. Pokud se při své podnikání bude člověk setkávat i s jinými lidmi, je vhodné být vybaven tzv. emoční inteligencí. Měl by

tedy znát své vlastní emoce, zvládat je, mít schopnost sám sebe motivovat, být vnímavý k emocím jiných lidí a své jednání přizpůsobit emocím druhých. Jednou ze schopností by měla být tvořivost, vymyslet něco nového co je originální a jedinečné. Schopnosti pohybové a smyslové jsou důležité jen pro určité obory.

Dovednosti je možné vymežit jako naučené způsoby praktického chování, které se vytvářejí na základě našich schopností a zkušeností. Potřebné dovednosti se dají dělit na manažerské, sociální a komunikační.

Znalosti lze chápat jako osvojené soubory představ a pojmů. Společně se zkušenostmi je člověk získává během svého vzdělávání, z předešlého zaměstnání, minulého podnikání, ale také od rodiny a přátel. Nejdůležitější jsou však znalosti příslušné technologie, metod práce, a odborné znalosti a znalosti obchodních procesů. Mezi zkušenosti lze také zařadit především zkušenosti se získáváním finančních zdrojů, projektové zkušenosti a zkušenosti spojené s vedením lidí. (21)

Dalším krokem by mělo být seznámení se s možnostmi získání podpor pro podnikání, podpůrnými programy a službami pro podnikatele. Jedná se o podpory finanční (dotace, granty, příspěvky, podpory, zvýhodněné úvěry a půjčky), ve formě kurzů (bezplatné, za zvýhodněnou cenu), poradenství a poskytnutím záruky.

Je důležité mít dostatek informací o základních povinnostech podnikatele. Jsou to povinnosti týkající se účasti odpovědného zástupce při provozování živnosti prostřednictvím něhož podnikatel svou živnost provozuje. Dále je podnikatel povinen mít viditelně označené místo podnikání (sídlo, obchodní firma, název nebo jméno a příjmení a identifikační číslo) a zajištění přijímání písemností. Podnikatel je také povinen na požádání předložit kontrolnímu orgánu doklady prokazující způsob nabytí prodávaného zboží nebo materiálu (např. faktury). Podnikatel a všechny další fyzické osoby provozující činnost, která je předmětem živnosti, osoby jednající jejich jménem a odpovědný zástupce, jsou povinni pracovníkům živnostenského úřadu prokázat svou totožnost. Pokud podnikatel hodlá přerušit provozování živnosti na dobu delší než 6 měsíců, je povinen tuto skutečnost předem oznámit příslušnému živnostenskému úřadu. Podnikatel je povinen vydat na žádost zákazníka doklady o prodeji zboží

a o poskytnutí služby. Náležitosti tohoto dokladu jsou označení podnikatele obchodní firmou, názvem nebo jménem a příjmením a identifikačním číslem, datem prodeje zboží nebo poskytnutí služby, druhem zboží nebo služby a cenou.

1.9.3 Právní formy podnikání

Založení vlastního podniku může být jedním z důležitých milníků v životě člověka. Je proto nesmírně důležité předem si zvážit, co je reálné, jaké může mít podnikání následky a stanovit si, čeho by chtěl člověk v různých ohledech dosáhnout. Podnikat nemůže každý, je ale důležité, aby člověk měl ty správné určité osobní předpoklady, obecné znalosti, dovednosti a schopnosti podnikat. Podstatné je také zvážit, kterému oboru se věnovat, což vyžaduje nejen důkladné přemýšlení.

Mezi první kroky, které musí s předstihem budoucí podnikatel udělat je rozhodnutí o právní formě podnikání. V České republice lze podnikat jako fyzická osoba nebo jako člen obchodní společnosti či družstva. Volba právní formy podnikání se projeví v celé řadě věcí (např. jaký typ účetnictví se povede, jaké daně se budou platit, jaká výše pojistného atd.). (5)

1.9.3.1 Živnost

Živnostenské podnikání upravuje zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání v platném znění.

Živností je soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených živnostenským zákonem. Za živnost se nepovažují a živnostenským zákonem se neřídí činnosti upravené jinými zákony (např. povolání lékařů, tlumočnicků, činnosti v pojišťovnictví, bankovníctví).

Živnost může provozovat fyzická nebo právnická osoba, splní-li podmínky stanovené živnostenským zákonem. Všeobecnými podmínkami provozování živnosti fyzickými osobami, pokud tento zákon nestanoví jinak, jsou dosažení věku 18 let, způsobilost k právním úkonům a bezúhonnost. Zvláštními podmínkami provozování

živnosti jsou odborná nebo jiná způsobilost, pokud je živnostenský zákon nebo zvláštní předpisy vyžadují.

Živnosti rozlišujeme ohlašovací a koncesované. Ohlašovací živnosti jsou ty, které při splnění stanovených podmínek smějí být provozovány na základě ohlášení živnosti. (31)

Dokladem o oprávnění podnikání je živnostenský list. (17)

Ohlašovací živnosti se dělí na řemeslné jsou živnosti uvedené v příloze č. 1 živnostenského zákona. Podmínkou provozování této živnosti je odborná způsobilost získaná vzděláním v oboru a praxí v oboru. Vázané jsou živnosti uvedené v příloze č. 2 živnostenského zákona. Podmínkou provozování této živnosti je zvláštní odborná způsobilost, získaná jiným způsobem. Volné jsou živnosti, pro jejichž provozování se nevyžaduje prokazování odborné ani jiné způsobilosti. K získání živnostenského oprávnění pro živnosti volné musí být splněny všeobecné podmínky. Koncesované živnosti smějí být provozovány na základě udělení koncese (=souhlas státu). Jedná se o živnosti uvedené v příloze č. 3 živnostenského zákona. Odborná způsobilost pro koncesované živnosti je upravena zvláštními předpisy uvedenými v příloze č. 3 zákona nebo stanovena touto přílohou. (31) Dokladem o oprávnění podnikání je koncesní listina. (17)

1.9.3.2 Obchodní společnost

Právníckou osobou založenou za účelem podnikání je obchodní společnost. Obchodními společnostmi dle obchodního zákoníku jsou:

Veřejná obchodní společnost

Jedná se o společnost, ve které alespoň dvě osoby podnikají pod společnou firmou a ručí za závazky společnosti společně a nerozdílně celým svým majetkem.

Návrh na zápis společnosti do obchodního rejstříku podepisují všichni společníci a přikládá se k němu společenská smlouva. K obchodnímu vedení společnosti je oprávněn každý společník v rámci zásad mezi nimi dohodnutých.

Statutárním orgánem veřejné obchodní společnosti jsou všichni společníci. Společenská smlouva může stanovit, že statutárním orgánem jsou pouze někteří společníci nebo jeden společník. Je-li statutárním orgánem více společníků, je oprávněn jednat jménem společnosti každý z nich samostatně, nestanoví-li společenská smlouva jinak. Omezit jednatelské oprávnění statutárního orgánu může jen společenská smlouva. Takové omezení je však vůči třetím osobám neúčinné.

Firma musí obsahovat označení "veřejná obchodní společnost", jež může být nahrazeno zkratkou "veř. obch. spol." nebo "v. o. s.". Obsahuje-li firma jméno alespoň jednoho ze společníků, postačí dodatek "a spol.".

Společnost s ručením omezeným

Je to společnost, jejíž základní kapitál je tvořen vklady společníků a jejíž společníci ručí za závazky společnosti, dokud nebylo zapsáno splacení vkladů do obchodního rejstříku. Společnost s ručením omezeným může být založena jednou osobou. Společnost může mít nejvíce padesát společníků.

Podmínkou založení je minimální vklad. Výše základního kapitálu společnosti musí činit alespoň 200 000 Kč. Výše vkladu jednoho společníka musí činit alespoň 20 000. Další podmínkou existence je to, že společnost musí tvořit povinný rezervní fond. Musí být splněny obě podmínky. Společnost odpovídá za porušení svých závazků celým svým majetkem. (17, 32)

Statutárním orgánem společnosti je jeden nebo více jednatelů. Je-li jednatelů více, je oprávněn jednat jménem společnosti každý z nich samostatně, nestanoví-li společenská smlouva nebo stanovy jinak.

Nejvyšším orgánem společnosti je valná hromada. Rozhoduje o důležitých otázkách týkajících se společnosti. Jednou z nejvýznamnějších povinností i práv valné hromady je rozdělení hospodářského výsledku.

Kontrolním orgánem je dozorčí rada. Není však povinným orgánem. Zřizuje se, stanoví-li tak společenská smlouva. Dozorčí rada má potom za úkol dohlížet na činnost jednatelů, nahlížet do obchodních a účetních knih a jiných dokladů a kontrolovat tam

obsažené údaje atd. dále předává své vyjádření valné hromadě a podává jí zprávy. Členové dozorčí rady jsou voleni valnou hromadou.

Firma společnosti musí obsahovat označení "společnost s ručením omezeným", postačí však zkratka "spol. s r.o." nebo "s.r.o.".

Komanditní společnost

Jedná se o společnost, v níž jeden nebo více společníků ručí za závazky společnosti do výše svého nesplaceného vkladu zapsaného v obchodním rejstříku (komanditisté) a jeden nebo více společníků celým svým majetkem (komplementáři).

Komplementářem může být jen osoba, která splňuje všeobecné podmínky provozování živnosti podle zvláštního právního předpisu a u níž není dána překážka provozování živnosti stanovená zvláštním právním předpisem bez ohledu na předmět podnikání společnosti.

Společnost odpovídá za svoje závazky celým svým majetkem. Komplementáři ručí za závazky společnosti veškerým svým majetkem a to společně a nerozdílně. Komanditisté ručí za závazky společnosti pouze do výše svých nesplacených vkladů zapsaných v obchodním rejstříku.

Statutárním orgánem společnosti jsou komplementáři. Pokud ze společenské smlouvy nevyplývá něco jiného, je každý komplementář oprávněn jednat jménem společnosti samostatně. Komanditista je oprávněn nahlížet do účetních knih a účetních dokladů společnosti a kontrolovat tam obsažené údaje nebo k tomu zmocnit auditora. Má právo na vydání stejnopisu účetní závěrky a právo požadovat od komplementářů informace o všech záležitostech společnosti. Komanditista je povinen vložit do základního kapitálu společnosti vklad ve výši určené společenskou smlouvou, minimálně však 5 000 Kč. Vklad je povinen splatit ve lhůtě stanovené společenskou smlouvou, jinak bez zbytečného odkladu po vzniku společnosti, popřípadě po vzniku své účasti na společnosti.

Firma společnosti musí obsahovat označení "komanditní společnost", postačí však zkratka "kom. spol." nebo "k. s.".

Akciovou společností

Je to společnost, jejíž základní kapitál je rozvržen na určitý počet akcií o určité jmenovité hodnotě. Společníci této společnosti jsou akcionáři. Zakladatelem je minimálně jedna právnická nebo dvě fyzické osoby. Společnost lze založit dvěma způsoby, bez upisování akcií nebo pomocí výzvy k upisování akcií. Minimální základní kapitál je 2000 000 Kč, je-li zakládána bez veřejné nabídky (upisování) akcií, popřípadě 20 000 000 Kč, jestliže je zakládána s veřejnou nabídkou akcií. Společnost je také povinna tvořit rezervní fond.

Nejvyšším orgánem je valná hromada, kterou tvoří všichni akcionáři. Na valné hromadě má akcionář tolik hlasů, kolik má akcií. Schází se jedenkrát do roka. Valná hromada volí představenstvo, které je statutárním orgánem a dozorčí radu, která je orgánem kontrolním. Společnost odpovídá za porušení svých závazků celým svým majetkem. Akcionář neručí za závazky společnosti ničím, jen riskují ztrátu tržní hodnoty své akcie.

Akcie je cenným papírem, který vyjadřuje podíl akcionáře na zisku společnosti – tzv. dividendy a s nímž jsou spojena práva akcionáře jako společníka podílet se podle obchodního zákona a stanov společnosti na jejím řízení, jejím zisku a na likvidačním zůstatku při zániku společnosti. Osoba, která se podílí na základním kapitálu společnosti, je oprávněna vykonávat práva akcionáře jako společníka, i když společnost dosud nevydala akcie nebo zatímní listy, a to ode dne zápisu základního kapitálu, na němž se podílí, do obchodního rejstříku.

Akcie mohou být vydány v souladu se zvláštním zákonem v listinné podobě (dále jen "listinné akcie") nebo v zaknihované podobě (dále jen "zaknihované akcie"). Akciová společnost musí zacházet za stejných podmínek se všemi akcionáři stejně. Jiné druhy akcií, než které upravuje zákon, nesmějí být vydávány.

Firma společnosti musí obsahovat označení "akciová společnost" nebo zkratku "akc. spol." nebo zkratku "a.s.". (17)

Dalším velmi důležitým krokem je sestavení podnikatelského záměru, plánu.
(27)

1.9.4 Podnikatelský záměr

Jedním z prvních kroků při zakládání jakéhokoliv podniku by mělo být vypracování podnikatelského záměru (ukázka viz příloha č. 3) – podrobného plánovacího dokumentu, který slovy i čísly vyjadřuje zvažovaný podnikatelský projekt. (5)

Podnikatelský záměr je důležitým dokumentem a to nejen před samotným zahájením podnikatelské činnosti, ale i v jejím dalším průběhu. Pomáhá definovat cíle podnikatelské činnosti a způsoby jejich dosažení. Popisuje všechny podstatné vnější i vnitřní faktory, které souvisejí se založením a rozběhem nového podniku. Může sloužit také jako nástroj při řízení podniku v období růstu, jako podklad při žádosti o získání zdrojů pro financování podniku. Je důležité, aby tento plán byl maximálně vyvážený, reálný, aby v něm byly vypíchnuty klíčové kompetence. Měl by se opírat o silné stránky a příležitosti. Není však dobré skrývat slabá místa a rizika záměru, je důležité je ve vhodné formě také zmínit a doplnit je popisem variantních scénářů řešení situací, které by zkomplikovaly realizaci podnikatelského záměru. Pro vypracování podnikatelského záměru lze použít několik různých forem. Podnikatelský plán obvykle obsahuje titulní list a několik stran psaného textu s přílohami.

1.9.4.1 Struktura podnikatelského záměru

1. Titulní strana (s možným Úvodem a „povinným“ Obsahem)
2. Exekutivní souhrn (miniverze podnikatelského plánu)
3. Popis podniku (výchozí podmínky, produkt, kompetence)
4. Externí prostředí-trh (makropodmínky, trh, konkurence, zákazníci)
5. Marketingový plán (cíle, obchodní strategie, marketingový mix)
6. Operační plán (výroba, organizace, vybavení firmy)
7. Personální zdroje (management, klíčoví lidé, pracovníci)
8. Finanční plán (výnosy, fondy, projekce výkazů)
9. Hodnocení rizik (limitující a kritické faktory, scénáře)
10. Přílohy (doplňky kapitol, certifikáty, licence, profesní životopisy) (23)

Titulní strana

Jedná se o identifikační část s názvem dokumentu, případně i s podtitulem upřesňujícím charakter dokumentu, s názvem zakládaného podniku nebo živnosti, s určením místa a času/data vzniku, případně s označením autora či autorů dokumentu, s logem podniku. (13)

Jde-li o delší text je velmi užitečný doplnit záměr seznamem obsahu s uvedením čísla stránky, který umožní čtenáři snáze vyhledat určité konkrétní téma. Tento obsah by měl být umístěn za titulní stranou. (3)

Exekutivní souhrn (sumarizace)

Tato část stručně shrnuje nejdůležitější aspekty podnikatelského plánu, obsahuje jednostránkové shrnutí nejdůležitějších bodů, které čtenáři umožní na první pohled zjistit podstatu podnikatelského záměru. (5, 23)

Exekutivní souhrn popisuje zakladatele nebo manažera či manažerský tým s uvedením argumentů, proč bude právě jím záměr úspěšně realizován. Produkty a služby přičemž vypichuje, čím jsou speciální a atraktivní pro trh. Trh s identifikací tržního výklenku či jiného typu atraktivní tržní příležitosti s jejími jedinečnými faktory. Silné stránky, výhody a kompetence či jiná významná aktiva zakládaného podniku. Strategii, kterou bude dosaženo kýženého úspěchu. Klíčová finanční data v jednoduché tabulkové formě (objem obchodů, předpokládaný zisk a cash-flow pro nejbližší budoucnost). Potřebné finanční zdroje a jak budou spotřebovávány.

Tato kapitola se obvykle zpracovává až po sestavení celého podnikatelského plánu. (18)

Popis podniku

V této části podnikatelského plánu by měl být uveden podrobný popis nového podniku. (23)

Z hlediska právních aspektů by zde měl být uveden komentář týkající se všech zákonů nebo předpisů, které by na chod firmy mohly mít významný dopad. Je-li nutné

stavební povolení, mělo by to být v této části rozvedeno s poznámkami o lhůtách a jednáních s příslušnými orgány doposud uskutečněných. (5)

Jde o jasné sdělení vymezující charakter předpokládaného podnikání. Jedná-li se o výrobce, záměr se musí zmínit o současné fázi vývoje produktu a pokud je již ve výrobě, kdy byl poprvé uveden na trh a jaké množství bylo již prodáno. Jedná-li se o firmu nabízející služby, záměr musí uvést, zda jde o podnik maloobchodního či velkoobchodního typu, případně jiný vhodný popis. Jestliže se očekává několik fází vývoje, měla by o tom rovněž být uvedena zmínka. Zde je stručně popsán účel podnikání a rozsah činnosti firmy spolu se zmínkou, že záměr má za cíl zajistit finanční prostředky pro podnikání.

Údaje o historii podniku jsou nutné pouze v případě, kdy jde o nákup zavedené firmy, případně jedná-li se o záměr týkající se podniku, který již podnikatelské aktivity vyvíjí a plánuje nějaké podstatné rozšíření. Tato část by pak měla uvádět datum zahájení činnosti a zmínit se o důležitých momentech v historii podniku. Informace o historii podniku by dále mělo zahrnovat údaje o současné finanční situaci a odvolat se ne nejnovější účetní uzávěrku.

Měl by zde být uveden popis typu požadovaných provozních prostor (kanceláře, obchod, průmyslový objekt) a jejich potřebná plocha. Zabývá se popisem typu žádoucího umístění provozních místností a dalšími potřebami. Pokud provozní prostory byly již nalezeny, je vhodné se o tom zmínit. Potřebný je údaj o tom, zda prostory budou zakoupeny či pronajaty, délka nájemní smlouvy, datum další splatnosti nájemného, změny výše nájemného a zda je do nájemného zahrnuto pojistné nemovitosti. V případě nájmu je třeba také vysvětlit, jak je zajištěna nájemní smlouva pro případ výpovědi a podle jakého scénáře hodláme v tomto případě postupovat aniž by byl podnik ohrožen.

Dále je důležité uvést souhrnu zařízení a zdůvodnění potřebnosti tohoto zařízení (strojního a přístrojového vybavení, počítačového a softwarového vybavení, vývojových a výzkumných prostředků.), které bude potřeba pro provoz podniku, a o tom, zda bude nakoupeno jako nové nebo použité, zda bude pořízeno hotově nebo

na leasing. Lze uvést také jména dodavatelů zařízení. Především tam, kde jde o zařízení nákladné nebo rozsáhlé, je vhodné ho rozepsat v příloze. (5, 23)

Dále by měly být uvedeny požadavky na dopravu, protože dodávkový nebo osobní automobil představují významný podíl na vstupních a provozních nákladech. Do materiálu je dobré doplnit popis typu požadovaného vozidla, jeho funkci ve firmě, způsob jeho pořízení a předpokládaný roční počet ujetých kilometrů.

Mnoho podniků závisí na jiných firmách, které jim dodávají suroviny, zboží, díly nebo služby. Jakékoli problémy se zajištěním takových dodávek mohou způsobit až katastrofu. Je důležité dávat si pozor na princip jediného zdroje – závislost na jediném dodavateli. Tato část podnikatelského záměru specifikuje, které dodavatele chce majitel využívat. (5)

Externí prostředí (výzkum trhu)

Tato sekce záměru by měla vymezit potenciální a dostupný trh s jeho základními charakteristikami a trendy, analyzovat konkurenci, dodavatele a zákazníky a následně vymyslet jak udělat z potenciálních zákazníků vlastní reálné a spokojené zákazníky. Je žádoucí identifikovat a zaznamenat zdroje informací, které byly využity v rámci analýzy externího prostředí. Také část plánu zabývající se analýzou trhu by měla identifikovat předpokládané zdroje pro budoucí tržní analýzy, které bude podnik provádět v rámci svého budoucího fungování. (23)

Marketingový plán (reklama a podpora prodeje)

Tento plán naznačuje jakým způsobem se podnik hodlá prosadit na trhu proti konkurenci. Objasňuje jakým způsobem budou výrobky nebo služby distribuovány, oceňovány a propagovány. (18, 23)

Tento plán by měl být orientovaný pouze na současnost a blízkou budoucnost. V rámci úvah o strategii by měla být též popsána racionální představa dalšího rozvoje produktů a služeb, rozvoje či rozšíření trhů.

Operační plán (časový harmonogram)

V operačním plánu jde o projektové zpracování realizace podnikatelského plánu, tedy kroků a předpokládané časového vymezení klíčových činností, aktivit realizace a jejich časových sousledností. (5, 23)

Personální zdroje

V této sekci jsou uvedeny informace o vlastníkově, či vlastnících, týkající se údajů o jejich věku, kvalifikaci, majetkových poměrech, obchodních stycích a odborných zkušenostech. Podnikatelský záměr by měl naznačit, kolik zaměstnanců na plný a kolik na částečný úvazek bude potřeba k zahájení podnikání a zda se tyto počty budou časem zvyšovat. Měly by v něm být uvedeny také kvalifikační požadavky, specifikovány pracovní pozice a způsob výběru pracovníků na ně. Dále pak jaká bude předpokládaná výše mezd, benefitů a tedy i celkových osobních nákladů. Kromě toho požadovaná školení a zácviky. (5,18)

Finanční plán

Finanční plán určuje objemy investic, který nový podnik potřebuje a ukazuje, nakolik ekonomicky reálný podnikatelský plán jako celek je. Jde o stránky s podrobnými a přesnými údaji, jelikož jsou klíčem k celému podnikatelskému plánu. (5, 23)

V cenové politice se upřesňují ceny výrobků a služeb, nabízené úvěrové podmínky a předpokládané obchodní rozpětí, což je hodnota přepočítávána k pořizovací ceně jejímž výsledkem je prodejní cena. Nebo ziskové marže, což je objem zisku získaný na jedné položce. Je zvykem popsat i běžné zvyklosti konkrétního oboru podnikání, jakož i citlivost odbytu na cenu výrobku, není-li to uvedeno jinde.

Prognóza peněžních toků je klíčovým prvkem podnikatelského záměru. Jde o předpověď hotových peněz plynoucích do firmy a z ní, obvykle na měsíční bázi. Příprava prognózy finančních toků vyžaduje odhady a předpoklady. Zřídka bývá tato prognóza napoprvé správná. To vůbec nesnižuje její důležitost, neboť proces jejího prvního sestavování donutí člověka čelit tvrdé realitě a přijmout řadu důležitých

rozhodnutí. Lze ji pravidelně aktualizovat, lze s ní experimentovat a to tak, že se do ní dosazují různé hodnoty, aby člověk mohl získat lepší představu o různých variantách.

Finanční prostředky by měly zřetelně jednoznačně uvádět celkový obnos, který si projekt vyžádá, kolik z toho vloží majitel a zda je potřeba nějakých půjček. Potřeba půjček by měla být rozdělena na hodnotu aktiv, bankovní půjčky a případné přečerpání kontokorentního účtu. U každé z těchto položek by mělo být uvedeno, kdy budou prostředky potřeba. Dokument by měl současně upřesnit na co budou vypůjčené prostředky použity. Poplatky související se zahájením podnikání by měly být odhadnuty co nejpřesněji. (5)

Posouzení rizik projektu

Před každým novým podnikem vystávají určitá rizika. Mezi potenciální rizikové faktory patří: nový konkurent, legislativní změny, těžkosti se zajišťováním dodávek surovin nebo zboží, změny na zahraničních trzích, pohyby směnných kurzů cizích měn, nemoc, případně záplavy nebo ničivý požár. Častějším rizikem bývá, že se nepodaří docílit očekávaného obratu. Pro podnikatele je žádoucí tato rizika analyzovat a připravit alternativní strategie pro případ, že se některé ze jmenovaných rizik projeví. V této části je dobré se tedy také zmínit o opatřeních pro nepředvídatelné situace. (5, 23)

Přílohy

Přílohy se řadí na úplný konec podnikatelského záměru. Rozsah příloh je velice proměnlivý v závislosti na typu a rozsahu podnikání. Do příloh lze zahrnovat přesný rozpis počátečních výdajů, plánovaný hospodářský výsledek, který sumarizuje výdaje a příjmy, aby odhadl budoucí zisky nebo ztráty. Pokud bude firma plátcem DPH, veškeré hodnoty prodejů a výdajů musí být bez DPH. Dále lze přiložit předpokládanou účetní rozvahu, v níž se uvádějí veškerá aktiva a pasiva příslušného podniku, technické údaje, které jsou potřebné zvláště u výrobních firem a prodejní tiskoviny, letáky, schémata. (5)

1.9.5 Samostatné podnikání

V průběhu podnikání by se podnikatel měl snažit o to, aby rozvoj jeho firmy nestagnoval. Proto je v průběhu nutné ověřovat si stav svého podnikání, své doposud dosažené výsledky a své předpoklady do budoucna. Postupem času může také dospět k názoru, že by bylo vhodné rozšířit předmět činnosti. V úvahách o dalších podnikatelských možnostech mu mohou pomoci zkušenosti a příběhy jiných lidí, podnikatelů. A neustále je mít třeba na paměti, že i v průběhu podnikání lze využívat určitých podpor.

1.9.6 Ukončení podnikání

Povinnost ukončení registrace při ukončení podnikání vyplývá ze zákona o živnostenském podnikání. Před podáním žádosti o výmaz z obchodního rejstříku při ukončení podnikání, ze živnostenského nebo jiného rejstříku je podnikatel povinen oznámit tuto skutečnost místně příslušnému finančnímu úřadu a požádat ho o souhlas s výmazem z evidence. Tato povinnost platí pro všechny podnikatele bez ohledu na počet zaměstnanců.

Ukončení podnikání není jednoduchá záležitost a vyžaduje spolupráci mezi podnikatelem, právníkem a případně daňovým poradcem. (27)

1.10 Podnikání bez překážek

1.10.1 Iniciativa Společenství EQUAL

EQUAL znamená rovný, rovnocenný, rovnoprávný. Iniciativu Společenství EQUAL lze definovat jako nástroj zaměřující se pomocí národní a mezinárodní spolupráce na prosazování nových prostředků boje se všemi formami diskriminace a nerovného přístupu souvisejícími s trhem práce. Jejím hlavním cílem je vyvíjet a ověřovat postupy, které podporují rovný přístup k zaměstnání a usilovat o zvyšování a zkvalitňování zaměstnanosti. CIP EQUAL tak poskytuje prostor pro otestování

nových myšlenek, které by mohly změnit budoucí politiku a praxi v zaměstnání i v odborném vzdělávání a které by nezvýhodněným skupinám umožnily přístup na pracovní trh.

CIP EQUAL ČR umožňuje prostřednictvím vyhlášených tematických oblastí, které vycházejí z Evropské strategie zaměstnanosti, zasahovat do všech oblastí týkajících se trhu práce a ovlivňovat je.

V rámci pilíře Evropské strategie zaměstnanosti podpora adaptability podporovat celoživotní učení a postupy směřující k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností na trh práce. Podporovat adaptabilitu podniků a zaměstnanců na strukturální změny a využívání informačních a dalších nových technologií.

V rámci pilíře zlepšování zaměstnatelnosti zlepšovat přístup k trhu práce a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné. Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce.

V rámci pilíře rozvoj podnikání otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech a posilování sociální ekonomiky.

V rámci pilíře rovné příležitosti žen a mužů sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb a snižování rozdílů mezi uplatňováním mužů a žen na trhu práce.

Pomocí těchto pilířů lze definovat příslušníky jednotlivých cílových skupin, kterými jsou zpravidla osoby z diskriminovaných a znevýhodněných skupin.

1.10.2 Projekt podnikání bez překážek

Mezi úspěšné předkladatele projektů druhého kola výzvy Iniciativy Společenství EQUAL se zařadila společně s partnery i Jihočeská hospodářská komora, jejíž projekt s názvem Podnikání bez překážek byl vybrán k financování. Tento projekt je zaměřen na podporu osob, které se rozhodnou vyřešit tíživou situaci související s nezaměstnaností zahájením podnikatelské činnosti.

Rozvojové partnerství tohoto projektu se nazývá Merkur. Je složeno ze šesti členů, tj. subjektů státní správy, Jihočeské hospodářské komory a sociálních partnerů z řad nestátních neziskových organizací. Smyslem podpory rozvojového partnerství je zajištění vzájemné spolupráce různých typů organizací při hledání řešení stávajících problémů na trhu práce. Toto rozvojové partnerství tvoří Jihočeská hospodářská komora, Jihočeská rozvojová o.p.s., Občanské sdružení MESADA, Občanské sdružení Prácheň a Úřady práce v Českých Budějovicích a Prachaticích.

Společným cílem rozvojového partnerství Merkur je podpora začínajících podnikatelů. Tématickou oblastí projektu Podnikání bez překážek je rozvoj podnikání. Tím je myšleno otevírání procesu zakládání podniků vůči všem, a to prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech. Vybranými cílovými skupinami v projektu jsou ženy a muži na mateřské dovolené, osoby se zdravotním postižením, absolventi všech typů škol, dlouhodobě nezaměstnaní a generace 50+.

Filozofií projektu je seznámit nezaměstnané a další cílové skupiny s výhodami i úskalími podnikání, nabídnout jim asistenci při seberealizaci a alespoň podobu jednoho roku je při podnikání doprovázet.

Tento projekt klade důraz na vzdělávání potenciálních podnikatelů. Realizací projektu dochází k vytvoření ucelenějšího systému s komplexní nabídkou služeb s cílem pomoci lidem se zájmem o sebezaměstnání či o zřízení vlastní firmy. (27)

2 Cíl práce a hypotézy

2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je zmapování problematiky podpory poskytované začínajícím podnikatelům ze strany úřady práce.

2.2 Předpokládané hypotézy

H1: Většina nezaměstnaných osob, které začali podnikat s dotací od úřadu práce, podniká i po 2 letech po poskytnutí dotace.

H2: Podnikání s dotací úřadu práce zahajují uchazeči o zaměstnání více ve službách než ve výrobě.

H3: Výše příspěvku při zahájení podnikání není dostatečně motivační pro zahájení vlastního podnikání.

3 Metodika

3.1 Použité metody sběru dat

Teoretická část diplomové práce je věnována práci a jejímu významu pro člověka, politice zaměstnanosti, základním informacím o úřadu práce jako instituci, jeho historii, funkcích a jednotlivých organizačních útvarech. Další část této práce je věnována podnikání, právním formám podnikání a tvorbě podnikatelského záměru. V této práci je také zmíněn projekt „Podnikání bez překážek“ a informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V rámci kvantitativního výzkumu byla použita metoda dotazování (technika dotazníku viz příloha 6). Dále byla využita metoda analýzy dokumentů (technika sekundární analýzy dat). Využití sekundární analýzy dat spočívalo ve studiu nejnovějších literárních pramenů, elektronických zdrojů a statistických údajů dotýkajících se dané problematiky.

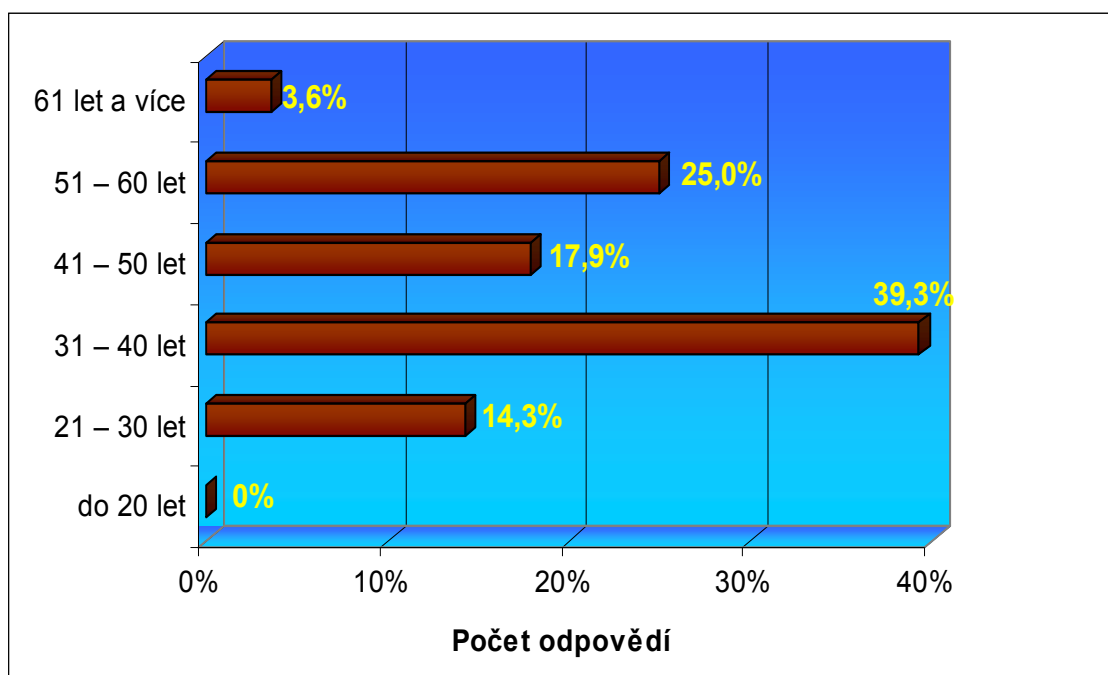
Dotazník byl distribuován poštou celkem 116 respondentům. Jednalo se o osoby, které od roku 2001 dostali od Úřadu práce v Českých Budějovicích dotaci na podporu podnikání. Dotazník začínal úvodním slovem, kde byli respondenti informováni a obeznámeni s účelem tohoto dotazníkového šetření. Dotazník obsahoval celkem 17 otázek, z toho 4 otázky byly identifikační a týkaly se zjištění pohlaví, věku, místa bydliště a vzdělání. V dotazníku byly použity otázky uzavřené, otevřené, polootevřené i filtrační a v jednom případě byla použita škála ke zjištění přínosnosti potřebných údajů. Sběr dat probíhal v období od 10. května do 31. května 2008. Velký důraz byl kladen na anonymitu dat.

3.2 Charakteristika zkoumaného souboru

Výzkumný soubor tvořili respondenti, kteří od roku 2001 do roku 2005 získali od Úřadu práce v Českých Budějovicích dotaci na podporu podnikání. Respondenti byli vybráni za pomoci úřadu práce, který vede evidenci osob, které byli příjemci dotace na samostatnou výdělečnou činnost. Podmínkou pro výběr byla tedy lokalita, získání dotace na podporu podnikání a rok, ve kterém respondenti o dotaci žádali. Celkem bylo za pomoci Úřadu práce v Českých Budějovicích distribuováno 116 dotazníků, navraceno bylo 28 dotazníků. Návratnost dotazníků tedy činila 24%.

4 Výsledky

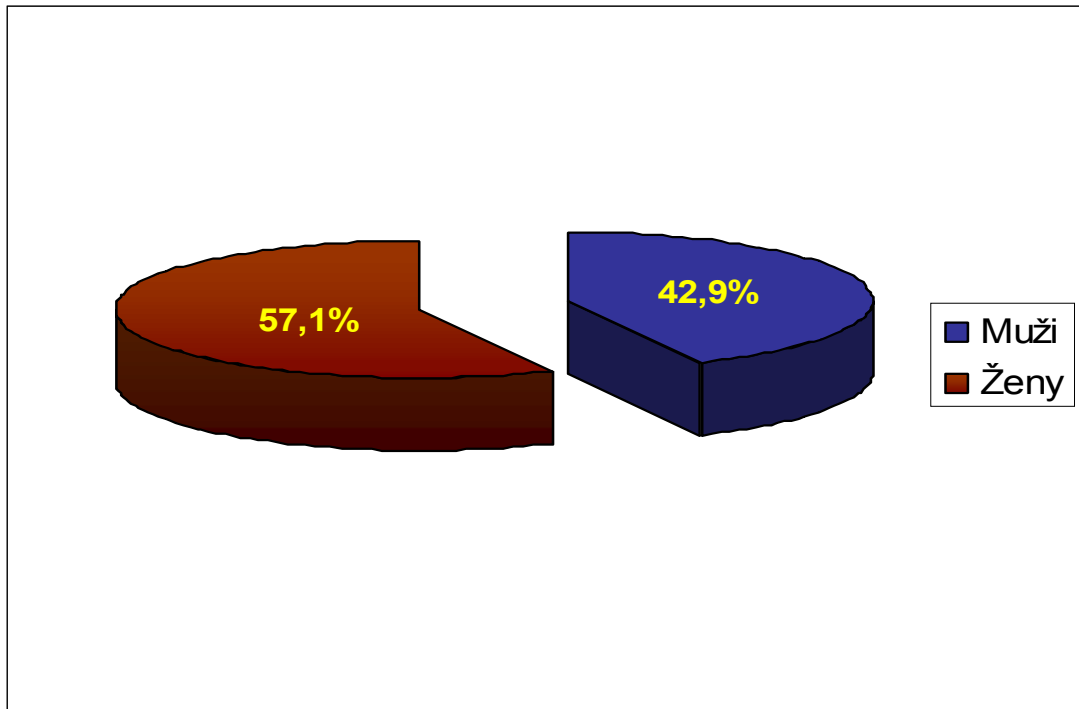
Graf 1: Věk respondentů (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 1 zobrazuje věkové rozvržení respondentů. Z celkového počtu 28 respondentů tvoří věkovou kategorií do 20 let 0 % (0) respondentů. V kategorii 21 - 30 let je 14,3 % (4) respondentů. Kategorii 31 – 40 let tvoří 39,3 % (11) respondentů. Věkovou kategorií 41 – 50 let tvoří 17,9 % (5) respondentů. V kategorii 51 – 60 let je 25 % (7) respondentů. Kategorii 61 let a více tvořilo 3,6 % (1) respondentů.

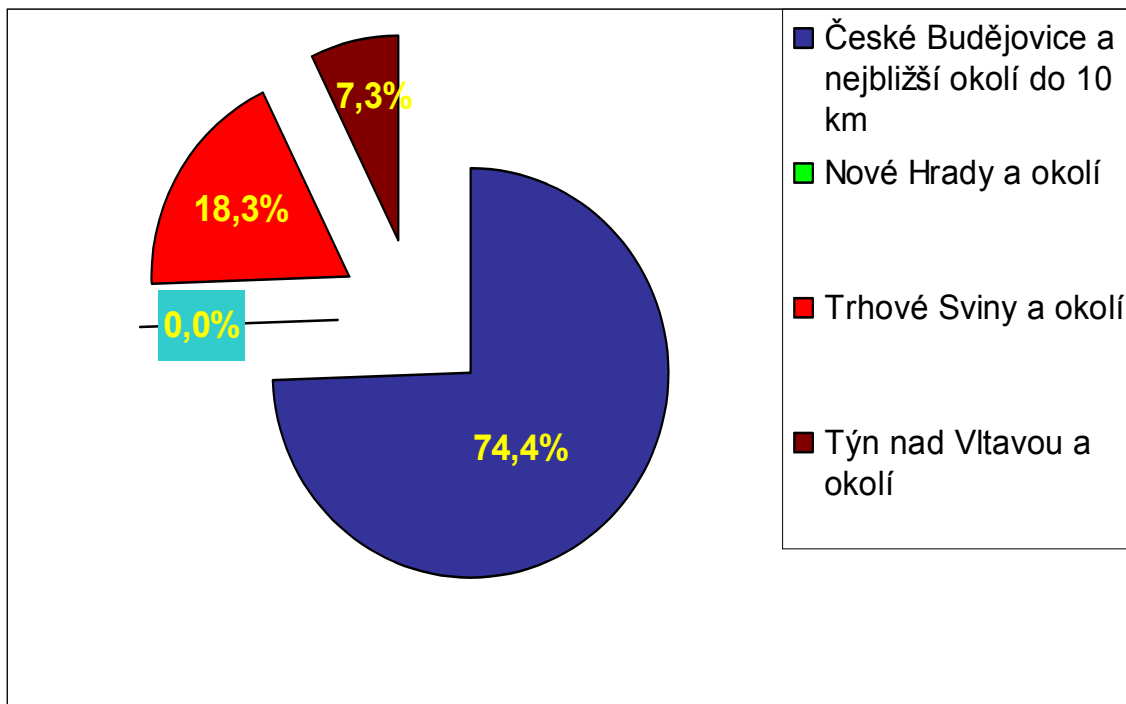
Graf 2: Pohlaví respondentů (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 2 zobrazuje pohlaví respondentů. Z celkového počtu 28 respondentů tvořili muži 42,9 % (12) a ženy 57,1 % (16).

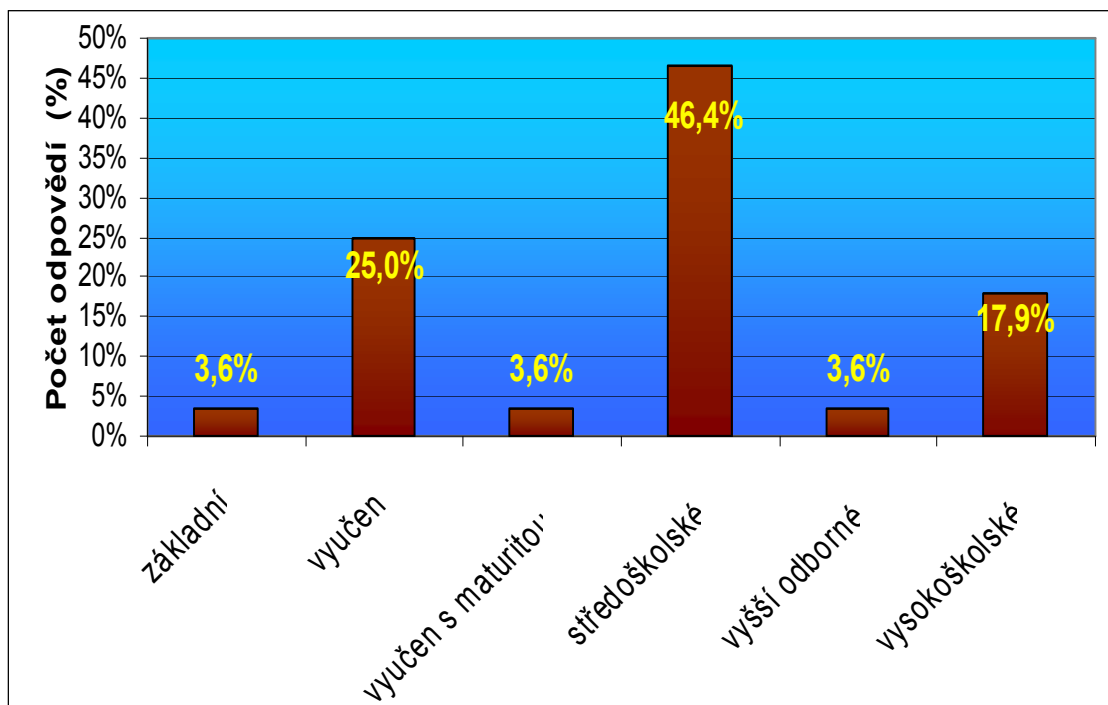
Graf 3: Bydliště respondentů (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 3 zobrazuje oblasti místa bydliště respondentů. Z celkového počtu 28 respondentů pochází z Českých Budějovic a okolí 75 % (21) respondentů. Z Trhových Svinů a okolí pochází 17,9 % (5) respondentů. Z Týna nad Vltavou 7,1 % (11) respondentů a z Nových Hradů a okolí není žádný respondent.

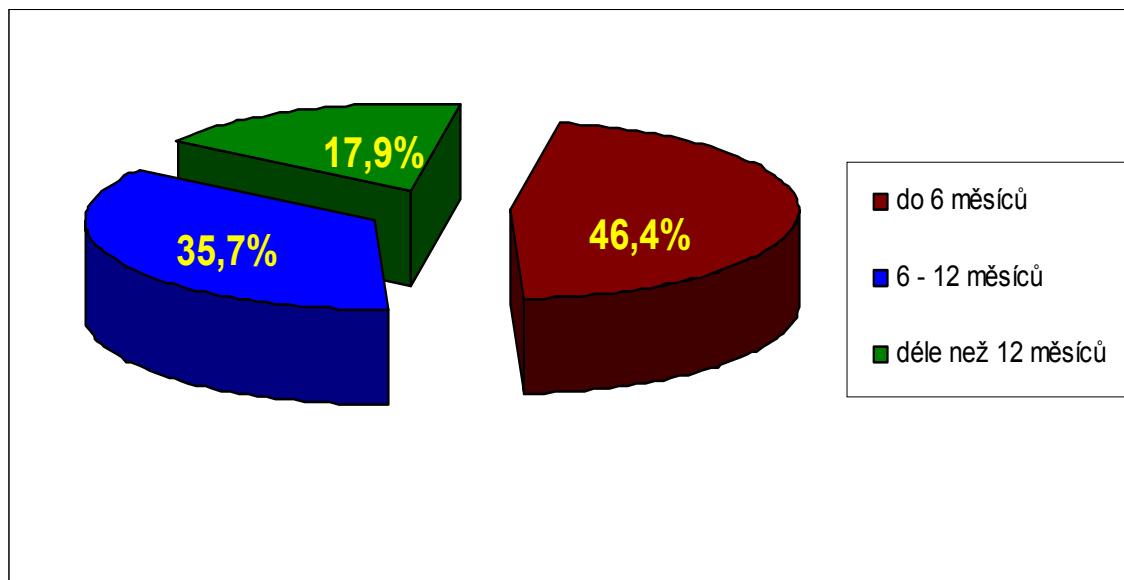
Graf 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 4 zobrazuje nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Z celkového počtu 28 respondentů tvoří 46,4 % (13) respondentů s dokončeným středoškolským vzděláním, vyučeno je 25 % (7) respondentů. Vysokoškolsky vzdělaní respondenti tvoří 17,9 % (5). Vyučeno s maturitou je 3,6 % (1), základního vzdělání dosáhlo 3,6 % (1) respondentů a stejný počet 3,6 % (1) respondentů má ukončené vyšší odborné vzdělání.

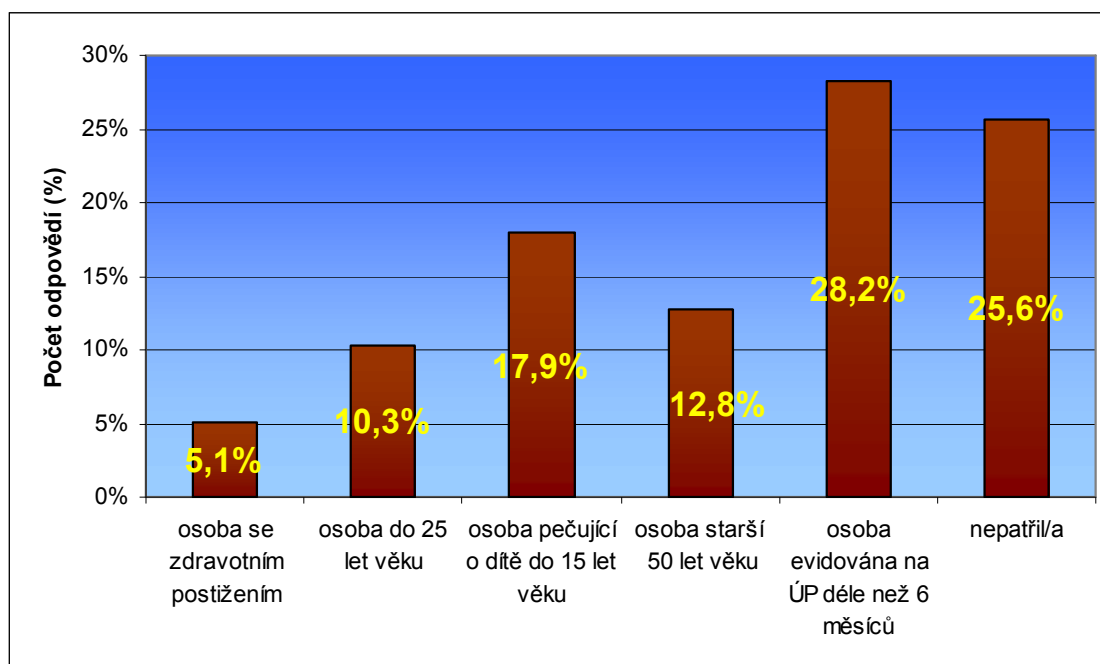
Graf 5: Délka evidence na úřadu práce před vznikem samostatné podnikatelské činnosti (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 5 zobrazuje délku evidence na úřadu práce před vznikem samostatné výdělečné činnosti. Z celkového počtu 28 respondentů bylo v evidenci úřadu práce méně než 6 měsíců 46,4 % (13) respondentů, více než 6 a méně než 12 měsíců 35,7 % (10) respondentů a 17,9 % (5) respondentů bylo v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců.

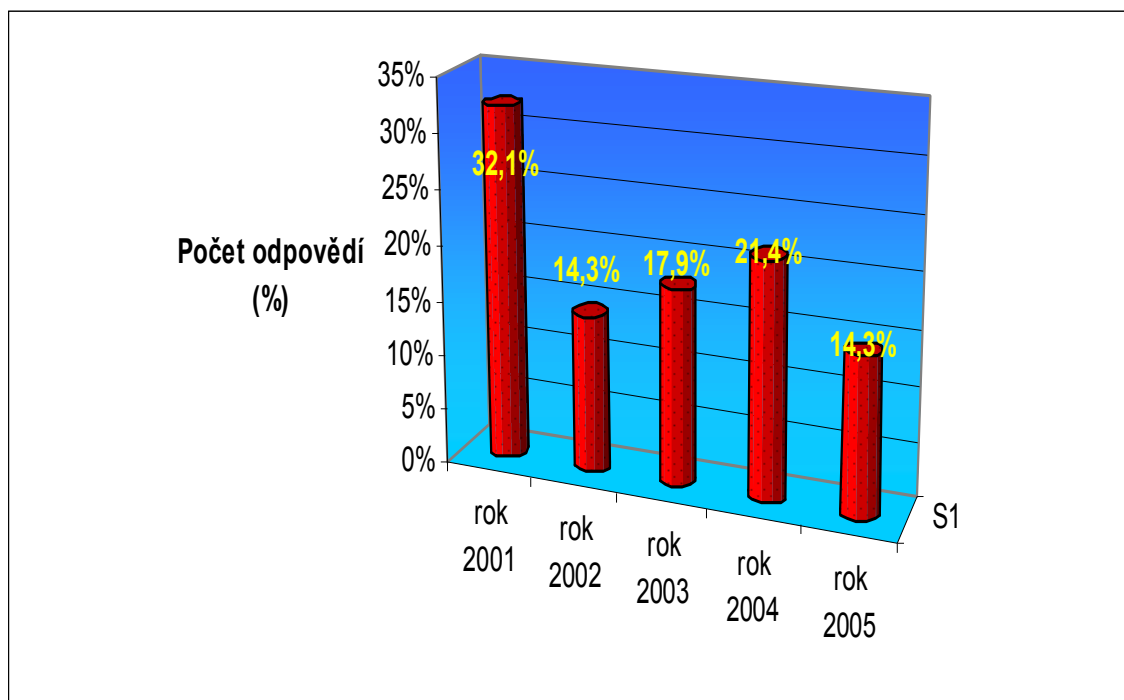
Graf 6: Skupiny uchazečů o zaměstnání, kterým úřady práce věnují zvýšenou péči (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 6 zobrazuje uchazeče o zaměstnání, kterým úřady práce věnují zvýšenou péči. Z celkového počtu 28 respondentů bylo ze skupiny osob evidovaných na ÚP déle než 6 měsíců 28,2 % (11) osob. 25,6 % (10) respondentů nepatřilo do žádné z výše zmiňovaných skupin. Ze skupiny osob pečující o dítě do 15 let věku bylo 17,9 % (7) respondentů. 12,8% (5) respondentů byli osoby starších 50 let věku a osob do 25 let věku bylo 10,3 % (4). Nejmenší počet respondentů a to 5,1% (2) bylo ze skupiny osob se zdravotním postižením.

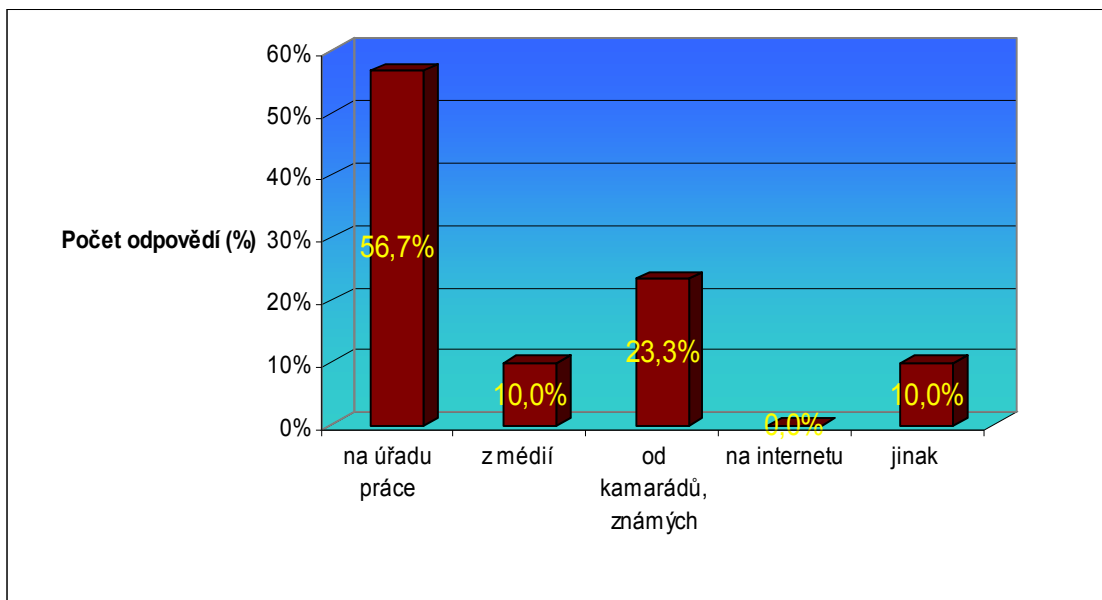
Graf 7: Rok zahájení podnikatelské činnosti (v%)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 7 zobrazuje rok zahájení podnikatelské činnosti. Největší počet respondentů 32,1 % (9) zahájilo podnikatelskou činnost v roce 2001. V roce 2002 jich bylo již méně a to 14,3 % (4). V roce 2003 zahájilo podnikatelskou činnost 17,9 % (5) respondentů. V roce 2004 se počet začínajících podnikatelů zvýšil na 21,4 % (6) a v roce 2005 došlo k poklesu na 14,3 % (4) respondentů.

Graf 8: Zdroje informující o možnosti získání dotace z úřadu práce (v %)

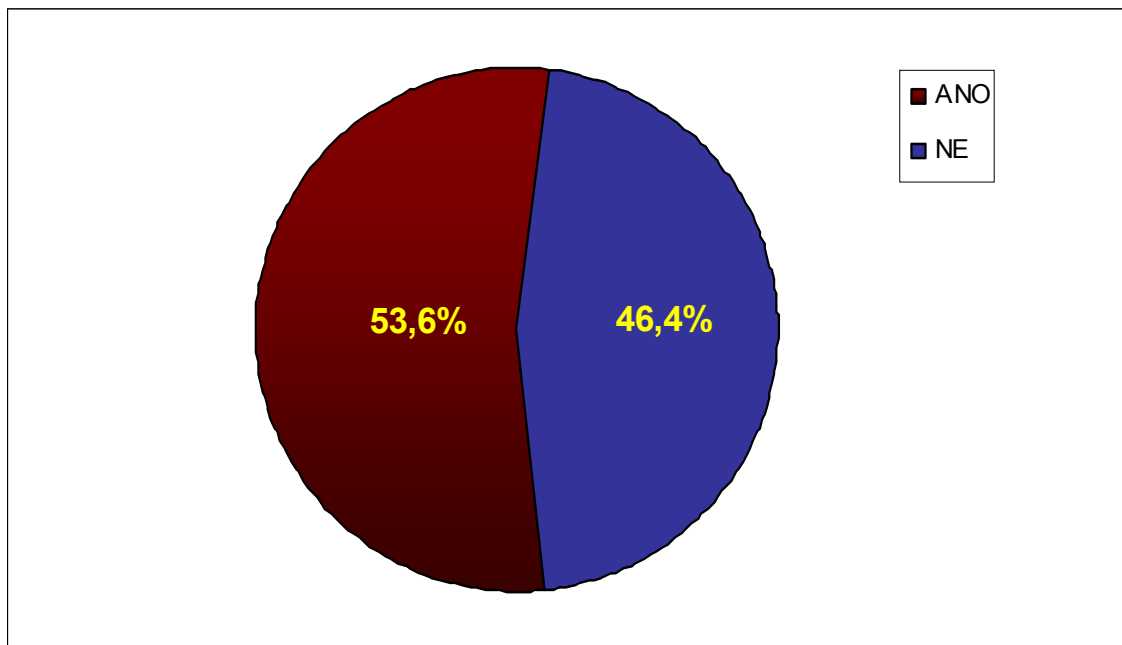


Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 8 zobrazuje zdroje, ze kterých se respondenti dozvěděli o možnosti získání dotace z úřadu práce. Z celkového počtu 28 respondentů se o možnosti získání dotace z úřadu práce 56,7 % (17) respondentů dozvědělo přímo z úřadu práce. Od známých a kamarádů se o této možnosti dozvědělo 23,3% (7) respondentů a z médií 10 % (3) respondentů. Možnost jinak (od manžela, na kursu v HK, nepamatují se) zvolilo 10 % (3) respondentů. Možnost internetu nezvolil žádný respondent.

Někteří respondenti uvedli více zdrojů, proto počet 30 odpovědí byl brán jako 100 %.

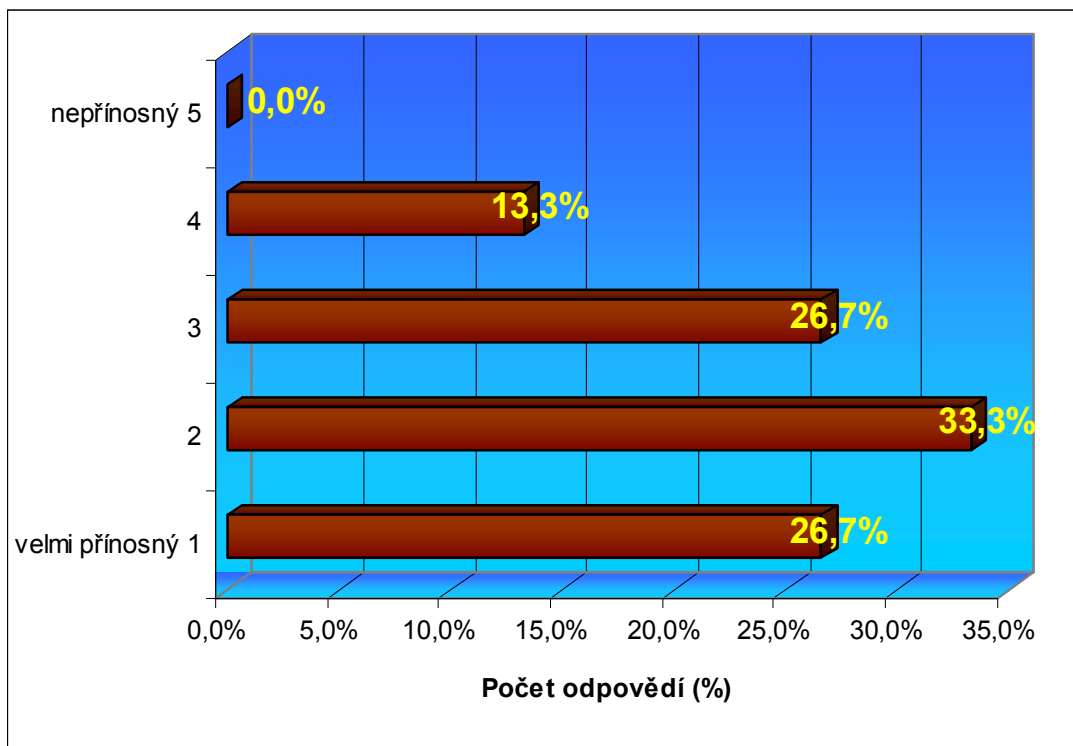
Graf 9: Absolvování některého z kurzů pro začínající podnikatele (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 9 zobrazuje respondenty, kteří absolvovali/neabsolvovali některý z kurzů pro začínající podnikatele. Z celkového počtu 28 respondentů tvořili ti, kteří nějaký kurz absolvovali 53,6 % (15) a těch, kteří žádný kurz neabsolvovali bylo 46,4% (13) respondentů.

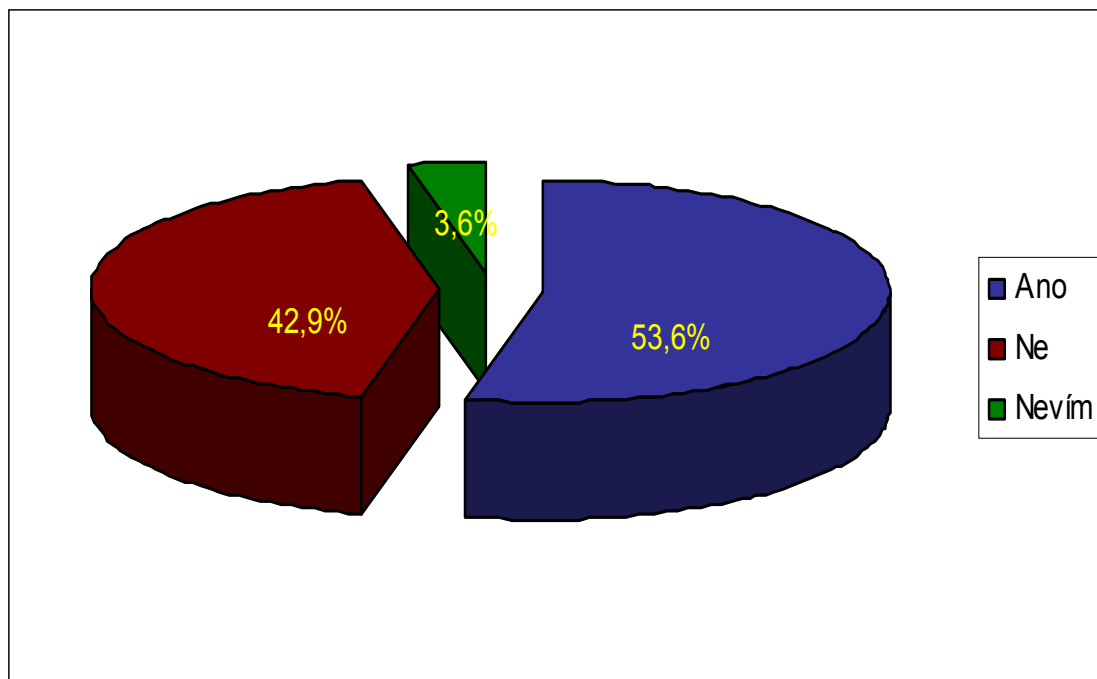
Graf 9.1: Hodnocení kurzu pro začínající podnikatele (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 9.1 zobrazuje hodnocení kurzu pro začínající podnikatele. Z celkového počtu 53,6 % (15) respondentů, kteří některý kurz pro začínající podnikatele absolvovali, ohodnotilo známkou 2 tento kurz 33,3% (5) respondentů. Pro 26,7 % (4) respondentů byl tento kurz velmi přínosný – známka 1. Pro stejný počet 26,7% (4) byl tento kurz ohodnocen známkou 3 - průměrný. Známkou 4 hodnotilo kurz 13,3% (2) respondentů a známkou 5 nehodnotil žádný respondent.

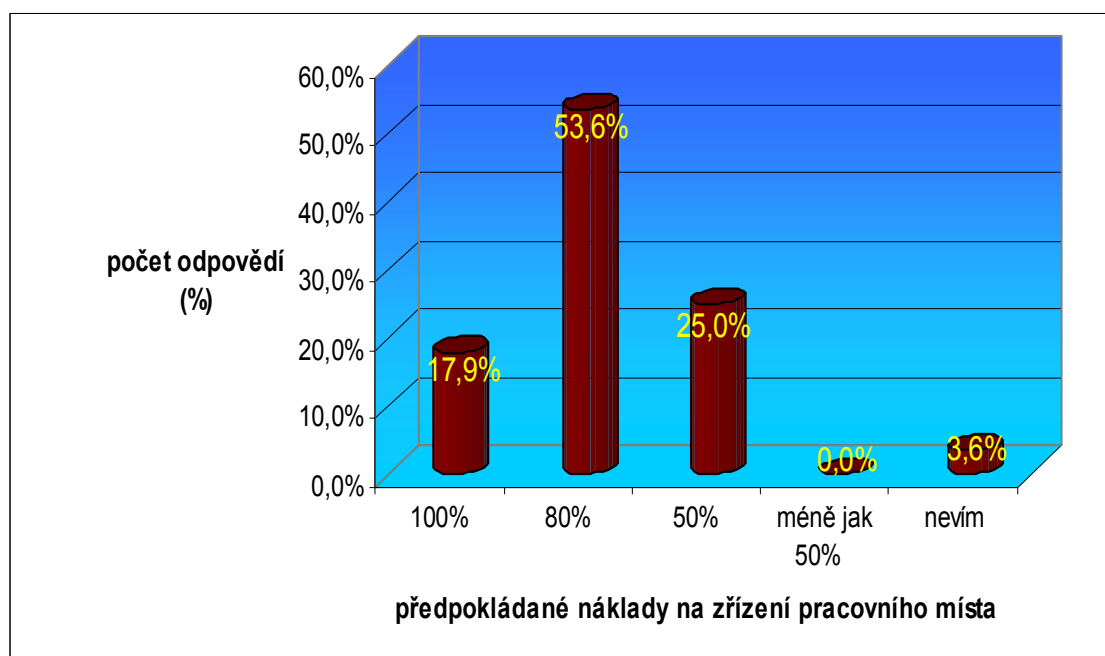
Graf 10: Zda je výše příspěvku pro začínající podnikatele, ze strany úřadu práce dostatečně motivační (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 10 zobrazuje informaci o tom, jestli je výše příspěvku pro začínající podnikatele, ze strany úřadu práce dostatečně motivační. Z celkového počtu 28 respondentů odpovědělo 53,6 % (15) respondentů ano a 42,9 % (12) respondentů odpovědělo ne. Pouze 3,6 % (1) respondentů vybralo odpověď nevím.

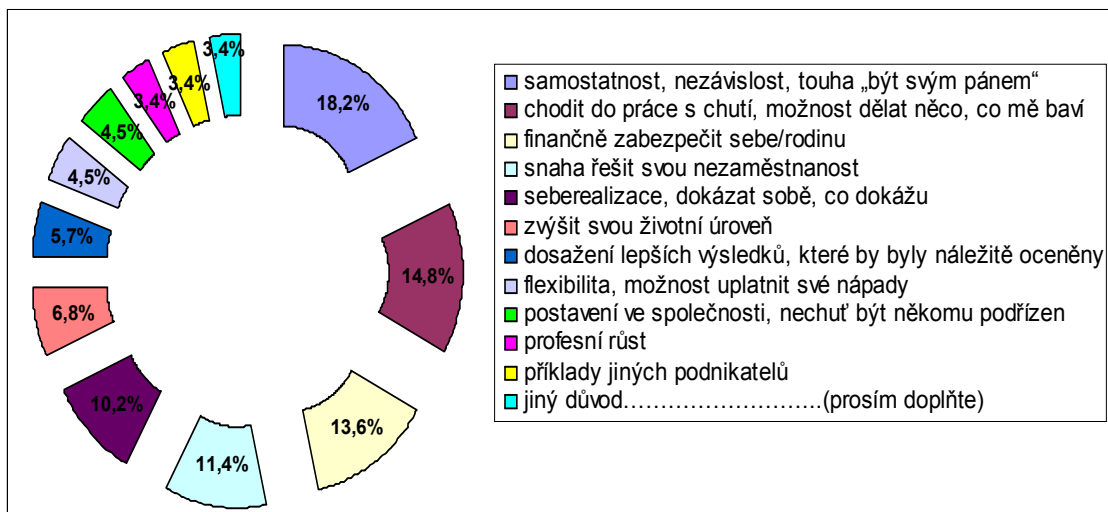
Graf 11: Výše příspěvku ze strany úřadu práce, která by respondenty motivovala k rozhodnutí začít podnikat (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 11 zobrazuje výši příspěvku ze strany úřadu práce, která by respondenty motivovala k rozhodnutí začít podnikat. Z celkového počtu 28 respondentů by 80 % předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa motivovalo 53,6 % (15) respondentů. Motivací pro 25 % (7) respondentů by bylo 50 % předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa. 100 % předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa by motivovalo 17,9 % (5) respondentů. Možnost nevím uvedlo 3,6 % (1) respondentů a možnost méně jak 50 % předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa neuvedl žádný respondent.

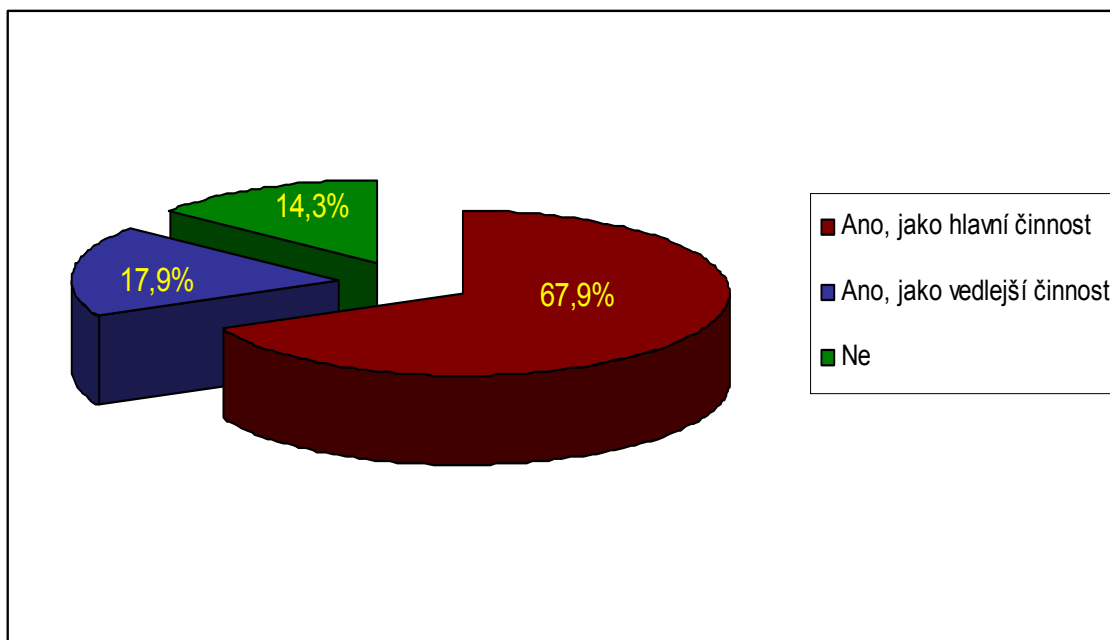
Graf 12: Důvody, které vedly respondenty k rozhodnutí vstoupit do podnikání (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 12 zobrazuje důvody vedoucí respondenty k započatí podnikatelské činnosti. Z celkového počtu 28 respondentů (88 odpovědí) je pro 18,2% (16) respondentů důvodem pro vstup do podnikání samostatnost, nezávislost, touha „být svým páнем“. Pro 14,8% (13) respondentů je důvodem chodit do práce s chutí, možnost dělat něco, co mě baví. 13,6 (12) respondentů jako důvod uvedlo finanční zabezpečení sebe/rodiny. Rozhodnutím vstoupit do podnikání a snažit se tím řešit svou nezaměstnanost byl důvod pro 11,4 % (10) respondentů. 10,2 % (9) respondentů uvedlo jako důvod touhu po seberealizaci a dokázat sobě, co dokážu. 6,8% (6) respondentů si chtělo zvýšit svou životní úroveň. Dosažení lepších výsledků, které by byly náležitě oceněny bylo důvodem pro 5,7% (5) respondentů. 4,5 % (4) respondentů uvedlo jako důvod flexibilitu a možnost uplatnit své nápady a pro stejný počet 4,5% (4) bylo důvodem postavení ve společnosti, nechut' být někomu podřízen. Profesní růst byl důvodem pro 3,4% (3) respondentů a stejný počet 3,4% (3) respondentů uvedlo jako důvod příklady jiných podnikatelů. 3,4% (3) respondentů uvedlo důvod jiný a to skloubit zaměstnání s péčí o osobu blízkou, nemoci najít zaměstnání ve své profesi, sehnat práci do 20 km pro starší s dítětem.

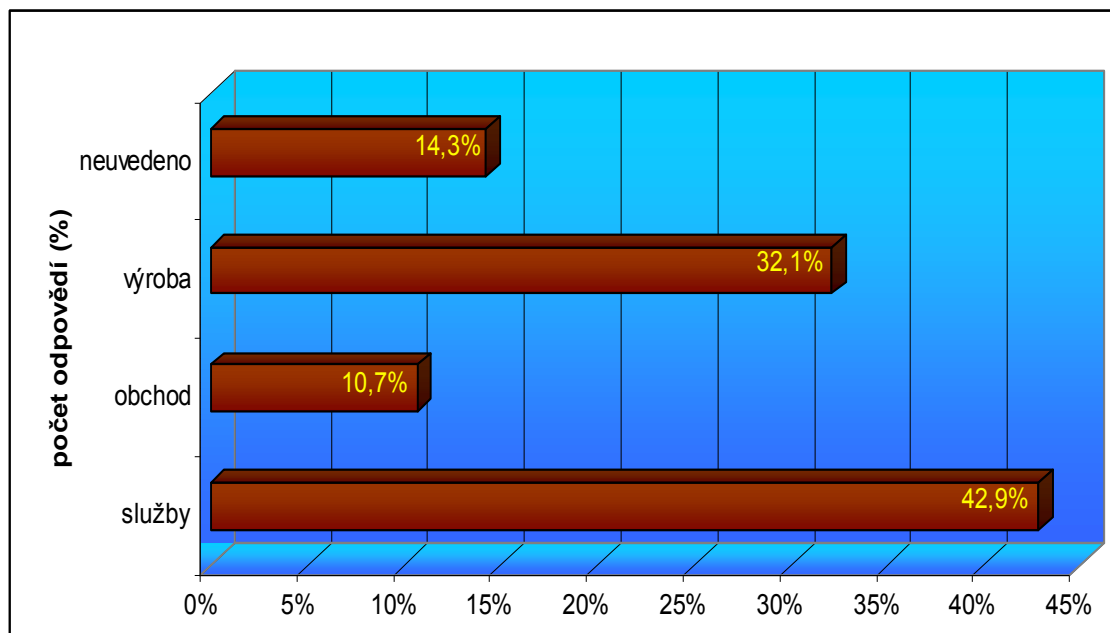
Graf 13: Podnikatelská činnost v současné době (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 13 zobrazuje informaci o tom, zda dotazovaní respondenti vykonávají podnikatelskou činnost i v současné době. Z celkového počtu 28 respondentů jich 67,9 % (19) vykonává podnikatelskou činnost jako hlavní činnost. 17,9 % (5) respondentů má podnikání jako vedlejší činnost a 14,3 % (4) respondentů s podnikáním již skončilo (2 v roce 2003, 1 v roce 2006 a 1 v roce 2007) .

Graf 14: Předmět podnikání (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

SLUŽBY

1. Wellnes- péče o člověka a provoz solárií
2. Vedení účetnictví
3. Pedikúra, manikúra
4. Kosmetické služby
5. Administrativní činnost, vedení účetnictví
6. Fotografické služby
7. Architektonické návrhy
8. Poradenství
9. Praktický lékař
10. Opravy silničních vozidel
11. Práce v lese
12. Technicko-obchodní kancelář, technické poradenství – obchodní činnost-
v oblasti energie chladu a stlačeného vzduchu

OBCHOD

1. Trafika, sezónní prodej zmrzliny, prodej nápojů a zdravé výživy
2. Maloobchod
3. Obchod

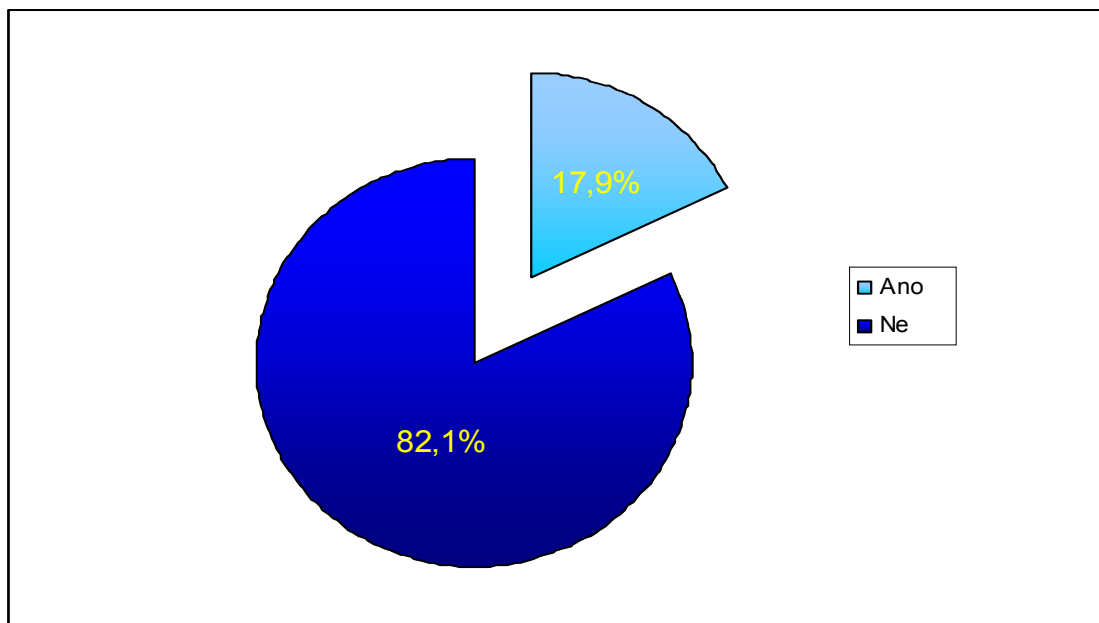
VÝROBA

1. Výroba keramiky
2. Nakládání s textilními odpady a výroba textilních koberců, nákup a prodej – poradenství
3. Chov domácích a zoologických zvířat a poskytování služeb s tím spojených
4. Cukrářství
5. Textilní výroba
6. Práce v keramické dílně
7. Přípravné práce pro stavby
8. Truhlářství,-zakázková výroba
9. Prodej OA, truhlářství

NEUVEDL

4 osoby

Graf 15: Rozšíření činnosti o další obor v průběhu podnikání (v %)

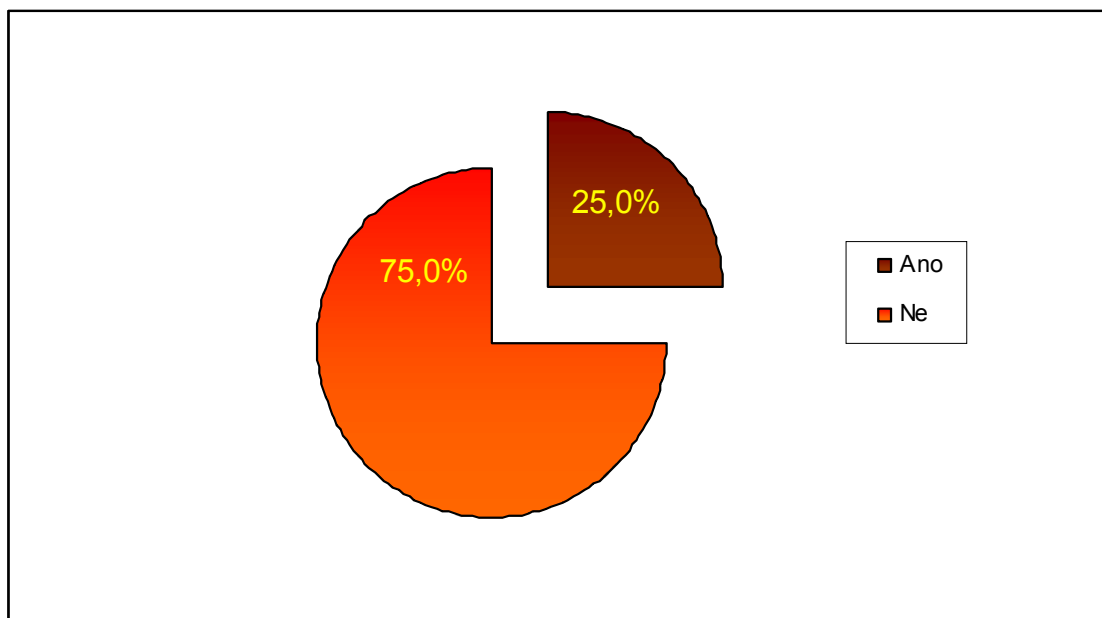


Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 15 zobrazuje informaci o tom, zda došlo v průběhu podnikání k rozšíření činnosti o další obor. Z celkového počtu 28 respondentů jich 82,1 % (23) respondentů nerozšířilo svou činnost o další obor a 17,9 % (5) respondentů svou činnost o další obor rozšířilo. Obory, o které respondenti svou činnost rozšířili:

OBOR	DŮVOD ROZŠÍŘENÍ
Prodej zdravé výživy	nesehnala jsem žádnou jinou práci a tak jsem musela rozšířit výrobu, abych se užívala
Specializace v oboru	
Marketingové a obchodní poradenství v oblasti efektivní strategie prodeje	
Zprostředkování	snaha o širší možnost působení
Masáže , lymfodrenáže	samo se to nabízelo, doplňuje se to

Graf 16: Zřízení pracovního místa v rámci firmy (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

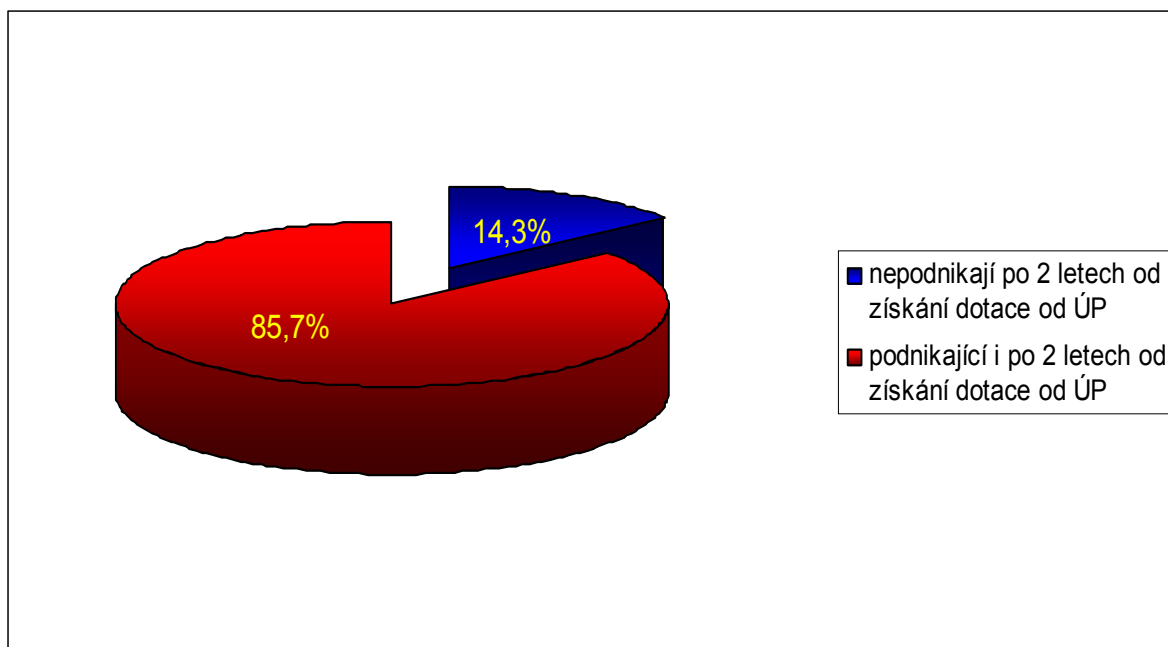
Graf 16 zobrazuje informaci o tom, zda došlo v průběhu podnikání ke zřízení pracovního místa v rámci firmy. Z celkového počtu 28 respondentů jich nezřídilo 75 % (21) respondentů nové pracovní místo a 25 % (7) respondentů nové pracovní místo naopak zřídilo. Počet pracovních míst a názvy profesí, které respondenti zřídili:

POČET	PROFESE
3	1 administrativa, 2 dělnické – strojník obsluha/nakladač řidič
1	
1	zdravotní sestra
1	kadeřnice
3	cukrářka
1	pro postiženou osobu
4	obsluha solárií, rolletiků, lymfodrenáže

Volné vyjádření k dané problematice

- Jako malý živnostník mám podnikání plné zuby, malá podpora od státu.
- Třeba právní stát, ale lze to?
- Více propojit začínající a zrušené podnikatele (bývalé účastníky kurzu)
- Průzkum, který by dokázal ve kterém z oborů lidskéje možné v našem státě najít uplatnění.
- Lepší nastavení podmínek, podporu malého podnikání ze strany státu
- Uvítal bych zrušení nesmyslného placení soc. a zdrav. Pojištění vzhledem k tomu, že když onemocním, tak si nic nevydělám a tímto způsobem života se důchodu nedožiji!!!
- Najít místo pro ZTP je velmi těžké uvítala bych, abych jich byl dostatek. Nejen v chráněných dílnách, ale i v obyčejných firmách.
- Přístup zaměstnanců na úřadu práce. Myslím si, že daná pracovnice, tam sedí dosti dlouho aby rozeznala člověka, který práci chce a člověka, který tam chodí 1x za ½ roku.
- Stát drobné živnostníky nutí podvádět a vůbec je nechrání proti dovozu z Asie
- Uvítala bych pro malé podnikatele úlevy ze strany státu
- Nedostatek pracovních míst od pondělka do pátku na ranní směnu. Kvůli dětem, abych s nimi byla co nejdéle a mohla se jim věnovat
- Méně byrokracie při zaměstnávání postižených
- Uvítal bych příspěvky na zřízení nových pracovních míst, nižší odvody z mezd a zvýšení plánovaného placení nemocenské zaměstnavatelem
- Větší podporu a informovanost pro drobné podnikatele

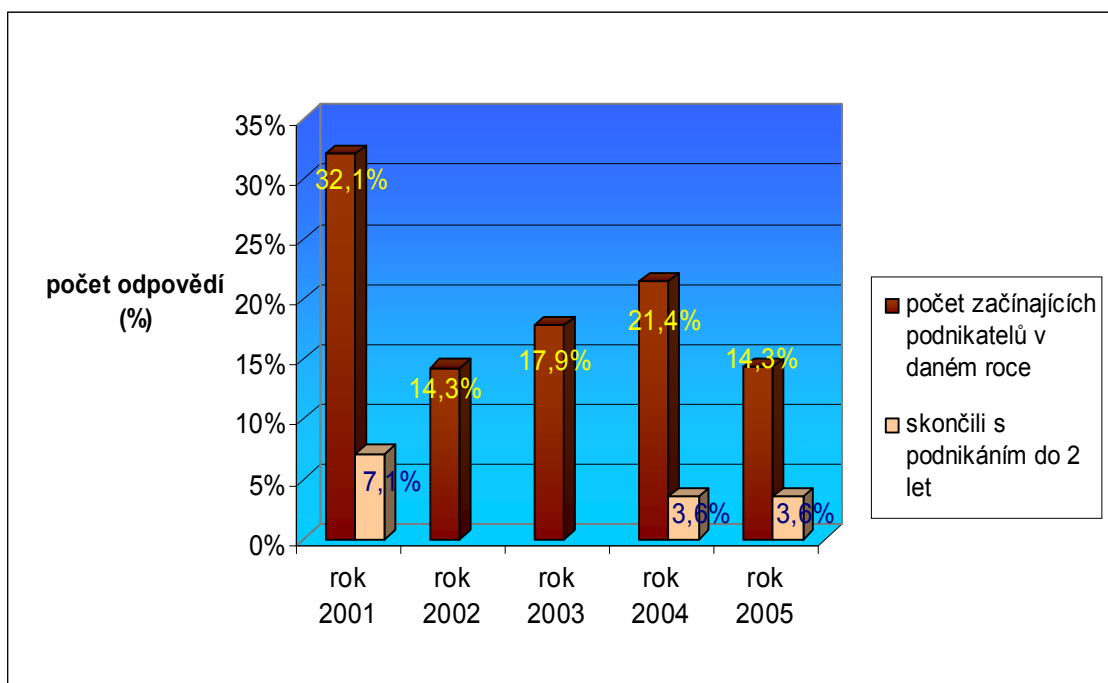
Graf 17: Podnikání po 2 letech od získání dotace od úřadu práce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 17 zobrazuje rozložení osob, které podnikají / nepodnikají po 2 letech od získání dotace od ÚP a slouží k ověření, popř. vyvrácení stanovené hypotézy, která zní: „Většina nezaměstnaných osob, které začali podnikat s dotací od úřadu práce podniká i po 2 letech od poskytnutí dotace“. Z celkového počtu 28 respondentů zůstalo podnikat i po 2 letech od získání dotace 85,7 % (24) respondentů a 14,3 % (4) podnikatelskou činnost ukončilo dříve.

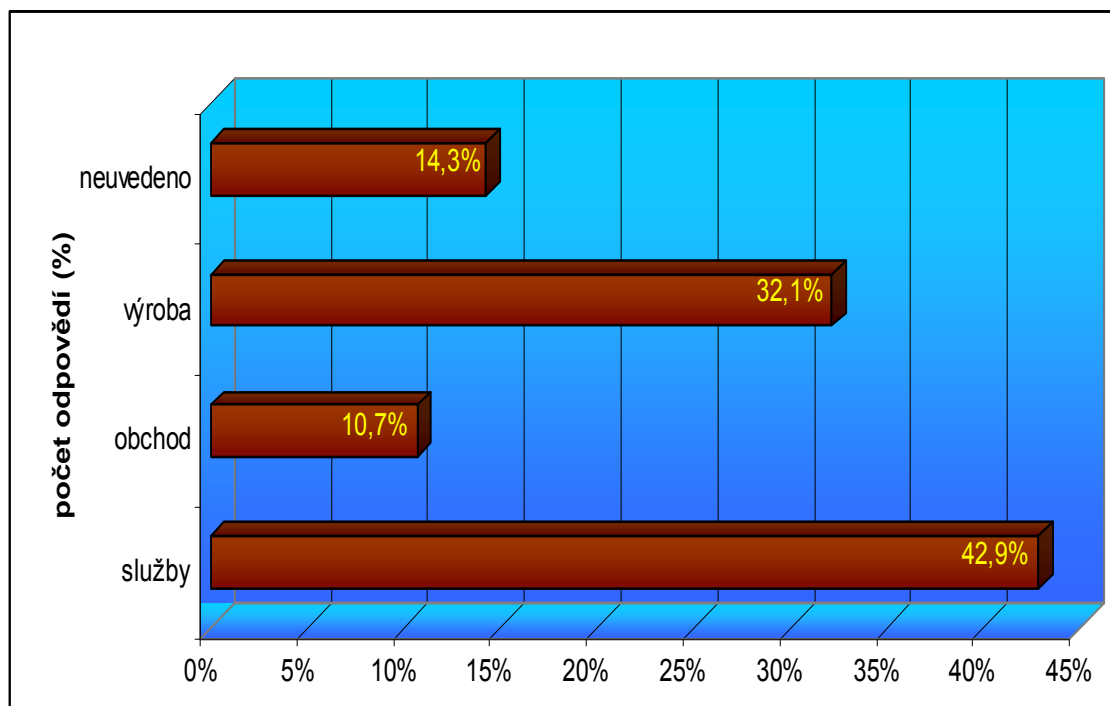
Graf 17.1: Ukončení podnikání dříve než po 2 letech při počátku v daném roce (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 17 zobrazuje rok ukončení podnikání při počátku podnikání v jednotlivých letech a souvisí s ověřením, popř. vyvrácení stanovené hypotézy, která zní: „Většina nezaměstnaných osob, které začali podnikat s dotací od úřadu práce podniká i po 2 letech od poskytnutí dotace“. Z celkového počtu 32,1 % (9) respondentů, kteří začali podnikat v roce 2001 ukončilo podnikatelskou činnost do 2 let od počátku podnikání 7,1 % (2) respondenti. Z respondentů, kteří začali podnikat v roce 2002 a 2003 žádný respondent podnikatelskou činnost neukončil. V roce 2004 začalo podnikat 21,4% (6) respondentů a z tohoto počtu jich 3,6 % (1) respondentů ukončilo podnikatelskou činnost do 2 let od počátku podnikání. V roce 2005 začalo podnikat 14,3 % (4) respondentů a z tohoto počtu 3,6 % (1) respondentů ukončilo podnikatelskou činnost do 2 let od počátku podnikání.

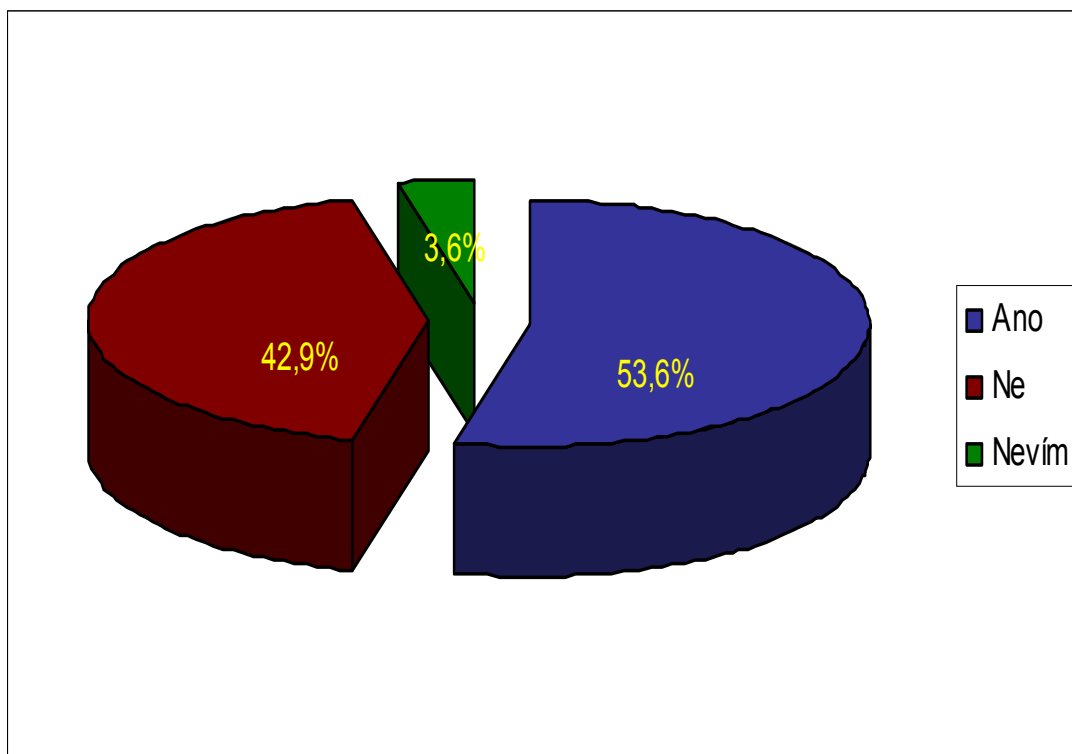
Graf 18: Předmět podnikání dle rozložení do skupin (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 18 zobrazuje předmět podnikání dle rozložení do skupin a slouží k ověření, popř. vyvrácení stanovené hypotézy, která zní: „*Podnikání s dotací úřadu práce zahajují uchazeči o zaměstnání více ve službách než ve výrobě.*“ Z celkového počtu 28 respondentů jich 42,9 % (12) začalo podnikatelskou činností ve službách a 32,1 % (9) respondentů ve výrobě. Obchod byl předmětem podnikání pro 10,7% (3) respondentů. Někteří respondenti předmět podnikání vůbec neuvédli a tak jich 14,3 % (4) bylo zařazeno do skupiny neuvédno.

Graf 19: Finanční motivace pro začínající podnikatele (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf 19 zobrazuje informaci o tom, zda je výše příspěvku pro začínající podnikatele ze strany úřadu práce dostatečně motivační a slouží k ověření, popř. vyvrácení stanovené hypotézy, která zní: „*Výše příspěvku při zahájení podnikání není dostatečně motivační pro zahájení vlastního podnikání.*“ Z celkového počtu 28 respondentů odpovědělo 53,6 % (15) respondentů ano, 42,9 % (12) respondentů odpovědělo ne. Pouze 3,6 % (1) respondentů vybralo odpověď neví.

5 Diskuze

Kvantitativního výzkumu se zúčastnilo 28 respondentů, kteří od roku 2001 přijali od Úřadu práce v Českých Budějovicích dotaci na podporu podnikání. Z toho tvořili muži 42,9 % (12) a ženy 57,1 % (16). Je zajímavé, že jako začínající podnikatelé převažují ženy. Tato převaha však není ovlivněna počtem odpovídajících respondentů, jelikož převaha žen koresponduje i se seznamem kontaktů, který mi byl předán pro účely rozesílání dotazníků. V současné době existuje několik programů pro podporu podnikání a rovných příležitostí mužů a žen. V rámci naplňování dotační politiky Ministerstva průmyslu a obchodu vůči nestátním neziskovým organizacím je opakovaně od roku 2004 vyhlašován program "Podpora podnikatelských aktivit a prosazování rovnosti mužů a žen". (2)

V rámci výzkumu byly stanoveny tři hypotézy. První hypotéza zní: „Většina nezaměstnaných osob, které začali podnikat s dotací od úřadu práce, podniká i po 2 letech po poskytnutí dotace.“ Druhá hypotéza zní: „Podnikání s dotací úřadu práce zahajují uchazeči o zaměstnání více ve službách než ve výrobě.“ Třetí hypotéza zní: „Výše příspěvku při zahájení podnikání není dostatečně motivační pro zahájení vlastního podnikání.“

V dotazníkovém šetření (otázka č. 5) bylo zjištěno, že z celkového počtu 28 respondentů bylo před vstupem do podnikání v evidenci úřadu práce méně než 6 měsíců 46,4 % (13) respondentů. Více než 6 měsíců a méně než 12 měsíců bylo 35,7 % (10) respondentů a 17,9 % (5) respondentů bylo v evidenci déle než 12 měsíců.

Ze zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2004 však bylo v evidenci déle než 6 měsíců 69% (24) uchazečů a z tohoto počtu 7 uchazečů déle než 12 měsíců. (14)

Ze zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005 bylo v evidenci déle než 6 měsíců 74% (14) uchazečů a z tohoto počtu 3 uchazeči déle než 12 měsíců. (15)

Šestá otázka dotazníkového šetření mapovala rozložení uchazečů o zaměstnání, kterým úřady práce věnují zvýšenou péči. Z celkového počtu 28 respondentů tvořili nejpočetnější skupinu a to 28,2 % (11) osoby evidované na ÚP déle než 6 měsíců. Zajímavé také bylo zjištění, že 25,6 % (10) respondentů nepatřilo do žádné ze skupin zmiňovaných v dotazníku. Ze skupiny osob pečující o dítě do 15 let věku bylo 17,9 % (7) respondentů. 12,8% (5) respondentů byly osoby starších 50 let věku a osob do 25 let věku bylo 10,3 % (4). Nejmenší počet respondentů a to 5,1 % (2) bylo ze skupiny osob se zdravotním postižením.

Ze zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2004 bylo 6 uchazečů – osob se zdravotním postižením a 69 % (24) uchazečů z osob evidovaných na ÚP déle než 6 měsíců. (14)

Ze zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005 byli 4 uchazeči - osoby se zdravotním postižením, 2 uchazeči nad 50 let věku a 74 % (14) osoby evidované na ÚP déle než 6 měsíců. (15)

Otázka č. 7 v dotazníkovém šetření zjišťovala rok zahájení podnikatelské činnosti. Největší počet respondentů 32,1 % (9) zahájilo podnikatelskou činnost v roce 2001. V roce 2002 jich bylo již méně a to 14,3 % (4). V roce 2003 zahájilo podnikatelskou činnost 17,9 % (5) respondentů. V roce 2004 se počet začínajících podnikatelů zvýšil na 21,4 % (6) a v roce 2005 došlo k poklesu na 14,3 % (4) respondentů.

Otázka dotazníkového šetření č. 8 zjišťovala zdroje, ze kterých se respondenti dozvěděli o možnosti získání dotace z úřadu práce. Z celkového počtu 28 respondentů se o možnosti získání dotace z úřadu práce 56,7 % (17) respondentů dozvědělo přímo z úřadu práce, což je velmi pozitivní zpráva. Poté následovali možnosti od známých a kamarádů z médií jinak (od manžela, na kursu v HK). Je také zajímavé, že v dnešní technické době se o dotacích z internetu nedozvěděl žádný respondent.

Otázka č. 9 v dotazníkovém šetření zjišťovala, zda dotazovaní respondenti absolvovali či neabsolvovali některý z kurzů pro začínající podnikatele a pokud ano, jak tento kurz hodnotí. Většina dotazovaných 53,6 % (15), z celkového počtu

28 respondentů, nějaký kurz pro začínající podnikatele absolvovala. Absolvovaný kurz byl hodnocen respondenty spíše pozitivně (přínosný: známka 1 - 26,7 % (4), známka 2 - 33,3% (5), známka 3 - 26,7% (4), známkou 4 - 13,3%).

Kurz pro začínající podnikatele v Českých Budějovicích v rámci projektu s názvem Podnikání bez překážek nabízela i Jihočeská hospodářská komora. Tento projekt je zaměřen na podporu osob, které se rozhodnou vyřešit tíživou situaci související s nezaměstnaností zahájením podnikatelské činnosti. Filozofií projektu je seznámit nezaměstnané a další cílové skupiny s výhodami i úskalími podnikání, nabídnout jim asistenci při seberealizaci a alespoň podobu jednoho roku je při podnikání doprovázet. Tento projekt klade důraz na vzdělávání potenciálních podnikatelů. Realizací projektu dochází k vytvoření ucelenějšího systému s komplexní nabídkou služeb s cílem pomoci lidem se zájmem o sebezaměstnání či o zřízení vlastní firmy. (27)

Otázka č. 10 v dotazníkovém šetření se snažila zjistit, zda je pro začínající podnikatele výše příspěvku, kterou úřad práce poskytuje, dostatečně motivační. Pro 53,6 % (15) respondentů z celkového počtu 28 respondentů je výše příspěvku dostatečnou motivací.

Ze zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2004 byl příspěvek na úhradu nákladů při zahájení podnikání poskytován ve formě dotace příp. jiného účelově určeného příspěvku do výše 50 000,- Kč, od května pak do výše 30 000,- Kč. Celkem bylo v daném období vyplaceno 1 442 600,- Kč. (14)

Ze zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005 byl příspěvek na úhradu nákladů při zahájení podnikání poskytován do výše 40 000,- Kč, od března do výše 20 000,-Kč a od července do 40 000,-Kč. Celkem bylo v daném období vyplaceno 628 250,-Kč. Zároveň byl 19 podnikatelům, kteří obdrželi příspěvek v rámci SÚPM k SVČ, vyplacen překlenovací příspěvek v celkové výši 122 550,-Kč. (15)

Při určení limitní částky příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo je rozhodující porovnání míry nezaměstnanosti v daném okrese a míry

nezaměstnanosti v České republice v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek.

Je-li míra nezaměstnanosti v daném okrese a období pod republikovým průměrem, může výše příspěvku maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud míra nezaměstnanosti v daném okrese a období dosahuje nebo je nad republikovým průměrem, může výše příspěvku maximálně činit šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Délku trvání zřízeného pracovního místa a délku poskytování příspěvku stanovuje úřad práce s ohledem na vývoj situace na trhu práce a s ohledem na účelné vynakládání prostředků státního rozpočtu. (10, 30)

S otázkou č.10 dotazníkového šetření souvisí i otázka č. 11 ve které se respondenti měli rozhodnout, jaká výše příspěvku ze strany úřadu práce, by je motivovala k rozhodnutí začít podnikat. Z celkového počtu 28 respondentů by 80 % předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa motivovalo 53,6 % (15) respondentů. Motivací pro 25 % (7) respondentů by bylo 50 % předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa. 100 % předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa by motivovalo 17,9 % (5) respondentů. Možnost nevím uvedlo 3,6 % (1) respondentů a možnost méně jak 50 % předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa neuvedl žádný respondent.

Výše předpokládaných nákladů je velmi individuální a závislá na oblasti podnikání. Osoba, která bude pracovat ve službách a provozovat kosmetické služby bude mít jistě nižší předpokládané náklady (a proto pro tuto osobu bude dostatečně motivační 50% předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa) než stolař, který potřebuje ke své činnosti spoustu strojů, jejichž pořizovací cena se pohybuje ve vyšších cifrách.

Otázka č. 12 v dotazníkovém šetření mapuje důvody vedoucí respondenty k započetí podnikatelské činnosti. Nejčastějším důvodem pro vstup do podnikání je pro 18,2% (16) respondentů samostatnost, nezávislost, touha „být svým pánem“.

Nezávislost však vyžaduje přijetí odpovědnosti za vlastní posouzení situace a rozhodování, v porovnání s následováním názorů a přání ostatních. Je spojena také s odpovědností za vlastní život. Podnikatelé následují příležitosti, které dříve neexistovaly, a jsou také odpovědní jak za dosažení, tak nedosažení výsledků. (31) Na druhém místě 14,8% (13) respondentů uvádí jako důvod pro vstup do podnikání chodit do práce s chutí, možnost dělat něco, co mě baví. Třetím nejčastějším důvodem pro 13,6 (12) respondentů je finanční zabezpečení sebe/rodiny. Rozhodnutím vstoupit do podnikání a snažit se tím řešit svou nezaměstnanost je důvodem pro 11,4 % (10) respondentů.

Kromě motivů, kterými jsou začínající podnikatelé plni, je důležité, aby si také uvědomili rizika, která s podnikáním souvisí.

Otázka č. 13 a č. 14 v dotazníkovém šetření zjišťuje, zda dotazovaní respondenti vykonávají podnikatelskou činnost i v současné době a co je/bylo předmětem podnikání. Z výsledků vyplývá, že z celkového počtu 28 respondentů jich 67,9 % (19) vykonává podnikatelskou činnost jako hlavní činnost. 17,9 % (5) respondentů má podnikání jako vedlejší činnost a 14,3 % (4) respondentů s podnikáním již skončilo. Předmět podnikání je u dotazovaných velmi různorodý.

SLUŽBY

1. Wellnes- péče o člověka a provoz solárií
2. Vedení účetnictví
3. Pedikúra, manikúra
4. Kosmetické služby
5. Administrativní činnost, vedení účetnictví
6. Fotografické služby
7. Architektonické návrhy
8. Poradenství
9. Praktický lékař
10. Opravy silničních vozidel
11. Práce v lese

12. Technicko-obchodní kancelář, technické poradenství – obchodní činnost-
v oblasti energie chladu a stlačeného vzduchu

OBCHOD

1. Trafika, sezónní prodej zmrzliny, prodej nápojů a zdravé výživy
2. Maloobchod
3. Obchod

VÝROBA

1. Výroba keramiky
2. Nakládání s textilními odpady a výroba textilních koberců, nákup a prodej –
poradenství
3. Chov domácích a zoologických zvířat a poskytování služeb s tím spojených
4. Cukrářství
5. Textilní výroba
6. Práce v keramické dílně
7. Přípravné práce pro stavby
8. Truhlářství,-zakázková výroba
9. Prodej OA, truhlářství

Neuvedl 4 osoby

Otázka č.15 a č. 16 zjišťuje, zda došlo v průběhu podnikání k rozšíření činnosti o další obor a vytvoření pracovního místa v rámci firmy. Z celkového počtu 28 respondentů jich rozšířilo činnost a vytvořilo pracovní místo velmi málo osob. Svou činnost o další obor rozšířilo pouze 17,9 % (5) respondentů a to v oborech prodej zdravé výživy, specializace v oboru, marketingové a obchodní poradenství v oblasti efektivní strategie prodeje, zprostředkování, masáže a lymfodrenáže. Nové pracovní místo zřídilo 25 % (7) respondentů a to v profesích 1 administrativa, 2 dělnické – strojník obsluha/nakladač řidič, 1 zdravotní sestra

Poslední otázka č. 17 v dotazníkovém šetření umožnila respondentům volně se vyjádřit k dané problematice. Většina respondentů spatřuje největší překážku související s podnikatelskou činností ze strany státu. Stěžují si na malou podporu od státu, na to, že stát drobné živnostníky nutí podvádět a nechrání je proti dovozu zboží z Asie. Uvítali by proto lepší nastavení podmínek, větší podporu, úlevy a informovanost pro malé podnikatele. Dále by uvítali nižší odvody z mezd a zvýšení plánovaného placení nemocenské zaměstnavatelem. Matky s dětmi si stěžují na nedostatek pracovních míst na ranní směnu, aby se v odpoledních hodinách mohli věnovat dětem. Zdravotně postižení si stěžují na nedostatek pracovních míst pro ZTP, proto by uvítali, aby jim byl dostatek a to nejen v chráněných dílnách, ale i v obyčejných firmách.

6 Závěr

V rámci výzkumu byly stanoveny tři hypotézy. První hypotéza zní: „*Většina nezaměstnaných osob, které začali podnikat s dotací od úřadu práce, podniká i po 2 letech po poskytnutí dotace.*“ Druhá hypotéza zní: „*Podnikání s dotací úřadu práce zahajují uchazeči o zaměstnání více ve službách než ve výrobě.*“ Třetí hypotéza zní: „*Výše příspěvku při zahájení podnikání není dostatečně motivační pro zahájení vlastního podnikání.*“

Hypotéza č. 1: „*Většina nezaměstnaných osob, které začali podnikat s dotací od úřadu práce, podniká i po 2 letech po poskytnutí dotace*“ se potvrdila. Z celkového počtu 28 respondentů zůstalo podnikat i po 2 letech od získání dotace 85,7 % (24) respondentů a 14,3 % (4) podnikatelskou činnost ukončilo dříve. Z celkového počtu 32,1 % (9) respondentů, kteří začali podnikat v roce 2001 ukončilo podnikatelskou činnost do 2 let od počátku podnikání 7,1 % (2) respondenti. V roce 2002 a 2003 žádný respondent neukončil. V roce 2004 začalo podnikat 21,4% (6) respondentů a z tohoto počtu jich 3,6 % (1) respondent ukončil podnikatelskou činnost do 2 let od počátku podnikání. V roce 2005 začalo podnikat 14,3 % (4) respondentů a z tohoto počtu jich 3,6 % (1) respondent ukončil podnikatelskou činnost do 2 let od počátku podnikání. Na základě těchto výsledků můžeme konstatovat, že hypotéza byla potvrzena.

Hypotéza č. 2: „*Podnikání s dotací úřadu práce zahajují uchazeči o zaměstnání více ve službách než ve výrobě*“ se potvrdila. Z celkového počtu 28 respondentů jich 42,9 % (12) začalo podnikatelskou činnost ve službách a 32,1 % (9) respondentů ve výrobě. Obchod byl předmětem podnikání pro 10,7% (3) respondentů. Někteří respondenti předmět podnikání vůbec neuvedli a tak jich 14,3 % (4) bylo zařazeno do skupiny neuvedeno. Na základě těchto výsledků můžeme konstatovat, že hypotéza byla potvrzena.

Hypotéza č. 3: „*Výše příspěvku při zahájení podnikání není dostatečně motivační pro zahájení vlastního podnikání*“ se nepotvrdila. Z celkového počtu 28 respondentů je výše

příspěvku ze strany úřadu práce dostatečně motivační pro 53,6 % (15) respondentů. Pro 42,9 % (12) respondentů není výše příspěvku ze strany úřadu práce dostatečně motivační.

Respondenti spatřují největší překážku související s podnikatelskou činností ze strany státu. Stěžují si na malou podporu od státu, na to, že stát drobné živnostníky nutí podvádět a nechrání je proti dovozu zboží z Asie. Uvítali by proto lepší nastavení podmínek, větší podporu, úlevy a informovanost pro malé podnikatele. Dále by uvítali nižší odvody z mezd a zvýšení plánovaného placení nemocenské zaměstnavatelem. Matky s dětmi si stěžují na nedostatek pracovních míst na ranní směnu, aby se v odpoledních hodinách mohli věnovat dětem. Zdravotně postižení si stěžují na nedostatek pracovních míst pro ZTP, proto by uvítali, abych jich byl dostatek a to nejen v chráněných dílnách, ale i v obyčejných firmách.

Výsledky diplomové práce poslouží úřadu práce jako zpětná vazba ke zjištění efektivnosti poskytování dotací z úřadu práce. Dále tato práce poskytne informace potenciálním začínajícím podnikatelům i široké veřejnosti o podmínkách a možnostech, které souvisí se začátkem podnikatelské činnosti a tvorbou podnikatelského plánu.

7 Seznam použitých zdrojů

- 1) BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, 236s. ISBN 80-247-9006-8
- 2) BUREŠOVÁ, Veronika. Ministerstvo průmyslu a obchodu. *Program pro podporu podnikání a rovných příležitostí mužů a žen*. [online]. 29.11.2005 [cit. 2008-02-12] Dostupné z: www.mpo.cz/dokument8207.html
- 3) Centrum kariéry. *Možnost čerpání dotací při vytvoření tzv. společensky účelného pracovního místa (SUPM)*. [online]. c 2000-2008, [cit. 2008-02-12]. Dostupné z: http://www.cvmarket.cz/career.php?menu=447&lastmenu=449&career_style
- 4) Český statistický úřad. *Nejnovější ekonomické údaje. Míra nezaměstnanosti*. [online]. 2008 [cit. 2008-02-12]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/aktualniinformace#124>
- 5) HINGSTON, Petr. *Začněte podnikat*. 1.vyd. Praha: Euromedia Group: Knižní klub, 2002, 192s. ISBN 80-242-0838-5
- 6) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Financování aktivní politiky zaměstnanosti*. [online]. [cit. 2008-02-12] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/financovaniapz
- 7) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Implementace projektů ESF*. 13.7.2005, [online]. [cit. 2008-02-12] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul_info/esf/zakladni_informace/esf_implementation

8) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Informace o finančním příspěvku na zahájení samostatné výdělečné činnosti SÚPM–SVČ*. [online]. [cit. 2008-02-12]

Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/pe_info/informace_o_apz/informace_o_supm_svc

9) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Organizační struktura Úřadu práce v Českých Budějovicích*. [online]. [cit. 2008-02-12] Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/sz/orgslozka

10) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Společensky účelná pracovní místa*. [online]. [cit. 2008-02-12] Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/apz/nastrojeapz/spolucpracmis

11) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Společensky účelná pracovní místa..* [online]. 5.9.2005 [cit. 2008-02-12] Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

12) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Vznik úřadu práce*. [online]. 9.3.2007, [cit. 2008-02-12] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/local/me_info/zaklnf/vznik/vznik.doc

13) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Základní informace o úřadu práce*. [online]. [cit. 2008-02-12] Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis

14) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2004*. [online]. [cit. 2008-06-12]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah/cbokres1204zkr.doc

15) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005*. [online]. [cit. 2008-06-12]. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah/analyzarok2005zkr.doc

16) Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Žádost o příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřizovaná pro uchazeče o zaměstnání*. [online]. 9.9.2005, [cit. 2008-02-12] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/apz_zadost_supm_svc.pdf

17) KONEČNÝ, Miloslav - NOVÁK, Josef. *Management a podnikání*. 1.vyd. Ostrava: VŠB-Technická univerzita Ostrava, 2004, 70s. ISBN 80-248-0535-9

18) KORÁB, Vojtěch – PETERKA, Jiří – REZŇÁKOVÁ, Mária. *Podnikatelský plán*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2007, 216s. ISBN 978-80-251-105-0

19) KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI a.s., 2007, 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1

20) KULHÁNEK, Tomáš. *Úřady práce. Struktura Úřadu Práce*. [online]. 8.1.2003, [cit. 2008-02-12] Dostupné z: <http://www.hr-xml.wz.cz/ar03.html#d0e520>

21) LUKEŠ, Martin – NOVÝ, Ivan a kol. *Psychologie podnikání*. 1.vyd. Praha: Management Press, 2005, 264s. ISBN 80-7261-125-9

22) MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi*. 1.vyd. Praha: Portál, 2005, 352s. ISBN 80-7367-002-X

23) MIHALISKO, Marek – KORÁB, Vojtěch. *Založení a řízení společnosti: společnost s ručením omezeným, komanditní společnost, veřejná obchodní společnost*. 1.vyd. Brno: Computer Press, 2005, 252s. ISBN 80-251-0592-X

- 24) NAVRÁTIL, Marcel. Integrovaný portál MPSV EURES. *Služba EURES v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru*. [online]. 30. 10. 2006, [cit. 2008-02-12] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/eures/sit_eures
- 25) POTŮČEK, Martin. *Sociální politika*. 1.vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 1995, 142s. ISBN 80-85850-01-X
- 26) ŠESTÁK, Jan. *Chráněná dílna - nástroj k uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. 1.vyd. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, o.p.s., 2007, 86s. ISBN 978-80-254-0108-8
- 27) TAJANOVSKÁ, Andrea a kol. *Podnikání bez překážek*. 2.vyd. České budějovice: Rozvojové partnerství Merkur, 2007, 122s. ISBN 80-239-8280-X
- 28) *Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích. Svazek 6 P/R*. 1.vyd. Praha: DIDEROT, 1999. 482s. ISBN 80-902555-8-2
- 29) Zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*, v platném znění
- 30) Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, v platném znění
- 31) Zákon č. 455/1991 Sb., *o živnostenském podnikání*, v platném znění
- 32) Zákon č. 513/1991 Sb., *obchodní zákoník*, v platném znění
- 33) *Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990*. [online]. 20. července 1990, [cit. 2008-02-12] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/sbirka/1990/sb048-90.pdf>
- 34) 15 let úřadů práce. MPSV 2005

8 Klíčová slova

Úřad práce

Podnikatel

Podnikání

Nezaměstnaný

Aktivní politika zaměstnanosti

9 Přílohy

Příloha 1: Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990

Příloha 2: Organizační struktura Úřadu práce v Českých Budějovicích

Příloha 3: Ukázka podnikatelského záměru

Příloha 4: Formulář žádosti o příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

Příloha 5: Obsah dohod o vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny

Příloha 6: Dotazník

Příloha 1: Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990

306

Z Á K O N N É O P A T Ř E N Í
předsednictva České národní rady
ze dne 20. července 1990
o zřízení úřadů práce

Předsednictvo České národní rady se usneslo podle čl. 121 odst. 3 ústavního zákona č. 143/1968 Sb., o československé federaci, na tomto zákonném opatření:

§ 1

Základní ustanovení

(1) Územními orgány státní správy na úseku pracovních sil jsou úřady práce.

(2) Sídla a územní obvody úřadů práce jsou totožná se sídly a územními obvody okresních národních výborů;¹⁾ na území hlavního města Prahy¹⁾ působí Úřad práce hlavního města Prahy.

(3) Úřady práce uvedené v odstavci 2 řídí ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „ministerstvo“).

(4) V čele úřadu práce uvedeného v odstavci 2 je editel, kterého jmenuje a odvolává ministr práce a sociálních věcí České republiky.²⁾

později však do 15. listopadu 1990, vykonává působnost ve věcech pracovních sil ve svém územním obvodu okresní národní výbor; do zahájení činnosti Úřadu práce hlavního města Prahy vykonávají působnost ve věcech pracovních sil Národní výbor hlavního města Prahy a obvodní národní výbory v hlavním městě Praze. Zahájení činnosti úřadu práce v okrese a Úřadu práce hlavního města Prahy oznámí ministr práce a sociálních věcí České republiky radě příslušného obvodního národního výboru a rovněž radě příslušného krajského národního výboru.

§ 2

Působnost úřadů a ministerstva

(1) Působnost ve věcech pracovních sil, která do počátku účinnosti tohoto zákonného opatření příslušela podle zvláštních předpisů³⁾ okresním národním výborům, vykonávají úřady práce v okresech. Působnost ve věcech pracovních sil, která do počátku účinnosti tohoto zákonného opatření příslušela podle zvláštních předpisů³⁾ Národnímu výboru hlavního města Prahy a obvodním národním výborům v hlavním městě Praze, vykonává Úřad práce hlavního města Prahy.

(2) Působnost ve věcech pracovních sil, která přísluší podle zvláštních předpisů⁴⁾ krajským národním výborům, vůči úřadům práce, které zahájily činnost, vykonává ministerstvo.

§ 3

Přechodná a závěrečná ustanovení

Do zahájení činnosti úřadu práce v okrese, nej-

§ 4

Toto zákonné opatření nabývá účinnosti dnem vyhlášení.

Burešová v. r.

Pithart v. r.

¹⁾ Zákon č. 36/1960 Sb., o územním členění státu, ve znění pozdějších předpisů.

²⁾ § 27 odst. 4 zákoníku práce.

³⁾ Např. zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly, § 26 odst. 1 a § 270b zákoníku práce, vládní nařízení č. 92/1958 Sb., kterým se provádí zákon č. 70/1958 Sb., o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly, ve znění nařízení vlády Československé socialistické republiky č. 168/1980 Sb., nařízení vlády České socialistické republiky č. 121/1970 Sb., o povinnostech organizací a občanů při zabezpečování práce občanům, zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád), vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 195/1989 Sb., o zabezpečení pracovníků při organizačních změnách a občanů před nástupem do zaměstnání, ve znění zákona č. 162/1990 Sb., o zemědělském družstevnictví, vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 33/1974 Sb., o příspěvcích a náhradách, které se poskytují pracovníkům získaným nábořem prováděným národními výbory.

⁴⁾ Např. § 4 odst. 1 zákona č. 70/1958 Sb., § 10 a 12 vládního nařízení č. 92/1958 Sb.

Zdroj: Zákonné opatření předsednictva České národní rady ze dne 20. července 1990.

<http://www.mvcr.cz/sbirka/1990/sb048-90.pdf> (33)

Příloha 2: Organizační struktura Úřadu práce v Českých Budějovicích

Platná k 11.3.2008

Vysvětlivky:

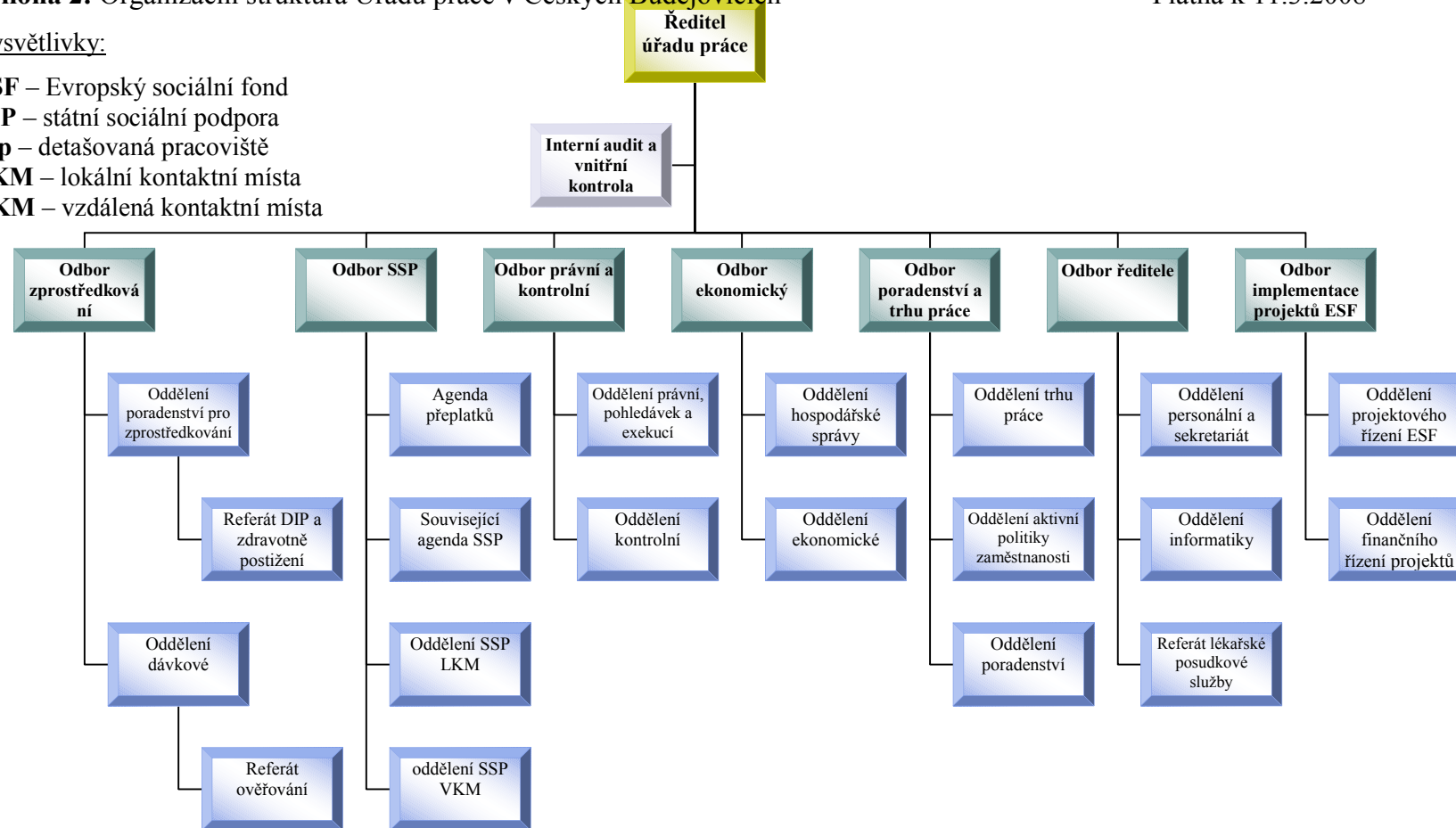
ESF – Evropský sociální fond

SSP – státní sociální podpora

Dip – detašovaná pracoviště

LKM – lokální kontaktní místa

VKM – vzdálená kontaktní místa



Zdroj : Organizační struktura Úřadu práce v Českých Budějovicích. http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/sz/orgslozka (9)

Příloha 3: Ukázka podnikatelského záměru

Podnikatelský záměr



Název: **Podnikatelský plán na zřízení chráněné dílny pro výrobu
dárkových, reklamních a upomínkových předmětů.**

Osoby spojené s projektem: **Dominika Krátká**

Místo : **Šumperk**

Datum: **21.4.2008**

Obsah

1. ÚVOD.....	2
2. ÚDAJE O VLASTNÍCÍCH FIRMY.....	3
<i>Osobní a profesní údaje</i>	3
<i>Motivace k založení vlastní firmy</i>	4
<i>Charakteristika subjektu</i>	4
3. CHARAKTERISTIKA PODNIKATELSKÉHO ZÁMĚRU	4
<i>Cíl projektu a hlavní předpoklady úspěšnosti projektu</i>	4
<i>Popis projektu</i>	5
<i>Údaje o majetkoprávních vztazích souvisejících s projektem</i>	7
4. MAREKTING	7
<i>Konkurence v místě</i>	7
<i>Dodavatelé</i>	9
<i>Odběratelé</i>	10
<i>Analýza propagace odbytu</i>	10
<i>Cenová politika</i>	11
5. EKONOMICKÝ VÝHLED.....	12

<i>Kalkulace vstupních nákladů</i>	12
<i>Finanční plán</i>	15
6. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY PROJEKTU, VÝHLED DO BUDOUCNA.....	15
<i>Silné a slabé stránky projektu</i>	15
<i>Časový plán podnikání z hlediska rozvoje firmy</i>	16
7. PŘÍLOHY	17

1. ÚVOD

Jmenuji se Dominika Krátká a chci začít podnikat. Mým podnikatelským záměrem je založení chráněné dílny. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Osoba se zdravotním postižením je člověk, který byl uznán plně invalidním nebo částečně invalidním, nebo zdravotně znevýhodněným. Chráněné dílny napomáhají zvyšování kvality života lidí se zdravotním postižením, podílejí se na jejich schopnosti žít samostatný, soběstačný a důstojný život s odpovídajícím sociálním postavením a naplněnými potřebami užitečnosti a potřebnosti.

Chráněná dílna bude zaměřena na výrobu dárkových, reklamních a upomínkových předmětů z přírodního materiálu, kterým je dřevo.

Sortiment výrobků bude pestrý. Bude se jednat především o drobné výrobky, jako např. svícný, tácy, stojany (na tužky, bločky...), obaly, popřípadě kuchyňské doplňky. Bude preferována ruční práce a důraz kladen na kvalitu výrobků. Současně je nutné snažit se, aby byly výrobky cenově konkurenceschopné. Jen tak je možno zaměstnat více zdravotně postižených osob. Při výrobě bude zohledněna poptávka odběratelů a pracovní schopnosti zaměstnanců se zdravotním postižením.

Základní filozofií tohoto podnikání je vytvoření fungující společnosti, která nabízí pracovní uplatnění a příjemné pracovní prostředí osobám, které kvůli svému handicapu obtížně hledají uplatnění na trhu práce.

Do budoucna plánuji rozšíření firmy o vlastní obchod, kde budou prodávány výrobky vyrobené v chráněné dílně. Dále přijetí dalších zaměstnanců ze strany lidí s postižením.

2. ÚDAJE O VLASTNÍCÍCH FIRMY

Osobní a profesní údaje

Osobní údaje: Dominika Krátká

Krapkova 8

Šumperk 78701

Tel.: 608 909 195

Email: domi.kratka@email.cz

Profesní údaje:

Po absolvování střední zdravotnické školy, kterou jsem ukončila maturitní zkouškou v oboru všeobecná sestra, jsem úspěšně absolvovala vysokou školu bakalářského studia na JČU v Českých Budějovicích, zdravotně sociální fakultě, studijní obor Rehabilitační – psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby. V současné době studuji druhým rokem dvouleté magisterské studium, které navazuje na stejný obor jako předchozí bakalářské studium. Předpokládané ukončení tohoto studia připadá na září tohoto roku. Dále jsem absolvovala certifikovaný kurz Arteterapie.

Má dosavadní zaměstnání byla čtyř měsíční brigáda ve Státních léčebných lázních Bludov, s.p, kde jsem pracovala na pozici všeobecná sestra. Náplní této práce bylo poskytování komplexní ošetrovatelská péče, poskytování první pomoci v akutních případech, ošetření akutních ran, edukační a výchovná činnost, organizování zájmových, sportovních a jiných programů. Dále jsem brigádně dva měsíce pracovala jako pomocný pracovník v truhlářské dílně. Náplní této práce bylo vykonávání jednoduchých činností při výrobě z masivního dřeva i laminátových desek (broušení, natírání a hranování).

V rámci studia na vysoké škole jsem absolvovala praxe v různých zařízeních pečujících o děti, dospělé i seniory. Díky tomu mám rozsáhlé zkušenosti s péčí o druhé lidi především s nějakým druhem postižení a také dobré komunikační schopnosti při

jednání s druhými lidmi. Zkušenost s podnikatelskou činností mám ve svém okolí a to v rodině, kde dva její členové provozují řemeslnou živnost.

Motivace k založení vlastní firmy

Motivem pro založení firmy je poskytnout pracovní uplatnění osobám se zdravotním postižením. Je tedy zřejmé, že cílem není maximalizace zisku. Jeho dosažení je však podmínkou pro další rozvoj dílny. Dalšími osobními motivy je samostatnost, seberealizace a vykonávání činnosti, která mě baví.

Charakteristika subjektu

Zvolená formou podnikání je živnostenské podnikání, tj. jako fyzická osoba, která podniká podle živnostenského listu. Jako živnostník splňuji základní podmínky stanovené živnostenským zákonem a to je plnoletost, způsobilost k právním úkonům, bezdlužnost vůči státu a bezúhonnost. V mém případě se jedná o živnost volnou. Předmětem činnosti podle živnostenského listu je výroba dřevěných výrobků (drobné výrobky ze dřeva, kromě truhlářských, tesařských, nábytku a hraček).

3. CHARAKTERISTIKA PODNIKATELSKÉHO ZÁMĚRU

Cíl projektu a hlavní předpoklady úspěšnosti projektu

Cílem tohoto projektu je vytvoření chráněné dílny na výrobu drobných předmětů ze dřeva. Tato dílna nabídne pracovní uplatnění a příjemné, pracovní prostředí osobám, které kvůli svému handicapu obtížně hledají uplatnění na trhu práce. Bude preferována ruční práce a důraz kladen především na kvalitu. Místem podnikání budou prostory v obci Vikýřovice u Šumperka. Předpokládaný termín zahájení podnikání je naplánován na 20. červen 2008.

Hlavní předpoklad úspěšnosti projektu je povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve vyšší povinného podílu těchto osob. Povinný podíl činí 4 % na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Tuto povinnost může zaměstnavatel plnit třemi způsoby:

- Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru.
- Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo **odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen** (poslední jmenovanou možnost jim může nabídnout právě naše firma).
- Odvodem do státního rozpočtu.

Popis projektu

Podnik je chráněnou dílnou a současně zaměstnavatelem zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Proto má nárok na:

- příspěvek na vznik chráněné dílny podle § 76 zákona o zaměstnanosti
- příspěvek na podporu zaměstnávání OZP podle § 78 zákona o zaměstnanosti (zpětně čtvrtletně)

a může mu být poskytnut:

- příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů podle § 76 zákona o zaměstnanosti (ročně formou záloh).

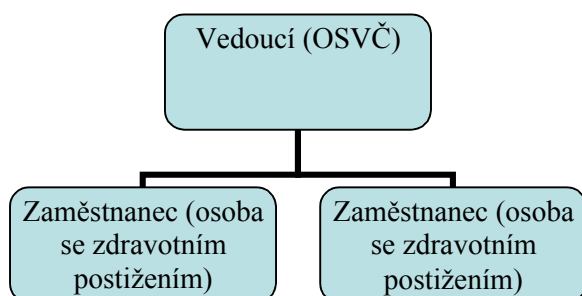
Chráněná dílna se zaměřuje na výrobu dárkových, reklamních a upomínkových předmětů ze dřeva. Sortiment výrobků bude velmi pestrý. Bude se jednat především o drobné výrobky, jako např. svícny, tácy, stojany (na tužky, bločky...), obaly, popřípadě kuchyňské doplňky. Bude preferována ruční práce a důraz kladen na kvalitu výrobků. Současně je nutné snažit se, aby byly výrobky cenově konkurenceschopné. Při výrobě bude zohledněna poptávka odběratelů a pracovní schopnosti zaměstnanců se zdravotním postižením. Materiál, kterým bude především dřevo, bude odebírán od stálých dodavatelů (viz kap. dodavatelé). K této výrobě je také nutné určit strojové vybavení. Finančně nejnáročnější bude nákup soustruhu. Dále pak budou k výrobě potřebné, drobné stroje, nástroje (kladívka, pilky, rašple, šroubováky, aku vrtačky, svěrky, štěnce)

a další ruční stroje. Důležité je také vytvořit bezpečné prostředí a vybavení. Budou tedy zakoupeny potřebné ochranné pomůcky, polohovatelné židle a pevné pracovní stoly.

Místem podnikání budou pronajaté prostory (bývalá výrobní hala) v obci Vikýřovice, která leží asi 5 km od okresního města Šumperka. Tato obec je dostupná jak pro vlakovou tak i autobusovou dopravu. V městě Šumperk, které má asi 35 000 obyvatel je možno kontaktovat místí dodavatele i odběratele, kterých je zde dostatek. Pronajaté prostory o celkové rozloze 81 m² mají 5 místností. Je důležité upravit tyto prostory, aby byla zajištěna bezbariérovost. Jednotlivé místnosti budou rozděleny a to na sociální zařízení (bezbariérové WC umyvadlo), kancelářské prostory, šatna, místnost s kuchyňským koutem, sklad a výrobní hala.

Personální zajištění bude vlastními silami majitelem firmy, kterým je Dominika Krátká. Budou také vytvořena dvě pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Na tato pracovní místa není nutná speciální kvalifikace. Požadavkem je pouze manuální zručnost. Jelikož jde o zavádění nové výroby a je třeba nejprve naučit zaměstnance výrobní postupy, bude se zpočátku pracovat v časové mzdě. Délka směny bude zkrácená a to na 6 hodin. Po zaučení budou zaměstnanci pracovat v úkolové mzdě. Ve výrobě budou dány výkonové normy. Pokud pracovník normu nebude schopen splnit, bude se hledat nějaké alternativní řešení. To je umožněno rozmanitostí výroby. Důraz bude kladen na individuální přístup. Jako výhodu pro pracovníky budou volnější pracovní podmínky, např. možnost zvolit si vlastní výrobní tempo, projít se, procvičit, což je vzhledem ke zdravotním problémům pracovníků často nezbytné. Pracovníci budou motivováni prémie, příplatky za práci o víkendech při nutnosti splnit určitou zakázku, věcnými dary, příplatky na dopravu a stravování. V případě nepřítomnosti majitele, bude jeden ze zaměstnanců určen jako zástupce, popřípadě lze majitele zastoupit rodinným příslušníkem.

Organizační struktura



Údaje o majetkoprávních vztazích souvisejících s projektem

Majetkoprávní vztah k místu podnikání je určen smlouvou o pronájmu nebytových prostor a to na dobu neurčito s výpovědní lhůtou 3 měsíců (pokud není ve smlouvě stanoveno jinak).

4. MAREKTING

Konkurence v místě

V současné době je ve městě a okolí málo přímých konkurentů. Konkurenty pro tento podnik mohou být všeobecně chráněné dílny, ale také firmy vyrábějící výrobky ze dřeva.

Chráněných dílen v okrese Šumperk a okolí je mnoho.

Název konkurence	Sídlo (okres Šumperk)	Výroba
Dana Čmakalová	Šumperk, Alšova 9	Výroba pracovních oděvů, prodej ochranných pracovních pomůcek.
Dana Stryková	Šumperk, Nový Malín 649	Činnost ekonomických poradců, vedení účetnictví.
Hanák Rudolf	Lazebnická , Mohelnice	Výroba, montáž i prodej stínící techniky, žaluzií, moskytiér, rolet, garážových vrat, skříní, kuchyní a nábytku na míru.
CHARITA ZÁBŘEH	Palonín 78, LOŠTICE	Kompletace papírenských a ostatních výrobků, kompletace potravin, hygienické balení cukru. Ruční výroba dekorativních svící a drobných reklamních předmětů.

CHARITA ZÁBŘEH	Masarykovo nám. 7, ZÁBŘEH	Šití pracovních oděvů, zakázkové krejčovství. Opravy oděvů, šití bytového textilu.
CHDK LIBIVÁ	Libivá 4, MOHELNICE	Výroba parafinových svící (tzv. hřbitovní program). Velkoobchod s širokým sortimentem parafinových a gelových svící.
Jan Vytopil	Horní Krčmy 24, Mohelnice	Řezání papíru z rolí na formáty příprava papíru pro tiskárny řezání balících papírů výroba zboží z papíru 1. kancelářské výrobky- bloky, kostky, vrtule, xeropapír A4, dopisní sady 2. školní potřeby- kreslicí kartony, skicáky, náčrtníky, pestrobarevné papíry, deníčky atd... 3. lepení brožur a knih- vazba V-2 na stroji EUROBIND
BILL s.r.o.	Třebovská 60, MOHELNICE	Vakuové zpracování plastových fólií. Zpracování plastové a papírové kartonáže, výroba blistrů.
OBZOR výrobní družstvo Zlín	okres: Šumperk	Výroba bovdenových spojení pro automobilový průmysl, bovdenové hadice, bovdenová spojení moto, cyklo, agro. Výroba poštovních tašek a zemědělských sáčků. Montážní práce formou kooperace - elektro, kovo a papír.
OTEX BLUDOV s.r.o.	Nová Dědina 438, BLUDOV, 789 61, okres: Šumperk	Šití ložní a stolní konfekce. Výroba pracovního oblečení pro střední zdravotnický personál.
PMEC, spol. s r.o.	Nemocniční 23, ŠUMPERK	Chráněná pracoviště v domácnostech: Součástky pro elektrotechniku - výroba toroidních tlumivek.

Název konkurence	Sídlo (celá ČR)	Výroba
DIPRO	Proseč u Skutče 149, PROSEČ U SKUTČE, 539 44, okres: Chrudim	Drobné výrobky ze dřeva (ramínka, napínáky na kalhoty a sukně, kuchyňské doplňky - věšáky, podnosy, příborníky, paličky na maso, poličky, kořenky, chlebníky, prkénka na krájení, kolíčky, paličky, párátko, soustružené výrobky atd.). Drobná kartonáž (krabice a skládanky různých rozměrů, proložky, mřížky, tvarové výseky). Služby (pořez kulatiny, sušení řeziva, kooperace v oblasti lakování, soustružení, lepení desek apod.).

FOKUS PRAHA, o.s.,	Dolákova 536/24, PRAHA, 180 00, okres: Praha- hlavní město	Rozmanitý výrobní program dle charakteru chráněné dílny. Dílny Jinan a Hvězdáři (dekorační předměty z papíru). Šicí dílna (dekorační a užitkové předměty). Trojský vršek (dekorační předměty ze skla). Zahradnická dílna (práce v botanické zahradě). Výtvarná dílna (dekorační předměty z keramiky). Truhlárna (výrobky ze dřeva). Junův statek (sociální firma - hostinské a ubytovací služby).
GERLICH ODRY s.r.o.	Ke Koupališti 370/15, ODRY, 742 35, okres: Nový Jičín	Výroba drobných výrobků z plastů (pomůcky pro veterinu, inseminaci, plastové trubičky, hadičky, profily a předměty). Výroba kartonů a jejich doplňků z vlnité lepenky. Výroba obalů (krabice a krabičky na zakázku) ze strojní lepenky, včetně potahu (kaširování). Výrobky ze dřeva, profilové lišty, soustružené předměty, obklady, podlahy, nábytek. Výroba dřevěných hraček. Služby - údržba a úklid exteriérů i interiéru. Montážní a rukodělné práce dle požadavků.
CHARITA OPAVA	Přemyslovců 26, OPAVA, 747 07, okres: Opava	Textilní a šicí dílna (ruční tkaní koberců, tašek, šití textilních hraček a domácího textilu - povlečení, ubrusy, prostírání). Keramická dílna (keramické předměty - vázy, hrníčky, misky, betlémy, zvířátka aj.). Stolařská dílna (drobné výrobky ze dřeva). Kompletační práce (skládání, lepení, třídění, drobná technická kompletace).

V okrese existuje také mnoho firem zpracovávajících dřevo, ale jedná se především

o stolárny a truhlárny, které ale vyrábí nábytek do interiérů a nezabývají se výrobou drobných předmětů ze dřeva.

Dodavatelé

Materiál, jenž bude tvořit především dřevo, bude získáván z odpadu firem pracujících se dřevem (různé špalíky, odřezky) a poté bude dále zpracováván dle konkrétního druhu sortimentu. Některé výrobky (pro jejich větší náročnost) budou v dílně pouze kompletovány z dodaných polotovarů.

Jedním z dodavatelů vytvářející dřevěný odpad je firma Truhlářství Roman Hádek se sídlem Chromeč 65, okres Šumperk. Tato firma nabízí odběr materiálu dle

dohody a potřebného množství. Dále nabízí výrobu potřebných polotovarů pro výrobu. Dalším vyhovujícím dodavatelem jsou Kartáčovány Červená voda, které vytváří odpad z bukového dřeva a ten nabízí za velmi nízkou cenu k odprodeji. V rámci spolupráce s jejich stálým šumperským odběratelem jsou ochotni dovážet dřevařský odpad až do provozovny chráněné dílny. Potřebné větší kusy dřeva budou dokupovány od dalšího dodavatele, kterým je Dřevotrast Šumperk, který nabízí široký sortiment výrobků a materiálu se specializací na firmy pracující se dřevem.

Odběratelé

Hlavním odběratelem budou firmy zaměstnávající více než 25 zaměstnanců mající povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a to ve výši povinného podílu těchto osob. Jedním ze způsobů povinného plnění je odebíráním výrobků z chráněných pracovních dílen, což jim naše firma může nabídnout.

Z počátku budou osloveny firmy v okrese (MEP Postřelmov, CERAMTEC, EPCOS, PRAMET Šumperk, MěÚ Šumperka, ÚP Šumperk, Nemocnice Šumperk, Olšanské papírny....). Postupem času budou oslovovány firmy v celém Olomouckém kraji. Dle zájmu a možností jsme ochotni spolupracovat i s okolními kraji.

Analýza propagace odbytu

Při zahájení a otevření dílny bude informován regionální deník, který bude požádán o napsání krátkého článku týkajícího se otevření dílny. Z počátku bude uplatňován přímý marketing – oslovování velkých firem (představení dílny s prezentací malého propagačního balíčku) popřípadě i malým obchůdkům prodávajících dárkové zboží. K propagaci budou také vytvořeny vizitky s kontaktem na sídlo firmy (návrh viz příloha č.8). Postupem času budou vytvořeny vlastní webové stránky, jejichž součástí bude i elektronický katalog výrobků, které budou umístěné v různých internetových katalozích firem a ve vyhledávačích.

Každá chráněná dílna je zaregistrována a založena v databázi MPSV a ÚP. Plánujeme také zúčastňovat se veletrhů, a to zejména za účelem zjištění situace na trhu v oblasti výroby předmětů ze dřeva.

Způsob komunikace s odběrateli bude zpočátku osobně, poté lze komunikovat telefonicky nebo emailem.

Cenová politika

V počátku budou nabízeny pouze 3 druhy výrobků (svícen, stojánek na tužky a stojánek na poznámkové papíry) a postupně se bude sortiment rozšiřovat. Dále je důležité upozornit odběratele na delší dodací lhůty, jelikož počet zaměstnanců v podniku je limitující. Majitelka je však ochotna podle požadavků trhu tento počet posílit.

V podniku vznikají dva druhy cen:

- Ceny vlastních výrobků.

Jejich stanovování se nemůže řídit striktně kalkulačním vzorcem. Je to dáno vysokými přímými mzdovými náklady na výrobek (z důvodu vysokého podílu ruční práce). Je dodržována zásada, že cena výrobku nesmí klesnout pod výrobní náklady (přímé mzdy, přímý materiál, výrobní režie). Z důvodu konkurenceschopnosti jsou ostatní režie i zisková přírážka přidávány jak podle výše přímých nákladů, tak podle cen konkurenčních produktů.

- Ceny zadávaných zakázek.

Zde cena závisí na dohodě s odběratelem. Ten často očekává, že bude nižší, protože si zakázku zadává v chráněné dílně. Situace je však z důvodu vysokých mzdových nákladů přesně opačná.

Budou vyráběny tři druhy výrobků:

- svícny (200 Kč/ks)
- stojánky na tužky (150 Kč/ks)
- stojánky na papíry (80 Kč/ks).

5. EKONOMICKÝ VÝHLED

Kalkulace vstupních nákladů

Náklady spojené se zřízením pracovního místa pro výkon samostatné výdělečné činnosti

Přehled mzdových položek	Předpokládaná cena
DLOUHODOBĚ HMOTNÝ MAJETEK (nad 40 000)	
osobní automobil	65 000,00 Kč
DLOUHODOBĚ NEHMOTNÝ MAJETEK (nad 60 000)	
DROBNÝ HMOTNÝ MAJETEK	
stroje - soustruh	10 000,00 Kč
drobné stroje, nástroje (kladívka, pilky, rašple, šroubováky aku, svěrky, štětce, ruční stroje)	30 000,00 Kč
vybavení dílny (policový regál, 2x židle, 2x pracovní stůl, skříňka na náradí, regál na materiál)	30 000,00 Kč
vybavení kanceláře (stůl kancelářský, židle, uzamykatelná vytrýna, skříň, konferenční stůl, gaučik, police, koš)	23 000,00 Kč
vybavení šatny a kuchyňky (3x uzamykatelné skříňe, stůl, 4x židle, skříňka s umyvadlem, mikrovlnná trouba, lednice, varná konvice, koš)	26 500,00 Kč
počítač	15 000,00 Kč
mobilní telefon	1 000,00 Kč
tiskárna	2 500,00 Kč
ZÁSoby, MATERIÁL	
hubky, lepidla, dřevo, barvy, laky	5 000,00 Kč
papíry, tužky, desky	2 000,00 Kč
OSTATNÍ	
zřízení živnostenského listu	1 000,00 Kč
Náklady celkem	211 000,00 Kč

Zdroje financování nákladů

Zdroj	Náklady	V celkové výši (v Kč)
Vlastní prostředky	zřízení živnostenského listu, mobilní telefon	2 000,00 Kč
Úvěr u peněžního ústavu	nákup osobního automobilu, zřízení kanceláře	85 000,00 Kč
Z případné finanční výpomoci od ÚP (příspěvek na samostatnou výdělečnou činnost, 2x chráněná pracovní místa, provoz, podporu zaměstnávání OZP)	vybavení dílny, šatny, stroje, nástroje, počítač, tiskárna, materiál	124 000,00 Kč
CELKEM		211 000,00 Kč

Měsíční náklady

Položka	Celková výše
<i>Provozní náklady</i>	
Nájemné	6 000,00 Kč
Energie	800,00 Kč
Telefon	1 500,00 Kč
Internet	500,00 Kč
Pojištění	600,00 Kč
Odpady	250,00 Kč
Pohonné hmoty	2 500,00 Kč
Sociální a zdravotní pojištění	10 000,00 Kč
<i>Provozní náklady celkem</i>	22 150,00 Kč
<i>Další výdaje</i>	
Čistící prostředky	150,00 Kč
Hygienické prostředky	150,00 Kč
Reklama	250,00 Kč
Mzdy	17 000,00 Kč
<i>Další výdaje celkem</i>	17 550,00 Kč
<i>Materiál a zboží celkem</i>	10 000,00 Kč
Měsíčně celkem	49 700,00 Kč

Roční náklady

Celková výše
12
72 000,00 Kč
9 600,00 Kč
18 000,00 Kč
6 000,00 Kč
7 200,00 Kč
3 000,00 Kč
30 000,00 Kč
120 000,00 Kč
265 800,00 Kč
1 800,00 Kč
1 800,00 Kč
3 000,00 Kč
204 000,00 Kč
210 600,00 Kč
120 000,00 Kč
596 400,00 Kč

Náklady na hodinu práce

provozní náklady	12 150,00 Kč
mzdové náklady	12 000,00 Kč
další náklady	550,00 Kč
celkem	24 700,00 Kč

20 dní po 6 hodinách (24 700: 120) = 205 Kč na hodinu.

Výhled tržeb

Budou vyráběny tři druhy výrobků:

Druh výrobku	Cena	Předpokládaná výroba v ks/měsíc	Celková tržba
svícen	200,00 Kč	100	20 000,00 Kč
stojánek na tužky	150,00 Kč	200	30 000,00 Kč
stojánek na papírky	80,00 Kč	125	10 000,00 Kč
celkem	430,00 Kč	425	60 000,00 Kč

Průměrná cena jednoho výrobku je po zaokrouhlení **143,00 Kč**.

Výhled tržeb (r. 2008)

Měsíc	Prodej (ks)	Průměrná cena (Kč)	Celkem (Kč)
VI.08	0	143,00 Kč	0,00 Kč
VII.08	100	143,00 Kč	14 300,00 Kč
VIII.08	190	143,00 Kč	27 170,00 Kč
IX.08	270	143,00 Kč	38 610,00 Kč
X.08	350	143,00 Kč	50 050,00 Kč
XI.08	450	143,00 Kč	64 350,00 Kč
XII.08	740	143,00 Kč	105 820,00 Kč
Celkem r. 2008	2100		300 300,00 Kč

Výhled tržeb pro r. 2009 předpokládá **900 000,00 Kč**.

Výhled tržeb pro r. 2010 předpokládá zvýšení o 10% tržeb roku předchozího.

Předpokládaná tržba tedy činí **990 000,00 Kč**

Finanční plán

(viz příloha č. 6)

6. SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY PROJEKTU, VÝHLED DO BUDOUCNA

Silné a slabé stránky projektu

SILNÉ STRÁNKY	SLABÉ STRÁNKY
zkušenosti s lidmi s postižením i s lidmi, kteří podnikají	výběr vhodných zaměstnanců
znalost dodavatele dřeva	nedostatek financí
praxe v truhlářské dílně	nedostatečné množství odběratelů
dobrá poloha provozovny	závislost na jedné profesi
nabídka plnění povinného podílu firmám, které mají více než 25 zaměstnanců a mají teda povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nebo odebírat výrobky z chráněné dílny, nebo odvádět peníze do státního rozpočtu	nedostatečná znalost trhu
PŘÍLEŽITOSTI	HROZBY
snížení daní, dotace	silná rostoucí konkurence
růst životní úrovně	změna legislativy, sociálních dávek
rozšíření trhu, i zákonné opatření	složitost zákonů, nepředvídatelné náklady
nové technologie pro usnadnění výroby	nová konkurence

Časový plán podnikání z hlediska rozvoje firmy

Cílem tohoto projektu je vytvoření chráněné dílny na výrobu dárkových, reklamních a upomínkových předmětů ze dřeva. Tato dílna nabídne pracovní uplatnění a příjemné, pracovní prostředí osobám, které kvůli svému handicapu obtížně hledají uplatnění na trhu práce. Do budoucna plánují rozšíření firmy o vlastní obchod, kde budou prodávány výrobky vyrobené v chráněné dílně. Dále vytvoření nových pracovních míst pro přijetí dalších zaměstnanců ze strany lidí s postižením. Ráda bych také do budoucna spolupracovala s Truhlářstvím Roman Hádek, a to tak, že by lidé s postižením, kteří projdou chráněnou dílnou a budou mít a určité předpoklady pro výkon složitějších a náročnějších úkolů, měli možnost pracovat na náročnějších zakázkách v zmiňované truhlárně.

Harmonogram projektu prvního roku podnikání (viz příloha č. 9).

7. PŘÍLOHY

Příloha 1: Životopis

Příloha 2: Vysvědčení o maturitní zkoušce

Příloha 3: Diplom - získání vysokoškolského vzdělání studiem v bakalářském studijním programu

Příloha 4: Osvědčení o absolvování certifikovaného kurzu Arteterapie

Příloha 5: Finanční plán

Příloha 7: Náčrt provozovny

Příloha 8: Návrh vizitky

Příloha 9: Harmonogram projektu

EVROPSKÝ FORMULÁŘ ŽIVOTOPISU



OSOBNÍ INFORMACE

Jméno

KRÁTKÁ DOMINIKA

Adresa

KRAPKOVA 8, 78701 ŠUMPERK

Telefon

608 909195

E-mail

Domi.kratka@email.cz

Státní občanství

ČR

Datum narození

20.5.1984

PRACOVNÍ ZKUŠENOSTI

- Období (od – do)
 - Organizace
- Dosažená pozice
- Hlavní pracovní náplň a odpovědnost

ČERVEN 2007- ZÁŘÍ 2007

Státní léčebné lázně Bludov, s.p

Všeobecná sestra

Poskytování komplexní ošetrovatelská péče, poskytnutí první pomoci v akutních případech, ošetření akutních ran, edukační a výchovná činnost, organizování zájmových, sportovních a jiných programů, komunikace s pracovníky.

- Období (od – do)
 - Organizace
- Dosažená pozice
- Hlavní pracovní náplň a odpovědnost

ČERVENEC 2006 – SRPEN 2006

Truhlářství Roman Hádek

dělnice

Pomocné práce při výrobě z masivního dřeva i laminátových desek, broušení, natírání hranování.

VZDĚLÁNÍ A KURZY

- Období (od – do)
- Vzdělávací instituce
 - Studijní obor
- Dosažené vzdělání
 - Získaný titul

3 semestry

Zdravotně sociální fakulta JČU v Českých Budějovicích

Rehabilitační – psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby

Dosud studuji

- Období (od – do)
 - Název

2. října 2006 – 6 .ledna 2007

Certifikátový kurz ARTETERAPIE v celkové dotaci 50 hodin, JČU v Českých Budějovicích

- Období (od – do)
- Vzdělávací instituce
 - Studijní obor

2003 - 2006

Zdravotně sociální fakulta JČU v Českých Budějovicích

Rehabilitační – psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré

- Dosažené vzdělání
- Získaný titul

- Období (od – do)
- Vzdělávací instituce
- Studijní obor
- Dosažené vzdělání

OSOBNÍ SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI

získané během života či práce, ale ne nezbytně zakončené oficiálními certifikáty či diplomy

MATEŘSKÝ JAZYK

OSTATNÍ JAZYKY

- Čtení
- Psaní
- Mluvený projev

SOCIÁLNÍ SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI

Soužití a spolupráce s lidmi; v multikulturním prostředí; na pozicích, kde je komunikace důležitou součástí; a v situacích, kde je nezbytná týmová spolupráce (např. kultura a sport), doma apod.

ORGANIZAČNÍ SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI

Koordinace a řízení lidí, projektů, rozpočtů; v práci, dobrovolné činnosti (např. kultura a sport), doma apod.

TECHNICKÉ SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI

Výpočetní technika, speciální přístroje, nástroje apod.

UMĚLECKÉ SCHOPNOSTI A DOVEDNOSTI

Hudba, literatura, výtvarné umění, atd.

ŘIDIČSKÝ PRŮKAZ(Y)

osoby

Vysokoškolské vzdělání ukončené státní zkouškou Bc.

1999 - 2003

Střední zdravotnická škola Šumperk

Všeobecná sestra

Úplné středoškolské vzdělání ukončené maturitou

ČEŠTINA

ANGLIČTINA

dobře

dobře

dobře

V RÁMCI VYSOKOŠKOLSKÉHO STUDIA JSEM ABSOLVOVALA PRAXE V RŮZNÝCH ZAŘÍZENÍCH PEČUJÍCÍCH O DĚTI, DOSPLÉ I SENIORY. DÍKY TOMU MÁM ROZSÁHLÉ ZKUŠENOSTI S PÉČÍ O DRUHÉ PŘEDEVŠÍM HANDIKOVANÉ LIDI. JSEM SCHOPNA SAMOSTATNĚ A POZITIVNĚ MYSLET. MÁM DOBRÉ KOMUNIKAČNÍ SCHOPNOSTI. JSEM SCHOPNA PRACOVAT SAMOSTATNĚ I V TÝMU.

BYLA JSEM MLUVČÍM ROČNÍKU, KDE BYLO MÝM ÚKOLEM PREZENTOVAT SVÉ NÁZORY A NÁZORY TŘÍDY PŘED STUDENTSKOU RADOU. MÁM TAKÉ ZKUŠENOSTI S ORGANIZOVÁNÍM ZÁJMOVÝCH, SPORTOVNÍCH A JINÝCH PROGRAMŮ.

PRÁCE S MS OFFICE (WORD, EXCEL, POWERPOINT), INTERNET – STŘEDNÍ ZNALOST

HRA NA KYTARU (2 ROKY) – ZÁKLADNÍ UMĚLECKÁ ŠKOLA ŠUMPERK. MEZI MÉ KONÍČKY PATŘÍ VÝROBA DEKORATIVNÍCH PŘEDMĚTŮ.

Typu B

ČESKÁ REPUBLIKA

Název školy: **Střední zdravotnická škola, Šumperk, Kladská 2**

Škola: **Střední zdravotnická škola**

Studijní obor – studium (kód a název): 53 - 41 - M/001 (53 - 01 - 6/00)

Všeobecná sestra

Zaměření: -----

IZO 110 010 221

Třída: **čtvrtá A**

Školní rok: 2002/2003

Číslo maturitního protokolu: 18

AH 0076611

VYSVĚDČENÍ O MATURITNÍ ZKOUŠCE

Jméno a příjmení: **Dominika Krátká**

Datum narození: 20. květen 1984 Rodné číslo: 845520/3680

Místo narození: Ústí nad Orlicí

Státní občanství: Česká republika

Maturitní zkoušku vykonal(a)

z českého jazyka a literatury	s prospěchem	chvalitebným
z vnitřního lékařství	s prospěchem	chvalitebným
z chirurgie	s prospěchem	chvalitebným
z ošetrovatelství	s prospěchem	chvalitebným
z ošetřování nemocných	s prospěchem	výborným

Celkové hodnocení: **--prospěla--**

Dobrovolnou maturitní zkoušku vykonal(a)

s prospěchem

V Šumperku dne 4. června 2003

Mgr. Jarmila Hájková
Mgr. Jarmila Hájková
ředitel(ka) školy
jméno, příjmení a podpis

Mgr. Petr Opraší
Mgr. Petr Opraší
předseda (kyně) zkušební komise
jméno, příjmení a podpis

Mgr. Alena Vodná
Mgr. Alena Vodná
třídní učitel(ka)
jméno, příjmení a podpis

Maturitní zkouška byla vykonána podle vyhlášky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky č. 442/1991 Sb., o ukončování studia ve středních školách a učilištích.

Stupnice prospěchu	výborný	chvalitebný	dobrý	dostatečný	nedostatečný
-----------------------	---------	-------------	-------	------------	--------------

Celkové hodnocení:
prospěl(a) s vyznamenáním
prospěl(a)
neprospěl(a)

Patisk zakázán



ČESKÁ REPUBLIKA

DIPLOM

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Číslo diplomu JU * 002571

Dominika KRÁTKÁ

datum narození: 20. května 1984 místo narození: Ústí nad Orlicí

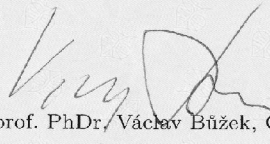
získala vysokoškolské vzdělání studiem v bakalářském studijním programu

B5342 Rehabilitace

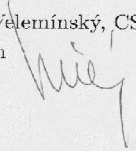
ve studijním oboru **5342R014 Rehabilitační - psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby**

na **Zdravotně sociální fakultě**

Podle § 45 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách),
se jí uděluje akademický titul **bakalář** ve zkratce **Bc.** uváděné před jménem.


prof. PhDr. Václav Břížek, CSc.
rektor



prof. MUDr. Miloš Velemínský, CSc.
děkan 

V Českých Budějovicích 20. června 2006



**JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

u d ě l u j e

OSVĚDČENÍ

panu/paní

Bc. Dominice KRÁTKÉ

narozena:

20. května 1984

za absolvování certifikátového kurzu

ARTETERAPIE

v termínu:

2. října 2006 – 6. ledna 2007

v celkové dotaci :

50 hodin

zkouška vykonána dne : **6. ledna 2007**

V Českých Budějovicích 6. ledna 2007



prof. MUDr. Miloš Velemínský, CSc.
děkan ZSF JU

Tabulka A)**daňová evidence****Příjmy, výdaje, výsledek hospodaření a jeho užití**

	r. 2008	r. 2009	r. 2010
1. Příjmy z prodeje zboží			
2. Příjmy z prodej výrobků a služeb	300 000	900 000	990 000
3. Ostatní příjmy z podnikání			
4. Uzávěrková úprava příjmů			
5. PŘÍJMY Z PODNIKÁNÍ CELKEM	300 000	900 000	990 000
6. Nákup materiálu a drob.majetku	70 000	144 000	158 400
7. Nákup zboží	0	0	0
8. Mzdy	137 700	291 600	291 600
9. Provozní režie:	76 900	148 800	148 800
z toho: 10.1. Nájemné	36 000	72 000	72 000
10.2. Palivo a energie	4 800	9 600	9 600
10.3. Cestovné	15 000	30 000	30 000
10.4. Odbytové výdaje	9 100	13 200	13 200
10.5 Leasing	0	0	0
10.6. Telefon	12 000	24 000	24 000
10. Daně a poplatky	6 000	12 000	12 000
11. Uzávěrkové účetní operace			
z toho odpisy hmot. a nehmot. majetku	13 000	17 334	13 867
12. VÝDAJE CELKEM (6 až 11)	303 600	613 734	624 667
13. Rozdíl příjmů a výdajů z podn.(5-12)	-3 600	286 266	365 333
14. Ostatní dílčí základy daně z příjmů		0	
15. Základ daně z příjmu (13+14)	-3 600	286 266	365 333
16. Položky upravující základ daně z příjmů			
17. Upravený základ daně z příjmů (15-16)	0	286 266	365 300
18. Vypočtená daň z příjmů	0	57 253	69 407
19. Slevy na dani z příjmů	12 420	16 560	16 560
20. Daň z příjmů splatná (18-19)	-12 420	40 693	52 847
21. Zdroje z příjmů po zdanění (15-20)	8 820	245 573	312 486

ROZDĚLENÍ ZDROJŮ Z PŘÍJMŮ PO ZDANĚNÍ

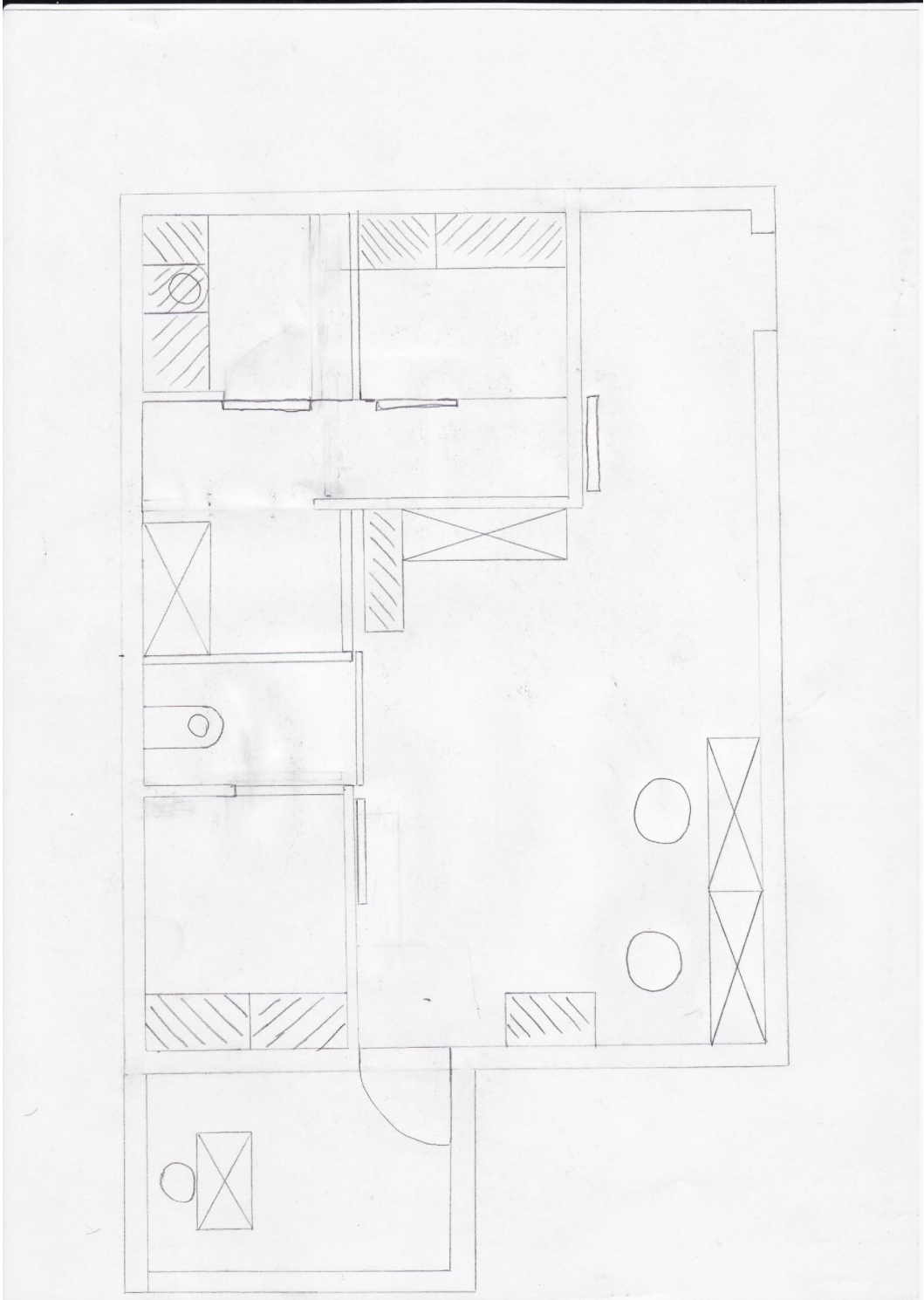
22. Osobní spotřeba	75 000	170 000	250 000
23. Výdaje nezahrnuté do základu daně	81 800	33 600	0
24. Platby soc. a zdrav. pojištění	18 312	36 624	36 624
25. Převod do jmění (21-22-23-24)	8 708	5 349	25 862

Tabulka B)

daňová evidence

Přehled o majetku, závazcích a jmění

		r. 2008	r. 2009	r. 2010
1.	Nehmotný investiční majetek			
2.	Hmotný investiční majetek	52 000	34 666	20 799
	z toho: 2.1. Pozemky			
	2.2. Budovy a stavby	0	0	0
	2.3. Stroje a zařízení	52 000	34 666	20 799
	2.4. Ostatní			
3.	Zásoby	10 000	15 000	15 000
	z toho: 3.1. Materiál a drobný majetek	10 000	15 000	15 000
	3.2. Zboží			
	3.3. Nedokončená výroba			
4.	Pohledávky			
	z toho: 4.1. Zaplacené zálohy			
5.	Peníze a ceniny		5 000	20 000
6.	Průběžné položky			
7.	Bankovní účty		94 327	155 680
8.	Majetkové cenné papíry a vklady			
9.	Ostatní finanční majetek			
10.	Opravná položka k majetku (aktivní)			
11.	SOUČET MAJETKU (AKTIV) (1až10)	62 000	148 993	211 479
	z toho: 11.1. Oběžný majetek (3 až 7 + 9)	10 000	114 327	190 680
	11.2. Stálý majetek (1+2+8+10)	52 000	34 666	20 799
12.	Rezervy z nákladů			
13.	Závazky (dluhy)			
14.	Bankovní úvěry krátkodobé	48 200	14 600	
15.	Bankovní úvěry středně a dlouhodobé			
16.	Opravná položka k majetku (pasivní)			
17.	VLASTNÍ JMĚNÍ (11-12 až 16)	13 800	134 393	211 479
18.	ZÁVAZKY A JMĚNÍ (12 až 17)	62 000	148 993	211 479
	z toho: 18.1. Cizí zdroje (12 až 15)	48 200	14 600	0





Chráněná dílna


Výroba dárkových,
reklamních
a upomínkových
předmětů

Dominika Krátká
Vikýřovice 54
Šumperk

ČASOVÝ HARMONOGRAM												
r. 2008	Leden	Únor	Březen	Duben	Květen	Červen	Červenec	Srpen	Září	Říjen	Listopad	Prosinec
myšlenka zahájení podnikání, hledání informací týkajících se podnikání	X	X										
absolvování kurzu podnikání bez překážek, vypracování podnikatelského plánu			X	X								
řešení problematiky financování, dotací, hledání prostor pro podnikání, zřízení živnostenského listu				X	X							
úprava prostor pro podnikání, nákup potřebného vybavení dílny				X	X							
hledání zaměstnanců, oslovení potenciálních zákazníků					X	X						
začátek podnikání - otevření chráněné dílny, zaučování zaměstnanců						X						
dolaďování případných nedostatků							X					
samotná činnost - výroba, provoz dílny, oslovování dalších zákazníků								X	X	X	X	X

Zdroj: Vlastní tvorba

Příloha 4: Formulář žádosti o příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti

	SÚPM - SVČ	
Tiskopis vyplňte, prosím, strojem nebo hůlkovým písmem		Registrační číslo ÚP
Žádost o příspěvek na společensky účelné pracovní místo zřízené uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti		
§ 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 25 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti		
A. Identifikační údaje žadatele:		
Příjmení: <input type="text"/>	Jméno: <input type="text"/>	
IČ ¹⁾ : <input type="text"/>	Rodné číslo: <input type="text"/>	
Adresa bydliště žadatele:		
Obec: <input type="text"/>	Část obce: <input type="text"/>	
Ulice: <input type="text"/>	Č. p.: <input type="text"/>	Č. orient.: <input type="text"/>
Telefon: <input type="text"/>	Fax: <input type="text"/>	E-mail: <input type="text"/>
B. Adresa místa podnikání žadatele²⁾ a předmět podnikání:		
Obec: <input type="text"/>	Část obce: <input type="text"/>	
Ulice: <input type="text"/>	Č. p.: <input type="text"/>	Č. orient.: <input type="text"/>
Telefon: <input type="text"/>	Fax: <input type="text"/>	E-mail: <input type="text"/>
Předmět podnikání: <input type="text"/>		
C. Bankovní spojení žadatele:		
Číslo účtu: <input type="text"/>	Kód banky: <input type="text"/>	Specifický symbol: <input type="text"/>
Variabilní symbol: <input type="text"/>	Název banky: <input type="text"/>	
D. Žádám o poskytnutí příspěvku formou:		
<input type="checkbox"/>	návratného příspěvku	
<input type="checkbox"/>	příspěvku na úhradu úroků z úvěrů, nebo	
<input type="checkbox"/>	jiného účelově určeného příspěvku.	
<small>1) Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.</small>		
<small>2) Nevypisujte, je-li totožná s adresou bydliště žadatele.</small>		
PROSÍM OBRAŤTE 04 10 01 300		

E. Předpokládané náklady:

Předpokládané náklady na zřízení SÚPM celkem (v Kč):

F. Další údaje potřebné k posouzení žádosti:

Zaškrtněte, prosím, jednu z následujících dvou variant.

Žadatel je není plátcem DPH.

Předpokládané datum zahájení samostatné výdělečné činnosti:

Samostatnou výdělečnou činnost jsem již vykonával:

ano ne

Předmět podnikání:

S příspěvkem úřadu práce:

ano ne

G. Prohlášení žadatele:

Nejsem příjemcem peněžních prostředků poskytovaných na stejný účel ze státního rozpočtu, strukturálních fondů EU, popř. z jiných programů a projektů EU a rovněž jsem o tyto prostředky nepožádal.

V dne

podpis žadatele

K Žádosti, prosím, doložte:

1. Doklad o oprávnění k podnikání.³⁾
2. Potvrzení³⁾, že žadatel
 - nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky,
 - nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění,
 - nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

V případech, kdy žadatel má některý z výše uvedených nedoplateků, ale bylo mu povoleno splácení ve splátkách a žadatel není v prodlení se splácením splátek, lze příspěvek poskytnout. Tyto skutečnosti je žadatel rovněž povinen doložit.
3. Doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.
4. Podnikatelský záměr.
5. Vztah k objektu, ve kterém bude samostatná výdělečná činnost provozována (např. výpis z katastru nemovitostí, nájemní smlouvu).³⁾
6. Vyjádření ošetřujícího lékaře o zdravotní způsobilosti k výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Potvrzení požadovaná podle bodu 2 nemohou být starší 1 měsíce.

V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na místně příslušný úřad práce.

Počet příloh:

³⁾ Originál dokladu bude vrácen žadateli.

Zdroj: Integrovaný portál MPSV Zaměstnanost. *Žádost o příspěvek na společensky účelná pracovní místa zřizovaná pro uchazeče o zaměstnání.*

http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni/apz_zadost_supm_svc.pdf (16)

Příloha 5: Obsah dohod o vytvoření chráněného pracovního místa a dílny

1. Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny obsahuje:

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné dílně,
- c) závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osoby se zdravotním postižením,
- d) dobu, po kterou bude chráněná dílna provozována,
- e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- i) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

2. Dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje:

- a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku chráněného pracovního místa,
- c) závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,
- d) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno,
- e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- i) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- j) ujednání o vypovězení dohody.

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, v platném znění (30)

Příloha 6: Dotazník

Vážená paní, vážený pane,
jsem studentkou Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích a ve své diplomové práci se, na základě potřeby Úřadu práce v Českých Budějovicích, zabývám problematikou poskytování příspěvků na podporu začínajícím podnikatelům ze strany úřadu práce.

Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění níže uvedeného dotazníku, jehož výsledky budou použity pouze ke zpracování mé diplomové práce. Dotazník je anonymní a na otázky se odpovídá výběrem z uváděných možností. Prosím označte své odpovědi kroužkem, popř. odpovězte svými slovy na místech vyznačených tečkami.

Děkuji za Vaši pomoc s realizováním průzkumu.

Bc. Dominika Krátká

1. Věk

- a) do 20 let
- b) 21 – 30 let
- c) 31 – 40 let
- d) 41 – 50 let
- e) 51 – 60 let
- f) 61 let a více

2. Pohlaví

- a) Muž
- b) Žena

3. Bydliště

- a) České Budějovice a nejbližší okolí do 10 km
- b) Nové Hradky a okolí
- c) Trhové Sviny a okolí
- d) Týn nad Vltavou a okolí

4. Nejvyšší dosažené vzdělání

- a) základní
- b) vyučen
- c) vyučen s maturitou
- d) středoškolské
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské

5. Jak dlouho jste byl/a v evidenci na úřadu práce než jste začal/a samostatně podnikat ?

- a) do 6 měsíců
- b) 6 – 12 měsíců
- c) déle než 12 měsíců

6. Patřil/a jste v době evidence na úřadu práce do některé z těchto skupin?

(Ize označit více možností)

- a) osoba se zdravotním postižením
- b) osoba do 25 let věku
- c) osoba pečující o dítě do 15 let věku
- d) osoba starší 50 let věku
- e) osoba evidována na ÚP déle než 6 měsíců
- f) nepatřil/a

7. Ve kterém roce byla zahájena Vaše podnikatelská činnost?

- a) 2001
- b) 2002
- c) 2003
- d) 2004
- e) 2005

8. Kde jste se dozvěděl/a o možnosti získání dotace z úřadu práce?

- a) na úřadu práce
- b) z médií (z novin, časopisů, rozhlasu, televize)
- c) od kamarádů, známých
- d) na internetu
- e) jinak(prosím doplňte)

9. Absolvoval/a jste některý z kurzů pro začínající podnikatele?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud ano, byl tento kurz pro Vás přínosný? (ohodnoťte na níže uvedené stupnici, kdy 1 znamená velmi přínosný a 5 nepřínosný)

Velmi přínosný 1 2 3 4 5 Nepřínosný

10. Domníváte se, že výše příspěvku pro začínající podnikatele, ze strany úřadu práce, je dostatečně motivační?

- a) Ano
- b) Ne

11. Jaká výše příspěvku, si myslíte, že by měla být ze strany úřadu práce, aby Vás motivovala k rozhodnutí začít podnikat?

- a) **100 %** předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa
- b) **80 %** předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa
- c) **50 %** předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa
- d) **méně jak 50%** předpokládaných nákladů na zřízení pracovního místa

12. Jaký byl důvod, které Vás vedl k rozhodnutí vstoupit do podnikání? (lze označit více možností)

- a) snaha řešit svou nezaměstnanost
- b) finančně zabezpečit sebe/rodinu
- c) zvýšit svou životní úroveň
- d) seberealizace, dokázat sobě, co dokážu
- e) chodit do práce s chutí, možnost dělat něco, co mě baví
- f) samostatnost, nezávislost, touha „být svým pánem“
- g) profesní růst
- h) postavení ve společnosti, nechť být někomu podřízen
- i) příklady jiných podnikatelů
- j) flexibilita, možnost uplatnit své nápady
- k) dosažení lepších výsledků, které by byly náležitě oceněny
- l) jiný důvod.....(prosím doplňte)

13. Provozujete podnikatelskou činnost i v současné době?

Ano, jako hlavní činnost

Ano, jako vedlejší činnost

Ne pokud ne, ve kterém roce a proč jste ukončil/a svou činnost?.....

14. Co je (případně bylo) předmětem Vašeho podnikání?

.....

15. Rozšířil/a jste v průběhu podnikání svou činnost o další obor?

Ano pokud ano, o jaký obor a z jakého důvodu?

Ne

16. Zřídil/a jste v rámci Vaší firmy nějaké pracovní místo?

Ano pokud ano, kolik míst a v jaké profesi?

Ne

17. Volné vyjádření k dané problematice (např. co byste uvítal/a...)

.....
.....
.....

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku. Vyplněný dotazník prosím zašlete nejpozději do 31.5.2008 na adresu úřadu práce v příložené obálce.

Zdroj: Vlastní tvorba