



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra ekonomiky

Bakalářská práce

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Vypracovala: Jana Svobodová
Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

České Budějovice 2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana SVOBODOVÁ**
Osobní číslo: **E13152**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**
Zadávací katedra: **Katedra ekonomiky**

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

Cílem práce je analýza současné problematiky financování sociálního programu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného výrobního družstva od roku 2012, kdy s novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti přestaly existovat chráněné dílny a byly nahrazeny institutem chráněné pracovní místo.

Osnova práce:

1. Charakteristika a složení personálu se zdravotním postižením s orientací na vybrané výrobní družstvo.
2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraném výrobním družstvu z pohledu politiky zaměstnanosti státu po legislativních změnách v zaměstnanosti od 1. 1. 2012.
3. Práva a povinnosti zaměstnavatele při financování programu na zaměstnávání těchto znevýhodněných osob.
4. Kalkulace nákladů na chráněné pracovní místo, vlastní a cizí zdroje financování.
5. Analytické zhodnocení efektivity financování sociálního programu a závěry za určité období.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: **40 - 50 stran**

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

- Jouza, L. (2004). Zákon o zaměstnanosti a předpisy související s komentářem. Praha: Nakladatelství RNDr. Ivana Hexnerová, Bova Polygon.
- Koldinská, K. (2007). Sociální právo. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck.
- Komendová, J. (2009). Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: Nakladatelství KEY Publishing.
- Novosad, L. (2009). Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Praha: Nakladatelství Portál s. r. o.
- Tröster, P. (2008). Právo sociálního zabezpečení. 4. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck.
- Sigut, Z. (2008). Firemní kultura a lidské zdroje. 1. vyd. Praha: Aspi Publishing.
- Vysokajová, M. (2000). Hospodářská, sociální a kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.**
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: **16. ledna 2015**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2016**


doc. Ing. Ladislav Rožinec, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Lešmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 30. listopadu 2015

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a obhajobě kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 13. dubna 2017

.....

Jana Svobodová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu bakalářské práce, panu Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D., za odborné rady a připomínky. Dále bych ráda poděkovala vybranému výrobnímu družstvu za skvělou spolupráci a poskytnutí interních zdrojů pro tuto práci. Děkuji rovněž paní Pokorné za cenné rady, ochotu a trpělivost.

Děkuji především rodině a přátelům, kteří mě při studiu podporovali.

Obsah

1.Úvod.....	2
2.Literární řešerše	3
2.1.Osoby se zdravotním postižením	3
2.2.Politika státu.....	11
2.3.Sociální ekonomika	16
2.4.Trh práce	19
2.5.Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	22
2.6.Financování	26
3.Metodika a cíl práce.....	30
4.Praktická část	33
4.1.Vybrané výrobní družstvo	33
4.2.Práva a povinnosti vybraného výrobního družstva	35
4.3.Kalkulace nákladů na chráněné pracovní místo	36
4.4.Analytické zhodnocení efektivnosti financování sociálního programu vybraného výrobního družstva.....	42
5.Závěr	43
I. Summary and keywords	44
II. Seznam použitých zdrojů	45
III. Seznam použitých zkratk	
IV. Seznam použitých tabulek	
V. Seznam příloh	
VI. Přílohy	

1. Úvod

„Zdraví je nejdůležitější na světě!“

Moje maminka

V České republice žije zhruba deset procent zdravotně postižených osob. Tyto osoby se potýkají se značným omezením v oblasti zaměstnávání. Děje se tak kvůli nedostatečné informovanosti zaměstnavatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, předsudkům široké veřejnosti či vysokým nárokům směřovaným na jejich pracovní zkušenosti nebo kvalifikaci.

Právo na zaměstnání má každý občan České republiky, tedy i zdravotně postižený občan. Tato skupina osob řeší nemalé překážky jak v osobním, tak profesním životě, na trhu práce představuje problémovou skupinu v oblasti zaměstnávání. Osoby se zdravotním postižením mohou pracovat na volném nebo chráněném trhu práce. Tato práce se zabývá spíše chráněným trhem práce, a to konkrétně chráněným pracovním místem.

Téma bakalářské práce je „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“ Cílem této práce je analýza současné problematiky financování sociálního programu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného výrobního družstva.

Práce je členěna do dvojí části, a to na část teoretickou a praktickou. Teoretická část vymezuje pojem osoba se zdravotním postižením, definuje typy postižení, popisuje politiku státu v oblasti zdravotně postižených osob. Dále rozebírá možnosti volby trhu práce, náležitosti zahrnující problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob.

Praktická část charakterizuje vybrané výrobní družstvo, zaměstnance, kteří zde pracují, uvádí práva a povinnosti vybraného výrobního družstva při financování programu na zaměstnávání těchto znevýhodněných osob. Dále obsahuje kalkulace nákladů na chráněné pracovní místo za rok 2011 až 2015 a analytické zhodnocení efektivnosti financování sociálního programu vybraného výrobního družstva.

2. Literární rešerše

2.1. Osoby se zdravotním postižením

Na základě údajů z Českého statistického úřadu ve spolupráci s Ústavem zdravotnických informací a statistiky České republiky byl v České republice v roce 2012 zjištěn více než jeden milion lidí s různým typem a mírou zdravotního postižení. Jednalo se zejména o osoby starší šedesát let.¹

Za posledních třináct let nastaly v České republice změny, které se promítly do životů lidí s postižením. V současné době je veřejnosti k dispozici dostatek informací o těchto lidech. (Votava, 2003)

Dle Světové zdravotnické organizace způsobuje zdravotní postižení částečné či úplné omezení schopnosti vykonávat některou činnost nebo více činností. Zdravotní postižení je zapříčiněno poruchou nebo dysfunkcí orgánů. Takovéto postižení však nemusí znamenat snížení kvality života osoby nebo její neschopnost pracovat. Pokud postižená osoba přesto není zaměstnána a žije v osamělosti nebo je odkázána na pomoc druhých, děje se tak z důvodu nevyužití mechanismu společnosti podporujícího vyrovnávání příležitostí. Zda se daří či nedaří tyto mechanismy využít, závisí především na postojích společnosti. (Novosad, 2009)

Charakteristika osob se zdravotním postižením

M. Vágnerová hovoří o zdravotním postižení jako o ztrátě nebo poškození určitého orgánového systému. Na základě toho dochází k narušení, omezení nebo úplnému postrádání některé ze standardních funkcí. Z psychologického pohledu platí, že postižení se neprojevuje pouze poruchou funkcí jednoho orgánového systému, ale má vliv na rozvoj celé osobnosti postiženého. Handicap znázorňuje znevýhodnění, které je dané určitým omezením nebo postižením či mírou jeho subjektivního zvládnutí. (Vágnerová, 2012)

¹ Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR [Online]. Retrieved April 01, 2017, from https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416

Osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) lze také charakterizovat jako diferencovanou skupinu osob, která se liší podle typů postižení. Zdravotní postižení lze také chápat jako *„existenci handicapu, tj. nějakého omezení oproti ostatním členům společnosti vlivem zdravotního stavu a také vlivem nedostatků ve společenském prostředí. Především dříve bylo prostředí (v tom nejširším slova smyslu, např. i virtuální) utvářeno podle standardizovaných představ o obvyklých možnostech a schopnostech „zdravého“ jedince. Handicap jako společenský konstrukt pak vzniká právě tehdy, kdy člověk s určitým zdravotním limitem plně neodpovídá tomuto „standardu“.*“²

Další charakteristika, uvedena v článku č. 1 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením, zní „osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“³

Pedagogický slovník hovoří o postiženém jedinci takto – *„jedinec postižený nějakým druhem trvalého tělesného, duševního, smyslového nebo řečového poškození.“* (Průcha, 2001)

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, v § 16 uvádí charakteristiku OZP jako *„mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování.“*⁴

² Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 [Online]. Retrieved April 01, 2017, from https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/Narodni-plan-OZP-2015-2020_1.pdf

³ Taktéž

⁴ ZÁKON ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

Podle Národního plánu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 je důležité zmínit „pojem „disabilita“, který bývá překládán jako „zdravotní postižení“. Původně byl jeho obsah vázán na složeninu slova dis- (snížený) a -ability (schopnost) ve smyslu snížená schopnost nebo neschopnost jedince se zdravotním problémem vykonávat činnosti způsobem, který je považován za „normální“ a byl chápán jako problém, který vzniká jen na straně jednotlivce. V současné době je tento význam pojmu přehodnocován a je od něj upouštěno a je nahrazován novým významem, který odkazuje na podpůrné nebo omezující vlivy prostředí: disabilita je souhrnným zastřešujícím pojmem pro omezení fungování na úrovni těla, aktivit člověka a jeho zapojení do společnosti, které vzniká, když se člověk se svou zdravotní kondicí střetává s bariérami fyzického, informačního, postojového, kulturního a jiného prostředí.“⁵

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se osobám se zdravotním postižením poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením rozumíme fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení akceptovány jako:

- invalidní ve třetím stupni,
- invalidní v druhém nebo prvním stupni,
- zdravotně znevýhodnění.⁶

⁵ Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 [Online]. Retrieved April 01, 2017, from https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/Narodni-plan-OZP-2015-2020_1.pdf

⁶ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Invalidita

K. Koldinská hovoří o invaliditě jako o velmi závažné změně oproti běžnému průběhu života jedince a jeho rodiny. Invalidita do života těchto lidí přináší mnoho omezení, která mohou zhoršit sociální a ekonomickou situaci jedince se zdravotním znevýhodněním. Pokud dojde u jedince k dlouhodobému poškození zdravotního stavu, má to vliv především na jeho pracovní schopnost, resp. zabezpečení jeho příjmu. (Koldinská, 2007)

S platností od 1. 1. 2010 došlo ke změnám, které se týkají posuzování nároků na invalidní důchod a způsobu stanovení výše invalidního důchodu. Jedná se zejména o změnu týkající se vymezení definice invalidity. Namísto invalidity plné a částečné byly zavedeny pojmy invalidita prvního, druhého a třetího stupně.⁷

Invaliditu lze charakterizovat jako pokles pracovní schopnosti, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Rozlišujeme tři stupně invalidity, a to podle míry snížení pracovní schopnosti:

- invalidita prvního stupně: pracovní schopnost osoby klesla nejméně o 35 %, nejvíce však o 49 %,
- invalidita druhého stupně: pracovní schopnost klesla nejméně o 50 %, nejvíce však o 69 %,
- invalidita třetího stupně: pracovní schopnost klesla nejméně o 70 %. ⁸

Procentní míru poklesu pracovní schopnosti stanovuje lékař Okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“). Rozhodne tak na základě vyhlášky č. 359/2009 Sb. (Červinka, 2012)

Pokud je osoba posouzena v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity, musí tuto skutečnost prokázat rozhodnutím nebo potvrzením orgánu správy sociálního zabezpečení pro účely sledované zákonem o zaměstnanosti. (Červinka, 2012)

⁷ Invalidní důchody [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

⁸ Taktéž

Zdravotně znevýhodněná osoba

Zákon o zaměstnanosti definuje zdravotně znevýhodněnou osobu jako fyzickou osobu, která je schopna vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost se značným omezením z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Jako dlouhodobě nepříznivý stav se uvádí zdravotní stav, který podle lékařů má trvat více než jeden rok a omezuje tělesné, duševní nebo smyslové schopnosti jedince.⁹

*„Existence zdravotního postižení zásadním způsobem ovlivňuje život člověka a má dopady nejen na samotné osoby se zdravotním postižením, ale také na jejich rodiny. Zejména u osob s těžšími formami zdravotního postižení dochází k výrazným změnám v možnostech jejich plnohodnotné účasti a zapojení jak v soukromých aktivitách, tak i ve veřejném životě. Nepříznivé důsledky je však možno do určité míry eliminovat systémem opatření. Mnohá omezení nejsou totiž dána jen samotnou existencí zdravotního postižení, ale právě nastavením a uspořádáním okolního prostředí. Problémem tedy nemusí být prioritně samotné fyzické, mentální či jiné zdravotní postižení, nýbrž situace, kdy okolní prostředí nepočítá s existencí zdravotního postižení a osob se zdravotním postižením jako integrální součástí společnosti.“*¹⁰

Podle Českého statistického úřadu, který zkoumal podíl jednotlivých typů postižení, bylo ke statistickému šetření použito sedm typů postižení, tj. tělesné postižení, zrakové postižení, sluchové postižení, mentální postižení, duševní postižení, vnitřní choroby a jiné. Nejvyšší podíl tvoří vnitřní choroby – 41,9 %. Druhým nejvyšším podílem je tělesné postižení – 29,2 %, a další typy postižení se uvádějí v podílech od 8,5 % do 5,1 %.¹¹

⁹ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

¹⁰ Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 [Online]. Retrieved April 01, 2017, from https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/Narodni-plan-OZP-2015-2020_1.pdf

¹¹ Taktéž

Typy postižení

- Tělesné postižení – jedná se zejména o poruchy pohybového ústrojí. Diagnóza tělesného postižení spadá do oblasti neurologie, ortopedie a traumatologie nebo také revmatologie. Do postižení, které bylo získáno v období dospělosti, patří stav po cévní mozkové příhodě, následky poranění míchy, roztroušená skleróza, artróza. (Votava, 2003)
- Zrakové postižení – postižení zraku určitým způsobem ovlivňuje činnost osoby v běžném životě a běžná optická korekce zraku je nepostačující. Do této skupiny řadíme osoby nevidomé a slabozraké. Světová zdravotnická organizace klasifikuje zrakové postižení jako střední slabozrakost, silná slabozrakost, těžce slabý zrak, praktická nevidomost, úplná nevidomost.¹²
- Sluchové postižení – do této skupiny patří osoby, u kterých je nutno rozlišovat poruchy sluchu fyziologického původu a funkční postižení sluchového zpracování informací v centrálním sluchovém systému.¹³
- Postižení vnitřními chorobami se někdy označuje jako civilizační nemoci, patří sem astmatici, kardiaci, dále osoby se selháváním ledvin, onkologičtí pacienti aj. (Votava, 2003)
- Mentální postižení – tyto osoby mají snížené rozumové schopnosti. Do této skupiny patří osoby, které mají lehké, středně těžké, těžké, hluboké anebo jiné mentální postižení. (Votava, 2003)
- Demence – demenci můžeme definovat jako zrychlený úbytek rozumových schopností ve starším věku. (Votava, 2003)
- Osoby s psychiatrickým onemocněním – jedná se především o osoby trpící psychózami, např. schizofrenií, endogenními depresemi aj. (Votava, 2003)
- Samostatné těžší poruchy řeči. (Votava, 2003)
- Kombinovaná a další postižení – kombinované postižení je například tělesné spojené se zrakovým postižením. (Votava, 2003)

¹² Klasifikace zrakového postižení [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.nicm.cz/klasifikace-zrakoveho-postizeni>

¹³ Klasifikace sluchového postižení [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.nicm.cz/klasifikace-sluchoveho-postizeni>

Seberealizace člověka s postižením

Seberealizaci můžeme chápat jako rozvíjení a soustavné využívání nadání a schopností osoby neboli uplatnění přirozených i utvářených dispozic osoby k určité činnosti, k určité práci nebo sociální aktivitě. (Novosad, 2009)

Seberealizace je také o zájmech a činnostech, které člověk pokládá za důležité, patří k základním lidským potřebám. Pro lidi se zdravotním postižením je uplatnění se na trhu práce složitější než pro zdravé lidi. K úspěšné seberealizaci je zapotřebí správná lokalizace, podchycení i programové rozvinutí vloh a schopností postiženého člověka. Bylo prokázáno, že jedinec, který má zdravotní postižení, je vybaven výraznými vlohami pro specifické činnosti jiného směru. Například u zrakově postiženého mluvíme o rozvíjení hudebního sluchu nebo hmatu či tvarové paměti. Dalším příkladem může být manuálně zručný jedinec s mentálním postižením. (Novosad, 2009)

Světový program činností

Každé zdravotní postižení s sebou nese různé druhy bariér. Světový program činností, který se týká osob zdravotně postižených, má na zřeteli tři významné programy. Tyto programy představují způsob, jak pomoci osobám se zdravotním postižením a zároveň je směřují ke společenské integraci. Hovoříme-li o těchto programech, máme na mysli prevenci, rehabilitaci a vyrovnání příležitostí. (Vysokajová, 2000)

Prevence

Prevenci můžeme popsat jako souhrn opatření, která mají za cíl předcházet vznikům mentálních, fyzických či smyslových poruch nebo zamezit trvalému funkčnímu omezení nebo postižení. Máme-li na mysli prevenci, hovoříme především o zlepšování hospodářské a sociální úrovně společnosti, o zvyšování vzdělání nejchudších vrstev obyvatelstva, o zkvalitňování zdravotních služeb, o perinatální a postnatální péči, o plánovaném rodičovství, o lepší hygieně, o včasném stanovení diagnózy apod. (Vysokajová, 2000)

Je patrné, že programy, které předcházejí zdravotnímu postižení či rozvinutí do stadia trvalého postižení, jsou pro společnost v delším časovém měřítku levnější než dodatečná péče, která je nezbytná pro OZP. (Vysokajová, 2000)

Rehabilitace

Rehabilitace je časově stanovený cílený proces, který má pomoci postižené osobě dosáhnout optimální mentální, fyzické a sociálně funkční úrovně k tomu, aby měla možnost vyšší nezávislosti. Rehabilitace zahrnuje zejména tyto typy služeb: včasné stanovení diagnózy a následný zákrok, léčebnou péči, poradenství, průpravu k zvládnutí mobility, nácvik komunikace a běžných úkonů života, zácvik k používání různých kompenzačních pomůcek, pracovní rehabilitaci, přípravu na povolání, zprostředkování zaměstnání. Rehabilitace by měla zdravotně postiženému usnadňovat zvládání každodenního života. (Vysokajová, 2000)

Vyrovňávání příležitostí

„Vyrovňání příležitostí je proces umožňující, aby bydlení, doprava, sociální a zdravotní služby, vzdělání a pracovní příležitosti, kulturní a společenský život, včetně sportovních a relaxačních zařízení, byly přístupné všem (tj. i zdravotně postiženým).“
(Vysokajová, 2000)

2.2. Politika státu

Každý občan České republiky má právo na zaměstnání, tudíž i zdravotně postižený občan. Právo na zaměstnání je uvedeno v článku č. 26 Listiny základních práv a svobod. Tato skupina osob řeší nemalé překážky jak v osobním, tak profesním životě. Stát si uvědomuje náročnost života osob s postižením, a proto vytváří právní prostředí pro zaměstnávání zdravotně postižených osob.¹⁴

Právní normy České republiky pro problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob

Problematikou zaměstnávání zdravotně postižených osob se zabývá několik právních norem, a to:

- Zákon č. 1/1993 Sb. – Ústava České republiky,
- Zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod,
- Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 518/2004 Sb.,
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu,
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,
- Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách,
- Zákon č. 100/1998 Sb., o sociální péči,
- Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 182/1991 Sb.¹⁵

¹⁴ LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

¹⁵ ÚMLUVY O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM [Online]. Retrieved April 01, 2017, from http://www.mpsv.cz/files/clanky/12571/CRPD_text.pdf

Státní správa

Stát prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „MPSV“) a regionálních orgánů zřizuje mnoho institucí, které poskytují různé, místně potřebné, sociální a poradenské služby pro zdravotně znevýhodněné občany. (Novosad, 2006)

Příklady institucí

- Okresní, obvodní a městské úřady obstarávají řadu služeb v rámci sociálního zabezpečení a sociální péče v oblasti péče o rodinu, staré a zdravotně postižené osoby. Jde například o dávky státní sociální podpory, účelové prostředky nebo dávky a dotace.
- Úřady práce (dále jen „ÚP“) se podílejí na řešení problematiky zaměstnanosti, rekvalifikací, profesního poradenství a sociálního zabezpečení nezaměstnaných občanů. Poradenství je specializováno na získání dostupného zaměstnání a na získání účelové dotace pro zřízení pracovních míst pro postižené osoby.
- OSSZ rozhodují o přiznání jednotlivých typů sociálního zabezpečení, jako jsou důchody, dávky a příspěvky. OSSZ spolupracuje s okresními úřady a ÚP. Velmi důležitou informací v dalším jednání orgánů státní správy je vyjádření lékařských posudkových komisí. (Novosad, 2006)

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany

Problematika zdravotního postižení je velmi náročná a obsáhlá. Proto existuje Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, který se zabývá problémy souvisejícími s rovnoprávností těchto osob.

„Vládní výbor pro zdravotně postižené občany je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory občanů se zdravotním postižením. Byl zřízen usnesením vlády ČR ze dne 8. 5. 1991 č. 151. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro občany se zdravotním postižením ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami lidé se zdravotním postižením.“¹⁶

Stát si uvědomuje důležitost osvěty široké veřejnosti ohledně problematiky zdravotního postižení, přispívá tedy k šíření informovanosti o zdravotním postižení prostřednictvím masmédií. Každoročně vyhlašuje Cenu Vládního výboru zdravotně postižených osob za nejlepší publicistická díla, která jsou zaměřena na problematiku zdravotního postižení v tisku, rozhlasu a televizi.¹⁷

Sekretariát Vládního výboru zdravotně postižených osob také administruje Národní rozvojový program mobility pro všechny a dotační program Podpory veřejně účelných aktivit spolků zdravotně postižených. Hlavním cílem Národního rozvojového programu mobility pro všechny je podpora realizace komplexních bezbariérových tras ve městech a obcích.¹⁸

Opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení řeší Národní plán, na kterém se spolupodílí Vládní výbor. Vládní výbor se také spolupodílí na opatřeních pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení.¹⁹

¹⁶ Vládní výbor pro zdravotně postižené občany [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>

¹⁷ Taktéž

¹⁸ Taktéž

¹⁹ Taktéž

Národní rozvojový program mobility pro všechny

Hlavním cílem programu mobility pro všechny je podpořit realizaci komplexních bezbariérových cest ve městech a obcích. V rámci tohoto programu Vládní výbor řeší poskytování dotací na odstraňování bariér v budovách státních a veřejných institucí a odstraňování bariér v dopravě, což přispívá ke zvyšování možností zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Financování projektu mobility je v kompetenci Vládního plánu financování Národního rozvojového programu mobility na období 2016–2025.²⁰

Podpora veřejně účelných aktivit spolků zdravotně postižených

Program si klade za cíl zvýšit zapojení OZP do života společnosti, podporovat sebeobhájcovství a lidská práva osob se zdravotním postižením. Jeho dalším cílem je přispívat k osvětě o problematice zdravotního postižení ve společnosti a využívat zkušeností a dobré praxe ze zahraničí v uvedených oblastech. Do tohoto programu řadíme následující aktivity:

- mezinárodní spolupráce v oblasti vyrovnávání příležitostí pro OZP,
- účast na realizaci veřejných politik, které se týkají OZP, a sledování jejich naplňování,
- vzdělávací a informační činnost v oblasti vyrovnávání příležitostí pro OZP,
- organizačně administrativní servis v rámci svépomocných aktivit spolků zdravotně postižených.²¹

²⁰ Program mobility Vládního výboru pro zdravotně postižené občany [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/program-mobility/program-mobility-79350/>

²¹ Dotační řízení 2017 [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dotacni-program-podpora-vua/dotacni-řízení-2017-147396/>

Úmluva Organizace spojených národů o právech osob se zdravotním postižením

„Úmluva o právech osob se zdravotním postižením byla přijata Valným shromážděním OSN 13. prosince 2006. Česká republika Úmluvu podepsala mezi prvními signatáři dne 30. března 2007.“²² Poté probíhal proces ratifikace a vnášení článků úmluvy do legislativy České republiky. Úmluva popisuje situaci OZP v České republice, objasňuje principy politiky státu ve vztahu k OZP. Úmluva také předkládá informace o přijatých opatřeních, specifických programech a zákonech, které se zaobírají právy OZP.²³

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020

V návaznosti na dosud realizovanou státní politiku v oblasti OZP vešel v platnost nový Národní plán. Strukturou i obsahem vychází z Úmluvy o právech OZP. Tento plán byl schválen usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015, klade si za cíl zlepšování podmínek a kvality životů OZP a jejich integraci do společnosti. Řeší především otázky týkající se nepříznivé situace v oblasti zaměstnávání OZP, potřebné revize systému podpory zaměstnanosti této skupiny osob a s tím související vyhodnocení dopadů na sociální a daňový systém. Národní plán dále prohlubuje téma odstraňování bariér u veřejných budov a dopravních staveb a téma principu inkluzivního vzdělávání dětí, žáků a studentů se zdravotním postižením. Neméně důležitý cíl je nalezení spravedlivého a efektivního způsobu financování sociálních služeb.²⁴

Téma OZP se týká mnoha oblastí života. Mezi tyto oblasti můžeme řadit zaměstnanost, zdravotní péči, sociální služby, bydlení, dopravu a vzdělávání. V České republice řeší tuto problematiku hned několik relevantních dokumentů.

- Národní zpráva o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování.
- Strategie sociálního začleňování 2014–2020.
- Národní strategie rozvoje sociálních služeb v České republice na rok 2015.

²² Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením [Online]. Retrieved April 01, 2017, from http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf

²³ Taktéž

²⁴ Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 [Online]. Retrieved April 01, 2017, from https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/Narodni-plan-OZP-2015-2020_1.pdf

- Národní rozvojový program mobility pro všechny.
- Strategie vzdělávání do roku 2020.
- Dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky na období 2011–2015.
- Strategie reformy psychiatrické péče.
- Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020.
- Dopravní politika ČR pro období 2014–2020 s výhledem do roku 2050.
- Koncepce bydlení České republiky do roku 2020.²⁵

2.3. Sociální ekonomika

Termín sociální ekonomika se poprvé objevil ve Francii roku 1830, byl chápán v širším slova smyslu než v současné době. Do pojmu sociální ekonomika bylo možné zahrnovat jakýkoli ekonomický jev se sociální dimenzí nebo jakýkoli sociální jev s ekonomickou dimenzí. V první polovině 20. století se sociální ekonomika v Evropě značně rozvinula, nebylo tomu tak na dlouho. Od padesátých do sedmdesátých let byla sociální ekonomika odsunuta do pozadí. Útlum měl na svědomí vzestup soukromého a státního sektoru. (Dohnalová, 2011)

Pojem sociální ekonomika reprezentuje nové řešení oblastí, jako je integrace osob ohrožených sociálním vyloučením, rozvoj místních zdrojů aj. Vychází zejména z předpokladu, že stát nemůže v celém rozsahu uspokojovat a financovat sociální potřeby všech občanů.²⁶

Sociální ekonomika vychází z určitých principů, kterými jsou solidarita, schopnost vytvářet vysoce kvalitní pracovní místa a kvalitnější život. Dále pak nabízí rámec vhodný pro nové formy podniku a práce, má důležitou úlohu v místním rozvoji a v sociální soudržnosti. Klade si také za úkol přispívat k sociální odpovědnosti, ke stabilitě a pluralitě

²⁵Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 [Online]. Retrieved April 01, 2017, from https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/Narodni-plan-OZP-2015-2020_1.pdf

²⁶ Sociální ekonomika [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.fokuslabe.cz/o-nas/socialni-ekonomika/>

ekonomických trhů. Sociální ekonomika navazuje na priority a cíle Evropské unie, jako je sociální soudržnost, absolutní zaměstnanost, usiluje o svobodu aj. ²⁷

Sociální ekonomika je definována podle subjektů, které spadají do jejího rámce. Existují dva přístupy, jak tyto subjekty vymezovat, tj. institucionální a normativní přístup.

Institucionální přístup vymezuje sociální ekonomiku podle právních nebo institucionálních forem, pod kterými působí subjekty sociální ekonomiky. Hlavními typy subjektu sociální ekonomiky jsou družstva, vzájemně prospěšné společnosti, asociace, nadace a sociální podniky.

Normativní přístup definuje subjekty sociální ekonomiky na podkladě společných principů. (Dohnalová, 2011)

Družstvo

Pojem družstvo vznikl v první polovině 19. století a působil jako účinný nástroj k řešení hromadících se hospodářských a sociálních problémů. Tyto problémy s sebou koncem 19. století přinesla průmyslová revoluce a s ní zahájení kapitalistického tržního hospodářství. První družstvo bylo založeno ve Velké Británii a bylo jím „Rochdale Society of Equitable Pioneers“ v překladu Rochdalské družstvo poctivých průkopníků. (Vávra, 2015)

Podle Němcové lze družstvo chápat nejen jako specifickou formu svépomocného podnikání soukromých vlastníků, ale také jako subjekt, který vyvíjí nepodnikatelskou činnost na nevýdělečném základě především pro své členy (například družstva bytová, družstva invalidů, družstva služeb). (Němcová, 2001)

V současné době jsou družstva chápána jako součást sociální ekonomiky, zejména jako specifický sociální podnik, který podporuje růst sociálního kapitálu místních komunit. Družstva mají velmi významnou roli v ekonomice 21. století a působí ve všech odvětvích ekonomiky. Družstva prokázala svoji stabilitu v době hospodářských krizí, ekologických problémů a globálních výzev. (Vávra, 2015)

²⁷ Sociální ekonomika [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.fokuslabe.cz/o-nas/socialni-ekonomika/>

Rok 2012 byl Organizací spojených národů označen Mezinárodním rokem družstev, tím byl zdůrazněn přínos družstev k socio-ekonomickému rozvoji. Jednalo se zejména o dopad na snižování chudoby, vytváření pracovních míst a sociální integraci. Organizace spojených národů v tomto roce sledovala tři hlavní cíle, tj. zvýšení povědomí široké veřejnosti o družstvech, podporu rozvoje družstevních podniků a zlepšení legislativních podmínek pro existenci a působení družstev. (Vávra, 2015)

Družstevní sektor v České republice

Do čtyř významných pilířů sociální ekonomiky patří družstva, která jsou součástí národního hospodářství a podílejí se na ukazatelích ekonomického růstu i zaměstnanosti. Na družstva je nahlíženo jako na podnikatelský subjekt a jsou organizována podle oborů své působnosti, tj. v pěti sektorech. Podle sektorové příslušnosti družstva spadají do jednotlivých svazů, jejich členství není povinné. Tyto svazy jsou registrovány jako zájmová sdružení právnických osob a řídí se mezinárodními družstevními principy.

(Dohnalová, 2011)

Družstevní asociace České republiky

Družstevní asociace České republiky uvádí mezinárodní družstevní principy:

- 1) dobrovolné a otevřené členství,
- 2) demokratická kontrola,
- 3) ekonomická spoluúčast,
- 4) autonomie a nezávislost,
- 5) výchova, školení a informace,
- 6) spolupráce mezi družstvy,
- 7) odpovědnost za společnost. (Dohnalová, 2011)

Družstevní Asociace České republiky zahrnuje družstevní svazy:

- Svaz českých a moravských bytových družstev,
- Svaz českých a moravských spotřebních družstev,
- Svaz českých a moravských výrobních družstev,
- Zemědělský svaz České republiky.

V České republice působí i Sdružení bytových družstev a společenství vlastníků, Asociace družstevních záložen, ty však nejsou členy Družstevní Asociace ČR. (Dohnalová, 2011)

2.4. Trh práce

OZP mohou pracovat na volném nebo chráněném trhu práce. Volný trh je jinak označován jako trh otevřený. Na chráněném trhu práce se setkáváme s chráněným pracovním místem (dále jen „CHPM“). Pojem CHPM je již v legislativě běžně užíván, ale do konce roku 2011 se užíval pojem chráněná pracovní dílna. (Červinka, 2012)

Chráněné dílny přestaly fungovat s novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s účinností od 1. 1. 2012, a byly nahrazeny termínem CHPM. Chráněné dílny nejsou vhodné pro všechny zdravotně postižené osoby, ale pouze pro ty, které ani v upraveném prostředí nemohou podávat výkony, jež by se daly srovnat s běžným zaměstnáním. Nejčastěji jsou zřizovány pro osoby s mentálním postižením nebo pro psychiatrické pacienty. (Červinka, 2012)

Chráněné pracovní místo

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je to takové pracovní místo, které je zřízeno zaměstnavatelem pro OZP na základě písemné dohody s ÚP. Tato dohoda se sjednává na dobu tří let.²⁸

²⁸ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Žádost o zřízení CHPM musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání, charakteristiku CHPM a jejich počet. Formulář žádosti je k dispozici na webových stránkách MPSV. (Červinka, 2012)

Zřízení takovýchto pracovišť si klade za cíl především zaměstnávání zdravotně postižených osob, které si nejsou schopny najít zaměstnání na otevřeném trhu práce.²⁹

Prostory, určené k provozování CHPM nebo chráněné pracovní dílny, je třeba přizpůsobit pro správné fungování OZP. Technické úpravy těchto prostor jsou zaměřeny na celá zařízení spolu s umístěním pracovišť a přístupu k nim. Nedílnou součástí je i úprava individuálních pracovišť, a to zejména stolů, manipulačních desek, sedaček, ovladačů a jejich vhodného umístění s přihlédnutím na užívání osobních a pracovních pomůcek zaměstnanců. Značně důležitou část CHPM tvoří individuální přístup k zaměstnancům při znázorňování pracovních postupů, nácviků, činností a odborný dohled zdravotních rehabilitačních zaměstnanců, popřípadě sociálních pracovníků.³⁰

Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti dohoda o zřízení CHPM obsahuje základní údaje. Těmi jsou identifikační údaje účastníků dohody, charakteristika CHPM, závazek zaměstnavatele, že CHPM bude poskytovat pouze pro OZP, den, od kterého bude CHPM obsazeno OZP, výše příspěvku, dále jeho specifikace a způsob úhrady, podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován, způsob prokazování stanovených podmínek, podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku. Dohoda o zřízení CHPM musí mimo základní údaje obsahovat i závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, dále lhůtu pro jeho vrácení. Obsahuje také závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci, rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce. V případě, že zaměstnavatel nevrátí příspěvek, dopouští se tak porušení rozpočtové kázně.³¹

²⁹ Chráněné dílny a chráněná pracoviště [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://personalni.blo-gspot.cz/2011/06/chanene-dilny-chronena-pracoviste.html>

³⁰ Chráněné dílny a chráněná pracoviště: výhoda i závazek pro zaměstnavatele [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.smpm.cz/public/kapitola.phtml?kapitola=127546>

³¹ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Charakteristika CHPM musí zahrnovat popis pracovní činnosti, pracoviště a jeho umístění, pracovní podmínky. (Červinka, 2012)

Ve fázi projednávání žádosti o založení CHPM nebo jeho vymezení ÚP přihlíží k následujícím aspektům. Zda zaměstnavatel zaměstnává nadpoloviční většinu zaměstnanců v den podání žádosti, dále v den podání žádosti musí vyplácet nejméně 80 % svých zaměstnanců se zdravotním postižením mzdu či plat bezhotovostním převodem. ÚP rovněž sleduje, zda zaměstnavatel neuzavřel v období dvanácti měsíců smlouvu se zaměstnancem o poskytování finančních prostředků v rozporu s dobrými mravy. Sledovanou podmínkou je i to, zda zaměstnavatel přiděluje zaměstnancům se zdravotním postižením adekvátní práci, a to zejména s ohledem na efektivitu sociální integrace těchto osob. (Červinka, 2012)

V případě, že zaměstnavatel porušuje pracovněprávní předpisy vůči zaměstnancům a byl za to v minulosti pokutován ÚP či inspektorátem práce, nelze dohodu uzavřít. Dohodu také nelze uzavřít, pokud zaměstnavatel v období dvanácti měsíců před podáním žádosti provedl zaměstnanci neoprávněné srážky z platu nebo na zaměstnavatele byla několikrát podána oprávněná stížnost za porušování zákoníku práce. V případě, že byla zaměstnavateli udělena pokuta za nedodržení předpisů v oblasti zaměstnanosti, není možno dohodu uzavřít. (Červinka, 2012)

Pokud bylo na zaměstnavatele podáno trestní stíhání v souvislosti s poskytováním příspěvku na zaměstnávání OZP podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nelze dohodu na CHPM uzavřít.³²

³² Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

2.5. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Význam práce a pracovní uplatnění

Práce je smysluplná tělesná a duševní činnost, která vede k určitému, předem stanovenému cíli. Slouží také k vytváření hodnot, které mají význam jak pro jedince, tak pro společnost. (Novosad, 2009)

Práce je pro člověka předpoklad a nástroj seberealizace. Jak pro zdravého, tak pro postiženého jedince je velmi důležité realizovat se, uplatnit své dovednosti a vědomosti, podílet se na své soběstačnosti. (Novosad, 2009)

Z hlediska přínosů pro jedince má práce význam existenční a materiální, rozvojový a tvořivý, kooperační a socializační, estetický, kulturní a relaxační. (Novosad, 2009)

Postižená osoba jako zaměstnanec

OZP mají v zaměstnání stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci. Zákoník práce však tyto osoby v některých ohledech zvyhodňuje. Pokud je osoba označena za zdravotně postiženou, znamená to, že je omezena s ohledem na zdravotní stav. (Červinka, 2012)

Před vstupem do zaměstnání musí OZP podstoupit lékařskou prohlídku. Tuto lékařskou prohlídku si hradí OZP sama. (Červinka, 2012)

Naše společnost je již natolik seznámena se životy postižených lidí, že velká část obyvatel je ochotna těmto lidem pomoci. Je tomu tak i při pracovním uplatnění. Objevuje se stále více postižených lidí, kteří našli uplatnění v běžném zaměstnání, jako je např. sekretářka, technik, správce počítačové sítě, učitel, překladatel, psycholog aj. Existují i takové pracovní pozice, které vyzdvihují postižení jako „odbornost“. Například v televizním programu Klíč postižení působí jako spoluautoři či moderátoři. V některých firmách, kde prodávají invalidní vozíky nebo jiné kompenzační pomůcky, pracují vozíčkáři nebo jinak postižené osoby. Jde o to, že právě tyto lidé dokáží poradit a pomoci potenciálním zákazníkům. Stejně je tomu tak u zaměstnání, kde jsou poskytovány poradenské služby (právní, psychologické, technické, sociální aj.). (Červinka, 2012)

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP. Tato činnost zahrnuje hlavně poradenskou činnost, která je zaměřena na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Dále obsahuje teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání nebo povolání; kariérní poradenství; průzkum trhu pracovních příležitostí. Pracovní rehabilitace vytváří také vhodné podmínky pro výkon zaměstnání nebo výdělečné činnosti. (Novosad, 2006)

OZP mají nárok na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje a náklady hradí krajská pobočka ÚP podle bydliště OZP ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky. (Novosad, 2006)

Vznik a ukončení pracovního poměru u osob se zdravotním postižením

Pracovní poměr s OZP vzniká zpravidla písemnou pracovní smlouvou nebo písemnou dohodou o pracích, konaných mimo pracovní poměr. Pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné podobě. Stejně tak, jako u ostatních zaměstnanců, tak i u OZP může zaměstnavatel sjednávat zkušební dobu i pracovní poměr na dobu určitou. Zaměstnavatel může sjednat zkušební dobu nejpozději v den nástupu do práce. (Červinka, 2012)

Ukončení pracovního poměru již zaměstnavatel nemusí ohlašovat ÚP, tato povinnost mu odpadla. Ukončení může probíhat několika způsoby.

1) Ukončení pracovního poměru ve zkušební době.

Ve zkušební době lze pracovní poměr ukončit z obou stran, jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Podle zákoníku práce však zaměstnavatel nesmí ve zkušební době ukončit pracovní poměr v prvních čtrnácti kalendářních dnech.

2) Ukončení pracovního poměru dohodou nebo výpovědí.

Pokud pracovní poměr končí dohodou nebo výpovědí, ÚP se k ní nevyjadřuje. Pro ukončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatel může využít jakékoliv výpovědní důvody dle zákoníku práce. Pokud tato skutečnost vznikne na základě dohody, zaměstnavatel nemá povinnost důvod uvést.

3) Okamžité zrušení pracovního poměru.

K okamžitému zrušení pracovního poměru se ÚP nemusí vyjadřovat. Pokud zaměstnanec spáchá trestnou činnost nebo poruší povinnost vyplývající z právních předpisů hrubým způsobem, zaměstnavatel může okamžitě ukončit pracovní poměr. Zaměstnavatel musí předem projednat výpověď či zrušení s odborovou organizací.

4) Dohoda o provedení práce.

K ukončení dohody taktéž není potřeba souhlasu ÚP. Výpovědní doba je patnáct dní. (Červinka, 2012)

Zaměstnavatel při ukončení pracovního poměru musí vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, tzv. zápočtový list. Na žádost zaměstnance má zaměstnavatel povinnost uvést průměrný výdělek, a to na odděleném potvrzení. ÚP rozhoduje na základě zákona o zaměstnanosti o přiznání či nepřiznání podpory v nezaměstnanosti v souvislosti ukončení pracovního poměru. (Červinka, 2012)

Vhodné zaměstnání pro zdravotně postižené osoby

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se za vhodné pracovní místo považuje:

- zaměstnání, které udává povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- dohoda o pracovní činnosti,
- pracovní místo, které má délku nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- pracovní místo, které musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo určitou, avšak delší než tři měsíce,
- pracovní místo, které respektuje zdravotní způsobilost fyzické osoby, dále její kvalifikaci, schopnosti, dosavadní délku zaměstnání, možnosti ubytování a v neposlední řadě dopravní dosažitelnost zaměstnání.³³

³³ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel, jenž zaměstnává OZP, má povinnosti, které vyplývají ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

- Zaměstnavatel je povinen ve spolupráci s poskytovatelem pracovně lékařských služeb vhodně rozšiřovat, přizpůsobovat a vyhrazovat pracovní místa určené OZP.
- Při zajištění pracovní rehabilitace je zaměstnavatel povinen spolupracovat s krajskou pobočkou ÚP.
- Zaměstnavatel musí vést evidenci OZP. Způsob evidence není striktně daný. Zaměstnavatel eviduje informace, na základě kterých byla osoba označena za zdravotně postiženou.
- Taktéž je zaměstnavatel povinen vést evidenci pracovních míst, která jsou určena pro OZP.
- Zaměstnavatel musí mít na pracovišti kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávní vztahů.
- Na pracovišti musí být zajištěna zásada rovného zacházení jak se zdravými zaměstnanci, tak s OZP.
- Před uzavřením smlouvy zaměstnavatel nesmí požadovat zakázané informace, tj. těhotenství, rodinný stav, sexuální orientace aj.
- Zaměstnavatel nesmí OZP činit takové nabídky, které mají diskriminační charakter (myšleno v souvislosti se zdravotním stavem).³⁴

Dalšími povinnostmi vyplývajících ze zákoníku práce č. 261/2006 Sb. jsou: zajišťování potřebné úpravy pracovních podmínek, úpravy pracovišť, zřízení CHPM, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a dále zvyšování kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnávání. Náklady na výše uvedené činnosti hradí zaměstnavatel sám. (Červinka, 2012)

³⁴ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Zaměstnavatelé, kteří mají více než dvacet pět zaměstnanců v pracovním poměru, jsou povinni zaměstnávat i OZP, a to v povinném podílu 4 % celkového počtu zaměstnanců. Pokud se tak neděje, může zaměstnavatel odebírat tzv. náhradní plnění od zaměstnavatelů, kteří OZP zaměstnávají nebo musí odvést povinný podíl financí do státního rozpočtu, tento finanční podíl odvádí za každého zaměstnance. Jedná se o částku rovnající se 2,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, dosažené za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Tato částka je vyhlášována začátkem prosince sledovaného roku ve Sbírce zákonů. (Červinka, 2012)

Práva zaměstnavatele

Zaměstnavatel, který zaměstnává OZP, má od krajských poboček ÚP právo na:

- poskytování informací a poradenství, které se týkají OZP,
- spolupráci při vyhrazování pracovních míst vhodných pro OZP,
- součinnost při vytváření vhodných pracovních míst pro tyto osoby,
- podporu při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP.³⁵

2.6. Financování

Nárokové příspěvky pro osoby zdravotně postižené

OZP mají nárok na několik příspěvků. Jedním z nich je nárok na příspěvek na mobilitu. Nárok na tento příspěvek má osoba starší jednoho roku, která není schopna ovládat základní životní potřeby, a to v oblasti mobility či orientace. Výše měsíčního příspěvku činí 400 Kč. Schopnost zvládat základní životní potřeby posuzuje lékařská posudková služba. (Seifert, 2012)

³⁵ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Lékařská posudková činnost má za úkol posoudit zdravotní způsobilost k práci a následně vystavit rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. Dále řeší otázky týkající se potřeby ošetřování, peněžité pomoci v mateřství. Lékařskou posudkovou činnost v resortu MPSV vykonává posudková komise. (Čevela, 2010)

Osoba, která má těžkou vadu pohybového ústrojí, či těžké sluchové nebo zrakové postižení, má nárok na jednorázovou dávku na zvláštní pomůcku. (Seifert, 2012)

Zákon o poskytování dávek OZP č. 329/2011 Sb. hovoří o poskytování příspěvku na pořízení motorového vozidla, schodolezu, nebo také vodícího psa apod. Zvláštní pomůcka je velmi důležitou součástí života OZP, jelikož pomáhá dotyčné osobě k sebeobsluze, k získávání informací a OZP ji může využívat v sociálním prostředí, ve kterém se nachází.³⁶

Příspěvek na financování zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Krajská pobočka ÚP, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo, poskytne zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, příspěvek na financování těchto osob. Příspěvek slouží k financování podpory zaměstnání formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, a to v měsíční výši 75 % pro OZP v pracovním poměru. Jeho maximální měsíční výše činí 8000 Kč. Pro výpočet tohoto příspěvku se vynaložené prostředky na mzdy nebo platy sníží o naturální mzdy, srážky ze mzdy či platu, které jsou určeny k uspokojení plnění zaměstnavatele a závazků zaměstnance, dále o náhrady mzdy či platu, které jsou poskytnuty při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.³⁷

³⁶ ZÁKON ze dne 13. října 2011 o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů [Online]. Retrieved April 01, 2017, from http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_329_2011.pdf

³⁷ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Příspěvek na financování zaměstnávání OZP je zaměstnavatelům poskytován zpětně vždy za uplynulé čtvrtletí, a to na základě písemné žádosti. Žádost musí být příslušné krajské pobočce ÚP doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce, následujícího po uplynutí daného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je splatný nejpozději do čtrnácti kalendářních dnů ode dne doručení žádosti. Jestliže má být zaměstnavateli přidělen daný příspěvek, nesmí mít v evidenci daní u orgánů Finanční správy České republiky a orgánů Celní správy České republiky evidován nedoplatek.³⁸

Součástí žádosti je průměrný přepočtený počet zaměstnanců, kterými jsou OZP. Do přepočteného počtu zaměstnanců se zahrnují pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Dále žádost musí obsahovat jmenný seznam zaměstnanců se zdravotním postižením včetně jejich rodného čísla, data vzniku a zániku pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy či platy, zahrnující odvedené pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění. Zaměstnavatel musí také doložit tu skutečnost, že zaměstnanec, pro kterého je příspěvek požadován, je OZP.³⁹

Příspěvky na zřízení chráněného pracovního místa

Na vytvoření CHPM zaměstnavatel může získat od ÚP příspěvek. Ten může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství, a to za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud se však jedná o osobu s těžším zdravotním postižením, pak příspěvek činí maximálně dvanáctinásobek. V případě, že zaměstnavatel vytváří na základě jedné dohody deset a více CHPM, je to pak desetinásobek pro OZP. Jestliže zaměstnavatel vytváří na základě jedné dohody deset a více CHPM, činí tento příspěvek čtrnáctinásobek pro osoby s těžším zdravotním postižením.⁴⁰

Na základě sjednané dohody na CHPM může zaměstnavatel požádat o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Tento příspěvek může být poskytnut po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení pracovního místa a může činit maximálně 48 000 Kč

³⁸ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

³⁹ Taktéž

⁴⁰ Taktéž

za rok.⁴¹ Formulář pro poskytnutí tohoto příspěvku je zaměstnavateli k dispozici na webových stránkách MPSV. (Červinka, 2012)

ÚP se může také podílet příspěvkem na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Tento příspěvek může činit nejvíce 48 000 Kč za rok. Druhy provozních nákladů stanovuje ministerstvo prováděcím právním předpisem.⁴²

Možnosti financování

Poskytovatelé služeb pro zdravotně postižené si mohou vypomoci grantovými řízeními a sponzoringem. Státní i nestátní subjekty (např. školy, stacionáře, CHPM, ústavy apod.), které jsou zaměřené na poskytování služeb OZP, využívají jako variabilní zdroj financování grantová řízení. Z grantových řízení státní i nestátní subjekty financují svůj provoz, rozvojové či nadstandartní aktivity nebo služby. (Novosad, 2009)

⁴¹ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

⁴² Taktéž

3. Metodika a cíl práce

Práce je členěna na dvě části, a to na část teoretickou a praktickou. Teoretická část práce se zabývá základními pojmy, které jsou důležité pro pochopení problematiky zaměstnávání OZP. Pro vymezení stěžejních pojmů byla použita odborná literatura a důvěryhodné internetové zdroje. Teoretická část se také opírá o příslušné zákony České republiky spojené s touto problematikou.

Praktická část se zabývá vybraným výrobním družstvem, sleduje počet a složení personálu. Pro účely této práce byly použity Přílohy k účetní závěrce za rok 2011-2015 daného výrobního družstva, které jsou přístupné veřejnosti na internetových stránkách or.justice.cz. Tato část dále sleduje náklady a výnosy obsažené ve Výkazech zisku a ztrát za rok 2011-2015 zvoleného výrobního družstva, které jsou dostupné také na stránkách or.justice.cz. Práva a povinnosti vybraného výrobního družstva, které uvádí tato práce, plynou ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Praktická část dále uvádí výše příspěvku na částečnou úhradu vynaložených prostředků, tedy dotace. Informace o dotacích jsou čerpány z interního zdroje výrobního družstva, a to konkrétně ze jmenného seznamu zaměstnanců, kteří jsou OZP na CHPM za rok 2011-2015.

Počet zaměstnanců vybraného výrobního družstva byl zjištěn sečtením OZP ze jmenného seznamu zaměstnanců, kteří jsou OZP na CHPM za rok 2011-2015 a sečtením zaměstnanců bez postižení z Přílohy k účetní závěrce za rok 2011-2015. Následně byl vypočten podíl těchto zaměstnanců v procentech. Při kalkulaci osobních nákladů na jedno CHMP bylo postupováno následovně: nejprve byla od celkových osobních nákladů odečtena část osobních nákladů na zaměstnance bez postižení. Výpočtem byl zjištěn výsledek osobních nákladů na CHMP, který byl následně vydělen počtem CHPM. Přičemž osobní náklady na zaměstnance bez postižení byly zjištěny vynásobením průměrných osobních nákladů na jednoho zaměstnance bez postižení počtem zaměstnanců bez postižení.

Cílem této práce je analýza současné problematiky financování sociálního programu na zaměstnávání OZP u vybraného výrobního družstva. Vzhledem k čerpání dotací vybraného výrobního družstva od příslušného ÚP byla stanovena hypotéza, že vybrané výrobní družstvo není schopno financovat zaměstnávání CHPM bez dotace, která slouží na úhradu vynaložených prostředků na mzdy.

Pro účely výpočtu této práce je nezbytné specifikovat některé pojmy. Vlastním zdrojem financování je myšlena část tržeb z výrobků a služeb. Pod pojmem cizí zdroj financování si představme příspěvek na částečnou úhradu vynaložených prostředků, tedy dotace. Průměrné osobní náklady na zaměstnance bez postižení byly poskytnuty z interních zdrojů.

Použité vzorce:

Vzorec 1: osobní náklady zaměstnanců bez postižení

$$\begin{array}{c} \text{osobní náklady zaměstnanců bez postižení} \\ = \\ \varnothing \text{ osobní náklad na 1 zaměstnance bez postižení} \\ * \\ \text{počet zaměstnanců bez postižení} \end{array}$$

Vzorec 2: osobní náklady na CHPM

$$\begin{array}{c} \text{osobní náklady na CHPM} \\ = \\ \text{celkové osobní náklady} \\ - \\ \text{osobní náklady zaměstnanců bez postižení} \end{array}$$

Vzorec 3: vlastní zdroj financování

$$\begin{array}{c} \text{vlastní zdroj financování} \\ = \\ \text{osobní náklady na CHPM} \\ - \\ \text{cizí zdroj financování} \end{array}$$

Vzorec 4: osobní náklady na 1 CHPM

$$\begin{array}{c} \text{osobní náklady na 1 CHPM} \\ = \\ \text{osobní náklady na CHPM} \\ \div \\ \text{počet CHPM} \end{array}$$

4. Praktická část

4.1. Vybrané výrobní družstvo

K analytickému zhodnocení efektivnosti financování bylo vybráno CHPM, a to konkrétně vybrané výrobní družstvo. Vybraný podnik je právnickou osobou, vystupuje v právních vztazích svým jménem. V případě, že poruší své závazky, odpovídá celým svým majetkem.

Vybrané výrobní družstvo zaměstnává převážně zdravotně znevýhodněné osoby, tyto osoby mají změněnou pracovní schopnost. Pracovní vztahy při výkonu zaměstnání jsou v souladu s pracovně právními předpisy.

Hlavním výrobním programem je kompletace plastových komponentů a kabelových svazků pro automobilový průmysl, výroba potravinářských výrobků a kovoobráběství. Vybrané výrobní družstvo je držitelem certifikátu ISO 9001:2008. Vybrané výrobní družstvo funguje ve třech pobočkách, tyto pobočky jsou situované na celém území České republiky.

Nákupem výrobků a služeb podporují potencionální zákazníci existenci a rozvoj vybraného výrobního družstva, dále dávají možnost zaměstnání OZP. OZP se obtížněji dostávají do kolektivu, mají problém společensky „zapadnout“ mezi lidi a cítit se užiteční. Existence CHPM je velmi důležitá, jelikož zaměstnanci, kteří zde pracují, patří mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce. U OZP se vyskytuje vysoká nezaměstnanost a také častá ztráta zaměstnání. V současné chvíli výrobní družstvo poskytuje okolo sta pracovních míst.

Jsou zde zaměstnávány převážně osoby:

- tělesně postižené,
- zrakově postižené,
- s duševním onemocněním,
- sluchově postižené.

Vybrané výrobní družstvo vystavuje svým odběratelům potvrzení o odebrání služeb a výrobků. Tito odběratelé, kteří zaměstnávají více než dvacet pět zaměstnanců v pracovním poměru, tak plní povinnost odebírat náhradní plnění.

S novelizací zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vymizel pojem chráněná dílna a byl nahrazen pojmem CHPM. Tato novelizace zákona je platná s účinností od 1. 1. 2012. Zákon tedy neuvádí označení chráněná dílna, v praxi se s ním však setkáváme. Soubor více pracovišť, která jsou uzpůsobena k chráněné práci ve vymezeném prostoru nebo samostatném celku, představuje chráněnou dílnu.⁴³

Na CHPM je zaměstnancem vykonávána taková pracovní činnost, která je upravena podle jeho fyzických a psychických schopností. Prostory CHPM jsou kompletně vybaveny a uzpůsobeny OZP. Nalezneme zde bezbariérový přístup, upravenou toaletu pro vozíčkáře aj.

Složení personálu vybraného výrobního družstva:

- předseda představenstva,
- místopředseda představenstva,
- dva členové představenstva,
- účetní hlavní,
- účetní vedlejší,
- skladníci,
- dělníci hlavní výroby.

Tabulka 1: Počet zaměstnanců ve vybraném výrobním družstvu

Rok	OZP v %	Bez postižení v %
2011	89	11
2012	90	10
2013	86	14
2014	86	14
2015	87	13

Zdroj: Příloha vybraného CHPM a jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP na CHPM, vlastní zpracování

⁴³ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Vybrané výrobní družstvo je CHPM, které je zřizováno převážně pro OZP. Z toho důvodu je vysoký podíl OZP relevantní a v pořádku. Nepatrné procento tvoří zaměstnanci bez zdravotního postižení.

4.2. Práva a povinnosti vybraného výrobního družstva

Vybrané výrobní družstvo zaměstnává OZP, tudíž je zavázáno plnit určité povinnosti, které vyplývají ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Výrobní družstvo je povinno spolupracovat s poskytovatelem pracovně lékařských služeb při rozšiřování, přizpůsobování a vyhrazování pracovního místa, určeného právě pro OZP. Další povinností zaměstnavatele je spolupráce s krajskou pobočkou ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace. Vybrané výrobní družstvo je též povinno vést evidenci pracovních míst, která jsou určena pro OZP. Vybrané výrobní družstvo musí mít na pracovišti kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávních vztahů, musí též na pracovišti zajistit zásadu rovného zacházení jak s osobami bez zdravotního postižení, tak s OZP. Výrobní družstvo je povinno dle zákoníku práce č. 261/2006 Sb. zajišťovat potřebné úpravy pracovních podmínek, úpravy pracovišť, zaškolovat nebo zaučovat OZP a dále zvyšovat jejich kvalifikaci při výkonu jejich pravidelného zaměstnávání.⁴⁴

Zaměstnavatelé, jenž mají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, jsou povinni zaměstnávat i OZP v povinném podílu 4 % celkového počtu zaměstnanců.⁴⁵ Pokud tuto povinnost zaměstnavatelé nenaplní, vybrané výrobní družstvo pomáhá tuto povinnost plnit odebíráním výrobků a služeb, tzv. náhradním plněním.

Vybrané výrobní družstvo, které zaměstnává OZP, má od krajské pobočky ÚP právo na poskytování informací a poradenství, týkající se OZP. Dalším právem je spolupráce s ÚP při vyhrazování a vytváření vhodných pracovních míst pro OZP. Vybrané výrobní družstvo může rovněž u krajské pobočky ÚP najít podporu při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP.

⁴⁴ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

⁴⁵ Taktéž

Vybrané družstvo zaměstnává více než 50 % OZP, tudíž má nárok na příspěvek. Krajská pobočka ÚP, v jejímž obvodu má vybrané výrobní družstvo sídlo, poskytuje příspěvek na financování těchto osob. Příspěvek slouží k financování podpory zaměstnávání formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, a to v měsíční výši 75 % pro OZP v pracovním poměru. Maximální měsíční výše příspěvku činí 8000 Kč.⁴⁶

4.3. Kalkulace nákladů na chráněné pracovní místo

Výsledkem práce bude kalkulace nákladů na jedno CHPM, na kterém je zaměstnána jedna OZP s ohledem na vlastní a cizí zdroje financování. Z této kalkulace by měl vyjít výsledek, který nám bude zobrazovat analytické zhodnocení efektivnosti financování sociálního programu a měl by udávat závěry za určité období. Za určité období této práce považujeme rok 2011-2015.

Byla stanovena hypotéza, že vybrané výrobní družstvo není schopno financovat zaměstnávání CHPM bez dotace, která slouží na úhradu vynaložených prostředků na mzdy.

Pro účely výpočtu kalkulace nákladů na CHPM této práce jsou použity Výkazy zisku a ztráty z roku 2011–2015, které jsou veřejně přístupné. Vybrané Výkazy zisku a ztráty obsahují na jedné straně náklady a na straně druhé výnosy.

Náklady vybraného výrobního družstva tvoří veškeré provozní náklady a v nepatrné výši i finanční náklady. Přičemž nejvýznamnější položku v nákladech tvoří osobní náklady, pod kterou spadají mzdy zaměstnanců a odvody sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a sociální náklady. Druhou nejvýznamnější položku tvoří náklady na hlavní činnost, uvedená položka obsahuje spotřebu materiálu, energie a služby. Dalšími položkami nákladů jsou daně a poplatky, odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku, ostatní provozní náklady a ostatní finanční náklady. Pro účely výpočtu nákladů na CHPM budeme uvažovat osobní náklady, do kterých spadají mzdové náklady na zaměstnance jak CHPM, tak zaměstnanců bez postižení, odvody sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění a sociální náklady.

⁴⁶ Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Na straně druhé, tedy straně výnosů, CHPM uvádí zdroje krytí výše uvedených nákladů. Přičemž nejvýznamnější položku výnosů tvoří tržby za prodej vlastních výrobků a služeb. Druhou významnou položku ve výnosech tvoří ostatní provozní výnosy. Další položky výnosů vybraného družstva obsahují tržby z prodeje materiálu, výnosové úroky, mimořádné výnosy. Vlastní zdroj financování představuje podstatná položka tržby za prodej vlastních výrobků a služeb. Cizí zdroj financování nákladů pak tvoří příspěvky na částečnou úhradu vynaložených prostředků neboli dotace plynoucí z příslušného ÚP. Dotace jsou obsaženy v položce ostatní provozní výnosy. Ostatní provozní výnosy zahrnují též v drtivé většině zaokrouhlovací rozdíly, které však nebudeme pro účely výpočtu této práce brát v úvahu.

Pro účely této práce byly z Výkazů zisku a ztrát vybraného výrobního družstva (viz. přílohy 1,3,5,7,9) vybrány konkrétní parametry pro porovnání nákladů a výnosů za účelem výpočtu nákladů na jedno CHPM. V nákladech za rok 2011 až 2015 jsou uváděny tyto vybrané parametry:

- 1) mzdové náklady,
- 2) náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění,
- 3) sociální náklady.

Tabulka 2: Vybrané náklady 2011-2015

VYBRANÉ NÁKLADY v Kč	
2011	
Osobní náklady	22 618 000
Mzdové náklady	16 806 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní poj.	5 422 000
Sociální náklady	390 000
2012	
Osobní náklady	20 881 000
Mzdové náklady	15 454 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní poj.	5 030 000
Sociální náklady	397 000
2013	
Osobní náklady	22 660 000
Mzdové náklady	16 860 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní poj.	5 360 000
Sociální náklady	440 000
2014	
Osobní náklady	22 196 000
Mzdové náklady	16 717 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní poj.	4 967 000
Sociální náklady	512 000
2015	
Osobní náklady	22 196 000
Mzdové náklady	15 531 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní poj.	4 824 000
Sociální náklady	519 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2011-2015), vlastní zpracování

Dále jsou pro účely této práce z Výkazů zisku a ztrát vybraného výrobního družstva (viz. přílohy 2,4,6,8,10) vybrány konkrétní parametry pro porovnání nákladů a výnosů za účelem výpočtu nákladů na jedno CHPM. Ve výnosech za rok 2011 až 2015 jsou uváděny tyto vybrané parametry:

- 1) tržby za prodej vlastních výrobků a tržeb,
- 2) změna stavu zásob vlastní činnosti,
- 3) ostatní provozní výnosy.

Tabulka 3: Vybrané výnosy 2011-2015

VYBRANÉ VÝNOSY v Kč	
2011	
Výkony	20 055 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	20 080 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-25 000
Ostatní provozní výnosy	8 455 000
2012	
Výkony	17 467 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	17 488 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-21 000
Ostatní provozní výnosy	8 592 000
2013	
Výkony	15 387 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	15 407 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-20 000
Ostatní provozní výnosy	9 420 000
2014	
Výkony	14 573 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	14 588 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-15 000
Ostatní provozní výnosy	8 808 000
2015	
Výkony	14 587 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	14 640 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-53 000
Ostatní provozní výnosy	8 268 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2011-2015), vlastní zpracování

Vybrané výrobní družstvo získává dotace na částečnou úhradu vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, a to v měsíční výši 75 % pro OZP v pracovním poměru, kdy maximální měsíční výše dotace na jednu OZP činí 8000 Kč. Financování osobních nákladů je tvořeno cizími zdroji, pod které spadají právě zmíněné dotace. Tyto dotace vybrané výrobní družstvo získává od příslušného ÚP, přičemž vyplácení dotací probíhá každé čtvrtletí, viz tabulka 4.

Tabulka 4: Dotace 2011-2015

DOTACE v Kč				
ROK	Čtvrtletí			
	1.	2.	3.	4.
2011	1 868 222	1 978 433	1 952 932	1 873 770
2012	1 951 897	1 951 700	1 949 000	1 943 500
2013	1 778 001	1 869 325	1 985 431	1 871 569
2014	1 773 990	1 695 845	1 593 692	1 541 037
2015	1 655 100	1 572 276	1 633 922	1 776 045

Zdroj: jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP (2011-2015), vlastní zpracování

CHPM, které zaměstnává okolo 90 % OZP, musí dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti povinně vést čtvrtletní jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP. Právě tento seznam uvádí přesnou částku příspěvků na částečnou úhradu vynaložených prostředků na mzdy. Uváděný seznam není veřejně přístupný, ale pro účely této práce byl poskytnut z interních zdrojů vybraného výrobního družstva.

Při kalkulaci osobních nákladů na jedno CHPM bylo postupováno následovně: nejprve byla od celkových osobních nákladů odečtena část osobních nákladů na zaměstnance bez postižení. Výpočtem byl zjištěn výsledek osobních nákladů na CHPM. Přičemž osobní náklady na zaměstnance bez postižení byly zjištěny vynásobením průměrných osobních nákladů na jednoho zaměstnance bez postižení počtem zaměstnanců bez postižení viz tabulka 5.

Tabulka 5 Rozdělení osobních nákladů

ROK	Osobní náklady v Kč	Os. náklady zam. bez postižení v Kč	Os. náklady CHPM v Kč
2011	22 618 000	3 321 120	19 296 880
2012	20 881 000	3 019 200	17 861 800
2013	22 660 000	4 226 880	18 433 120
2014	22 196 000	4 226 880	17 969 120
2015	22 196 000	3 924 960	18 271 040

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2011-2015), interní zdroje, vlastní zpracování

V následující tabulce byly osobní náklady na celkový počet CHMP vyděleny počtem CHMP. Tímto výpočtem byly zjištěny osobní náklady na jedno CHPM v Kč za jeden kalendářní rok viz tabulka 6.

Tabulka 6: Osobní náklady na jedno CHPM

ROK	Osobní náklady CHPM v Kč	Osobní náklady na 1 CHPM v Kč
2011	19 296 880	224 382
2012	17 871 800	207 695
2013	18 433 120	207 114
2014	17 969 120	201 900
2015	18 271 040	192 327

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2011-2015), interní zdroje, vlastní zpracování

Tímto výpočtem bylo zjištěno, že osobní náklady na jedno CHPM ve vybraném výrobním družstvu v kalendářním roce 2011 činily 224 382 Kč, 207 695 Kč v roce 2012, 207 114 Kč v roce 2013, 201 900 Kč v roce 2014 a 192 327 Kč v roce 2015.

4.4. Analytické zhodnocení efektivity financování sociálního programu vybraného výrobního družstva

K analytickému zhodnocení efektivity financování sociálního programu vybraného výrobního družstva byly použity výnosy, náklady a dotace sloužící jako příspěvek na vynaložené prostředky na mzdy za roky 2011-2015. Od výnosů byly odečteny dotace, z tohoto výpočtu byly získány částky výnosů bez dotací viz tabulka 7.

Tabulka 7: Analýza financování

Rok	Výnosy v Kč	Náklady v Kč	Dotace v Kč	Výnosy bez dotací v Kč
2011	29 079 000	27 664 000	7 673 357	21 405 643
2012	26 487 000	20 881 000	7 796 097	18 690 903
2013	24 957 000	28 193 000	7 504 326	17 452 674
2014	24 852 000	27 209 000	6 604 564	18 247 436
2015	23 593 000	25 248 000	6 637 343	16 955 657

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty, jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP, vlastní zpracování

Z výsledků z výše uvedené tabulky 7 je tedy patrné, že vybrané výrobní družstvo není schopno financovat náklady na mzdy CHPM a ostatních zaměstnanců z prodeje vlastních výrobků a služeb, tedy bez dotací, které výrobnímu družstvu plynou z ÚP. Primární účel CHPM je přispívání k sociální inkluzi, tedy k nejvyšší integraci OZP do běžného života a poskytování zaměstnávání OZP v oblasti jejich bydliště.

Z výše uvedených údajů, zvláště z tabulky 7, byla potvrzena hypotéza, že vybrané výrobní družstvo není schopno financovat zaměstnávání CHPM bez dotace, která slouží pro úhradu vynaložených prostředků na mzdy.

5. Závěr

Bakalářská práce se zabývala tématem zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem práce byla analýza současné problematiky financování sociálního programu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením u vybraného výrobního družstva.

Teoretická část vymezovala základní pojmy spojené s touto problematikou. Popisovala pojem osoba se zdravotním postižením, definovala typy postižení, vymezovala politiku státu v oblasti zdravotně postižených osob. Dále rozebírala možnosti volby trhu práce, náležitosti zahrnující problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob.

Praktická část charakterizovala vybrané výrobní družstvo, zaměstnance, kteří zde pracují, práva a povinnosti vybraného výrobního družstva při financování programu na zaměstnávání znevýhodněných osob. Práce uvádí kalkulace osobních nákladů na jedno CHPM vybraného výrobního družstva.

Pro účely této práce byla stanovena hypotéza, že vybrané výrobní družstvo není schopno financovat zaměstnávání CHPM bez dotace poskytované krajskou pobočkou ÚP, která slouží na úhradu vynaložených prostředků na mzdy. Na základě zjištěných výpočtů byla tato hypotéza potvrzena. Vybrané výrobní družstvo by nebylo schopno financovat CHPM bez dotace. Z toho vyplývá, že primární účel činnosti vybraného výrobního družstva je přispívání k sociální inkluzi, tedy k nejvyšší integraci OZP do běžného života. Dále jeho účelem je poskytování zaměstnávání OZP v oblasti jejich bydliště.

Na základě zjištění finanční situace vybraného výrobního družstva by mohlo být doporučeno rozšíření výroby, případně rozšíření poskytovaných služeb. Otázkou však je, zda by toto rozšíření výroby či služeb našlo dostatečné množství odběratelů.

I. Summary and keywords

This bachelor thesis is focused on the employment of people with disabilities, primarily on financing such people in the labour market. The main aim of the work is to analyse current issues of financing the social program regarding disabled people.

The theoretical part of the thesis presents basic terms and principles of employment and makes references to the Employment act. The provided information is meant to help to understand the situation of the employment of disabled people.

The practical part of the thesis examines financing of people with disabilities after the change of the Employment act in the year 2012. The Data for the comparison was provided by an employer of a chosen sheltered workshop, with whom a further cooperation was established. A description of a composition of the workshop production-line team as well as the rights and obligations of the employers is presented. Comparison analysis of financial sources for people with disabilities follows.

Key words: employment, people with disabilities, labour market, sheltered workshop, Employment act.

II. Seznam použitých zdrojů

Literatura

Vysokajová, M. (2000). *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum.

Průcha, J., Walterová, E., & Mareš, J. (2001). *Pedagogický slovník (3., rozš. a aktualiz. vyd.)*. Praha: Portál.

Novosad, L. (2009). *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál.

Votava, J. (2003). *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum.

Novosad, L. (2006). *Základy speciálního poradenství (Vyd. 2.)*. Praha: Portál.

Dohnalová, M., & Průša, L. (2011). *Sociální ekonomika*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika.

Vávra, J., Lapka, M., & Cudlínová, E. (Eds.). (2015). *Ekonomika v souvislostech (Vydání první)*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy.

Němcová, L. (2001). *Vybrané kapitoly z českého družstevnictví*. Praha: Družstevní asociace ČR.

Červinka, T., & Leiblová, Z. (2012). *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií (5. vyd.)*. Olomouc: ANAG.

Seifert, B., & Čeledová, L. (2012). *Základní pojmy praktického a posudkového lékařství*. Praha: Karolinum.

Čevela, R., Čeledová, L., & Zvoníková, A. (2010). *Posudkové lékařství: vybrané kapitoly*. Praha: Grada.

Vágnerová, M. (2012). *Psychopatologie pro pomáhající profese (Vyd. 5.)*. Praha: Portál.

Koldinská, K. (2007). *Sociální právo*. Praha: C.H. Beck.

Internetové zdroje

Poslanecká sněmovna parlamentu České republiky [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.psp.cz/sqw/hp.sqw>

Zákon o zaměstnanosti v úplném znění k dnešnímu dni [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from http://www.pracepropravniky.cz/_userfiles/texty_prilohy/10089.pdf

Invalidní důchody [Online]. (2016). Retrieved April 01, 2017, from <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/davky/invalidni-duchody.htm>

Rozdělení zdravotně postižených osob do skupin [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.zijushandicapem.cz/clanky/zamestnani/rozdeleni-zdravotne-postizenych-osob-do-skupin.html>

V ČR byl zdravotně postižený každý desátý [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.statistikaamy.cz/2014/04/v-cr-byl-zdravotne-postizeny-kazdy-desaty/>

Klasifikace zrakového postižení [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.nicm.cz/klasifikace-zrakoveho-postizeni>

Klasifikace sluchového postižení [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.nicm.cz/klasifikace-sluchoveho-postizeni>

Klasifikace mentální retardace [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=623>

Družstevní asociace České republiky [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.dacr.cz/poslani-druzstevni-asociace-cr/>

Chráněné dílny a chráněná pracoviště: výhoda i závazek pro zaměstnavatele [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.spmp.cz/public/kapitola.phtml?kapitola=127546>

Chráněné dílny a chráněná pracoviště [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://personalni.blogspot.cz/2011/06/chanene-dilny-chronena-pracoviste.html>

Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR [Online]. Retrieved April 01, 2017, from https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416

Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020 [Online]. Retrieved April 01, 2017, from https://www.vlada.cz/assets/urad-vlady/vydavatelstvi/vydane-publikace/Narodni-plan-OZP-2015-2020_1.pdf

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>

Dotační řízení 2017 [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dotacni-program-podpora-vua/dotacni-řízení-2017-147396/>

Program mobility Vládního výboru pro zdravotně postižené občany [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/program-mobility/program-mobility-79350/>

ÚMLUVY O PRÁVECH OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM [Online]. Retrieved April 01, 2017, from http://www.mpsv.cz/files/clanky/12571/CRPD_text.pdf

Úvodní zpráva České republiky o opatřeních přijatých k plnění závazků podle Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.mpsv.cz/cs/12570>

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM [Online]. Retrieved April 01, 2017, from http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Zamestnavani_OZP.pdf

Sociální ekonomika [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.fokuslabe.cz/o-nas/socialni-ekonomika/>

ZÁKON ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD [Online]. Retrieved April 01, 2017, from <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením [Online]. Retrieved April 01, 2017, from http://www.mpsv.cz/files/clanky/10775/umluva_info_160511.pdf

ZÁKON ze dne 13. října 2011 o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů [Online]. Retrieved April 01, 2017, from http://www.mpsv.cz/files/clanky/11911/zakon_329_2011.

III. Seznam použitých zkratek

OZP – osoba se zdravotním postižením

CHPM – chráněné pracovní místo

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSSZ – Okresní správy sociálního zabezpečení

ÚP – Úřad práce

IV. Seznam použitých tabulek

Tabulka 1: Počet zaměstnanců ve vybraném výrobním družstvu

Tabulka 2: Vybrané náklady 2011-2015

Tabulka 3: Vybrané výnosy 2011-2015

Tabulka 4: Dotace 2011-2015

Tabulka 5: Rozdělení osobních nákladů

Tabulka 6: Osobní náklady na jedno CHPM

Tabulka 7: Analýza financování

V. Seznam příloh

Příloha 1: Náklady 2011

Příloha 2: Výnosy 2011

Příloha 3: Náklady 2012

Příloha 4: Výnosy 2012

Příloha 5: Náklady 2013

Příloha 6: Výnosy 2013

Příloha 7: Náklady 2014

Příloha 8: Výnosy 2014

Příloha 9: Náklady 2015

Příloha 10: Výnosy 2015

VI. Přílohy

Příloha 1: Náklady 2011

NÁKLADY V KČ	
Výkonová spotřeba	3 379 000
Spotřeba materiálu a energie	2 228 000
Služby	1 151 000
Osobní náklady	22 618 000
Mzdové náklady	16 806 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní poj.	5 422 000
Sociální náklady	390 000
Daně a poplatky	88 000
Odpisy dl. nehmotného a hmotného majetku	1 027 000
Ostatní provozní náklady	379 000
Ostatní finanční náklady	173 000
NÁKLADY CELKEM	27 664 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2011), vlastní zpracování

Příloha 2: Výnosy 2011

VÝNOSY V KČ	
Výkony	20 055 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	20 080 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-25 000
Tržby z prodeje materiálu	32 000
Ostatní provozní výnosy	8 455 000
Výnosové úroky	1 000
Mimořádné výnosy	536 000
VÝNOSY CELKEM	29 079 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2011), vlastní zpracování

Příloha 3: Náklady 2012

NÁKLADY V KČ	
Výkonová spotřeba	3 545 000
Spotřeba materiálu a energie	2 354 000
Služby	1 191 000
Osobní náklady	20 881 000
Mzdové náklady	15 454 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	5 030 000
Sociální náklady	397 000
Daně a poplatky	64 000
Odpisy dl. nehmotného a hmotného majetku	1 059 000
Ostatní provozní náklady	290 000
Ostatní finanční náklady	273 000
NÁKLADY CELKEM	26 112 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2012), vlastní zpracování

Příloha 4: Výnosy 2012

VÝNOSY V KČ	
Výkony	17 467 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	17 488 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-21 000
Tržby z prodeje materiálu	32 000
Ostatní provozní výnosy	8 592 000
Výnosové úroky	1 000
Mimořádné výnosy	395 000
VÝNOSY CELKEM	26 487 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2012), vlastní zpracování

Příloha 5: Náklady 2013

NÁKLADY V KČ	
Výkonová spotřeba	3 749 000
Spotřeba materiálu a energie	2 423 000
Služby	1 326 000
Osobní náklady	22 660 000
Mzdové náklady	16 860 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	5 360 000
Sociální náklady	440 000
Daně a poplatky	78 000
Odpisy dl. nehmotného a hmotného majetku	1 088 000
Ostatní provozní náklady	313 000
Ostatní finanční náklady	305 000
NÁKLADY CELKEM	28 193 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2013), vlastní zpracování

Příloha 6: Výnosy 2013

VÝNOSY V KČ	
Výkony	15 387 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	15 407 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-20 000
Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	103 000
Tržby z prodeje materiálu	1 000
Ostatní provozní výnosy	9 420 000
Ostatní finanční výnosy	45 000
Výnosové úroky	1 000
Mimořádné výnosy	760 000
VÝNOSY CELKEM	24 957 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2013), vlastní zpracování

Příloha 7: Náklady 2014

NÁKLADY V KČ	
Výkonová spotřeba	3 140 000
Spotřeba materiálu a energie	2 006 000
Služby	1 134 000
Osobní náklady	22 196 000
Mzdové náklady	16 717 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	4 967 000
Sociální náklady	512 000
Daně a poplatky	92 000
Odpisy dl. nehmotného a hmotného majetku	1 110 000
Ostatní provozní náklady	373 000
Ostatní finanční náklady	298 000
NÁKLADY CELKEM	27 209 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2014), vlastní zpracování

Příloha 8: Výnosy 2014

VÝNOSY V KČ	
Výkony	14 573 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	14 588 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-15 000
Tržby z prodeje dl. majetku	428 000
Tržby z prodeje materiálu	34 000
Zůstatková cena prodaného dl. majetku	938 000
Ostatní provozní výnosy	8 808 000
Ostatní finanční výnosy	1 000
Výnosové úroky	70 000
Mimořádné výnosy	433 000
VÝNOSY CELKEM	24 852 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2014), vlastní zpracování

Příloha 9: Náklady 2015

NÁKLADY V KČ	
Výkonová spotřeba	2 796 000
Spotřeba materiálu a energie	1 838 000
Služby	958 000
Osobní náklady	22 196 000
Mzdové náklady	15 531 000
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	4 824 000
Sociální náklady	519 000
Daně a poplatky	76 000
Odpisy dl. nehmotného a hmotného majetku	1 025 000
Nákladové úroky	16 000
Ostatní provozní náklady	254 000
Ostatní finanční náklady	207 000
NÁKLADY CELKEM	25 248 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2015), vlastní zpracování

Příloha 10: Výnosy 2015

VÝNOSY V KČ	
Výkony	14 587 000
Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	14 640 000
Změna stavu zásob vlastní činnosti	-53 000
Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	53 000
Tržby z prodeje materiálu	681 000
Ostatní provozní výnosy	8 268 000
Výnosové úroky	4 000
Mimořádné výnosy	266 000
VÝNOSY CELKEM	23 593 000

Zdroj: Výkaz zisku a ztráty (2015), vlastní zpracování