

Problematika mzdového účetnictví ve společnosti Steelmet, s.r.o. zaměstnávající osoby se zdravotním postižením

Kateřina Holubíková

Bakalářská práce
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav financí a účetnictví
akademický rok: 2014/2015

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kateřina Holubíková**
Osobní číslo: **M110111**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Účetnictví a daně**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Problematika mzdového účetnictví ve společnosti Steelmet, s.r.o. zaměstnávající osoby se zdravotním postižením**

Zásady pro vypracování:

Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Vymezte teoretickou oblast zpracování mzdového účetnictví a mezd.
- Charakterizujte zákon č. 435/2004 Sb., část třetí.

II. Praktická část

- Charakterizujte společnost Steelmet, s.r.o.
- Zpracujte analýzu přístupu společnosti Steelmet, s.r.o. ke mzdovému účetnictví v souvislosti s problematikou podle zákona č. 435/2004 Sb., část třetí.
- Zhodnoťte problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v uvedené společnosti a navrhněte možnosti zlepšení v uvedené oblasti.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Rozsah příloh:
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, Michael. Armstrong's essential human resource management practice: a guide to people management 3rd. ed. London: Kogan Page, 2010, 369 p. ISBN 978-0-7494-5990-1.

BRAGG, Steven M. Accounting for payroll: a comprehensive guide. Hoboken, N.J.: John Wiley, c2004, 285 p. ISBN 04-712-5108-9.

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8331. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

ŠUBRT, Bořivoj a kol. Abeceda mzdové účetní 2013. 23. vyd. Olomouc: ANAG, 2013, 573 s. ISBN 978-80-7263-800-0.

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1.1.2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3.

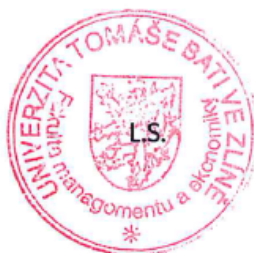
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Milan Bureš**

Datum zadání bakalářské práce: **16. února 2015**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. května 2015**

Ve Zlíně dne 16. února 2015

prof. Dr. Ing. Drahomíra Pavelková
děkanka



Ing. Eliška Pastuszková, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s přípustí-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

17.4.2015

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Tato bakalářská práce je zaměřena na analýzu zaměstnávání a odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením. Teoretická část je zpracována na základě dostupné literatury a legislativy v oblasti mzdového účetnictví. Dále je zde vymezen zákon č. 435/2004 Sb., část třetí, kde jsou uvedeny informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V praktické části je představena společnost STEELMET, s.r.o., její mzdový předpis a systém odměňování. Následně je zde uveden přehled čerpaných dotací z Úřadu práce a jejich účtování. V další části je charakterizován a názorně vysvětlen pojem průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. V závěru praktické části je uvedeno účtování mezd a závěrečná shrnutí a doporučení.

Klíčová slova: pracovněprávní vztah, odměňování zaměstnanců, průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, chráněné pracovní místo, osoby se zdravotním postižením, povinný podíl

ABSTRACT

This bachelor thesis is focused on employment and rewarding employees with disabilities. Theoretical part is processed on base of available literature and legislative related to payroll accounting. Further there's stated act nr. 435/2004 third part, where are defined information about employment of workers with disabilities. In practical part there is introduced company STEELMET, s.r.o. and its wage regulation and remuneration system. Further there's stated list of drawing grants from labour office and their accounting. In next part is characterized and clearly explained term average annual recalculated number of employees. At the end of the practical part is specified accounting earnings and final summary and recommendations.

Keywords: employment relationship, rewarding employees, average annual recalculated number of employees, protected workplace, persons with disabilities, mandatory share

Ráda bych poděkovala vedoucímu bakalářské práce Ing. Milanu Burešovi za jeho cenné rady a odborné připomínky. Mé poděkování patří také paní Lence Tomášů, samostatné účetní ve společnosti STEELMET, s.r.o. za poskytnutí veškerých podkladů potřebných ke zpracování praktické části bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat Ing. Miroslavě Komínkové, Ph.D. za vstřícnou konzultaci k bakalářské práci. Na závěr bych chtěla poděkovat svému příteli a rodině za trpělivost, podporu a důvěru, kterou mi projevíli v průběhu celého studia na vysoké škole.

OBSAH

ÚVOD	9
CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH	12
1.1 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU	12
1.2 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	13
1.2.1 Odstupné při skončení pracovního poměru.....	15
1.2.2 Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru	15
1.3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	16
1.3.1 Dohoda o provedení práce	16
1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti	16
2 METODY ODMĚŇOVÁNÍ	17
2.1 PRŮMĚRNÝ VÝDĚLEK	17
2.1.1 Průměrný hrubý výdělek	17
2.1.2 Průměrný čistý výdělek.....	18
2.1.3 Pravděpodobný výdělek	18
2.2 ZARUČENÁ MZDA	18
2.3 MINIMÁLNÍ MZDA	20
2.4 MZDA.....	21
2.4.1 Zákonem stanovené příplatky ke mzdě.....	22
3 VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ	24
3.1 MINIMÁLNÍ ZÁKLAD POJISTNÉHO	24
3.2 OSOBY, KTERÉ JSOU STÁTNÍMI POJIŠTĚNCI	25
4 POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ	26
4.1 SAZBY POJISTNÉHO	26
4.2 MAXIMÁLNÍ ZÁKLAD POJISTNÉHO	26
4.3 NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ.....	27
4.3.1 Úprava výše DZP pro nemocenské a ošetřovné.....	27
4.3.2 Úprava výše DZP pro PPM a VPVM	28
5 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI	29
5.1 SLEVY NA DANI	29
5.2 DAŇOVÉ ZVÝHODNĚNÍ	31
6 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	32

6.1	OSOBY INVALIDNÍ VE TŘETÍM STUPNI.....	32
6.2	OSOBY INVALIDNÍ VE DRUHÉM A PRVNÍM STUPNI.....	32
6.3	OSOBY ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ.....	32
6.4	CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO	33
6.5	PŘÍSPĚVEK NA ČÁSTEČNOU ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ CHPM.....	34
6.6	PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	34
6.7	PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ A SPOLUPRÁCE S ÚP.....	35
6.8	POVINNÝ PODÍL	36
II	PRAKTICKÁ ČÁST	38
7	SPOLEČNOST STEELMET, S.R.O.....	39
7.1	PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI STEELMET, S.R.O.....	39
7.2	PŘEDMĚT PODNIKÁNÍ	40
7.3	CÍLE SPOLEČNOSTI	41
7.4	ANALÝZA MZDOVÝCH NÁKLADŮ ZAMĚSTNANCŮ.....	41
7.5	MZDOVÝ PŘEDPIS A ANALÝZA METOD ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ	44
7.5.1	Charakteristiky povolání	44
7.5.2	Mzdové formy odměňování	45
7.5.3	Případová studie – výpočet mzdy dělníka demontáže elektroodpadu	47
8	PŘEHLED A ÚČTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ OD ÚŘADU PRÁCE.....	54
8.1	ÚČTOVÁNÍ DOTACÍ.....	55
9	PRŮMĚRNÝ ROČNÍ PŘEPOČTENÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ.....	57
9.1	SLEDOVÁNÍ PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU OZP V ROCE 2014 VE SPOLEČNOSTI STEELMET, S.R.O.	57
10	ÚČTOVÁNÍ MEZD VE SPOLEČNOSTI STEELMET, S.R.O.....	60
10.1	ÚČTOVÁNÍ MEZD	60
11	ZÁVĚREČNÁ SHRUTÍ A DOPORUČENÍ	64
	ZÁVĚR	66
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	68
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	70
	SEZNAM OBRÁZKŮ	71
	SEZNAM TABULEK.....	72
	SEZNAM PŘÍLOH.....	73

ÚVOD

Tato bakalářská práce je zaměřena na analýzu mzdového systému a systému odměňování u společností zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. Lidé se zdravotním postižením jsou nedílnou součástí lidské společnosti. V České republice je mnoho společností, které odmítají přijímat do pracovního procesu osoby se zdravotním postižením. Najde se ale i mnoho firem, které těmto osobám pomáhají. Právě proto jsem si vybrala společnost STEELMET, s.r.o., která patří v okrese Uherské Hradiště k významným zaměstnavatelům, jelikož zaměstnává z celkového počtu svých zaměstnanců více než 80 % osob se zdravotním postižením. I já jsem měla tu čest být zaměstnána v této společnosti na pozici mzdové účetní.

Úvod teoretické části obsahuje obecnou charakteristiku pracovněprávního vztahu a zároveň stručné vymezení základních pojmů spojených se vznikem a skončením pracovního poměru. Další kapitola je věnována metodám odměňování zaměstnanců. Jsou zde charakterizovány základní informace o mzdě, průměrném výdělku, zaručené a minimální mzdě. V dalších třech kapitolách jsou uvedeny základní informace z oblasti veřejného zdravotního pojištění, sociálního pojištění a dani z příjmu fyzických osob. Závěr teoretické části je věnován zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část třetí, který se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Praktická část bude věnována společnosti STEELMET, s.r.o. V této části představím společnost, její předmět a cíle podnikání. Také se budu věnovat nákladům, které byly vynaloženy na odměňování zaměstnanců v letech 2006 až 2014. Dále zde bude vymezen systém odměňování zaměstnanců a charakteristika mzdového předpisu společnosti. V další části je uveden přehled poskytovaných příspěvků od Úřadu práce a jejich účtování. Následující kapitola se zabývá objasněním pojmu „průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců“. Tato kapitola je doplněna praktickým příkladem. V závěru praktické části je představeno účtování mezd společnosti STEELMET, s.r.o. Na závěr bych chtěla shrnout praktickou část a navrhnout možnosti zlepšení v uvedené oblasti.

CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je analyzovat oblast mzdového účetnictví a ostatních úkonů v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením ve společnosti STEELMET, s.r.o. Společnostem, které zaměstnávají více než 50 % zdravotně znevýhodněných osob je po splnění veškerých podmínek stanovených zákonem poskytována finanční podpora ze strany státu. Každý podnik tvoří především zaměstnanci, proto je velmi důležité mít správně nastavený systém odměňování. U zaměstnávání osob se zdravotním postižením nelze nastavit systém odměňování na základě odvedených úkolů, tedy systém odměňování úkolovou mzdou. Zaměstnavatelé musí brát zejména ohled na zdravotní stav těchto zaměstnanců.

Pro vypracování této bakalářské práce bylo nutné prostudovat odbornou legislativu a literaturu týkající se oblasti mzdového účetnictví. Byla provedena podrobná analýza dokumentů poskytnutých ze strany analyzovaného subjektu. Jednalo se o analýzu úředních dokumentů – příloha k účetní závěrce, vnitřní předpisy a směrnice společnosti, dále byla analyzována virtuální data – webové stránky. V praktické části byla provedena SWOT analýza u společnosti STEELMET, s.r.o. a také je zde uvedena případová studie pro tři různé situace výpočtu mzdy.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAH

Pracovněprávní vztahy vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Zaměstnancem je vždy konkrétní fyzická osoba, zaměstnavatelem je buď také fyzická osoba (např. živnostník) nebo právnická osoba, tj. obchodní společnost, družstvo, státní podnik, atd. (Šubrt, 2013, s. 30)

1.1 Vznik pracovního poměru

Nejobvyklejším způsobem vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva. Jedná se o dvoustranný právní úkon. Pracovní smlouva musí být uzavřena v písemné formě a vyhotovena ve dvou stejnopisech, z nichž jedno obdrží zaměstnanec a druhé zaměstnavatel.

Aby byla pracovní smlouva považována za písemně uzavřenou, musí být oběma smluvními stranami podepsána buď předem (a to jakkoliv dluho dopředu), nebo v den nástupu zaměstnance do práce. (Šubrt, 2013, s. 42)

Ještě před nástupem do práce je zaměstnanec povinen podrobit se vstupní lékařské prohlídce u závodního lékaře společnosti. Tato prohlídka stvrzuje zaměstnavateli, že je zaměstnanec schopen vykonávat přidělenou práci. Při nástupu do práce je zaměstnavatel povinen seznámit zaměstnance s pracovním řádem, vnitřními předpisy (např. mzdový předpis) a se všemi právy a povinnostmi souvisejícími s vykonávaným pracovním místem.

I když tuto povinnost zákon neukládá, měl by zaměstnavatel před zahájením pracovního poměru žádat po zaměstnanci potvrzení o zaměstnání od předchozího zaměstnavatele, v případě evidence zaměstnance na Úřadu práce potvrzení o evidenci.

Zákoník práce definuje náležitosti, které musí obsahovat pracovní smlouva:

1. sjednaný druh práce, na kterou je zaměstnanec přijímán,
2. místo nebo místa výkonu práce,
3. den nástupu do práce. (Zákoník práce, 2012, s. 85)

Tyto náležitosti musí obsahovat každá pracovní smlouva. Mimo to může pracovní smlouva obsahovat další ujednání, např. informace o pracovní době, o pracovním úvazku (plný nebo zkrácený úvazek).

Zaměstnavatelé by měli uvádět do pracovní smlouvy dobu, na kterou je pracovní poměr sjednán (doba určitá nebo neurčitá). Pokud není tato podmínka ve smlouvě uvedena, má se za to, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, na tzv. plný úvazek.

V případě pracovního poměru na **dobu určitou** je zaměstnavatel omezen. Novela zákoníku práce z roku 2012 upravuje náležitosti doby určité. Dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou lze sjednat nejdéle na 3 roky a prodloužit pracovní poměr lze nejvíce dvakrát. Pokud zaměstnavatel sjednal se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou a využil této možnosti prodloužení, poté musí zaměstnanec sjednat buď pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo s ním pracovní poměr ukončit. Jestliže zaměstnavatel bude chtít se stejným zaměstnancem sjednat znova pracovní poměr na dobu určitou, musí od předcházejícího pracovního poměru na dobu určitou uplynout doba alespoň 3 let. (Šubrt, 2013, s. 44)

Zkušební dobu upravuje § 35 zákoníku práce. Zkušební doba patří k důležité součásti pracovní smlouvy zaměstnance. Musí být sepsána písemně a nelze dodatečně prodlužovat její délku. Délka zkušební doby je stanovena ze zákona maximálně 3 měsíce a u pracovního poměru na dobu určitou nesmí být delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. U vedoucích zaměstnanců může být zkušební doba sjednána až na 6 měsíců. Zkušební doba běží ode dne vzniku pracovního poměru a prodlužuje se o dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže konat práci. Na základě novely 2012 do těchto překážek v práci řadíme i celodenní čerpání dovolené. (Šubrt, 2013, s. 46)

1.2 Skončení pracovního poměru

Ke skončení pracovního poměru může dojít buď jednostranným právním úkonem jednoho z účastníků pracovní smlouvy (např. výpovědí), nebo úkonem učiněným oběma účastníky (dohodou), nebo na základě jiných právních skutečností. (Šubrt, 2013, s. 52)

Varianty rozvázání pracovního poměru:

1. **Dohoda o rozvázání pracovního poměru** musí být sepsána písemně. Pokud zaměstnanec požaduje po zaměstnavateli důvod rozvázání pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost uvést do dohody.
2. **Výpověď** je jednostranný právní úkon, kdy pracovní poměr skončí po uplynutí výpovědní doby. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce.

Výpovědní doba musí být stejná pro obě strany a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce. (Zákoník práce, 2012, s. 119)

Výjimku doplnila novela zákoníku práce 2012, kdy zaměstnanec může dát výpověď v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec v tomto případě nemusí dodržet výpovědní dobu a jeho poměr skončí dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu. (Šubrt, 2013, s. 53)

Zaměstnanec naopak může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.

Zaměstnavatel musí respektovat **zákaz výpovědi** uvedený v § 53 zákoníku práce. Zde jsou vymezeny případy, kdy je zaměstnanec chráněn před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatelem.

3. **Okamžité zrušení pracovního poměru** může nastat jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Příklady okamžitého zrušení pracovního poměru **ze strany zaměstnavatele** jsou uvedeny v § 55 zákoníku práce, může jít například o zrušení pracovního poměru z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů zvláště hrubým způsobem. Příklady okamžitého zrušení pracovního poměru **ze strany zaměstnance** jsou definovány v § 56 zákoníku práce a může jít například o zrušení pracovního poměru z důvodu nevyplacení mzdy. Novela 2014 doplnila do zákoníku práce § 56a *Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance*, který říká, že zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. (Šubrt, 2015, s. 59)
4. **Zrušení pracovního poměru ve zkušební době** je jeden z nejjednodušších úkonů. Pracovní poměr může zrušit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel a to bez udání důvodů. Platí ale, že zaměstnavatel **nesmí** zrušit pracovní poměr ve zkušební době v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance.

5. **Uplynutí sjednané doby**, se používá v případě, kdy je pracovní poměr sjednán na dobu určitou a tímto dnem také pracovní poměr skončí. Neplatí zde žádná omezení.
6. **U cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu** či vyhoštěním a též uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání.
7. V případě **smrti zaměstnance** se vše řídí dle § 328.

1.2.1 Odstupné při skončení pracovního poměru

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v §52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné. (Zákoník práce, 2012, s. 147)

Novela 2012 uvedla následující změny ve výši odstupného. Pokud pracovní poměr zaměstnance trval alespoň 2 roky, náleží zaměstnanci odstupné nejméně ve výši 3násobku průměrného měsíčního výdělku PMV. Trval-li alespoň 1 rok a méně než 2 roky, činí odstupné nejméně 2násobek PMV a trval-li méně než 1 rok, přísluší nejméně 1násobek PMV. Odstupné lze u všech zaměstnavatelů zvýšit a je také možnost stanovení podmínek, za kterých odstupné přísluší (např. podle délky zaměstnání u zaměstnavatele). Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou jinak, vyplácí se odstupné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném pro výplatu mzdy. (Šubrt, 2015, s. 60)

Výše odstupného se přičte k ostatním příjmům v měsíci a zdaní se 15 % daní. Zaměstnanec ani zaměstnavatel neodvádí z odstupného zdravotní ani sociální pojištění.

1.2.2 Povinnosti zaměstnavatele spojené se skončením pracovního poměru

Podle Šubrt (Šubrt, 2013, s. 58) se skončením pracovního poměru souvisí i řada dalších povinností zaměstnavatele:

1. **pracovní posudek**, pokud o to zaměstnanec požádá a to do 15 dnů od požádání,
2. **potvrzení o zaměstnání**,
3. **potvrzení pro Úřad práce ČR** o průměrném výdělku a o dalších skutečnostech rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, pokud o to zaměstnanec požádá. V tomto potvrzení musí být uvedeno:
 - a) identifikační údaje žadatele o přiznání podpory v nezaměstnanosti,

- b) druh pracovního poměru (hlavní PP, dohoda o provedení práce/o pracovní činnosti),
 - c) informace, jak dlouho zaměstnání trvalo (od-do) a zda přísluší zaměstnanci odstupné a v jaké výši,
 - d) údaj o průměrném měsíčním čistém výdělku,
 - e) důvod ukončení pracovního poměru,
4. odeslat na OSSZ **evidenční list důchodového pojištění**,
 5. odhlásit do 8 dnů zaměstnance od příslušné zdravotní pojišťovny a OSSZ,
 6. do jednoho týdne oznámit tuto skutečnost soudu nebo soudnímu exekutorovi, který nařídil výkon soudního rozhodnutí srážkami ze mzdy.

1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Rozlišujeme dva druhy dohod – dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Obě dohody musí být sepsány písemně a v případě skončení některé ze zmíněných dohod musí zaměstnavatel vystavit zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, pracovní posudek či potvrzení pro Úřad práce ČR. U dohod nemusí zaměstnavatel rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

1.3.1 Dohoda o provedení práce

Rozsah práce u dohody o provedení práce nesmí za kalendářní rok přesáhnout 300 hodin. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá. Zaměstnanec je účasten nemocenského a důchodového pojištění tehdy, pokud jeho měsíční příjem přesáhne částku 10 000 Kč. Pokud jeho mzda bude od 1 – 10 000 Kč podléhá pouze zdanění 15 % daní. V případě, kdy jeho mzda přesáhne stanovenou hranici, tj. 10 001 Kč, podléhá již odvodu zdravotního i sociálního pojištění a samozřejmě zdanění 15 %. (Šubrt, 2013, s. 62)

1.3.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti se sjednává maximálně v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Posuzuje se za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V dohodě musí být uzavřen sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. (Šubrt, 2013, s. 62)

2 METODY ODMĚŇOVÁNÍ

Odměna za práci zaměstnance v pracovním poměru je upravena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za práci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce přísluší zaměstnanci odměna za vykonanou práci. (Česko, 2006)

Při stanovení mzdy, platu i odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr musí zaměstnavatel respektovat pravidlo, že za stejnou práci a za práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda, či odměna z dohody. Tímto pravidlem je zajištěna rovnost zaměstnanců v odměňování. (Šubrt, 2013, s. 92)

V žádném případě však zákoník práce nenařizuje, jakým způsobem mají podnikatelské subjekty odměňovat svoje zaměstnance, nestanovuje žádné složky mzdy, ani jejich výši. Neexistuje tedy žádné omezení zaměstnavatele, co se způsobu odměňování týče. (Tomší, 2008, s. 26)

2.1 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek se používá a zjišťuje jen pro pracovníprávní účely. Pro účely nemocenského a důchodového pojištění se používá pojem základ pojistného. V praxi není možné tyto pojmy zaměnit. V případě základu pojistného se uplatňuje 12 měsíční rozhodné období, zatímco průměrný výdělek se až na výjimky zjišťuje za čtvrtletní rozhodné období. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce po skončení rozhodného období, tj. k 1.1., 1.4., 1.7., a 1.10. Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hrubý výdělek, pokud pracovníprávní předpisy nestanoví, že se zjišťuje pro určitý účel průměrný čistý výdělek. (Šubrt, 2013, s. 123)

2.1.1 Průměrný hrubý výdělek

Průměrný výdělek se zjistí jako průměrný hodinový výdělek (PHV). PHV zaměstnance se zjišťuje za rozhodné období, kterým je předcházející čtvrtletí. Vypočítá se z hrubé mzdy zaměstnance a skutečně odpracovaných hodin včetně přesčasových hodin.

Má-li být uplatněn hrubý PMV, přepočítá se PHV na 1 měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin připadajících na 1 měsíc v průměrném roce (průměrný rok má pro tento účel 365,25 dnů). PHV zaměstnance se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a koeficientem 4,348, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc. (Zákoník práce 2012, s. 487)

PHV slouží k výpočtu náhrady mzdy zaměstnance na dovolenou, překážek v práci a náhrady mzdy v době 14 denní dočasné pracovní neschopnosti.

2.1.2 Průměrný čistý výdělek

Čistý PMV se zjišťuje z hrubého PMV odečtením zálohy na daň z příjmu fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se čistý PMV zjišťuje. (Šubrt, 2015, s. 131)

Podle Šubrt (Šubrt, 2013, s. 123) jsou důležitými podmínkami ovlivňujícími čistý PMV zejména slevy na dani. Na prvním místě daňové zvýhodnění na poplatníkem vyživované děti. Měsíční slevu na dani je nutné brát v úvahu PMV čistého, neboť jde o podmínky pro konečnou výši zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti. Naopak daňový bonus není součástí daňové zálohy a výpočet čistého PMV neovlivňuje. Nelze jej proto brát v úvahu (zákon to vyjadřuje slovy, že se záloha na daň odečítá od PMV, nikoliv že se nějaké plnění přičítá).

2.1.3 Praviděpodobný výdělek

Praviděpodobný výdělek se také nejprve zjišťuje jako hodinový. Pro jeho přepočet na PMV platí obecná pravidla, tj. násobení příslušným koeficientem. (Šubrt, 2015, s. 141)

Praviděpodobný výdělek se použije v rozhodném období, kdy zaměstnanec neodpracoval alespoň 21 dnů. Zjišťování hodinového praviděpodobného výdělku nečiní v praxi problémy, pokud je hodinová sazba stanovena ve smlouvě nebo u dohody konané mimo pracovní poměr činí praviděpodobný výdělek právě tato částka. (Šubrt, 2013, s. 133)

2.2 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou se rozumí mzda, na kterou vznikl zaměstnanci nárok. Zaručená mzda stanovuje nejnižší úroveň zaručené mzdy. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nahradily dřívější minimální mzdové tarify. Ty se do roku 2006 vztahovaly jen na odměňování mzdou a

to u zaměstnavatelů, u kterých nebyla mzda sjednána v kolektivní smlouvě. Na rozdíl od toho se nejnižší úrovně zaručené mzdy vztahují na zaměstnance, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě a nyní i na zaměstnavatele odměňující platem. Nevztahují se ale na odměny z dohod konaných mimo pracovní poměr. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou stanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí a představují ochranu zaměstnanců před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich vykonané práce. (Šubrt, 2014, s. 51)

Pro zaměstnance odměňované mzdou jsou obecné charakteristiky skupin prací stanoveny v příloze k tomuto nařízení vlády. Přitom absolutně nejnižší úroveň zaručené mzdy, tj. v první skupině prací, je rovna minimální mzdě. Rozdíl mezi osmou a první skupinou musí činit nejméně 2násobek. Stejně jako pro minimální mzdu jsou stanoveny nižší sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy pro poživitele invalidního důchodu. (Šubrt, 2014, s. 51)

Následující tabulka uvádí nejnižší úrovně zaručené mzdy pro měsíční a 40hodinovou stanovenou týdenní pracovní dobu. Úrovně jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin a činí:

Tab. 1- Nejnižší úroveň zaručené mzdy (MPSV, ©2015)

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	55,00	9 200
2.	60,70	10 200
3.	67,00	11 200
4.	74,00	12 400
5.	81,70	13 700
6.	90,20	15 100
7.	99,60	16 700
8.	110,10	18 400

Pokud mzda nedosáhne příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, náleží zaměstnanci doplatek.

Šubrt ve své knize uvádí (Šubrt, 2014, s. 52): *Mnozí, zejména menší zaměstnavatelé, žijí v představě, že postačí zaměstnanci poskytovat minimální mzdu. Často ani nevědí, že mají povinnost zaměstnanci poskytovat mzdu ve výši alespoň nejnižší úrovně zaručené mzdy. Jde o jeden z největších omylů v oblasti pracovněprávních vztahů, s nímž se lze v praxi*

setkat. Jde rovněž také o hrubé porušení zákona. Pouze v případě, že je mzda zaměstnance sjednána v kolektivní smlouvě, není nutné respektovat nejnižší úroveň zaručené mzdy.

2.3 Minimální mzda

Mzda ani odměna z dohod konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci zaměstnanci. V současnosti je stanovena základní sazba minimální mzdy a další (zvláštní), tj. snížená sazba při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu. (Šubrt, 2014, s. 50)

Sazba je měsíční a hodinová a je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně. Základní sazba minimální mzdy v roce 2015 je 9 200 Kč/měsíčně, tzn. 55 Kč/hod. Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu doplatek do minimální mzdy. Do dosažené mzdy se ale pro tento účel nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v noci, ve svátek a ani příplatek za práci v sobotu a v neděli.

Tab. 2 - Vývoj minimální mzdy od roku 1991(MPSV, ©2015)

Období	Výše minimální mzdy	
	v Kč za měsíc	v Kč za hodinu
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 srpen	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00

Osobám se zdravotním postižením bylo možné sjednat minimální mzdu podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., § 4 podle míry postižení omezujících pracovní uplatnění zaměstnance. U zaměstnance, který byl poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu prvního a druhého stupně ve výši 75 % minimální a zaručené mzdy a u zaměstnance, který byl poživatelé invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně ve výši 50 % minimální a zaručené mzdy. Toto nařízení bylo zrušeno k 31. prosinci 2012 a od 1. ledna 2013 začala být i pro OZP platná minimální mzda ve výši 8 000 Kč nebo 48,10 Kč/hod. (podnikatel.cz, ©2012)

2.4 Mzda

Obvykle má mzda povahu peněžitého plnění. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, popř. ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. (Šubrt, 2013, s. 94)

Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. (Zákoník práce, 2012, s. 224)

Podle Šubrt (Šubrt, 2014, s. 38) lze za **cíle mzdové politiky zaměstnavatele** (politiky odměňování za práci) označit:

1. získávání kvalifikovaných pracovníků,
2. motivování zaměstnanců k výkonu a žádoucímu pracovnímu chování,
3. zajištění spravedlivé mzdové diference,
4. optimální stanovení celkového objemu mzdových prostředků tak, aby spoluvytvářel konkurenceschopnost firmy a to jak z hlediska zatěžování celkových nákladů (a tím i ceny výrobků), tak i na trhu práce (k získání kvalifikovaných zaměstnanců).

Zaměstnavatel určuje zaměstnanci formu mzdy i různé (pohyblivé) části mzdy. Vše musí být uvedeno ve vnitřním předpise společnosti nebo ve mzdovém výměru zaměstnance.

Obvykle rozlišujeme zejména tyto formy mzdy:

- **časová měsíční mzda**, se sjednává u zaměstnanců, kteří mají stanovenou mzdu za kalendářní měsíc bez ohledu na skutečný počet pracovních hodin vyplývajících v daném měsíci z rozvrhu stanoveného týdenní pracovní doby,

- **časová hodinová mzda**, patří k nejpoužívanější formě odměňování zaměstnanců. Používají ji zaměstnavatelé především pro odměňování výkonu těch prací, které není možno odměňovat na základě jiných hledisek než času výkonu práce,
- **úkolová mzda**, se stanovuje na základě počtu výrobků či výkonů, které zaměstnanec realizuje. Tuto mzdu lze uplatnit v případě, kdy jsou tvořeny takové podmínky, že zaměstnanec je schopen svým chováním ovlivnit svůj výkon a tím i výši mzdy,
- **podílová mzda**, patří k nejvíce motivující formě mzdy. Výše mzdy zaměstnance je určena na základě podílu na tržbách za určité období. Tato mzda se používá zejména při obchodní činnosti,
- **smíšená mzda**, představuje kombinaci více mzdových forem (např. měsíční mzda s provizní mzdou)

Podle Armstronga (Armstrong, 2010, s. 143) jsou lidé více motivováni, pokud pracují v prostředí, ve kterém jsou ohodnoceni za to, čím jsou a co dělají. To znamená věnovat pozornost základním potřebám a uznání a rozvinout systém odměňování, který poskytne příležitosti pro finanční i nefinanční odměňování jako uznání dosažených výkonů.

Zákon umožňuje zaměstnavatelům odměňujícím zaměstnance mzdou libovolně zvolit odpovídající formu mzdy, která může být i odlišná u různých skupin zaměstnanců. Dále může zaměstnavatel ohodnotit zaměstnance i různými složkami mzdy. Složky mzdy představují různé mimořádné odměny, prémie, bonusy a různé druhy příplatků, které nejsou stanoveny v zákoně.

2.4.1 Zákonem stanovené příplatky ke mzdě

Zákoník práce určuje jen pět povinných příplatků, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci ke mzdě. Tyto příplatky jsou v zákoníku práce uvedeny v §114 – 118.

Níže zmiňované příplatky představují nejnižší možné sazby příplatků, které je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci. Zaměstnavatel však může poskytnout zaměstnanci příplatek vyšší, ať již na základě ujednání ve smlouvě nebo na základě úpravy provedené ve vnitřním předpise či mzdovém výměru.

- **příplatek nebo náhradní volno za práci přesčas**, za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek **nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku**. Zaměstnavatel se může dohodnout se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce přesčas. Je-li mzda zaměstnance již sjednána s přihlédnutím

k případné práci přesčas, nepřísluší k této mzdě příplatek, mzda ani náhradní volno za přesčas. Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídít přesčas ve výši 8 hodin týdně, ale v celkovém rozsahu 150 hodin za kalendářní rok. Nad tento rozsah může zaměstnavatel požadovat po zaměstnanci další práci přesčas, ale pouze uzavřením dohody mezi zmíněnými stranami. (Zákoník práce, 2012, s. 226 - 227)

- **příplatek, náhradní volno nebo náhrada mzdy za práci ve svátek**, za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Minimální výše příplatku za odpracovanou dobu ve svátek **činí 100 % průměrného výdělku**. Zaměstnanci, který nepracoval z důvodu, že mu na svátek připadl obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. (Zákoník práce, 2012, s. 228)
- **příplatek za noční práce**, za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně **ve výši 10% průměrného výdělku** (Zákoník práce, 2012, s. 230)
- **příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**, za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výši příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí **nejméně 10 % částky**, kterou stanoví zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. (Zákoník práce, 2012, s. 231)
- **příplatek za práci v sobotu a v neděli**, za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně **ve výši 10 % průměrného výdělku** (Zákoník práce, 2012, s. 232)

V některých podnicích je velmi časté zavedení různých podnikových příplatků, např. za práci ve směnném provozu (odpolední směna), za práci ve výškách.

Další složkou, která se vyplácí, avšak nepovažuje se za mzdu, jsou plnění, která se poskytují podle zvláštních předpisů a mají souvislost se zaměstnáním. Jsou to takzvaná ostatní plnění. K těmto plněním patří například odměna za pracovní pohotovost, odstupné, cestovní náhrady nebo náhrady mzdy. (Vybíhal, 2011, s. 81)

3 VEŘEJNÉ ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ

Veřejným zdravotním pojištěním se zabývá zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů a zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel je plátcem pojistného za své zaměstnance. Z hrubé mzdy zaměstnance se vypočte **13,5 %**. Tato částka se zaokrouhlí na celé koruny nahoru a zaměstnavatel ji odvede příslušné zdravotní pojišťovně. Z této částky se strhne jedna třetina zaměstnanci ze mzdy a zbylé dvě třetiny jsou nákladem zaměstnavatele.

Podle Šubrt (Šubrt, 2013 s. 330) je nejběžněji vyskytující se chybou při výpočtu výše pojistného zaměstnavatelem situace, kdy zaměstnavatel:

- vypočítá pojistné ve výši 4,5% z hrubé mzdy (HM) a zaokrouhlí tuto částku nahoru
- vypočítá pojistné ve výši 9 % z HM a zaokrouhlí tuto částku nahoru

Použitím tohoto postupu dochází ke „korunovým“ rozdílům, ve finální fázi v neprospěch zaměstnavatele, který tak odvádí ZP nepatrně vyšší částku pojistného, než je stanoveno zákonem.

3.1 Minimální základ pojistného

Minimální základ pojistného je uveden v Tab.3. Nařízením vlády č. 204/2014 Sb. ze dne 15. 9. 2014 došlo od 1. ledna 2015 ke zvýšení minimální mzdy z částky 8 500 Kč na 9 200 Kč.

Tab. 3 - Minimální základ pojistného (vzp.cz, ©2015)

Minimální vyměřovací základ	9 200 Kč
Výpočet ZP ve výši 13,5%	1 242 Kč (9 200 * 13,5%)
1/3 zaměstnanec	414 Kč
2/3 zaměstnavatel	828 Kč
Minimální výše odvodu ZP	1 242 Kč

Novelizací zákona o pojistném na veřejné zdravotní pojištění a dalších souvisejících zákonů platných od 1. ledna 2015 však došlo ke zrušení **ustanovení týkajících se maximálního základu pojistného**. Nárok na vrácení případného přeplatku pojistného z důvodu překročení maximálního základu pojistného za období 2008 až 2012 tak lze uplatnit nejpozději do 31. prosince 2014. Po tomto termínu nelze vrátit takový přeplatek ani v případě opož-

děně podané žádosti o vrácení přeplatku a ani kdyby bylo překročení maximálního základu pojistného zjištěno zdravotní pojišťovnou při kontrole odvodu pojistného na zdravotní pojištění. (vzp.cz, ©2015)

V případě, kdy nedosáhne mzda zaměstnance minimální mzdy (9 200 Kč), je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek do této mzdy. Povinnost odvodu této minimální částky se nevztahuje na zaměstnance uvedené v § 3 odst. 6 zákona č. 592/1992 Sb.

3.2 Osoby, které jsou státními pojištěnci

Ve smyslu § 3 c, odst. 1 zákona č. 592/1992 Sb., se s účinností od 1. července 2014 zvýšil základ pojistného pro osoby, které jsou státními pojištěnci z částky 5 829 Kč na částku **6 259 Kč**. Měsíční platba pojistného za osoby, které jsou státními pojištěnci, je ve výši **845 Kč** (13,5 % z částky 6 259 Kč po zaokrouhlení). Nárok na uplatnění odpočtu může použít pouze zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců. (Šubrt, 2015, s. 377)

4 POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Pojistné na sociální zabezpečení je definováno v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení. Tento zákon upravuje pojistné na sociální zabezpečení, které zahrnuje pojistné na důchodové zabezpečení a pojistné na nemocenské pojištění.

Oblast pojistného na sociální zabezpečení je velmi obsáhlá, proto se v této kapitole zaměřím na první skupinu poplatníků a to jsou zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň jednoho zaměstnance.

4.1 Sazby pojistného

Zaměstnavatelé jsou poplatníky na nemocenské pojištění a pojistné na důchodové pojištění, pokud zaměstnávají zaměstnance, kteří jsou účastni důchodového pojištění a nemocenského pojištění. Zaměstnavatelé odvádějí pojistné za sebe i za své zaměstnance. Zaměstnavatel vypočte pojistné ve výši:

- a) 6,5 % za zaměstnance, který není účasten důchodového spoření,
- b) 3,5 % za zaměstnance, který je účasten důchodového spoření,
- c) 25 % za zaměstnavatele. (Šubrt, 2013, s. 393)

Všechny tyto vypočtené částky se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Takto vypočtené pojistné jak za zaměstnance, tak za sebe, odvede v úhrnu na příslušný účet OSSZ. (Šubrt, 2015, s. 413, s. 414)

Zavedením důchodového spoření podle zákona č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, byl s účinností od 1. ledna 2013 novelizován zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení. Osoba účastna důchodového spoření platí pojistné ve výši 5 % ze základu pojistného, které se skládá z pojistného ve výši 2 % základu pojistného, které musí zaplatit účastník důchodového spoření navíc ze svého příjmu a 3 % základu pojistného, které je odváděno OSSZ jako pojistné na důchodové pojištění. Pojistné na důchodové spoření se zasílá na účet vedený u Specializovaného finančního úřadu. Zaměstnancům účastným důchodového spoření sráží zaměstnavatel ze základu pojistného pojistné ve výši 3,5 % a 5 % (tj. 8,5 %) a ostatním zaměstnancům jen 6,5 %. (Šubrt, 2015, s. 437)

4.2 Maximální základ pojistného

Maximální základ pojistného zaměstnance pro placení pojistného na důchodové pojištění za kalendářní rok je částka ve výši 48násobku průměrné mzdy. V roce 2015 je tedy prů-

měrná měsíční mzda 26 611 Kč a maximální základ pojistného je ve výši (26 611 Kč * 48) **1 277 328 Kč**. Maximální základ pojistného zaměstnance je tvořen součtem základů pojistného zaměstnance zjištěných v kalendářním roce, za který se maximální vyměřovací základ pojistného zjišťuje. (Česko, 1992)

4.3 Nemocenské pojištění

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění stanovuje, že dávky nemocenského pojištění jsou:

- a) nemocenské,
- b) peněžité pomoc v mateřství (PPM),
- c) ošetřovné,
- d) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM). (Česko, 2006)

Dávky nemocenského pojištění se vyplácí za kalendářní dny. Vyměřují se z denního základu pojistného (DZP), který podléhá redukci podle 3 schválených redukčních hranic (RH):

1. RH 888 Kč
2. RH 1 331 Kč
3. RH 2 662 Kč (mpsv.cz, ©2015)

Výše nemocenského a ošetřovného činí za kalendářní den **60% DZP**, v případě peněžité pomoci v mateřství činí tato částka **70% DZP**.

4.3.1 Úprava výše DZP pro nemocenské a ošetřovné

Úprava výše DZP pro nemocenské a ošetřovné činí:

- do 1. RH se počítá 90%
- z částky nad 1. RH a do 2. RH se počítá 60%
- z částky nad 2. RH do 3. RH se počítá 30%
- k částce nad 3. RH se nepřihlíží (mpsv.cz, ©2015)

Maximální redukovaný základ za rok 2015 činí **1 465 Kč**

tj. 90% z 888 Kč + 60% z 443 Kč (1 331 – 888) + 30 % z 1 331 Kč (2 662 – 1 331)

Maximální výše DVZ pro rok 2015 je **879 Kč (1 465 Kč x 60%)**

4.3.2 Úprava výše DZP pro PPM a VPVM

Úprava výše DZP pro PPM a VPVM činí:

- do 1. RH se počítá 100%
- z částky nad 1. RH a do 2. RH se počítá 60%
- z částky nad 2. RH do 3. RH se počítá 30%
- k částce nad 3. RH se nepřihlíží (mpsv.cz, ©2015)

Maximální redukováný základ za rok 2015 činí **1 554 Kč**

tj. 100% z 888 Kč + 60% z 443Kč (1 331 – 888) + 30% z 1 331 Kč (2 662 – 1 331)

Maximální výše DVZ pro rok 2015 je **1 088 Kč** (*1 554 Kč x 70%*)

5 DAŇ Z PŘÍJMŮ FYZICKÝCH OSOB ZE ZÁVISLÉ ČINNOSTI

Daní z příjmů fyzických osob (DzPFO) se zabývá zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád a od roku 2012 na základě důchodové reformy nově i zákon č. 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření.

Poplatníkem DzPFO je zaměstnanec a plátce daně je označován jako zaměstnavatel. Základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti zvýšené o částku odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel. Základ daně pro výpočet zálohy na daň se zaokrouhlí nahoru na stokoruny. Z takto stanoveného základu se vypočte měsíční záloha na daň ve výši **15 %**. (Šubrt, 2015, s. 236)

S platností od 1. ledna 2013 platí nové ustanovení § 38 ha DZ – **Solidární zvýšení daně u zálohy**. Solidární zvýšení daně u zálohy činí 7 % z kladného rozdílu mezi:

- příjmy zahrnovanými do základu pro výpočet zálohy a
- 4násobkem průměrné mzdy stanovené podle zákona upravujícího pojistné na sociální zabezpečení, tj. pro rok 2015 činí **106 444 Kč** (4 x 26 611). (Šubrt, 2015, s. 236)

5.1 Slevy na dani

a) Základní sleva na poplatníka

Nárok na slevu na poplatníka mají všichni poplatníci. V případě, kdy je poplatník daně zaměstnán u více zaměstnavatelů, může si tuto základní slevu na poplatníka uplatnit pouze u jednoho zaměstnavatele. Uplatnění této slevy náleží zaměstnanci po podepsání protokolu prohlášení poplatníka daně při nástupu do zaměstnání (do 30 dnů) a každoročně do 15.2. na příslušné zdaňovací období. (Šubrt, 2013, s. 228)

Sleva na poplatníka je uplatněna buď **měsíčně** ve výši **2 070 Kč**, nebo **ročně** ve výši **24 840 Kč**. (Šubrt, 2013, s. 228)

b) Sleva na manželku (manžela) ve společné domácnosti

Sleva na manželku/la může být uplatněna pouze ročně. Podmínkami pro uplatnění této slevy na dani jsou:

- společně hospodařící domácnost,

- vlastní příjem manželky/la nepřesahující částku 68 000 Kč za rok. (Šubrt, 2015, s. 248)

Sleva na manželku/la se poskytuje ve výši **24 840 Kč ročně**, v případě držitelky/le průkazu ZTP/P ve výši dvojnásobku tzn. **49 680 Kč**. (Šubrt, 2015, s. 248)

c) Slevy na invaliditu

Slevy na invaliditu se poskytují poplatníkům pobírajícím invalidní důchod pro invaliditu I., II., a III. stupně. Podmínkou pro přiznání této slevy je doložit:

- výměr nebo rozhodnutí o přiznání invalidního důchodu,
- každoročně potvrzení o pobírání důchodu. (Šubrt, 2013, s. 230)

Výše slevy na invaliditu u osoby pobírající invalidní důchod pro **invaliditu I. a II. stupně činí 2 520 Kč ročně** nebo **210 Kč měsíčně**. (Šubrt, 2013, s. 230)

Výše slevy na invaliditu u osoby pobírající invalidní důchod pro **invaliditu III. stupně činí ročně 5 040 Kč a měsíčně 420 Kč**. (Šubrt, 2013, s. 231)

d) Slevy na držitele průkazu ZTP/P

Tato sleva je poskytována osobám, které vlastní průkaz ZTP/P. Jedná se o osoby zvláště těžce postižené s průvodcem. (Šubrt, 2013, s. 231)

Sleva je poskytována **ročně** ve výši **16 140 Kč** nebo **měsíčně** ve výši **1 345 Kč**.

e) Sleva na studenta

Sleva na studenta se poskytuje v případě, kdy student školy přinese potvrzení o soustavné přípravě na budoucí povolání pro příslušný kalendářní rok, semestr nebo jinak stanovené období studia. Soustavná příprava na budoucí povolání je definována v ustanoveních § 12 až § 15 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. (Šubrt, 2015, s. 251)

Výše slevy na studenta ročně je ve výši **4 020 Kč** nebo měsíčně **335 Kč**.

f) Sleva za umístění dítěte

Výše slevy za umístění dítěte odpovídá výši výdajů prokazatelně vynaložených poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte poplatníka v daném zdaňovacím období v zařízení péče o děti předškolního věku včetně mateřské školy podle školského zákona.

Slevu za umístění dítěte lze uplatňovat pouze **ročně** a **maximálně do výše minimální mzdy** (za rok 2015 půjde o limit 9 200 Kč) za každé vyživované dítě. (Šubrt, 2015, s. 252)

5.2 Daňové zvýhodnění

Daňový poplatník má nárok na daňové zvýhodnění (DZ) na vyživované dítě žijící s ním ve společné domácnosti na území členského státu EU. DZ lze uplatnit formou:

- a) slevy na dani,
- b) daňového bonusu,
- c) slevy na dani a daňového bonusu. (Šubrt, 2015, s. 253)

Výše **ročního DZ** činí **13 404 Kč** na první dítě, **15 804 Kč** na druhé dítě a **17 004 Kč** na třetí a každé další dítě. (Šubrt, 2015, s. 253)

V případě **měsíčního** uplatnění DZ jsou částky následující - **1 117 Kč** na první dítě, **1 317 Kč** na druhé dítě a **1 417 Kč** na třetí a každé další dítě. (Šubrt, 2015, s. 253)

Výše **daňového bonusu** činí za rok minimálně 100 Kč, maximálně 60 300 Kč a měsíčně minimálně 50 Kč a maximálně 5 025 Kč. Podmínky pro přiznání daňového bonusu:

- v kalendářním roce musí mít poplatník příjem alespoň ve výši 6násobku platné minimální mzdy, tj. v roce 2015 **55 200 Kč** (6 x 9 200 Kč)
- v kalendářním měsíci musí dosáhnout poplatníkům příjem alespoň výše poloviny minimální mzdy, tj. v roce 2015 **4 600 Kč** (9 200/2). (Šubrt, 2015, s. 253)

6 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., část třetí upravuje a definuje přístup k zaměstnávání osob, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Zdravotní postižení je v tomto zákoně zohledňováno tak, aby odpovídalo uznávaným a používaným hlediskům zdravotně handicapovaných osob.

Osoby se zdravotním postižením (OZP) jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidními ve třetím stupni (osoba s těžším zdravotním postižením)
- b) invalidními ve druhém a prvním stupni, nebo
- c) zdravotně znevýhodněnými (Česko, 2004)

Za OZP se považují i fyzické osoby, které byly posouzeny, že již nejsou invalidní v žádném stupni a to po dobu 12 měsíců ode dne posouzení.

6.1 Osoby invalidní ve třetím stupni

Osoba invalidní ve třetím stupni tuto skutečnost dokládá potvrzením nebo posudkem orgánu sociálního zabezpečení, kde je uvedeno, že pracovní schopnost poklesla nejméně o 70 %. Zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením je výhodné pro zaměstnavatele, kteří na tyto osoby mohou získat daňové výhody a možné příspěvky a dotace. Pro plnění povinného podílu je invalidní zaměstnanec ve třetím stupni jako osoba s těžším zdravotním postižením započítán 3x. Ale například pro příspěvky a dotace u chráněných pracovních míst se tato osoba počítá pouze jednou. (Šubrt, 2013, s. 175)

6.2 Osoby invalidní ve druhém a prvním stupni

Osoby invalidní ve druhém a prvním stupni jsou ze zákona považovány za osoby se zdravotním postižením. Tyto osoby potvrzují tuto skutečnost posudkem či potvrzením vydaným orgánem sociálního zabezpečení, kde je zmíněn pokles pracovní schopnosti v rozmezí od 35 % do 69 %. (Šubrt, 2013, s. 175)

6.3 Osoby zdravotně znevýhodněné

Za osobu zdravotně znevýhodněnou (OZZ) se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti 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. (Česko, 2004)

Novela ZP 2012 doplnila, že osoby zdravotně znevýhodněné budou pro účely plnění povinného podílu akceptovány pouze do doby uvedené na rozhodnutí, nejdéle však do 31. prosince 2014.

Tato skutečnost byla zrušena a od 1. ledna 2015 novela zákona o zaměstnanosti upravuje podmínky pro poskytování příspěvku na OZP. Tudiž zaměstnavatelé zaměstnávající v pracovním poměru více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců na chráněných pracovních místech budou moci za 1. kalendářní čtvrtletí 2015 požádat o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením i na osoby zdravotně znevýhodněné. O uznání osobou zdravotně znevýhodněnou rozhodují orgány sociálního zabezpečení. (mpsv.cz, ©2015)

6.4 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo (ChPM) upravuje § 75 ZoZ. Jedná se o **zřízení** pracovního místa zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce (ÚP). ChPM musí být provozováno po dobu 3 let ode dne sjednaného v dohodě. ChPM může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je **vymezeno** v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a ÚP. Dohoda se také uzavírá na dobu 3 let. (Česko, 2004)

Chráněné pracovní místo je obsazováno OZP až po zřízení tohoto ChPM, na rozdíl od vymezení ChPM, které se provádí u již existujících pracovních míst, která jsou po nějaké době od jejich zřízení pouze vymežována jako ChPM. (mpsv.cz, ©2015)

Příspěvek na zřízení ChPM je poskytován konkrétně na předpokládané výdaje, které bude muset zaměstnavatel vynaložit na zřízení ChPM. V dohodě musí být sjednáno, na co konkrétně ÚP zaměstnavateli přispěje a také musí být stanovena celková výše příspěvku. Částka sjednaná v dohodě s ÚP na zřízení ChPM je zaměstnavateli zasílána na účet a buď jednorázově, nebo v několika částkách předem. (mpsv.cz, ©2015)

Podle Šubrta (Šubrt, 2013, s. 177) ÚP poskytuje zaměstnavateli příspěvky na zřízení ChPM. Výše příspěvku je odvozena od níže uvedených násobků průměrné mzdy

v národním hospodářství, vypočtené za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. ÚP může maximálně poskytnout:

- a) osminásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením,
- b) dvanáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením,
- c) desetinásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst
- d) čtrnáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžším zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody 10 a více chráněných pracovních míst.

Žádost o zřízení ChPM nebo žádost o vymezení ChPM obsahuje:

1. identifikační údaje zaměstnavatele,
2. místo a předmět podnikání a
3. charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet. (Česko, 2004)

6.5 Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů ChPM

Tento příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů je dostupný pro ChPM zřízená i vymezená. Je určen pro zaměstnavatele, kteří déle než 12 měsíců provozují ChPM. Náklady spojené s provozem ChPM, které lze zařadit do žádosti, jsou uvedeny ve vyhlášce 518/2004 Sb, § 8 - § 9.

Maximální výše příspěvku může činit 48 000 Kč za rok na jedno ChPM obsazené OZP. Důležitou podmínkou je také skutečnost, že na tento příspěvek nemá nárok zaměstnavatel, který zřídil či vymezil ChPM mimo své pracoviště.

Žádost o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů ChPM obsahuje:

1. identifikační údaje zaměstnavatele,
2. místo a předmět podnikání a
3. seznam chráněných pracovních míst a jejich počet. (Česko, 2004)

6.6 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP je definován v § 78 ZoZ. Náleží zaměstnavateli, který na chráněném pracovním místě zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy za zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění v maximální výši 8 000 Kč. (Česko, 2004)

U OZZ je na jednoho zaměstnance maximální výše 5 000 Kč měsíčně. To v praxi znamená, že nejméně 25% mzdových nákladů musí zaměstnavatel zaměstnávající OZP i OZZ hradit z jiných zdrojů, než je příspěvek od ÚP.

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne zřízení ChPM nebo vymezení ChPM může zaměstnavatel v již zmíněné žádosti uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku nejvýše 2 000 Kč za zaměstnance OZP a o částku ve výši 1 000 Kč za zaměstnance OZZ. Tato částka musí odpovídat prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP. Tyto náklady jsou specifikovány ve vyhlášce 518/2004 Sb., § 14a. Zvýšení příspěvku lze čerpat pouze na zaměstnance pracujícího na pracovišti zaměstnavatele. (Česko, 2004)

Součástí žádosti je:

1. doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,
2. jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění,
3. doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti. (Česko, 2004)

6.7 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s ÚP

Zmíněné příspěvky od ÚP se poskytují za podmínky, že zaměstnavatel doloží potvrzení, která nejsou starší než 30 dnů, o tom že:

1. nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky. V případě, že potvrzení vydané finančním úřadem neobsahuje informaci o tom, že bezdlužnost byla zjišťována i u celního úřadu, žadatel dokládá potvrzení o bezdlužnosti i od celního úřadu,
2. nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
3. nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení. (Česko, 2004)

Výjimku tvoří nedoplatky, u kterých je povoleno posečkání jejich úhrady nebo rozložení úhrady na splátky a zaměstnavatel není v prodlení se splácením těchto splátek. Dále žadatel musí doložit doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu. ÚP může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou potřebné k posouzení žádosti. (Česko, 2004)

Práva zaměstnavatelů § 79 ZoZ:

- a) informace a poradenství od ÚP při zaměstnávání OZP a OZZ,
- b) součinnost při vyhrazování pracovních míst vhodných pro tyto osoby,
- c) spolupráce při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP a OZZ,
- d) spolupráce při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP a OZZ (Šubrt, 2013, s. 180)

Povinnosti zaměstnavatelů § 80 ZoZ:

- a) ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče rozšiřovat vhodná pracovní místa pro zdravotně postižené osoby, individuálně tato místa přizpůsobovat a podle pracovních podmínek je vyhrazovat pro OZP,
- b) spolupracovat s ÚP při zajištění pracovní rehabilitace,
- c) vést evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Způsob evidence zákon neupravuje; zaměstnavatelé evidují o těchto osobách údaje, na základě kterých byla osoba uznána zdravotně postiženou,
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro OZP. (Šubrt, 2013, s. 180)

6.8 Povinný podíl

Povinný podíl, patří k dalším nástrojům, který by měl zaměstnavatele motivovat k zaměstnávání OZP. Zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je povinen plnit povinný podíl ve výši 4 %.

Tuto povinnost lze plnit následujícími možnostmi:

1. **Zaměstnáváním OZP v pracovním poměru.**

2. **Odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od OZP, které jsou OSVČ a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.** Společnosti zaměstnávající více než 50 % OZP mohou poskytnout ve zdaňovacím období příslušného roku tzv. náhradní plnění ve výši odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí v předchozím kalendářním roce za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením. O poskytnutém náhradním plnění musí vést zaměstnavatelé evidenci, kde jsou obsaženy identifikační údaje odběratele, cena bez daně z přidané hodnoty (DPH) dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek.
3. **Odvodem do státního rozpočtu.** Výše odvodu do státního rozpočtu za každou OZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost vznikla. (Česko, 2004)

II. PRAKTICKÁ ČÁST

7 SPOLEČNOST STEELMET, S.R.O.

7.1 Představení společnosti STEELMET, s.r.o.

Společnost STEELMET, s.r.o. patří k zaměstnavatelům zaměstnávající osoby se zdravotním postižením a s těžším zdravotním postižením, jejichž procentuální podíl je aktuálně vyšší než 80 % z celkového počtu zaměstnanců. Hlavní činností společnosti je recyklace a ekologická likvidace veškerého elektronického odpadu a realizace méně náročných výrobních programů.

Společnost byla zapsána do obchodního rejstříku (OR) vedeném Krajským soudem v Brně oddíl C, vložka 364856 dne 15. února 2000. Od roku 2006 začala společnost zaměstnávat OZP, kdy také vytvořila prvních 5 chráněných pracovních míst. V roce 2009 zakoupila společnost STEELMET, s.r.o. 100 % podíl ve společnosti MESIT recyklace, chráněná dílna a od roku 2010 působí všichni zaměstnanci těchto původně dvou společností pod jedním názvem STEELMET, s.r.o.

Dne 1.7.2012 se stala společnost STEELMET, s.r.o. součástí holdingové skupiny REC Group, s.r.o. (neboli Recyklační Ekologické Centrum). Skupinu REC Group, s.r.o. tvoří 7 společností (KOVOSTEEL Recycling, s.r.o., RPG Recycling, s.r.o., OTR Recycling, s.r.o., STEELMET, s.r.o., GELPO s.r.o., NEOMA Recycling, s.r.o. a Modrý kvítek, s.r.o.), které společně zajišťují komplexní řešení služeb v oboru likvidace odpadů a jejich zpracování, demolice, rekultivace, ekologické poradenství, vzdělávání a dalších služeb. (recgroup.cz, ©2014)

Dále se společnosti STEELMET, s.r.o. podařilo zapsat jako první v České republice dne 25. března 2015 do seznamu certifikovaných zpracovatelů elektroodpadu, kteří splňují požadavky Evropského standardu WEEELABEX. Tento certifikát opravňuje společnost ke zpracování velkých a malých spotřebičů (viz příloha č. 4).



Obr. 1 - Organizační schéma skupiny REC Group, s.r.o. (recgroup.cz, ©2014)

7.2 Předmět podnikání

Společnost STEELMET, s.r.o. je obchodní společností, která je oprávněna na základě platného rozhodnutí Krajského úřadu Zlínského kraje ke sběru, úpravě, výkupu a zpracování elektroodpadu všech skupin elektrozařízení dle zákona č. 185/2001 Sb., o odpadech. Výjimkou jsou elektrozařízení, které obsahují látky poškozující ozónovou vrstvu (chladicí zařízení obsahující freonové náplně) a světelné zdroje (zářivky a výbojky).

Základní předměty podnikání společnosti jsou:

- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
- podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady

Dále výpis z veřejné části Živnostenského rejstříku definuje obory činnosti, ve kterých je společnost oprávněna podnikat:

- velkoobchod a maloobchod
- poskytování technických služeb
- nakládání s odpady (vyjma nebezpečných)
- zprostředkování obchodu a služeb
- výroba a zpracování skla
- silniční motorová doprava

Společnost se od počátku specializuje na recyklaci elektroodpadu všech skupin elektrozařízení dle zákona č. 185/2001 Sb., o odpadech. V oboru zpracování elektroodpadu patří k největším zpracovatelům v rámci České republiky. Veškerý elektroodpad je zpracováván převážně formou ruční demontáže. Tento způsob demontáže je zvolen právě proto, že přináší tu nejvyšší kvalitu třídění a čistotu materiálu.

7.3 Cíle společnosti

Hlavní cíl společnosti STEELMET spočívá v zaměstnání maximálního možného počtu lidí se změněnou pracovní schopností při současném zachování ekonomické stability společnosti.

Novým cílem společnosti bylo zřídit vlastní prádelnu na praní pracovních oděvů a tím i zvýšit počet pracovních příležitostí pro OZP. Tento cíl společnosti byl také naplněn a 1. prosince 2014 byl spuštěn provoz prádelny. Zatím se společnost specializuje pouze na praní oděvů pro svou potřebu a potřebu skupiny REC Group, s.r.o. Do budoucna chtějí tyto služby poskytovat i mimo skupinu.

Tab. 4- SWOT analýza společnosti STEELMET, s.r.o. (STEELMET, 2015)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> - zaměstnávání osob se zdravotním postižením - zřízení výkupu elektroodpadu - zřízení nové prádelny - zpracování veškerého elektroodpadu - investice do image společnosti, reklama 	<ul style="list-style-type: none"> - vysoké investice do hmotného majetku - rekonstrukce nových ploch, uskladňovacích prostor v zájmu konkurenceschopnosti
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> - spolupráce s úřady měst a obcí, se školami o odběru elektrozařízení, - získání nových obchodních partnerů 	<ul style="list-style-type: none"> - změny vstupních cen materiálu - vysoká konkurence - snížení dotací od ÚP na vymezená chráněná pracovní místa

7.4 Analýza mzdových nákladů zaměstnanců

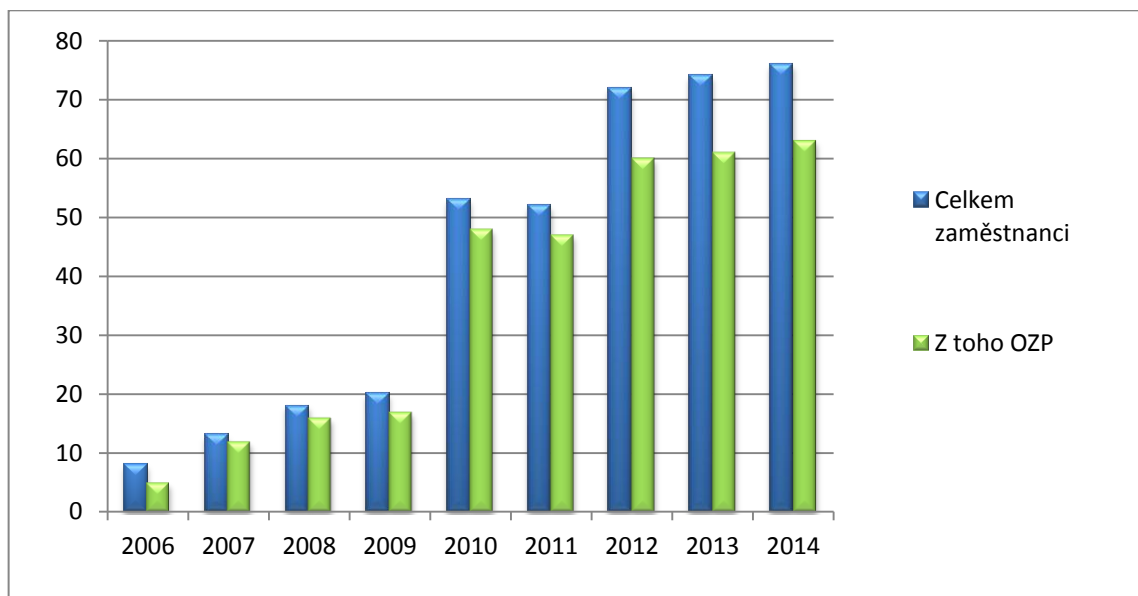
V roce 2006, kdy společnost začala poprvé vytvářet ChPM, nebyl počet zaměstnanců obsáhlý a mzdové náklady tak nezatěžovaly tuto společnost. Přehled o vývoji zaměstnanců

uvádí následující tabulka. Počty zaměstnanců jsou uvedeny vždy k 31.12. příslušného kalendářního roku.

Tab. 5 - Přehled počtu zaměstnanců v jednotlivých letech (STEELMET, 2015)

ROK	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Celkem zam.	8	13	18	20	53	52	72	74	76
Z toho OZP	5	12	16	17	48	47	60	61	63

V roce 2010 byl zaznamenán evidentně největší nárůst zaměstnanců a to o 31 zaměstnanců. Tato skutečnost byla způsobena tím, že od tohoto roku došlo ke spojení firmy STEELMET, chráněná dílna, s.r.o. se společností MESIT recyklace, chráněná dílna, s.r.o. V roce 2012 se počet zaměstnanců zvýšil o 20 zaměstnanců. Tento nárůst zaměstnanců byl způsoben zvýšením zakázek na zpracování elektroodpadu. V tomto roce společnost přijala nové zaměstnance na dělnické profese, ale také musela zvýšit počet technickohospodářských pracovníků (THP). Nově byly obsazeny pozice mzdové účetní a administrativní pracovníce, dále obchodního zástupce a také skladové referentky.



Obr. 2 - Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2006 – 2014 (STEELMET, 2015)

Následující tabulka uvádí vývoj jednotlivých mzdových nákladů a celkových osobních nákladů v jednotlivých letech.

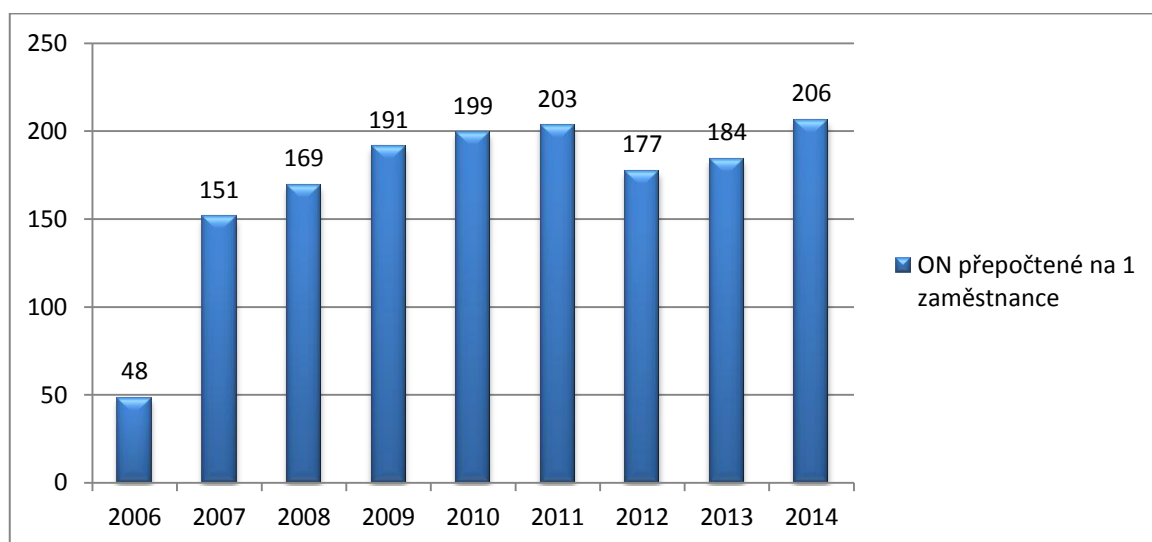
Tab. 6- Přehled jednotlivých nákladů na mzdy ve společnosti STEELMET, s.r.o. v tis. Kč (STEELMET, 2015)

ROK	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Mzd. N.	280	1 446	2 257	2 892	7 944	7 836	9 494	9 882	11
N. na SZ	98	466	728	842	2 399	2 422	2 840	3 016	3 511
SN	7	49	66	94	246	326	250	670	794
ON	385	1961	3051	3 828	10589	10584	12784	13635	15666

Vysvětlivky: Mzd. N. – mzdové náklady, N. na SZ – náklady na sociální zabezpečení, SN – sociální náklady, ON – osobní náklady

V tabulce 6 je uveden přehled osobních nákladů, které se skládají ze mzdových nákladů, nákladů na sociální a zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnavatel z hrubé mzdy zaměstnance a také zde řadíme sociální náklady, které zahrnují např. úhradu 55 % příspěvku od zaměstnavatele na stravenky a proplacení zdravotní prohlídky. Mzdové náklady výrazně vzrostly od roku 2010 z důvodu fúze společností, jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole. V roce 2013 společnost STEELMET, s.r.o. zřídila pro zaměstnance sociální fond ze zisku. Každý zaměstnanec mohl čerpat 500 Kč ročně na kulturní či sociální akci.

Následující obrázek Obr. 3, uvádí vývoj osobních nákladů v jednotlivých letech, přepočtených na jednoho zaměstnance.



Obr. 3 – Vývoj ON přepočtených na jednoho zaměstnance v tis. Kč (STEELMET, 2015)

7.5 Mzdový předpis a analýza metod odměňování zaměstnanců

Mzdový předpis je vždy aktualizován podle novelizací zákoníku práce. Za jeho správnost a aktuálnost je odpovědná mzdová účetní společnosti. Podepisuje jej jednatel společnosti. Mzdový předpis je uložen na personálním oddělení a každý zaměstnanec má právo do tohoto předpisu nahlédnout. Součástí mzdového předpisu jsou jednotlivé charakteristiky povolání.

7.5.1 Charakteristiky povolání

Zde jsou jednotlivě vyjmenovány pracovní funkce uplatňované ve společnosti, které obsahují krátký popis pracovního místa a také informaci o maximální a minimální výši mzdy. Přehled jednotlivých charakteristik povolání uvádí následující tabulka.

Tab. 7 – Charakteristiky povolání ve společnosti STEELMET, s.r.o. (STEELMET, 2015)

Charakteristika povolání	Mzdové rozpětí v Kč
Jednatel společnosti	individuální mzda
Vedoucí provozu	individuální mzda
Samostatná účetní	15 000 – 35 000
Obchodní zástupce	18 000 – 30 000
Administrativní pracovnice	12 000 – 20 000
Mzdová účetní	12 000 – 20 000
Pomocná účetní	12 000 – 20 000
Skladová referentka	12 000 – 20 000
Mistr demontáže elektroodpadu	15 000 – 30 000
Mistr demontáže velkých spotřebičů	15 000 – 30 000
Provozní referent	9 200 – 15 000
Pracovník archivu	9 200 – 15 000
Dělník demontáže elektroodpadu	51 Kč/ hod
Řidič VZV	10 000 – 18 000
Vrátný	aktuální minimální mzda
Uklízečka	aktuální minimální mzda

Společnost uplatňuje kumulaci pracovních funkcí většinou u THP. Tzn., že jeden zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno provozní referent a pracovník archivu nebo mzdová účetní a administrativní pracovnice. V případě kumulace pracovních funkcí je použito vyšší mzdové rozpětí, na základě druhu vykonávané práce.

7.5.2 Mzdové formy odměňování

Ve společnosti STEELMET, s.r.o. jsou uplatněny následující mzdové formy pro odměňování zaměstnanců:

1. **Časová mzda s hodinovým tarifem** – je uplatněna u dělnických profesí. Časová mzda je součinem mezi skutečně odpracovanými hodinami zaměstnance vykazovanými na kontrolním listě docházky a výši tarifu za zúčtované období.
2. **Časová mzda s měsíčním tarifem** – je uplatněna u THP. Tato časová mzda je vyjádřena v měsíční výši bez ohledu na odpracované hodiny a je stanovena podle platného obecně závazného předpisu.
3. **Smluvní mzda** – je vyjádřena individuálním oceněním zaměstnance. Výše a složení smluvní mzdy jsou upraveny individuální smlouvou mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která je součástí pracovní smlouvy. Smluvní mzda se stanovuje měsíční mzdovou částkou.

Ve mzdovém předpise společnosti jsou zmíněny i nezaručené části mzdy, které vyjadřují zásluhu zaměstnance na splnění hospodářských úkolů definovaných v plánu společnosti STEELMET, s.r.o. Na výplatu nezaručené složky mzdy není právní nárok. Nezaručenou část mzdy tvoří:

a) Měsíční prémie

- výše prémie pro skupinu THP je stanovena v rozmezí 0 - 100 % měsíčního mzdového tarifu
- výše prémie pro skupinu dělnických profesí je stanovena v rozmezí 0 - 80 % měsíční časové mzdy
- přidělení prémie zaměstnancům je v plné pravomoci vedoucího zaměstnance. Při udělování prémie přihlíží vedoucí k pracovním výsledkům zaměstnance, využívání pracovní doby, k plnění úkolů a pokynů vedoucího, kvalitě práce, atd.
- prémie se vypočtou jako součin procentní sazby prémie a měsíčního mzdového tarifu konkrétního zaměstnance. Je třeba brát v úvahu skutečně odpracované hodiny
- u nově přijatých zaměstnanců jsou měsíční prémie vypláceny až po uplynutí zkušební doby, která je sjednána v pracovní smlouvě

b) Stabilizační příspěvky

- mezi stabilizační příspěvky jsou řazeny věrnostní odměny a odměna při odchodu do starobního důchodu.

➤ **Věrnostní odměna** přísluší zaměstnanci, který u společnosti STEELMET, s.r.o. odpracoval následující počet let:

10 let	4 000 Kč
20 let	6 000 Kč
25 let	10 000 Kč
30 let	12 000 Kč
35 let	14 000 Kč
40 let	18 000 Kč
45 let	20 000 Kč

➤ **Odměna při odchodu do důchodu** náleží zaměstnanci při odchodu do starobního důchodu. Zaměstnanci přísluší odměna ve výši jednoho průměrného měsíčního výdělku.

c) Roční odměny

- mohou být vypláceny jednou ročně, zpravidla před Vánocemi a jejich výše je zcela v kompetenci jednatele společnosti

d) Mimořádné odměny

- mimořádné odměny mohou být přiznány a vyplaceny zaměstnancům v případě, že:

- jsou plněny rozhodující úkoly platného plánu a podnikatelského záměru společnosti
- zaměstnanec průběžně plní osobní úkoly
- zaměstnanec plnil stávající úkoly nad rámec svých pracovních povinností
- zaměstnanec splnil mimořádné úkoly nad rámec plánu

- vyplacení této mimořádné odměny je plně v kompetenci jednatele společnosti

e) Odměny jednateli

- odměny jednateli jsou vypláceny pouze na základě zápisu z jednání jednatele, kde je uvedena částka odměny a podpis, kterou schválil statutární orgán

Přehled používaných **příplatků ke mzdě** ve společnosti STEELMET, s.r.o.:

- a) **příplatek za přesčas** ve výši 25 % průměrného měsíčního výdělku,
- b) **příplatek za svátek** ve výši 100 % průměrného měsíčního výdělku,
- c) **příplatek za práci v sobotu a neděli** ve výši 10 % průměrného měsíčního výdělku,
- d) **příplatek za noční práci** ve výši 10 % průměrného měsíčního výdělku,
- e) **příplatek za obsluhu vysokozdvížného vozíku (VZV)**, náleží zaměstnancům, kteří se starají o VZV, o výši příplatku rozhoduje vedoucí provozu,
- f) **příplatek za vykládku**, náleží zaměstnancům, kteří se podílejí na vykládce dovezeného materiálu, o výši příplatku rozhoduje vedoucí provozu. (Interní zdroj)

7.5.3 Případová studie – výpočet mzdy dělníka demontáže elektroodpadu

Zaměstnanec pan Marčík, je zaměstnán u společnosti STEELMET, s.r.o. jako dělník demontáže elektroodpadu. Jeho základní mzda uvedená ve mzdovém výměru je 51 Kč/hod. Pracovní doba je sjednána na 8 hodin denně v jednosměnném provozu. Mzda je počítána za měsíc duben (tj. 21 + 1 dní, 168 hodin + 8 hodin svátek). Pan Marčík má podepsáno prohlášení poplatníka, slevu na dani uplatňuje, dále má 1 vyživované dítě a pobírá invalidní důchod II. stupně.

V následující praktické části budu modelovat různé typy příkladů, které mohou u pana Marčíka nastat. V tabulce č. 8 je vypočítán průměrný výdělek pana Marčíka za I. kalendářní čtvrtletí roku 2015.

Tab. 8 - Výpočet průměrného výdělku za I. kalendářní čtvrtletí 2015

Měsíc	Počet odpracovaných hodin v měsíci	Hrubá mzda v Kč
Leden	168	12 368
Únor	160	11 592
Březen	176	12 886
CELKEM	504	36 846
<i>Průměrný výdělek za I. kalendářní čtvrtletí roku 2015 je ve výši 73,11 Kč. (36 846 / 504)</i>		

1. Pan Marčík odpracoval celý měsíc, ve svátek v práci nebyl. Má schváleny prémie od vedoucí provozu ve výši 4 500 Kč za celý odpracovaný měsíc. Dále měl 8 hodin přesčas, náleží mu příplatek za VZV ve výši 350 Kč a příplatek za vykládku ve výši 300 Kč. Dále mu bude ze mzdy sraženo stravné (podle odpracovaných dní) a telefonní hovory v rámci zaměstnaneckého programu ve výši 125 Kč.

Tab. 9 - Příklad 1 výpočet hrubé mzdy

Mzdové složky	Dny	Hodiny	Částka
Základní mzda	21	168	8 568
Náhrada za svátek	1	8	585
Měsíční prémie			4 500
Základní mzda – přesčas		8	408
Příplatek za přesčas		8	147
Příplatek za VZV			350
Příplatek za vykládku			300
HRUBÁ MZDA			14 858

Výpočet příplatku za přesčas ve výši 25 %: $73,11 * 25 \% = 18,28 \text{ Kč} * 8 \text{ hod} = 147 \text{ Kč}$

Tab. 10 – Příklad 1 výpočet čisté mzdy

Mzdové složky	Částka
Hrubá mzda	14 858
ZP zaměstnance 4,5%	- 387
SP zaměstnance 6,5 %	- 966
ZP zaměstnavatel 9 %	+ 774
SP zaměstnavatel 25 %	+ 3 715
Základ daně	19 347
Základ daně zaokrouhlený na 100 Kč nahoru	19 400
Vypočtená daň 15 %	2 910
Sleva na poplatníka	- 2 070
Sleva na invaliditu	- 210
Daň po slevě	- 630
Daňové zvýhodnění na dítě	1 117
Zálohová daň	0
Daňový bonus	+ 487
ČISTÁ MZDA	13 992
Stravenky	- 672
Zaměstnanecký program telefonní hovory	- 125
Částka k výplatě převodem na b.ú.	13 195

Úprava základu pojistného na ZP: $14 858 \text{ Kč} - 6 259 \text{ Kč} = 8 599 \text{ Kč}$

Výpočet základu daně: $14 858 + 774 + 3 715 = 19 347 \text{ Kč}$

Daňový bonus: $1 117 - 630 = 487 \text{ Kč}$

2. Pan Marčík byl v měsíci dubnu uznán dočasně práce neschopným od 14.4.2015. Dne 7.4.2015 čerpal řádnou dovolenou a v pátek 3.4.2015 byl darovat krev. Má schváleny prémie od vedoucí provozu ve výši 1 286 Kč, dále mu náleží příplatek ve výši 120 Kč a příplatek za vykládku ve výši 80 Kč. Dále mu bude ze mzdy sraženo stravné (podle odpracovaných dní) a telefonní hovory v rámci zaměstnaneckého programu ve výši 125 Kč.

Tab. 11 – Příklad 2 výpočet hrubé mzdy

Mzdové složky	Dny	Hodiny	Částka
Základní mzda	6	48	2 448
Náhrada za svátek	1	8	585
Dovolená 7.4.2015	1	8	585
Darování krve 3.4.2015	1	8	585
Nepřítomnost pro pracovní neschopnost od 14.4. – 27.4.2015	14	80	
Náhrada mzdy při DPN	7	56	2 211
Měsíční prémie			1 286
Příplatek za VZV			120
Příplatek za vykládku			80
HRUBÁ MZDA			5 689

Podmínky nároku na dávky DPN a jejich výplata

Zaměstnavatelé poskytují opět od 1.1.2014 náhradu mzdy od 4. do 14. dne pracovní neschopnosti. V období od 1.1.2011 do 31.12.2013 se vyplácelo nemocenské od 22. KD trvání DPN podle zákona č. 364/2011 Sb. Podmínky pro poskytování nároku na nemocenské a jeho výplatu jsou stanovené zákonem č. 187/2006 Sb. (Šubrt, 2015, s. 470)

Postup redukce u nepřítomnosti pro pracovní neschopnost:

Redukční hranice pro účely nemocenského pojištění se vztahují k dennímu základu pojistného (DZP). Redukční hranice pro úpravu průměrného výdělku z nich musí být odvozeny převodem na hodinu. Pro účely náhrady mzdy (NM) se proto násobí koeficientem 0,175 a poté se zaokrouhlí na haléře směrem nahoru:

- první RH pro NM v roce 2015: $888 \times 0,175 = 155,40 \text{ Kč}$
- druhá RH pro NM v roce 2015: $1\,331 \times 0,175 = 232,93 \text{ Kč}$
- třetí RH pro NM v roce 2015: $2\,662 \times 0,175 = 465,85 \text{ Kč}$ (Šubrt, 2015, s. 145, s. 146)

Maximální částky redukováného průměrného hodinového výdělku v roce 2015 činí v jednotlivých pásmech redukčních hranic:

- do první RH je započítáno: $155,40 \times 90 \% = 139,86 \text{ Kč}$
- nad první RH do druhé RH: $232,93 - 155,40 = 77,53 \times 60 \% = 46,52 \text{ Kč}$
- nad druhou RH do třetí RH: $465,85 - 232,93 = 232,92 \times 30 \% = 69,88 \text{ Kč}$ (Šubrt, 2015, s. 146)

Výpočet náhrady mzdy při DPN u pana Marčíka:

Průměrný výdělek za I. kalendářní čtvrtletí je ve výši 73,11 Kč. Tzn., že tento PV je započítán v celé výši do I. RH.

- a) do I. RH je započítáno: $73,11 \text{ Kč} \times 90 \% = 65,80 \text{ Kč}$
- b) náhrada mzdy je poskytována ve výši 60 % DZP: $65,80 \text{ Kč} \times 60 \% = 39,48 \text{ Kč}$
- c) výše náhrady mzdy:

od 14.4. – 16.4.2015 nenáleží zaměstnanci žádná NM

od 17.4. – 27.4.2015 náleží zaměstnanci NM ve výši:

$(7 \text{ pracovních dní} \times 8 \text{ hodin denně}) = 56 \text{ hodin} \times 39,48 \text{ Kč} = 2\,211 \text{ Kč}$

Tab. 12- Výpočet čisté mzdy

Mzdové složky	Částka
Hrubá mzda	5 689
ZP zaměstnanec 4,5%	0
SP zaměstnanec 6,5 %	- 370
ZP zaměstnavatel 9 %	0
SP zaměstnavatel 25 %	+1 423
Základ daně	7 112
Základ daně zaokrouhlený na 100 Kč nahoru	7 200
Vypočtená daň 15 %	1 080
Sleva na poplatníka	- 2 070
Sleva na invaliditu	- 210
Daň po slevě	0
Daňové zvýhodnění na dítě	1 117
Zálohová daň	0
Daňový bonus	+ 1 117
Náhrada mzdy za DPN	+ 2 211
ČISTÁ MZDA	8 647
Stravenky	- 192
Zaměstnanecký program telefonní hovory	- 125
Částka k výplatě převodem na b.ú.	8 330

Úprava základu pojistného na ZP: $5\,689\text{ Kč} - 6\,259\text{ Kč} = 0\text{ Kč}$

Výpočet základu daně: $5\,689 + 1\,423 = 7\,112\text{ Kč}$

Daňový bonus: $1\,117 - 0 = 1\,117\text{ Kč}$

V následujícím příkladu se zaměříme na výpočet HM a ČM u pana Marčíka. Výpočet této mzdy bude nadefinován v různých případech, když by byl pan Marčík osobou se zdravotním postižením v II. stupni, osobou s těžším zdravotním postižením ve III. stupni a osobou bez zdravotního postižení.

3. Pan Marčík odpracoval ve společnosti STEELMET, s.r.o. celý kalendářní měsíc duben (tzn. 168 hodin + 8 hodin svátek). Pan Marčík má 1 vyživované dítě. Byly mu přiznány prémie ve výši 4 500 Kč, příspěvek za VZV ve výši 350 Kč a příspěvek za vykládku ve výši 300 Kč. Dále mu bude ze mzdy sraženo stravné (podle odpracovaných dní) a telefonní hovory v rámci zaměstnaneckého programu ve výši 125 Kč.

Tab. 13 – Příklad 3 výpočet hrubé mzdy

Mzdové složky	Dny	Hodiny	Částka
Základní mzda	21	168	8 568
Náhrada za svátek	1	8	585
Měsíční prémie			4 500
Příplatek za VZV			350
Příplatek za vykládku			300
HRUBÁ MZDA			14 303

Výpočet hrubé mzdy se nijak neliší na základě jednotlivých rozdělení podle zdravotního omezení.

Tab. 14 – Příklad 3 výpočet čisté mzdy

Mzdové složky	II stupeň	III stupeň	Osoba bez ZP
Hrubá mzda	14 303	14 303	14 303
ZP zaměstnanec 4,5%	- 362	- 362	- 644
SP zaměstnanec 6,5 %	- 930	- 930	- 930
ZP zaměstnavatel 9 %	+ 724	+ 724	+ 1 288
SP zaměstnavatel 25 %	+ 3 576	+ 3 576	+ 3 576
Základ daně	18 603	18 603	19 167
Základ daně zaokrouhlený na 100	18 700	18 700	19 200
Vypočtená daň 15 %	2805	2805	2 880
Sleva na poplatníka	- 2070	- 2070	- 2070
Sleva na invaliditu	- 210	- 410	0
Daň po slevě	- 525	- 325	- 810
Daňové zvýhodnění na dítě	1117	1117	1 117
Zálohová daň	0	0	0
Daňový bonus	+ 592	+ 792	+ 307
ČISTÁ MZDA	13 603	13 803	13 036
Stravenky	- 672	- 672	- 672
Zaměstnanec program telefony	- 125	- 125	- 125
Částka k výplatě převodem na b.ú.	12 806	13 006	12 239

Na rozdíl od výpočtu HM se ČM liší ve všech třech případech. Osoba bez ZP má nejnižší čistou mzdu. Je to dáno tím, že u této osoby není snížený základ pojistného na ZP a nemá uznánu slevu na invaliditu. Základ pro výpočet ZP u OZP byl ve výši **8 044 Kč**

(14 303 – 6 259). Osoba invalidní ve II. stupni má snížený základ pro výpočet zdravotního pojištění, tj. 8 044 Kč a od vypočtené daně se jí odečítá sleva na poplatníka ve výši 2 070 Kč a sleva na invaliditu ve výši 210 Kč. ČM u OZP ve II. stupni je o 567 Kč vyšší, než u osoby bez zdravotního pojištění. Osoba s těžším zdravotním postižením má také snížený základ pojistného jako OZP ve II. stupni. Vypočtená daň se snižuje o slevu na poplatníka 2 070 Kč a navíc o slevu na invaliditu ve výši 410 Kč. Osoba s těžším zdravotním postižením má o 767 Kč vyšší čistou mzdu než osoba bez zdravotního postižení a o 200 Kč vyšší ČM než OZP ve II. stupni.

8 PŘEHLED A ÚČTOVÁNÍ PŘÍSPĚVKŮ OD ÚŘADU PRÁCE

V teoretické části byl vymezen zákon č. 435/2004, Sb., část třetí, který definuje podmínky pro zaměstnávání OZP. Dále byly v této kapitole charakterizovány příspěvky, které je možné čerpat z ÚP v případě, kdy se jedná o zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením.

V této kapitole bude uveden přehled, účtování a výše jednotlivých příspěvků, které čerpá společnost STEELMET, s.r.o. z ÚP na své zaměstnance.

Tab. 15 – Přehled příspěvků čerpaných na zaměstnance společnosti STEELMET, s.r.o. (STEELMET, 2015)

ROK	Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP na ChPM v Kč	Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů ChPM v Kč	Příspěvek na zřízení ChPM v Kč
2006	27 234	0	0
2007	644 976	220 000	550 000
2008	1 094 498	704 500	0
2009	1 157 816	828 000	0
2010	4 362 849	3 000 000	200 000
2011	4 321 072	2 073 984	0
2012	5 132 728	488 400	390 000
2013	6 066 581	501 927	240 000
2014	5 480 236	1 035 426	360 000
CELKEM	28 287 990 Kč	8 852 237 Kč	1 740 000 Kč

Z následující tabulky je zřejmé, že výše příspěvků, které společnost čerpá, se každoročně zvyšují. Největší nárůst těchto příspěvků je od roku 2010, což bylo způsobeno fúzí společností a převzetím zaměstnanců ze společnosti MESIT recyklace, chráněná dílna, s.r.o.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením společnost využívá na částečnou úhradu mzdových nákladů zaměstnanců. Tento příspěvek se každoročně zvyšuje, což je dáno tím, že společnost každoročně zaměstnává více zaměstnanců se zdravotním postižením. Celková výše příspěvků ve sledovaném období je 28 287 990 Kč.

Příspěvky na částečnou úhradu provozních nákladů společnost využívá především na úhradu nákladů spojených s pronájmem nebytových prostor, spotřebou energií, s náklady na dopravu materiálu, se kterým pracují zaměstnanci se zdravotním postižením a náklady na

úpravu pracovních míst těchto osob. Celková výše příspěvků ve sledovaném období je 8 852 237 Kč.

Příspěvek na zřízení ChPM společnost čerpá na konkrétní předpokládané výdaje, které musí vynaložit na zřízení ChPM. Například se tyto příspěvky využily na vybavení pracoviště (např. koupě nových pracovních stolů, náradí, počítačů). Celková výše příspěvků ve sledovaném období je 1 740 000 Kč.

Příspěvky poskytované ze strany Úřadu práce jsou pro společnost STEELMET, s.r.o. velice významné a zásadní. Bez nich by nebyla společnost STEELMET, s.r.o. schopna vykonávat činnost, při které zaměstnává převážnou většinu osob se zdravotním postižením, aniž by se pohybovala v záporných číslech.

8.1 Účtování dotací

Účetní jednotka vede účetnictví tak, aby dodržela věrný a poctivý obraz účetnictví a finanční situace společnosti. Řídí se zákonem č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ale pro účtování dotací se řídí také interpretací Národní účetní rady (NÚR).

Tab. 16 – Účtování dotace na provozní náklady (STEELMET, 2015)

Doklad	Text	Strana účtu MD	Strana účtu D
VUD	Zaúčtování nároku na dotace	378	346
VUD	Zaúčtování dotace na úhradu nákladů	346	648
VBU	Příjem dotace na b.ú.	221	378

Tab. 17 – Účtování dotace na pořízení HM (STEELMET, 2015)

Doklad	Text	Strana účtu MD	Strana účtu D
VUD	Zaúčtování nároku na dotace	378	346
VUD	Zaúčtování dotace na pořízení HM	346	042
VBU	Příjem dotace na b.ú.	221	378

Pro zaúčtování nároku na obdržení dotace je možné použít účet - aktivní dohadné účty, nebo účet pro jiné pohledávky. Společnost STEELMET, s.r.o. používá pro zaúčtování dotace účet 378 - jiné pohledávky. Přijatá dotace představuje do okamžiku jejího použití závazek účtovaný ve prospěch odpovídajícího účtu zúčtování dotací, v tomto případě se jedná o účet 346 - dotace ze státního rozpočtu. V dalším kroku musí účetní jednotka zúčtovat dotaci za účelem, na který byla pořízena. Tento zápis je proveden účtem 346 na stranu MD

(tím se zruší závazek dotace ze státního rozpočtu) a na stranu D se v případě zúčtování dotace na úhradu nákladů použije účet 648 - ostatní výnosy a v případě zúčtování dotace na hmotný majetek se na stranu D použije účet 042 pořízení DHM. Přijetí dotace na bankovní účet se zaúčtuje na stranu účtu MD 221 souvztažně na účet 378 - jiné pohledávky. (nur.cz, ©2010)

V praxi může také dojít k případu, kdy zaměstnavatel, který obdrží dotaci a nedodrží zákonem stanovené podmínky, je povinen tuto dotaci vrátit zpět poskytovateli. Tuto skutečnost společnost STEELMET, s.r.o. v praxi neřešila, proto jsou tyto informace čerpány z praktických příkladů od NÚR.

Tab. 18 – Účtování povinnosti vrátit celou dotaci (NÚR, 2011)

Doklad	Text	Strana účtu MD	Strana účtu D
VUD	Zaúčtování nároku na dotaci	378	346
VUD	Zaúčtování dotace na úhradu nákladů	346	648
VBU	Příjem dotace na b.ú.	221	378
VUD	Rozhodnutí o vrácení dotace	648	346
VUD	Povinnost vrátit dotaci	346	379
VBU	Vrácení dotace	379	221

Pokud má účetní jednotka povinnost vrátit celou dotaci, která již byla zaúčtována do výnosů (dotace na úhradu nákladů) nebo snížila pořizovací cenu dlouhodobého majetku (dotace na investici), zaúčtuje se závazek vůči poskytovateli dotace souvztažně jako storno výnosů. Dále vznikne zaměstnavateli jiný závazek 379 a souvztažně se zruší závazek 346 dotace ze státního rozpočtu. Nakonec musí zaměstnavatel vrátit dotaci zpět poskytovateli. Tento případ je proveden zápisem na stranu dal účtu 221 souvztažně k účtu 379. (nur.cz, ©2010)

9 PRŮMĚRNÝ ROČNÍ PŘEPOČTENÝ POČET ZAMĚSTNANCŮ

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců slouží zaměstnavatelům při sledování plnění povinného podílu zaměstnávání OZP. Do počtu odpracovaných hodin se započítávají všechny skutečně odpracované hodiny (tzn. i hodiny odpracované přesčas zaměstnanci v pracovním poměru). Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny v důsledku:

- a) čerpání dovolené,
- b) dočasné pracovní neschopnosti,
- c) překážek na straně zaměstnavatele,
- d) překážek na straně zaměstnance (s náhradou mzdy),
- e) ošetřování nemocného člena rodiny. (Vyhláška 518/2004 Sb.)

Průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců získáme tak, že počet zjištěných hodin (odpracovaných i neodpracovaných), vydělíme celkovým ročním fondem pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu. Tato pracovní doba se použije podle toho, s jakým fondem pracovní doby firma pracuje. Pracovní doba na jednoho zaměstnance při 8 hodinové pracovní době v roce 2014 činila ve společnosti STEELMET, s.r.o. 2 016 hodin.

9.1 Sledování plnění povinného podílu OZP v roce 2014 ve společnosti STEELMET, s.r.o.

Jednotlivé výpočty přehledu pro sledování povinného podílu OZP jsou uvedeny v následujících tabulkách. Podklady pro výpočty byly pořízeny z interních zdrojů společnosti STEELMET, s.r.o.

Tab. 19 – Plnění povinného podílu za celou společnost STEELMET, s.r.o. (STEELMET, 2014)

Všichni zaměstnanci bez omezení na zdravotní postižení	Celkem hodin
Pracovní režim	40,00
Roční fond pracovní doby bez svátků	2 016,00
Celkový počet hodin	136 588,25

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců $(136\,588,25 / 2016) = 67,75$

Povinný podíl celkový $(67,75 \times 4 \%) = 2,71$

Tab. 20 – Plnění povinného podílu osoby zdravotně postižené (STEELMET, 2014)

Osoby zdravotně postižené	Celkem hodin
Pracovní režim	40,00
Roční fond pracovní doby bez svátků	2 016,00
Celkový počet hodin	104 796,60

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců OZP ($104\,796,60 / 2016$) = **51,98**

Tab. 21 – Plnění povinného podílu osoby s těžším zdravotním postižením (STEELMET, 2014)

Osoby s těžším zdravotním postižením	Celkem hodin
Pracovní režim	40,00
Roční fond pracovní doby bez svátků	2 016,00
Celkový počet hodin	4 934,75

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců TZP ($4\,934,75 / 2016$) = **2,45**

Trojnásobek ročního přepočteného počtu zaměstnanců TZP ($3 \times 2,45$) = **7,34**

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců za rok 2014 se zdravotním postižením ve společnosti STEELMET, s.r.o. byl ve výši ($51,98 + 7,34$) = **59,32**

Jelikož společnost STEELMET, s.r.o. patří k zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP, tak je schopna nabídnout firmám, které neplní zákonem stanovený povinný podíl zaměstnávání OZP, plnění zákonného požadavku formou tzv. „náhradního plnění“. Toto náhradní plnění je realizováno formou odběru zboží či služeb od společnosti STEELMET, s.r.o.

V případě, kdy společnost poskytuje náhradní plnění, může odběrateli zboží a služeb poskytnout čestné prohlášení za jednotlivá čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, kde jsou zobrazeny následující skutečnosti:

Tab. 22 – Přehled na čestné prohlášení na rok 2015 (STEELMET, 2014)

Zdaňovací období 2014				
	I. čtvrtletí 2014	II. čtvrtletí 2014	III. čtvrtletí 2014	IV. čtvrtletí 2014
Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců	67,48	67,65	67,40	68,23
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP a jsou uznáni invalidními v I. nebo II. stupni nebo jsou osobami se zdravotním znevýhodněním	53,21	52,71	50,89	50,80
Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP a jsou uznáni invalidními ve III. stupni	1,39	1,75	2,85	3,82
Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců celkem	54,60	54,46	53,74	54,62
Procento plnění podmínky zaměstnávání OZP z celkového počtu zaměstnanců	80,91 %	80,50 %	79,73 %	80,05 %

Společnost STEELMET, s.r.o. může poskytnout ve zdaňovacím období roku 2015 náhradní plnění ve výši odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí roku 2014 za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, zaměstnaného v předchozím kalendářním roce, tedy v roce 2014. O poskytnutém plnění musí společnost vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele a cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně přidané hodnoty. (Interní zdroj, 2015)

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2014 činí: 25 179 Kč

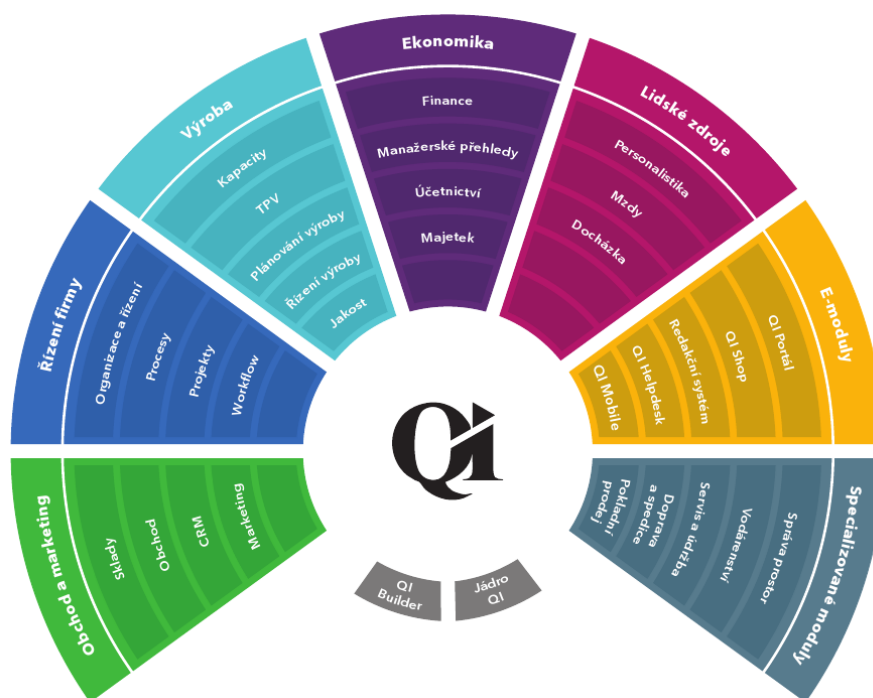
Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců za rok 2014: 54,43 osob

Výpočet výše zadaných zakázek pro rok 2015: $(25\ 179 \times 54,43) \times (36) = 49\ 337\ 746\ Kč$

10 ÚČTOVÁNÍ MEZD VE SPOLEČNOSTI STEELMET, S.R.O.

Společnost STEELMET, s.r.o. využívá pro svou činnost informační systém QI. Tento systém se skládá z 30-ti různých modulů, kde každý pracovník využívá jen ten modul, který opravdu potřebuje pro svoji práci. Pro zpracování a účtování mezd je využíván modul Ekonomika a Lidské zdroje.

Systém QI je v současnosti rozdělen na více než 390 obchodních jednotek tematicky sdružených do 7 skupin. Každý si vybere jen to, co opravdu potřebuje. Podle potřeb se může systém za plného provozu doplňovat nebo snižovat o další funkcionality a přitom respektuje vývoj firmy. Bezpečnost přístupu k datům chrání propracovaný systém přístupových práv. QI se ovládá podobně jako MS Office, používá i podobnou grafiku. Vkládání dat je rychlé a třídění snadné. (QI, ©2012)



Obr. 4 – Přehled modulů v informačním systému QI (qi.cz, ©2012)

10.1 Účtování mezd

Jak uvádí ve své knize Steven M. Bragg (Bragg, 2004, s. 1), společnosti používají pro mzdové účetnictví nejčastěji tři základní systémy zpracování mezd – zpracování externí firmou, interní zpracování mezd za pomoci informačního systému a manuální interní zpracování mezd.

Společnost STEELMET s.r.o., používá interní způsob zpracování mezd za pomoci informačního systému. Tento způsob je stejně populární jako zpracování mezd externí společností. Software pro mzdové účetnictví je většinou poměrně levný, komplexnější software, který může být použit pro větší množství zaměstnanců, sice bývá výrazně dražší, přesto ale je pro velké společnosti nákladově efektivním řešením. (Bragg, 2004, s. 7)

Informační systém QI obsahuje samostatný modul MZDY. Tento modul slouží pro měsíční zpracování mezd dle příslušné docházky jednotlivých zaměstnanců. Docházka zaměstnanců se nezpracovává v systému QI, ale v samostatném docházkovém systému Cominfo. V systému Cominfo zpracovává mzdová účetní docházku zaměstnanců za příslušný kalendářní měsíc a poté vytiskne jednotlivé docházkové listy, které nechá podepsat všemi zaměstnanci i zodpovědnými vedoucími. Zaměstnanci svým podpisem stvrzují správnost uvedených údajů na docházkovém listě.

Výpočet mezd probíhá na personálním oddělení a je za něj zodpovědná mzdová účetní společnosti. Po shromáždění všech podkladů pro mzdy (tzn. docházkové listy, potvrzení o DPN, propustky k lékaři, podepsané dovolenky, apod.) je začne mzdová účetní zadávat do systému QI. Jakmile jsou v systému zpracovány základní údaje z docházkového listu, předá mzdová účetní jednateli společnosti přehled o HM rozdělených podle jednotlivých středisek ve společnosti. Na základě tohoto rozdělení rozhodne jednatel společnosti o výši prémie na jednotlivá střediska a tuto částku předá vedoucí provozu. Ta je zodpovědná za rozdělení prémie mezi jednotlivé zaměstnance. Nakonec se i tento přehled o prémiech předá na personální oddělení a mzdová účetní doplní položky prémie do mezd. Po výpočtu všech mezd za celou organizaci vytiskne mzdová účetní rekapitulace mezd, odešle přehledy o platbě pojistného na zdravotní pojišťovny a přehled o výši pojistného na správu sociálního zabezpečení. Poté mzdy v systému uzavře. Po uzavření mezd se provede zaúčtování mezd, které se objeví v účetním deníku systému QI v žádostech o zaúčtování. Za zaúčtování mezd je zodpovědná samostatná účetní společnosti.

Tab. 23 - Účtování mzdy dělníka demontáže elektroodpadu dle příkladu č. 1 (STEELMET, 2015)

Doklad		Částka	MD	D
VUD	Hrubá mzda	14 858	521100	331100
VUD	ZP zaměstnanec 4,5 %	387	331100	336100
VUD	SP zaměstnanec 6,5 %	966	331100	336200
VUD	ZP zaměstnavatel 9 %	774	524100	336100
VUD	SP zaměstnavatel 25 %	3 715	524100	336200
	Základ daně zaokrouhlený	19 400		
	Zálohová daň 15 %	2 910		
	Sleva na poplatníka	2 070		
	Sleva na invaliditu	210		
	Záloha po slevách	630		
	Daňové zvýhodnění	1 117		
VUD	Daňový bonus	487	342100	331100
VUD	Stravné	672	331100	335100
VUD	Zaměstnanecký program telefonů	125	331100	335110
VBU	Výplata čisté mzdy	13 992	331100	221100
VBU	Úhrada ZP	1 161	336100	221100
VBU	Úhrada SP	4 681	336200	221100

Náklady na mzdy se člení podle zaměstnanců a jednatelů společnosti. Zaúčtování HM u dělníků je provedeno zápisem na stranu MD účet 521100 souvztažně na účet 331100, u jednatelů je účetní zápis na stranu MD účet 521110 a na stranu dal účet 331110.

Náklady zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění jsou vedeny na účtu 524 a jsou analyticky rozděleny. Na účtu 524100 jsou vedeny náklady ZP a na účtu 524200 náklady SP. Pro zaúčtování sociálního a zdravotního pojištění využívá společnost účet 336, který je analyticky rozdělen – účet 336100 zdravotní pojištění a účet 336200 sociální pojištění. V případě ZP a SP, které platí zaměstnanec je zápis proveden na závazkový účet zaměstnanec 331100, v případě jednatele na účet 331110 na stranu MD, o tuto částku se snižuje čistá mzda.

V uvedeném příkladu nebylo provedeno zaúčtování zálohové daně, protože zaměstnanci vznikl daňový bonus, který snižuje celkový odvod daně z příjmu. Pro účtování zálohové daně, srážkové daně a přeplatků na dani z ročního zúčtování zaměstnanců využívá společnost účet 342. Tento účet je analyticky rozdělen – pro zálohovou daň, přeplatky na dani a daňový bonus využívá společnost účet 342100 a pro srážkovou daň účet 342200. Výše zálohové daně se odečte od HM a snižuje se závazek za zaměstnanec nebo za jednatele.

Všechny úhrady závazků z mezd provádí společnost přes bankovní účet 221100, který je veden u České spořitelny, a.s. Úhrady se provádí zápisem na stranu dal k účtu 221100 a zároveň se sníží závazek (u zaměstnance, ZP, SP a u finančního úřadu).

11 ZÁVĚREČNÁ SHRNUČÍ A DOPORUČENÍ

Zásadní zlom v odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením nastal v roce 2013. Do 31. prosince 2012 umožňovalo nařízení vlády č. 567/2006 Sb., v § 4 podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance stanovit minimální mzdu u zaměstnance, který byl poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu prvního a druhé stupně ve výši 75 % minimální a zaručené mzdy a u zaměstnance, který byl poživatelem invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně ve výši 50 % minimální a zaručené mzdy. Toto nařízení bylo s účinností od 1. ledna 2013 zrušeno a pro všechny zaměstnance začala být platná aktuální minimální mzda.

Tento krok byl velice významný z hlediska nákladů na mzdy i pro společnost STEELMET, s.r.o. 1. ledna 2013 musely být vystaveny všem zdravotně postižením zaměstnancům nové mzdové výměry, které obsahovaly změnu hodinové mzdy z 36 Kč/hod na 48,10 Kč/hod. Toto však nebyla jediná změna v roce 2013 ze strany zákona. Vydáním červencového nařízení vlády č. 210/2013 Sb., došlo k nové změně minimální mzdy na 8 500 Kč od 1. srpna 2013. Tato novela zákona umožnila zanechat výjimku u zaměstnanců s invalidním důchodem při omezeném pracovním uplatnění. Pro tyto zaměstnance stále platí i v roce 2015 sazba minimální mzdy ve výši 8 000 Kč měsíčně, nebo 48,10 Kč za hodinu.

System odměňování zaměstnanců na dělnických pozicích je snadno pochopitelný. S ohledem na všechny různé změny ze strany zákona přistoupilo vedení na sjednocení nástupní mzdy pro dělníky ve výši 51 Kč/hod. Společnost používá pro odměňování zaměstnanců časovou mzdu. Kvůli zdravotnímu omezení zaměstnanců nelze použít pro odměňování úkolovou mzdu. System stanovení prémie je zcela v kompetenci vedoucí provozu. Vedoucí provozu nesmí být ovlivněna zaměstnanci při rozdělování prémie. Bere v potaz odpracovaný fond pracovní doby, přístup k práci. Podmínky pro poskytování ostatních příplatků jako jsou příplatky stanovené zákonem či vnitropodnikové příplatky jsou lehce pochopitelné a řídí se platnou legislativou. Ostatní THP zaměstnanci společnosti jsou odměňováni základní měsíční mzdou a prémie.

Celý system odměňování zaměstnanců není složitý. Společnost nepoužívá žádné tabulky, grafy, kterými by vyčíslila prémie za výkon a produktivitu. Celý system přiznání prémie je zcela na vedoucích daného útvaru. Tento vedoucí nejlépe ví, jak zaměstnanci pod ním vykonávají svoji práci, zda jsou zodpovědní a plní si své pracovní povinnosti. Samozřejmě je stanovena minimální a maximální výše prémie. V případě, kdy zaměstnanec plní svoji práci

nad rámec svých povinností, je možné mu přiznat i mimořádnou odměnu, ale pouze se schválením jednatele společnosti.

Mé doporučení pro společnost STEELMET, s.r.o. spočívá v modernizaci systému zaměstnaneckých výhod. Od roku 2012, kdy se stala součástí holdingové skupiny REC Group, s.r.o., získala další benefity pro své zaměstnance, které nejsou sepsány v žádném vnitřním předpise. Myslím si, že je ve vlastním zájmu firmy sepsat tyto výhody pro zaměstnance a vyvěsit je na viditelné místo ve firmě, aby všichni zaměstnanci měli možnost vidět, na co mají nárok a co mohou požadovat. Je dobré zaměstnance upozornit na tuto skutečnost, že jim je poskytována péče ze strany zaměstnavatele, i když by být nemusela. Přehled zaměstnaneckých výhod ve společnosti STEELMET, s.r.o. je následující:

1. Příspěvek na stravování
2. Sociální fond (500 Kč/rok na 1 zaměstnance)
3. Zaměstnanecký program – telefonní hovory
4. Každoroční pořádání večírku – Zahájení roku
5. Odměna při významném pracovním a životním výročí
6. Každoroční pořádání zaměstnaneckých výletů
7. Pracovní oděvy + praní a drobné opravy těchto oděvů
8. Vstup zdarma pro celou rodinu na příslušný rok do Ekolandu ve společnosti REC Group, s.r.o.
9. Drobné dárečky k narozeninám
10. Vánoční balíček
11. Mimořádné prémie za splněný hospodářský výsledek
12. Firemní knihovna
13. Holdingové zájezdy s příspěvkem od zaměstnavatele
14. Pořádání koncertů a různých kulturních akcí se zvýhodněným vstupným

Z těchto výhod vyplývá, že společnost dbá na spokojenost svých zaměstnanců. Snaží se jim poskytovat velmi rozšířený způsob benefitů, z kterých si opravdu musí vybrat i ten nejnáročnější zaměstnanec. K dalším výhodám ve společnosti patří také poskytování služebního telefonu, notebooku a služebního automobilu. Tyto výhody se netýkají všech zaměstnanců, ale jsou přiřazeny k určité pracovní pozici u THP.

ZÁVĚR

Záměrem a cílem této bakalářské práce bylo analyzovat systém odměňování zaměstnanců se zdravotním postižením ve společnosti STEELMET, s.r.o. a případně navrhnout zlepšení dané problematiky.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část byla vypracována na základě dostupné a platné legislativy v oblasti mzdového účetnictví. Jelikož je tato oblast mzdového účetnictví velice rozsáhlá, tak je tato práce zaměřena pouze na mzdy v soukromém sektoru.

Praktická část je zaměřena na společnost STEELMET, s.r.o. V této části je představen předmět a cíle podnikání společnosti. Dále se tato praktická část zaměřuje na systém odměňování zaměstnanců a jsou zde uvedeny praktické příklady na výpočet mzdy dělníka demontáže elektroodpadu. Tento praktický příklad je v závěru zaúčtován pomocí analytických účtů společnosti, stanovených v souladu s platnými zákony a předpisy. Dále je v praktické části uveden přehled a účtování čerpaných dotací z Úřadu práce a také je zde charakterizován pojem průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců doplněný o praktický příklad. Tento pojem se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením velice souvisí.

Výhodou pro zaměstnavatele je čerpání příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Společnost STEELMET, s.r.o. využívá příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Další výhodou pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením jsou slevy na dani. Daň se právnickým osobám snižuje o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Pro výpočet slev je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se ZP, který se vypočítává zvlášť za každou skupinu osob se zdravotním postižením.

V závěrečném shrnutí a doporučení byly shrnuty podmínky pro odměňování zaměstnanců ve společnosti STEELMET, s.r.o. Nástupní mzda u zaměstnanců na dělnických profesích je sjednocena ve výši 51 Kč/hod. Samozřejmě konečná výše hrubé mzdy se u jednotlivých zaměstnanců liší z důvodu pohyblivé složky prémie a ostatních mzdových složek.

Mé doporučení pro společnost STELMET, s.r.o. spočívá v nedostatečné informovanosti zaměstnanců o poskytovaných benefitech. Společnost by měla seznam těchto benefitů přidat jako součást do mzdového předpisu a zároveň je uveřejnit na viditelné místo ve společnosti, např. na nástěnky v jednotlivých dílnách.

Zvolený cíl bakalářské práce byl naplněn, neboť byla provedena analýza odborné literatury a legislativy týkající se problematiky mzdového účetnictví u společnosti STEELMET, s.r.o., která zaměstnává osoby se zdravotním postižením.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ARMSTRONG, Michael, 2010. *Armstrong's Essentials human resource management practice: a guide to people management*. 3rd. ed. London: KoganPage, 369 p. ISBN 978-0-7494-5990-1

BRAGG, Steven M, 2004. *Accounting for payroll: a comprehensive guide*. Hoboken, N.J.: John Wiley, 285 p. ISBN 04-712-5108-9

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2004, částka 143, s. 8270-8331. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2004/sb143-04.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, částka 64, s. 2330-2392. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb064-06.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1992, částka 118, s. 3521-3528. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/118-92.pdf>.

ČESKO. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1992, částka 117, s. 3473-3491. ISSN 1211-1244. Dostupný také z: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1992/sb117-92.pdf>.

HOLUBÍKOVÁ, Kateřina, 2013. *Finanční analýza společnosti Steelmet, s.r.o.* Zlín, Seminární práce. Fakulta managementu a ekonomiky.

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Příjmy a životní úroveň*. [online]. ©2015 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Zdravotní postižení*. [online]. ©2015 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>

NÁRODNÍ ÚČETNÍ RADA. *Interpretace*. [online]. ©2015 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.nur.cz/content/view/159/40/>

PODNIKATEL. *Minimální mzda od ledna 2013*. [online]. ©2012 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/minimalni-mzda-se-od-ledna-2013-meni-vime-kdo-si-polepsi/>

QI. *Informační systém QI*. [online]. ©2015 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.qi.cz>

REC GROUP. *REC Group s.r.o.* [online]. ©2015 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.recgroup.cz/skupina-rec-group/>

STEELMET. *Firma Steelmet* [online]. ©2014 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <http://www.steelmet.cz/o-nas/firma-steelmet/>

ŠUBRT, Bořivoj, 2014. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 551 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 9788072638871

ŠUBRT, Bořivoj, 2013. *Abeceda mzdové účetní*. 23. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 573 s. Práce / Mzdy / Pojištění. ISBN 9788072638000

ŠUBRT, Bořivoj, 2015. *Abeceda mzdové účetní*. 25. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 623 s. Práce / Mzdy / Pojištění. ISBN 9788072639229

TOMÁŠŮ, Lenka, 2014. *Vnitropodniková směrnice – MZDOVÝ PŘEDPIS*. Staré Město u Uherského Hradiště

TOMÁŠŮ, Lenka, 2011. *Vnitropodniková směrnice – ÚČTOVÁNÍ MEZD*. Staré Město u Uherského Hradiště

TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 335 s. ISBN 9788073573409

VYBÍHAL, Václav, 2011. *Mzdové účetnictví 2011: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k 1.1.2012]*. Praha: Grada, 443 s. ISBN 978-80-247-3617-4

VOJENSKÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA. *Povinnosti plátců* [online]. ©2015 [cit. 2015-03-12]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/aktuality/zmeny-v-platbe-zdravotniho-pojisteni-od-1-ledna-2015>

Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012, 2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 1239 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČM	Čistá mzda
D	Dal
DHM	Dlouhodobý hmotný majetek
DPN	Dočasná pracovní neschopnost
DZ	Daňové zvýhodnění
DZP	Denní základ pojistného
DzPFO	Daň z příjmu fyzických osob
HM	Hrubá mzda
ChPM	Chráněné pracovní místo
MD	Má dáti
OR	Obchodní rejstřík
OSSZ	Okresní správa sociálního zabezpečení
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba se zdravotním znevýhodněním
PMV	Průměrný měsíční výdělek
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství
RH	Redukční hranice
THP	Technickohospodářský pracovník
TZP	Těžší zdravotní postižení
ÚP	Úřad práce
VPTM	Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství
VZV	Vysokozdvíhový vozík
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZP	Zdravotní pojištění

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1 - Organizační schéma skupiny REC Group, s.r.o. (recgroup.cz, ©2014)</i>	40
<i>Obr. 2 - Vývoj počtu zaměstnanců v letech 2006 – 2014 (STEELMET, 2015)</i>	42
<i>Obr. 3 – Vývoj ON přepočtených na jednoho zaměstnance v tis. Kč (STEELMET, 2015)</i>	43
<i>Obr. 4 – Přehled modulů v informačním systému QI (qi.cz, ©2012)</i>	60
<i>Obr. 5 – Vstup do společnosti STEELMET, s.r.o.</i>	78
<i>Obr. 6 – Administrativní budova společnosti</i>	78
<i>Obr. 7 – Pohled na společnost</i>	79
<i>Obr. 8 – Provoz demontáže elektroodpadu</i>	79
<i>Obr. 9 – Počítačové komponenty</i>	79
<i>Obr. 10 – Drátky na vymotávání mědi</i>	79
<i>Obr. 11 - Sklo</i>	79
<i>Obr. 12 - Meď</i>	79
<i>Obr. 13 – Rekonstrukce místnosti na provoz prádelny</i>	79
<i>Obr. 14 – Nově zrekonstruovaná prádelna</i>	79
<i>Obr. 15 – Nově zrekonstruovaná prádelna</i>	79

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1- Nejnižší úroveň zaručené mzdy (MPSV, ©2015)</i>	19
<i>Tab. 2 - Vývoj minimální mzdy od roku 1991(MPSV, ©2015)</i>	20
<i>Tab. 3 - Minimální základ pojistného (vzp.cz, ©2015)</i>	24
<i>Tab. 4- SWOT analýza společnosti STEELMET, s.r.o. (STEELMET, 2015)</i>	41
<i>Tab. 5 - Přehled počtu zaměstnanců v jednotlivých letech (STEELMET, 2015)</i>	42
<i>Tab. 6- Přehled jednotlivých nákladů na mzdy ve společnosti STEELMET, s.r.o. v tis. Kč (STEELMET, 2015)</i>	43
<i>Tab. 7 – Charakteristiky povolání ve společnosti STEELMET, s.r.o. (STEELMET, 2015)</i>	44
<i>Tab. 8 - Výpočet průměrného výdělku za I. kalendářní čtvrtletí 2015</i>	47
<i>Tab. 9 - Příklad 1 výpočet hrubé mzdy</i>	48
<i>Tab. 10 – Příklad 1 výpočet čisté mzdy</i>	48
<i>Tab. 11 – Příklad 2 výpočet hrubé mzdy</i>	49
<i>Tab. 12- Výpočet čisté mzdy</i>	51
<i>Tab. 13 – Příklad 3 výpočet hrubé mzdy</i>	52
<i>Tab. 14 – Příklad 3 výpočet čisté mzdy</i>	52
<i>Tab. 15 – Přehled příspěvků čerpaných na zaměstnance společnosti STEELMET, s.r.o. (STEELMET, 2015)</i>	54
<i>Tab. 16 – Účtování dotace na provozní náklady (STEELMET, 2015)</i>	55
<i>Tab. 17 – Účtování dotace na pořízení HM (STEELMET, 2015)</i>	55
<i>Tab. 18 – Účtování povinnosti vrátit celou dotaci (NÚR, 2011)</i>	56
<i>Tab. 19 – Plnění povinného podílu za celou společnost STEELMET, s.r.o. (STEELMET, 2014)</i>	57
<i>Tab. 20 – Plnění povinného podílu osoby zdravotně postižené (STEELMET, 2014)</i>	58
<i>Tab. 21 – Plnění povinného podílu osoby s těžším zdravotním postižením (STEELMET, 2014)</i>	58
<i>Tab. 22 – Přehled na čestné prohlášení na rok 2015 (STEELMET, 2014)</i>	59
<i>Tab. 23 - Účtování mzdy dělníka demontáže elektroodpadu dle příkladu č. 1 (STEELMET, 2015)</i>	62

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Výpis z obchodního rejstříku
- P II Výpis z veřejné části živnostenského rejstříku
- P III Oznámení o plnění povinného podílu ÚP
- P IV Certifikát WEEELABEX
- P V Fotografie společnosti STEELMET, s.r.o.
- P V Fotografie rekonstrukce prádelny

PŘÍLOHA P I: VÝPIS Z OBCHODNÍHO REJSTŘÍKU

Výpis

z obchodního rejstříku, vedeného
Krajským soudem v Brně
oddíl C, vložka 36486

Datum zápisu:	15. února 2000
Spisová značka:	C 36486 vedená u Krajského soudu v Brně
Obchodní firma:	STEELMET, s.r.o.
Sídlo:	Brněnská 1372, 686 03 Staré Město
Identifikační číslo:	255 90 511
Právní forma:	Společnost s ručením omezeným
Předmět podnikání:	výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady
Statutární orgán:	
jednatel:	RADOMÍR BUREŠ, dat. nar. 29. října 1964 Bočkova 255, 593 01 Bystřice nad Pernštejnem Den vzniku funkce: 15. února 2000
jednatel:	BRONISLAV JANEČEK, dat. nar. 12. února 1973 Na Rybníku 934, 686 04 Kunovice Den vzniku funkce: 15. února 2000
jednatel:	Ing. MILAN BUREŠ, dat. nar. 6. března 1974 Uherské Hradiště - Sady, Pod Vínohrady 241, PSČ 68601 Den vzniku funkce: 18. ledna 2010
Počet členů:	3
Způsob jednání:	Každý jednatel zastupuje společnost samostatně a podepisuje tak, že firmě společnosti připojí svůj podpis.
Společníci:	
Společník:	AH-PHARM a.s., IČ: 283 73 383 č.p. 64, 687 10 Zlechov
Podíl:	Vklad: 100 000,- Kč Splaceno: 100% Obchodní podíl: 100% Druh podílu: základní Kmenový list: nebyl vydán
Základní kapitál:	100 000,- Kč
Ostatní skutečnosti:	Na společnost STEELMET, s.r.o., se sídlem ve Starém Městě, Brněnská 1372, PSČ 686 03, identifikační číslo 25590511, zapsanou v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, v oddílu C, vložce 36486, jako na nástupnickou společnost přešlo v důsledku vnitrostátní fúze sloučením jmění zanikající společnosti STEELMET, chráněná dílna, s.r.o., se sídlem v Uherském Hradišti, Sokolovská 573, PSČ 686 01, identifikační číslo 25788752, zapsané v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Brně, v oddílu C, vložce 47142. Obchodní korporace se podřídila zákonu jako celku postupem podle § 777 odst. 5 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech.

PŘÍLOHA P II: VÝPIS Z VEŘEJNÉ ČÁSTI ŽIVNOSTENSKÉHO REJSTŘÍKU



MĚSTSKÝ ÚŘAD UHERSKÉ HRADIŠTĚ
Obecní živnostenský úřad
686 01 UHERSKÉ HRADIŠTĚ, Masarykovo nám. 19

Č. j.: MUUH-ŽO/55821/2014/MzK
Sp. značka: 10650/2014

Výpis z živnostenského rejstříku

Obchodní firma: STEELMET, s.r.o.
Sídlo: Brněnská 1272, 686 03, Staré Město
Identifikační číslo: 25590511

Živnostenské oprávnění č. 1

Předmět podnikání: Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona
Obory činnosti: Výroba a zpracování skla
Nakládání s odpady (vyjma nebezpečných)
Zprostředkování obchodu a služeb
Velkoobchod a maloobchod
Poskytování technických služeb
Vznik oprávnění: 15.02.2000
Doba platnosti oprávnění: na dobu neurčitou

Živnostenské oprávnění č. 2

Předmět podnikání: Podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady
Vznik oprávnění: 06.11.2009
Doba platnosti oprávnění: na dobu neurčitou

Živnostenské oprávnění č. 3

Předmět podnikání: Silniční motorová doprava - nákladní provozovaná vozidly nebo jízdními soupravami o největší povolené hmotnosti nepřesahující 3,5 tuny, jsou-li určeny k přepravě zvířat nebo věcí
Vznik oprávnění: 07.07.2014
Doba platnosti oprávnění: na dobu neurčitou

PŘÍLOHA P III: OZNÁMENÍ O PLNĚNÍ POVINNÉHO PODÍLU



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

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

A. Oznámení:

Za rok: **2014** Krajská pobočka Úřadu práce¹⁾: **Uherské Hradiště-SZ**

B. Zaměstnavatel:

Název: STEELMET, s.r.o.	IČ: 25590511
Sídlo: Brněnská 1372, 686 03 Staré Město	

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:
§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem²⁾: **67,75** osob

2. Z toho povinný podíl 4 %²⁾: **2,71** osob

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

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele²⁾: **59,32** osob

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

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

E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:
Nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za²⁾: osob

2. Vypočtená výše odvodu (62 047,50 Kč x ř. 1)³⁾: Kč

F. Prohlášení:

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

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

Zpracoval⁴⁾:

Příjmení:	Jméno:
Telefon:	E-mail:

dne	Razítko zaměstnavatele:
Podpis oprávněné osoby:	

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

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

3) Peněžité plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

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

PŘÍLOHA P IV: CERTIFIKÁT WEELABEX



Attestation of Conformity

This document confirms that:

STEELMET, s.r.o.
 Brněnská 1372, 686 03 Staré Město
 CZECH REPUBLIC
 (Operator Type 1)

has met with the conformance requirements of normative document:
WEELABEX Standard, Treatment (v. 10)
 and other conformity verification criteria as defined by the WEELABEX Organisation.

For the following treatment streams:

Large appliances (WEEE Categories 1 & 10; excluding temperature exchange equipment)

Mixed appliances (WEEE Categories 2; 3; 4; 5; 6; 7 and 9; excluding display units containing cathode ray tubes or cold cathode fluorescent lamps)
 Exclusions / Exceptions: PC and other ICT Equipment.

<i>Certificate No.:</i>	14-0057
<i>Lead Auditor:</i>	Daniel Pícha
<i>Registration Date:</i>	26 th March 2015
<i>Date of Expiry:</i>	25 th March 2017

In Prague

WEELABEX Organisation,
 U Habrovky 11/247
 140 00 Praha 4, Krč./
 Czech republic, +420 225 852 802
 IČO: 01594308, DIČ: CZ01594303

26th March 2015

Date

Petr Novotný
 Managing Director

The Attestation of Conformity is dependent on the above treatment operator maintaining their systems and procedures to adhere to the WEELABEX Treatment Standard (and associated criterion) and complying with the terms and conditions agreed with the WEELABEX Organisation.

The Attestation of Conformity document is the property of the WEELABEX Organisation and shall be returned, upon request to the WEELABEX OFFICE on cessation of filing for whatever reason. The WEELABEX Organisation will maintain a list of approved WEELABEX Operators and their scope of registration on <http://www.weelabex.org/>. The Mark of the WEELABEX Organisation awarded to the WEELABEX Operator is subject of the "Agreement for Treatment Operators".

PŘÍLOHA P V: FOTOGRAFIE SPOLEČNOSTI STEELMET, S.R.O.

Obr. 5 – Vstup do společnosti STEELMET, s.r.o.



Obr. 6 – Administrativní budova společnosti



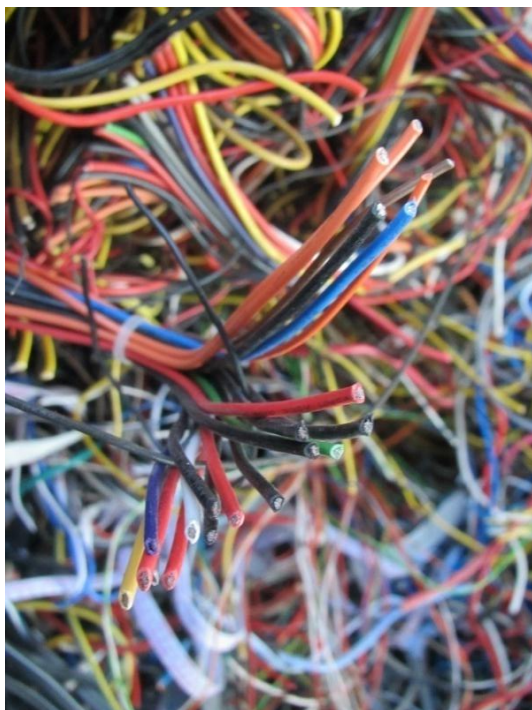
Obr. 7 – Pohled na společnost



Obr. 8 – Provoz demontáže elektroodpadu



Obr. 10 – Drátky na vymotávání mědi



Obr. 9 – Počítačové komponenty



Obr. 12 - Med'



Obr. 11 - Sklo



PŘÍLOHA P VI: FOTOGRAFIE REKONSTRUKCE PRÁDELNY

Obr. 13 – Rekonstrukce místnosti na provoz prádelny



Obr. 14 – Nově zrekonstruovaná prádelna



Obr. 15 – Nově zrekonstruovaná prádelna

