

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Bakalářská práce

**Strukturální politika EU a její přínos pro udržitelný rozvoj  
podnikatelského prostředí**

**Structural Policy of the EU and its Contribution to Sustainable  
Development of the Business Environment**

Michael Künzel

Cheb 2013

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI  
Fakulta ekonomická  
Akademický rok: 2012/2013

**ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**  
(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michael KŮNZEL**  
Osobní číslo: **K09B0398P**  
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**  
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**  
Název tématu: **Strukturální politika EU a její přínos pro udržitelný rozvoj podnikatelského prostředí**  
Zadávací katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Zásady pro vypracování:

1. Popište vývoj vybraného podniku od založení do současnosti a zhodnoťte jeho výsledky hospodaření v posledních letech.
2. Charakterizujte projekty financované z fondů EU zaměřené na zlepšení konkurenceschopnosti a zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraném podniku.
3. Analyzujte a zhodnoťte dosavadní projekty a jejich přínos pro vybraný podnik.
4. Doporučte opatření k dalšímu rozvoji vybraného podniku.
5. Zhodnoťte ekonomickou efektivnost navrhovaných opatření.

Rozsah grafických prací:

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

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

Seznam odborné literatury:

- **KOUBEK, Josef.** *Řízení lidských zdrojů - základy moderní personalistiky.* 3. vydání. Praha : Management Press, 2003. ISBN 80-7261-033-3.
- **KOUBEK, Josef.** *Personální práce v malých a středních firmách.* 4. aktualizované a doplněné vydání. Praha : Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-3823-9.
- **KREBS, Vojtěch a kol.** *Sociální politika. 4. přepracované a aktualizované vydání.* Praha : Aspi, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.
- **PAVLÁK, Miroslav.** *Lidské zdroje a fondy EU - evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů.* Praha : Aspi, 2006. ISBN 80-7357-139-0.
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*

Vedoucí bakalářské práce:

**Ing. Miroslav Pavlák, Ph.D.**

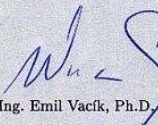
Katedra podnikové ekonomiky a managementu

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

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

  
Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný  
děkan



  
Doc. Ing. Emil Vacík, Ph.D.  
vedoucí katedry

V Chebu dne 31. října 2012

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma  
*„Strukturální politika EU a její přínos pro udržitelný rozvoj podnikatelského prostředí“*  
vypracoval samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití  
pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Chebu, dne .....

.....

podpis autora

## **Poděkování**

Tímto bych rád poděkoval Ing. Miroslavu Pavlákovi, Ph.D., který k vypracování této bakalářské práce přispěl svými užitečnými radami a cennými připomínkami. Poděkování patří také řediteli společnosti Marketa-Remone s.r.o. Mgr. Janu Kristkovi za jeho trpělivost, ochotu a poskytnutí dostatku informací i materiálů, díky kterým vznikla tato bakalářská práce.



## Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>7</b>
<b>CÍLE A ÚKOLY PRÁCE</b> .....	<b>9</b>
<b>1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ</b> .....	<b>11</b>
1.1 Regionální a strukturální politika Evropské unie.....	11
1.1.1 Cíle regionální politiky EU.....	11
1.1.2 Klasifikace územních jednotek.....	12
1.1.3 Strukturální fondy a fond soudržnosti EU.....	13
1.2 Sociální politika.....	14
1.2.1 Souvislost sociální a hospodářské politiky.....	14
1.2.2 Sociální politika EU.....	15
1.3 Zaměstnávání OZP.....	15
1.3.1 Definice a rozdělení OZP.....	15
1.3.2 Zaměstnávání OZP podle zákoníku práce a předpisů o zaměstnanosti.....	16
<b>2 SPOLEČNOST MARKETA-REMONE S. R. O.</b> .....	<b>18</b>
2.1 Představení společnosti.....	18
2.1.1 Charakteristika společnosti Marketa-Remone s. r. o. ....	18
2.1.2 Historie společnosti Marketa-Remone s. r. o. ....	18
2.2 Výsledky hospodaření uplynulých let.....	19
<b>3 CHRÁNĚNÁ DÍLNA SPOLEČNOSTI MARKETA-REMONE S. R. O.</b> .....	<b>21</b>
3.1 Chráněná pracovní místa.....	21
3.2 Výhody a příspěvky pro zaměstnavatele.....	21
3.3 Historie a vývoj chráněné dílny.....	22
3.4 Získávání nových zaměstnanců a zakázek.....	24
3.4.1 Vnitřní a vnější podmínky získávání pracovníků.....	25
3.4.2 Vnitřní a vnější zdroje pracovníků.....	25
3.4.3 Získávání zakázek.....	26
3.5 Vývoj zaměstnanců na chráněné dílně.....	27
3.6 Využívané příspěvky od Úřadu práce v rámci zaměstnávání OZP.....	28
3.6.1 Příspěvky na zřízení pracovních míst pro OZP.....	28
3.6.2 Přepočtené stavy.....	29
3.6.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP.....	30
3.6.4 Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa.....	32

3.7	Jednotlivé projekty financované z Evropského sociálního fondu.....	33
3.7.1	Evropský sociální fond .....	33
3.7.2	Operační programy 2007 – 2013 .....	34
3.7.3	Operační program Rozvoj lidských zdrojů .....	34
3.7.4	Charakteristika a zhodnocení jednotlivých realizovaných projektů.....	35
3.7.5	Celkové hodnocení projektů .....	41
3.7.6	Výhled do budoucna .....	42
3.8	SWOT analýza chráněné dílny Marketa-Remone s. r. o.....	43
<b>4</b>	<b>DOPORUČENÁ OPATŘENÍ K DALŠÍMU ROZVOJI CHRÁNĚNÉ DÍLNY MARKETA-REMONE S. R. O. ....</b>	<b>45</b>
4.1	Projekt “Vzdělaností k prosperitě“ .....	46
4.2	Zakoupení zařízení na očištění kabelů .....	48
4.3	Zřízení vlastního sběrného místa či výkupny .....	48
4.4	Mobilní svozy v obcích.....	49
4.5	Spolupráce se školami.....	50
4.6	Zlepšení propagace .....	51
4.7	Rozšíření provozu do jiného odvětví .....	53
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>54</b>
<b>6</b>	<b>SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ .....</b>	<b>56</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK .....</b>	<b>57</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>58</b>
<b>9</b>	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>60</b>

## ÚVOD

Tématem této bakalářské práce je *“Strukturální politika Evropské unie a její přínos pro udržitelný rozvoj podnikatelského prostředí”*. Vstup České republiky do Evropské unie totiž otevřel dveře ke spoustě nových příležitostí. Jednou z nich je možnost čerpat podporu a finanční prostředky z celé řady evropských fondů. Velice důležitou roli v tomto ohledu hraje strukturální a regionální politika Evropské unie, která se snaží postupně snižovat rozdíly mezi vybranými regiony prostřednictvím těchto fondů. Je to jedinečná šance pro malé a střední podniky v ekonomicky slabších regionech, aby zvýšily svou konkurenceschopnost, dále rozvíjely lidské zdroje a tím zkvalitňovaly celé podnikatelské prostředí.

Ruku v ruce s rozvíjením lidských zdrojů jde také zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP). Osoby s různými zdravotními handicapami potkáváme dnes a denně. Bohužel jsou stále kvůli různým předsudkům odsunovány na okraj společnosti. Přitom se jedná o lidi, kteří jsou, stejně jako všichni ostatní, schopni se normálně začlenit do společnosti, zastávat svoji pracovní funkci a žít spokojený život.

Není však jednoduché najít pro tyto osoby odpovídající pracovní uplatnění. Je totiž potřeba najít práci, kterou jde vykonávat i s daným pracovním handicapem, a na kterou daný jedinec má také fyzické dispozice a další předpoklady. Mnohdy je spíše kámen úrazu na straně druhé – tedy není žádný zaměstnavatel, který by člověku se zdravotním postižením dal práci. Přitom pro zaměstnavatele může být velice motivující, aby vytvářel pracovní pozice právě pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnáváním těchto osob totiž může čerpat celou řadu výhod, jakými jsou např. státní příspěvky nebo také dotace z evropských fondů.

V této bakalářské práci se autor zaměřil na přínos strukturální politiky EU v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vytvářením pracovních míst pro tyto osoby a jejich integraci na pracovním trhu. I proto si autor pro tuto práci vybral společnost Marketa-Remone s. r. o., konkrétně její chráněnou dílnu, kde jsou OZP zaměstnávány.

V první kapitole budou definovány základní pojmy jako regionální a strukturální politika EU, strukturální fondy a fond soudržnosti. Krátce bude zmíněna také sociální politika a problematika zaměstnávání OZP.



Poté je již pozornost věnována společnosti Marketa-Remone, její charakteristice a v krátkosti je zmíněná také historie firmy a její postupný vývoj. Poté budou také zmíněny výsledky hospodaření společnosti v posledních letech.

V další kapitole bude zmíněna chráněná dílna společnosti Marketa-Remone. Autor se zmíní o historii, vývoji, využívaných příspěvcích a také budou představeny jednotlivé projekty, které byly realizovány v rámci ESF. Samozřejmě je zmíněno také několik interních informací k daným tématům. K této chráněné dílně je také vypracována SWOT analýza, která charakterizuje silné a slabé stránky, stejně jako příležitosti a ohrožení. Ze slabých stránek této SWOT analýzy jsou následně navržena možná doporučení či opatření, která by měla dopomoci k dalšímu pozitivnímu rozvoji chráněné dílny společnosti Marketa-Remone.

## **CÍLE A ÚKOLY PRÁCE**

### **Cíle práce**

Cílem bakalářské práce je zhodnocení přínosu strukturální politiky Evropské unie pro rozvoj podnikatelského prostředí v České republice, především na přínos v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vytvářením pracovních míst pro tyto osoby a jejich integraci na pracovním trhu. Konkrétním příkladem bude společnost Marketa-Remone s.r.o. a její chráněná dílna.

### **Úkoly práce**

- I. Sběr informací k danému tématu z monografických a elektronických zdrojů
- II. Zpracování těchto informací
- III. Představení celé společnosti Marketa-Remone s.r.o., následně představení chráněné dílny a jejího vývoje
- IV. Charakteristika a hodnocení dosavadních realizovaných projektů financovaných z ESF
- V. Na základě vypracované SWOT analýzy doporučit opatření k dalšímu rozvoji chráněné dílny

### **Metodika práce**

Při vypracování celé této bakalářské práce byly použity monografické zdroje zejména pro získání potřebných teoretických informací o daných problematikách. Tyto zdroje jsou k dispozici v knihovně Ekonomické fakulty v Chebu a také v Krajské knihovně v Karlových Varech. Dále byly použity také elektronické zdroje pro získání všech potřebných informací o jednotlivých tématech.

Bakalářská práce je se zaměřuje na chebskou společnost Marketa-Remone. Všechny informace a materiály, které byly zapotřebí k vypracování hospodářských výsledků, přehledů o vývoji chráněné dílny, vývoji čerpaných příspěvků a také informace k charakteristice jednotlivých realizovaných projektů financovaných z Evropského sociálního fondu, získal autor bakalářské práce na základě několika konzultací s ředitelem společnosti Mgr. Janem Kristkem. Dále autor bakalářské práce provedl v Chebu namátkové šetření, aby zjistil stav informovanosti širší veřejnosti ohledně fungování chráněné dílny na ekologickou recyklaci elektrických a elektronických zařízení. V kapitolách zabývajících se SWOT analýzou a navrhovanými

opatřeními byla také zapotřebí konzultace s ředitelem společnosti Marketa-Remone Mgr. Janem Kristkem, který posoudil reálnost a přínos jednotlivých opatření a správnost vypracované SWOT analýzy.

# 1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

## 1.1 Regionální a strukturální politika Evropské unie

Evropská unie patří v dnešní době mezi jednu z nejbohatších částí celého světa. I tak ale existují mezi jejími členskými zeměmi značné rozdíly v úrovni prosperity nebo životní úrovni. Nejbohatší zemí je rozlohou malé Lucembursko, které je pro představu více než sedmkrát bohatší než např. Rumunsko nebo Bulharsko. Obě tyto země patří mezi ty chudší státy EU. [1]

Regionální politika Evropské unie, které se také říká politika hospodářské a sociální soudržnosti (HSS), je tak odrazem principu solidarity uvnitř samotné EU. Jde o princip, kdy bohatší státy přispívají na rozvoj chudších států a regionů, aby se zvýšila kvalita života obyvatel v rámci EU jako celku.

Dle evropských nařízení má politika HSS za úkol podporovat harmonický a udržitelný rozvoj ekonomických činností, vysokou úroveň zaměstnanosti, ochranu a zlepšování životního prostředí na území EU. Významná role v této souvislosti patří také přeshraniční, nadnárodní a meziregionální spolupráci. V období 2007–2013 se České republice nabízí z evropských fondů 26,69 miliardy eur. Pro úspěšné čerpání musí náš stát přidat navíc přibližně čtyři miliardy eur, jelikož EU financuje maximálně 85 % výdajů z aktivit uskutečněných v rámci regionální politiky.

### 1.1.1 Cíle regionální politiky EU

V časovém období let 2007–2013 sleduje regionální politika tři základní cíle, k jejichž dosažení má v evropském střednědobém rozpočtovém rámci prostřednictvím strukturálních fondů a Fondu soudržnosti vyčleněno celkem 347 miliard eur:

- **Cíl Konvergence** – Podpora hospodářského a sociálního rozvoje regionů na úrovni NUTS II s hrubým domácím produktem (HDP) na obyvatele nižším než 75 % průměru tohoto ukazatele pro celou EU, aby tyto regiony mohly dostihnout bohatší regiony. Dále jsou k čerpání z tohoto cíle způsobilé státy, jejichž hrubý národní důchod (HND) na obyvatele je nižší než 90 % průměru tohoto ukazatele pro celou Evropskou unii. Tento cíl je financovaný z ERDF, ESF a FS a v České republice pod něj spadají všechny regiony soudržnosti s výjimkou hlavního města Prahy. Celkem se tento cíl týká v Evropské unii 99 regionů, kde žije celkem 170 miliónů osob.

- **Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost** – Podpora regionů na úrovni NUTS II nebo NUTS I, které přesahují limitní ukazatele pro zařazení do cíle Konvergence. Tento cíl je financovaný z ERDF a ESF a v České republice pod něj spadá hlavní město Praha. Celkem se tento cíl týká 172 regionů, kde žije kolem 330 miliónů lidí.
- **Cíl Evropská územní spolupráce** – Podpora přeshraniční spolupráce regionů na úrovni NUTS III nacházejících se podél všech vnitřních a některých vnějších pozemních hranic a všech regionů úrovně NUTS III podél námořních hranic, které jsou od sebe obecně vzdáleny nejvýše 150 kilometrů. Dále je podporována meziregionální a nadnárodní spolupráce regionů. Tento cíl je financovaný z ERDF a v České republice stejně jako v celé EU pod něj spadají všechny regiony. [2]

V rámci České republiky je politika regionálního rozvoje upravena v zákoně č. 248/2000 Sb., o podpoře regionálního rozvoje, ve znění pozdějších předpisů. Česká republika může v rámci regionální politiky EU čerpat v letech 2007–2013 cca 26,7 miliard eur. Pro úspěšné čerpání musí ČR přidat navíc zhruba 4 miliardy eur a to z toho důvodu, že EU financuje vždy maximálně 85 % výdajů v rámci své regionální politiky.[3]

### **1.1.2 Klasifikace územních jednotek**

Regionální politika EU je zaměřena na alokaci prostředků v rámci samostatných regionálních jednotek, k tomuto účelu se využívá klasifikace na územní statistické jednotky, tzv. NUTS. Základní členění je na tři úrovně NUTS. [4]

Česká republika jako celek tvoří region na úrovni NUTS I. Ten se dále pak dělí na 8 regionů soudržnosti, které jsou úrovně NUTS II. Samostatné kraje v ČR, kterých je aktuálně 14, jsou úrovně NUTS III. [6]

**Tab. č. 1: Rozdělení NUTS II a NUTS III**

NUTS II (region soudržnosti)	NUTS III (kraj)
Severovýchod	Liberecký, Královehradecký, Pardubický
Severozápad	Ústecký, Karlovarský
Jihozápad	Plzeňský, Jihočeský
Jihovýchod	Vysočina, Jihomoravský
Střední Morava	Olomoucký, Zlínský
Moravskoslezsko	Moravskoslezský
Střední Čechy	Středočeský
Praha	Praha

Zdroj: Vlastní zpracování [6]

### 1.1.3 Strukturální fondy a fond soudržnosti EU

Politika HSS je naplňována prostřednictvím tzv. strukturálních fondů a Fondu soudržnosti. Strukturální fondy jsou určeny především pro chudší nebo jinak znevýhodněné regiony, kterými jsou venkovské a problémové městské oblasti, upadající průmyslové oblasti. Dále to jsou také oblasti s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, což mohou být ostrovy, hornaté oblasti, řídké osídlené oblasti a v neposlední řadě také pohraniční regiony. Existují dva strukturální fondy:

- **Evropský fond pro regionální rozvoj (ERDF)** – podporovány jsou investiční projekty jako např. výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, podpora inovačního potenciálu podnikatelů, podpora začínajícím podnikatelům, rozvoj a obnova sportovních areálů využitelných pro cestovní ruch, rekonstrukce kulturních památek, využívání obnovitelných zdrojů energie, ekologické a energeticky efektivní sanace bytových domů, výstavba či oprava infrastruktury pro poskytování zdravotní péče, investice do dopravní a technické infrastruktury průmyslových zón, zavádění služeb elektronické veřejné správy, posilování spolupráce podnikatelů v příhraničních regionech, modernizace systému krizového managementu apod.
- **Evropský sociální fond (ESF)** – podporovány jsou především neinvestiční projekty – např. rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další

znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím OSVČ, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru.

Fond soudržnosti (FS) je na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu rozvoje chudších států, nikoli samotných regionů. Podobně jako u Evropského fondu pro regionální rozvoj jsou z něj podporovány investiční projekty. Jde však pouze o projekty, které jsou zaměřeny na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (dálnice a silnice I. třídy, železnice, vodní doprava, řízení silniční, železniční, říční, námořní a letecké dopravy), nebo také na ochranu životního prostředí. [2]

## **1.2 Sociální politika**

Není vůbec jednoduché si odpovědět na otázku, co vůbec sociální politika je. Velice často je totiž definována i chápána různě, shoduje se však v základních bodech. Je důležité si uvědomit, že sociální politika má své kořeny v humanizmu. Podle (Krebs a kol., 2007, str. 17) bychom ji mohli shrnout touto charakteristikou: „*Sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispoic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života.*“ Je tedy zřejmé, že prvotním zájmem sociální politiky bude člověk, rozvoj jeho osobnosti, rozvoj jeho životních podmínek a v neposlední řadě také zvyšování kvality života. (Krebs a kol., 2007)

### **1.2.1 Souvislost sociální a hospodářské politiky**

Úzce spjatá se sociální politikou je také politika hospodářská. Dobrý příklad s otázkou zkrácení pracovní doby uvádí opět Vojtěch Krebs ve své knize Sociální politika. Tento příklad nám jasně ukazuje, že z pohledu sociální politiky znamená zkrácení pracovní doby více volného času a vliv na zdravotní aspekty člověka. Z pohledu hospodářské politiky jde zase o produktivitu, nákladovost nebo čas. Hospodářská politika má velký vliv na ekonomickou bázi sociální politiky. Na druhou stranu má hospodářská politika v té sociální své impulsy a zdroje dalšího rozvoje.



Krátkým shrnutím by mohlo být, že se obě politiky vzájemně stimulují a podmiňují. Vždy je však potřeba hledat optimální poměr mezi oběma, a právě hledání tohoto optimálního poměru je klíčový problém takřka všech politických vlád na tomto světě. (Krebs a kol., 2007)

### **1.2.2 Sociální politika EU**

Základním dokumentem v souvislosti se sociální politikou EU je Evropská sociální charta z roku 1961. K jejím základním prvkům patří právo na práci, právo na spravedlivé pracovní podmínky, právo na sociální zabezpečení a další. V roce 2000 byly definovány hlavní priority Evropského sociálního programu. Hlavní myšlenkou tohoto programu je propojení hospodářské politiky, sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Systémy sociální ochrany ovlivňovala už v minulosti řada faktorů a jinak tomu nebude ani do budoucna. Jde především o – stárnutí populace, rostoucí účast žen na trhu práce, přetrvávající dlouhodobá nezaměstnanost a to především mezi staršími pracovníky a měnící se struktura domácností. I kvůli těmto faktorům byla v roce 1999 vytvořena Společná strategie modernizace sociální ochrany. Ta je založena na čtyřech hlavních bodech:

- zajistit, aby se vyplatilo pracovat a poskytovat zaručený příjem
- zajistit zaručené důchody a udržitelné důchodové systémy
- podporovat sociální integraci
- zajistit vysokou kvalitu a udržitelnost zdravotní péče

V současné době fungují sociální politiky na národní či oblastní úrovni, oblast nadnárodní politiky zůstává stále velkou neznámou. Pro členské země EU je závazné, že každá musí mít svůj systém sociálního zabezpečení, který obsahuje určitá opatření. Stejně tak Česká republika přijala celý rozsah závazků, dohod, příslibů a opatření, které členské státy společně uzavřely. (Krebs a kol., 2007)

## **1.3 Zaměstnávání OZP**

### **1.3.1 Definice a rozdělení OZP**

Osoby se zdravotním postižením patří i v dnešní době k nejohroženější skupině na trhu práce a této skupině lidí je tak potřeba pomoci s integrací na trhu práce. Pro účely zaměstnanosti je samozřejmě nutné si charakterizovat, kdo je považován za osobu

se zdravotním postižením. Tuto problematiku podrobně popisuje § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Od 1. ledna 2012 se OZP považují osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními:

- **v prvním stupni** – jsou osoby, kterým poklesla pracovní schopnost o 35 % až 49 %
- **ve druhém stupni** – jsou osoby, kterým poklesla pracovní schopnost o 50 % až 69 %
- **ve třetím stupni** (osoby s těžším zdravotním postižením) – jsou to osoby, kterým poklesla pracovní schopnost nejméně o 70 % [8]

Za OZP se považují pro účely zákona o zaměstnanosti také osoby, které byly OSSZ posouzeny, že již nejsou invalidní, ale ještě po dobu 12 měsíců ode dne posouzení budou za osoby se zdravotním postižením považovány. Těmto osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Skutečnost, že je osoba posouzena v jednom ze stupňů invalidity, musí prokázat rozhodnutím nebo potvrzením OSSZ. (Červinka et al., 2012)

### **1.3.2 Zaměstnávání OZP podle zákoníku práce a předpisů o zaměstnanosti**

Spousta lidí si neuvědomuje, že status osoby se zdravotním postižením neznamená, že tento člověk nemůže pracovat. Jde pouze o omezení vzhledem k jeho zdravotnímu stavu. Občané, kteří jsou OZP tak mají v pracovním procesu naprosto stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. V několika ustanoveních jsou však s ohledem na jejich zdravotní stav zvýhodňováni. Logicky je tak vznik stejně jako zánik pracovního poměru s OZP stejný jako u ostatních zaměstnanců. Před vstupem do pracovního poměru tak OZP projde klasickou vstupní lékařskou prohlídkou. Dle posudku je mu poté uzpůsobena také pracovní činnost, protože vhodná práce musí vždy odpovídat zdravotnímu stavu daného zaměstnance. [8]

### **1.3.3 Povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat OZP**

Jak je stanoveno v § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, každý zaměstnavatel, který zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, má povinnost zaměstnávat OZP. Povinný podíl činí 4 %. Průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní rok se pak zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin (včetně práce přesčas), zvýšeného

o neodpracované hodiny (v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské, čerpání dovolené, překážek v práci na straně zaměstnavatele) a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajícího v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu. Každý zaměstnanec s těžším zdravotním postižením je započítáván třikrát. (Červinka et al., 2012)

Je hned několik možností, jak mohou zaměstnavatelé plnit povinnost ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- odvodem do státního rozpočtu – za každou OZP, kterou by daný zaměstnavatel měl zaměstnávat, musí odvést dvouapůlnásobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž vznikla povinnost plnit povinný podíl OZP
- zaměstnáváním v pracovním poměru
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, které jsou OZP nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům
- odebíráním výrobků nebo služeb od OZP, které jsou OSVČ a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.
- vzájemnou kombinací uvedených bodů [7]

## **2 SPOLEČNOST MARKETA-REMONE S. R. O.**

Pro vypracování této bakalářské práce si autor zvolil spolupráci s chebskou společností Marketa-Remone, v jejímž portfoliu najdeme také chráněnou dílnu na zpracování elektroodpadu. Právě na chráněné dílně jsou zaměstnávány především OZP. Pro zjištění všech potřebných informací byl kontaktován ředitel společnosti Mgr. Jan Kristek, který autorovi poskytl i přes velké časové vytížení dostatek času na získání odpovědí na všechny položené otázky, stejně tak jako veškeré materiály potřebné pro zpracování vypracování této bakalářské práce.

### **2.1 Představení společnosti**

#### **2.1.1 Charakteristika společnosti Marketa-Remone s. r. o.**

<b>Název společnosti:</b>	Marketa-Remone s. r. o.
<b>Zápis do OR:</b>	19. 04. 1993
<b>Právní forma:</b>	Společnost s ručením omezeným
<b>IČ:</b>	483 60 091
<b>Sídlo:</b>	Valdštejnova 14, 350 02 Cheb
<b>Adresa CHD:</b>	Lesní 5, 350 02 Cheb
<b>Obor činnosti CHD:</b>	Ekologická recyklace elektrických a elektronických zařízení

#### **2.1.2 Historie společnosti Marketa-Remone s. r. o.**

Historie společnosti Marketa-Remone sahá až do roku 1993, kdy byla tato společnost založena nejdříve jako realitní kancelář. Její zaměření bylo hlavně na správu domů, bytů a také nebytových prostor. Touto náplní práce se firma úspěšně zabývá stále i v dnešní době, ale už se zaměřuje na komplexní výkon správy domů pro tzv. společenství vlastníků bytových jednotek. Provádí také správu jednotlivých domů a to na základě mandátních smluv.

Ve firmě se správa domů a bytů dělí na ekonomický úsek a technický úsek. Jak už z názvu vyplývá, ekonomický úsek má na starost zejména administrativní a ekonomické záležitosti, které se týkají např. předepisování a vybírání nájemného, záloh

za služby (včetně ročního vyúčtování), evidence nájemců a v neposlední řadě vymáhání dlužných pohledávek. Na druhé straně o záležitosti provozně-technického charakteru se logicky stará úsek technický. Objednávky údržeb a oprav, zajišťování dodávek tepla, vody, svozu odpadu a ostatních služeb, mezi který patří revize dle platných ČSN nebo kontroly stavu svěřeného majetku. Toto všechno má na starosti technický úsek společnosti Marketa-Remone. Kompletní organizační strukturu společnosti najdeme v přílohách, konkrétně v příloze B. [9]

## **2.2 Výsledky hospodaření uplynulých let**

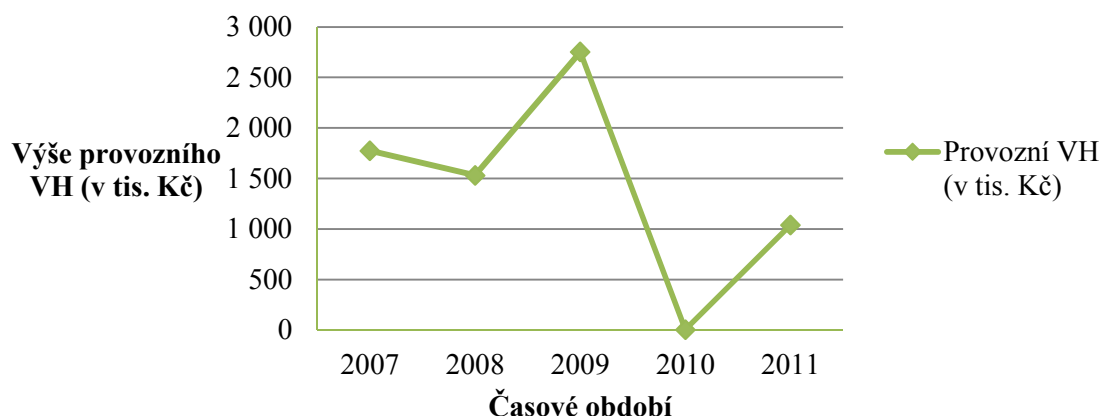
Společnost Marketa-Remone je typem podniku, který umí dobře hospodařit a své investice si velmi dobře rozmýšlí. Hned na úvod je nutno podotknout, že např. chráněná dílna společnosti Marketa-Remone je jako jedna z mála chráněných dílen profitabilní. Tato skutečnost je samozřejmě ovlivněna velkou měrou příspěvky od Úřadu práce na zaměstnávání OZP. Je to možná trochu paradoxem, protože člověk by předpokládal, že OZP, která mají samozřejmě omezenou možnost pracovní výkonnosti, nemohou mít pro firmu takový ekonomický význam. Díky tomu, že na chráněnou dílnu využívá společnost Marketa-Remone různých příspěvků od ÚP si společnost mohla dovolit modernizovat svůj provoz, nakoupit lepší vybavení, navýšit počet svých zaměstnanců a samozřejmě jim také zlepšit pracovní podmínky.

Tak jako ale ve většině podniků, také zde se projevila celosvětová finanční krize a to především ve středisku zpracování elektroodpadu. Segment správy domů a bytů se krize prakticky nedotkla. Jak se taková krize projevila právě u chráněné dílny firmy Marketa-Remone? Několik měsíců po sobě totiž padaly ceny druhotných surovin, především barevných kovů, a to hned o desítky procent. Barevné kovy jako měď, hliník, litina, železo nebo drahé kovy jsou totiž pro chráněnou dílnu doslova klíčové. Právě prodej těchto druhotných surovin tvoří více než polovinu jejich příjmů, a jejich ceny se během krátkého časového období snížily až na 25 % předkrizových hodnot. To byla hodně velká rána, ze které se středisko pro zpracování elektroodpadu dlouho vzpamatovávalo.

Velice důležitým rokem, bohužel z negativního hlediska, byl pro společnost Marketa-Remone rok 2010. V tomto roce se totiž naplno projevila celosvětová krize. Jak již bylo zmíněno, jedním z hlavních problémů byl především pád cen tzv. barevných kovů, čímž výrazně klesly také příjmy chráněné dílny. Navíc přišla v roce

2010 výrazná investice do fotovoltaické elektrárny, která vyšla na více než 5 000 000 Kč. I proto v grafu výsledků hospodaření můžeme vidět výrazný propad. Můžeme však vidět, že v předchozích letech firma fungovala velice dobře a také po znatelném pádu v roce 2010 se firma dokázala opět ekonomicky postavit na nohy. Vzrůstající tendence křivky na níže uvedeném obrázku č. 1 je toho důkazem.

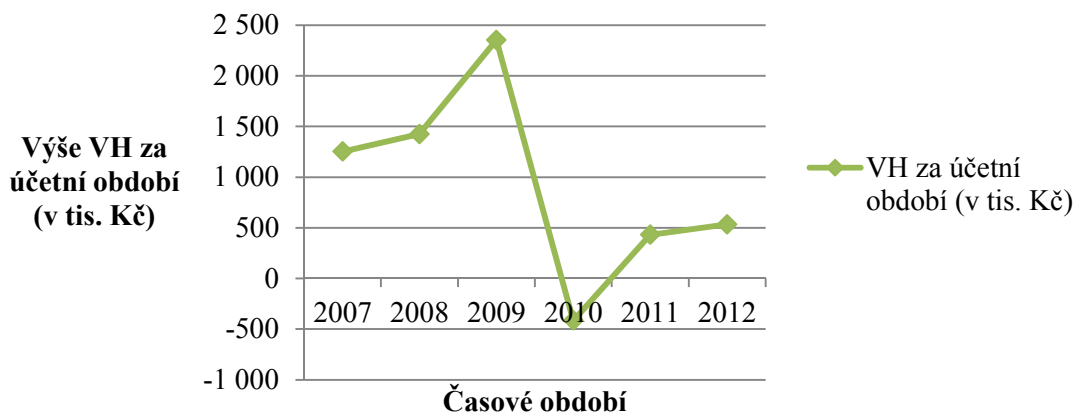
**Obr. č. 1: Provozní výsledek hospodaření Marketa-Remone s. r. o. (v tis. Kč)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

Jak už jsme si mohli všimnout v grafu provozního výsledku hospodaření, opakuje se nám logicky podobný scénář. V roce 2009 se firmě dařilo velice dobře a vše nasvědčovalo tomu, že bude následovat další růst. Bohužel v roce 2010 se do hospodaření celého podniku promítla již zmíněná hospodářská krize, která jak je známo, zasáhla prakticky všechny odvětví. Snížila se tak výkupní cena barevných kovů a přišlo spuštění fotovoltaické elektrárny, která si vyžádala investici přes 5 000 000 Kč.

**Obr. č. 2: Výsledek hospodaření za účetní období Marketa-Remone s. r. o. (v tis. Kč)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

### **3 CHRÁNĚNÁ DÍLNA SPOLEČNOSTI MARKET-REMONE S. R. O.**

#### **3.1 Chráněná pracovní místa**

Taková pracovní místa jsou vytvářena pro osoby se zdravotním postižením. Zakládají se na základě dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP. Dohoda o zřízení obsahuje údaje podle § 75 odst. 8 zákona o zaměstnanosti. Mimo jiné obsahuje také závazek zaměstnavatele, že vrátí příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel. Charakteristika takového chráněného pracovního místa obsahuje popis pracovní činnosti, pracoviště a jeho umístění, stejně jako popis pracovních podmínek.

Na vytvoření takového chráněného pracovního místa může být poskytnut příspěvek dle určitých podmínek. Žadatel o takový příspěvek opět nesmí mít žádné nedoplatky na daních, na pojistném a ani na jeho penále. Dále pak nesmí mít nedoplatek na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti s výjimkou případů, které mají povoleno splácet ve splátkách. Dohoda na chráněné pracovní místo však nemůže vzniknout, pokud zaměstnavatel v období 12 měsíců před podáním žádosti např.: provedl zaměstnanci neoprávněně srážku ze mzdy, byla zaměstnavateli uložena pokuta, byla na zaměstnavatele opakovaně podána oprávněná stížnost za porušování zákoníku práce nebo proti němu bylo zahájeno trestní stíhání v souvislosti s poskytováním příspěvku na zaměstnávání OZP podle § 78 zákona o zaměstnanosti. [7]

#### **3.2 Výhody a příspěvky pro zaměstnavatele**

Těm zaměstnavatelům, kteří se rozhodnou, že budou zaměstnávat OZP stejně jako i jiné zaměstnance, může pobočka ÚP přispět na činnost spojenou se zaměstnáváním OZP. V některých případech pak může pomoci také Ministerstvo práce a sociálních věcí. Podmínky a výše jednotlivých příspěvků pak jsou odvozeny od druhů příspěvků, zákonných úprav a situace na trhu práce. Podmínky poskytnutí finanční výpomoci ze strany ÚP a ministerstva jsou tyto:

- zaměstnavatel ke každé písemné žádosti doloží bezdlužnost (potvrzení, že nemá v evidenci daní zachyceny žádné daňové nedoplatky, nemá nedoplatky na pojistném nebo penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)



- doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu

Každá příslušná pobočka ÚP pak ale může požadovat ještě jiné doklady, které jsou nutné k vyřízení žádosti. Zaměstnavatel musí také souhlasit, že v rámci veřejného přístupu k informacím podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, mohou být všechny informace o daném subjektu a výši dotací zveřejňovány. (Červinka et al, 2012)

### **Příspěvek na zapracování**

Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli na mzdy příspěvek na zapracování (maximálně po dobu 3 měsíců). Měsíční příspěvek může činit polovinu minimální mzdy na zaměstnance. V žádosti se uvede předpokládaná doba zapracování, počet zaměstnanců, na který je příspěvek požadován.

Tento příspěvek se poskytuje jednorázově, a to zpětně za celé období. Podmínkou v tomto případě je, že zaměstnavatel přijme do pracovního poměru uchazeče, kterému ÚP věnuje zvýšenou péči (zdravotní stav, věk, péče o dítě, jiné vážné důvody). Vše upravuje § 33 zákona o zaměstnanosti. (Červinka a spol., 2012)

### **Překlenovací příspěvek**

Krajská pobočka ÚP může poskytnout příspěvek také OSVČ, která přestala být uchazečem o zaměstnání, a to vedle příspěvku na zřízení výkonu samostatně výdělečné činnosti. Poskytuje se nejdéle na dobu 5 měsíců a ve výši 0,25násobku průměrné mzdy z předchozího období. Příspěvek se vyplácí jednorázově a má sloužit k úhradě provozních nákladů (nájemné, náklady na dopravu, náklady na opravy, údržba). (Červinka et al, 2012)

## **3.3 Historie a vývoj chráněné dílny**

Od listopadu roku 2005 má společnost Marketa-Remone mimo svou původní činnost správy domů a bytů také jiné poslání. Téhož roku totiž vešla v platnost novela zákona o odpadech, která upravovala nakládání s vysloužilými elektrickými a elektronickými zařízeními (= elektroodpadem). Vzhledem ke skutečnosti, že zpracování elektroodpadu bylo především v prvopočátku, tedy bez zpracovatelských technologií, obnášela tato práce zejména manuální, fyzicky méně náročnou činnost. Vedení společnosti tak napadla myšlenka, že by bylo vhodné dát pracovní příležitost lidem se zdravotními handicapy, kteří danou činnost mohli bez větších potíží vykonávat. Navíc

podobné zařízení na ekologickou recyklaci elektroodpadu se nikde v blízkém okolí nenacházelo, nejbližší je v Chrástu u Plzně, tudíž bylo na zdejším trhu volné pole působnosti. Vznik chráněné dílny rozhodně neměl být přínosem jen pro zdravotně postižené osoby, které dostaly možnost pracovního uplatnění, ale také pro samotnou společnost Marketa-Remone. Ta díky tomuto kroku totiž snáze prosazovala své potřeby a zájmy ve vztahu k úřadům a obchodním partnerům. Vznikem chráněné dílny na zpracování elektroodpadu se také rozšířilo portfolio činností, ve kterých společnost podniká, čímž se logicky rozměnilo riziko v případě krize některého z oborů.

Vyřizování záležitostí v souvislosti se vznikem této chráněné dílny trvalo zhruba 6 měsíců. Nejnáročnějším procesem byla zejména kolaudace samotného sídla chráněné dílny na pracoviště pro zpracování elektroodpadu. Toto schválení totiž kromě tradičních subjektů, jakými jsou např. MěÚ Cheb – stavební odbor a odbor životního prostředí, hasičský záchranný sbor, hygienická stanice, podléhá také např. Inspekci životního prostředí a krajskému úřadu. Samotné stavební úpravy prostorů dílny a přilehlého areálu, vybavení sociální místnosti a další záležitosti vyšly celkem až na 2 000 000 Kč. Z evidence úřadu práce poté vybrání noví zaměstnanci se zdravotním postižením, kteří byli rekvalifikováni a mohli nastoupit na vytvořené pracovní pozice.

Tak tedy vzniklo zpracovatelské zařízení, které má statut chráněné dílny, jelikož splňuje podmínky uvedené v § 76 zákona č. 435/2004 Sb. Toto zařízení je vybaveno výkonnou linkou pro odstranění nebezpečných látek z televizních obrazovek a monitorů. Tato výkonná linka byla zakoupena z dotace za částku pohybující se kolem 1 500 000 Kč. Stejně tak bylo s přispěním úřadu práce ihned vytvořeno několik pracovních míst. Po dvou letech fungování došlo k rozšíření a modernizaci celého provozu chráněné dílny z důvodu stálého nárůstu množství zpracovaného elektroodpadu. Navíc v roce 2008 zavedla společnost Marketa-Remone systém managementu jakosti podle ISO 9001:2001 (viz. Příloha E). Drtivou většinu ze zaměstnanců chráněné dílny stále tvoří zaměstnanci se sníženou pracovní schopností, kteří jsou jinak ohroženi na trhu práce a často nemohou najít uplatnění. [10]

Po již zmíněné demontáži jsou všechny složky v chráněné dílně následně recyklovány a opět využity jako druhotná surovina pro další výrobu u smluvních partnerů, kterými jsou tzv. kolektivní systémy ELEKTROWIN, REMA, nebo RETELA. Tito partneři mají ze zákona povinnost zajistit sběr, dopravu, zpracování a recyklaci

elektroodpadu. Chráněná dílna dříve také spolupracovala s kolektivním systémem ASEKOL. Bohužel se tato společnost celkem překvapivě rozhodla v neprospěch všech zpracovatelských zařízení na elektroodpad a zajistila si jiné zařízení, se kterým spolupracuje. To mělo samozřejmě velmi negativní dopad na počty zpracovaného elektroodpadu. Firma Marketa-Remone se nyní musí snažit, aby vysloužila elektrická a elektronická zařízení sehnala z jiných zdrojů, což jí především ze začátku způsobovalo nemalé komplikace.

Díky chráněné dílně tak má firma Marketa-Remone velmi dobré jméno na místních úradech – především na Městském úřadě a Úřadu práce v Chebu. Pozitivně se o ní píše také v médiích, kdy občasnou zmínku najdete v karlovarské příloze MF Dnes nebo v Chebském deníku. To samé platí také o chebské veřejnosti, která oceňuje především skutečnost, že se firma zabývá vysoce ekologickou činností. Navíc přidanou hodnotou je bezesporu zaměstnávání OZP, které mají jen velmi omezené možnosti uplatnění na trhu práce. Během projektů dotovaných z Evropského sociálního fondu došlo také k několika exkurzím především základních škol, zhruba jich bylo kolem dvaceti. Šlo především o názornou ukázkou toho, že i použité elektrospotřebiče se dají využít k dalším účelům.

### **3.4 Získávání nových zaměstnanců a zakázek**

Získávání pracovníků je pro každou firmu velice důležitým úkolem, který rozhodně nestojí za podcenění. Tento proces má totiž také velký podíl na tom, jestli bude firma konkurenceschopná, prosperující a úspěšná. Koubek ve své knize Řízení lidských zdrojů definuje získávání pracovníků takto: „*Získávání pracovníků je činnost, která má zajistit, aby volné pracovní místo ve firmě přilákalo dostatečné množství vhodných uchazečů, a to s přiměřenými náklady a včas. Neméně důležitým úkolem je získání přiměřených informací o jednotlivých uchazečích, aby bylo možné později na jejich základě relativně spolehlivě vybrat toho nejvhodnějšího z nich.*“ (Koubek, 2011, s. 69)

Při získávání pracovníků má jakákoliv firma dvě možnosti: buď bude hledat ve svých řadách vhodné adepty na dané pracovní místo, nebo takového člověka bude hledat mezi potencionálními uchazeči. Tyto varianty by se jinak daly charakterizovat také jako vnitřní (interní) a vnější (externí zdroje). Dále je pak také velice důležité

vědět, že odezvu hledání či získávání nových pracovníků mohou velice ovlivnit vnitřní a také vnější podmínky samotného zaměstnání či organizace. (Koubek, 2003)

#### **3.4.1 Vnitřní a vnější podmínky získávání pracovníků**

Jak už bylo řečeno výše, reakci na nabídku zaměstnání ovlivňují podmínky, které jsme rozdělily na vnitřní a vnější. Mezi vnější podmínky budou patřit fakta ohledně konkrétního pracovního místa (povaha práce, požadavky na pracovníka, rozsah povinností, místo výkonu a další faktory), stejně jako role samotné organizace (význam a její úspěšnost, prestiž a pověst, úroveň péče o zaměstnance). (Koubek, 2003)

Na druhé straně tu jsou také podmínky vnější a mezi ně řadíme např. demografické či sociální podmínky, ekonomické situace či politicko-legislativní podmínky daného regionu společně s dalšími faktory. (Koubek, 2003)

#### **3.4.2 Vnitřní a vnější zdroje pracovníků**

V základní kapitole získávání pracovníků již bylo zmíněno, že nové zaměstnance může firma získat ze svých vlastních řad nebo z řad potencionálních uchazečů. Lepší klasifikací by nejspíše bylo tyto dvě skupiny pojmenovat jako vnitřní a vnější zdroje pracovníků.

Výhody vnitřních zdrojů jsou jistě to, že organizace zná po všech stránkách lépe uchazeče, stejně jako obráceně. Zvyšuje se tak morálka i motivace zaměstnanců a pro společnost to znamená lepší návratnost investice. Nevýhody jsou jistě soutěžení o povýšení, které narušuje morálku, nedostatek nových myšlenek zvenku nebo povyšování zaměstnanců, kteří nemají dostatečnou kvalifikaci nebo schopnosti na dané pracovní místo. Mezi vnitřní zdroje bychom mohli zařadit pracovní síly:

- uspořené v důsledku technického rozvoje
- uvolňované v souvislosti s ukončením činnosti či jinými organizačními změnami
- vyzrálé pracovníky, kteří již jsou schopni vykonávat náročnější práci
- pracovníky, kteří jsou na jiném pracovním místě, než o které mají ve skutečnosti zájem

Jako u předešlé skupiny vnitřních zdrojů, také zde můžeme najít výhody a nevýhody. Mezi hlavní výhody patří jistě široký záběr schopností či talentu, do

společnosti mohou přijít nové myšlenky, nápady a názory. V neposlední řadě je většinou levnější a snadnější získat vysoce kvalifikované pracovníky z vnějších zdrojů. Mezi nevýhody patří nepříjemnosti se stávajícími zaměstnanci, přilákání nové pracovní síly je obtížnější, nákladnější a také adaptace nových zaměstnanců bývá složitější. Do této druhé skupiny, tedy mezi zdroje vnější, bychom zařadili:

- volné pracovní síly na trhu práce
- čerstvé absolventy škol či jiných institucí připravujících na povolání
- zaměstnance jiných organizací
- doplňkové vnější zdroje – ženy v domácnosti, důchodce, studenty, zdroje v zahraničí (Koubek, 2003)

Jako každá firma, která se rozrůstá, také Marketa-Remone se musí poohlížet po nových pracovních silách. Získávání zaměstnanců probíhá ze tří hlavních zdrojů:

- na základě spolupráce s Úřadem práce v Chebu, kde se občas také pořádají tzv. workshopy především pro OZP, kdy pověřený člověk firmou prezentuje, co vůbec práce na chráněné dílně obnáší, jaké jsou požadavky na zaměstnance či pracovní podmínky
- individuální poptávkou OZP na pracovní místo ve firmě
- na základě doporučení, kdy zájemci o práci doporučí zaměstnání v chráněné dílně pracovník, který již ve firmě pracuje nebo někdo z jeho blízkých

### **3.4.3 Získávání zakázek**

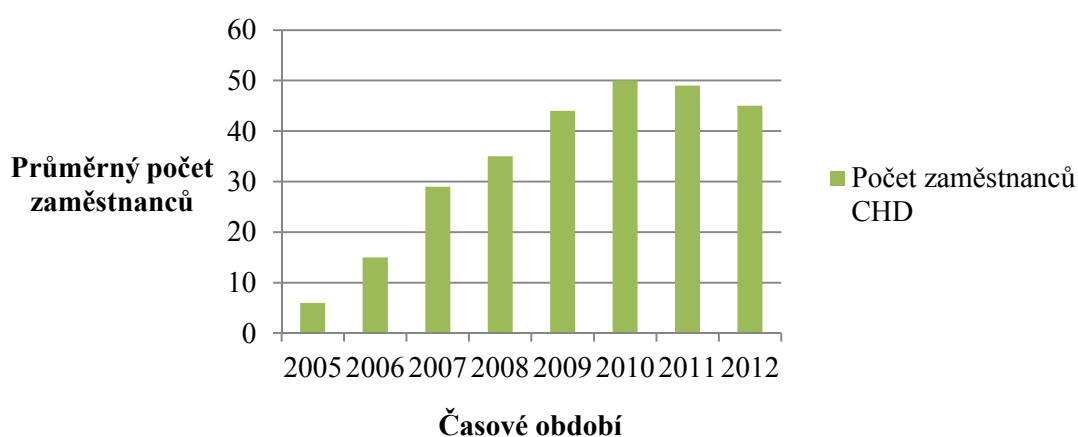
Co se pracovních zakázek týká, tak více než polovinu celkového množství zpracovávaného elektroodpadu (= EEZ) tvoří pravidelné dodávky od smluvních partnerů, kterými jsou již výše zmíněné kolektivní systémy. Kolektivní systémy jsou společnosti založené výrobci elektrických a elektronických zařízení za účelem plnění zákonem ustanovené povinnosti zajistit ekologické zpracování a recyklaci EEZ. Aktuálně firma spolupracuje se třemi takovými kolektivními systémy – Elektrowin, Retela a Rema. Především spolupráci s Elektrowinem je velice důležitá pro firmu Marketa-Remone. Druhá polovina zpracovávaného EEZ pochází především ze sběrných dvorů, dle různých dohod také z výkupen a od soukromých firem. Velice dobrou

spolupráci má firma Marketa-Remone např. s městem Františkovy Lázně a jeho lázeňskými domy, dále pak také se společnostmi Mostecká Uhelná a ČEZ. Pro širokou veřejnost např. na sídlišti Skalka je však již několik let připraven odběr zdarma, kdy člověk nemusí zaplatit za ekologickou likvidaci ani korunu, stačí jen donést svůj vysloužilý elektrospotřebič na chráněnou dílnu. Startují také další nové kampaně. Pokud má člověk doma vysloužilé elektrické či elektronické zařízení, jehož hmotnost je vyšší než 5 kilogramů, stačí jen, aby zavolal na chráněnou dílnu a zaměstnanci firmy Marketa-Remone už si toto zařízení v domluvený termín vyzvednou a bezplatně odvezou. Firma se tak snaží působit také na širokou veřejnost a naučit jí návyky na vhodné zacházení s odpadem, v tomto případě tedy elektroodpadem, které jsou prakticky zcela běžné např. ve všech Skandinávských zemích.

### 3.5 Vývoj zaměstnanců na chráněné dílně

Abychom mohli přijít na počet zaměstnanců v jednotlivých letech, museli jsme samozřejmě použít průměr jednotlivých měsíců. Na obrázku č. 3, který znázorňuje průměrný počet zaměstnaných osob na chráněné dílně v jednotlivých letech, vidíme vrůstající tendenci v každém roce od vzniku chráněné dílny. Jedinou výjimkou je rok 2011, kdy byl zaznamenán menší pokles zaměstnaných osob.

**Obr. č. 3: Průměrný počet zaměstnanců CHD Marketa-Remone s. r. o**

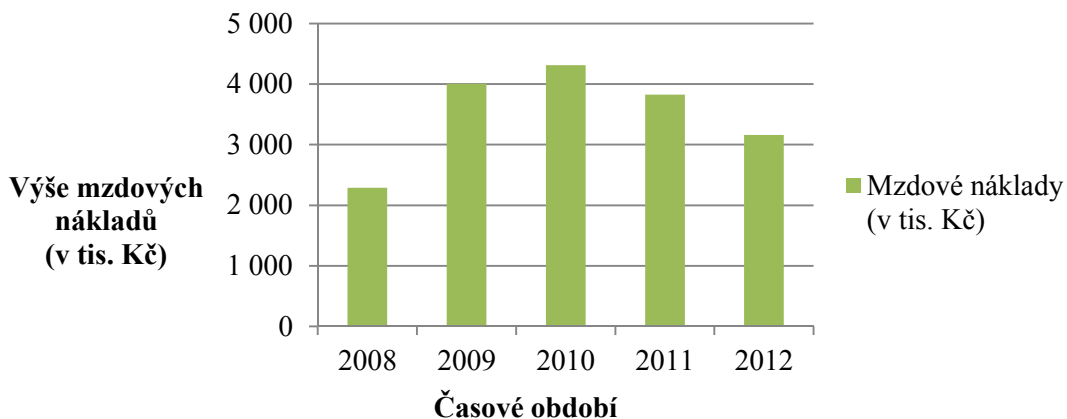


Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

S rostoucím počtem zaměstnanců samozřejmě souvisí také mzdové náklady, které nám znázorňuje obrázek č. 4. Jak můžeme níže vidět, mzdové náklady se s každým rokem postupně zvyšovaly až do roku 2010. V roce 2011 a 2012 došlo k poklesu mzdových nákladů, stejně jako došlo k poklesu počtu zaměstnaných osob.

V obou případech to samozřejmě souviselo také s faktem, že končily jednotlivé realizované projekty.

**Obr. č. 4: Mzdové náklady CHD Marketa-Remone s. r. o. (v tis. Kč)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

### **3.6 Využívané příspěvky od Úřadu práce v rámci zaměstnávání OZP**

Jak jsme se již dozvěděli, společnost Marketa-Remone využívá na chráněnou dílnu možných příspěvků od Úřadu práce v Chebu a Karlových Varech. Na samém počátku to byl především příspěvek na zřízení samotné chráněné dílny. Za tento příspěvek byla zakoupena výkonná linka pro odstranění nebezpečných látek z televizních obrazovek a monitorů za 1 500 000 Kč. Dále bylo možné zřídit i několik pracovních míst pro nové zaměstnance. Společnost však na samém počátku využila i další příspěvek a v dnešní době využívá i některé další, bez kterých by samozřejmě provoz chráněné dílny na demontáž elektroodpadu prakticky nebyl možný.

#### **3.6.1 Příspěvky na zřízení pracovních míst pro OZP**

Taková pracovní místa zaměstnavatel vytváří pro jejich obsazení uchazeči o zaměstnání a jsou vytvářena na základě dohody s krajskou pobočkou úřadu práce. Logicky tak mohou být obsazována pouze uchazeči, kteří jsou v evidenci ÚP a kterým nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem. Jestliže zaměstnavatel zřizuje více než pět pracovních míst, musí ÚP předložit odborný posudek.

Na větší počet pracovních míst pak musí zaměstnavatel s krajskou pobočkou ÚP uzavřít rámcovou dohodu. Formy příspěvku na nově zřízená pracovní místa:

- návratná finanční pomoc – nutností je sjednat splátkový kalendář



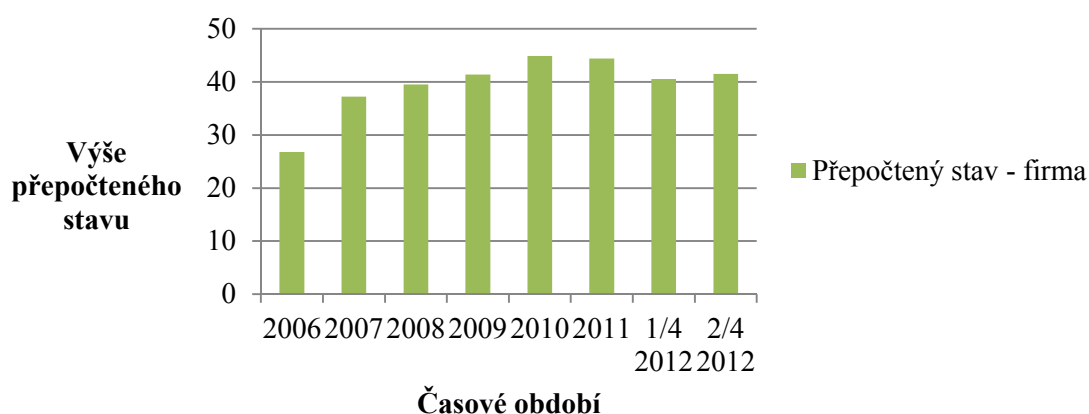
- příspěvek na úhradu úroků z úvěru – předkládá se úvěrová smlouva a příspěvek se poskytuje nejdéle na 12 měsíců (Červinka et al, 2012)

Tento příspěvek na zřízení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením byl využit zejména na samém počátku fungování chráněné dílny společnosti Marketa-Remone. Celkem bylo vytvořeno 10 těchto pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na které byl příspěvek čerpán. Tato místa se také podařilo úspěšně udržet.

### 3.6.2 Přepočtené stavy

Bylo by také vhodné si ukázat vývoj přepočtených stavů. Tyto hodnoty je totiž velice důležité znát právě kvůli příspěvkům, které společnost Marketa-Remone uplatňuje dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Konkrétně byly vybrány tři vybrané skupiny, u kterých jsou názorně předvedeny přepočtené stavy – celé firmy, osoby se zdravotním postižením a osob s těžkým zdravotním postižením.

**Obr. č. 5: Přepočtený stav zaměstnanců Marketa-Remone s. r. o.**



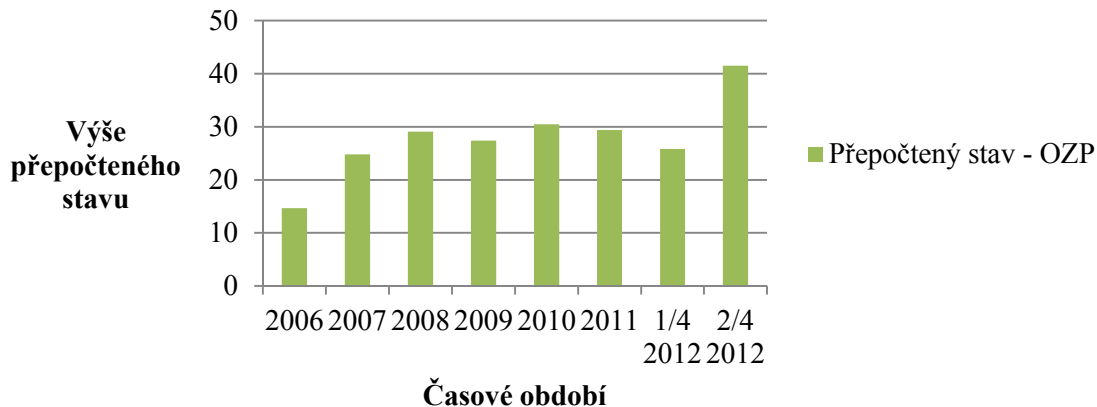
Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

Jak vidíme na výše uvedeném obrázku č. 5 přepočteného počtu zaměstnanců celé firmy, je zřetelné, že také firma Marketa-Remone má povinnost zaměstnávat OZP. Dle daných hodnot minimálně 2 osoby se zdravotním postižením, nebo alespoň jednu osobu s těžkým zdravotním postižením.

Na následujících dvou obrázcích je vidět přepočtený stav zaměstnanců se zdravotním postižením - na prvním vidíme celkový počet OZP, na druhém osoby s těžkým zdravotním postižením, jejichž pracovní možnosti jsou samozřejmě ještě omezenější. Díky těmto obrázkům vidíme, že firma Marketa-Remone splňuje povinnost zaměstnávat OZP bez větších potíží. Je navíc také zřetelné, že se chráněná dílna za

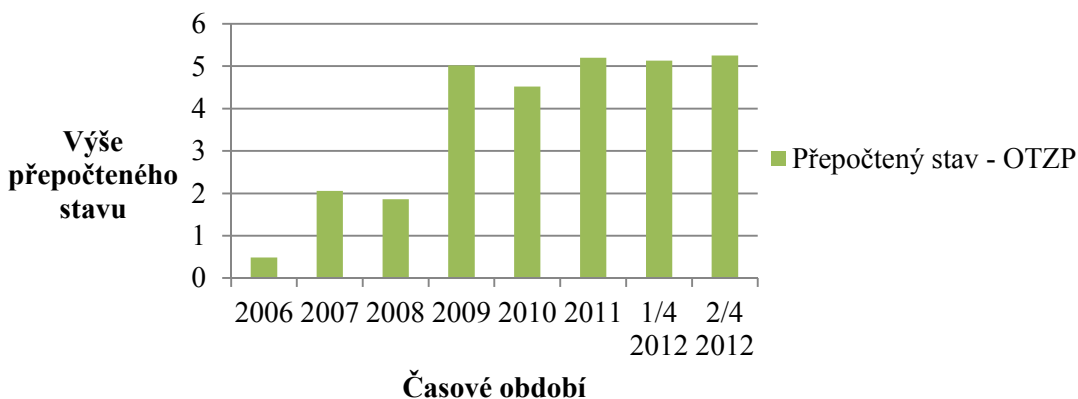
časový horizont od roku 2006 rozvinula. V tomto zařízení pracuje stále více osob, které jsou jinak velice ohroženy na pracovním trhu a tento trend může trvat i v budoucnu.

**Obr. č. 6: Přepočtený stav zaměstnanců Marketa-Remone s. r. o. OZP**



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

**Obr. č. 7: Přepočtený stav zaměstnanců Marketa-Remone s. r. o. OTZP**



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

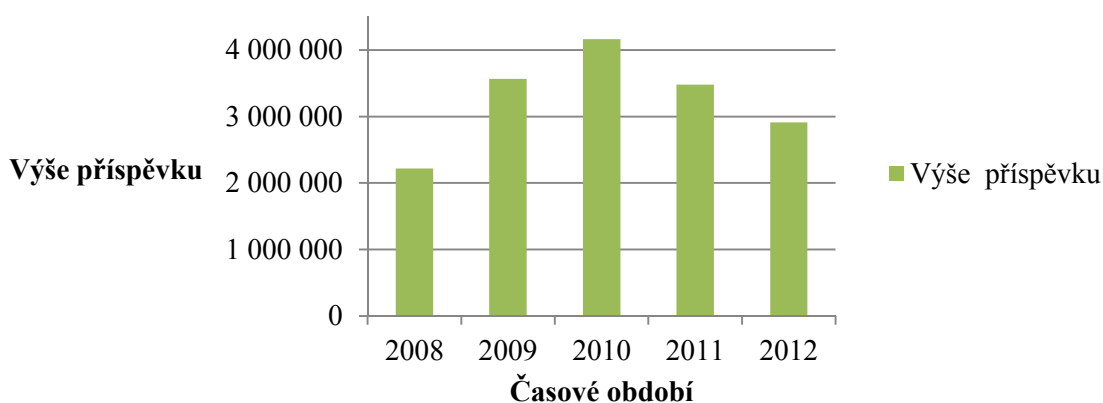
### 3.6.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP

Jde o nárokový příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti a je určen pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového ročního přepočteného počtu svých zaměstnanců. Příspěvek je určen na úhradu skutečně vynaložených mzdových prostředků v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na OZP včetně obojího pojistného, nejvýše však do částky 8 000 Kč měsíčně. Od roku 2012 se tento příspěvek vyplácí jen na chráněná pracovní místa. Příspěvek je zaměstnavatelům opět vyplácen vždy zpětně za uplynulé čtvrtletí. K žádosti zaměstnavatel přiloží jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP

nebo OTZP, včetně rodných čísel, data vzniku a skončení pracovního poměru a kód zdravotní pojišťovny. Žadatel o takový příspěvek nesmí mít žádné nedoplatky na daních, na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění. Ukázkový formulář, který slouží jako žádost pro získání tohoto příspěvku je možno nalézt v přílohách, konkrétně v příloze C. (Červinka et al, 2012).

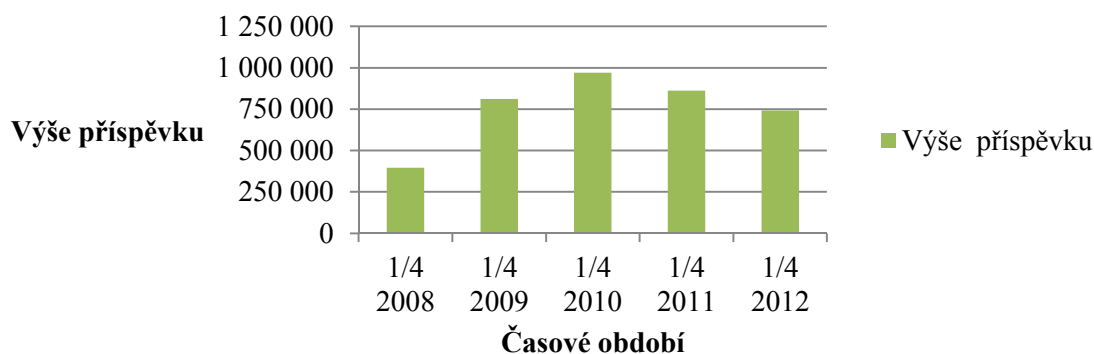
Tento příspěvek je bezpochyby nejdominantněji využívaným příspěvkem ze všech pro společnost Marketa-Remone. Pro přiblížení tohoto faktu by bylo dobré uvést, v jaké výši, a na jaký počet OZP se daný příspěvek vždy v daném období čerpal. K tomu už poslouží následující dva obrázky. Jelikož jsou počty osob zveřejněny za první kvartály daných roků, byl upraven také obrázek č. 9 Příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na stejné časové období.

**Obr. č. 8: Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (roční údaje)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

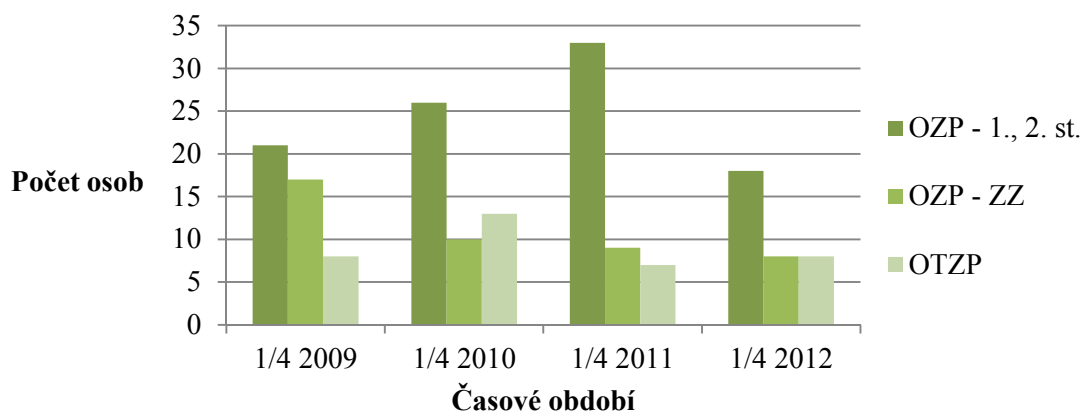
**Obr. č. 9: Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (1. kvartály jednotlivých let)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

Na níže uvedeném obrázku č 10 nám nejvyšší sloupce ukazují počet osob, které jsou uznány invalidními v 1. nebo 2. stupni. Ve druhém sloupci vidíme OZP, které jsou zdravotně znevýhodněné a na konec OZP, které jsou definovány jako osoby s těžkým zdravotním postižením.

**Obr. č. 10: Počet osob, na které je uplatňován příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (1. kvartály jednotlivých let)**



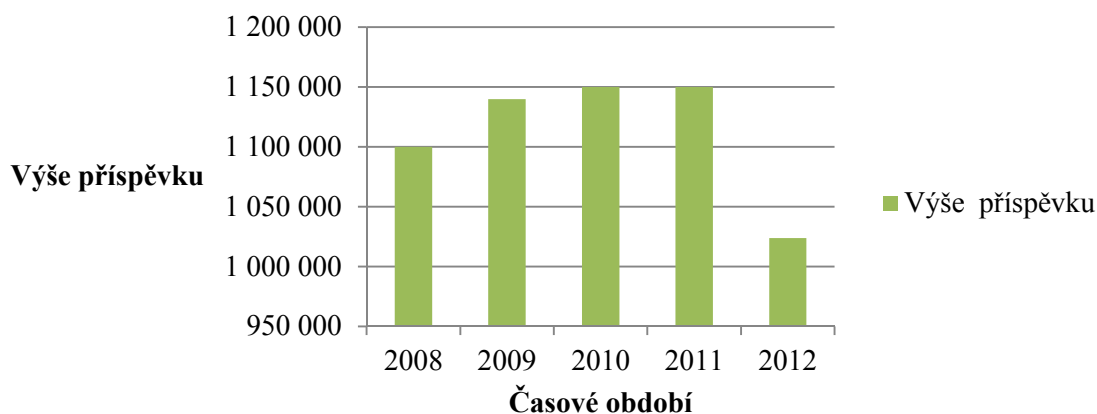
Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

### 3.6.4 Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem poskytnout také příspěvek na provoz. Ten je určen k částečné úhradě provozních nákladů. Podrobný popis těchto nákladů je možno nalézt v § 76 zákona o zaměstnanosti a § 8 vyhlášky č. 390/211 Sb. Maximální výše tohoto příspěvku na jedno chráněné pracovní místo obsazené OZP je 48 000 Kč za rok. Většinou se takový příspěvek poskytuje čtvrtletně, ale také na jiné dohodnuté období. (Červinka et al., 2012)

Společnost Marketa-Remone využívá také tento příspěvek a můžeme říct, že rozhodně v nezanedbatelné míře. Je pro ni tedy stále velice důležitý a jeho absence či výrazné omezení by mohla způsobit společnosti potíže. Musíme však také dodat, že čerpání tohoto příspěvku momentálně už nedosahuje takových hodnot, jak tomu bylo v minulosti. To souvisí především omezením čerpání tohoto příspěvku ze strany úřadu práce. Výše čerpání tohoto příspěvku v jednotlivých letech uvidíme na obrázku č. 11.

**Obr. č. 11: Příspěvek na provoz chráněné dílny (roční údaje)**



Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

Závěrem této kapitoly o jednotlivých příspěvcích, které společnost Marketa-Remone čerpá, je důležité dodat, že příspěvky jsou pro firmu životně důležité a nebylo by bez nich možné zaměstnávat zdravotně handicapované osoby, při nejmenším ne v takovém množství. Bohužel je také faktem, že strany státu jde celková podpora na zaměstnávání handicapovaných osob stále více a více dolů. Vedení společnosti Marketa-Remone zatím nad touto situací hůl neláme, ale je pravdou, že si uvědomuje závažnost celé situace. Pokud by právě ze strany státu došlo ještě k výraznějšímu oslabení podpory, mohou se odehrát také nejčernější scénáře a to propouštění některých OZP.

### **3.7 Jednotlivé projekty financované z Evropského sociálního fondu**

#### **3.7.1 Evropský sociální fond**

Už výše se autor zmínil, že Evropský sociální fond by měl podporovat především neinvestiční projekty. Mezi takové projekty mimo jiné patří rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením či další znevýhodněné skupiny obyvatel. Můžeme se podívat také na vybranou citaci, která vystihuje, jaký smysl má ESF, a jak by měl sloužit: „*Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociální začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.*“ (Pavláková, 2006, s. 28)

V České republice je ESF spojen s Ministerstvem práce a sociálních věcí, které je zodpovědným orgánem za toto řízení. Není však jediným orgánem. Mezi ostatní

partnery patří také další ministerstva – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu nebo také úřady práce a další orgány regionální samosprávy.

### 3.7.2 Operační programy 2007 – 2013

Operační programy v časovém období 2007–2013 můžeme rozdělit do několika kategorií: tematické OP, regionální OP, OP Praha, OP v rámci evropské územní spolupráce. Každá z těchto kategorií se nám samozřejmě ještě dělí na menší díly.

**Tab. č. 2: Operační programy 2007 - 2013**

Tematické OP	Regionální OP (NUTS II)	OP Praha	OP v rámci evropské územní spolupráce
Doprava	Severozápad	Adaptabilita	Nadnárodní spolupráce
Lidské zdroje a zaměstnanost	Severovýchod	Konkurenceschopnost	Meziregionální spolupráce
Podnikání a inovace	Jihozápad		ESPON 2013
Životní prostředí	Jihovýchod		Přeshraniční spolupráce ČR-Bavorsko
Vzdělávání pro konkurenceschopnost	Moravskoslezsko		Přeshraniční spolupráce ČR - Sasko
Výzkum a vývoj pro inovace	Střední Morava		Přeshraniční spolupráce ČR - Polsko
Integrovaný OP	Střední Čechy		Přeshraniční spolupráce ČR - Slovensko
Technická pomoc			Přeshraniční spolupráce ČR - Rakousko

Zdroj: Vlastní zpracování dle Strukturální fondy EU, 2012[7]

### 3.7.3 Operační program Rozvoj lidských zdrojů

Cílem tohoto operačního programu je především dosáhnout vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti na úroveň průměru 10 nejvyspělejších zemí EU, dále také integrace především sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnost podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. Splnění těchto cílů je možné dosáhnout účelným využitím finanční pomoci, kterou nabízí Evropská unie všem jejím členským zemím. V tomto operačním programu můžete najít pojem horizontální témata.

Jedná se o principy, díky kterým dochází k propojení všech specifických a také globálních cílů.

Konkrétně se jedná o tyto horizontální témata:

- Rovné příležitosti
- Udržitelný rozvoj
- Informační společnost
- Podpora místním iniciativám (Pavláček, 2006)

Máme zde však také několik specifických cílů:

- Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů
  - Zlepšení přístupu k zaměstnání
  - Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených
  - Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb
  - Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v lidských zdrojích a zaměstnanosti
- [5]

### **3.7.4 Charakteristika a zhodnocení jednotlivých realizovaných projektů**

Po zřízení chráněné dílny hledalo vedení firmy Marketa-Remone větší využití pro toto zařízení. Později objevilo výzvy na projekty vypisované Ministerstvem práce a sociálních věcí. Tyto projekty mají různé podmínky a mantinely, které musí být dodrženy, pokud chce žadatel čerpat vybrané dotace. Podmínky pro splnění takové výzvy nebyly v počátcích tak náročné, jako tomu začalo být s přibývajícím roky, tudíž vedení firmy neváhalo a začalo realizovat první projekt, který nesl název “Šance na návrat“. Do roku 2013 se firma účastnila ještě dalších dvou projektů vypisovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí – “Nová šance“, “Návrat k práci“. Všechny projekty byly realizovány zejména pro osoby se zdravotním postižením, pro které byla vytvářena a udržována pracovní místa. Zároveň proběhly u těchto osob také odborné rekvalifikace, aby bylo možné i jejich pozdější uplatnění na trhu práce. Partnerem při těchto projektech byl vždy Úřad práce v Chebu, se kterým má firma Marketa-Remone

velmi dobré partnerské vztahy. Nutno také podotknout, že společnost zatím všechny splnila na výbornou, v některých ohledech splnila podmínky dokonce nad rámec.

Pro přiblížení zaměstnávání OZP byla vypracována kalkulace, kolik obecně stojí vytvoření jednoho pracovního místa na chráněné dílně pro osobu se zdravotním handicapem. Vedle klasických pomůcek a nářadí na výkon práce je totiž třeba zaměstnance nejdříve připravit odborným rekvalifikačním kursem a také přizpůsobit pracovní místo. Při vypracování této kalkulace byly využity zkušenosti společnosti Marketa-Remone.

**Tab. č. 3: Přibližná kalkulace na zaměstnání OZP**

<b>Jednotlivé body kalkulace</b>	<b>Částka</b>
Příprava zaměstnance – 4 týdenní rekvalifikační kurs	10 000 Kč
Přizpůsobení zázemí pracovního místa (pracovní stůl, zdravotní ortopedická židle, šatní skříň apod.)	16 000 Kč
Pracovní nářadí (aku-vrtačka, sada klíčů, šroubováků, kleště aj.)	4 000 Kč
Pracovní pomůcky (boty, oděv, rukavice, ochranné pomůcky aj.)	2 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>32 000 Kč</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

### **Projekt “Šance na návrat“**

**Název operačního programu:** OP Lidské zdroje a zaměstnanost

**Doba realizace projektu:** 1. květen 2006–30. duben 2008

**Partner projektu:** Úřad práce Cheb

**Celková výše finanční podpory:** 1 760 930 Kč

**Tab. č. 4: Platný rozpočet dle Dohody s ÚP Karlovy Vary – Šance na návrat**

<b>2005-2008</b>	<b>KČ</b>	<b>%</b>
Podíl národního spolufinancování	440 233	18,35
Podíl příspěvku z ESF	1 320 697	55,04
<i>Celkem - veřejné spolufinancování</i>	<i>1 760 930</i>	<i>73,39</i>
Soukromé spolufinancování	638 695	26,61
<b>Celkové uznatelné náklady</b>	<b>2 399 625</b>	<b>100</b>

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

Tento první realizovaný projekt společnosti Marketa-Remone měl jako hlavní cíle podpořit zaměstnávání zdravotně postižených občanů a pomoci rozvoji lidských zdrojů v ČR. Navíc navazoval na vytvořenou chráněnou dílnu, která byla pro OZP přizpůsobena, a kde byla prováděna ekologická demontáž. Činnost spojená



s ekologickou demontáží není náročná a je tak i vhodná pro osoby zdravotně postižené. Konkrétně měl tento projekt podpořit a udržet stávajících 15 pracovních míst a dále vytvořit a podpořit dalších 6 nových pracovních míst pro zdravotně postižené s předpokládaným rozvojem činnosti v oblasti demontáže elektroodpadu.

Vzhledem k tomu, že tito zaměstnanci jsou lidé s těžším zdravotním postižením, jsou tedy schopni podávat jen snížený pracovní výkon. Z tohoto důvodu je nebylo možné zařadit na volná pracovní místa otevřeného trhu práce a na tyto osoby není možné aplikovat výkonnostní normy potřebné pro zajištění řádného ekonomického chodu. Proto byl projekt “Šance na návrat“ zaměřen na finanční podporu udržení pracovních míst. I tato finanční podpora však měla své mantinely. U stávajících pracovních míst činila 50 % mzdových nákladů a u nově vytvořených 75 % mzdových nákladů.

Oproti původnímu záměru došlo ke změně v počtu podpor pro stávající zaměstnance, kteří mají sníženou pracovní schopnost, tzv. pracovní rekomandaci. Většina těchto pracovníků je částečně invalidní. Z původně zamýšlených patnácti pracovních pozic byla po konzultaci s poskytovatelem dotace čerpána přímá podpora pouze pro 12 z nich. Důvodem je skutečnost, že z původních patnácti pracovníků dva ukončili pracovní poměr ve společnosti příjemce ke konci roku 2007 (odchod do důchodu, resp. zdravotní důvody). Třetí pracovník je v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Jelikož společnost během více než 2 let, které uplynuly od zpracování projektu k žádosti o finanční podporu, zmodernizovala technologickou linku na zpracování elektroodpadu, není v současné době ekonomicky účelné výše uvedená tři pracovní místa obsazovat a zavazovat se k jejich udržení po dobu dalších 24 měsíců.

Hlavní přínos tohoto projektu nebyl však jen v posílení ekonomické situace či uplatnění zdravotně postižených. Dalším důležitým přínosem bylo i posílení sociálních aspektů těchto osob, jako jsou např. práce v kolektivu, uplatnění, sebedůvěra. Současně s potřebnou rekvalifikací získali zaměstnanci také nové poznatky a dovednosti, které by později na trhu práce mohli využít zvláště pak v činnostech spojených s ekologickou likvidací odpadu. Partnerem tohoto projektu byl Úřad práce v Chebu, se kterým společnost již delší dobu spolupracovala. Společnost Marketa-Remone byla také díky tomuto projektu zapojena do ekologické kampaně, v jejímž rámci se v demontážním středisku uskutečnilo několik exkurzí dětí ze základních škol.

Celý projekt se nakonec ukázal jako velice přínosný. Chráněná dílna se totiž dostala do podvědomí lidí, především tedy lidí se zdravotním postižením. Ti projevují neustále zájem o rekvalifikační kurzy nebo o zaměstnání. Původně se tyto rekvalifikace prováděly externě. Nyní už má společnost Marketa-Remone akreditaci a sama tak zajišťuje výuku. I to je velký přínosem tohoto projektu. Externí hodnocení a shrnutí tohoto projektu najdeme v příloze D.

### **Projekt “Nová šance“**

**Název operačního programu:** OP Lidské zdroje a zaměstnanost

**Doba realizace projektu:** 1. ledna 2007–30. června 2008

**Partner projektu:** Úřad práce Cheb

**Celková výše finanční podpory:** 1 174 546 Kč

Také ve druhém realizovaném projektu, který dostal název “Nová šance“, byl hlavním partnerem Úřad práce v Chebu. Ten měl především na starost informovat společnost o potencionálních uchazečích a zprostředkovávat kontakt mezi oběma stranami. Projekt byl vytvořen na cílovou skupinu uchazečů o zaměstnání a osob dlouhodobě nezaměstnaných včetně osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností na Chebsku, kteří jsou zdravotně postiženi a při řešení jejich zaměstnanosti je často řešit specifika jejich omezení (např. požadavek na střídání poloh při práci, častější přestávky pro rehabilitaci, častá nemocnost). Dále šlo o projekt, kde v samotném popředí byla problematika udržitelného rozvoje. Konkrétně šlo o demontáž elektrických a elektronických zařízení, která nesmí skončit na skládkách a 75 % hmotnosti výrobku musí být recyklováno a použito jako druhotná surovina, má vysoce ekologický přínos.

Hlavním cílem tohoto projektu byla zejména příprava tzv. rekvalifikačních kurzů “Ekologická demontáž a likvidace elektrických a elektronických zařízení“ dle zákona o odpadech v platném znění, které jsou akreditované u MŠMT, pro nezaměstnané OZP. Předpokládalo se rekvalifikovat cca 18 osob. Během tří akreditovaných rekvalifikačních kurzů se nakonec však povedlo vyškolit celkem 22 osob se zdravotním postižením. Všechny tyto osoby po úspěšném absolvování rekvalifikace obdržely osvědčení.

Projekt měl však i další cíle – vytvořit během realizace další 4 nová pracovní místa (dvě od 01. ledna 2007 a dvě od 01. ledna 2008), která se obsadí opět nezaměstnanými občany se zdravotním postižením, kteří projdou rekvalifikačním

kurzem. Tento cíl bylo možno splnit především díky tomu, že chráněná dílna společnosti Marketa-Remone nevykazovala vůbec špatné výsledky. Naopak trvale vykazovala nárůst zakázek a získala také několik nových partnerů. Navíc nebyly zaměstnány pouze 4 osoby, což bylo cílem projektu, ale další 4 osoby navíc našly své pracovní místo v chráněné dílně.

Hodnocení tohoto projektu tak může být jedině pozitivní. Podařilo se vytvořit a obsadit 4 nová pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Dále bylo v rekvalifikačním kurzu akreditovaným MŠMT se zaměřením na zpracování elektroodpadu rekvalifikováno celkem 22 uchazečů o zaměstnání (všichni se zdravotním postižením). Navíc byl vytvořen systém trvalé spolupráce mezi společnostmi Marketa-Remone a Úřadem práce v Chebu v oblasti zaměstnávání OZP a také v oblasti problémově obsaditelných pozic. Stejně jako v případě projektu “Šance na návrat“ můžeme zmínit fakt, že vedle posílení ekonomické situace zaměstnaných zdravotně postižených osob byly posíleny také jejich sociální aspekty. Při vyhodnocování celého projektu byly s 22 absolventy kurzů vedeny rozhovory, ze kterých jednoznačně vyplynulo, že realizaci tohoto projektu vnímali všichni velice pozitivně.

### **Projekt “Návrat k práci“**

**Název operačního programu:** OP Lidské zdroje a zaměstnanost

**Doba realizace projektu:** 1. listopad 2010–31. říjen 2012

**Celková výše finanční podpory:** 4 678 115,90 Kč

Hlavním cílem třetího realizovaného projektu bylo posílení pracovní integrace OZP na Chebsku, které jsou ohroženy sociálním vyloučením s ohledem na jejich zdravotní stav. Cílovou skupinou byly osoby starší 50 let a ve většině případů evidované na ÚP alespoň 6 měsíců. Bylo vybráno 12 osob, které absolvovaly bilanční diagnostiku. Poté 9 osob absolvovalo rekvalifikační kurz a následně bylo přijato na nová pracovní místa.

K dosažení cílů bylo třeba uskutečnit několik **klíčových aktivit**:

- 1. Oslovení, příprava a motivace cílové skupiny** – Ve spolupráci s ÚP v Chebu byla zajištěna cílová skupina 12 osob zdravotně postižených (starších 50 let). S každým zájemcem o práci byl proveden osobní pohovor a byla uskutečněna prohlídka celým provozem chráněné dílny, kde bylo

zároveň v praxi předvedeno, co příslušná práce obnáší, jaké jsou požadavky na pracovní pozice a pracovní podmínky.

2. **Bilanční diagnostika, individuální poradenství** – Dále bylo nutno provést hodnocení předpokladů účastníků cílové skupiny, tzv. bilanční diagnostiku (skupinové a individuální pohovory, soubory testů a otázek). Ukázalo se, že 10 (8 mužů, 2 ženy) z celkových 12 účastníků je schopno absolvovat rekvalifikaci. Během realizace projektu navíc byla bilanční diagnostika provedena u dalších 4 OZP.
3. **Základy práce s PC** – Na základě získaných zkušeností společnosti Marketa-Remone se očekávalo, že by někdo z účastníků mohl mít neovládající základy práce s PC, což by při rekvalifikaci byl problém. Z již výše uvedených 10 účastníků nakonec opravdu 2 osoby potřebovaly rozšířit své znalosti s prací na PC.
4. **Rekvalifikační kurz Ekologická demontáž a likvidace elektrických a elektronických zařízení dle zákona o Odpadech v platném znění** – Bylo potřeba uskutečnit rekvalifikační kurz, který měl účastníkům zajistit profesní a odborné vzdělání pro danou práci. Během 10 dnů se uskutečnily jednotlivé osmihodinové semináře, během nichž proběhla teoretická výuka, praktická výuka, prezentace instruktážních filmů, účastníci obdrželi také materiály na samostudium a na závěr kurzu byl připraven test. Po úspěšném absolvování obdrželi všichni účastníci osvědčení. Během realizace projektu navíc prošlo rekvalifikačním kursem dalších 6 osob.
5. **Podpora uplatnění na trhu práce** – Po skončení rekvalifikačního kurzu byl projednán s devíti účastníky rekvalifikačního kurzu termín jejich nástupu na nově zřízená místa a různé pracovní pozice (demontáž elektrických a elektronických zařízení, obsluha technologických zařízení, manipulace s materiálem). Jeden účastník byl zaměstnán nad rámec projektu.

Realizace tohoto projektu přispěla ke zvýšení informovanosti o problematice OZP a jejich zařazení do pracovního procesu, což bylo i jedním z cílů projektu. Hlavní cíl projektu, tedy posílení pracovní integrace zdravotně postižených osob a osob nad padesát let na Chebsku, které jsou ohroženy sociálním vyloučením s ohledem na jejich zdravotní stav a věk, byl úspěšně splněn.

**Tab. č. 5: Přehled plnění projektu “Návrat k práci“**

Název ukazatele	POČET - plán	POČET – dosažený
Počet podpořených osob - celkem	14	18
Počet podpořených organizací	1	1
Počet úspěšných absolventů kurzů - celkem	11	18
- z toho muži	0	15
- z toho ženy	0	3
Počet nově vytvořených pracovních míst pro znevýhodněné skupiny	9	9 + 2 osoby nad rámce projektu (nad 50 roků)
- nově vytvořených pracovních míst - muži	0	9
- nově vytvořených pracovních míst - ženy	0	2

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

### 3.7.5 Celkové hodnocení projektů

Celkově byly všechny projekty pro firmu velkým přínosem. Díky evropským penězům totiž mohla firma nakoupit nářadí, potřebné pomůcky pro zaměstnance, výpočetní techniku v rámci vybavení školicí místnosti pro rekvalifikace, čímž opět vylepšila svůj celkový provoz chráněné dílny. Vzhledem k částečné úhradě mzdových nákladů pracovníků zařazených do projektu, mohla využít také vlastních financí k nákupu nových potřebných technologií.

Navíc jak můžeme vidět také v uvedené tabulce č. 6, všechny tři projekty byly splněny ve všech bodech. Navíc ve dvou projektech byly cíle dokonce splněny nad rámec. To samozřejmě ukazuje velmi dobrý přístup a využití prostředků z Evropského sociálního fondu k realizaci vytvořených projektů. Do budoucna by právě nadprůměrné plnění těchto cílů mohlo dopomoci k možnosti realizovat další projekty, které by ještě více pomohly ohroženým skupinám na pracovním trhu.

**Tab. č. 6: Jednotlivé realizované projekty – charakteristika a hodnocení**

Název projektu	Poskytnutá dotace	Skutečně čerpaná dotace	Výstupy	Měřitelnost výstupů
<b>Šance na návrat</b>	1 760 930,-	1 703 812,-	- podpořit a udržet 15 stávajících míst (později upraveno na 12 míst) - vytvořit a podpořit dalších 6 pracovních míst	- bylo podpořeno 12 stávajících míst - bylo vytvořeno a obsazeno 6 pracovních pozic - bylo rekvafikováno 6 nových pracovníků
<b>Nová šance</b>	1 174 546,-	1 174 546,-	- rekvafikovat 18 osob - vytvořit a udržet 4 pracovní místa	- rekvafikováno celkem 22 osob - zaměstnáno celkem 8 osob - byl vytvořen systém trvalé spolupráce s ÚP v Chebu v oblasti zaměstnávání OZP
<b>Návrat k práci</b>	4 678 116,-	4 226 644,-	- rekvafikovat a vytvořit pracovní místa pro OZP nad 50 let	- plně rekvafikováno a zaměstnáno celkem 9 osob nad 50 let - 2 osoby zaměstnány nad rámce projektu

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních materiálů společnosti, 2013

### 3.7.6 Výhled do budoucna

Vzhledem k segmentu trhu, v jakém chráněná dílna podniká, vypadá budoucnost celkem perspektivně. Odvětví odpadů jako takové se totiž velice rychle vyvíjí, a to především díky mnoha směrnicím Evropské komise pro nakládání s odpady, které musí Česká republika implementovat do svých zákonů stejně tak jako do praktického života. Otázkou stále zůstává, nakolik bude státní politika nakloněna zaměstnávání OZP, jak již autor zmínil v předchozích kapitolách. Trend posledních roků je totiž co nejvíce přiškrtit veškeré státní dotace a příspěvky. To neplatí pouze pro chráněné dílny, ale jakoukoli materiální a finanční pomoc státu lidem, kteří ji vzhledem ke svému zdravotnímu stavu potřebují. Společnost Marketa-Remone se navíc nyní chystá k dalším samostatnému projektu. Na svých pozemcích na okraji Chebu, kde již stojí fotovoltaická elektrárna, dojde na 5 hektarech k vysazení japonských topolů. To by znamenalo především v prvních letech tohoto projektu ke krátkodobému uplatnění pro OZP.

### 3.8 SWOT analýza chráněné dílny Marketa-Remone s. r. o.

Ke zhodnocení vnitřního a vnějšího prostředí chráněné dílny firmy Marketa-Remone s. r. o. by měla posloužit SWOT analýza, která nám pomáhá řešit jak silné a slabé stránky (= vnitřní prostředí), tak také příležitosti a hrozby (= vnější prostředí). Chráněná dílna firmy Marketa-Remone má jistě velmi nadějnou budoucnost, jelikož je ve svém oboru dominantní minimálně na regionálním trhu, má bohaté zkušenosti s realizováním projektů z ESF a dobré vztahy na většině úřadů na Chebsku nebo v Karlovarském kraji. Je však třeba neustále vyhledávat nové cesty, které povedou k pozitivnímu rozvoji do budoucna. Stejně tak je třeba dbát na postupném vylepšování slabých stránek nebo limitování možných hrozeb. V následujících dvou tabulkách tak budou popsány silné a slabé stránky a také možné příležitosti a hrozby.

**Tab. č. 7: SWOT Analýza – Silné a slabé stránky CHD Marketa – Remone s. r. o.**

Silné stránky (Strengths)	Slabé stránky (Weaknesses)
dobré regionální postavení v daném oboru	závislost na kolektivních systémech (dodávky elektroodpadu)
zapojení OZP do společnosti a na trhu práce	omezené výkony zaměstnanců s ohledem na jejich zdravotní stav
možnost čerpání státních příspěvků	omezené prostory CHD
zkušenosti s realizováním projektů z fondů EU	nedostatečná propagace - především mezi širší veřejnost
dobré vztahy s Úřadem práce v Chebu	malý podíl dodávek elektroodpadu od širší veřejnosti
rostoucí vývoj tržeb z prodeje služeb a materiálu	
chráněná dílna už 7 let v provozu	

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Po vyhodnocení silných a slabých stránek chráněné dílny společnosti Marketa-Remone jasně vidíme, že si společnost vybuodovala za roky svého působení v tomto oboru dost silných stránek, na kterých se dá stavět. Zároveň je tu však několik slabých stránek, na základě kterých by se měla v budoucnu realizovat možná opatření či

vylepšení. Tato opatření či vylepšení by měla vést k pozitivnímu rozvoji chráněné dílny v budoucnosti.

**Tab. č. 8: SWOT Analýza – Příležitosti a ohrožení CHD Marketa – Remone s. r. o.**

<b>Příležitosti (Opportunities)</b>	<b>Hrozby (Threats)</b>
nové výzvy k možnosti realizování projektů z fondů EU	snižování státních příspěvků
státní podpora – příspěvky od ÚP	ztráta zájmu ze strany OZP pracovat
potenciál v odvětví elektroodpadu	nedostatek zakázek

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Na základě vypracované kompletní SWOT analýzy a uvedených slabých stránek budou v následující kapitole vyjmenována možná opatření, který by měla dopomoci k dalšímu rozvoji chráněné dílny. K vypracování těchto opatření byla zapotřebí také konzultace s ředitelem firmy Mgr. Janem Kristkem, který byl schopen určit reálnost jednotlivých návrhů a také byl v některých případech ochoten sdělit své zkušenosti. Navíc jeho samotného tyto návrhy velmi zajímaly a hledal v nich určitou inspiraci.



#### **4 DOPORUČENÁ OPATŘENÍ K DALŠÍMU ROZVOJI CHRÁNĚNÉ DÍLNY MARKETA-REMONE S. R. O.**

Jakým směrem by se chráněná dílna měla v budoucnu rozvíjet, a jaké kroky by mělo vedení společnosti Marketa-Remone učinit? To je samozřejmě velmi zásadní otázka. Mezi hlavní nedostatky momentálně patří množství zpracovaného elektroodpadu. Po rozvázání spolupráce s kolektivním systémem ASEKOL totiž došlo k výraznému propadu v množství zpracovaného elektroodpadu. Tento propad musí firma kompenzovat jinými zdroji a zároveň se stále musí snažit nacházet další. Oproti již zmíněným kolektivním systémům to má však stejně jako každé zpracovatelské zařízení velmi těžké.

Jistě další slabou stránkou jsou omezené prostory chráněné dílny, které již nedovolují žádné výraznější rozšíření provozu. Vedení společnosti dříve zamýšlelo přestěhování celého provozu na průmyslovou zónu, která leží na okraji Chebu. Město Cheb však v počátcích doufalo ve větší investory, kteří budou chtít větší pozemky a logicky tím připraví větší počet pracovních míst. Proto také dostala společnost od města Cheb nabídku na využití pozemků o rozloze prakticky 2 fotbalových hřišť, které by neměla možnost využít. Navíc také finanční podmínky této nabídky nebyly pro společnost přijatelné. S postupem času vedení města Cheb vidělo, že se investoři nehrnou za každou cenu a začalo ze svých požadavků slevovat. Tento proces se ještě urychlil celosvětovou krizí. Momentálně už však vedení Marketa-Remone o stěhování na průmyslovou zónu neuvažuje. Do aktuální chráněné dílny v Chebu na Skalce se totiž s přibývajícím časem investovalo stále více peněz a přesun celého provozu by tak v dnešní době rozhodně nebyl finančně správným krokem.

Ani lokalita chráněné dílny není příliš ideální, co se logistiky týká. Přímo k chráněné dílně totiž není schopen zajet větší kamion, který by mohl odvézt či přivést větší množství materiálu. Společnost si proto pronajala v blízkosti Podhradu pozemek, který je mnohem lépe dostupný pro větší nákladní automobily. Na tomto pozemku jsou poté shromažďovány např. velké pytle se sklem demontovaným z vysloužilých elektrických a elektronických spotřebičů, které jsou následně odváženy do jedné z německých firem. Také jsou na tomto pozemku velké kontejnery, které by se bohužel na chráněnou dílnu nevešly, a bylo by velmi těžké je také do areálu dopravit. Tyto

kontejnery jsou rozděleny do několika boxů, kdy každý box má určenou konkrétní surovinu, která do něj patří.

Autor bakalářské práce si také všiml, že chebská veřejnost není vždy obeznána s tím, že zařízení na zpracování elektroodpadu v jejich městě vůbec funguje a zaměstnává OZP. S tím samozřejmě souvisí také fakt, že podíl dodávek od veřejnosti je opravdu zanedbatelný a právě v této rovině je výrazný prostor pro možná opatření a zlepšení.

Velkým problémem je také podpora státu se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Ač je tahle problematika mnohými brána jako velmi výhodnou záležitostí pro všechny firmy, které podobnou aktivitu vykonávají, opak je pravdou. Oproti roku 2005, kdy byla chráněná dílna založena, se veškerá finanční pomoc skrze příspěvky snížila prakticky na polovinu. Každý ekonomický subjekt se tak dříve či později musí zamyslet nad mírou, kdy je ještě smysluplné osoby se zdravotním postižením zaměstnávat. Jako vzor v této problematice by jistě mohlo sloužit sousední Německo, kde se stát skrze dané úřady v jednotlivých regionech stará o to, aby chráněné dílny opravdu smysluplně fungovaly na požadované úrovni. Pro zaměstnavatele je hlavní otázkou poskytnutí práce, adekvátních pracovních podmínek a příjemného pracovního prostředí těmto osobám. A ostatní záležitosti (dopravu, stravování, pomoc se zakázkami) se již hodně starají právě dané úřady. V tomto bodě však samotné vedení společnosti Marketa-Remone nemá možnosti něco změnit.

#### **4.1 Projekt “Vzdělaností k prosperitě“**

**Název operačního programu:** OP Lidské zdroje a zaměstnanost

**Název oblasti podpory:** Zvýšení adaptability zaměstnanců a konkurenceschopnosti podniků

**Název výzvy:** Výzva pro předkládání GP 1.1 – Podnikové vzdělávání

**Předpokládané datum zahájení realizace projektu:** 01. 07. 2013

**Předpokládané datum ukončení realizace projektu:** 31. 12. 2014

Už samotné schválení tohoto projektu výběrovou komisí je pro firmu jako takovou velkým úspěchem, jelikož zájemců bylo kolem 1500 a Marketa-Remone se se svým projektem vešla mezi 227 vybraných projektů ve výzvě. Tento projekt tak bude

celkově čtvrtým projektem společnosti Marketa-Remone, ale bude koncipován trochu jiným směrem, než byly předešlé projekty. Jak již napovídá sám název, projekt bude zaměřen na vzdělávání především OZP, aby byla zajištěna jejich konkurenceschopnost a další možné uplatnění na trhu práce. Potřebnost projektu je dána především stávající situací na trhu práce ČR z hlediska uplatnění OZP, zejména jejím nepříznivým trendem. Důkazem je jistě fakt, že v chebském regionu je evidováno 53 uchazečů na 1 pracovní místo pro OZP. Dalším důvodem je také to, že ve firmě pracuje celkem 31 osob starších 50 let. Z toho je 11 OZP a 17 zaměstnanců se základním vzděláním. Právě kombinace věku, zdravotního postižení a nízkého vzdělání představuje pro tyto osoby vysoké riziko ohrožení trvalou nezaměstnaností při ztrátě zaměstnání. Proto je v projektu kladen důraz na zajištění trvalého posilování odborné kvalifikace OZP a dalších zaměstnanců. Toto posilování odborné kvalifikace vítají také samotní zaměstnanci, což sami potvrdili na individuálních pohovorech. Jsou si totiž velmi dobře vědomi, že by si podobná školení z finančních důvodů sami nemohli dovolit.

Půjde o posílení odborné kvalifikace v oblasti třídění elektroodpadu, především opakovaným praktickým školením či tréninkem v místě pracoviště. Dále bude doplněno nízké nebo někdy dokonce i nulové počítačové vzdělání, aby měli zaměstnanci možnost se zapojit do dalšího vzdělávání, kde jsou počítačové znalosti nezbytné – např. evidence elektroodpadu, logistika, aj. Navíc budou pravidelně pořádány workshopy, které mají poskytnout informace o sociální politice ČR nebo EU a dalších tématech.

Hlavním cílem projektu tak bude vytvořit systém odborného vzdělávání pro handicapované osoby stejně jako pro další uchazeče, který bude udržitelný také po ukončení aktivit projektu. Konečnými výstupy by tak mělo být – 57 podpořených osob, 197 úspěšných absolventů kurzů a nový produkt, kterým bude právě systém vzdělávání. Dále budou vyškoleni 4 interní lektori, jelikož po skončení projektu nebude reálné opakovat řadu nákladných školení. Tito lektori by měli také po skončení aktivit projektu pokračovat ve školící a poradenské práci se stávajícími i novými zaměstnanci. Dílčím cílem bude zavedení sociálně-pracovního či psychologického poradenství jako součásti systému rozvoje OZP.

Nový systém vzdělávání by měl mít velký vliv na trvalou zaměstnanost OZP včetně osob nad 50 let, čímž by se měl snížit počet odchodů do předčasného důchodu. Realizací projektu navíc získá realizační tým další cenné zkušenosti, díky kterým může

dále realizovat obdobné projekty s minimálními riziky. Maximální schválenou čerpanou podporou byla stanovena požadovaná částka 1 618 203 Kč.

#### **4.2 Zakoupení zařízení na očištění kabelů**

Stroji na očištění kabelů se říká tzv. páračka kabelů. Ta má za úkol svléct z kabelů jejich izolaci. Tímto procesem získávají konečně podoby drátů či drátků mnohem vyšší výkupní cenu a pro zpracovatele pochopitelně větší výnos. Podle velikosti a pořizovací ceny se také odvíjí funkčnost těchto strojů, kterých je na trhu celá řada. V zásadě jde o to, že čím větší a dražší stroj, tím větší a tlustější kabely dokáže zbavit jejich izolace. Na chráněné dílně je momentálně již čtyři měsíce menší takové zařízení, jehož pořizovací cena byla kolem 100 000 Kč. Podle Mgr. Kristka je návratnost této investice kolem jednoho roku a bylo pořízeno také jako vzorové zařízení na získání zkušeností.

Bohužel stávající stroj není schopen zpracovat veškeré kabely, což není v některých případech vůbec ideální. Bylo by tak vhodné popřemýšlet o zakoupení většího a výkonnějšího zařízení, které bude také vyžadovat větší investici. O tomto záměru se firma Marketa-Remone také rozhodla přemýšlet. Rozhodně by mělo jít prakticky o největší možný model, jehož pořizovací cena je kolem 500 000 Kč. V případě této investice by firma ráda vyjednala příspěvek na spolufinancování od Úřadu práce v Karlových Varech. Před pár lety by to jistě nemusel být problém. Bohužel v současné době je trend ohledně příspěvků, dotací či spolufinancování ze strany státních institucí spíše klesající. Zatím tak vůbec není jasné, zda by firma se svou žádostí uspěla. Velkým úspěchem by jistě bylo alespoň 50% financování ze strany ÚP. I tak je však jisté, že takový stroj by poskytl práci opět minimálně 2–3 lidem a zvýšil efektivitu prodeje prodávaných komponentů. Je tedy možné, že se tento stroj na chráněné dílně objeví ještě v letošním roce.

#### **4.3 Zřízení vlastního sběrného místa či výkupny**

Už v předchozích kapitolách bylo zmíněno, že velmi negativní dopad na množství zpracovaného elektroodpadu mělo rozvázání spolupráce s kolektivním systémem Asekol. Ten si totiž postavil své vlastní zpracovatelské zařízení a prakticky tím odřízl všechny ostatní zpracovatelská zařízení, do kterých jejich majitelé investovali nemalé finanční prostředky. Vedení společnosti Marketa-Remone se tak stále poohlíží

po nových možných zdrojích, které by pomohly kompenzovat ztrátu způsobenou již popsaným rozvázáním spolupráce. Jedním z možných řešení by mohlo být vytvoření vlastního sběrného místa či dvora mimo chráněnou dílnu, kde by lidé mohli odevzdat vysloužilá elektrická či elektronická zařízení. Tento krok však vedení společnosti nepovažuje za zcela ideální. Jedním z důvodů je fakt, že v Chebu již jiné a zaběhlé sběrné dvory fungují a další takové zařízení by mohlo postrádat svůj smysl. V úvahu tak spíše připadá varianta spolupráce s těmito již fungujícími sběrnými dvory na Chebsku. Ani zde by však nešlo o žádný hladký proces, jelikož většina z těchto sběrných dvorů již má navázané spolupráce právě s kolektivními systémy, které mají v tomto ohledu větší možnosti. Není tak žádným tajemstvím, že poskytují např. finanční investice do zabezpečení určitých částí sběrného dvora.

Existuje však také jiná varianta, o které firma Marketa-Remone rozhodně uvažuje a tou je zřízení vlastní výkupny. Zde by se za předem stanovené výkupní ceny dala zařízení odevzdat či prodat. V několika jiných zpracovatelských zařízeních totiž už tento systém funguje a má svůj efekt. Navíc ani náklady na vyzkoušení takového řešení nemusí být nikterak závratné. Je však třeba vše opravdu dobře promyslet. Tato výkupna by totiž samozřejmě měla být velmi dobře dostupná veřejnosti. Navíc by o ní veřejnost měla vědět, důležitá tak bude i vhodná propagace. V neposlední řadě by měla tato výkupna mít nastavené ceny na jednu stranu motivačně pro veřejnost, na stranu druhou ale také smysluplně a efektivně pro firmu.

#### **4.4 Mobilní svozy v obcích**

Velké rezervy v přímém sběru elektroodpadu jsou především ve spolupráci s menšími městy nebo obcemi, které ještě nemají navázány spolupráce s kolektivními systémy. Z těchto menších měst či obcí je to totiž do sběrných dvorů několik kilometrů. Nová forma spolupráce by měla fungovat především s obcemi na Chebsku, kde firma působí. Tato spolupráce se již osvědčila jiným zpracovatelským zařízením a společnost Marketa-Remone si ji také vyzkoušela v obcích v Plzeňském kraji. Na Chebsku by mělo jít zejména o spolupráci s obcemi Libá, Hazlov, Vojtanov nebo Plesná. Je však možné zapojení také ostatních, vše záleží na zájmu obcí samotných.

Realizací celé spolupráce by byly tzv. mobilní svozy. Společnost by se s jednotlivými obcemi domluvila na konkrétních dnech, kdy by se podle potřeby určilo jedno nebo více míst, kam mohou lidé během vymezeného časového úseku donášet

vysloužilé elektrické a elektronické spotřebiče a zaměstnanci společnosti by poté vše naložili a odvezli do chráněné dílny. Šlo by např. o jedno či dvě víkendová dopoledne. Je třeba vyčlenit opravdu raději kratší časové úseky, jelikož jsou známé negativní zkušenosti se zloději, kteří jsou schopni během pár minut vymontovat z vysloužilých elektrických či elektronických zařízení nejcennější materiál a pro zpracovatele tak celá akce začne mít mnohem menší až nulový význam. Je také logické, že takovou akci nelze pořádat např. každý měsíc, ale je třeba nechávat časové odstupy, aby množství nasbíraného odpadu bylo efektivní.

Od těchto svozových dnů se samozřejmě nečeká žádný velký zázrak. Velkým úspěchem v počátcích těchto mobilních svozových dnů by bylo, pokud by se např. za víkend nasbíraly alespoň 2 tuny elektroodpadu. Těmito akcemi je však možné mezi lidmi zvýšit informovanost o fungování a poslání společnosti a také je naučit lépe nakládat s elektroodpadem. Navíc nejde ani o žádnou výraznou investici, jelikož bude potřeba pouze firemních dopravních prostředků a dvou zaměstnanců. Podle výsledků a ohlasů je možné, že se tyto mobilní svozy začnou praktikovat v dalších okresech, nebo se jejich působnost na Chebsku ještě rozšíří.

#### **4.5 Spolupráce se školami**

Spolupráce se školami v oblasti ekologie, třídění a sběru odpadů je také velice důležitým tématem po celé České republice. Jak již bylo zmíněno v charakteristice realizovaných projektů, v chráněné dílně se uskutečnila celá řada exkurzí zejména pro základní školy. V České republice existují také zpracovatelská zařízení v oblasti elektroodpadu, které mají nastavené různé formy spolupráce se školami v jejich okolí. Můžeme se setkat např. se sběrem baterií, plechovek či víček z PET lahví. Pro školy je také možné zprostředkovat sběr dalších odpadů, které se následně podstoupí dalším recyklačním firmám v případě, že chráněná dílna společnosti v tomto ohledu nemá dostatečně technologické vybavení.

Náplní této oboustranné spolupráce je na jedné straně propagovat mezi žáky, studenty, pedagogy, zaměstnanci školy a také rodiči ekologické činnosti a svým způsobem je v tomto směru vzdělávat. Na druhé straně může společnost Marketa-Remone nabídnout již zmíněné exkurze. Neexistuje totiž žádná jiná motivace ke sběru a třídění elektroodpadu pro mladší generace než ukázka takého zpracování elektroodpadů.

Vedle exkurzí je však možné ze strany společnosti také nabídnout různé přednášky, pomoc např. se seminárními pracemi a jiné.

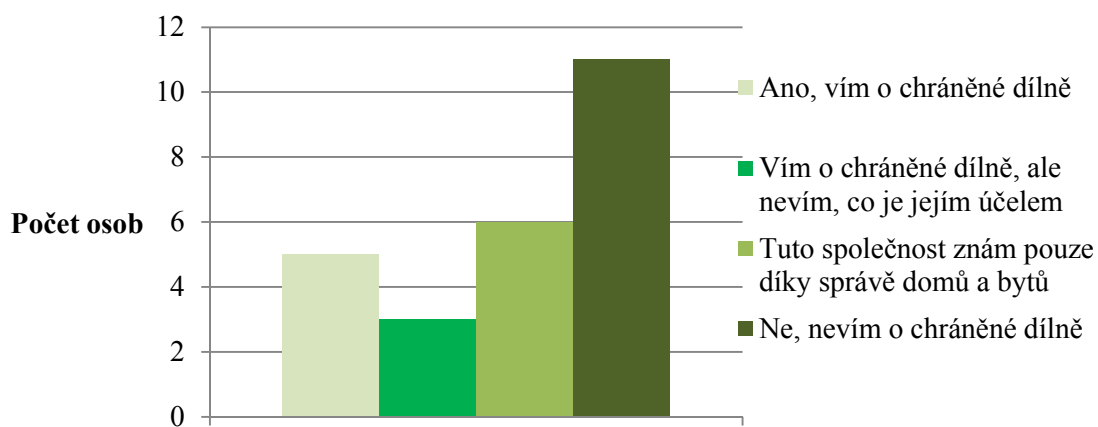
V podobném stylu by tak také vedení společnosti rádo odstartovalo spolupráci s možnými zájemci ze strany škol na Chebsku a to momentálně ve formě sběru použitých a nevyužívaných mobilních telefonů. K jejich ekologické recyklaci by docházelo přímo na chráněné dílně. Vhodné by bylo např. vymyslet také soutěž, kdy škola či třída s největším množstvím nasbíraného elektroodpadu bude po zásluze odměněna, např. příspěvkem na školní výlety či jinými formami. Je také možné, že by v budoucnu mohlo docházet k rozšíření těchto spoluprací.

Je pravdou, že ekonomický přínos pro samotnou firmu by nejspíš nebyl okamžitě viditelný a šlo by především o trpělivou spolupráci, ale přínos v oblasti ekologie či vzdělávání mladších generací je nezpochybnitelný. Navíc by se firma opět dostala do podvědomí samotných žáků, studentů, kantorů, jiných zaměstnanců školy, ale také rodičů a dalších.

#### 4.6 Zlepšení propagace

Již v úvodu této kapitoly o opatřeních k dalšímu rozvoji chráněné dílny bylo zmíněno, že chebská veřejnost není vždy úplně přesně obeznámena, že středisko na ekologické zpracování elektroodpadu v tomto městě funguje. Autor bakalářské práce si chtěl tento fakt ověřit, a proto se rozhodl oslovit na pěší zóně v Chebu 25 náhodně vybraných osob.

**Obr. č. 12: Informovanost a působení chráněné dílny mezi chebskou veřejností**



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Toto zjištění samozřejmě není žádným příjemným faktem a rozhodně je třeba v této oblasti zlepšit informovanost širší veřejnosti. Společnost Marketa-Remone se již v minulosti pokoušela o reklamu v tištěných médiích, také měla reklamu v Radiu Egrensis. V neposlední řadě se o jejích aktivitách mohli dovědět návštěvníci chebského kina, kde byl před každým promítáním pouštěn krátký reklamní spot. Stejně jak už byla veřejnost ve spolupráci s pizzerií Banditos informována prostřednictvím krátkých letáčků, které byly vždy umístěny na papírové krabici, ve které bylo rozvážené jídlo. Bohužel nebyl pozorován žádný výraznější efekt těchto propagací.

Určitě by tak bylo vhodné se zamyslet, jestli šlo o špatně zvolená média, nebo obsah propagace či sdělení nebyl ničím přínosným pro jednotlivé osoby, které se s ní dostaly do kontaktu. Samotná propagace toho, že v Chebu funguje chráněná dílna, která se zabývá ekologickým zpracováním elektroodpadu, je pro širší veřejnost takřka nic nevyovídající. Rozhodně vhodnější variantou propagaci by byly různé akce, kdy firma např. bezplatně odveze elektroodpad na objednání, pokud půjde o určitou celkovou váhu, nebo propagaci třeba mobilních svozových dnů.

Dle vedení společnosti Marketa-Remone je momentálně neefektivní použít formu propagace skrze tištěná média. Možná by tedy stálo za úvahu, zda nebude efektivnější využít jednu z regionálních internetových televizí, které v chebském regionu fungují. Internet je totiž v dnešní době velmi oblíbeným médiem pro reklamní akce a stále více se v oblasti propagace a marketingu dostává dopředu. Navíc krátké reklamní spoty v takové internetové televizi nejsou ani o moc nákladnější, než právě reklama v některém z tištěných médií.

V neposlední řadě by rozhodně bylo dobré zlepšit internetové stránky společnosti. V dnešní době se skladba takových portálů zakládá především na přehlednosti a jednoduchosti, což v případě internetových stránek společnosti Marketa-Remone chybí. Již na úvodní straně je zbytečně mnoho textu, liší se styly písma nebo barev a na člověka to působí dost chaotickým dojmem. V samotné záložce chráněné dílně jsou poté zastaralé informace, které by jistě stály za aktualizaci. Rozhodně by také nebylo od věci nechat si udělat posudek či jiný návrh od specializované firmy. Dále by autor bakalářské práce jistě do těchto stránek nechal zakomponovat formulář, díky kterému by si lidé sami mohli objednat odvoz elektroodpadu.



#### **4.7 Rozšíření provozu do jiného odvětví**

Jednou z možných dalších alternativ je také rozšíření provozu do jiného segmentu ekologické recyklace. Asi nejčastěji zmiňovaným tématem jsou plasty, u nichž by nemusel být problém v případě prostor na chráněné dílně. Momentálně jsou totiž všechny plasty z vysloužilých elektrospotřebičů pouze roztříděny a prodány k další recyklaci ostatním zpracovatelským firmám, které potřebné technologie mají.

V dnešní době se už však dá pořídit několik různých zařízení dle velikosti nebo dle pořizovací ceny na recyklaci plastů a to je jeden z faktorů, který by mohl hrát významnou roli v rozhodování. Jedná se samozřejmě o možnou nákladnou investici, která by však měla mít svůj přínos pro celou firmu, jelikož by opět stouply výkupní ceny a tím i výnosy z prodeje. Navíc by se opět naskytla příležitost k vytvoření několika pracovních míst pro zdravotně handicapované osoby.

Plastové obaly či výrobky se v dnešní době neshání nijak těžko a je velká možnost v tomto směru opět spolupracovat s městy, obcemi a motivovat různými akcemi také širší veřejnost. Stejně tak by se bylo možné zapojit do celého recyklačního cyklu také již zmíněné školy a navázat či rozšířit s nimi tento druh spolupráce. Opět by se dalo inspirovat z jiných zpracovatelských zařízení, které s podobnou spoluprací mají své zkušenosti. Velmi populární v řadách školáků, žáků či studentů je totiž např. sběr víček z PET lahví.

Menší problém by sice mohl nastat v případě dopravy a skladování vzhledem k poloze chráněné dílny, ale i tato překážka by se dala vyřešit. Nešlo by sice přímo o ideální řešení, ale díky pronajatému pozemku, o kterém se autor zmínil na začátku této kapitoly, by byla možnost vše přepravovat po menších částech právě na tento pozemek.

#### **Shrnutí navrhovaných opatření**

Podle autora bakalářské práce je právě těchto sedm navrhovaných opatření možnou cestou ke zlepšení slabých stránek a dalšímu rozvoji chráněné dílny společnosti Marketa-Remone. První dvě opatření již jsou prakticky ve fázi realizace a také zbylá opatření se vedení společnosti po společné konzultaci s autorem velmi zamlouvala. Je tedy možné, že některá z nich by mohla být inspirací a budou v budoucnu realizována, možná s drobnými či většími úpravami.

## 5 ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo zhodnocení přínosu strukturální politiky EU pro rozvoj podnikatelského prostředí se zaměřením na přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto osoby jsou opravdu ohroženou skupinou na pracovním trhu, mnohdy jsou odsunovány na samý okraj a jsou brány jako pracovně nezpůsobilé, což je samozřejmě naprosto mylný předpoklad.

V samých počátcích psaní této bakalářské práce si autor nebyl vědom, jakým způsobem se dají z evropských fondů získat finanční prostředky na vypracované projekty, ani jaký dopad mají tyto projekty na osoby se zdravotním postižením a jejich situaci na trhu práce. Postupem času však s novými informacemi a poznatky začal zjišťovat, jak důležitou roli v celém procesu Evropská unie hraje.

Nejdříve bylo zapotřebí důkladně prostudovat teoretické informace ohledně Evropské unie, jejích strukturálních fondů, operačních programů, sociální politiky nebo problematiky zaměstnávání OZP a dalších informací souvisejících s tématem. Zároveň bylo třeba tyto informace propojit s praktickým fungováním společnosti, která má s danou problematikou cenné zkušenosti. Touto společností se stala chebská Marketa-Remone a především její chráněná dílna, kde jsou výhradně zaměstnávány OZP. Díky ochotě ředitele společnosti Mgr. Jana Kristka měl autor bakalářské práce dostatečný prostor i informace, aby byl schopen nahlédnout do reality dané problematiky.

Po důkladném zpracování potřebných interních materiálů, zhodnocení hospodářských výsledků společnosti posledních let, celkového vývoje chráněné dílny stejně jako po charakteristice této chráněné dílny a zhodnocení využívaných příspěvků od ÚP došlo na velice důležité téma – realizované projekty financované z Evropského sociálního fondu. Až prostudování jednotlivých projektů totiž autorovi ukázalo, jak důležitá a přínosná pro zdravotně handicapované osoby je jejich realizace.

Následně bylo třeba přejít také ke SWOT analýze celé chráněné dílny, jejímž cílem bylo především odhalit slabé stránky a najít k nim adekvátní opatření, která by měla dopomoci k dalšímu rozvoji celé chráněné dílny. Autor práce po vypracování této SWOT analýzy vybral hned několik opatření, která by měla uvedené slabé stránky minimalizovat nebo rovnou odstranit. Vedle nového projektu, který bude ještě v letošním roce realizován, je pro společnost velice důležité, aby se zaměřila na práci

s veřejností a na spolupráci se školami, s čímž souvisí také zlepšení celkové propagace své činnosti. Vedle zajištění většího množství elektroodpadu a logicky také zajištění práce pro své zaměstnance, by tím totiž společnost Marketa-Remone pomohla také po ekologické stránce a stránce vzdělávání v oblasti ekologie, což jsou v dnešní době velmi důležitá a často diskutovaná témata. Příjemným zjištěním navíc byl fakt, že navržená opatření se také velice zamlouvala právě řediteli společnosti Mgr. Janu Kristkovi.

S odstupem času autor rozhodně ani v nejmenším nelituje, že si pro tento účel zvolil spolupráci právě se společností Marketa-Remone. Její chráněná dílna na zpracování elektroodpadu je totiž výborným příkladem, že s dobrým a iniciativním vedením za pomoci státních institucí a také Evropské unie je možné právě zdravotně handicapovým osobám nabídnout začlenění do společnosti a také uplatnění na trhu práce. Místo zaměstnávání právě OZP by se totiž vedení této společnosti mohlo klidně rozhodnout zaměstnat osoby bez zdravotních handicapů, které mají jistě mnohem větší možnosti, co se pracovních výkonů týká. Jenže společnost Marketa-Remone se rozhodla jít jiným směrem a i přes nepříznivý vývoj politiky v České republice v oblasti zdravotně postižených si stále stojí za svým záměrem a nehodlá z něj ustupovat. O přínosu této firmy tak nemůže být pochyb a rozhodně se dá říct, že je to příklad hodný následování.

## **6 SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ**

### **Seznam tabulek**

Tab. č. 1: Rozdělení NUTS II a NUTS III .....	13
Tab. č. 2: Operační programy 2007 - 2013 .....	34
Tab. č. 3: Přibližná kalkulace na zaměstnání OZP .....	36
Tab. č. 4: Platný rozpočet dle Dohody s ÚP Karlovy Vary – Šance na návrat.....	36
Tab. č. 5: Přehled plnění projektu Návrat k práci .....	41
Tab. č. 6: Jednotlivé realizované projekty – charakteristika a hodnocení .....	42
Tab. č. 7: SWOT Analýza – Silné a slabé stránky CHD Marketa – Remone s. r. o. ....	43
Tab. č. 8: SWOT Analýza – Příležitosti a ohrožení CHD Marketa – Remone s. r. o. ....	44

### **Seznam obrázků**

Obr. č. 1: Provozní výsledek hospodaření Marketa-Remone s. r. o. (v tis. Kč) .....	20
Obr. č. 2: Výsledek hospodaření za účetní období Marketa-Remone s. r. o. (v tis. Kč).20	
Obr. č. 3: Průměrný počet zaměstnanců CHD Marketa-Remone s. r. o .....	27
Obr. č. 4: Mzdové náklady CHD Marketa-Remone s. r. o. (v tis. Kč) .....	28
Obr. č. 5: Přepočtený stav zaměstnanců Marketa-Remone s. r. o.....	29
Obr. č. 6: Přepočtený stav zaměstnanců Marketa-Remone s. r. o. OZP .....	30
Obr. č. 7: Přepočtený stav zaměstnanců Marketa-Remone s. r. o. OTZP.....	30
Obr. č. 8: Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (roční údaje).....	31
Obr. č. 9: Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (1. kvartály jednotlivých let).....	31
Obr. č. 10: Počet osob, na které je uplatňován příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (1. kvartály jednotlivých let).....	32
Obr. č. 11: Příspěvek na provoz chráněné dílny (roční údaje).....	33
Obr. č. 12: Informovanost a působení chráněné dílny mezi chebskou veřejností.....	51

## **7 SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK**

ČR	Česká republika
ČSN	Česká technická norma
EEZ	Elektrická a elektronická zařízení
ERDF	Evropský fond pro regionální rozvoj
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FS	Fond soudržnosti
HDP	Hrubý domácí produkt
HND	Hrubý národní důchod
HSS	Hospodářská a sociální soudržnost
CHD	Chráněná dílna
ICT	Informační a komunikační technologie
MěÚ	Městský úřad
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NUTS	Nomenklatura územních statistických jednotek
OP	Operační program/y
OP LZZ	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost
OSSZ	Okresní správa sociální zabezpečení
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoby se zdravotním postižením
OTZP	Osoby s těžkým zdravotním postižením
SWOT	Analýza silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb
ÚP	Úřad práce

## 8 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Monografické zdroje:

ČERVINKA, Tomáš, et al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií: 5. aktualizované a doplněné vydání*. Olomouc: ANAG, 2012. 230 s. ISBN 978-80-7263-751-5

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 3. vyd. Praha: Management Press, 2003. 367 s. ISBN 80-7261-033-3

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2011. 281 s. Management. ISBN 978-80-247-3823-9

KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. přeprac. a aktual. vyd. Praha: ASPI, 2007. 503 s. ISBN 978-80-7357-276-1

PAVLÁK, Miroslav. *Lidské zdroje a fondy EU: evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2006. 127 s. ISBN 80-7357-139-0

[8] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

### Elektronické zdroje:

[1] EUROPA. *Evropská unie: Regionální politika* [online]. [cit. 2012-10-12]. Dostupné z: <[http://europa.eu/pol/reg/index\\_cs.htm](http://europa.eu/pol/reg/index_cs.htm)>

[2] Strukturální fondy EU. *Strukturální fondy EU: Regionální politika EU* [online]. [cit. 2012-10-12]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-o-fondech-EU/Regionalni-politika-EU>>

[3] Strukturální fondy EU. *Konečná alokace zdrojů fondů EU pro Českou republiku v období 2007—2013* [online]. Praha: MMR ČR [cit. 2012-10-29]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Informace-ofondech-EU/Regionalni-politika-EU/Dokumenty/Legislativa/Konecna-alokace-zdroju-fondu-EU-pro-Ceskou-republiku>>

[4] BusinessInfo. *Regionální politika EU* [online]. [cit. 2012-10-29]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/zdroje-financovani-z-eu-2007-2013/regionalni-politika-evropskeunie/1001573/44179/>>

[5] OP LZZ, BusinessInfo.cz. *BusinessInfo.cz* [online]. [cit. 2012-10-31]. Dostupné z: <<http://www.businessinfo.cz/cs/dotace-a-financovani/zdroje-financovani-z-eu/op-lzz.html>>

[6] Strukturální fondy EU. *Strukturální fondy EU: Programy 2007–2013* [online]. [cit. 2012-10-31]. Dostupné z: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/Programy-2007-2013>>

[7] Zákon o zaměstnanosti. *Businesscenter.cz* [online]. [cit. 2012-11-25]. Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>>

[8] Zákon o zaměstnanosti. *Businesscenter.cz* [online]. 2013 [cit. 2013-02-07]. Dostupné z: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>

[9] Společnost MARKETAREMONE s.r.o. *Společnost MARKETAREMONE s.r.o.* [online]. 2011 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: <<http://www.marketaremone.cz/index1.htm>>

[10] Společnost MARKETAREMONE s.r.o. *Společnost MARKETAREMONE s.r.o.* [online]. 2011 [cit. 2013-01-19]. Dostupné z: <<http://www.marketaremone.cz/index8.htm>>

## **9 SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha A:** Výnosové a nákladové grafy Marketa-Remone s. r. o.

**Příloha B:** Organizační struktura Marketa-Remone s. r. o.

**Příloha C:** Formulář - Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

**Příloha D:** Externí shrnutí a hodnocení projektu Šance na Návrat

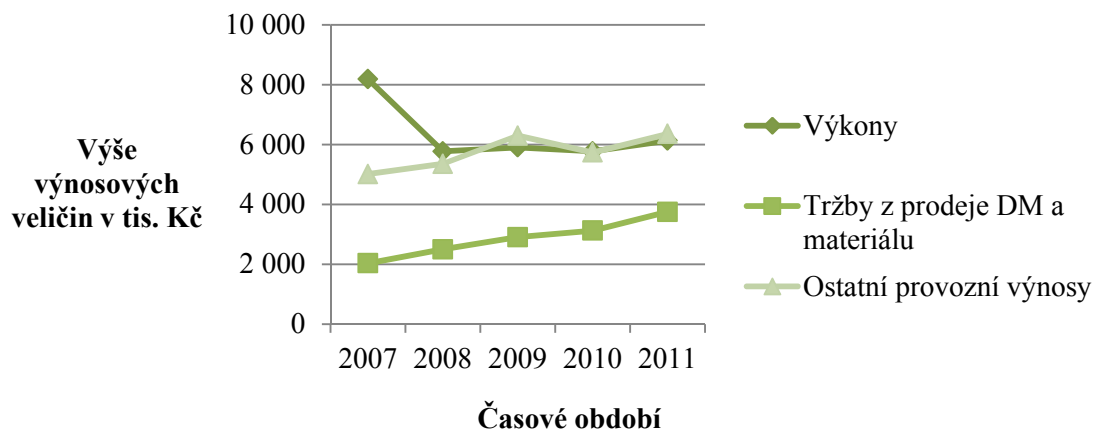
**Příloha E:** Certifikát – norma ČSN EN ISO 9001:2009



## PŘÍLOHY

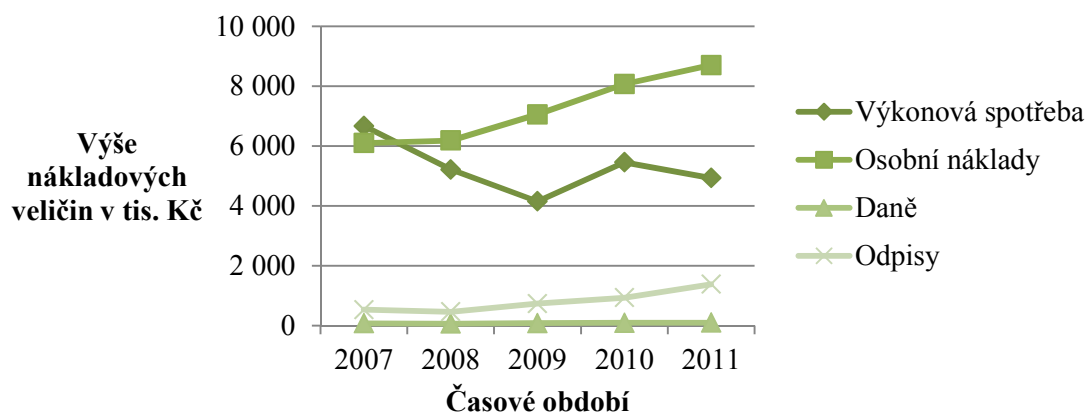
### Příloha A: Výnosové a nákladové grafy Marketa-Remone s.r.o.

Graf: Vybrané výnosové veličiny Marketa-Remone s.r.o. (v tis. Kč)



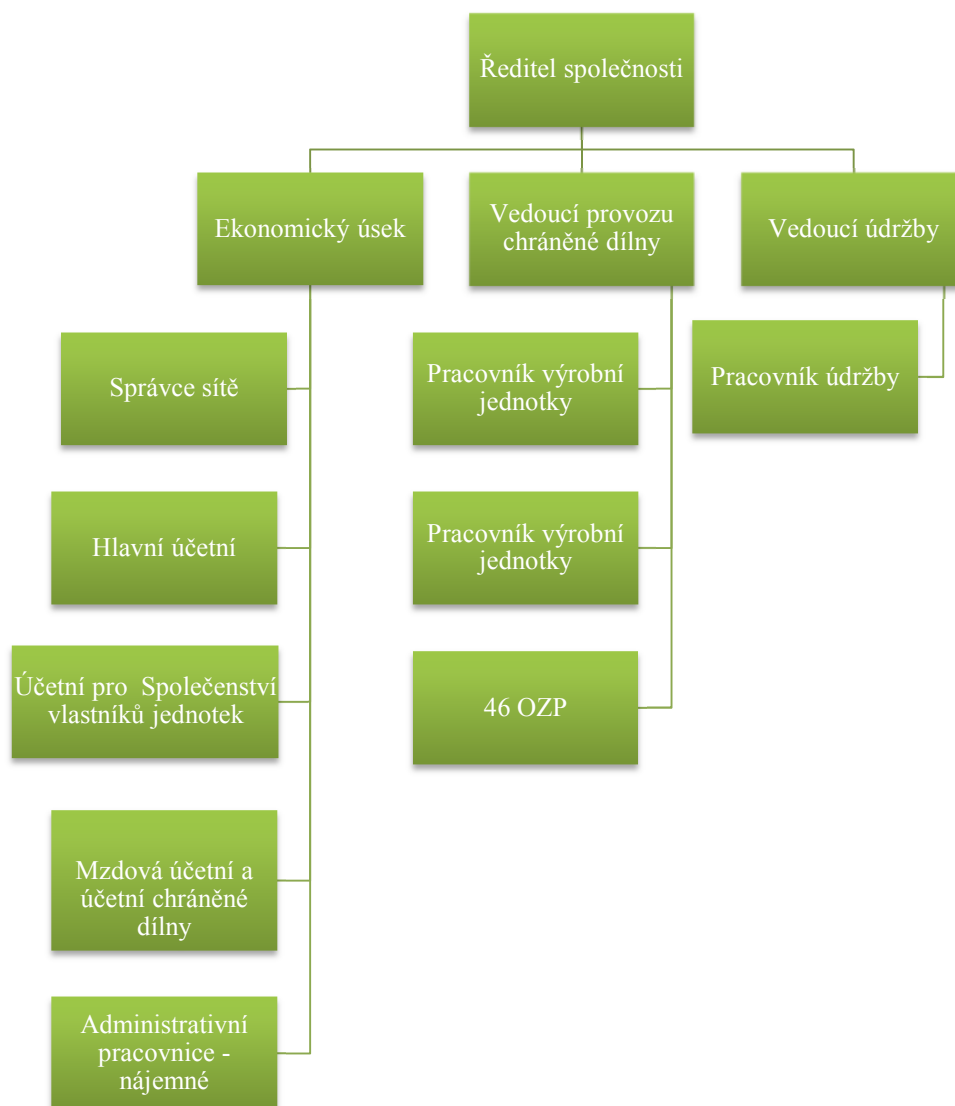
Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Graf: Vybrané nákladové veličiny Marketa-Remone s.r.o. (v tis. Kč)



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

**Příloha B:** Organizační struktura Marketa-Remone s.r.o.



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

**Příloha C: Formulář - Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě**

<b>PŘÍSPĚVEK - zaměstnávání OZP</b>		<b>Registrační číslo ÚP:</b>	
<b>Úřad práce ČR – krajská pobočka v <sup>1)</sup>:</b>		<b>OSÚ S 10</b>	
<input type="text"/>			
<b>Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě</b>			
<b>§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</b>			
<b>A. Rozhodné období:</b>			
Žádost je uplatňována za <input type="text"/> . čtvrtletí roku <input type="text"/>			
<b>B. Identifikační údaje zaměstnavatele:</b>			
Název zaměstnavatele <sup>2)</sup> : <input type="text"/>			
IČ <sup>3)</sup> : <input type="text"/>		Rodné číslo <sup>4)</sup> : <input type="text"/>	
<b>C. Adresa sídla nebo místa trvalého pobytu<sup>4)</sup>:</b>			
Obec: <input type="text"/>		Část obce: <input type="text"/>	
Ulice: <input type="text"/>		Č. p.: <input type="text"/>	Č. orient.: <input type="text"/> PSČ: <input type="text"/>
Telefon: <input type="text"/>	Fax: <input type="text"/>	E-mail: <input type="text"/>	
<b>Adresa pro doručování</b> (není-li totožná s adresou sídla nebo trvalého pobytu):			
Obec: <input type="text"/>		Část obce: <input type="text"/>	
Ulice: <input type="text"/>		Č. p.: <input type="text"/>	Č. orient.: <input type="text"/> PSČ: <input type="text"/>
<b>D. Kontaktní osoba pro jednání s Úřadem práce:</b>			
Příjmení: <input type="text"/>		Jméno: <input type="text"/>	
Telefon: <input type="text"/>	Fax: <input type="text"/>	E-mail: <input type="text"/>	
<b>E. Bankovní spojení zaměstnavatele:</b>			
Číslo účtu: <input type="text"/>		Kód banky: <input type="text"/>	Specifický symbol: <input type="text"/>
Variabilní symbol: <input type="text"/>		Název banky: <input type="text"/>	

**F. Právní forma zaměstnavatele<sup>6)</sup>:**

--

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

<b>1. Počet měsíců<sup>6)</sup> v kalendářním čtvrtletí, ve kterých zaměstnavatel provozoval svou činnost:</b>	
<b>2. Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců<sup>7)</sup>:</b>	
Z toho:	
2.1 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) ZoZ <sup>7)</sup> :	
2.2 Průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) ZoZ – uznány invalidními ve 3. stupni (osoby s těžším zdravotním postižením – dále jen „TZP“) <sup>7)</sup> :	
<b>3. Procento plnění podmínky zaměstnávání více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců<sup>7)</sup>:</b>	

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

<b>1. Celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením (OZP), na které je požadován příspěvek<sup>8)</sup> - uveďte fyzický počet:</b>	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP – uznány invalidními v 1. nebo 2. stupni (OZP-1.,2.st.):	
1.2 Počet zaměstnanců zdravotně znevýhodněných, kteří jsou do 1. 1. 2015 považováni za OZP-1., 2. st. (OZP-ZZ):	
1.3 Počet zaměstnanců, kteří jsou OZP - TZP:	
<b>2. Výše uplatňovaného příspěvku celkem v Kč:</b>	
Z toho:	
2.1 Příspěvek na zaměstnávání OZP-1.,2.st. celkem v Kč:	
2.2 Příspěvek na zaměstnávání OZP-ZZ celkem v Kč:	
2.3 Příspěvek na zaměstnávání TZP celkem v Kč:	

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

<b>1. Celkový počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na které je požadován příspěvek<sup>8)</sup> - uveďte fyzický počet:</b>	
Z toho:	
1.1 Počet zaměstnanců OZP – 1., 2. st.:	
1.2 Počet zaměstnanců OZP-ZZ:	
1.3 Počet zaměstnanců OZP - TZP:	

<b>2. Výše uplatňovaného příspěvku celkem v Kč:</b>	
Z toho:	
2.1 Na zvýšené správní náklady <sup>9)</sup>	
2.2 Na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů <sup>10)</sup>	
2.3 Na náklady na dopravu <sup>11)</sup>	
2.4 Na náklady na přizpůsobení provozovny <sup>12)</sup>	

**J. Prohlášení zaměstnavatele:**

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

V  dne

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



K. Žádám, aby Úřad práce podle § 147b ZoZ sám zjistil, zda k poslednímu dni příslušného čtvrtletí nemám v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a nemám nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

V \_\_\_\_\_ dne

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

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

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

**Součástí žádosti je:**

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

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

Potvrzení, že zaměstnavatel nemá k poslednímu dni vykazovaného čtvrtletí

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

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

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

Originály výše uvedených potvrzení budou zaměstnavateli vráceny.

#### **K žádosti, prosím, dále doložte:**

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

#### **Vysvětlivky:**

1. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.
2. Vyplňte název zaměstnavatele uvedený např. v živnostenském listě, obchodním rejstříku nebo zřizovací listině, popř. jméno a příjmení, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
3. Vyplňte jen v případě, bylo-li přiděleno.
4. Vyplňte jen v případě, je-li zaměstnavatelem fyzická osoba.
5. Vyplňte právní formu zaměstnavatele uvedenou např. v obchodním rejstříku nebo zřizovací listině.
6. Do počtu kalendářních měsíců se započítává i měsíc, ve kterém zaměstnavatel provozoval svou činnost jen po jeho část.
7. Výpočty:
  - Průměrný čtvrtletní přepočtený počet všech zaměstnanců a průměrný čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, se zjišťuje podle § 11 až 14 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.
  - Pro splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (bod G/3), se osoby s TZP započítávají třikrát.
  - Výpočty se provádí s přesností na 2 platná desetinná místa, např.  $1,3549=1,35$ ;  $1,355=1,36$ ;  $1,356=1,36$ .
  - Celkovou stanovenou pracovní dobou bez svátků podle ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb. se rozumí čtvrtletní fond pracovní doby bez svátků.
8. Příspěvek se poskytuje pouze na zaměstnance v pracovním poměru, kteří jsou umístěni na chráněných pracovních místech zřízených či vymezených na základě písemné dohody s Úřadem práce (§ 75 a přechodné ustanovení č. 7 ZoZ). Počet zaměstnanců, na které je požadován mzdový příspěvek, se rovná počtu zaměstnanců uvedených ve jmenném seznamu zaměstnanců, který je součástí této žádosti.
9. Ustanovení § 14a odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:  
Příspěvek na zvýšené správní náklady je poskytován paušálně (není potřeba dokládat nárok na tento příspěvek) v měsíční výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku na jednu OZP.
10. Ustanovení § 14a odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb.:  
Pro stanovení výše uznatelnosti tohoto nákladu je v případě pracovních asistentů rozhodující, zda jejich pracovní náplň obsahuje také další činnosti, které by s pomocí zaměstnanců OZP nesouvisely. Pokud ano, stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části dle počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných při pomoci zaměstnancům OZP a počtu hodin (výše úvazku) odpracovaných v rámci dalších činností. Pokud pracovní asistence tvoří celou pracovní náplň, je uznatelných 100 % mzdových nákladů pracovních asistentů. Pokud pracovní asistence není zajišťována zaměstnanci zaměstnavatele, potom si může zaměstnavatel nárokovat náklady, které vynaložil na nákup pracovní asistence jako služby.

V případě provozních zaměstnanců se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením.

**Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti.**

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

Jedná se jednak o externí dopravu hrazenou dodavatelem a jednak o vnitropodnikové náklady na dopravu související s dopravou osob, materiálu a výrobků (např. náklady na pohonné hmoty, mýtné, osobní náklady řidičů, cestovní náhrady, zákonné a havarijní pojištění apod.). Uznatelnost nákladů se pro účely zvýšení příspěvku stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením.

**Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti.**

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

Náklady jsou uznatelné v případě, kdy jejich vynaložení prokazatelně souvisí se zaměstnáváním OZP. Uznatelnost těchto nákladů je před podáním žádosti potřeba konzultovat s Úřadem práce.

**Uznatelné jsou náklady s datem zdanitelného plnění v příslušném kalendářním čtvrtletí, a které byly zároveň uhrazeny do dne podání žádosti.**

**Další informace:**

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

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

- Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen prostřednictvím Úřadu práce ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; nesplnění této povinnosti je porušením rozpočtové kázně.
- Zkratkou „ZoZ“ se rozumí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- V případě potřeby bližších informací se můžete obrátit na Úřad práce.
- **Mzdový příspěvek uplatňujte v části H. této žádosti a ve jmenném seznamu zaměstnanců bez:**
  - částky odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy,
  - částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce (s výjimkou srážky k uhrazení škody, za kterou odpovídá zaměstnanec a příspěvku na závodní stravování dle § 236 zákoníku práce),



- částky odpovídající výši srážky ze mzdy určené k uspokojení závazků zaměstnance dle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka v rozporu s dobrými mravy (projednejte s Úřadem práce),

- částky odpovídající výši náhrady mzdy poskytnutou zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

**Příloha D:** Externí shrnutí a hodnocení projektu Šance na Návrat

### **PROJEKT ŠANCE NA NÁVRAT**

**Platný rozpočet dle čl. II. Dohody s ÚP Karlovy Vary:**

<b>2005 – 2008</b>	<b>Kč</b>	<b>%</b>
Podíl národního spolufinancování	440 233	18,35
Podíl příspěvku z ESF	1 320 697	55,04
<i>Celkem veřejné spolufinancování</i>	<i>1 760 930</i>	<i>73,39</i>
Soukromé spolufinancování	638 695	26,61
<b>Celkové uznatelné náklady</b>	<b>2 399 625</b>	<b>100</b>

**Finanční vypořádání za rok 2008:**

<b>2005-2008</b>	<b>Kč</b>	<b>%</b>
Podíl veřejných zdrojů	1 703 812	84,45
Podíl příjemce podpory	313 673	15,55
Celkem	2 017 485	100

#### **Cílem projektu:**

Bylo zejména zajištění a udržení stávajících 15 chráněných pracovních míst a vytvoření 6 nových v průběhu realizace projektu aktivní podnikatelskou činností příjemce a realizací partnerské spolupráce s ÚP Cheb.

Oproti původnímu záměru došlo ke změně v počtu podpor pro stávající zaměstnance, kteří mají sníženou pracovní schopnost, tzv. pracovní rekomandaci. Většina těchto pracovníků je částečně invalidní. Z původně zamýšlených patnácti pracovních pozic byla po konzultaci s poskytovatelem dotace čerpána přímá podpora pouze pro 12 z nich.

Důvodem je skutečnost, že z původních patnácti pracovníků dva ukončili pracovní poměr ve společnosti příjemce ke konci roku 2007 (odchod do důchodu, resp. zdravotní důvody). Třetí pracovník je v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Jelikož společnost příjemce během více než 2 let, které uplynuly od zpracování projektu k žádosti o finanční podporu, zmodernizovala technologickou linku na zpracování elektroodpadu, není v současné době ekonomicky účelné výše uvedená 3 pracovní místa obsazovat a zavazovat se k jejich udržení po dobu dalších 24 měsíců.

### **Hodnocení projektu:**

- Bylo vytvořeno a obsazeno 6 nových pracovních míst pro znevýhodněné osoby se zdravotním postižením
- Bylo rekvalifikováno všech 6 nových pracovníků v rekvalifikačním kurzu se zaměřením na zpracování elektroodpadu – demontáž a třídění elektronických a elektrických zařízení (kurz akreditovaný MŠMT, v rozsahu 160 vyučovacích hodin)
- Bylo podpořeno 12 stávajících pracovních míst zaměstnanců příjemce, kdy se opět jedná o pracovníky se sníženou pracovní schopností.

Příloha E: Certifikát – norma ČSN EN ISO 9001:2009



CERTIFIKAČNÍ ORGÁN PRO CERTIFIKACI SYSTÉMŮ  
MANAGEMENTU Č.3115

**EURO CERT CZ, a.s.**  
Lidická 531, 252 63 Roztoky

vydává

# CERTIFIKÁT

který je dokladem, že společnost

**MARKETA - REMONE s.r.o.**  
Valdštejnova 14, 350 02 Cheb  
IČ: 48360091  
*Provozovna: Lesní 5a, Cheb*

v oboru správa nemovitosti; ekologická recyklace  
elektrického a elektronického zařízení

zavedla a udržuje systém managementu kvality splňující  
požadavky

**ČSN EN ISO 9001:2009**

Platnost certifikátu je stanovena do:	24. 7. 2014
Registrační číslo certifikátu:	3603/2011
Datum prvního vydání certifikátu:	1. 8. 2008



V Roztokách, dne 25. 7. 2011



Jan Pastyřík  
vedoucí certifikačního orgánu

## **Abstrakt**

KÜNZEL, Michael. *Strukturální politika EU a její přínos pro udržitelný rozvoj podnikatelského prostředí*. Bakalářská práce. Cheb: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 60 s., 2013

Bakalářská práce je zaměřena na zhodnocení přínosu strukturální politiky Evropské unie pro rozvoj chráněné dílny společnosti Marketa-Remone s.r.o. a dále je zaměřena na přínos v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Po vymezení základních pojmů je představena celá společnost, poté je také charakterizována její chráněná dílna, kde jsou zaměstnávány právě osoby se zdravotním postižením a popsán její kompletní vývoj. Poté jsou popsány a zhodnoceny přínosy jednotlivých realizovaných projektů financovaných z Evropského sociálního fondu. Závěrečné kapitoly práce jsou věnovány identifikaci slabých stránek chráněné dílny díky provedené SWOT analýze a následně jsou navržena doporučená opatření k dalšímu rozvoji chráněné dílny.

**Klíčová slova:** strukturální politika EU, Evropský sociální fond, osoby se zdravotním postižením, chráněná dílna, ekologická recyklace elektroodpadu

## **Abstract**

KÜNZEL, Michael. *Structural Policy of the EU and its Contribution to Sustainable Development of the Business Environment*. Bachelor Thesis. Cheb: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Pilsen, 60 p., 2013

This bachelor thesis focuses on evaluating contribution of European Union structural policy for protected workshop Marketa-Remone and then is evaluated contribution for hiring handicapped people. After all keywords are highlighted, all company is presented and then this particular workshop, where handicapped people are working is characterized and described its development. Then, each projects from European social funds are evaluated individually. Last parts are focused for identification all weaknesses of this particular protected workshop thanks to created SWOT analysis. Then all improvements for workshop developing are suggested.

**Key words:** structural policy of EU, European social fund, handicapped working people, protected workshop, ecological dispose of electro waste