

VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ
BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



FAKULTA STAVEBNÍ
ÚSTAV STAVEBNÍ EKONOMIKY A ŘÍZENÍ

FACULTY OF CIVIL ENGINEERING
INSTITUTE OF STRUCTURAL ECONOMICS AND MANAGEMENT

MZDA VE STAVEBNICTVÍ A MINIMÁLNÍ MZDA V ČESKÉ REPUBLICĚ

THE WAGE IN THE CIVIL CONSTRUCTION AND THE MINIMUM WAGE IN THE CZECH
REPUBLIC

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
BACHELOR'S THESIS

AUTOR PRÁCE
AUTHOR

KRISTÝNA BOHÁČOVÁ

VEDOUcí PRÁCE
SUPERVISOR

DOC.ING. ALENA TICHÁ, PH.D

BRNO 2016



VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ FAKULTA STAVEBNÍ

Studijní program	B3607 Stavební inženýrství
Typ studijního programu	Bakalářský studijní program s prezenční formou studia
Studijní obor	3607R038 Management stavebnictví (N)
Pracoviště	Ústav stavební ekonomiky a řízení

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student	Kristýna Boháčová
Název	Mzdy ve stavebnictví a minimální mzda v ČR
Vedoucí bakalářské práce	doc. Ing. Alena Tichá, Ph.D.
Datum zadání bakalářské práce	30. 11. 2015
Datum odevzdání bakalářské práce	27. 5. 2016

V Brně dne 30. 11. 2015

.....
doc. Ing. Jana Korytářová, Ph.D.
Vedoucí ústavu

.....
prof. Ing. Rostislav Drochytka, CSc., MBA
Děkan Fakulty stavební VUT

Podklady a literatura

1. Zákoník práce v aktuálním znění
2. Vybíhal a kol.: Mzdové účetnictví 2015, 2016
3. Tichá A., Kocourková G.: Ekonomika práce (cvičení), CERM 2002
4. Český statistický úřad - údaje o mzdách
5. Tomší I.: Mzdy a mzdové systémy ve stavebnictví, ASPI, 2008

Zásady pro vypracování

Cílem práce je představit mzdový systém a vývoj mezd v České republice se zaměřením na stavebnictví a uvést souvislost s vývojem minimální mzdy.

Rámcová osnova:

1. Úvod a základní pojmy
2. Mzda jako ekonomická kategorie
3. Mzdové předpisy v ČR
4. Mzdy a jejich vývoj v ČR se zaměřením na stavebnictví
5. Minimální mzda a její vývoj v ČR
6. Vyhodnocení vývoje mezd v ČR
7. Závěr
8. Publikáční zdroje

Výstupem práce je vypracování přehledu vývoje mezd se zaměřením na minimální mzdu.

Struktura bakalářské/diplomové práce

VŠKP vypracujte a rozčleňte podle dále uvedené struktury:

1. Textová část VŠKP zpracovaná podle Směrnice rektora "Úprava, odevzdávání, zveřejňování a uchovávání vysokoškolských kvalifikačních prací" a Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání, zveřejňování a uchovávání vysokoškolských kvalifikačních prací na FAST VUT" (povinná součást VŠKP).
2. Přílohy textové části VŠKP zpracované podle Směrnice rektora "Úprava, odevzdávání, zveřejňování a uchovávání vysokoškolských kvalifikačních prací" a Směrnice děkana "Úprava, odevzdávání, zveřejňování a uchovávání vysokoškolských kvalifikačních prací na FAST VUT" (nepovinná součást VŠKP v případě, že přílohy nejsou součástí textové části VŠKP, ale textovou část doplňují).

.....
doc. Ing. Alena Tichá, Ph.D.
Vedoucí bakalářské práce

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá analýzou mezd v České republice. Analyzuje jak vývoj mezd jednotlivých krajů, tak v rámci celého státu. Dále se zabývá přehledem vývoje minimální mzdy v České republice. Práce je složena z teoretické části, která uvádí základní poznatky. Praktická část analyzuje vybrané firmy prostřednictvím dotazníku.

Klíčová slova

Mzda, minimální mzda, nezaměstnanost

Abstract

Bachelor thesis deals with the analysis of wages in the Czech Republic. Analyzes both the current wages rate in the various regions, as well as wages throughout the country. It also deals with an overview of changes in the minimum wage in the Czech Republic. The thesis consists of a theoretical part, which introduces the basic knowledge. The practical part analyzes the companies through a questionnaire.

Keywords

Wage, minimum wage, current payment

Bibliografická citace VŠKP

Kristýna Boháčová *Mzdy ve stavebnictví a minimální mzda v ČR*. Brno, 2016. 53 s.
Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta stavební, Ústav stavební ekonomiky a řízení. Vedoucí práce doc. Ing. Alena Tichá, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci zpracovala samostatně a že jsem uvedla všechny použité informační zdroje.

V Brně dne 16. 6. 2016

.....
Podpis autora
Kristýna Boháčová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat doc. Ing. Aleně Tiché, Ph.D. za trpělivost a ochotu při tvorbě bakalářské práce. Poděkování patří také mé rodině, která mě v průběhu studia ve všem podporovala.

OBSAH

1 ÚVOD	10
2 PRÁCE A JEJÍ ODMĚŇOVÁNÍ	11
2.1 Mzda.....	11
2.2 Plat	12
2.3 Odměna z dohody	14
2.4 Mzda za práci přesčas	14
2.5 Mzda nebo náhrady za svátek	15
2.6 Mzda za noční práci	15
2.7 Mzda a příplatek za práci	15
2.8 Mzda za práci v sobotu a v neděli	15
2.9 Naturální mzda	15
2.10 Zaručená mzda	16
2.10 Mzda při uplatnění konta pracovní doby	16
3 ZPRACOVÁNÍ MEZD.....	17
3.1 Druhy mezd.....	17
3.1.1 Časová mzda	17
3.1.2 Úkolová mzda	18
3.1.3 Podílová mzda.....	19
3.1.4 Smíšená mzda.....	19
4 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	20
4.1 Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru.....	20
4.1.1 Pracovní poměr	20
4.1.2 Pracovní smlouva.....	21
4.1.3 Vznik pracovního poměru.....	21
5 MINIMÁLNÍ MZDA	22
5.1 Základní funkce minimální mzdy	22
5.1.1 Sociálně-ochranná funkce	22
5.1.2 Ekonomicko-kriteriální funkce	23
5.2 Důsledky minimální mzdy	23
6 POHYBLIVÁ SLOŽKA MEZD	24

6.1 Prémie	24
6.2 Odměny	24
6.3 Ostatní ohodnocení.....	25
6.4 Další mzda (plat).....	25
7 VÝVOJ MINIMÁLNÁ MZDY V ČR.....	26
8 VÝVOJ PRŮMĚRNÉ MZDY V ČR OD ROKU 2000 DO ROKU 2015.....	29
9 HRUBÁ MZDA V KRAJÍCH V ČR.....	31
10 HRUBÁ MZDA PRO JEDNOTLIVÉ PROFESE.....	35
11 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ	36
11.1 Otázka číslo 1	36
11.2 Otázka číslo 2	37
11.3 Otázka číslo 3	38
11.4 Otázka číslo 4	39
11.5 Otázka číslo 5	40
11.6 Otázka číslo 6.....	41
11.7 Otázka číslo 7.....	42
11.8 Otázka číslo 8	43
11.9 Otázka číslo 9.....	44
11.10 Otázka číslo 10.....	45
11.11 Otázka číslo 11	46
12 VYHODNOCENÍ DOTAZÍKOVÉHO SHRUTÍ.....	47
13 ZÁVĚR	49
14 SEZNAM TABULEK.....	50
14 SEZNAM OBRÁZKŮ	51
15 SEZNAM ZKRATEK.....	52
16 SEZNAM LITERATURY	53

1 ÚVOD

Cílem bakalářské práce je představit mzdový systém a vývoj mezd v České republice se zaměřením na stavebnictví. Přiblížit vývoj průměrné mzdy a mezd v jednotlivých krajích a vývoj minimální mzdy. Toto téma se objevuje snad v každé ekonomické literatuře a ve společnosti je to velice probíraný námět. Jedna z nejnáročnější ekonomickou oblastí vůbec je mzdová oblast. Střetává se zde totiž blaho zaměstnance s blahem zaměstnavatele. Nalezení střední cesty je cílem všech účastníků. Má dojít k bodu, kdy budou všechny ekonomické strany uspokojeny. Současně s dodržением všech platných předpisů.

Teoretická část se zaměřuje na průzkum literárních pramenů z oblasti mezd a minimálních mezd. Klade se snaha o zjištění údajů, které se týkají stavebnictví. Ukazuje vývoj hrubé mzdy v krajích v České republice. Vypisuje stavební profese s jejich průměrnou mzdou. Dále udává vývoj průměrné mzdy pro jednotlivé roky a také vývoj minimální mzdy v České republice. V této práci jsou použity tabulky a grafy, aby na první pohled byly údaje co nejvíce přehledné.

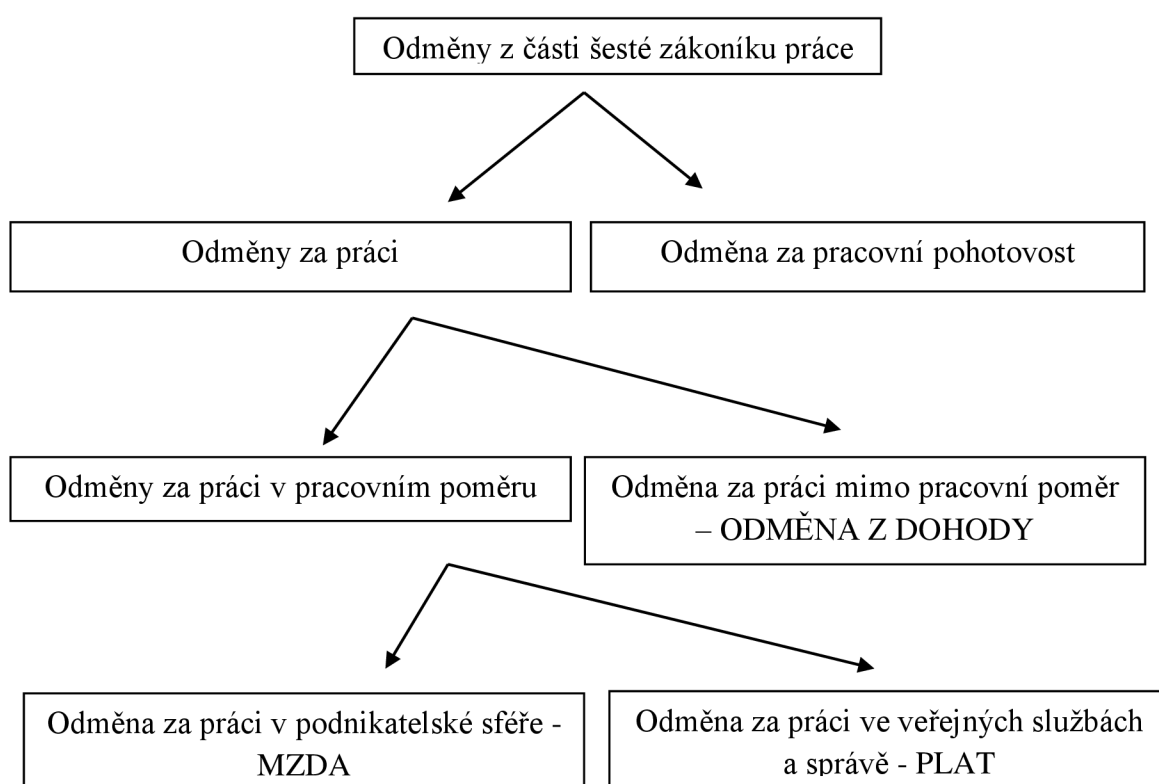
Praktická část analyzuje vybrané stavební firmy dotazníkovým šetřením. Podkladem posloužily dotazníky, které vyhotovili studenti Vysoké školy technické v Brně. Jednalo se o případové studie o normování a odměňování ve stavebním podniku od dodavatelských stavebních firem. Případová studie je popis reálné situace v existující firmě z pohledu manažera či vedení firmy. Práce je vyhodnocena grafy a náležitým komentářem. Má se zjistit, jak to opravdu ve firmách chodí. Jak ohodnocují své pracovníky, kdo zpracovává výkonové normy, zda přiznávají zaměstnancům prémie a další zajímavé poznatky.

2 PRÁCE A JEJÍ ODMĚŇOVÁNÍ

Zaměstnanci náleží mzda, plat nebo odměna z dohody za vykonanou práci. Odměna motivuje zaměstnance k lepší odvedení práce, kvalitě a rychlosti. Odměňování u každého podniku, instituce a organizace je individuální. Podobně též [1]

„Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.“ [2, §109]

Následující schéma znázorňuje odměňování zaměstnanců dle šesté části zákoníku práce.



Obrázek 1 – Odměňování zaměstnanců

Zdroj - [3] vlastní zpracování

2.1 Mzda

„Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ [2, §109]

„Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem.“ [2, §113]

„Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo ustanovil.“ [2, §113]

„Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.“ [2, §113]

„Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.“ [2, §113]

Pojem mzda se využívá v podnikatelské sféře, která se hodnotí podle

- komplikovanosti, zodpovědnosti a namáhavosti,
- namáhavosti pracovních podmínek,
- pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Podobně též [1]

Za mzdu se nepovažují další plnění v souvislosti se zaměstnáním a to

- cestovní náhrady,
- odstupné,
- náhrady mzdy,
- odměna za pracovní pohotovost,
- výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací.

Mzdu podle vnitropodnikového mzdového předpisu tvoří mzdový tarif a další pohyblivé složky jakožto příplatky, osobní ohodnocení, prémie, odměny. Podobně též [1]

2.2 Plat

„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí podle školského zákona.“ [2, § 109]

Plat můžeme definovat stejně jako mzdu. Zaměstnanci náleží za vykonanou práci podle zákona, kolektivní smlouvy, nařízení vlády a vnitřního platového předpisu od zaměstnavatele plat. Pracující jsou ohodnocováni ze státního rozpočtu. Podobně též [1]

Plat tvoří:

- platový tarif – jsou vymezeny pro všechny zaměstnance měsíční sumou,
- příplatky a další součásti platu,
- osobní příplatek,
- příplatek za zastupování,
- příplatek za víkendy,
- příplatek za vedení,
- příplatek za práci v noci,
- plat včetně příplatku za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za dělenou směnu,
- zvláštní příplatek,
- hodnostní příplatek,
- doplatek při výkonu jiné práce,
- odměny. Podobně též[1]

„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- *stát,*
- *územní samosprávný celek,*
- *státní fond,*
- *příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,*
- *školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo*
- *veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení,*

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky. “[2, § 109]

Platové třídy a platové stupně

„Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. “[2, § 123]

„Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací. “[2, § 123]

„Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (dále jen "započitatelná praxe"). “[2, § 123]

„Vláda stanoví nařízením

- a) zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, které jsou uvedeny v příloze k tomuto zákonu,*
- b) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd,*
- c) způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,*
- d) podmínky pro určení započítatelné praxe,*
- e) podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce; výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle odstavců 1 až 5,*
- f) stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok podle odstavce 5 a s přihlédnutím k povinnostem a omezením při výkonu veřejné správy a služeb a k jeho významu, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku, tak, aby platové tarify v jednotlivých platových třídách činily nejméně.“ [2, § 123]*

„Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhluji na celé desetikoruny nahoru.“ [2, § 123]

2.3 Odměna z dohody

„Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.“ [2, § 109]

2.4 Mzda za práci přesčas

„Pokud zaměstnanec odpracuje práci přesčas, má právo o příplatek minimálně ve výši 25 procent průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nemůže dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.“ [2, § 114]

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci neposkytne ono náhradní volno do tří kalendářních měsíců po vykonání práce přesčas, nebo v jinak dohodnuté době, patří zaměstnanci výše uvedený příplatek ke mzdě. [2, § 114]

Mzda za práci přesčas, příplatek ani náhradní volno zaměstnanec nepřisluší, jestliže je ve smlouvě sjednaná mzda s přihlédnutím k možné práci přesčas. Mzdu lze takto určit

pouze v případě, že je sjednaný rozsah práce přesčas, který činí maximálně 150 hodin za kalendářní rok. [2, § 114]

2.5 Mzda nebo náhrady za svátek

Zaměstnanci přísluší za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci mzdu za práci ve svátek nebo mu poskytne náhradní volno v rozsahu vykonané práce ve svátek, a to nejpozději do tří kalendářních měsíců od výkonu této práce nebo v jinak dohodnuté době. [2, § 115]

„Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.“ [2, § 115]

„Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.“ [2, § 115]

2.6 Mzda za noční práci

„Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.“ [2, § 116]

2.7 Mzda a příplatek za práci

Zaměstnanci za práci ve ztíženém prostředí náleží dosažená mzda a příplatek. Vláda stanoví nařízení o vymezení ztíženého pracovního prostředí pro účely odměňování a výše příplatku. Výše tohoto příplatku činí nejméně 10 % minimální mzdy. [2, § 117]

2.8 Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a neděli náleží zaměstnanci dosažená mzda a příplatek minimálně 10 % průměrného výdělku. Jiná minimální výše a způsob příplatku je možné sjednat jinak. [2, § 118]

2.9 Naturální mzda

„Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby.“ [2, § 119]

„Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112).“
[2, § 119]

2. 10 Zaručená mzda

„Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.“
[2, § 112]

„Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.“ [2, § 112]

2.10 Mzda při uplatnění konta pracovní doby

Je-li uplatněno konto pracovní doby, patří zaměstnanci stálá mzda za individuální kalendářní měsíce ve vyrovnávacím období. Tato mzda je stanovena v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu. Stálá mzda je nejméně ve výši 80 % průměrného výdělku. Pokud je v kolektivní smlouvě sjednáno, že zaměstnanec v kontu pracovní doby ve vyrovnávacím období může vykonat práci přesčas, zaměstnavatel mu vyplatí minimálně 85 % jeho průměrného výdělku. [2, § 120]

3 ZPRACOVÁNÍ MEZD

Tato činnost je jednou z těch nejobtížnějších. Musí ji vykonávat zaměstnanec s odpovídajícím vzděláním. Zpravidla ji dělá mzdová účetní, která musí znát a umět se pohybovat v účetnictví, daňových zákonech, pracovních právech a dalších různých dokumentech. Podobně též [1]

3.1 Druhy mezd

Vymezení mezd nenalezneme ve mzdových předpisech. Mzda se zpravidla skládá ze složky základní a pohyblivé složky. Buď je základní složka mzdy pevně stanovena přímo částkou v korunách, anebo se vypočítá jako mzda časová, úkolová, podílová nebo smíšená, která se jinak může pojmenovat kombinovaná. Podobně též [1]

3.1.1 Časová mzda

Její výpočet je součinem počtu odpracovaných hodin v hodinách a hodinovou mzdou v korunách na hodinu.

Používá se především

- pokud jsou pro pracovníky zhotoveny technické a organizační podmínky pro pevnou výkonnost,
- u pracovníků u nichž se požaduje prioritní plnění úkolů podle ukazatelů kvality,
- když jiné mzdové formy, které by se mohly uplatnit, jsou nevhodné nebo administrativně náročné,
- v řízení výroby a práce a v hospodářsko-správní činnosti,
- pokud organizační a technické podmínky práce a střídání pracovních činností neumožňují dopředu spolehlivě a hospodárně určit přesný technologický a pracovní postup a výkonové normy a zajistit spolehlivou evidenci dosažených výsledků práce. Podobně též [1]

Časová mzda $M_{\check{c}}$ se vypočítá podle [1]

$$M_{\check{c}} = P_h * m_s [\text{K}\check{\text{c}}] \quad (1)$$

P_h počet odpracovaných hodin (h)

M_s hodinová mzda (Kč/h)

3.1.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda se počítá jako součin množství vykonané práce, normy času a mzdového tarifu. Stanovuje se jako tarifní mzda za skutečně odpracovanou dobu, zvýšená o mzdu za zvýšený výkon při překračování výkonových norem, nebo snížení při neplnění výkonových norem. Podobně též [1]

Používá se na pracovištích, kde

- můžeme mít dozor o množství a kvalitě odvedené činnosti a spolehlivě ji evidovat,
- můžeme vést technologický postup a výkonové normy,
- převažuje zájem na plnění ukazatelů výkonů. Podobně též [1]

Ve stavebnictví se používají tyto modifikace úkolové mzdy

• Individuální úkolová mzda

Bývá uplatňována u pracovníků, u kterých má organizace zájem zvláště na individuálních výsledcích odvedené práce.

• Kolektivní úkolová mzda

Kolektivní úkolová mzda uplatní organizace u pracovních kolektivů, u nichž má zájem především na společných výsledcích práce. Dále se může uplatnit tam, kde nemůžeme pozorovatnáplň výkonových norem jednotlivými pracovníky.

• Přímá úkolová mzda

Výsledek přímé úkolové mzdy záleží na odpracované době a odpovídá stupni plnění výkonových norem.

• Degresivní úkolová mzda

Úkolový zisk pracovníka se zvyšuje pomaleji než plnění výkonové normy.

• Progresivní úkolová mzda

Úkolový výdělek pracovníka se zvyšuje od určitého stupně plnění normy rychleji než plnění výkonové normy.

• Akordní úkolová mzda

Akordní úkolová mzda se určí jako souhrnná výše úkolové mzdy na základě normativních podkladů za vykonání určitého úkolu nebo komplexu prací jakožto celku. Jednotlivým zaměstnancům je rozdělen akordní výdělek podle jejich zásluh dosažení souhrnného výsledku a to podle odpracovaného období a kvalifikace. Podobně též [1]

Přímá úkolová mzda $M_{\dot{u}}$ se vypočítá podle [1]

$$M_{\dot{u}} = Q * N_{\dot{e}} * m_t [\text{Kč}] \quad (2)$$

Q množství odvedené práce ve fyzických jednotkách (m.j. např. m³)

$N_{\dot{e}}$ norma času výkonová (Nh/ m.j. např. Nh/m³)

M_t mzdový tarif (Kč/Nh)

3.1.3 Podílová mzda

Je definována podílem určeným v procentech z peněžně vyjádřených výkonů, tržeb nebo obratu dosaženým kolektivem pracovníků za určité období či jednotlivcem. Organizace stanoví podílovou mzdu předem podílovým procentem z peněžně vyjádřených výkonů po odečtení materiálových nákladů, nebo podílem z obratu (tržeb) za prodané zboží a provedené služby. Výhradně se souhlasem pracovníka se lze uplatnit již zmiňovaná podílová mzda. Podobně též [1]

Využívá se hlavně tam, kde

- lze výkon měřita sledovat komplexními ekonomickými ukazateli,
- není možné bezpečně určit pracovní chod a normy spotřeby práce a najít využití pracovního času,
- pracovníci samostatně uspořádají svoji práci a využití pracovního času,
- v oborech zajišťující služby a práce pro obyvatelstvo,
- při externích opravách a montážích u zákazníků,
- v obchodní činnosti. Podobně též [1]

Podílová mzda M_p se vypočítá například podle [1]

$$M_p = T * p \text{ [Kč]} \quad (3)$$

T tržby (Kč)

P podíl (%)

3.1.4 Smíšená mzda

Své uplatnění si smíšená mzda najde jako smíšená úkolová mzda nebo smíšená podílová mzda. Organizace s přihlédnutím k jakosti vymezí ukazatele výkonu, k míře ovlivnitelnosti výkonu pracovníkem a k záměrům ve mzdové diferenciaci určí poměr časové a úkolové či podílové složky mzdového tarifu. Podobně též [1]

4 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pro ochranu zaměstnanců a zaměstnavatelů se sjednávají smlouvy, protože se vztahy mezi nimi mohou vyvíjet. Smlouvy pro pracovněprávní vztahy jsou generální dohody, kolektivní smlouvy a smlouvy se zaměstnanci.

- Generální dohodu uzavírá Rada pro sociální dialog. Na nejvyšší úrovni ji uzavírá vláda, zaměstnavatelské svazy a odbory.
- Kolektivní smlouvu uzavírá vedení podniku a podniková odborová organizace. Smlouva vyšší právní síly platí tehdy, pokud není kolektivní smlouva uzavřena. Jedná se o podnikovou úroveň.
- Smlouvy se zaměstnancem uzavírá vedení podniku se zaměstnancem. Jedná se o úroveň jednotlivce.

V těchto smlouvách se upravuje politika zaměstnanců, sociální a mzdové politika. Podobně též[1]

4.1 Pracovní poměr, pracovní smlouva a vznik pracovního poměru

V této kapitole se dozvíme více o výše zmíněných pojmech.

4.1.1 Pracovní poměr

Mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se vytváří pracovní poměr díky pracovní smlouvě. Pracovní poměr vzniká

- pracovní smlouvou,
- volbou,
- jmenováním,
- dohodou (o provedení práce, o pracovní činnosti).Podobně též[1]

„Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- *jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,*
- *bližší označení druhu a místa výkonu práce,*
- *údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,*
- *údaj o výpovědních dobách,*
- *údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,*
- *údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,*

- *údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.* “[2, § 37,1]

4.1.2 Pracovní smlouva

„Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ [2, § 33]

Pracovní smlouva musí obsahovat

- druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat,
- místo výkonu práce, kterou bude zaměstnanec dělat,
- den, kdy se má nastoupit do práce.

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Zaměstnanec i zaměstnavatel obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Podobně též [1]

4.1.3 Vznik pracovního poměru

„Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“ [2, § 36]

5 MINIMÁLNÍ MZDA

„Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.“ [2, § 111]

Od 1. 1. 2015 platí, že pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin se sazba minimální měsíční mzdy zvýšila z 8 500 Kč na 9 200 Kč. Sazba minimální hodinové mzdy se zvýšila z 50,60 Kč na 55 Kč.[5]

K 1. 1. 2016 se zvýšila o 700 Kč minimální měsíční mzdy. Měsíčně minimální mzda činí 9 900. Hodinová minimální sazba vzrostla z 55 Kč na 58,70 Kč. [6]

„Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

- *ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda,*
- *k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo*
- *k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.“ [2, § 111]*

5.1 Základní funkce minimální mzdy

Minimální mzda má dvě základní funkce ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnance. Konkrétně se jedná o funkci sociálně-ochrannou a ekonomicko-kriteriální. Podobně též [7]

5.1.1 Sociálně-ochranná funkce

Sociálně-ochranná funkce má chránit zaměstnance před chudobou. Má také umožnit zaměstnanci na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Ochranná funkce má zaměstnavatelům zajistit základní rovné podmínky mzdové konkurence. To znamená, že má zabránit mzdovému podbízení domácích a zahraničních pracovních sil. Podobně též [7]

5.1.2 Ekonomicko-kriteriální funkce

Ekonomicko-kriteriální spočívá v tom, že minimální mzdy vytváří předpoklady pro příjmovou motivaci občanů. Ta vede k vyhledávání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti. Má tedy zvýhodňovat občany, kteří pracují oproti těm, kteří pobírají sociální dávky. Ve vztahu k zaměstnavatelům představuje minimální mzda nejnižší úroveň nákladů na mzdy zaměstnanců. Podobně též [7]

5.2 Důsledky minimální mzdy

„Je třeba si uvědomit, že se ekonomika neskládá z jednoho jediného trhu práce, ale z mnoha různých trhů práce pro různé druhy pracovníků. Dopad minimální mzdy na pracovníka závisí na jeho kvalifikovanosti a zkušenostech. Kvalifikovaní pracovníci s dlouholetou zkušeností nebudou ovlivněni, protože jejich rovnovážné mzdy jsou vysoko nad minimální mzdou. Pro tyto pracovníky není minimální mzda svazující. Minimální mzda má největší dopad na trhu práce mladistvých. Rovnovážná cena za práci mladých lidí má tendenci být nízká, protože mladí lidé jsou nekvalifikovanou a nejméně zkušenou částí ekonomicky aktivního obyvatelstva.“ [4, S. 138]

6 POHYBLIVÁ SLOŽKA MEZD

V kapitole budou rozebrány různé typy pohyblivé složky mezd.

6.1 Prémie

Za výkony a výsledky práce předem vyjádřenými a stanovenými ukazateli množství, hospodárnosti, efektivnosti množství mohou být poskytovány pracovníkům prémie. Prémie jsou dostávány podle obtížnosti, náročnosti a významu ukládaných úkolů. Dále i podle skutečně dosažených výsledků práce. Prémie mohou být stanoveny pro jednotlivé pracovníky nebo pro kolektiv. Předem se určí prostředek kontroly plnění a klasifikace ukazatelů. Dohoda o prémiech musí být uvedena ve vnitropodnikových předpisech a to konkrétně v prémiovém řádu, pracovní smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Základní sazba prémie je stanovena podílem (procentem) ze základu pro výpočet nebo pevnou částkou odvozenou ze základu. Podobně též [1]

Druhy prémie

- výkonnostní
 - za uspořené čas
 - za snížení pracnosti
- za jakost
 - za snižování počtu zmetků
 - za zlepšení kvality služeb
- za úspory
 - materiálu
 - energie
 - surovin
 - nářadí
- cílové prémie
 - většinou jednorázové, stanovené prémiovým listem
- kapacitní prémie
 - za maximální využití strojů a zařízení. Podle[1]

6.2 Odměny

Může být poskytnuta

- mimořádné (nemusí být písemně odůvodněné)
- odměny za zvlášť úspěšné splnění významných pracovních úkolů
- odměny za výjimečné zásluhy (při ochraně bezpečnosti a zdraví, při záchraně života)
- odměny podle zvláštnímu předpisu (při životních výročích). Podobně též[1]

6.3 Ostatní ohodnocení

Na základě vyhodnocení pracovníkových odborných vědomostí, předpokladů, osobních schopností a vlastností, které jsou rozhodující pro úspěšný výkon pracovní funkce a pracovní podmínky, může organizace poskytnout osobní hodnocení, které se určuje na předem stanovené období. Podobně též [1]

6.4 Další mzda (plat)

Dosáhne-li podnik hospodářského výsledku, aby umožnil vyplatit další mzdu, vyplácí se, pokud je ujednána v kolektivní smlouvě další mzda a to do dohodnuté výše. Podobně též [1]

7 VÝVOJ MINIMÁLNÍ MZDY V ČR

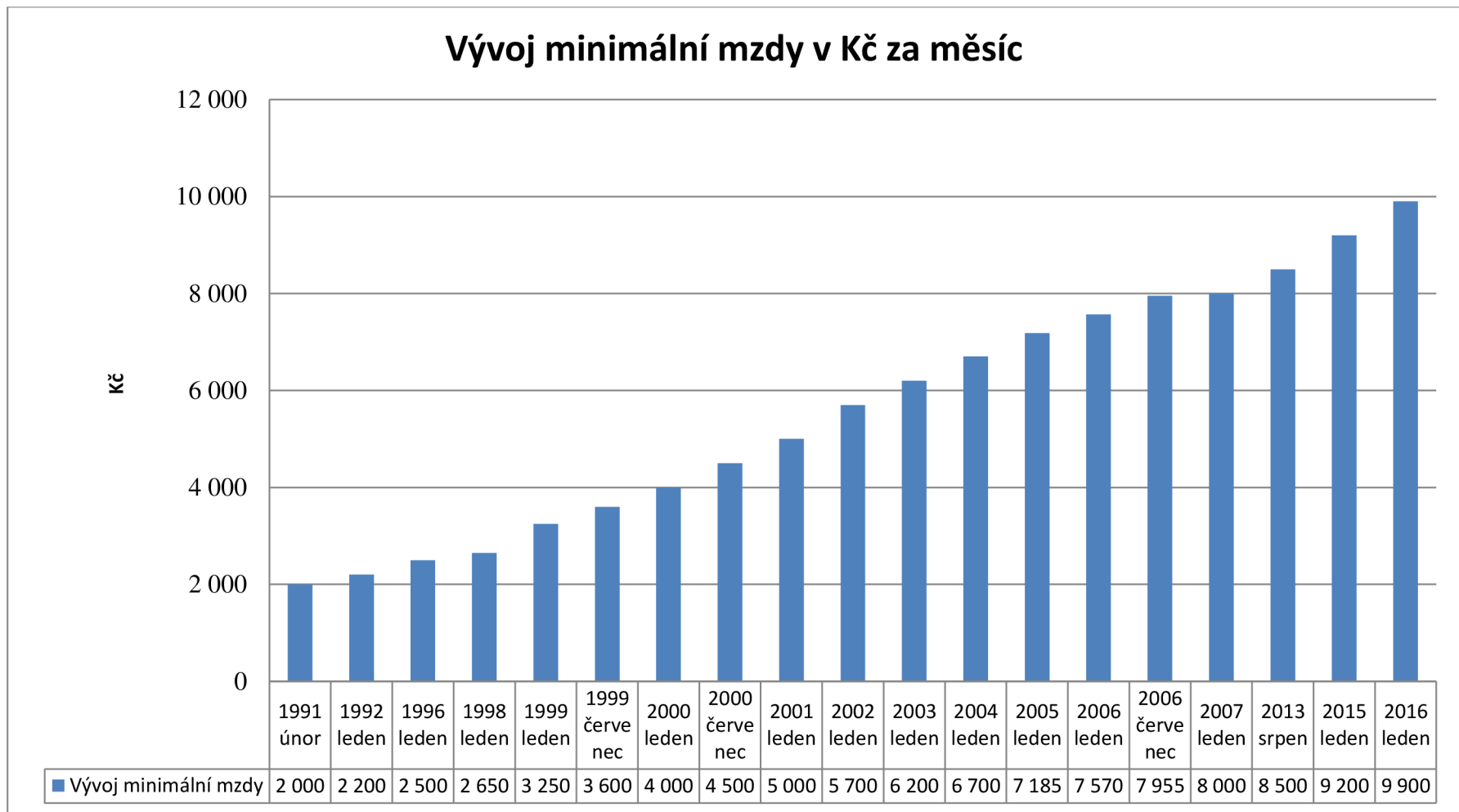
Výše minimální mzdy byla poprvé zavedena roku 1991 v České republice. Od 1. ledna 2016 je stanovení minimální mzdy osmnáctou změnou této mzdové veličiny od jeho zavedení.

Tabulka 1 – Vývoj minimální mzdy v ČR

OBDOBÍ	VÝŠE MINIMÁLNÍ MZDY V KČ ZA MĚSÍC	V KČ ZA HODINU
1991 únor	2 000 Kč	10,80
1992 leden	2 200 Kč	12,00
1996 leden	2 500 Kč	13,60
1998 leden	2 650 Kč	14,80
1999 leden	3 250 Kč	18,00
1999 červenec	3 600 Kč	20,00
2000 leden	4 000 Kč	22,30
2000 červenec	4 500 Kč	25,00
2001 leden	5 000 Kč	30,00
2002 leden	5 700 Kč	33,90
2003 leden	6 200 Kč	36,90
2004 leden	6 700 Kč	39,60
2005 leden	7 185 Kč	42,50
2006 leden	7 570 Kč	44,70
2006 červenec	7 955 Kč	48,10
2007 leden	8 000 Kč	48,10
2013 srpen	8 500 Kč	50,60
2015 leden	9 200 Kč	55,00
2016 leden	9 900 Kč	58,70

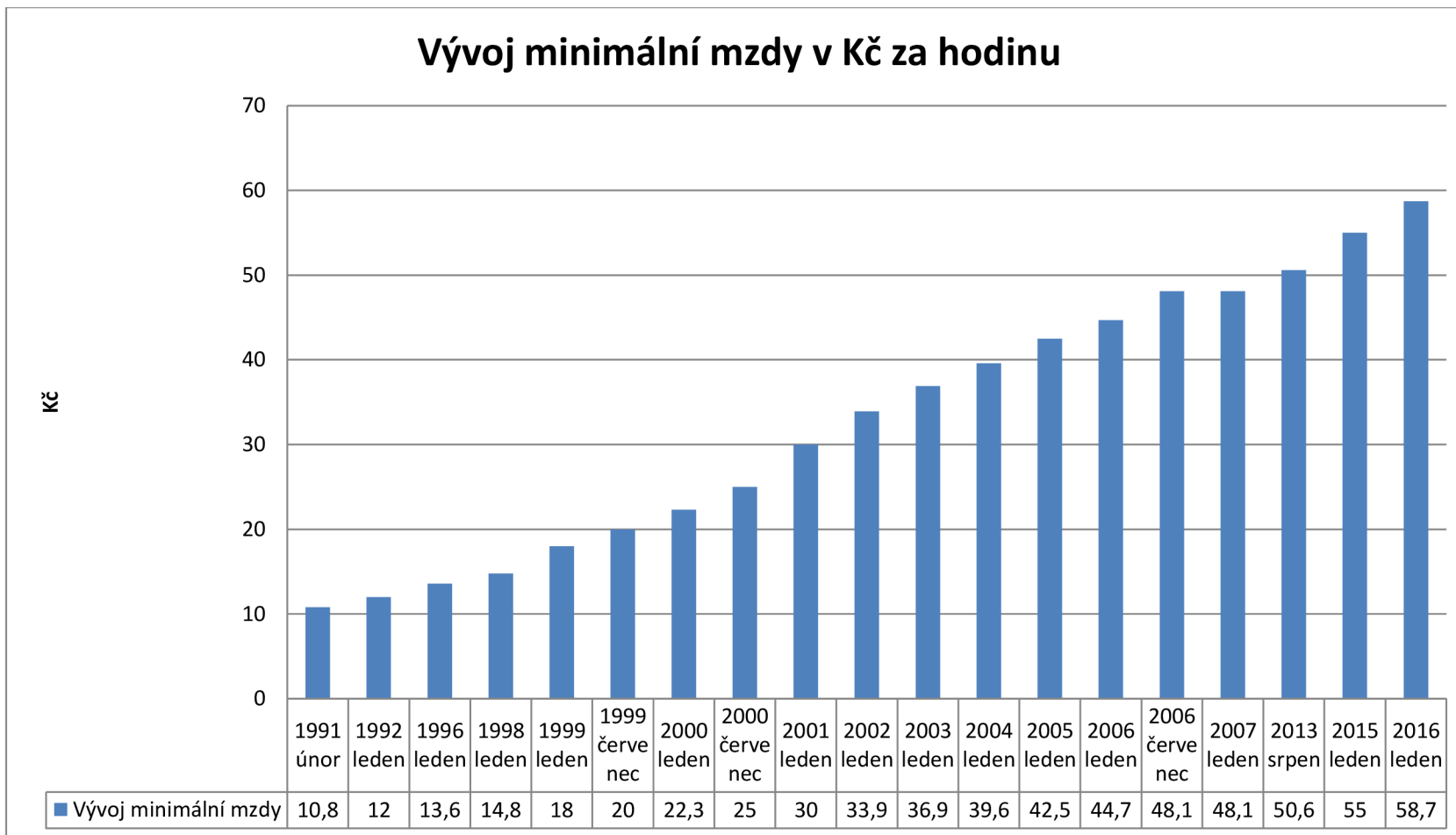
Zdroj [8], vlastní zpracování

V této tabulce můžeme sledovat vývoj mezd od roku 1991 do roku 2016. Můžeme si povšimnout, že každý rok minimální mzda rostla. Momentálně se minimální mzda pozastavila na 9 900 Kč na měsíc.



Obrázek 2 – Vývoj minimální mzdy v Kč za měsíc

Zdroj [8], vlastní zpracování



Obrázek 3 – Vývoj minimální mzdy v Kč za hodinu
Zdroj: [8], vlastní zpracování

8 VÝVOJ PRŮMĚRNÉ MZDY V ČR OD ROKU 2000 DO ROKU 2015

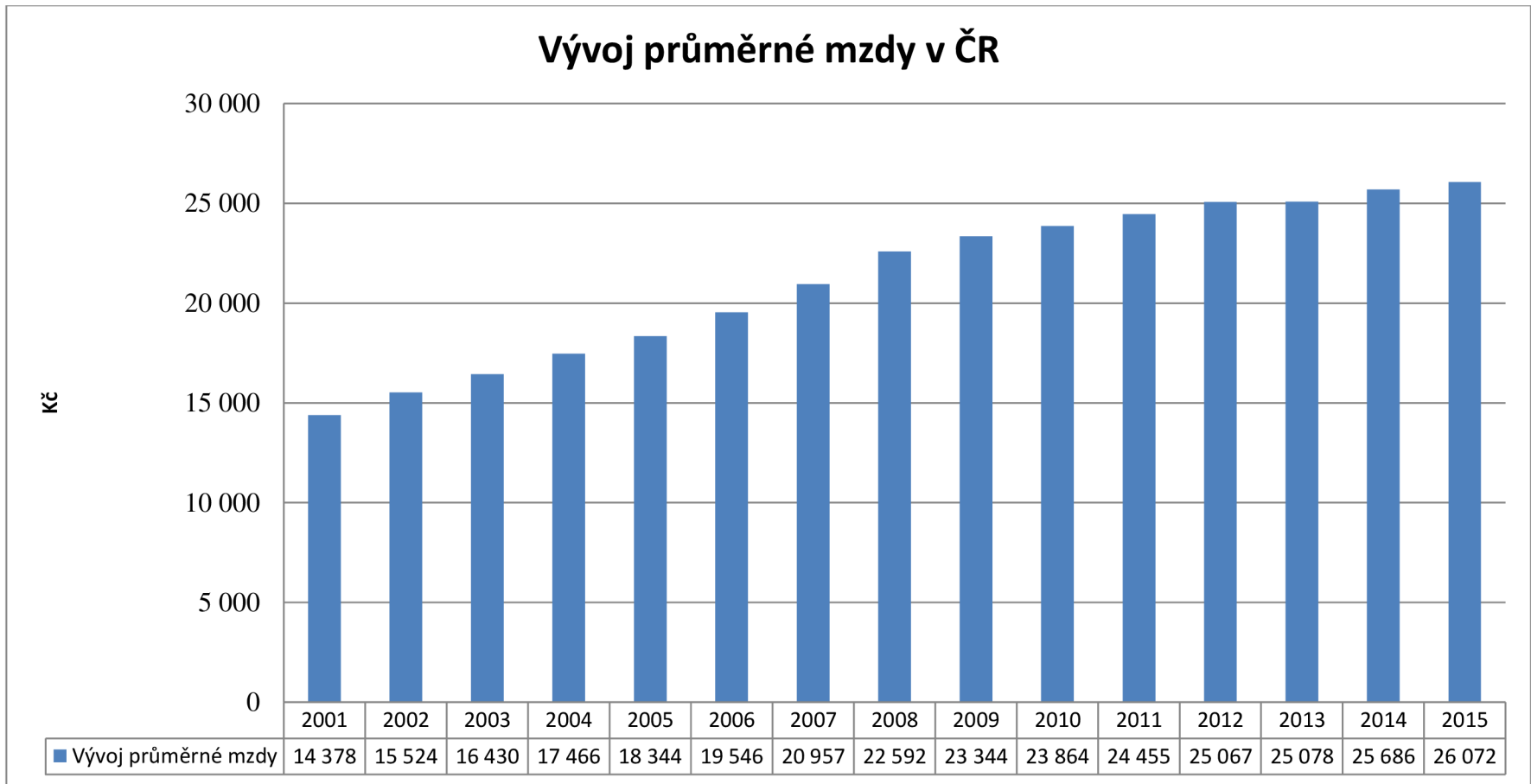
V Tabulce 2 můžeme pozorovat vývoj průměrné hrubé mzdy od roku 2000 do roku 2016.

Nejpomalejší vývoj probíhal mezi roky 2012 a 2013, kde z 25 067 Kč vzrostla mzda pouze o 11 Kč a to tedy na 25 078 Kč. Největší skok probíhal mezi roky 2007 a 2008, kde průměrná mzda vzrostla z 20 957 Kč na 22 592 Kč a to tedy o 1 635 Kč.

Tabulka 2 – Vývoj průměrné mzdy v Kč

ROK	PRŮMĚRNÁ MZDA
2000	13 219 Kč
2001	14 378 Kč
2002	15 524 Kč
2003	16 430 Kč
2004	17 466 Kč
2005	18 344 Kč
2006	19 546 Kč
2007	20 957 Kč
2008	22 592 Kč
2009	23 344 Kč
2010	23 864 Kč
2011	24 455 Kč
2012	25 067 Kč
2013	25 078 Kč
2014	25 686 Kč
2015	26 072 Kč

Zdroj [9], vlastní zpracování



Obrázek 4 – Vývoj průměrné mzdy v ČR

Zdroj: [9], vlastní zpracování

9 HRUBÁ MZDA V KRAJÍCH V ČR

V této tabulce jsou zobrazené kraje a jejich průměrná hrubá mzda. V roce 2015 byla nejvyšší hrubá mzda 32 910 Kč v Praze a nejnižší v Karlovarském kraji a to 21 553 Kč. Počet obyvatel je zapsán k 12/2015, průměrná mzda a nezaměstnanost k 11/2015.

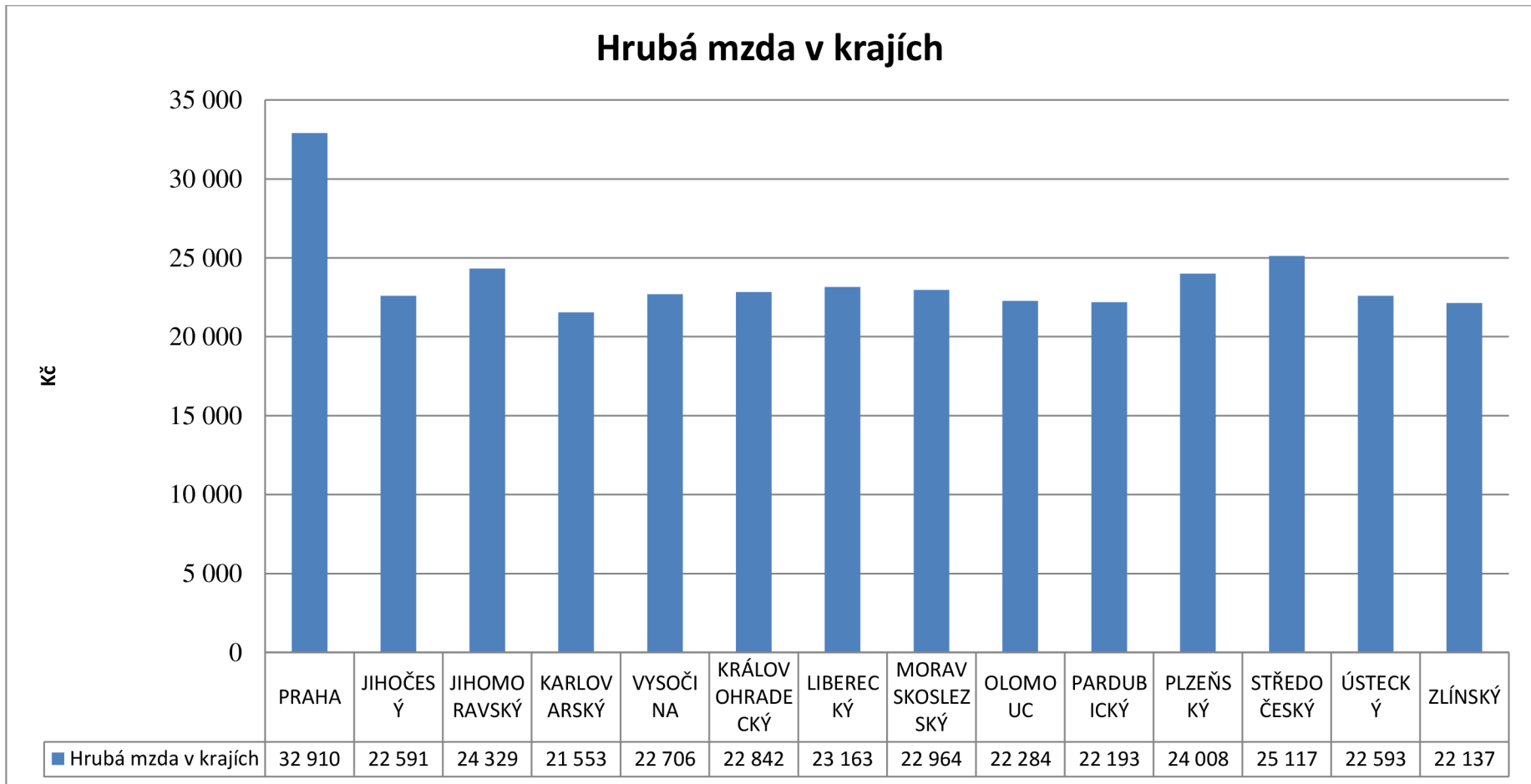
Tabulka 3– Hrubá mzda v krajích v ČR

KRAJ	HRUBÁ MZDA	POČET OBYVATEL	NEZAMĚSTNANOST V PROCENTECH
PRAHA	32 910 Kč	1 264 708	4,20
JIHOČESKÝ	22 591 Kč	637 472	5,07
JIHOMORAVSKÝ	24 329 Kč	1 173 948	7,01
KARLOVARSKÝ	21 553 Kč	297 867	7,06
VYSOČINA	22 706 Kč	509 394	6,22
KRÁLOVOHRADECKÝ	22 842 Kč	551 172	4,96
LIBERECKÝ	23 163 Kč	439 233	6,36
MORAVSKOSLEZSKÝ	22 964 Kč	1 214 113	8,56
OLOMOUC	22 284 Kč	634 966	7,01
PARDUBICKÝ	22 193 Kč	516 148	5,14
PLZEŇSKÝ	24 008 Kč	576 186	4,62
STŘEDOČESKÝ	25 117 Kč	1 323 355	5,41
ÚSTECKÝ	22 593 Kč	822 808	8,91
ZLÍNSKÝ	22 137 Kč	584 750	5,98

Zdroj [10], vlastní zpracování

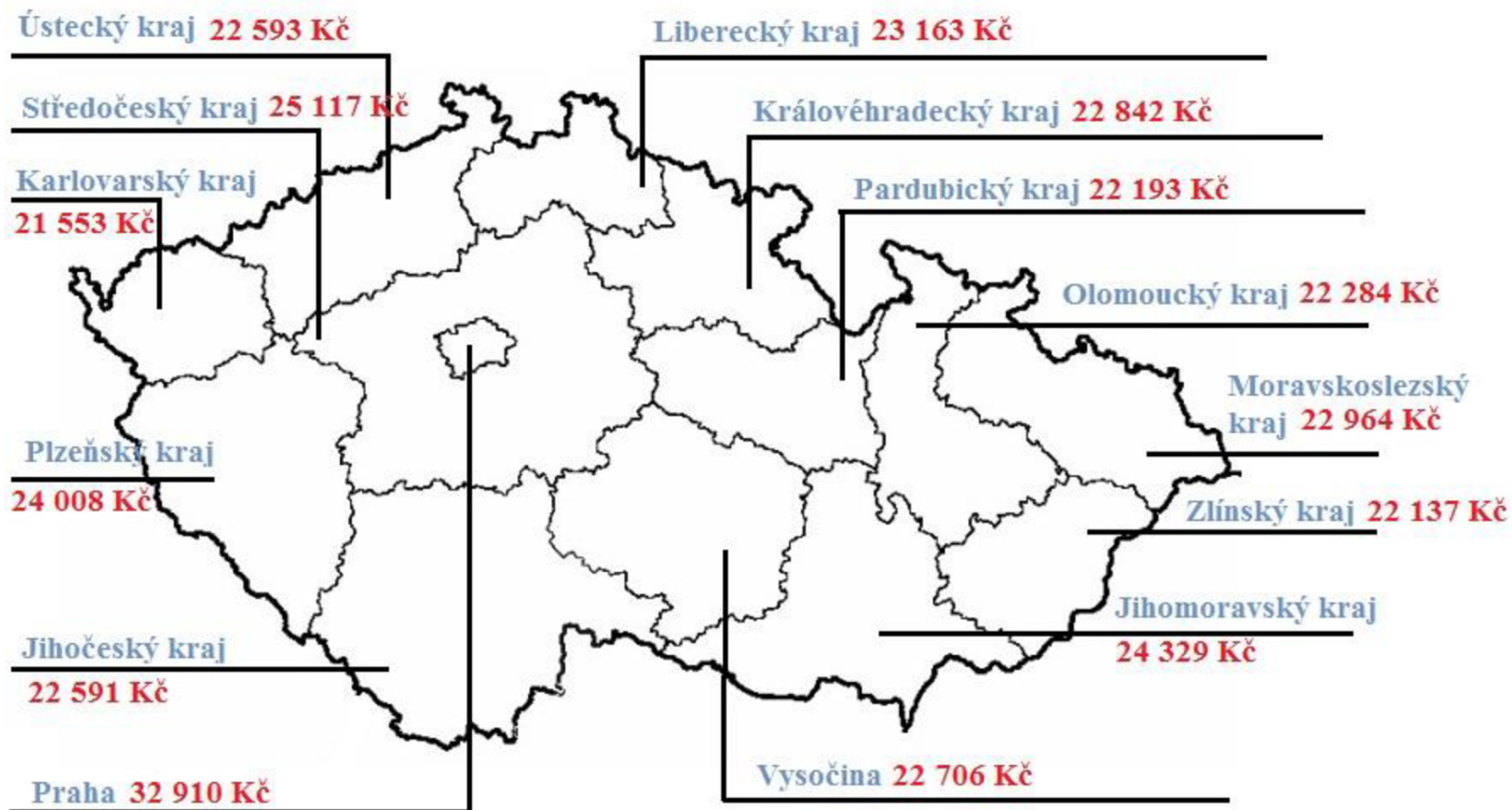
V roce 2015 byla nejvyšší hrubá mzda v Praze konkrétně 32 910 Kč a nejnižší v karlovarském kraji a to 21 553 Kč.

Nejvyšší procento nezaměstnaných lidí v Ústeckém kraji bylo v roce 2015 8,91 procent. Nejméně nezaměstnaných s procentem 4,2 bylo v Praze.

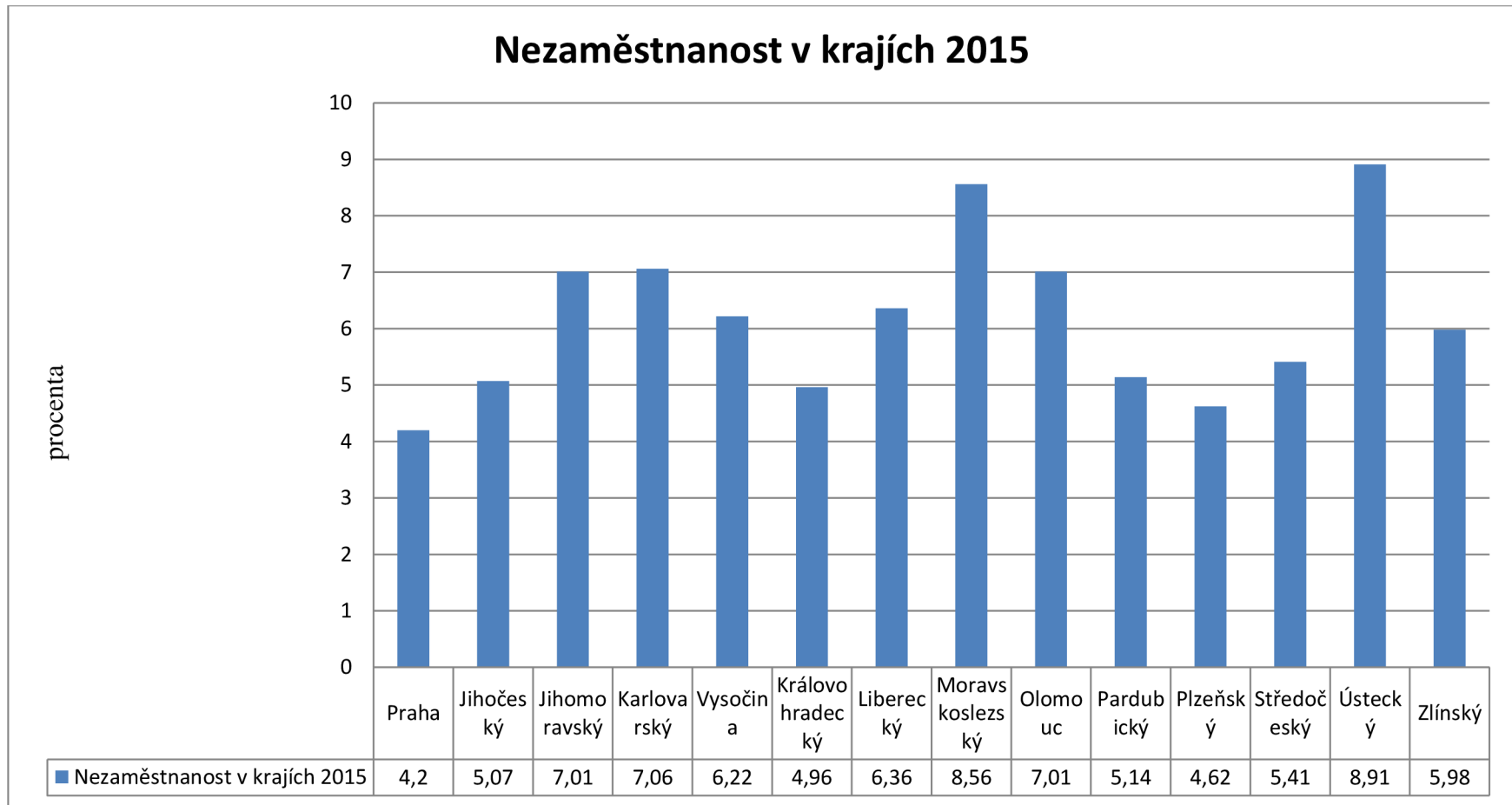


Obrázek 5 – Hrubá mzda v krajích

Zdroj: [10], vlastní zpracování



Obrázek 6 – Hrubá mzda v mapce
vlastní zpracování



Obrázek 7 – Nezaměstnanost v krajích

Zdroj: [10], vlastní zpracování

10 HRUBÁ MZDA PRO JEDNOTLIVÉ PROFESE

Následující Tabulka 4 zobrazuje vybrané profese zaměřující se na stavebnictví.

Tabulka 4 – Hrubá mzda pro jednotlivé profese

Podskupiny a kategorie CZ-ISCO	Hrubá měsíční mzda (medián)	Hrubá měsíční mzda (průměr)
Stavební inženýři	30 855 Kč	34 684 Kč
Inženýři projektanti inženýrských děl	27 040 Kč	31 186 Kč
Stavební inženýři výstavby budov	33 948 Kč	40 056 Kč
Stavební inženýři výstavby inženýrských děl	36 923 Kč	39 761 Kč
Specialisté v oblasti účetnictví	35 088 Kč	44 530 Kč
Hlavní účetní	34 982 Kč	42 012 Kč
Účetní auditoři	41 475 Kč	50 495 Kč
Specialisté kalkulací, cen a nákladů	40 421 Kč	47 770 Kč
Metodici účetnictví	42 009 Kč	48 719 Kč
Rozpočtáři specialisté	30 562 Kč	41 327 Kč
Daňoví specialisté a daňoví poradci	48 466 Kč	60 796 Kč
Ostatní specialisté v oblasti účetnictví	31 892 Kč	43 791 Kč
Stavební technici	25 635 Kč	27 634 Kč
Stavební technici projektanti, konstruktéři	25 138 Kč	26 657 Kč
Stavební technici přípravy a realizace investic, inženýringu	28 927 Kč	32 838 Kč
Stavební technici kontroly kvality, laboranti	28 156 Kč	31 229 Kč
Stavební technici provozní	27 211 Kč	28 857 Kč
Dispečerů stavební výroby	28 555 Kč	29 300 Kč
Ostatní stavební technici	31 362 Kč	32 652 Kč

Zdroj [11], vlastní zpracování

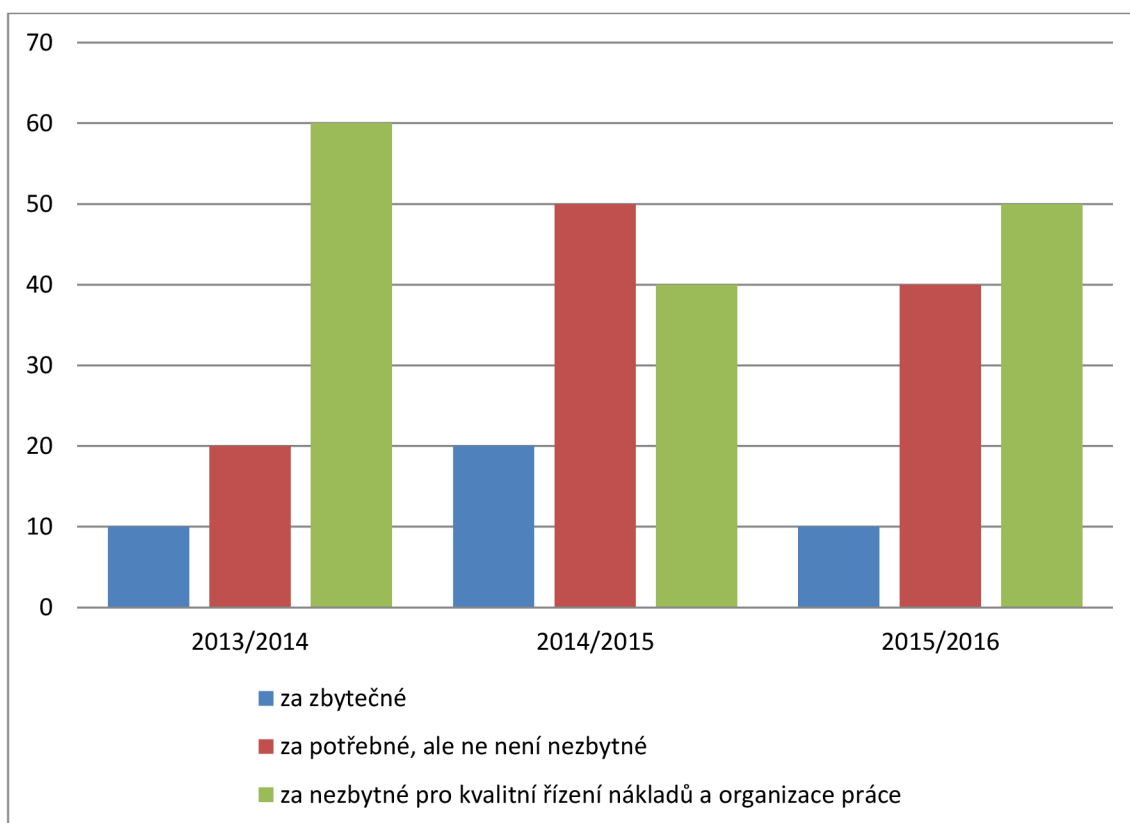
11 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Praktická část se zabývá vyhodnocením dotazníkového šetření určené pro stavební firmy. Jako podklad posloužily případové studie o normování a odměňování ve stavebním podniku. Vytvořených dotazníků bylo přibližně 70 pro všechny 3 roky. Bohužel, ne všechny byly kvalitně zpracované, proto se musely vybrat reprezentativní, s kterými se dalo dále pracovat. Pro každý rok jich nakonec bylo vybráno deset.

11.1 Otázka číslo 1

1. Měření práce a normování považujete ve vaší firmě:

- a) za zbytečné
- b) za potřebné, ale není nezbytné
- c) za nezbytné pro kvalitní řízení nákladů a organizací práce



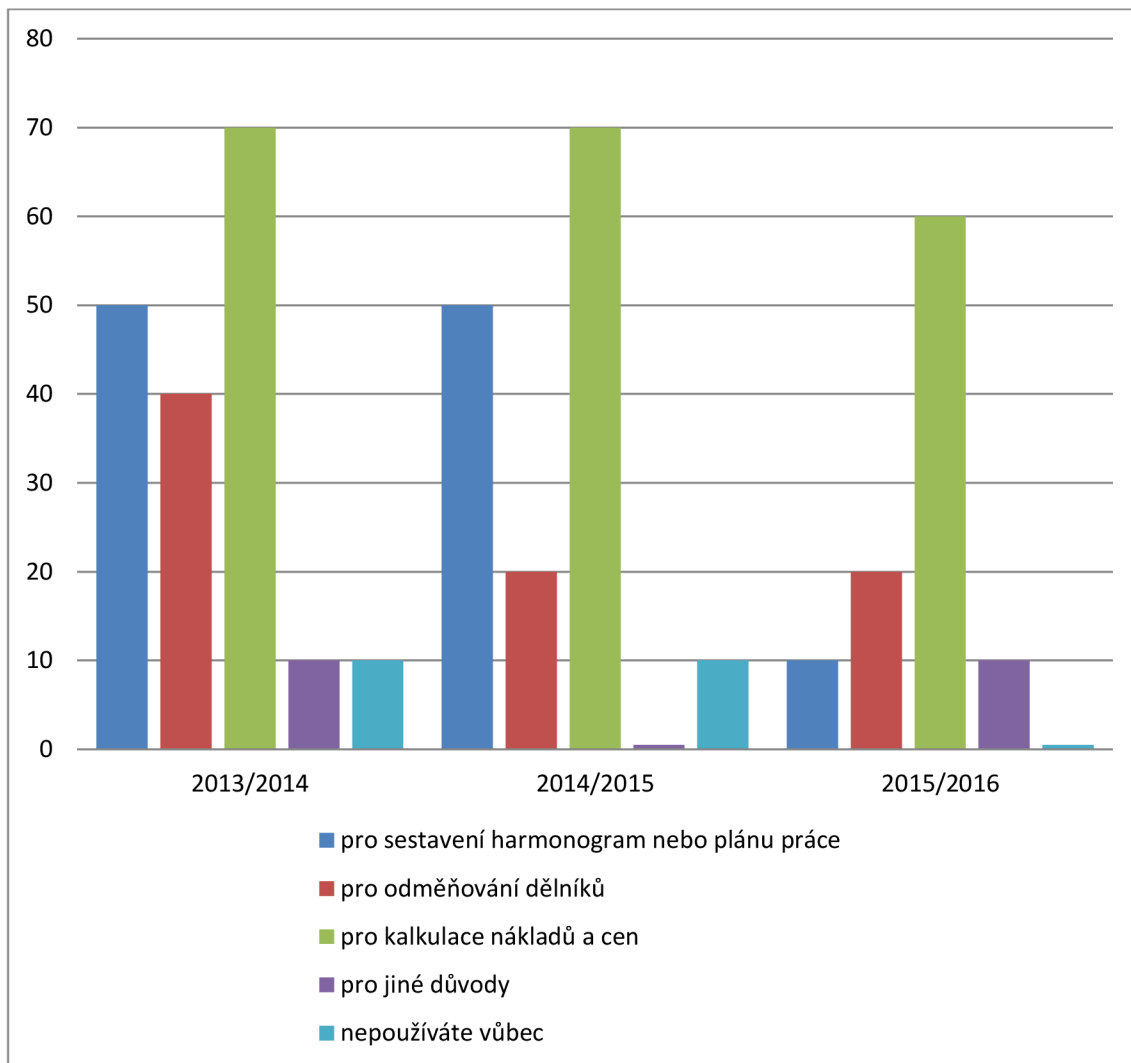
Obrázek 8 – Otázka číslo 1

V roce 2013/2014 firmy nejčastěji odpovídaly, že měření práce a normování považují za nezbytné pro kvalitní řízení nákladů, v roce 2014/2015 měření považují za potřebné a v roce 2015/2016 tomu bylo stejně jako v roce 2013/2014, tedy nezbytné pro řízení firmy.

11. 2 Otázka číslo 2

2. Výkonové normy používáte:

- a) pro sestavení harmonogramu nebo plánu práce
- b) pro odměňování dělníků
- c) pro kalkulace nákladů a cen
- d) pro jiné důvody
- e) nepoužíváme vůbec



Obrázek 9 – Otázka číslo 2

Můžeme vidět nejčastější odpověď za všechny 3 roky. Byla to odpověď, že výkonové normy používají firmy pro kalkulace nákladů a cen. Dále častá odpověď pro roky 2013/2014 a 2014/2015 byla pro sestavení harmonogramu nebo plánu práce. Nejméně se objevovalo, že ji nevyužívají vůbec.

11.3 Otázka číslo 3

3. Výkonové normy používané ve vaší firmě jsou:

převzaté od ÚRS:

a) ze sborníků Základních výkonových norem

b) ze Sborníků potřeb a nákladů

převzaté od jiné firmy:

c) která zpracovává např. ceníky stavebních prací

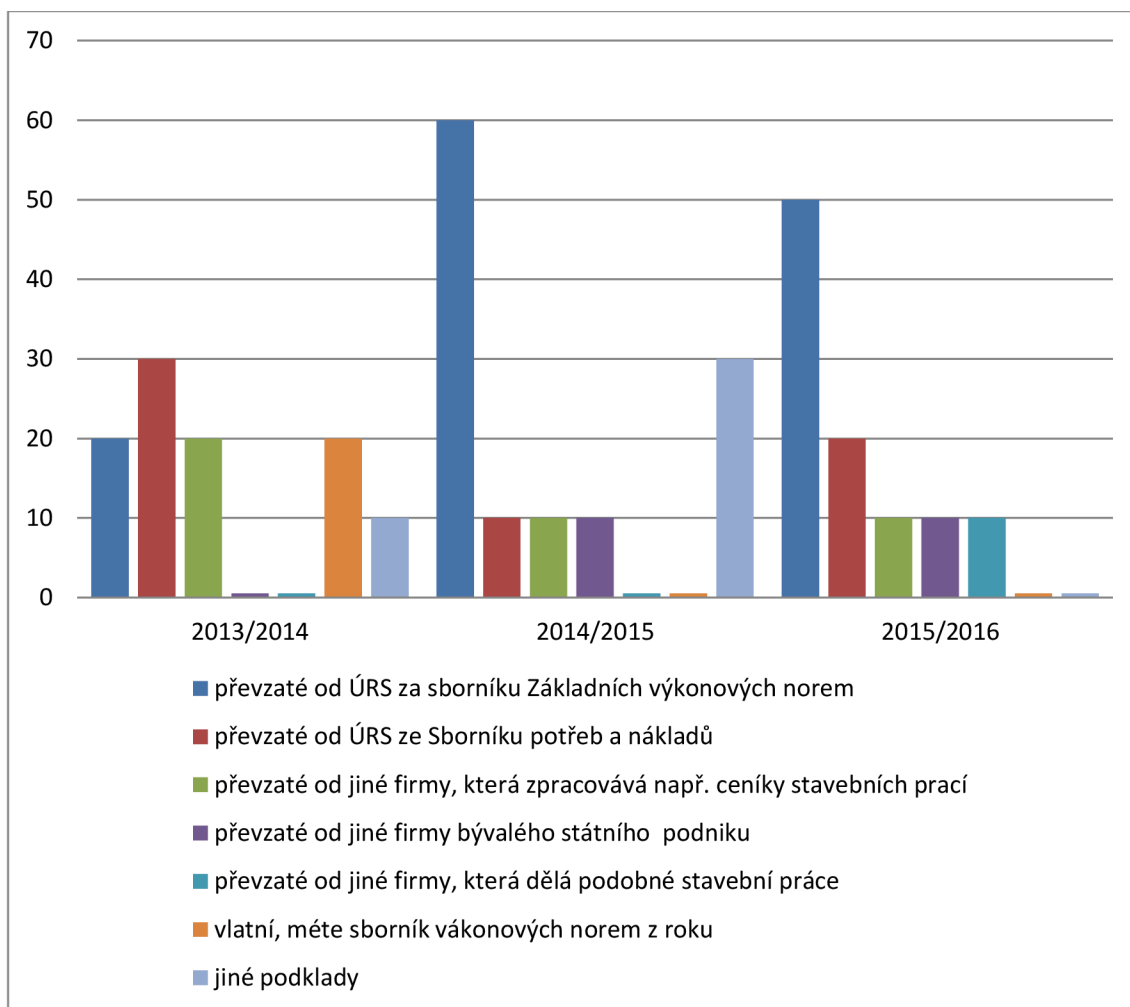
d) bývalého státního podniku

e) která dělá podobné stavební práce

vlastní, máte

f) podnikový sborník výkonových norem z roku

g) jiné podklady



Obrázek 10 – Otázka číslo 3

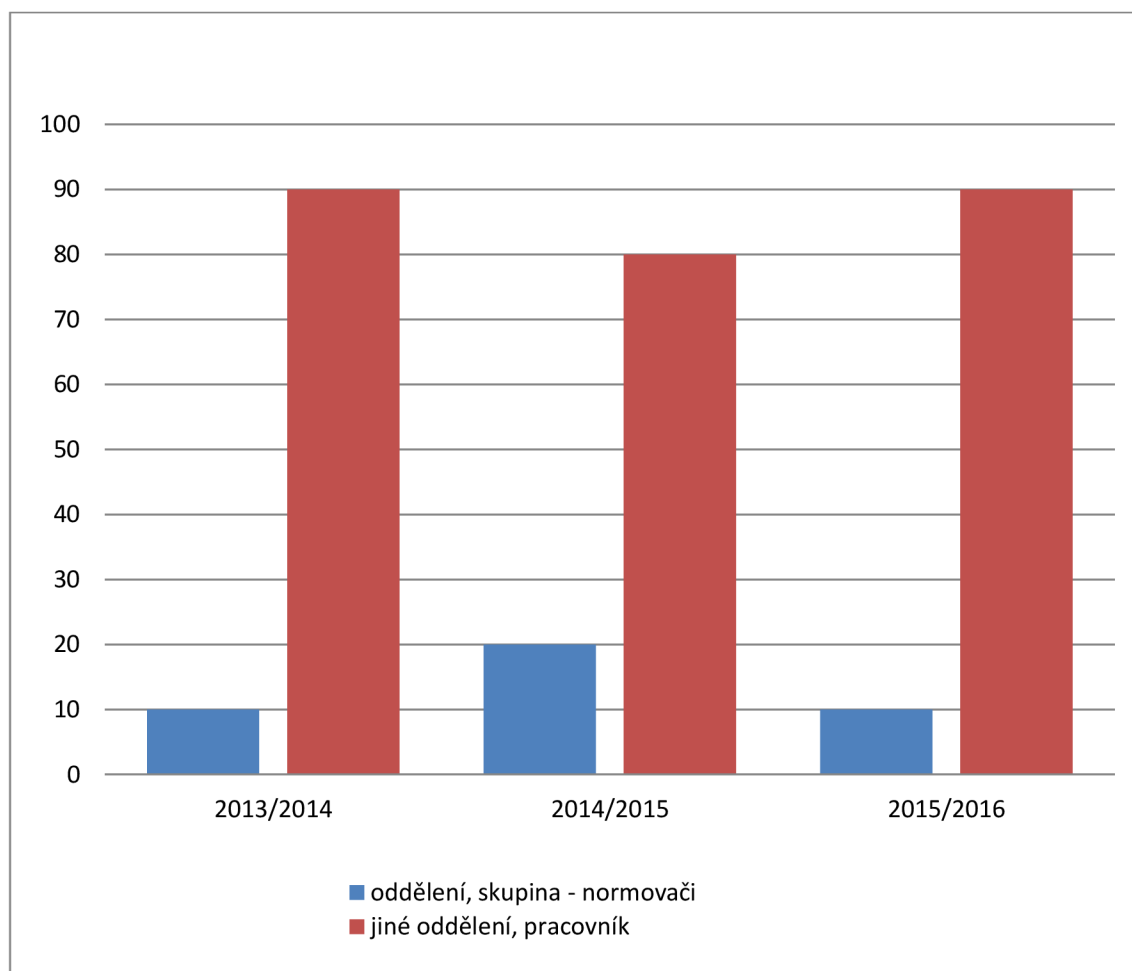
U této otázky je patrné, že výkonové normy používají převzaté od ÚRS ze sborníku Základních výkonových norem. V roce 2013/2014 nejčastější odpověď byla, že výkonové normy mají převzaté z ÚRS za Sborníků potřeb a nákladů.

11. 4 Otázka číslo 4

4. Databázi výkonových norem u vás udržuje a zajišťuje:

a) oddělení, skupina – normovači

b) jiné oddělení, pracovník



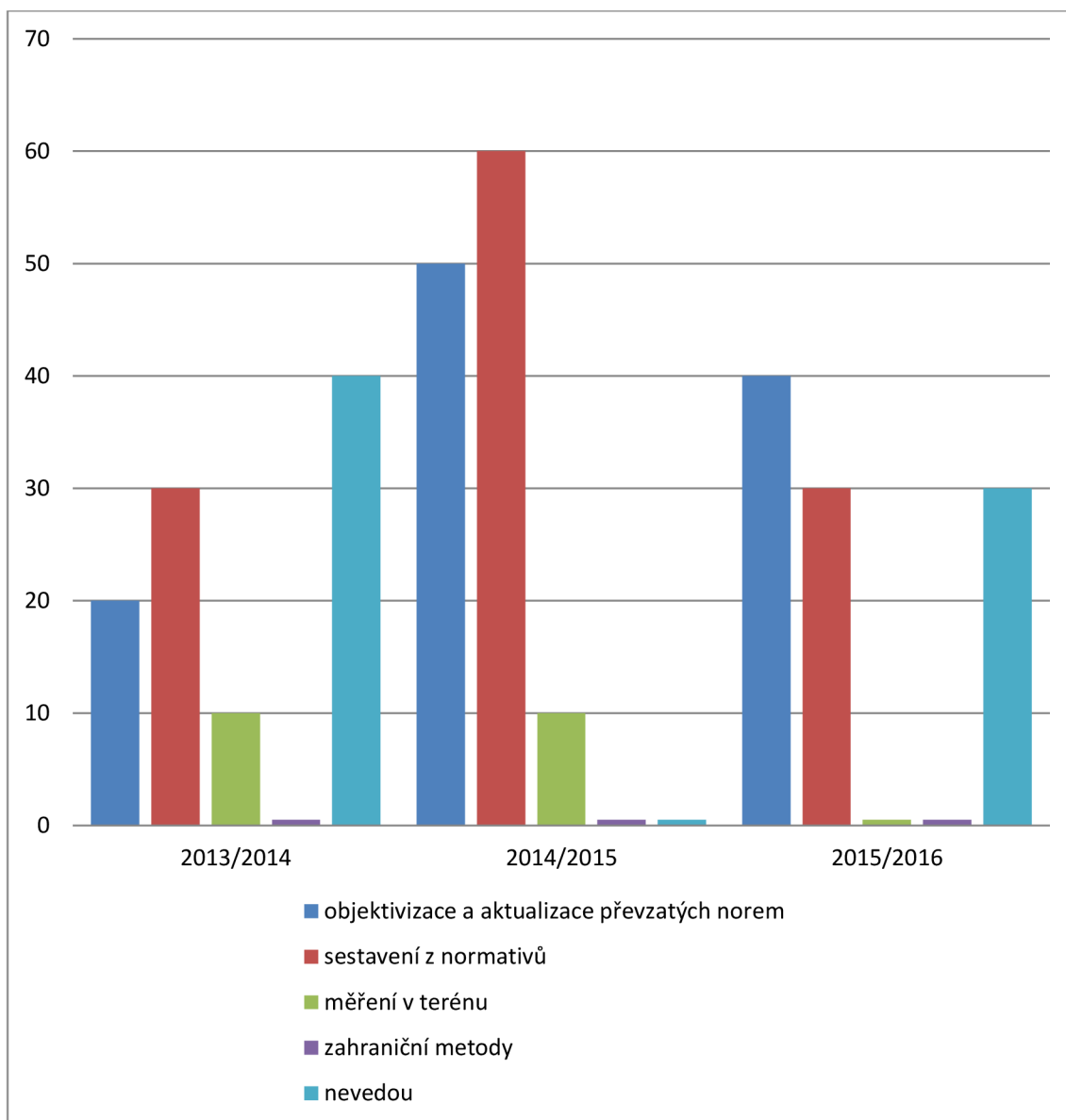
Obrázek 11 – Otázka číslo 4

U tohoto grafu je patrné, že databázi výkonových norem u firem zajišťují pracovníci, nikoliv normovači. Obvykle se jedná o jednoho či dva pracovníky.

11. 5 Otázka číslo 5

5. Metody zpracování výkonových norem ve vaší firmě:

- a) objektivizace a aktualizace převzatých norem
- b) sestavení z normativů
- c) měření v terénu
- d) zahraniční metody



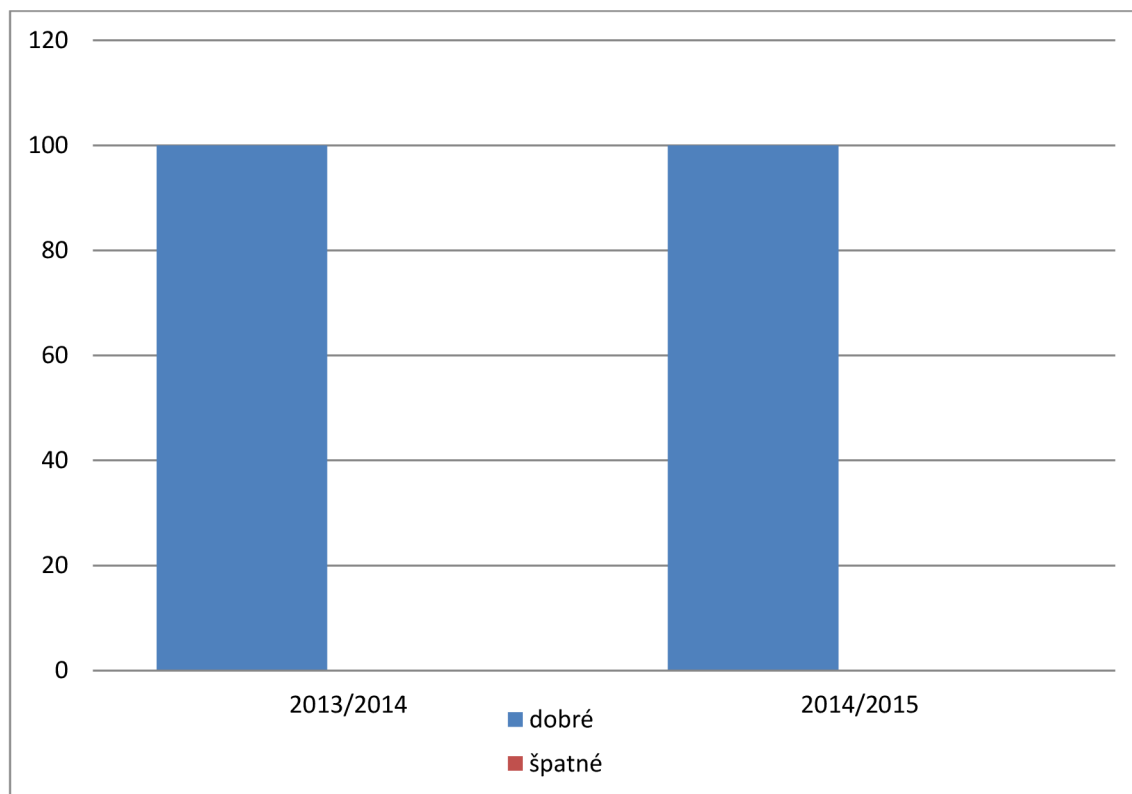
Obrázek 12 – Otázka číslo 5

Zjistilo se, že nejčastější metody zpracování výkonových norem ve vybraných firmách jsou objektivizace a aktualizace převzatých norem a sestavení z normativů. Nikdo nevyužívá zahraniční metody

11. 6 Otázka číslo 6

6. Organizace práce a pracovní podmínky ve vaší firmě jsou:

- a) dobré
- b) špatné



Obrázek 13 – Otázka číslo 6

Jak se dalo předpokládat, všechny firmy si myslí, že organizace práce a pracovní podmínky považují za dobré. Uvádějí, že se snaží vytvářet příjemné prostředí, ve kterém se lépe pracuje. Tím se odvádějí lepší výkony.

11. 7 Otázka číslo 7

7. Odměňujete manuálně pracující zaměstnance:

časovou mzdou, forma:

a) hodinová

za měsíc

b) individuální přímá

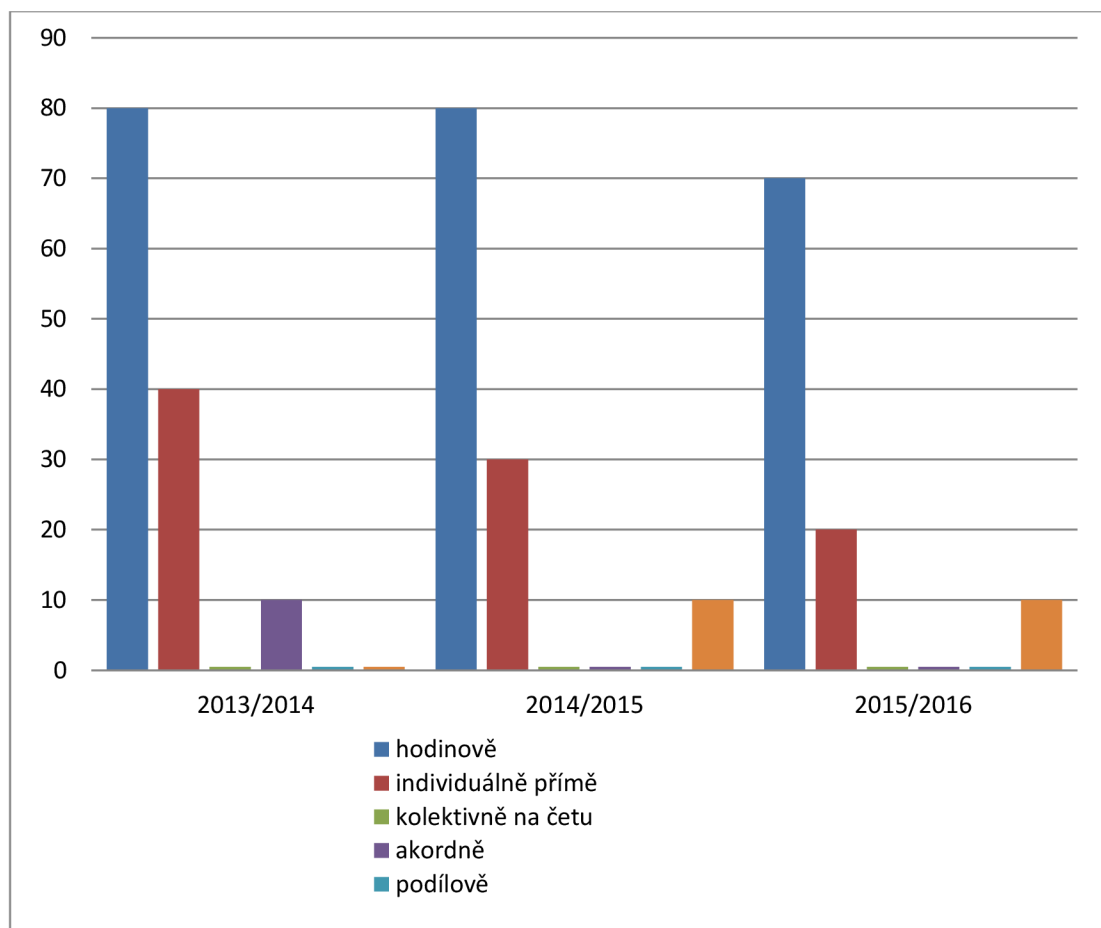
c) kolektivní na četu

d) akordní

jinou mzdou

e) podílová

f) smíšená



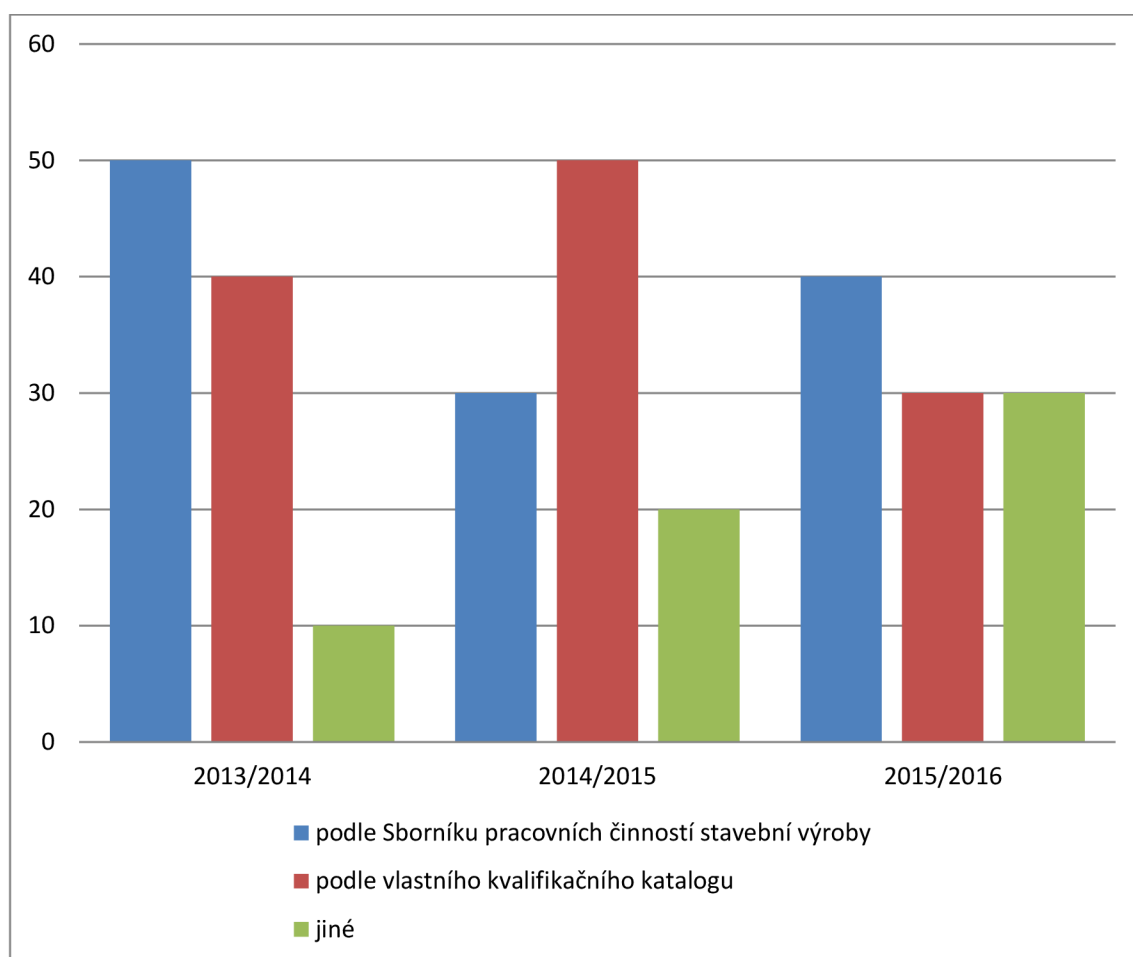
Obrázek 14 – Otázka číslo 7

Ve vybraných firmách nejčastěji ohodnocují firmy své zaměstnance hodinovou mzdou, dále často individuálně přímě.

11.8 Otázka číslo 8

8. Zařazení jednotlivých profesí do tarifních stupňů, tříd:

- a) podle Sborníků pracovních činností stavební výroby (vyd. ÚRS 1992 – 7 stupňů)
- b) podle vlastního kvalifikačního katalogu
- c) jiné



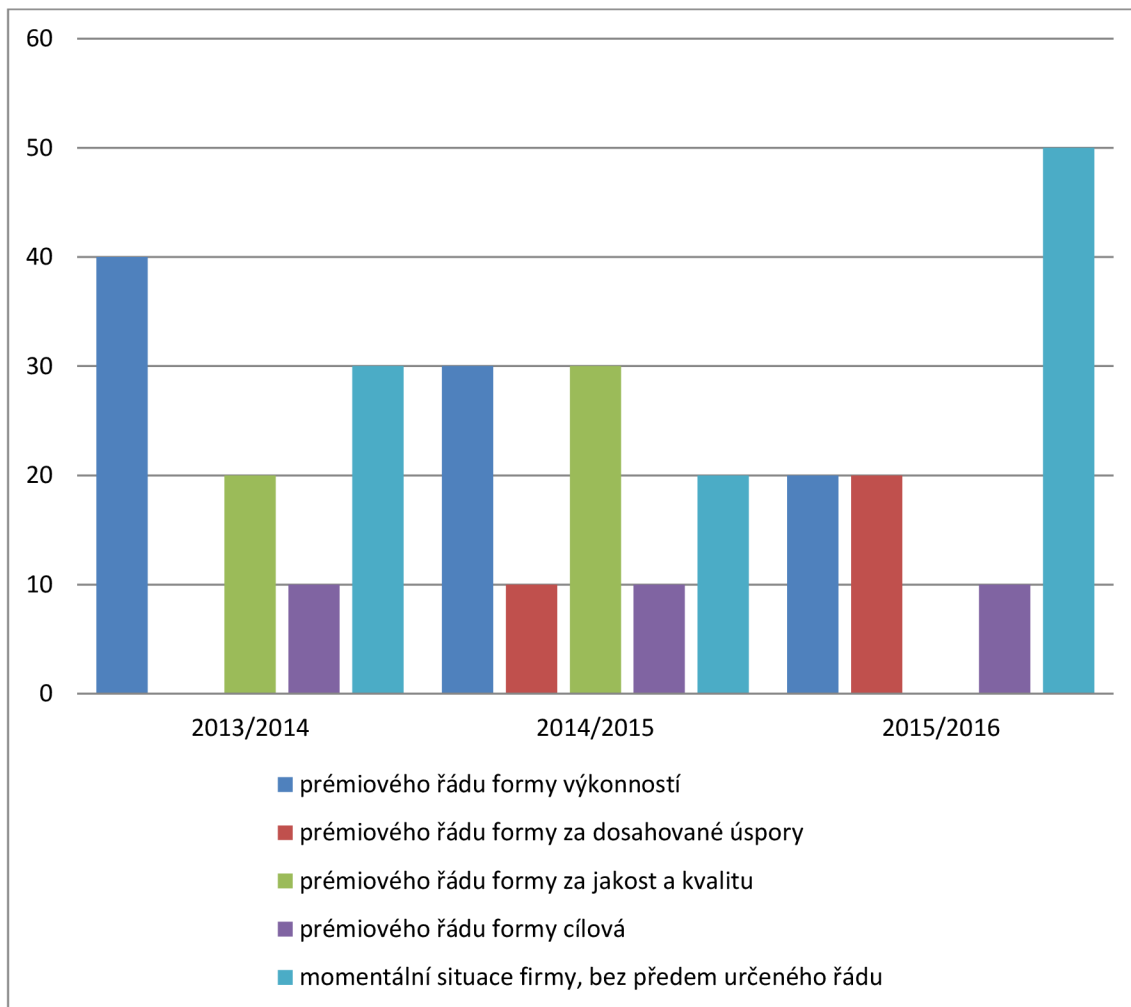
Obrázek 15 – Otázka číslo 8

Podle grafu je patrné, že firmy zařazují jednotlivé profese do tarifních stupňů podle Sborníku pracovních činností stavební výroby.

11. 9 Otázka číslo 9

9. Prémie jsou přiznávány podle:

- a) prémiového řádu formy výkonností
- b) prémiového řádu formy za dosahované úspory
- c) prémiového řádu formy za jakost a kvalitu
- d) prémiového řádu formy cílová
- e) momentální situace firmy, bez předem určeného řádu



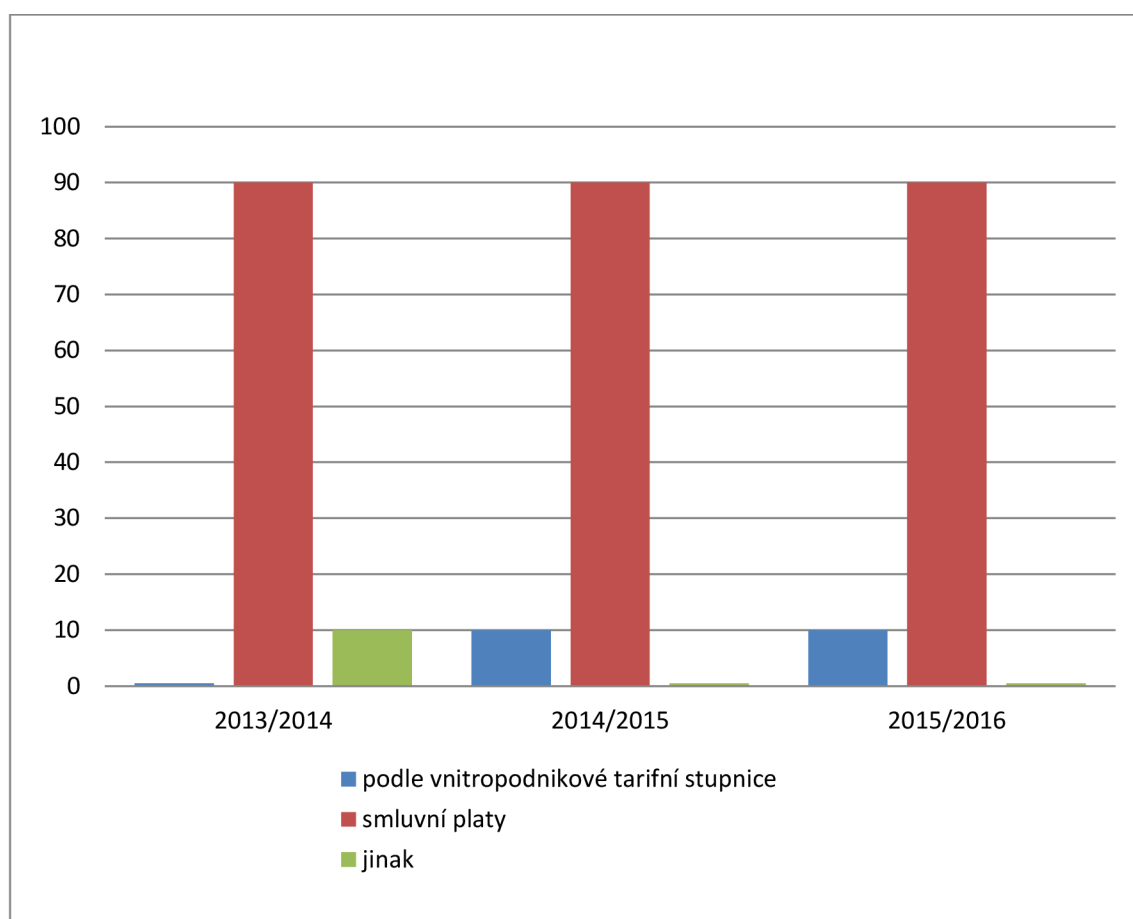
Obrázek 16 – Otázka číslo 9

Můžeme vidět, že prémie firmy přiznávají různě, často však dle momentální situace ve firmě. Prémie přiznávají taky dle prémiového řádu formy za jakost a kvalitu a výkonnost.

11. 10 Otázka číslo 10

10. Manažeři (duševně pracující) jsou odměňováni:

- a) podle vnitropodnikové tarifní stupnice
- b) smluvní platy
- c) jinak



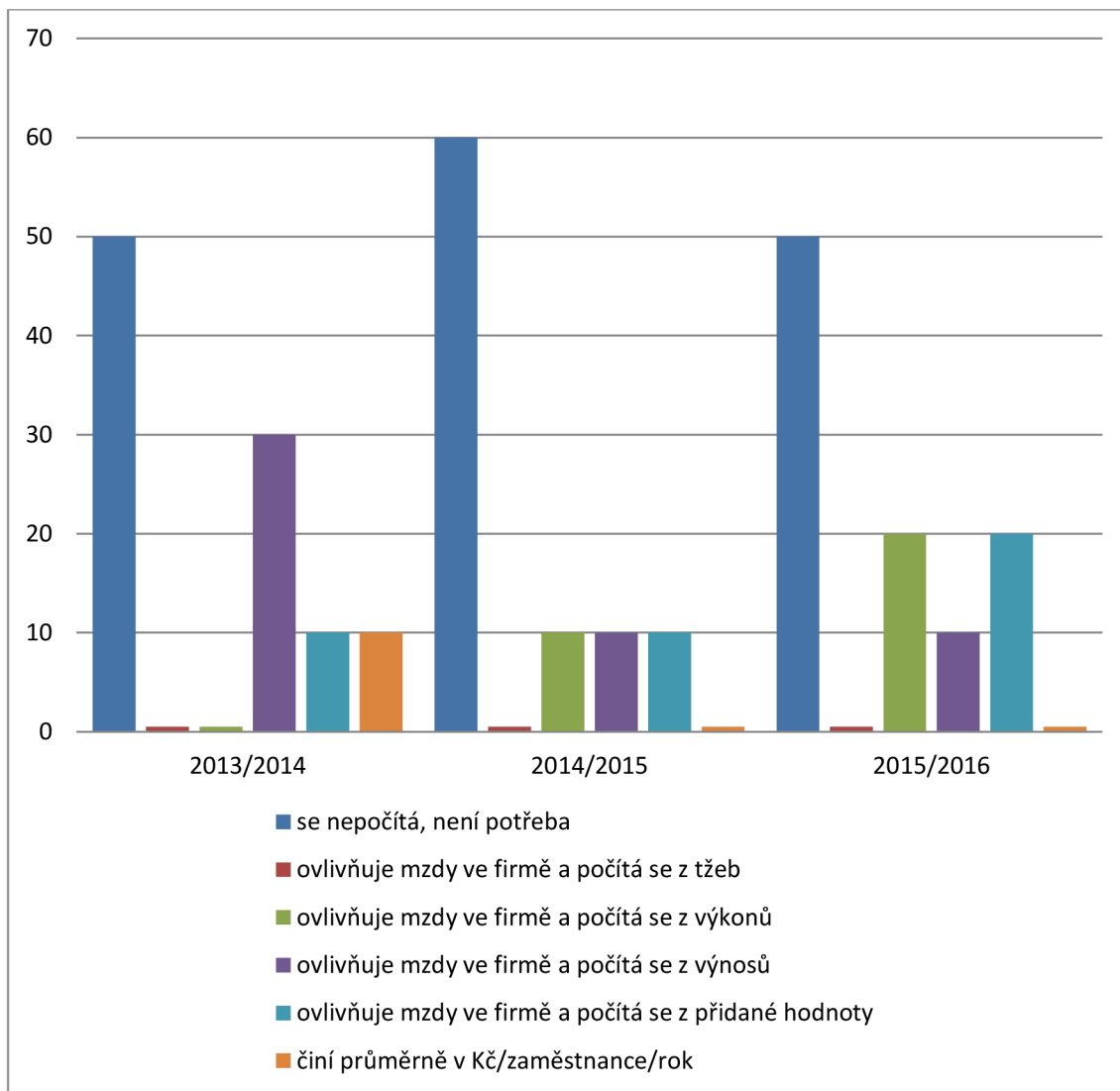
Obrázek 17 – Otázka číslo 10

Za všechny tři roky padla jasná odpověď a to, že manažery odměňují smluvními platy.

11. 11 Otázka číslo 11

Produktivita práce ve vaší firmě:

- a) se nepočítá, není potřeba
- b) ovlivňuje mzdy ve firmě a počítá se z tržeb
- c) ovlivňuje mzdy ve firmě a počítá se z výkonů
- d) ovlivňuje mzdy ve firmě a počítá se z výnosů
- e) ovlivňuje mzdy ve firmě a počítá se z přidané hodnoty
- f) činí průměrně v Kč/zaměstnanec/rok



Obrázek 18 – Otázka číslo 11

Z této otázky vyplývá, že firmy produktivitu práce nepočítají, protože prý není potřeba. Dále častá odpověď zněla, že produktivita práce ovlivňuje mzdy ve firmě a počítá se z výkonů.

12 VYHODNOCENÍ DOTAZÍKOVÉHO SHRUTÍ

Z dotazníkového šetření vyplývá, že každá stavební společnost je ve své podstatě individuální. Užívá svá pravidla a dělá vše proto, aby se prosadila na trhu a získala lukrativní zakázky. Níže jsou uvedeny fakta, která z dotazníku vyšla.

Měření práce a normování:

Normování považují ve firmách za nezbytné. Při správné organizaci a normování je možné docílit velké efektivity práce.

Výkonové normy používají:

Pro kalkulaci nákladů a cen, pro sestavení harmonogramu nebo plánu práce.

Výkonové normy používané:

Převzaté od ÚRS ze sborníku Základních výkonových norem.

Databáze výkonových norem:

Tuto činnost obvykle vykonávají pracovníci jeden až tři. O normy se starají nejenom normovači, ale například i přípravaři.

Metody zpracování výkonových norem:

Sestavením z normativů častokrát podle Sborníků normativů ÚRS a mnoho firem uvedlo i RTS Brno.

Organizace práce a pracovní podmínky:

Pracovní podmínky ve firmách považují za dobré. Firmy udávají, že se snaží vyjít vstříc svým zákazníkům.

Odměňování manuálně pracujících zaměstnanců:

Nejčastěji hodinovou mzdou

Prémie:

Jsou poskytovány pracovníkům za výkony a výsledky práce.

Manažeri:

Jsou odměňováni podle smluvních podmínek uvedených v jejich smlouvě (smluvními platy). Většinou se jedná o malé firmy, o rodinné firmy

Produktivita práce:

Většina firem uvádí, že produktivitu práce nepočítají, když už ano, tak z výkonů či výnosů

13 ZÁVĚR

Díky bakalářské práci se dozvíme, že průměrná i minimální mzda neustále roste. Minimální mzda se prozatím pozastavila na 9 900 Kč a průměrná v roce 2015 činila 26 072 Kč. Jak se dalo předpokládat, Praha má nejvyšší hrubou mzdu. Konkrétně k listopadu 2015 tomu bylo 32 910 Kč, oproti tomu nejméně v Karlovarském kraji 21 553 Kč.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že každá stavební společnost je ve své podstatě individuální. Užívá svá pravidla a dělá vše proto, aby se prosadila na trhu a získala lukrativní zakázky.

Ve firmách měření práce a normování považují za nezbytné pro kvalitní řízení nákladů a organizace práce. Výkonové normy používají pro kalkulace nákladů a cen a používají je převzaté od ÚRS ze sborníku Základních výkonových norem. Databázi výkonových norem ve vybraných firmách nejčastěji zajišťuje pracovník, nikoliv normovač. Většinou se jedná o 1-2 pracovníky. Nejčastější metodou zpracování výkonových norem je objektivizace a aktualizace převzatých norem. Organizaci práce a pracovní podmínky považují za dobré. Firmy uvádějí, že se snaží co nejvíce vyhovět svým pracovníkům, aby byla ve firmách příjemná atmosféra, která motivuje pracovníky k lepším výkonům. Obvykle se v těchto případech jedná o rodinné firmy. Odměňuje se různě, v těchto případech se nejčastěji objevovala hodinová mzda. Zařazení jednotlivých profesí do tarifních stupňů a tříd dělávají nejčastěji podle Sborníku pracovních činností stavební výroby (7 stupňů). Prémie jsou přiznávány podle řádu formy výkonnosti, řádu formy za jakost a kvalitu a podle momentální situace, ve které se firma nachází bez předem určeného řádu. Manažeři (duševně pracující) jsou odměňováni smluvními platy. Produktivitu práce většinou nepočítají, jelikož prý není potřeba.

14 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Vývoj minimální mzdy v ČR.....	26 strana
Tabulka 2 – Vývoj průměrné mzdy v Kč.....	29 strana
Tabulka 3 – Hrubá mzda v krajích v ČR.....	31 strana
Tabulka 4 – Hrubá mzda pro jednotlivé profese.....	35 strana

14 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 – Odměňování zaměstnanců.....	11 strana
Obrázek 2 – Vývoj minimální mzdy v Kč za měsíc	27 strana
Obrázek 3 – Vývoj minimální mzdy v Kč za hodinu.....	28 strana
Obrázek 4 – Vývoj průměrné mzdy v ČR.....	30 strana
Obrázek 5 – Hrubá mzda v krajích	32 strana
Obrázek 6 – Hrubá mzda v mapce	33 strana
Obrázek 7 – Nezaměstnanost v krajích.....	34 strana
Obrázek 8 – Otázka číslo 1	36 strana
Obrázek 9 – Otázka číslo 2	37 strana
Obrázek 10 – Otázka číslo 3	38 strana
Obrázek 11 – Otázka číslo 4	39 strana
Obrázek 12 – Otázka číslo 5	40 strana
Obrázek 13 – Otázka číslo 6	41 strana
Obrázek 14 – Otázka číslo 7	42 strana
Obrázek 15 – Otázka číslo 8	43 strana
Obrázek 16 – Otázka číslo 9	44 strana
Obrázek 17 – Otázka číslo 10	45 strana
Obrázek 18 – Otázka číslo 11	46 strana

15 SEZNAM ZKRATEK

M _č	Časová mzda
P _h	Počet odpracovaných hodin
M _s	Hodinová mzda
H	Hodiny
Kč/h	Koruny/hodinu
M _ú	Přímá úkolová mzda
Q	Množství odvedené práce ve fyzických jednotkách
N _č	Norma času výkonová
M _t	Mzdový tarif
m ³	Metr krychlový
Nh/m ³	Normohodiny/metr krychlový
Nh/m.j.	Normohodiny/měrná jednotka
Kč/Nh	Koruna/normohodina
M _p	Podílová mzda
T	Tržby
P	Podíl
ČR	Česká republika
ÚRS	Ústav racionalizace ve stavebnictví, a.s.

16 SEZNAM LITERATURY

KNIŽNÍ ZDROJE

- [1] TICHÁ, A., KOCOURKOVÁ, G. *Ekonomika práce ve stavebnictví*. 1. Vyd. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o., 98 s. ISBN 80-7204-426-5
- [2] *Zákoník práce: 2015 : redakční uzávěrka 12.1.2015*. Ostrava: Sagit, 2015, 144 s. ÚZ. ISBN 978-80-7488-093-3
- [3] TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9
- [4] MANKIW, N. G. *Zásady ekonomie*. Praha: GradaPublishing, 1999. ISBN: 80-7169-891-1.

INTERNETOVÉ ZDROJE

- [5] Nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/21791/NV_233_2015.pdf
- [6] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (úplné znění). Účinnost od 1. ledna 2015. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006.pdf
- [7] Finance.cz. Minimální mzda [online]. Finance media, [cit. 2016-05-05]. Dostupné online. <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/minimalni-mzda/>
- [8] Přehled o vývoji částek minimální mzdy. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>
- [9] Průměrná mzda a její vývoj v letech. Číselník [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: http://ciselnik.artega.cz/prumerne_mzda.php
- [10] Kraje v ČR a počet obyvatel, průměrná mzda a nezaměstnanost. Číselník. [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: http://ciselnik.artega.cz/kraje_pocet_obyvatel_hrubá_mzda_nezaměstnanost.php
- [11] Počet obyvatel, hrubá mzda a nezaměstnanost v krajích (12/2015). Číselník. [online]. [cit. 2016-04-04]. Dostupné z: http://ciselnik.artega.cz/prumerne_mzdy_podle_profese.php

