

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2013 – 2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Michaela Chlustinová

**Mzdy a další možnosti odměňování v příspěvkové organizaci
DOMEČEK Hořovice**

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Veselá

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2013-2016

BACHELOR THESIS

Michaela Chlustinová

**Wages and other options remuneration in the allowance
organization DOMEČEK Hořovice**

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Jana Veselá

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Michaela Chlustinová

Anotace

Bakalářská práce se zabývá všemi druhy mezd a dalšími možnostmi odměňování. V teoretické části práce jsou odborně popisovány jednotlivé druhy mezd a jejich možnosti využití. Mimo jiné jsou popisovány zaměstnanecké benefity.

V praktické části je daná problematika převedena do praxe a je představena příspěvková organizace DOMEČEK Hořovice. V této části je díky dotazníkovému šetření zjištěno jaké benefity se v dané organizaci poskytují. Dále jsou uvedeny konkrétní případy výpočtu mezd.

Klíčové pojmy

Mzda, plat, benefity, odměňování

Annotation

This thesis focuses on all types of wages and other possible ways of remuneration. In the theoretic part of thesis, the particular types of wages are described along with the options of their application. Among others, the employee benefits are described.

The practical part of the this focuses on converting the theory of the subject to the practice, there the state-funded institution DOMEČEK Hořovice is introduced. In this part, thanks to the questionnaire survey, it's found out which benefits are used in this particular institution. Then, there is several specific examples of wage calculations.

Key words

Wages, pay, benefits, remuneration

Obsah

Úvod.....	7
1. Počátky odměňování.....	9
2. Možnosti odměňování.....	10
2.1. Funkce mezd	11
2.2. Mzdové formy	12
2.3. Mzdové složky.....	14
2.4. Minimální mzda v ČR.....	17
2.5. Zaručená mzda	19
2.6. Sociální a zdravotní pojištění v ČR	22
2.7. Plat	25
2.8. Systém výpočtu mzdy nebo platu.....	28
3. Benefity	30
3.1. Formy poskytování benefitů.....	31
3.2. Druhy benefitů.....	32
Praktická část	36
4. Středisko volného času DOMEČEK HOŘOVICE	36
4.1. Základní údaje.....	36
4.2. Obecně o organizaci	37
4.3. Organizační struktura	38
4.4. Mzdové příklady.....	39
4.5. Dotazníkové šetření	42
4.6. Shrnutí dotazníkového šetření a navrhované doporučení.....	50
Závěr.....	52
Seznam použitých zdrojů.....	54
Seznam grafů, tabulek a obrázků	56
Seznam příloh	57

Úvod

S odměňováním se setkáváme už od počátku lidské společnosti. Je přirozeností člověka něco požadovat za jím vykonanou práci. Mezi první odměny se dají zařadit naturálie, tedy spotřební suroviny. Postupem času, tak, jak se společnost vyvíjela, měnil se i způsob odměňování od obyčejných naturálií přes drahé kovy až k samotné mzdě ve formě, jak ji známe dnes. Mzdu neboli mzdové ohodnocení můžeme charakterizovat jako odměnu za vykonanou práci.

Mzdové ohodnocení patří mezi neúčinnější způsob motivování zaměstnanců. Při příchodu do nové práce každého zprvu zajímá, jaké výše by jeho mzdové ohodnocení mělo dosahovat. Dá se s-téměř s jistotou říci, že mzdy jsou a s největší pravděpodobností i zůstanou tématem, které bude vždy relevantní, protože každého zajímá, kolik za svou vykonanou práci dostane. Mzdové ohodnocení ovšem není jediným způsobem odměňování. Dalším způsobem, jak motivovat zaměstnance, jsou zaměstnanecké benefity. Každým rokem jich přibývá a od obyčejných stravenek, které patřily mezi ty první, jsme se dostali např. k různým členstvím, k příspěvkům na rekreaci nebo na stravování, k služebnímu telefonu či automobilu, i k mnohému dalšímu.

V zájmu každé firmy by měla být snaha udržet si kvalifikované a pracovitě zaměstnance. Možností, jak toho dosáhnout, je spousta. Nestačí pouze informovat své zaměstnance o výši mzdy a o poskytovaných benefitech. Každý zaměstnavatel by nejen ze slušnosti měl informovat své zaměstnance o všech složkách, které jsou z jeho mzdy strhávány. Přesto ale stále ještě existuje spousta lidí, kteří se v tomto oboru neorientují a jen pasivně přijímají, co je jim dáno, a o víc se nezajímá. Je to chyba, kterou by měli zaměstnavatelé napravit, protože i to je jedna z možností, jak je možné podpořit loajalitu zaměstnanců.

Tato bakalářská práce se ze začátku zaměřuje na historii samotného odměňování. V této části práce je obecně shrnuto, jakým způsobem byli zaměstnanci za vykonanou práci v průběhu let odměňováni. Také jsou do práce zařazeny informace o změnách ve výši minimální mzdy, ve výši zaručené mzdy a přehled o aktuálních slev na dani.

V další části práce jsou porovnávány mzdy pracovníků soukromého sektoru a platy pracovníků veřejného sektoru, a tím jsou rozebrány rozdíly mezi nimi. Větší část

textu pak rozebírá formy mezd, zdravotní a sociální pojištění jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele, mzdové srážky, mzdové příplatky za práci o svátcích, za práci přesčas, za práci v noci, apod. Po shrnutí základních pojmů se autor zaměřuje na praktickou část, kde se danou problematikou zabývá v souvislosti s praxí a vysvětluje ji na konkrétním případě. Do další části bakalářské práce jsou zařazeny benefity, kde jsou představeny možné formy poskytování benefitů a jejich druhy.

Hlavním cílem práce je získat ucelený přehled o dané problematice, popsat veškeré možnosti a způsoby odměňování a zároveň také nastítnit, jakým způsobem lze teoretické poznatky, které souvisejí se mzdami, aplikovat a využívat v praxi. Dále se autor snaží zefektivnit informovanost o poskytovaných benefitech pro zaměstnance Domečku Hořovice, kteří bohužel mnohdy ani netuší, co všechno mají možnost získat. Z tohoto důvodu pak autor také předkládá svůj návrh možnosti rozšíření poskytovaných benefitů, a to prostřednictvím služeb nejen samotné organizace ale také jejich sponzorů.

Tato práce čerpá převážně z odborné literatury, dále z webové stránky DOMEČKU Hořovice a listin organizace DOMEČEK Hořovice (např.: Výroční správa). Mimo jiné je součástí práce dotazník ohledně spokojenosti a informovanosti zaměstnanců. Dalším způsobem zkoumání práce je i předem cíleně naplánovaný rozhovor s ředitelkou organizace. Díky osobnímu zkoumání autora je v práci uveden i návrh možných vhodných řešení i včetně zefektivnění využívání benefitů v dané organizaci.

Dle názoru autora je velmi vhodné a prospěšné znát podrobnosti výpočtu mezd i to, jaké existují možnosti výpočtu. Mnoho lidí často nemá vůbec přehled, kam se jejich peníze ztrácejí. Řeknou si, že jejich mzda činí 20000 Kč, ale neuvědomují si, že tato částka je pouze hrubá mzda a že tedy na jejich účet dorazí pouhých 15000 Kč. Pak marně zjišťují, z jakého důvodu obdrželi na svůj účet tak nízkou částku. Díky podrobnému přehledu, který autor uvádí, bude jasné, jak se mzdy vypočítávají a jaké možnosti benefitů v České republice se poskytují. Tudíž můžeme danou práci brát jako vhodný informační materiál pro veřejnost. Dále z práce může čerpat i vedení organizace konkrétní organizace, neboť bude mít tudíž k dispozici i konkrétní autorovy návrhy na rozšíření možností odměňování zaměstnanců.

1. Počátky odměňování

Klasická mzda nebyla na světě od samého vzniku lidské populace. Než se lidská společnost vyvinula a byla zavedena mzda v podobě, jak ji známe dnes, uběhlo několik milionů let. Už při vzniku prvních lidí fungoval jakýsi systém odměňování, který se v průběhu let vyvinul a zdokonalil.

Je přirozeností člověka požadovat za svou práci nějakou odměnu. V dávných dobách, kdy se lidé ještě živili ulovenou zvěří, se lidé odměňovali podle zásluh pro společenství, v němž žili. V těchto dobách muži, ženy a děti měli ve svých obydlích své vlastní úkoly a za jejich plnění se jim jako odměny většinou dostávalo právě potravy a bezpečí. V těchto dávných časech, které jsou pro nás, současné lidstvo, takřka neznámé, se na svět pohlíželo jinak a tou největší odměnou, kterou bylo možné získat, byla potrava.

Dalším historicky podloženým způsobem odměňování dávno před tím, než byly zavedeny peníze, bylo obchodování prostřednictvím tzv. barterové směny. Ve zkratce to znamená „něco za něco“. Barterová směna je známá jako druh obchodu a ne jako systém odměňování, nicméně vztah mezi prací a odměnou je také jakýsi obchodem – příkladem může být úklid domu za krajíc chleba. V moderní společnosti se s tímto systémem ve vztahu práce a odměna už však většinou nesetkáme.

Po éře barterové směny přišly na řadu drahé kovy. Ze zlata nebo stříbra byly raženy mince, které se pak používaly jako platidlo. Mince byly také odměnou za vykonanou práci. V této historickém období se už vyráběly různé předměty, samozřejmě byla stále lovena zvěř a všechny to – věci, předměty i zvířata bylo možné získat právě za zmiňované mince z drahých kovů. A po mincích z drahých kovů začaly být vyráběny už peníze v podobě, v jaké je známe v podstatě dodnes. A s penězi jako takovými vyvstala otázka další. Jakou částkou má být odměňována ta která činnost či práce a dále, jak vysoká má být i takzvaná minimální mzda.

V českých zemích se začala řešit otázka minimální mzdy od roku 1950. A od roku 1991 byla v české republice poprvé zavedena. Dále pojem zaručená mzda, byl poprvé zmíněn v zákoníku práce roku 2007. O vývoji minimální a zaručené mzdy se dále píše v dalších kapitolách.

2. Možnosti odměňování

V současné době už mezi způsoby odměňování nepatří jen samotná mzda nebo plat, i když jsou bezesporu nejdůležitější formou odměňování, ale existují i jiné druhy odměňování zaměstnanců. Ty pak můžeme rozdělovat na vnitřní a vnější. V moderním světě může být za určitou formu odměny považováno také povýšení, formální uznání, nebo různé zaměstnanecké výhody, které firma poskytuje nad rámec standardní mzdy. V jistém slova smyslu by se dalo za určitý druh benefitu považovat i nové vybavení kanceláře či jakákoliv firmou poskytovaná forma vzdělání. Výše zmiňované způsoby odměňování pak řadíme mezi takzvané vnější odměny, které jsou tedy převážně hmatatelné. Mimo již zmiňovaných vnějších odměn, si pozornost zasluhují i tzv. vnitřní odměny. Tyto odměny nejsou hmatatelné a souvisí s emocionálním stavem zaměstnance, může jít např. o spokojenost zaměstnance s vykonanou a vykonávanou prací, o radost z práce, o pocit potřebnosti a užitečnosti, a o mnoho dalších emočních vlivů. Jak je vidět, odměna jako taková může mít peněžní a nepeněžní formu a všechny tyto formy odměn mohou být součástí celkové odměny zaměstnance.¹

Odměňování jako takové je přesně formulováno a zakotveno v Zákoníku práce, a to v jeho šesté části. Podle Zákoníku práce má každý zaměstnanec právo na spravedlivé finanční ohodnocení, tedy má právo na mzdu nebo plat. Mzda je poskytována zaměstnancům podle složitosti, náročnosti, odpovědnosti a výkonosti jejich práce. **Plat** je poskytován většinou zaměstnancům veřejné sféry a je financován čistě z veřejných zdrojů, a proto jsou podmínky jeho poskytování ošetřeny v § 109 odst. 3 ZP a prováděcími nařízeními vlády. Zaměstnavateli veřejné sféry jsou:²

- stát
- územní samosprávný celek
- státní fond
- příspěvková organizace
- školy

¹ KOUBEK J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 5. vyd. Praha: Albatros Media a.s. 2015. s. 283-284. ISBN 978-80-7261-288-8

² § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

- veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení

Oproti tomu **mzda** je poskytována všem ostatním zaměstnancům, tedy zaměstnancům soukromé sféry. Poskytování mzdy není zákoníkem práce nijak upraveno, pouze stanovuje výši minimální mzdy, která je všem zaměstnancům na plný úvazek zaručena.³

2.1. Funkce mezd

Cílem každé mzdové politiky zaměstnavatele je:

- motivovat zaměstnance k lepším výkonům
- zajistit odlišnost mezd podle zkušeností, výkonů, vzdělání, atd.
- správně si stanovit množství mzdových prostředků
- získat kvalifikované zaměstnance

Funkcí mezd je samozřejmě celá řada a v různých odborných literárních pramenech mohou být pojaty a vysvětlovány odlišně. Podle pana Bořivoje Šubrtu jsou těmito funkcemi funkce stimulační, funkce regulační, funkce diferenciační, funkce alimentární a funkce kompenzační.

Funkce stimulační, někdy nazývána jako funkce motivační, vyjadřuje mzdu jako nástroj pro lepší výkony zaměstnanců. Zaměstnavatel by měl mít k dispozici takové mzdové složky a formy, aby mohl výkony svých zaměstnanců náležitě ocenit.

Funkce regulační, též nazývána jako funkce alokační, se objevuje pouze mimo zaměstnavatele, a to na trhu práce. Díky výši mezd se na trhu práce vytváří konkurence a zájemci o práci jsou umisťováni ke konkrétním zaměstnavatelům.

Funkce diferenciační bere v úvahu pracovní výkonost zaměstnance a jeho dosažené pracovní výsledky. Diferenciuje mzdu podle odpovědnosti, složitosti

³ D'AMBROSOVÁ H. a kol. *Abeceda personalistiky 2015*. Olomouc: ANAG. 2015. s. 159. ISBN 978-80-7263-9342

a namáhavosti práce. Můžeme tedy říci, že mzda je odrazem ceny práce, kterou zaměstnanec vykonává.

Funkce alimentární, neboli sociální, představuje potřebu mzdy jako zdroj obživy. Díky tomu je zajišťována životní úroveň zaměstnanců a jejich rodin.

Funkce kompenzační má za cíl kompenzovat zaměstnancům určité nevýhody. Může se jednat o práci přesčas, v noci, o svátcích, o víkendu nebo třeba o práci ve ztíženém prostředí. Tyto faktory jsou významné pro stanovení mzdových složek, které ohodnocují pracovní podmínky.

Každý zaměstnavatel by měl zvolit takový mzdový systém, který by využíval takové funkce, jež by zaměstnance nejen motivovaly, ale zároveň jim i zajišťovaly možnost dosáhnout spravedlivé odměny za vykonanou práci.⁴

2.2. Mzdové formy

Časová mzda neboli základní mzda je považována za tu nejzákladnější a nejrozšířenější formu mzdy. Při využití této formy je mzda zaměstnance vyjádřena součinem mzdové sazby (mzdového tarifu) stanoveného (sjednaného) za zvolenou jednotku pracovní doby a počtu těchto jednotek odpracovaných zaměstnancem za období splatnosti mzdy.⁵ Časová mzda může mít čistou podobu, kdy zaměstnanec je odměněn za skutečně odpracovanou dobu a není nijak závislá na odvedeném výkonu. Při této tzv. čisté podobě nedochází k vyvíjení přímého tlaku na výkon pracovníka, a proto se zavádí použití dvou či více mzdových tarifů nebo se poskytují příplatky za vykonanou práci.⁶ Díky těmto možnostem dochází k vývoji nepřímého tlaku na zaměstnance za účelem jeho motivace k lepším pracovním výkonům. Časová mzda je zpravidla vymezena hodinově, týdně či měsíčně.⁷

⁴ ŠUBRT B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG. 2014. s. 40-42. ISBN 978-80-7263-887-1

⁵ D'AMBROSOVÁ H. a kolektiv. *Abeceda personalistiky 2015*. Olomouc: ANAG. 2015. s. 167. ISBN 978-80-7263-9342

⁶ KOUBEK J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 5. vydání. Praha: Albatros Media a.s. 2015. s. 311. ISBN 978-80-7261-288-8

⁷ MĚRTLOVÁ L. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Jihlava: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. 2014. s. 105. ISBN 978-80-7204-9204-907-3

Úkolová mzda je oproti časové mzdě nejjednodušší, protože výdělek zaměstnance je závislý na jeho výkonu. Ten je pak vyjádřen stupněm plnění stanovené normy výkonu. Využití této formy je vhodné na pracovištích, kde je pro zaměstnavatele prioritní množství vyrobené produkce, kde pracovníci mohou toto množství svým výkonem ovlivnit a je tam možná spolehlivá evidence a kontrola množství a kvality práce.⁸ Pro výpočet úkolové mzdy je potřeba znát výkonové normy času nebo množství a hodinový mzdový tarif.⁹

Úkolová mzda může být dvojího druhu:

- úkolovou mzdu s rovnoměrným průběhem
- úkolovou mzdu s diferencovaným průběhem

V prvním případě je výše mzdy při růstu výkonu zvyšována rovnoměrně. V druhém případě může být nárůst mzdy rychlejší nebo pomalejší. Nárůst mzdy pak závisí na samotném výkonu zaměstnance.¹⁰

Aby mohla být zavedena a používána úkolová mzda, musí být splněny určité podmínky jejího užití:¹¹

- stanovení výkonových norem, pracovních a technologických postupů
- zajištění materiálních zdrojů k výkonu práce
- zajištění kontroly kvantity a kvality práce
- zajištění bezpečnosti pracovního prostředí

Další formou mzda je **mzda podílová**. Ta je obvykle utvářena jako podíl (zpravidla v procentech) na výkonech v peněžním vyjádření (nejčastěji jako podíl na tržbách). Základem (sjednaného, stanoveného nebo určeného) podílu je předpokládaná celková mzda zaměstnance a očekávaná úroveň peněžních ukazatelů. Reálná mzda je tak

⁸ D'AMBROSOVÁ H. a kolektiv. *Abeceda personalistiky 2015*. Olomouc: ANAG. 2015. s. 167. ISBN 978-80-7263-9342

⁹ MĚRTLOVÁ L. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Jihlava: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. 2014. s. 105. ISBN 978-80-7204-907-3

¹⁰ KOUBEK J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 5. vydání. Praha: Albatros Media a.s. 2015. s. 311. ISBN 978-80-7261-288-8

¹¹ DVOŘÁKOVÁ Z. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 321, ISBN 978-80-7400-347-9

přímo úměrná míře odchylky skutečné úrovně uvedených ukazatelů od jejich předpokládané úrovně.¹²

Posledním typem mzdy, o kterém je potřeba se zmínit, je **smíšená mzda**, které je uváděna také jako mzda kombinovaná. Tento typ mzdy bývá obvykle koncipován jako kombinace mzdy časové a mzdy úkolové nebo podílové.¹³ Často je také jedna část mzdy stanovena paušálně, tedy bez ohledu na dosažený výkon, zatímco další část mzdy je pohyblivá. Ta je pak závislá na dosaženém výkonu. Pro začínající pracovníky může být příznivější, a to z toho důvodu, že je mu vždy zaručena určitá část mzdy, kterou dostane bez ohledu na jeho výkon.¹⁴

2.3. Mzdové složky

Mzdové ohodnocení je tvořeno základní mzdou a pohyblivou složkou.

Základní mzda je stanovena zaměstnavatelem, který se zákonitě zavazuje ji svému zaměstnanci vyplácet za každý odpracovaný měsíc. Základní mzda je nároková, a proto je každému zaměstnanci v mezích zákona také zaručen.

Druhou část mzdy tvoří **pohyblivá složka mzdy**, do které spadají prémie, odměny, příplatky za práci v noci, příplatky za práci o víkendech, příplatky za práci o svátcích, osobní příplatek nebo i příplatek za vedení a další.

Prémie jsou složkou (formou) mzdy, kterou si zaměstnavatel pružně zajišťuje zainteresovanost zaměstnanců na pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Její účinnost spočívá v tom, že vytváří závislost mzdy na konkrétním, měřitelném a vyčíslitelném ukazateli, který zaměstnanec výkonem práce ovlivňuje. Prémiové řády mají za úkol jednoduchou a srozumitelnou formou vyjadřovat jak pracovní úkol (úkoly), za jehož

¹² D'AMBROSOVÁ H. a kolektiv. *Abeceda personalistiky 2015*. Olomouc: ANAG. 2015. s. 167. ISBN 978-80-7263-9342

¹³ D'AMBROSOVÁ H. a kolektiv. *Abeceda personalistiky 2015*, Olomouc: Anag, 2015, s. 167. ISBN 978-80-7263-9342

¹⁴ MĚRTLOVÁ L. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Jihlava: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. 2014. s. 105 ISBN 978-80-7204-907-3

splnění bude prémie poskytnuta, tak mzdovou motivaci (pobídku).¹⁵ Prémie zpravidla doplňují časovou nebo úkolovou mzdu a mohou být buď jednorázové, nebo pravidelné. Jednorázové prémie mohou být poskytovány např. po určitém počtu odpracovaných let u jedné firmy. Aby mohly být prémie spravedlivě rozdělovány, musí být stanovena pravidla jejich poskytování. Tím se rozumí vymezení:¹⁶

- skupiny zaměstnanců, kterým jsou prémie určeny
- dosahovaných cílů, za kterých jsou prémie poskytnuty
- hodnoty, z které jsou prémie počítány (z hrubé mzdy,...)
- sazby prémie
- průběhu prémiování
- období, za které jsou prémie poskytovány
- rozdělování kolektivních prémie
- období, za které jsou prémie vypláceny

Výkonnostní odměny se zpravidla poskytují zaměstnancům podle předem rámcově stanovených kritérií pracovních výsledků a výkonosti, na které je odměna vázána, a které se v pravidelných intervalech nebo po splnění úkolu hodnotí.¹⁷

Mimořádné odměny se obvykle poskytují za dosažení zvlášť významných pracovních výsledků, k ocenění mimořádného pracovního úsilí nebo třeba odměny k pracovnímu výročí.¹⁸

Příplatek za práci v noci se považuje za nárokovou složku mzdy, což znamená, že má na ni zaměstnanec ze zákona právo. Dle §125 ZP se práce v noci počítá v rozmezí od 22:00 do 06:00 hod., výše příplatku je 20% a příplatek je počítán z průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci přesčas je, stejně jako příplatek za práci v noci, nárokovou složkou mzdy. Výše tohoto příplatku činí 25% průměrného hodinového výdělku. Jeho

¹⁵ D'AMBROSOVÁ H. a kolektiv. *Abeceda personalistiky 2015*. Olomouc: ANAG. 2015. s. 167. ISBN 978-80-7263-9342

¹⁶ DVOŘÁKOVÁ Z. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 322. ISBN 978-80-7400-347-9

¹⁷ D'AMBROSOVÁ H. a kolektiv. *Abeceda personalistiky 2015*. Olomouc: ANAG. 2015. s. 168. ISBN 978-80-7263-9342

¹⁸ DVOŘÁKOVÁ Z. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2012. s. 324, ISBN 978-80-7400-347-9

výše může být v případech, kdy se jedná o dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu i vyšší, a může být navýšena až na 50% průměrného hodinového výdělku.¹⁹ Tzv. dny nepřetržitého odpočinku mohou být počítány na týdny nebo směny. Nepřetržitý odpočinek v týdnu je, dle §92 ZP, u dospělých dán ve výši minimálně 35 hodin. U mladistvých je to pak ještě více, a to 48 hodin. Nepřetržitý odpočinek v týdnu je definován tak, že se musí jednat o jednotný časový úsek (35 nebo 48 hodin) bez přerušení další směnou. Za týden se považuje 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. Nepřetržitý odpočinek mezi směny je pak dle §91 stanoven na 11 hodin u dospělých a 12 hodin u mladistvých.²⁰

Příplatek za práci o víkendech, tedy příplatek za práci v sobotu či neděli, je opět nárokovou složkou mzdy. Dle §126 ZP náleží zaměstnanci za každou hodinu práce příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku.²¹

Příplatek za práci o svátcích je stejně jako předešlé příplatky nárokovou složkou, která je dána zákonem. Zákonem je výše tohoto příplatku 100% průměrného hodinového výdělku. V současné době se hovoří o zákazu práce o svátcích pro některé sektory, hovoří se zejména o velkých hypermarketech, které doposud bývají zpravidla otevřeny téměř o každém svátku v roce.

Příplatek za vedení je poskytován vedoucím pracovníkům oddělení. Může být poskytován i zástupci, který vedoucí pozici zastává minimálně 4 týdny. Výše příplatku je určena podle stupně řízení a jeho náročnosti:²²

1. stupeň – vedoucí zaměstnanec řídící práci podřízených zaměstnanců (3 – 5%)
2. stupeň – vedoucí zaměstnanec řídící práci zaměstnanců 1. stupně (15 – 40%)

¹⁹ MĚRTLOVÁ L. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*, Jihlava: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. 2014. s. 106. ISBN 978-80-7204-907-3

²⁰ MPSV/TREXIMA, spol. s.r.o. *Pracovní doba a doba odpočinku* [online]. [cit 2016-03-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB036>

²¹ MĚRTLOVÁ L. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. 2014. Jihlava: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. s. 106

²² MPSV/TREXIMA, spol. s.r.o. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě* [online]. [cit. 2016-04-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB079>

3. stupeň – vedoucí zaměstnanec řídící práce zaměstnanců 2. stupně nebo statutárních orgánů (20 – 50%)
4. stupeň - statutární orgán řídící vedoucí zaměstnance na 2. stupni, vedoucí organizační složky, vedoucí Kanceláře prezidenta republiky, vedoucí Kanceláře Poslanecké sněmovny Parlamentu, vedoucí Kanceláře Senátu, vedoucí Kanceláře Veřejného ochránce práv, finanční arbitr a ředitel Ústavu pro studium totalitních režimů (30 – 60%)

Osobní příplatek (osobní ohodnocení) je forma mzdy, která se zpravidla používá ke vzružení systému odměňování tam, kde se uplatňují pevné mzdové tarify (časová mzda). Tento příplatek je oproti předešlým příplatkům nenárokovou složkou mzdy. Tato forma mzdy je založena na ocenění výsledků pravidelného hodnocení pracovní výkonosti a výsledků práce jednotlivých zaměstnanců, obvykle na základě jejich vzájemného porovnávání, přičemž za zvolená kritéria mohou sloužit např. množství a kvalita odvedené práce, spolehlivost, samostatnost, smysl pro týmovou práci apod. Časové období pro hodnocení bývá zpravidla delší než je kalendářní měsíc (obvykle se jedná o kvartální nebo pololetní intervaly).²³

2.4. Minimální mzda v ČR

Minimální mzda představuje naprosté minimum odměny v pracovněprávním vztahu. Nezáleží na složitosti, odpovědnosti či namáhavosti práce. Mzda, plat a ani odměna z dohod o provedení práce nesmí být nižší než tato částka. O minimální mzdě se píše v nařízení vlády č. 567/2006 Sb.²⁴

V České republice byla minimální mzda poprvé zavedena v únoru roku 1991. Od té doby bylo provedeno celkem 18 změn. Poslední změna byla pak provedena v lednu roku 2016.

²³ D'AMBROSOVÁ H. a kolektiv. *Abeceda personalistiky 2015*. Olomouc: ANAG. 2015. s. 168. ISBN 978-80-7263-9342

²⁴ ŠUBRT B. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vydání. Olomouc: ANAG. 2014. s. 50. ISBN 978-80-7263-887-1

Tabulka 1 Vývoj minimální mzdy v ČR

Období	Výše minimální mzdy	
	V Kč za měsíc	V Kč za hodinu
Únor 1991	2 000	10,80
Leden 1992	2 200	12,00
Leden 1996	2 500	13,60
Leden 1998	2 650	14,80
Leden 1999	3 250	18,00
Červenec 1999	3 600	20,00
Leden 2000	4 000	22,30
Červenec 2000	4 500	25,00
Leden 2001	5 000	30,00
Leden 2002	5 700	33,90
Leden 2003	6 200	36,90
Leden 2004	6 700	39,60
Leden 2005	7 185	42,50
Leden 2006	7 570	44,70
Červenec 2006	7 955	48,10
Leden 2007	8 000	48,10
Srpen 2013	8 500	50,60
Leden 2015	9 200	55,00
Leden 2016	9 900	58,70

Zdroj 1²⁵

Z tabulky je patrné, o jakou částku se minimální mzda v průběhu let navyšovala. Od jejího zavedení se v České republice minimální mzda zvýšila téměř o pětinasobek, přesněji o 7 900 korun českých.

²⁵Odbor 65. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. 2016[cit. 2016-04-26]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/871>

Minimální mzda se zvyšuje z několika důvodů. Politici se tímto způsobem snaží získat více voličů. Kromě přílivu hlasů také doufají, že při vyšších příjmech budou spotřebitelé více utrácet, což pomáhá celé české ekonomice. Zároveň je to podle nich způsob, jak přinutit lidi pracovat. Protože čím je minimální mzda vyšší, tím se méně vyplácí spoléhat na sociální dávky namísto výplaty. Pokud je povinné minimum příliš nízké, je tomu právě naopak.²⁶

2.5. Zaručená mzda

Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. jsou nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin odstupňovány podle složitosti, namáhavosti a odpovědnosti vykonávaných prací. Tyto práce jsou zařazeny do 8 skupin. Poslední změna ve výši zaručené mzdy proběhla v roce 2016 spolu s navýšením minimální mzdy.

Tabulka 2 Vývoj zaručené mzdy

SKUPINA PRACÍ	OD 1. 8. 2013		OD 1. 1. 2015		OD 1. 1. 2016	
	KČ/HOD	KČ/MĚSÍC	KČ/HOD	KČ/MĚSÍC	KČ/HOD	KČ/MĚSÍC
1	50,60	8 500	55,00	9 200	58,70	9 900
2	55,90	9 400	60,70	10 200	64,80	10 900
3	61,70	10 400	67,00	11 200	71,60	12 100
4	68,10	11 400	74,00	12 400	79,00	13 300
5	75,20	12 600	81,70	13 700	87,20	14 700
6	83,00	13 900	90,20	15 100	96,30	16 200
7	91,70	15 400	99,60	16 700	106,30	17 900
8	101,20	17 000	110,00	18 400	117,40	19 800

Zdroj 2²⁷

²⁶ Holanová T. *Minimální mzda až 52 tisíc korun: nové porovnání zemí EU* [online]. 2015 [cit. 2016-04-17]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/minimalni-mzda-az-52-tisic-korun-nove-porovnani-zemi-eu/r~3db644b8ff9c11e4bfa2002590604f2e>

²⁷ Nejnižší úroveň zaručené mzdy [online]. [cit. 2016-04-22]. Dostupné z <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>

Stručná charakteristika skupin prací:

1. skupina prací

Jedná se o pracovní úkony, které tvoří jednoduchý celek a jsou vykonávány podle přesného zadání s jedním řešením. Tyto práce nejsou nijak zvlášť psychicky a fyzicky náročné. Může se jednat např. o:

- výpomocné práce v kuchyni (mytí nádobí,...)
- drobné šicí práce (úprava lemu,...)
- běžný úklid (luxování, vytírání, utírání prachu,...)
- zásilkové služby (doručování poštovních zásilek,...)
- práce s předměty do 15 kg
- atd.

2. skupina prací

Práce, které mají možnost více postupů na jejich zpracování a přesně daný výstup. Tyto práce mohou být fyzicky a psychicky náročnější. Pro jejich konání mohou být potřebné určitá oprávnění např. řidičský průkaz atd. Mezi tyto práce se řadí např.

- práce s předměty nad 15 kg
- sanitář
- práce ochranky (ochrana sbírek, objektů,...)
- řízení motorových vozidel do 3,5 tun
- atd.

3. skupina prací

Tyto práce jsou přesně vymezeny a řídí se podle obvyklých postupů. Podmínky těchto prací mohou být fyzicky i psychicky náročnější, protože je nutná určitá svalová funkčnost a schopnost provádět pracovní úkony samostatně. Patří sem např.:

- strojvedoucí metra
- pokladní, manipulace s penězi
- snadné práce fakturami
- kadeřnické a holičské práce

- atd.

4. skupina prací

Do této skupiny prací patří takové práce, ke kterým je zapotřebí určitého odborného vzdělání. Psychická náročnost těchto prací je poměrně vysoká kvůli nutnosti samostatně řešit dané úkoly. Pro výkon těchto prací je důležitá přesnost, smysl pro detail a zvládnutí vyšší fyzické námahy. Mezi tyto práce mohou být zařazeny např.:

- porodní asistentka, všeobecná sestra, zdravotnický záchranář (pod odborným dohledem)
- složité topenářské práce
- atd.

5. skupina prací

Práce v této skupině jsou odborně specializované. Důležité je mít dobrou paměť, flexibilitu, schopnosti syntézy nebo analýzy. Složitost těchto prací tkví ve vysoké zátěži na nervovou soustavu a na vestibulární aparát. Patří sem např.:

- správa majetku
- vedení účetnictví
- porodní asistentka, všeobecná sestra, zdravotnický záchranář (bez odborného dohledu)
- atd.

6. skupina prací

Smyslem těchto prací je samostatné jednání při plnění pracovních úkolů. Výstup je přesně daný, ale způsoby jak ho dosáhnout nejsou specifikované. Z toho vyplývá poměrně vysoká psychická náročnost spojená s potřebou představitosti, generalizace a abstraktního myšlení. Lze sem zařadit např.:

- organizování prodeje
- správcovská činnost výpočetní techniky

- atd.

7. skupina prací

Při plnění těchto prací nejsou specifikovány vstupy a ani způsoby jejich řešení. Při řešení situací, které mohou nastat při plnění daných úkolů, mohou být objeveny nové způsoby postupů a mohou být nově objevovány způsoby řešení daných problémů. Je zapotřebí kvalitního tvůrčího myšlení. Jedná se převážně o:

- farmaceut, lékař, zubař
- vzdělávací činnost
- tvorba marketingových strategií
- atd.

8. skupina prací

Patří sem takové činnosti, které nejsou přesně specifikovány, nejsou známy způsoby řešení a není známo, jakých výstupů bude dosaženo. Psychická náročnost je velmi vysoká kvůli potřebnosti tvůrčího myšlení a schopnosti rozhodovat se. Lze sem zařadit zejména:

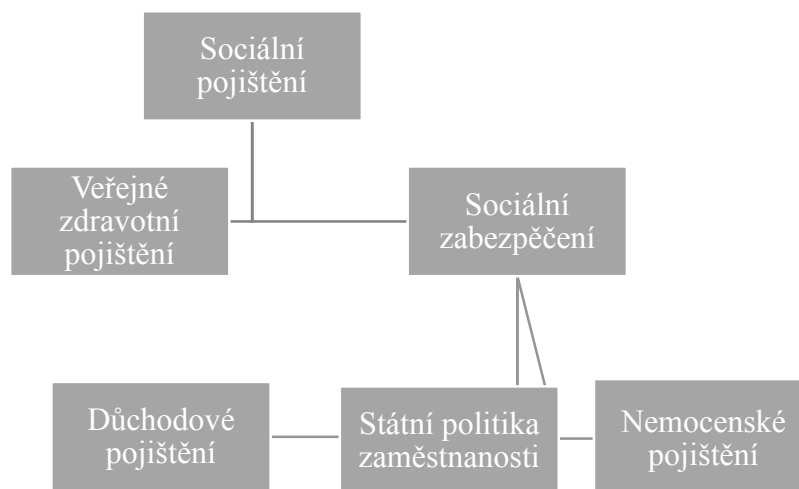
- tvorba strategií podniku
- finanční operace na trhu
- atd.²⁸

2.6. Sociální a zdravotní pojištění v ČR

Sociální a zdravotní pojištění se v české republice skládá z veřejného zdravotního, nemocenského a důchodového pojištění a ze státní politiky zaměstnanosti. Následující schéma rozlišuje součásti sociálního pojištění.

²⁸ Příloha k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. skupiny prací pro účely stanovení nejnížší úrovně zaručené mzdy

Obrázek 1 Části systému sociálního pojištění v ČR



Zdroj 3 ²⁹

Sociální pojištění

Pojistné je vypočítáváno z příslušné sazby. Ta je dána zákonem a vypočítává se z vyměřovacího základu daného poplatníka. Výsledná částka se vždy zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Pojistné je hrazeno jak zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem.

Pojistné za zaměstnance se může podílet na důchodovém spoření nebo nikoli. V případech, kdy se zaměstnanec nepodílí na důchodovém spoření, sazba za důchodové pojištění činí 6,5%. A v případech, kdy se zaměstnanec podílí na důchodovém spoření je sazba za důchodové pojištění 3,5%, a pojistné na důchodové spoření 3% + 2%.³⁰

Např.: Výpočet pojistného zaměstnance, který se nepodílí na důchodovém spoření.

Hrubá mzda zaměstnance činí 25 000 Kč měsíčně.

$$\text{➤ } 25\,000 \times 6,5\% = 1\,625 \text{ Kč}$$

²⁹ VANČUROVÁ A. A KLAZAR S. *Sociální a zdravotní pojištění – Úvod do problematiky*. 2. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer. 2008. str. 21. ISBN 978-80-7357-381-2

³⁰ KUKALOVÁ G. A MORAVEC L. *Systém sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR*. 2015. Praha – Česká zemědělská univerzita v Praze – Provozně ekonomická fakulta. str. 29. ISBN 978-80-213-2573-9

- pojistné na důchodové pojištění tedy činí 1 625 Kč

Např. Výpočet pojistného zaměstnance, který se podílí na důchodovém spoření.

Hrubá mzda zaměstnance činí 25 000 Kč měsíčně.

- $25\ 000 \times 3,5\% = 875\ \text{Kč}$
 - pojistné na důchodové pojištění tedy činí 875 Kč
- $25\ 000 \times 3\% = 750\ \text{Kč}$
 - pojistné na důchodové spoření, které je dováděno finanční správě činí 750 Kč
- $25\ 000 \times 2\% = 500\ \text{Kč}$
 - pojistné na důchodové spoření, které se odvádí z hrubé mzdy, činí 500 Kč

Pojistné za zaměstnavatele se skládá z pojistného na důchodové pojištění, pojistného na nemocenské pojištění a z příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Jak je vidět, většinu nákladů za pojistné nese zaměstnavatel. Důchodové pojištění činí 21,5%, nemocenské pojištění činí 2,3% a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti činí 1,2%. Tyto tři sazby tvoří jednotnou sazbu 25%. Zaměstnavatel je povinen toto pojistné odvádět na příslušné OSSZ (Okresní správa sociálního zabezpečení). Zaměstnavatel je rovněž povinen odvádět pojistné za zaměstnance, které mu sráží z jeho hrubé mzdy.³¹

Např.: Výpočet pojistného za zaměstnavatele

Hrubá mzda zaměstnance činí 25 000 Kč.

- Zaměstnavatel vypočte výši pojistného za zaměstnance
 - $25\ 000 \times 6,5\% = 1\ 625\ \text{Kč}$
- Zaměstnavatel vypočte výši pojistného za zaměstnavatele
 - $25\ 000 \times 25\% = 6\ 250\ \text{Kč}$
- Pojistné, které zaměstnavatel odvádí na účet příslušného OSSZ
 - $1\ 625 + 6\ 250 = 7\ 875$

³¹ KUKALOVÁ G. A MORAVEC L. *Systém sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR*. 2015. Praha – Česká zemědělská univerzita v Praze – Provozně ekonomická fakulta. str. 29. ISBN 978-80-213-2573-9

Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění slouží k financování zdravotní péče a provádí ji poskytovatelé zdravotní péče. Plátcí zdravotního pojištění jsou stát, zaměstnavatel a pojištěnec. Celková sazba pojistného činí 13,5% z vyměřovacího základu, tzn. úhrn příjmů ze závislé činnosti.³² Tato sazba je rozložena mezi zaměstnavatele a zaměstnance, kdy 9% je hrazeno zaměstnavatelem za zaměstnance a 4,5% se sráží ze mzdy zaměstnance.

Zaměstnavatel je povinen odvádět pojistné za zaměstnance na účet zdravotní pojišťovny ve stanovené výši. Nelze, aby si zaměstnanec hradil pojistné sám za sebe. V opačném případě se zaměstnavatel dopouští trestného činu.

Pojistné se vždy počítá z vyměřovacího základu zaměstnance. Jeho minimální výše je vypočítávána z minimální mzdy, která je pro kalendářní rok 2016 stanovena na 9 900 Kč.

Např. Výpočet pojistného za zaměstnance, jehož hrubá mzda činí 25 000,-

$25\,000 \times 4,5\% = 1\,125,-$

pojistné za zaměstnance, které se strhává z jeho mzdy, je 1 125,-

$25\,000 \times 6,5\% = 1\,625,-$

pojistné za zaměstnance hrazené zaměstnavatelem je 1 625,-

Celková výše pojistného, které odvádí zaměstnavatele za svého zaměstnance, je 2 750 Kč

2.7. Plat

Plat je poskytován všem zaměstnancům veřejné sféry tzn., že zaměstnavatelem je územní samosprávný celek, příspěvková organizace, organizační složka státu, státní fond, či ústavní zdravotnické zařízení. Zaměstnavatel je povinen vyplácet zaměstnancům plat podle nařízení vlády popřípadě podle kolektivní smlouvy. Zákon stanovuje pevně dané

³² KUKALOVÁ G. A MORAVEC L. *Systém sociální zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR. 2015.* Praha – Česká zemědělská univerzita v Praze – Provozně ekonomická fakulta. str. 66. ISBN 978-80-213-2573-9

právní předpisy a plat nesmí dosahovat nižší částky, než je v nich uvedeno. Proto zde není prostor na vyjednávání o výši mzdy, zaměstnavatel se musí řídit zákonem.

Každý zaměstnanec veřejné sféry má právo obdržet písemný platový výměr v den nástupu do zaměstnání. Písemný platový výměr obsahuje informace o platové třídě a stupni, o výši tarifu a o výši dalších složek platu, které jsou poskytovány pravidelně každý měsíc. V případech, kdy zaměstnanec uzavřel se zaměstnavatel kolektivní smlouvu, pak jeho právo obdržet platový výměr zaniká.

Platových tarifů je celkem 9. Platový tarif je určen pro každého zaměstnance veřejné sféry. Je stanoven pro platovou třídu, která se řadí podle složitosti práce. Dále pro platový stupeň, který je stanoven podle délky praxe. Zaměstnanec je zařazen do platové třídy podle nejnáročnější práce, kterou vykonává. Platové třídy stanovují pouze minimální výši platu, na kterou má daný zaměstnanec právo podle zákona.

Celkový počet platových tříd je 16. Díky katalogu prací jsou práce zařazeny do platové třídy. Rozhodující faktory pro zařazení do platové třídy jsou výše dosaženého vzdělání, délka praxe a druh práce. Platové tarify jsou stejné pro každého zaměstnance měsíční částkou, která jim náleží. V případech, kdy zaměstnanec neodpracuje všechny směny, které měl odpracovat, náleží mu poměrná část platového tarifu.³³ Podrobný přehled platových tříd je uveden v příloze č. 2.

³³ ŠUBRT B. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vydání. 2014. Olomouc: ANAG. s. 58-60. ISBN 978-80-7263-887-1

Tabulka 3 Přehled platových tarifů

Platový tarif	Zaměstnanci
1	ostatní zaměstnanci, kteří nejsou uvedeni v ostatních tarifech
2	Zaměstnanci poskytující zdravotní služby a nejsou uvedeni v platových tarifech 5, 6 a 8
3	pracovníci v sociálně-právní ochraně dětí ve škole a školském zařízení, sociální pracovníci v zařízení sociálních služeb, nebo sociální pracovníci u poskytovatele zdravotnických služeb, mimo zaměstnance uvedeni v platovém tarifu 4
4	úředníci samosprávného celku, zaměstnanci státu v Akademii věd ČR, zaměstnanci v Grantové agentuře ČR, zaměstnanci v Technologické agentuře ČR
5	zdravotní pracovníci ve zdravotnickém zařízení Ministerstva obrany, ve Zdravotnickém zařízení Ministerstva vnitra ČR a ve Vězeňské službě České republiky, mimo zaměstnanců platového tarifu 7 a 8
6	zdravotnický zaměstnanci poskytující zdravotní služby u poskytovatele zdravotních služeb a v zařízení sociálních služeb a nejsou uvedeni v platových tarifech 5 a 8
7	lékaři orgánu sociálního zabezpečení
8	zubaři a lékaři pracující u poskytovatele lůžkové péče, ve Zdravotnickém zařízení Ministerstva vnitra a ve Vězeňské službě ČR, nebo u poskytovatele zdravotnické záchranné služby.
9	pedagogičtí pracovníci (učitelé)

Zdroj 4³⁴

³⁴ Platové tabulky a třídy státních zaměstnanců 2016 [online]. [cit. 2016-05-10]. Dostupné z: <http://flek.cz/clanky/mzdy-a-platy/nove-platove-tabulky-a-tridy-statnich-zamestnancu-2016>

2.8. Systém výpočtu mzdy nebo platu

Základem pro výpočet mzdy nebo platu je stanovit hrubou výši mzdy nebo platu. V případě výpočtu mzdy je hrubá mzda vždy stanovena ve smlouvě a od ní se pak odvíjí celý výpočet. V případě platu je jeho výše uvedena v platových tabulkách uvedených v Nařízení vlády č. 278/2015 Sb. Podrobný postup výpočtu viz dole.

Výpočet čisté mzdy (platu)

Základní mzda

- + pobídkové složky mzdy (osobní ohodnocení, příplatky, prémie, odměny)
 - + příplatky za práci (ve svátek, přesčas)
 - + náhrada mzdy (za svátek, dovolenou, překážky v práci)
-

Hrubá mzda – zaokrouhlena na celé koruny nahoru

- + pojistné placené zaměstnavatelem (9%+25% = 34 % z hrubé mzdy) - zaokrouhleno na celé Kč nahoru)
-

Zdanitelný příjem (superhrubá mzda) – zaokrouhlena na celé stovky nahoru

- záloha na daň 15 % (před slevou)
 - slevy na dani (poplatník, dítě, student...) – dle Prohlášení k dani
-
- = záloha na daň po slevách

Hrubá mzda

- SP placené zaměstnancem (6,5 %, zaokrouhleno na celé koruny nahoru)
 - ZP placené zaměstnancem (4,5 %, zaokrouhleno na celé koruny nahoru)
 - záloha na daň po slevách (eventuálně + daňový bonus)
-

= čistá mzda

- další srážky (spoření, penzijní připojištění, půjčky)
 - + nemocenská (OČR – ošetření člena rodiny)
-

částka k výplatě

V následující tabulce je uveden přehled slev na dani pro rok 2016.

Tabulka 4 Přehled slev na dani pro rok 2016

Přehled slev na dani pro rok 2006	
Daňové zvýhodnění	Měsíční
Na poplatníka	2070
Na druhého z manželů bez příjmů	2070
Na druhého z manželů bez příjmů – držitel ZTP/P	4 140
Invalidní důchod 1. a 2. stupně	210
Invalidní důchod 3. stupně	420
Držitel průkazu ZTP/P	1 345
Student	335
Na první dítě	1 117
Na druhé dítě	1 417
Na třetí a každé další dítě	1 717
Na první dítě – ZTP/P	2 234
Na druhé dítě – ZTP/P	2 834
Na třetí a každé další dítě	3 434

Zdroj 5³⁵

³⁵ *Recept, jak zaplatit na dani z příjmu v roce 2016 co nejméně* [online]. [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Danove-priznani/recept-jak-zaplatit-na-dani-z-prijmu-v-roce-2016-co-nejmene/Danove-slevy-2016.html>

3. Benefits

Odměňování zaměstnanců nespočívá pouze v samotném mzdovém ohodnocení. Lidé mnohdy jako dostatečně motivující prostředek nepovažují ani tak samotnou mzdu, jako právě zaměstnanecké benefity. Z tohoto důvodu benefity napomáhají k lepší motivaci a spokojenosti zaměstnanců. Kromě toho také posilují konkurenceschopnost firmy na trhu práce, čímž firma získává a stabilizuje množství kvalifikovaných pracovníků.³⁶ V letech minulých i současných se proto poskytování benefitů značně rozmáhá. Benefity lze definovat jako něco, co je poskytováno zaměstnancům nad rámec jejich samotné mzdy.³⁷ Díky samotným benefitům se daří firmám svoje zaměstnance motivovat k lepším výkonům a tak dochází k nárůstu loajality zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Firmy se proto v poskytování benefitů předhánějí a díky samotným benefitům se jim pak v mnoha případech daří získávat a udržet si více zaměstnanců. Pro uchazeče o zaměstnání je možnost poskytování benefitů mnohdy rozhodující, a proto by se firmy měly snažit poskytovat právě to, o co mají lidé největší zájem.

Celkově by se k poskytování benefitů na trhu práce našlo mnoho důvodů, nicméně mezi ty nejdůležitější patří zejména:³⁸

- motivace pracovníků k lepším výkonům
- upevnění pracovníků ve firmě
- podpora konkurenceschopnosti
- pomoc při sladování práce a osobního života
- získávání kvalitních pracovníků

Nejlepším způsobem jak zjistit, o jaké benefity mají zaměstnanci zájem, je vytvářet průběžné průzkumy spokojenosti zaměstnanců. Majitele firmy mnohdy překvapí, co jeho zaměstnanci za benefity považují, a se kterými druhy benefitů jsou

³⁶ MACHÁČEK I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. 2013. Praha: Wolters Kluwer. s. 15. ISBN 978-80-7478-000-4

³⁷ BENEŠOVÁ J. a kolektiv. *Firemní hity: Nadčasové benefity*. 2015. Liberec: Centrum Kašpar. s. 5. ISBN 978-80-905552-6-6

³⁸ BENEŠOVÁ J. a kolektiv. *Genderový „orientáček“ aneb víme-li kudy, ve firmě nezabloudíme*. 2015. Liberec: Centrum Kašpar. s. 13, ISBN 978-80-906059-1-6

skutečně spokojeni. Dokonce může zjistit, že je to takový druh benefitu, který za benefit ani nepovažoval, např. dobrý kolektiv, čisté prostředí, atd.

Jedním z velkých úskalí poskytování benefitů může být situace ve financování, kdy zaměstnavatel nemá dostatečné množství finančních prostředků na poskytování finančně náročnějších benefitů jako např.: firemní auto či mobil. Zaměstnavatel je pak nucen úmyslně vybírat pouze takový typ benefitu, který není finančně náročný (například pružná pracovní doba).

V některých firmách se mohou zaměstnanci také potýkat s nedostatečnou informovaností o benefitech poskytovaných danou firmou. Ačkoliv se to nezdá, v ČR tato situace není až neobvyklá a s podobným problémem se setkává se každý druhý zaměstnanec v České republice. Při tom způsoby, jakými by mohl zaměstnavatel seznámit své zaměstnance s poskytovanými benefity, nejsou nijak složité. Může to být provedeno prostřednictvím informace zaměstnanců bezprostředně na poradách, firemních akcích, na nástěnkách, na internetu, při přijímacích pohovorech, hodnotících pohovorech apod.³⁹

3.1. Formy poskytování benefitů

Máme dva způsoby, jak můžeme benefity poskytovat. Jedním z nich je **fixní způsob** poskytování benefitů a druhým je **flexibilní způsob** poskytování benefitů, jinak známý též pod názvem jako cafeteria systém.⁴⁰

Fixní způsob poskytování benefitů se zpravidla určuje v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřních předpisech firmy. V těchto smlouvách či předpisech jsou vždy určeny benefity, které jsou danou firmou poskytovány. Tyto benefity jsou nabízeny všem zaměstnancům, bez ohledu na to, zda mají o ně zájem či nikoli, a záleží pouze na zaměstnanci, zda poskytované výhody využije nebo ne. Takto poskytované výhody ale

³⁹ BENEŠOVÁ J. a kolektiv. *Firemní hity: Nadčasové benefity*. 2015. Liberec: Centrum Kašpar. 9 s. ISBN 978-80-905552-6-6

⁴⁰ MACHÁČEK I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. 2013. Praha: Wolters Kluwer, s. 15. ISBN 978-80-7478-000-4

nemusejí vyhovovat každému zaměstnanci.⁴¹ Proto tento způsob poskytování zaměstnaneckých výhod nemusí být vždy efektivní; protože ne každý zaměstnanec bude s poskytovanými benefity spokojený. Mezi fixní způsob poskytování benefitů můžeme zařadit např. zdravotní péči, stravenky, dovolenou nad rámec zákona, zajištění dopravy do a ze zaměstnání, slevy na výrobky nebo poskytované služby a mnohé další.

Flexibilní způsob poskytování benefitů (cafeteria systém) je novějším způsobem pro poskytování benefitů a tato forma poskytování zaměstnaneckých benefitů je v současné době stále populárnější a vyhledávanější. Výhodou tohoto způsobu je bezprostředně flexibilita daného systému, kdy sám zaměstnavatel vytváří určité balíčky benefitů, které lze získat za určitý počet bodů. Počet bodů je stanovený jako roční limit pro každého zaměstnance, jeho výše se může lišit např. rodinným stavem, pohlavím, délkou pracovního úvazku, nebo případně i věkem zaměstnance. Zaměstnanec si sám vybere, o jaké benefity má zájem, a zaměstnavatel díky tomuto systému má i zpětnou vazbu, o jaké benefity je největší poptávka. Díky tomu má pak i možnost zvyšovat nabídku poptávaných benefitů a snižovat či dokonce rušit nabídku takových benefitů, o které již takový zájem není. Nevýhodou tohoto systému je, že je poměrně administrativně náročný. Tato náročnost může být částečně eliminována najmutím externí společnosti, v oblasti cafeteria systému.⁴² Jednou ze společností, která se zabývá poskytováním benefitů je např. BENEFITY a.s.

3.2. Druhy benefitů

Množství poskytovaných benefitů stále roste, a proto není jednoduché se v této problematice orientovat. Je samozřejmostí, že každá firma poskytuje své specifické druhy benefitů. Některé mohou být stejné jako u ostatních firem a některé mohou být naprosto originální. Firmy si zpravidla vybírají takové benefity, které jsou pro ně finančně dostupné. Mezi takové benefity se řadí např.:

⁴¹ MACHÁČEK I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. 2013. Praha: Wolters Kluwer, s. 15. ISBN 978-80-7478-000-4

⁴² MACHÁČEK I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. 2013. Praha: Wolters Kluwer. s. 15., ISBN 978-80-7478-000-4

- stravenky nebo závodní stravování
- dovolená nad zákonný nárok
- jazykové a odborné kurzy
- firemní vozidlo nebo příspěvky na dopravu
- firemní mobilní telefon, typicky s úhradou pracovních hovorů
- přechodné ubytování či příspěvek na bydlení
- příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění
- poskytování vybraných služeb (obvykle zvýhodněné využívání služeb firmy)
- rekreace ve firemních zařízeních, příspěvky na dovolené
- volná (režijní) jízdenka u firem provozujících pravidelnou dopravu osob
- třináctý popřípadě čtrnáctý plat
- pružná pracovní doba
- práce z domova
- neformální akce
- očkování proti chřipce
- preventivní zdravotní prohlídky se zaměřením na udržování pracovní schopnosti
 - analýza tělesného složení, redukce hmotnosti
- baby brunch – setkávání rodičů na MD/RD navzájem – výměna zkušeností, informování o firmě vedením, možnost osobního jednání s personalisty
- kancelář s koutkem pro děti – pro nenadálé nebo plánované krátkodobé pobyty dětí s rodiči v práci (včetně možnosti ohřátí nebo jednoduché přípravy jídla)
- hlídání dětí v domácnosti v nárazových situacích
- respitní péče pro rodinné příslušníky zaměstnaných
- bezplatné parkování
- dny otevřených dveří s vedením firmy
- zaměstnanecké akcie

Některé z nejrozšířenějších benefitů budou popisovány na dalších řádcích této práce.

Pružná pracovní doba je mezi občany stále více vyhledávaná každým rokem ji jako součástí své nabídky benefitů uvádí více firem. Zaměstnavatel v tomto případě jako první musí stanovit pevnou část pracovní doby (tzv. základní), kterou zaměstnanec má za úkol dodržovat. V této dané pevné pracovní době musí být zaměstnanec fyzicky přítomen

na svém pracovišti. Se zbývající pracovní dobou může zaměstnanec pod podmínkou, že splní stanovený pracovní fond, může pak nakládat dle svého.⁴³

Pružná pracovní doba s sebou nese i určité výhody a nevýhody jak z pohledu zaměstnance, tak i z pohledu zaměstnavatele. Mezi hlavní výhody z pohledu zaměstnavatele patří bezesporu větší efektivita práce zaměstnance při pobytu na pracovišti a také jeho zastupitelnost. Mezi hlavní nevýhody z pohledu zaměstnavatele patří nepřítomnost zaměstnance na pracovišti, což souvisí s těžší kontrolou jeho pracovních výstupů. Za výhody z pohledu zaměstnance se počítá převážně dostatek času na vyřízení osobních záležitostí. A za tu největší nevýhodou je ale bezesporu považována nutnost vysoké sebekázně a disciplinovanosti.⁴⁴

Práci z domova nelze poskytovat všem zaměstnancům, a to převážně z důvodu, že zkrátka zdaleka ne všechny povinnosti všech pracovních pozic lze vykonávat z domova. Například servírka či číšník logicky nemůže obsluhovat své zákazníky z místa vzdáleného několik kilometrů od svého pracoviště. Oproti tomu existují pracovní pozice, kdy se práce z domova vysloveně nabízí. Příkladem mohou být zejména některé administrativní či IT pozice.⁴⁵

Stejně jako tomu je u pružné pracovní doby, tak i zde se setkáváme s určitými výhodami a nevýhodami. Pro zaměstnavatele jsou výhodami např. úspora provozních nákladů, úspora náhrad mezd, nastavení důvěry, loajalita zaměstnance/kyně. Mezi nevýhody z pohledu zaměstnavatele patří zajištění externího přístupu k firemním datům a jejich zabezpečení, kontrola výkonu zaměstnance a BOZP (bezpečnost a ochrana zdraví při práci). Výhody z pohledu zaměstnance jsou například úspory nákladů na dopravu a možnost nastavení pracovní doby dle svých potřeb. A mezi nevýhody z pohledu zaměstnance patří sebedisciplína či případné rušivé vlivy domácnosti.⁴⁶

⁴³ BENEŠOVÁ J. *Stříhněte si originální zaměstnanecký benefit*. 2015. Liberec: Centrum Kašpar. s. 13. ISBN 978-80-905552-8-0

⁴⁴ BENEŠOVÁ J. *Stříhněte si originální zaměstnanecký benefit*, 2015. Liberec: Centrum Kašpar. s. 13. ISBN 978-80-905552-8-0

⁴⁵ BENEŠOVÁ J. *Stříhněte si originální zaměstnanecký benefit*. 2015. Liberec: Centrum Kašpar. s. 11. ISBN 978-80-905552-8-0

⁴⁶ BENEŠOVÁ J. *Stříhněte si originální zaměstnanecký benefit*. 2015. Liberec: Centrum Kašpar. s. 11. ISBN 978-80-905552-8-0

Respitní (odlehčovací) péče pro pečující zaměstnance je považován za benefit 21. století. Tento typ benefitu je určen pro zaměstnance, kteří se musí starat o invalidní popřípadě postižené členy rodiny. Aby zaměstnavatel mohl tento benefit poskytovat musí si vybrat takového dodavatele, který tyto služby poskytuje. Poté mohou zaměstnanci začít využívat těchto služeb a plně se soustředit na práci, protože ví, že jsou jejich rodiče nebo děti v dobrých rukách.

Nejrozšířenější benefity za rok 2015 v českých firmách zkoumala NN pojišťovna se Svazem průmyslu a dopravy. Průzkumu se zúčastnilo 110 tuzemských firem českých krajů bez ohledu na odvětví nebo velikost.

Tabulka 5 Nejrozšířenější benefity pro rok 2015

Druh benefitu	Počet firem, který je poskytuje
Mobilní telefon	88%
Vzdělání	83%
Pitný režim	81%
Lékařské prohlídky	77%
Příspěvek na penzijní pojištění	77%
Služební automobil	73%
Stravenky	72%
Věcné dary, jednorázové odměny	66%
Příspěvek na životní pojištění	60%
Třináctý plat	47%
Kultura	42%
Zaměstnanecké půjčky	40%
Zdraví (např. rehabilitace, vitamíny)	36%
Sport	35%
Příspěvek na dovolenou	30%
Flexi – poukázky	24%
Příspěvek na dopravu do zaměstnání	14%

Zdroj 6⁴⁷

⁴⁷ HOLANOVÁ T. *Stravenky jako samozřejmost. Nový žebříček benefitů k práci.* [online].[cit. 2016-03-12]. Dostupné z: <http://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefit-u-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/>

Praktická část

4. Středisko volného času DOMEČEK HOŘOVICE

4.1. Základní údaje

Název organizace: Středisko volného času DOMEČEK HOŘOVICE

Sídlo organizace: Větrná 869, 268 01 Hořovice

Ředitelka organizace: Vladimíra Šlosarová

Počet zaměstnanců za období 2014 - 2015: 457, z toho 12 interních zaměstnanců a 445 externích zaměstnanců

Počet vedených kroužků za období 2014 -2015: 110

Počet příležitostných akcí za období 2014 – 2015: 124

Počet soutěží za období 2014 -2015: 29

Počet táborů za období 2014 – 2015: 34, z toho 16 v létě a 18 během roku

Slogan organizace: Lék na nudu pod jednou střechou.

Obrázek 2 Logo SVC DOMEČEK Hořovice



Zdroj 7 Interní dokumenty organizace SVC DOMEČEK HOŘOVICE

4.2. Obecně o organizaci

Samotná organizace DOMEČEK HOŘOVICE (celým svým názvem Středisko volného času – DOMEČEK HOŘOVICE) byla založena již téměř před deseti lety, a to 1. 8. 2016. Od samého počátku fungování organizace je statutárním orgánem organizace paní Vladimíra Šlosarová, která byla do své funkce jmenována tehdejší starostou panem Mgr. Lubošem Čížkem.

Jak již samotný název organizace napovídá, jedná se o organizaci, která poskytuje zájmové vzdělávání pro děti, žáky, studenty ale i dospělé. Můžeme se zde setkat s nejrůznějšími druhy zájmových činností od sportu, tvoření, či zpěvu až po hru na hudební nástroje. Organizace také pořádá různé akce, soutěže, olympiády, pobyty a tábory. Lze tedy říci, že samotným cílem organizace je vytvářet pro občany Hořovic a okolí možnost rozvíjet jejich talenty a dovednosti pomocí zájmových kroužků a zároveň jim tak zajistit zábavu a rozvoj dovedností po celý rok.

Náplň zájmových kroužků pořádané danou organizací není ale jedinou možností vzdělávání, se kterou se zde mohou zájemci setkat. Od roku 2012 byl připravován projekt spolu s organizací ERA v rámci Fondu partnerství. Cílem projektu bylo vytvořit Rodinné centrum v Hořovicích, které svou funkcí rozšiřuje současnou nabídku DOMEČKU HOŘOVICE. Centrum bylo poprvé otevřeno v měsíci srpnu roku 2014 pod názvem Rodinné centrum Kaleidoskop. Za cílovou skupinu jsou považovány děti od 0 – 6 let, pro které dané centrum nabízí možnost hlídání, a mimo jiné také to nejzákladnější vzdělání pro děti daného věku, jako je rozeznávání tvarů, barev, zvířat a všech dalších nutností, které se musí každý malý človíček naučit.

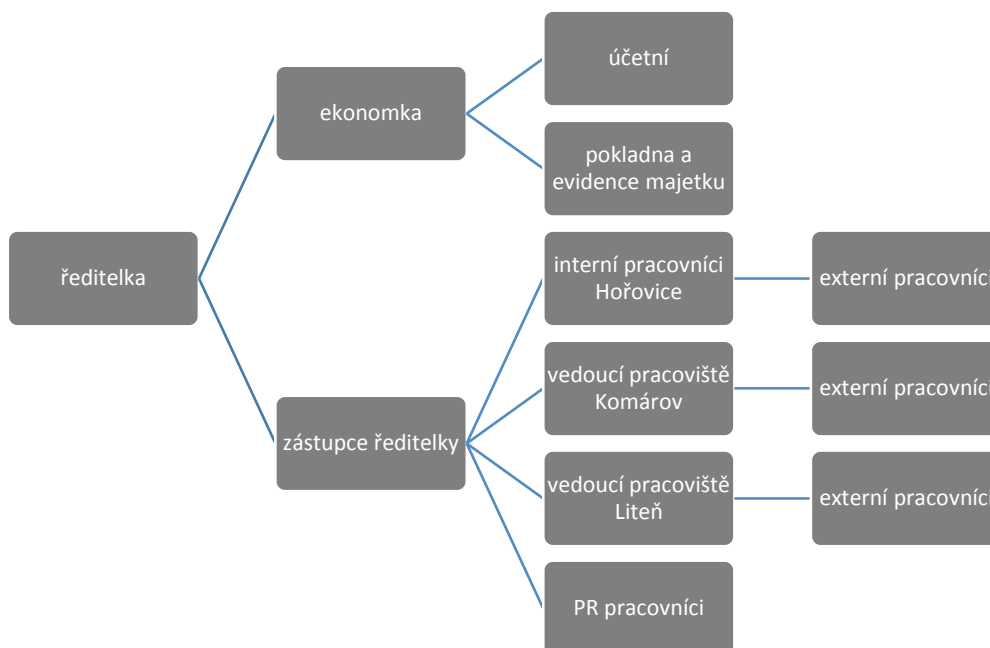
DOMEČEK HOŘOVICE se v životech občanů Hořovic stal uznávanou organizací, která pomáhá ostatním se zlepšovat a je místem pro relaxaci po dlouhém dni. Po letech působení se organizace stala něčím tradičním, co lidé respektují a žádají si to. V okolí Hořovic neexistuje konkurence, která by tuto “rodinu“ dokázala překonat. Pro svoji důvěryhodnost se je špičkou ve svém oboru a zásluhou sponzorů je také na dobré cestě vykonávat svou činnost i nadále a stále stejně dobře, možná dokonce i lépe.

4.3. Organizační struktura

Organizační strukturu Domečku Hořovice tvoří: ředitelka, ekonomka, zástupce ředitelky, účetní, pokladna a evidence majetku, interní pracovníci pracovišť Domečku Hořovice, PR pracovníci a nadále externisti.

Hlavou celé organizace je již zmiňovaná paní Vladimíra Šlosarová, která řídí celou organizaci jak v pedagogické oblasti, tak i v oblasti ekonomické. Dalším úkonem, který je pro organizaci důležitý, a který je rovněž vykonáván její osobou, je zastupování organizace jako takové. Stejně jako v každé jiné firmě, tak i zde je důležitým postem zástupce ředitelky. Zástupcem ředitelky je již několik let pan Tomáš Klokočník. Jeho hlavním úkolem je zastupovat ředitelku v době její nepřítomnosti. Mezi jeho další důležité činnosti bezesporu patří řízení vzdělávacího procesu a shromažďování výkonových dat organizace. Mimo jiné zodpovídá za vnější a vnitřní image organizace. Hlavní ekonomkou je paní Alena Vaňková, která má za úkol sledovat ty nejdůležitější ekonomické ukazatele a zajišťovat veškeré činnosti spadající do ekonomické oblasti, jako čerpání finančních prostředků dle rozpočtu, provádění účetních operací, zpracovávání agendy PAM (Personalistika a Mzdy), řízení pokladny a evidenci majetku. Pokladní Jarmila Vítová, zodpovídá pak za pokladní hotovost, eviduje vlastní i zapůjčený majetek. Vedoucí odloučených pracovišť řídí výchovné vzdělávací aktivity na svých pracovištích, metodicky vedou externí pracovníky pracovišť a zodpovídají za shromažďování výkonových dat na pracovištích. Pedagogičtí pracovníci řídí výchovně vzdělávací aktivity na pracovištích a místech poskytování služeb. Účetní Táňa Lhotáková provádí účetní operace, účtuje pokladnu, vede evidenci došlé a odeslané pošty, školní matriku a evidenci výkonů externích pracovníků. PR pracovníci zabezpečují tvorbu grafických podkladů v rámci image organizace a chod www stránek. Externisti organizace mají na starosti dané zájmové kroužky a zaznamenávají docházku do Deníku zájmového útvaru.

Obrázek 3 Organizační struktura SVČ- DOMEČEK Hořovice



Zdroj 8 ⁴⁸

4.4. Mzdové příklady

Středisko volného času DOMEČEK HOŘOVICE je příspěvkovou organizací. To znamená, že jako podklad pro výpočet mezd zaměstnanců těchto organizací se používají tabulky platových tříd. Hovoříme tedy o platech a ne o mzdách.

Zaměstnanci DOMEČKU HOŘOVICE jsou pedagogové, ekonomové a ostatní pracovníci. Pedagogové spadají pod stupnici platových tarifů § 5 odst. 9, ekonomové spadají pod stupnici platových tarifů § 5 odst. 1 a stejně tak i ostatní zaměstnanci.

Při výpočtu částky k výplatě je nejdůležitější správně stanovit výši hrubé mzdy. Ta je u zaměstnanců příspěvkových organizací uvedena právě v tabulkách platových tarifů. Při výběru platové hodnoty se berou v potaz tyto údaje:

- platový stupeň

⁴⁸ SVČ DOMEČEK Hořovice. Výroční zpráva 2014-2015

- počet let započitatelné praxe
- platová třída viz kapitola o platových tarifech.

Př. Výpočet platu hlavní ekonomky

Hlavní ekonomka organizace má praxi v této oblasti téměř 27 let a dosáhla vyššího odborného vzdělání. Hlavní ekonomka organizace má dvě děti.

Podle tabulek jí tedy náleží plat ve výši 20 310 Kč hrubého měsíčně. Od této částky se pak vyvíjí celý výpočet.

Tabulka 6 Výpočet mzdy hlavní ekonomky

Hrubá mzda	20 310
Zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5%	914
Sociální pojištění zaměstnanec 6,5%	1321
Superhrubá mzda 34% (ZP 9% + SP 25%)	27 300
Záloha na daň 15%	4 095
Sleva na poplatníka	2 070
Sleva na děti	2 434
Daň po slevách	0
Daňový bonus	409
Čistá mzda	18 484

Zdroj 9 Vlastní tvorba

Vysvětlení:

1. Hrubá mzda byla stanovena z tabulek platových tarifů 20 310
2. Zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 %: hrubá mzda x ZP 4,5% =
20 310 x 4,5% = 914
3. Sociální pojištění zaměstnanec 6,5%: hrubá mzda x SP 6,5% = 20 310
x 6,5% = 1321
4. Superhrubá mzda 34% (9% ZP + 25% SP): 20 310 x 34% = 6 905,4 +
20 310 = 27 215,4 => 27 300
5. Záloha na daň 15%: superhrubá mzda x 15% = 27 300 x 15% = 4 095
6. Sleva na poplatníka je dána zákonem ve výši 2 070

7. Sleva na dítě je 1 117 na první dítě, 1 317 na druhý dítě a 1 417 na třetí dítě a další dítě = $1\ 117 + 1\ 317 = 2\ 434$
8. Daň po slevách: záloha na daň – sleva na poplatníka – sleva a dítě = $4\ 095 - 2\ 070 - 2\ 434 = - 409 \Rightarrow 0$
9. Daňový bonus: pouze v případech, kdy je daň po slevách v mínusu $\Rightarrow 409$
10. Čistá mzda: hrubá mzda - ZP 4,5% - SP 6,5% - daň po slevách + daňový bonus = $20\ 310 - 914 - 1\ 321 - 0 + 409 = 18\ 484$

Př. Výpočet platu pedagogické pracovníka

Daný pedagogický pracovník má praxi v dané činnosti 4 roky a má dokončené bakalářské vzdělání. Je bezdětný.

Podle tabulek platových tarifů připadá pedagogickému pracovníkovi plat ve výši 21 070 hrubého měsíčně.

Tabulka 7 Výpočet čisté mzdy pedagogického pracovníka

Hrubá mzda	21 070
Zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5%	949
Sociální pojištění zaměstnanec 6,5%	1 370
Superhrubá mzda 34% (ZP 9% + SP 25%)	28 300
Záloha na daň 15%	4 245
Sleva na poplatníka	2 070
Sleva na děti	0
Daň po slevách	2 175
Daňový bonus	0
Čistá mzda	16 576

Zdroj 10 Vlastní tvorba

Vysvětlení:

1. Hrubá mzda byla stanovena z tabulek platových tarifů 21 070
2. Zdravotní pojištění zaměstnanec 4,5 %: hrubá mzda x ZP 4,5% = $21\ 070 \times 4,5\% = 949$

3. Sociální pojištění zaměstnanec 6,5%: hrubá mzda x SP 6,5% =
21 070 x 6,5% = 1 370
4. Superhrubá mzda 34% (9% ZP + 25% SP): 21 070 x 34% =
7 163,8 + 21 070 = 28 233,8 => 28 300
5. Záloha na daň 15%: superhrubá mzda x 15% = 28 300 x 15% =
4 245
6. Sleva na poplatníka je dána zákonem ve výši 2 070
7. Sleva na dítě je 1 117 na první dítě, 1 317 na druhé dítě a 1 417 na třetí
dítě a další dítě => 0
8. Daň po slevách: záloha na daň – sleva na poplatníka – sleva a dítě =
4 095 – 2 070 – 0 = 2 175
9. Daňový bonus: pouze v případech, kdy je daň po slevách v mínusu
=> 0
10. Čistá mzda: hrubá mzda - ZP 4,5% - SP 6,5% - daň po slevách
+ daňový bonus = 21 070 – 949 – 1 370 – 2 175 = 16 576

4.5. Dotazníkové šetření

Hypotéza:

Ačkoliv je na trhu práce řada benefitů, které by bylo možné bezesporu poskytovat, není dle mého názoru možné v příspěvkové organizace DOMEČEK počítat s klasickými benefity. Benefity, které se zde dají očekávat, jsou podle mého názoru spíše nepeněžité, ale ne v tom slova smyslu, že by se jednalo o hmatatelné předměty. Myslím si, že se zde dají očekávat spíše benefity typu jako je uznání za vykonanou práci. Na druhou stranu si myslím, že tento typ benefitu by mohl být mnohdy daleko více motivující než benefity klasické. Ačkoli by zajisté téměř většina pracujících občanů požadovala místo běžných benefitů vyšší mzdové ohodnocení, jsem přesvědčená, že pocit uznání a práce v příjemném prostředí je k nezaplacení.

Mimo benefitů se dotazník zaměřuje na informovanost z hlediska benefitů, tak i mezd. Pokud se jedná o tuto problematiku, tak podle mého názoru má DOMEČEK

Hořovice informovanost velmi dobrou, ale nevyužívá ji na takové úrovni, jakou by využívat mohl. Myslím si, že zaměstnanci o složkách své mzdy si nejsou vědomi a ani o to nemají zájem.

Abych si své domněnky potvrdila, či je vyvrátila, připravila jsem dotazníky, které jsem poskytla zaměstnancům příspěvkové organizace DOMEČEK Hořovice.

Dotazník:

Cílem dotazníkového šetření bylo získat od zaměstnanců informace o tom, nakolik jsou informováni o zaměstnaneckých benefitech a zda jsou s nimi spokojeni. Dále bylo cílem tohoto dotazníku zjistit, zda mají zaměstnanci organizace povědomí o tom, co se děje s jejich mzdou/platem, do té doby, než se objeví u nich na účtu. Mimo to také bylo cílem zjistit, zdali jsou spokojeni s výší své mzdy/platu. K dotazníkovému šetření nutno také ještě dodat, že počet respondentů byl omezený a dotazník byl poskytnut 15 zaměstnancům/respondentům organizace.

První část dotazníku je zaměřena na obecné informace o respondentovi. Cílovými otázkami tedy bylo pohlaví, věk a vzdělání. Druhá část dotazníku pak již obsahovala otázkám ohledně benefitů a mezd.

Výsledky dotazníkového šetření:

Dotazníkové šetření bylo zahájeno 25. dubna 2016 v příspěvkové organizaci DOMEČEK Hořovice, která má svou základnu ve městě Hořovice. Bylo rozdáno konkrétně 15 dotazníků všem interním zaměstnancům dané organizace.

Tabulka 8 Dotazníky ke zpracování

Dotazníky	Počet
Celkem rozdáno	15
Vráceno	15
Celkem ke zpracování	15

Zdroj 11 Tvorba autora

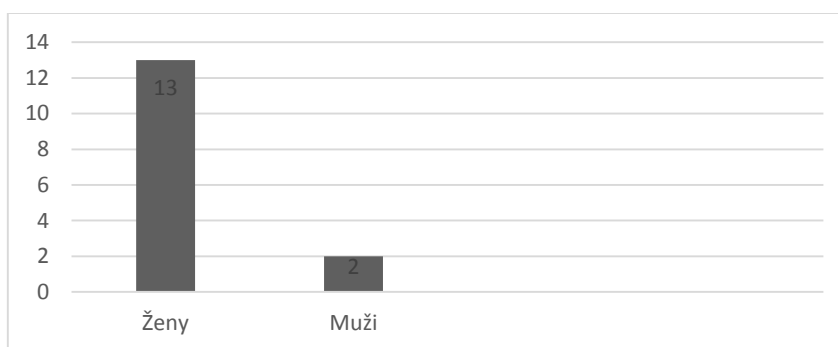
Z výše uvedené tabulky je patrné, že bylo celkem rozdáno 15 dotazníků a nazpět bylo vráceno všech 15 dotazníků. Ke zpracování dotazníkového šetření tedy posloužilo 15 odpovědí od respondentů.

Pozice pracovníků, jež vyplňovaly daný dotazník, se mírně lišily. Dotazníky byl vyplňován ředitelkou organizace, zástupcem paní ředitelky, dále 6 pedagogy volného času, ekonomkou, účetní, pokladní, IT specialistou a v neposlední řadě také třemi administrativními pracovníky.

Dotazníky byly rozdány v tištěné formě a jejich vyplnění probíhalo zcela anonymně.

1. Pohlaví

Graf 1 Pohlaví

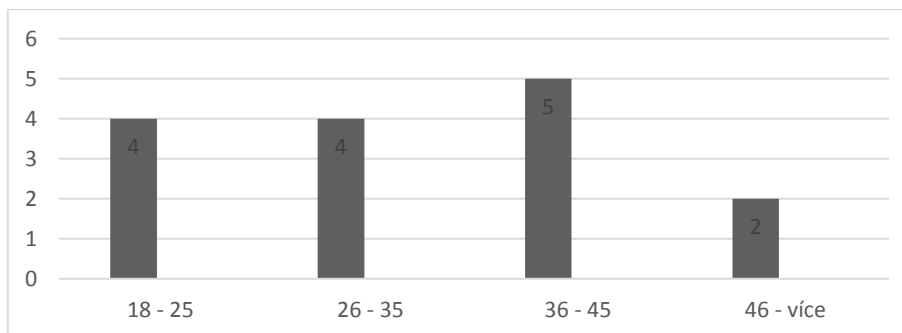


Zdroj 12 Tvorba autora

Jak můžeme vidět z grafu, dotazník byl vyplňován 13 ženami a 2 muži.

2. Věk

Graf 2 Věk



Zdroj 13 Tvorba autora

Mezi věkové skupiny 18 – 25 let spadají 4 respondenti.

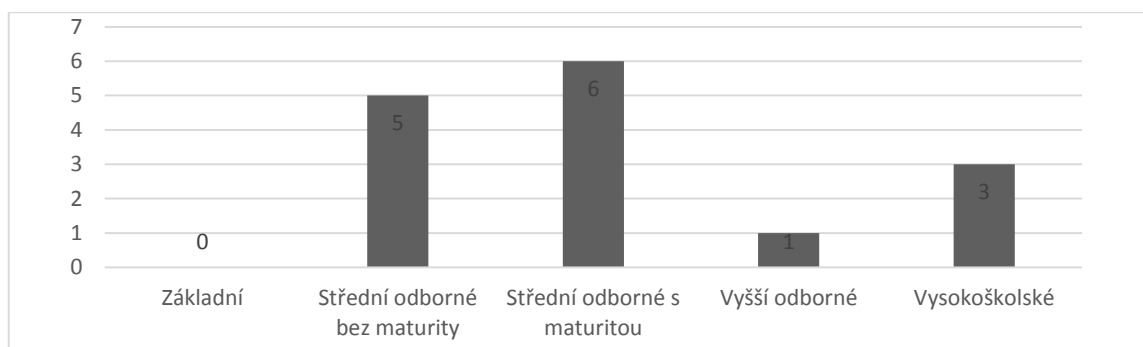
Mezi věkové skupiny 26 – 35 let spadají 4 respondenti.

Mezi věkové skupiny 36 – 45 let spadá 5 respondentů.

Mezi věkové skupiny 46 – více let spadají 3 respondenti.

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání

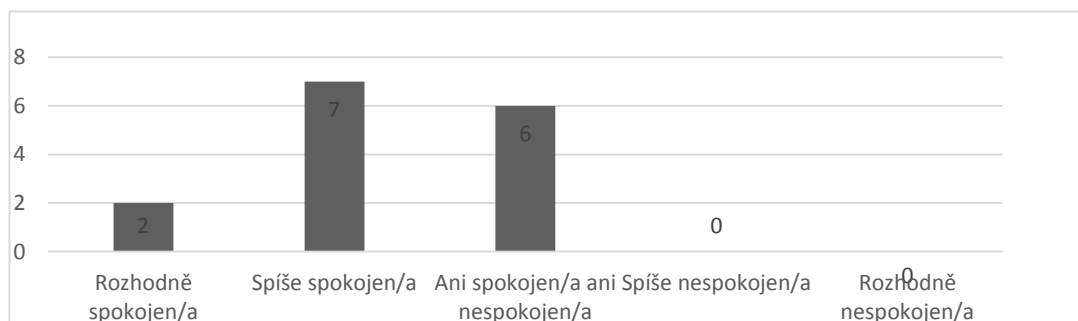


Zdroj 14 Tvorba autora

Z výše uvedeného grafu je patrné, že nikdo z respondentů nemá ukončené pouze základní vzdělání. 5 respondentů má ukončené střední odborné vzdělání bez maturity. 6 respondentů má ukončené střední odborné vzdělání s maturitou. 1 respondent má ukončené vyšší odborné vzdělání a 3 respondenti absolvovali vysokou školu.

4. Jste spokojeni s výší mzdy/platu za práci, kterou vykonáváte?

Graf 4 Spokojenost s výší mzdy

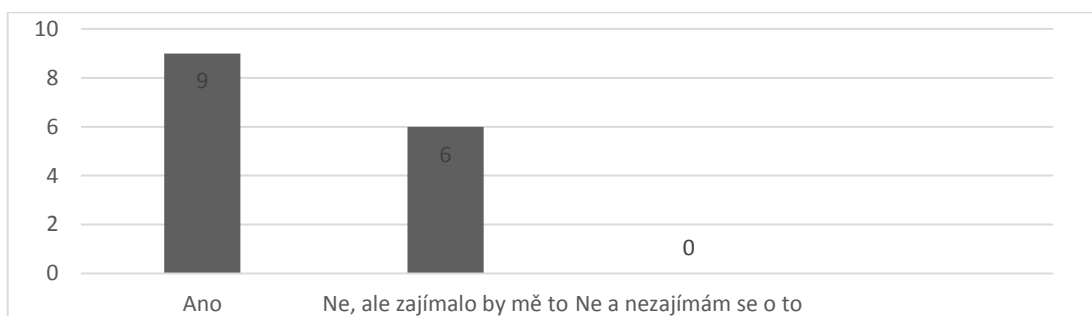


Zdroj 15 Tvorba autora

Nikdo z dotázaných respondentů není s výší své mzdy rozhodně nespokojen, nebo spíše nespokojen. Z dotázaných respondentů je 6, kteří nejsou ani spokojeni a ani nespokojeni s výší své mzdy. Dále 7 respondentů je s výší své mzdy spíše spokojeno a v neposlední řadě jsou 2 respondeti, kteří jsou s výší své mzdy rozhodně spokojeni.

5. Víte, co všechno se z vaší mzdy/platu odečítá a co všechno se k ní/němu přičítá?

Graf 5 Víte, co všechno se z vaší mzdy odečítá a co všechno se k ní přičítá?

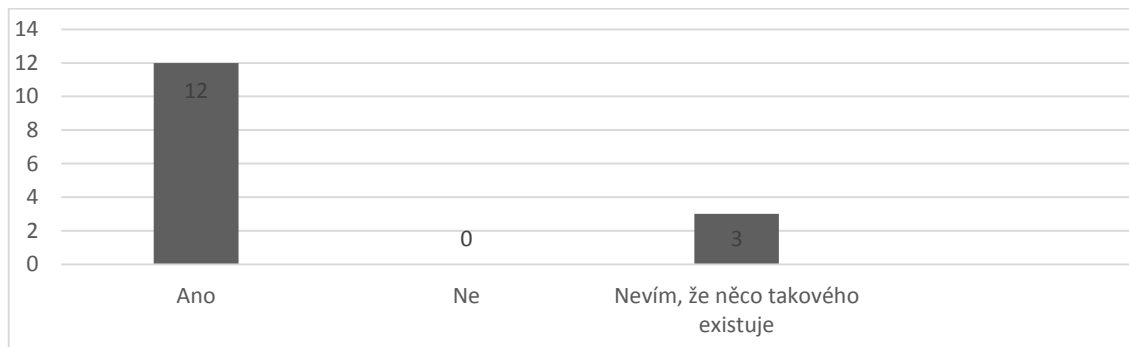


Zdroj 16 Tvorba autora

Z výše uvedeného grafu je patrné, že žádný z respondentů nezná podrobnosti o své mzdě a ani nemá zájem to vědět. Z 15 dotazovaných respondentů je 6, kteří nemají představu o tom, co se k jejich mzdě přičítá a co se z jejich mzdy odečítá, ale měli by zájem to vědět. A nakonec 9 respondentů odpovědělo s kladným výsledkem a vědí o své mzdě do podrobností.

6. Dostáváte příplatky za práci přesčas, v noci, o svátcích, atd.?

Graf 6 Dostáváte příplatky za práci přesčas, v noci, o svátcích, atd.?

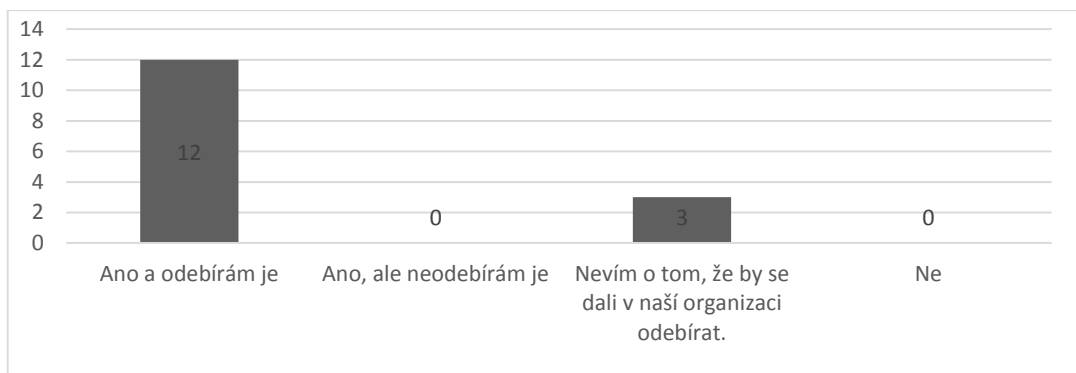


Zdroj 17 Tvorba autora

Z tohoto grafu lze vyčíst, že neuvěřitelných 12 respondentů ví o poskytovaných příplatcích a získává je. 3 respondenti odpověděli, že neví o tom, že něco takového existuje. Z čehož vyplývá, že se v organizaci příplatky nezatajují a jsou poskytovány, a informace o nich se nedostaly pouze k několika málo jedincům.

7. Máte ve vaší organizaci možnost odebrat nějaké benefity?

Graf 7 Máte ve vaší organizaci možnosti odebrat nějaké benefity?

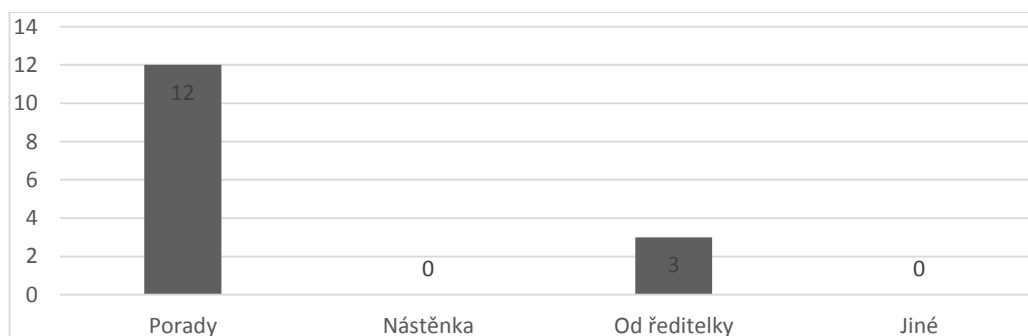


Zdroj 18 Tvorba autora

Z grafu je patrné, že většina zaměstnanců je o poskytovaných benefitech správně informována. Pouze 3 respondenti nevědí o poskytovaných benefitech. Zbylých 12 respondentů ví o poskytovaných benefitech a pobírá je.

8. Prostřednictvím čeho jste informováni o poskytovaných benefitech?

Graf 8 Prostřednictvím čeho jste informováni o poskytovaných benefitech?



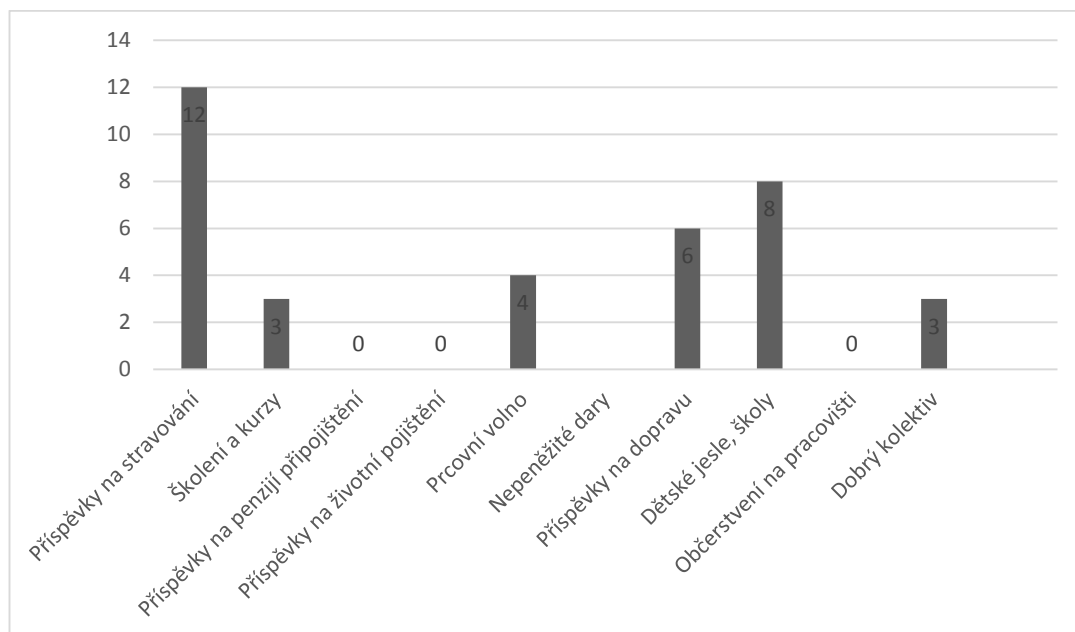
Zdroj 19 Tvorba autora

Pro tuhle otázku mohli respondenti vybrat více možností, a proto tato otázka neodpovídá konkrétnímu počtu respondentů. Mezi způsoby informovanosti pro

zaměstnanec DOMEČKU Hořovice patří pravidelné porady a také informace přímo od ředitelky organizace. Porady zvolilo 12 respondentů a informace přímo od ředitelky organizace zvolili 3 respondenti.

9. Jaké benefity ve Vaší organizaci můžete získat z uvedených možností?

Graf 9 Jaké benefity ve vaší organizaci můžete získat z uvedených možností?

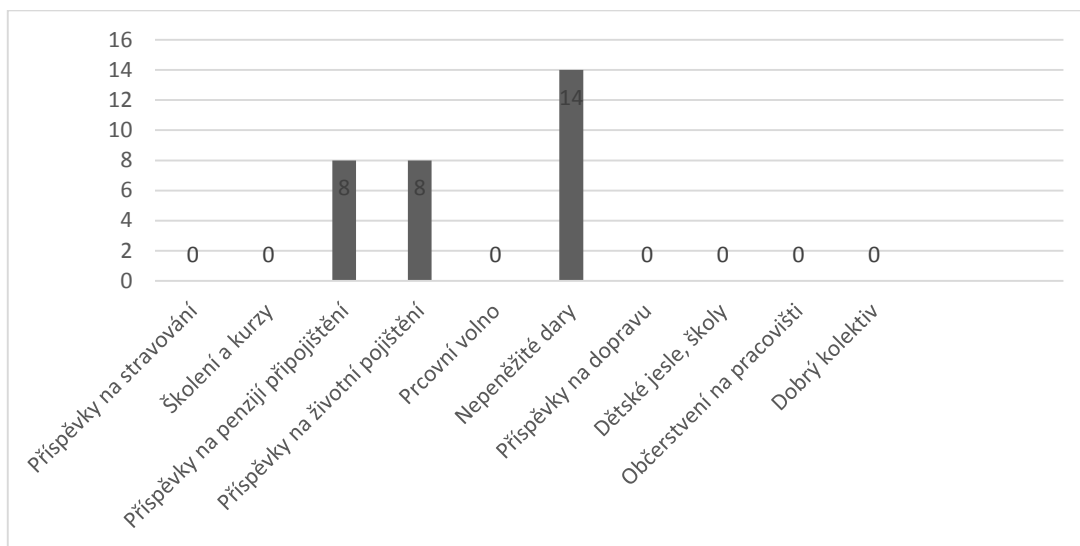


Zdroj 20 Tvorba autora

Stejně jako u předchozí otázky, tak i zde mohli respondenti zvolit více odpovědí. Mezi nejvíce rozšířený benefit patří příspěvky na stravování. Dalším často poskytovanými benefity jsou příspěvky na dopravu, pracovní volno, jesle, školení a různé kurzy.

10. O jaké druhy benefitů byste měli zájem?

Graf 10 O jaké druhy benefitů byste měli zájem

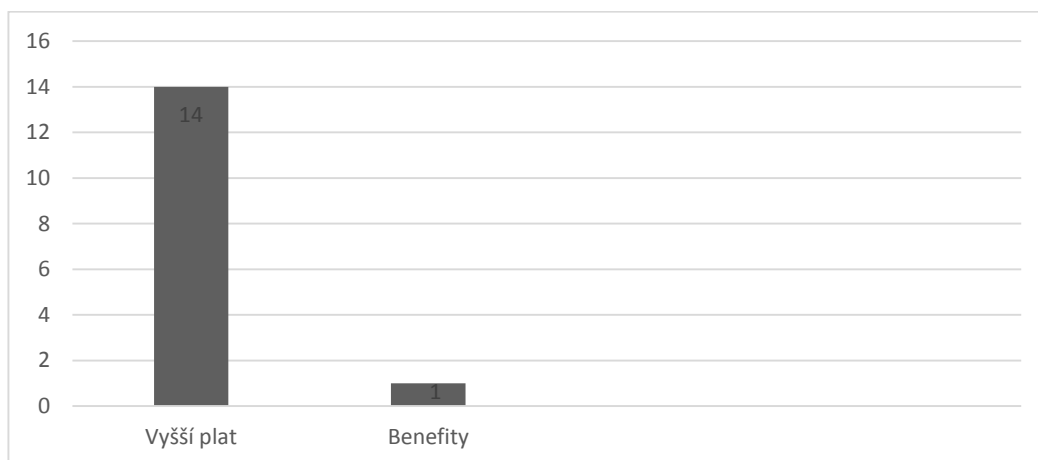


Zdroj 21 Tvorba autora

Když si respondenti měli vybrat benefity, o které by měli největší zájem, zvolili příspěvky na penzijní připojištění, příspěvky na životní pojištění a nepeněžité dary.

11. Kdybyste měli tu možnost si vybrat mezi zvýšením mzdy/platu a benefity, co byste volili?

Graf 11 Kdybyste měli tu možnost si vybrat mezi zvýšením platu a benefity, co byste volili?



Zdroj 22 Tvorba autora

V odpovědi na tuto otázku se téměř všichni shodli a mezi vyšším platem a benefity by volili zvýšení platu. Neuvěřitelných 14 respondentů by volilo vyšší plat a pouze 1 respondent by preferoval poskytované výhody.

4.6. Shrnutí dotazníkového šetření a navrhované doporučení

Z odpovědí respondentů se dá říci, že se má hypotéza částečně naplnila. Podle průzkumu je zaměstnancům DOMEČEK Hořovice poskytována široká nabídka výhod od příspěvků na stravování až například k příspěvkům na kulturu, sport a rekreaci. Za netradiční typ benefitu respondenti považují i dobrý kolektiv.

Při průzkumu informovanosti o poskytovaných benefitech se taktéž má domněnka potvrdila. Informovanost zaměstnanců je poměrně vysoká, ale přesto se najdou tací, ke kterým se informace tohoto druhu nedostaly. Většinu informací zaměstnanci získávají na poradách. Dalším způsobem získávání informací o poskytovaných benefitech byl uveden vlastní průzkum. Dle mého názoru by se měly vytvářet přehledy o poskytovaných benefitech, které by měly být k dispozici vždy na viditelném místě např. na nástěnkách. Popřípadě by mohly být rozesílány e-maily o poskytovaných benefitech všem pracovníkům.

Když se zaměstnanci měli rozhodnout, o jaké benefity by měli největší zájem, rozhodli se především pro nepeněžité dary. Díky rozsáhlé nabídce poskytovaných služeb a vysokého zájmu veřejnosti, si organizace může dovolit poskytovat svým zaměstnancům své služby za zvýhodněné ceny. Kromě toho je v okolí Hořovic možnost vysokého kulturního vyžití, a proto by organizace mohla zajistit zaměstnancům např. slevy na divadelní představení v Klubu Labe, zvýhodněné členství ve fit centru Cintlovka nebo třeba zvýhodněné kurzy jezdeckví v jezdeckém areálu Ranch. Jako další možnosti připadají v úvahu příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění.

Jednou z hlavních částí dotazníku byla také problematika mezd. Někteří respondenti odpovídali kladně ohledně výše jejich platu. Sice se našli i tací, co by měli zájem mít plat vyšší, ale to je zřejmě projevem naší konzumní společnosti, kde je velký důraz kladen na to mít stále víc. Co se týče o poskytovaných příplatcích za práci přesčas,

v noci, či za práci o svátcích, mají respondenti vědomí o jejich poskytování. Pouze malá hrstka nemá o těchto příplatcích tušení. Dokonce i vědomí o složkách platu mají zaměstnanci DOMEČKU Hořovice poměrně vysokou. Považuji za důležité, aby lidé věděli, co vše se z jejich platu strhává. Nicméně, našlo se ale bohužel i několik respondentů, kteří v tomto ohledu nemají povědomost vůbec žádnou. Proto bych navrhla informovat zaměstnance o srážkách ze mzdy/platu a jejich dalších složkách prostřednictvím krátkých sezení se mzdovou účetní. Sezení by ale měla probíhat ve volném čase a záleželo by pak tedy pouze na zájmu samotných zaměstnanců.

Když si respondenti měli zvolit mezi zvýšením platu a poskytnutím dalších zaměstnaneckých benefitů, odpověď byla téměř u všech odpovídajících stejná, a to zvýšení platu. Je neuvěřitelné, kolik lidí dává přednost samotným penězům, ačkoliv to při stavu naší současné společnosti nebude pro nikoho asi žádným překvapením.

Závěr

Každá firma nebo organizace touží po prosperitě. K jejímu dosažení, je třeba si hýčkat své zaměstnance, především protože velká část úspěchu stojí právě na nich. Každý zaměstnavatel by proto měl brát v potaz jejich přání a respektovat jejich názory. To pak vede k důvěře a loajalitě zaměstnanců vůči zaměstnavateli. Ke spokojenosti každého zaměstnance může vést vyšší mzda nebo zaměstnanecké benefity.

Autorka této bakalářské práce se věnovala tématu „Mzdy a další možnosti odměňování v příspěvkové organizaci DOMEČEK Hořovice.“ Zprvu se snažila nastínit počátky samotného odměňování, které byly obtížně dohledatelné, a proto se jedná pouze o stručný nástin. Poté se autorka přesunula k řešení velké otázky ohledně možnosti odměňování. V této části se práce zabývala funkcemi mzdy, mzdovými formami, mzdovými složkami, minimální mzdou v ČR, zaručenou mzdou v ČR, sociálním a zdravotním pojištěním, platem a na závěr této velké kapitoly byl uveden možný postup při výpočtu mzdy či platu. Tyto části byly odborně popsány a z čehož byl později zjištěn rozdíl mezi mzdou a platem. V závěru teoretické části se autorka zabývala benefity. Zde shrnula možné formy jejich poskytování a poté představila jaké druhy benefitů mohou být poskytovány. Tady také autorka uvedla jaké benefity jsou v českých firmách nejvíce poskytovány v roce 2015, které vyobrazila v přehledné tabulce, kterou sestavila na základě průzkumu ING Pojišťovny. Některé druhy benefitů autorka i popsala.

V praktické části byla představena příspěvková organizace DOMEČEK Hořovice, byly shrnuty základní údaje o organizaci a zároveň uveden historický vývoj organizace. Mimo to autorka stručně popsala smysl celé organizace. Poté autorka uvedla kompletní organizační strukturu organizace a popsala pracovní činnosti nejdůležitějších zaměstnanců organizace. Dále autorka předvedla základní možný postup výpočtu platu prostřednictvím dvou zaměstnanců organizace. Důležitým bodem praktické části bylo rovněž dotazníkové šetření. K tomuto analyzování byli vyzváni všichni z interních zaměstnanců DOMEČKU Hořovice, kteří odpovídali na 11 otázek. Tyto otázky byly vytištěny a rozdány celkem 15 zaměstnancům. K dotazníkovému šetření bylo celkem zpracovááno 15 dotazníků. V prvních třech otázkách šlo o identifikaci respondentů. Jednalo se o otázky pohlaví, věku a vzdělání. Další 3 otázky měli zjistit, zdali jsou

zaměstnanci spokojeni s výší jejich platu, zdali jim jsou poskytovány zákonem dané příplatky a jestli si jsou vědomi toho, co se s jejich mzdou děje při výpočtu. Následující tři otázky měly za cíl zjistit, jestli jsou v dané organizace poskytovány benefity, popřípadě jaké benefity jim jsou nabízeny a o jaké benefity by měli navíc zájem. A poslední otázka dotazníkového šetření měla rozhodnout, co by zaměstnanci organizace volili, kdyby se měli rozhodnout mezi vyšším platem nebo zaměstnaneckými benefity.

Výsledkem dotazníku bylo zjištění, že zaměstnanci zmíněné organizace jsou o poskytovaných benefitech v organizaci poměrně informováni, mají celkem dobrý přehled o jejich platu a při volbě mezi vyšším platem a benefity by téměř jednoznačně volili vyšší plat.

Autorka práce předpokládala, že se v organizaci nelze setkat s klasickými benefity, které jsou běžné u firem soukromého sektoru. Tato domněnka byla rázem vyvrácena, kdy autorka zjistila, že krom ne tradičních benefitů jsou zaměstnancům organizace poskytovány i klasické benefity, jako např. příspěvky na dopravu, školení nebo třeba i příspěvky na stravování. Jedna z otázek dotazníkového šetření byla zacílena na informovanost o poskytovaných benefitech. Kdy se domněnka autorky částečně potvrdila. Většina zaměstnanců organizace ví o poskytovaných benefitech. V organizaci jsou zaměstnanci o možnostech jejich poskytování informováni buď na poradách a nebo díky informacím od ředitelky organizace. I přes tyto možnosti informování, se ovšem našli tací co o benefitech nic neví. Proto autorka navrhla informovat o možných benefitech na nástěnkách popřípadě jejich seznam rozesílat pomocí emailové pošty. Díky dotazníku bylo zjištěno, že jsou zaměstnanci se svým platem převážně spokojeni a jejich vědomí o srážkách z platu není malé. Našlo se pár respondentů, kteří nevědí, co se z jejich platu sráží, a proto autorka navrhla pořádat krátká sezení se zaměstnanci a informovat je o nich. Ovšem na otázku zdali by zaměstnanci volili vyšší plat nebo benefity odpověděli všichni až na jednoho respondenta ve prospěch vyššího platu.

Před zpracováním bakalářské práce měla autorka o této problematice pouze základní znalosti. Díky odborné literatuře, kterou autorka studovala, získala větší znalosti o dané problematice, které by mohla využít ve svůj prospěch v budoucím zaměstnání.

Seznam použitých zdrojů

Odborná literatura:

1. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 5. vydání. Praha: Albatros Media a.s. 2015. ISBN 978-80-7261-288-8
2. D'AMBROSOVÁ H. a kol. *Abeceda personalistiky 2015*. Olomouc: ANAG. 2015. ISBN 978-80-7263-9342
3. ŠUBRT B. *Obsluha mzdy a platu*. Olomouc: ANAG. 2014. ISBN 978-80-7263-887-1
4. MĚRTLOVÁ L. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Jihlava: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o. 2014. ISBN 978-80-7204-9204-907-3
5. DVOŘÁKOVÁ Z. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck. 2012. ISBN 978-80-7400-347-9
6. VANČUROVÁ A. A KLAZAR S. *Sociální a zdravotní pojištění – Úvod do problematiky*. 2. vydání. Praha: ASPI – Wolters Kluwer. 2008. ISBN 978-80-7357-381-2
7. KUKALOVÁ G. A MORAVEC L. *Systém sociální zabezpečení a zdravotního pojištění v ČR*. 2015. Praha – Česká zemědělská univerzita v Praze – Provozně ekonomická fakulta. ISBN 978-80-213-2573-9
8. MACHÁČEK I. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. vydání. 2013. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-000-4
9. BENEŠOVÁ J. a kolektiv. *Firemní hity: Nadčasové benefity*. 2015. Liberec: Centrum Kašpar. ISBN 978-80-905552-6-6
10. BENEŠOVÁ J. a kolektiv. *Genderový „orienták“ aneb víme-li kudy, ve firmě nezabloudíme*. 2015. Liberec: Centrum Kašpar. ISBN 978-80-906059-1-6
11. BENEŠOVÁ J. *Střihněte si originální zaměstnanecký benefit*. Liberec: Centrum Kašpar. 2015. ISBN 978-80-905552-8-0

Právní předpisy:

1. § 109 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
2. Příloha k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy

Internetové zdroje:

1. <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB036>
2. <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB079>
3. <http://www.mpsv.cz/cs/871>
4. <http://zpravy.aktualne.cz/finance/minimalni-mzda-az-52-tisic-korun-nove-porovnani-zemi-eu/r~3db644b8ff9c11e4bfa2002590604f2e>
5. <http://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>
6. <http://flek.cz/clanky/mzdy-a-platy/nove-platove-tabulky-a-tridy-statnich-zamestnancu-2016>
7. <http://www.ipodnikatel.cz/Danove-priznani/recept-jak-zaplatit-na-dani-z-prijmu-v-roce-2016-co-nejmene/Danove-slevy-2016.html>
8. <http://zpravy.aktualne.cz/finance/stravenky-jako-samozrejmost-novy-zebricek-benefitu-k-praci/r~ff695ec64a7711e5b440002590604f2e/>

Ostatní zdroje:

1. Výroční zpráva Domečku Hořovice
2. Zřizovací listina Domečku Hořovice

Seznam grafů, tabulek a obrázků

Seznam grafů:

Graf 1 Pohlaví.....	44
Graf 2 Věk	44
Graf 3 Nejvyšší dosažené vzdělání.....	45
Graf 4 Spokojenost s výší mzdy	45
Graf 5 Víte, co všechno se z vaší mzdy odečítá a co všechno se k ní přičítá?	46
Graf 6 Dostáváte příplatky za práci přesčas, v noci, o svátcích, atd.?.....	46
Graf 7 Máte ve vaší organizaci možnosti odebírat nějaké benefity?	47
Graf 8 Prostřednictvím čeho jste informováni o poskytovaných benefitech?	47
Graf 9 Jaké benefity ve vaší organizaci můžete získat z uvedených možností?.....	48
Graf 10 O jaké druhy benefitů byste měli zájem	49
Graf 12 Kdybyste měli tu možnost si vybrat mezi zvýšením platu a benefity, co byste volili?	49

Seznam tabulek:

Tabulka 1 Vývoj minimální mzdy v ČR.....	18
Tabulka 2 Vývoj zaručené mzdy	19
Tabulka 3 Přehled platových tarifů.....	27
Tabulka 4 Přehled slev na dani pro rok 2016	29
Tabulka 5 Nejrozšířenější benefity pro rok 2015	35
Tabulka 6 Výpočet mzdy hlavní ekonomky	40
Tabulka 7 Výpočet čisté mzdy pedagogického pracovníka.....	41
Tabulka 8 Dotazníky ke zpracování	43

Seznam obrázků:

Obrázek 1 Části systému sociálního pojištění v ČR.....	23
Obrázek 2 Logo SVČ DOMEČEK Hořovice	36
Obrázek 3 Organizační struktura SVČ- DOMEČEK Hořovice	39

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník	I
Příloha č. 2 – Platový tarif	IV

Příloha č. 1 – Dotazník

Tímto bych Vás chtěla požádat o vypracování dotazníku na průzkum spokojenosti poskytovaných benefitů a mzdového ohodnocení v příspěvkové organizaci DOMEČEK Hořovice. Dotazník je určen všem stálým zaměstnancům pracujících v již zmíněné organizaci. Cílem mého průzkumu je zjistit, jak vysoká spokojenost s poskytovanými benefity a mzdovým ohodnocení, panuje v příspěvkové organizaci DOMEČEK Hořovice a zdali jsou dobře informováni o všech možnostech benefitů, které výše zmiňovaná organizace poskytuje.

1. Pohlaví

- a. Žena
- b. Muž

2. Věk

- a. 18 - 25
- b. 26 - 35
- c. 36 - 45
- d. 46 a více

3. Jakého vzdělání jste dosáhli?

- a. Základní vzdělání
- b. Střední odborné vzdělání bez maturity
- c. Střední odborné vzdělání s maturitou
- d. Vyšší odborné vzdělání
- e. Vysokoškolské vzdělání

4. Jste spokojeni s výší vaší mzdy/platu za práci, kterou vykonáváte?

- a. Rozhodně spokojen/a.
- b. Spíše spokojen/a.

- c. Ani spokojen/a ani nespokojen/a.
- d. Spíše nespokojen/a.
- e. Rozhodně nespokojen/a.

5. Víte co všechno se z vaší hrubé mzdy/hrubého platu odečítá a co všechno se k ní/němu přičítá?

- a. Ano.
- b. Ne, ale zajímalo by mě to.
- c. Ne a nezajímám se o to.

6. Dostáváte příplatky za práci o svátcích, o víkendech, přesčas, v noci, atd.?

- a. Ano.
- b. Ne.
- c. Nevím, že něco takového existuje.

7. Máte ve vaší organizaci možnost odebírat nějaké benefity?

- a. Ano a odebírám je.
- b. Ano, ale neodebírám je.
- c. Nevím o tom, že by se dali v naší firmě odebírat.
- d. Ne.

8. Prostřednictvím čeho jste informováni o poskytovaných benefitech?

- a. Při poradách.
 - b. Na nástěnce.
 - c. Přímým kontaktem s ředitelem/kou
 - d. Vlastní zkoumání
 - e. Jiné + vyjmenovat
-

9. Jaké benefity ve Vaší organizaci můžete získat z uvedených možností?

- a. Příspěvek na stravování

- b. Školení a kurzy
 - c. Příspěvky na penzijní připojištění
 - d. Příspěvky na životní pojištění
 - e. Pracovní volno
 - f. Nepeněžité dary
 - g. Příspěvky na dopravu
 - h. Dětské jesle, školky
 - i. Občerstvení na pracovišti
 - j. Jiné + vyjmenovat
-

10. O jaké druhy benefitů byste měli zájem?

- a. Příspěvek na stravování
- b. Školení a kurzy
- c. Příspěvky na penzijní připojištění
- d. Příspěvky na životní pojištění
- e. Pracovní volno
- f. Nepeněžité dary
- g. Příspěvky na dopravu
- h. Dětské jesle, školky
- i. Občerstvení na pracovišti
- j. Jiné + vyjmenovat

11. Kdybyste měli tu možnost si vybrat mezi zvýšením platu a benefity, co byste volili?

- a. Vyšší plat
- b. Benefit

Příloha č. 2 – Platový tarif

1. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
do 1 roku	1	6 990	7 590	8 220	8 910	9 670	10 490	11 380	12 340	13 380	14 530	15 760	17 090	18 520	20 100	21 830	23 670
do 2 let	2	7 250	7 860	8 530	9 250	10 030	10 880	11 800	12 800	13 900	15 070	16 360	17 740	19 240	20 870	22 650	24 560
do 4 let	3	7 520	8 160	8 860	9 600	10 430	11 290	12 250	13 290	14 420	15 650	16 980	18 410	19 970	21 660	23 520	25 490
do 6 let	4	7 810	8 470	9 200	9 970	10 820	11 730	12 720	13 800	14 980	16 250	17 620	19 100	20 710	22 470	24 410	26 450
do 9 let	5	8 110	8 790	9 550	10 340	11 220	12 160	13 200	14 310	15 540	16 870	18 280	19 820	21 500	23 310	25 320	27 450
do 12 let	6	8 420	9 120	9 910	10 750	11 650	12 630	13 690	14 860	16 120	17 500	18 990	20 570	22 310	24 200	26 280	28 480
do 15 let	7	8 740	9 490	10 280	11 150	12 100	13 100	14 220	15 410	16 730	18 160	19 700	21 350	23 150	25 120	27 270	29 550
do 19 let	8	9 070	9 850	10 670	11 560	12 560	13 600	14 750	16 000	17 360	18 840	20 440	22 150	24 020	26 060	28 290	30 670
do 23 let	9	9 410	10 220	11 090	12 010	13 030	14 120	15 320	16 610	18 030	19 570	21 210	22 980	24 930	27 040	29 370	31 820
do 27 let	10	9 770	10 600	11 500	12 460	13 530	14 650	15 910	17 240	18 710	20 310	22 020	23 860	25 870	28 060	30 460	33 030
do 32 let	11	10 150	11 020	11 940	12 930	14 040	15 200	16 520	17 890	19 410	21 080	22 840	24 770	26 850	29 120	31 620	34 270
nad 32 let	12	10 530	11 440	12 400	13 430	14 570	15 760	17 140	18 560	20 150	21 870	23 710	25 700	27 860	30 230	32 810	35 560

2. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
do 1 roku	1	7 230	7 850	8 510	9 210	10 000	10 850	11 760	12 760	13 840	15 030	16 300	17 680	19 160	20 790	22 580	24 480
do 2 let	2	7 490	8 130	8 820	9 570	10 370	11 250	12 210	13 230	14 380	15 590	16 920	18 350	19 890	21 580	23 430	25 400
do 4 let	3	7 790	8 450	9 160	9 930	10 780	11 670	12 670	13 750	14 910	16 190	17 560	19 040	20 650	22 390	24 320	26 360
do 6 let	4	8 080	8 760	9 520	10 310	11 190	12 120	13 150	14 260	15 490	16 800	18 220	19 760	21 420	23 240	25 240	27 350
do 9 let	5	8 380	9 100	9 870	10 690	11 610	12 570	13 640	14 810	16 070	17 450	18 900	20 490	22 230	24 110	26 180	28 390
do 12 let	6	8 710	9 430	10 250	11 110	12 050	13 070	14 170	15 370	16 680	18 110	19 630	21 280	23 070	25 030	27 180	29 460
do 15 let	7	9 030	9 810	10 640	11 530	12 510	13 550	14 700	15 940	17 310	18 790	20 370	22 080	23 940	25 970	28 200	30 560
do 19 let	8	9 380	10 190	11 030	11 960	12 980	14 060	15 260	16 540	17 960	19 490	21 130	22 910	24 850	26 960	29 260	31 710
do 23 let	9	9 740	10 570	11 460	12 430	13 490	14 600	15 840	17 170	18 640	20 240	21 940	23 770	25 780	27 970	30 370	32 910
do 27 let	10	10 100	10 970	11 890	12 890	13 990	15 150	16 450	17 820	19 350	21 000	22 770	24 670	26 760	29 020	31 500	34 150
do 32 let	11	10 490	11 390	12 340	13 370	14 520	15 720	17 080	18 500	20 070	21 790	23 630	25 610	27 760	30 120	32 700	35 440
nad 32 let	12	10 890	11 830	12 830	13 880	15 070	16 300	17 730	19 190	20 840	22 620	24 520	26 580	28 810	31 250	33 930	36 780

3. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
do 1 roku	1	7 280	7 890	8 550	9 270	10 060	10 910	11 840	12 840	13 920	15 120	16 400	17 780	19 270	20 910	22 710	24 620
do 2 let	2	7 540	8 180	8 880	9 630	10 430	11 320	12 270	13 310	14 460	15 680	17 020	18 450	20 010	21 720	23 560	25 550
do 4 let	3	7 830	8 490	9 220	10 000	10 850	11 750	12 750	13 830	15 000	16 280	17 660	19 150	20 770	22 530	24 470	26 510
do 6 let	4	8 130	8 810	9 570	10 370	11 250	12 200	13 230	14 350	15 590	16 910	18 330	19 870	21 540	23 380	25 380	27 510
do 9 let	5	8 440	9 150	9 940	10 760	11 670	12 650	13 730	14 890	16 170	17 550	19 010	20 620	22 370	24 250	26 340	28 560
do 12 let	6	8 760	9 490	10 320	11 180	12 130	13 150	14 250	15 450	16 770	18 210	19 750	21 400	23 210	25 170	27 340	29 630
do 15 let	7	9 090	9 870	10 700	11 600	12 580	13 620	14 800	16 030	17 400	18 900	20 490	22 200	24 080	26 130	28 360	30 730
do 19 let	8	9 440	10 250	11 100	12 030	13 070	14 150	15 350	16 650	18 060	19 610	21 260	23 040	24 990	27 110	29 420	31 900
do 23 let	9	9 790	10 630	11 540	12 500	13 560	14 680	15 940	17 280	18 750	20 360	22 070	23 910	25 930	28 120	30 550	33 100
do 27 let	10	10 160	11 040	11 960	12 960	14 070	15 240	16 550	17 930	19 460	21 120	22 900	24 820	26 910	29 180	31 690	34 360
do 32 let	11	10 560	11 460	12 430	13 460	14 610	15 810	17 190	18 610	20 190	21 920	23 760	25 770	27 930	30 300	32 880	35 650
nad 32 let	12	10 950	11 900	12 900	13 970	15 160	16 400	17 830	19 310	20 970	22 750	24 660	26 730	28 980	31 440	34 130	36 990

4. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
do 1 roku	1	7 920	8 600	9 320	10 100	10 950	11 870	12 880	13 980	15 170	16 440	17 870	19 360	20 990	22 780	24 720	26 830
do 2 let	2	8 210	8 920	9 670	10 490	11 390	12 330	13 360	14 510	15 730	17 060	18 530	20 080	21 790	23 630	25 660	27 840
do 4 let	3	8 510	9 260	10 030	10 880	11 810	12 790	13 870	15 060	16 330	17 720	19 260	20 850	22 610	24 530	26 630	28 880
do 6 let	4	8 830	9 610	10 430	11 290	12 260	13 280	14 400	15 640	16 950	18 390	19 980	21 620	23 460	25 460	27 630	29 980
do 9 let	5	9 190	9 980	10 820	11 730	12 730	13 790	14 950	16 240	17 590	19 080	20 730	22 450	24 340	26 410	28 670	31 100
do 12 let	6	9 540	10 350	11 220	12 160	13 210	14 300	15 510	16 860	18 250	19 790	21 510	23 290	25 260	27 400	29 750	32 260
do 15 let	7	9 900	10 760	11 650	12 630	13 700	14 850	16 080	17 490	18 960	20 550	22 330	24 180	26 220	28 450	30 870	33 480
do 19 let	8	10 270	11 160	12 100	13 100	14 230	15 400	16 690	18 150	19 670	21 320	23 170	25 100	27 210	29 510	32 050	34 750
do 23 let	9	10 660	11 570	12 560	13 600	14 760	15 990	17 320	18 830	20 400	22 130	24 030	26 040	28 230	30 640	33 260	36 050
do 27 let	10	11 080	12 030	13 030	14 120	15 330	16 600	17 970	19 550	21 180	22 960	24 940	27 020	29 300	31 790	34 520	37 400
do 32 let	11	11 490	12 470	13 530	14 650	15 920	17 230	18 670	20 300	21 990	23 840	25 880	28 040	30 400	33 000	35 820	38 830
nad 32 let	12	11 930	12 950	14 040	15 200	16 530	17 880	19 370	21 070	22 810	24 750	26 870	29 100	31 550	34 240	37 160	40 290

5. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
do 1 roku	1	8 900	9 650	10 460	11 350	12 290	13 330	14 480	15 700	17 020	18 490	20 040	21 730	23 580	25 590
do 2 let	2	9 240	10 010	10 860	11 790	12 770	13 840	15 020	16 290	17 660	19 180	20 790	22 560	24 470	26 570
do 4 let	3	9 590	10 390	11 260	12 230	13 240	14 360	15 600	16 910	18 350	19 940	21 580	23 410	25 390	27 570
do 6 let	4	9 950	10 800	11 700	12 690	13 760	14 910	16 200	17 550	19 040	20 680	22 390	24 280	26 350	28 600
do 9 let	5	10 330	11 200	12 140	13 180	14 270	15 480	16 810	18 210	19 750	21 460	23 240	25 200	27 340	29 680
do 12 let	6	10 720	11 620	12 590	13 670	14 810	16 050	17 450	18 880	20 490	22 270	24 120	26 150	28 370	30 800
do 15 let	7	11 140	12 070	13 080	14 190	15 370	16 650	18 110	19 630	21 270	23 110	25 030	27 150	29 450	31 960
do 19 let	8	11 550	12 530	13 560	14 730	15 950	17 280	18 790	20 360	22 070	23 980	25 980	28 170	30 550	33 170
do 23 let	9	11 980	13 000	14 090	15 290	16 560	17 930	19 490	21 120	22 910	24 880	26 960	29 220	31 720	34 440
do 27 let	10	12 450	13 500	14 610	15 880	17 190	18 610	20 240	21 920	23 780	25 820	27 970	30 330	32 910	35 740
do 32 let	11	12 910	14 000	15 170	16 480	17 830	19 330	21 010	22 760	24 670	26 780	29 030	31 470	34 160	37 070
nad 32 let	12	13 410	14 540	15 730	17 110	18 500	20 050	21 810	23 610	25 620	27 810	30 120	32 670	35 450	38 470

6. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída													
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
do 1 roku	1	9 200	9 980	10 810	11 730	12 710	13 790	14 970	16 240	17 600	19 130	20 720	22 460	24 390	26 460
do 2 let	2	9 560	10 350	11 230	12 200	13 200	14 310	15 530	16 850	18 260	19 840	21 500	23 330	25 300	27 470
do 4 let	3	9 920	10 740	11 650	12 650	13 700	14 850	16 130	17 490	18 970	20 620	22 330	24 210	26 270	28 510
do 6 let	4	10 290	11 170	12 090	13 130	14 220	15 420	16 740	18 150	19 690	21 380	23 150	25 110	27 250	29 580
do 9 let	5	10 680	11 590	12 550	13 620	14 760	16 010	17 380	18 830	20 430	22 190	24 030	26 070	28 280	30 700
do 12 let	6	11 080	12 020	13 010	14 150	15 310	16 610	18 040	19 530	21 190	23 030	24 940	27 040	29 330	31 850
do 15 let	7	11 520	12 480	13 530	14 670	15 900	17 220	18 730	20 290	22 000	23 900	25 890	28 070	30 470	33 050
do 19 let	8	11 950	12 950	14 020	15 240	16 490	17 870	19 440	21 060	22 820	24 810	26 860	29 130	31 600	34 310
do 23 let	9	12 390	13 440	14 560	15 810	17 120	18 550	20 160	21 830	23 690	25 730	27 880	30 210	32 800	35 610
do 27 let	10	12 880	13 960	15 110	16 420	17 770	19 240	20 930	22 670	24 590	26 710	28 930	31 370	34 040	36 950
do 32 let	11	13 350	14 480	15 690	17 050	18 440	19 990	21 730	23 540	25 520	27 700	30 020	32 540	35 330	38 340
nad 32 let	12	13 860	15 040	16 270	17 700	19 140	20 730	22 560	24 420	26 500	28 760	31 160	33 780	36 660	39 780

7. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída			
		11	12	13	14
do 1 roku	1	23 830	25 370	28 660	32 110
do 2 let	2	24 520	26 120	29 480	33 000
do 4 let	3	25 260	26 920	30 340	33 920
do 6 let	4	26 010	27 710	31 210	34 880
do 9 let	5	26 780	28 570	32 130	35 870
do 12 let	6	27 600	29 440	33 080	36 900
do 15 let	7	28 440	30 360	34 070	37 980
do 19 let	8	29 320	31 310	35 100	39 080
do 23 let	9	30 210	32 290	36 150	40 250
do 27 let	10	31 150	33 300	37 260	41 440
do 32 let	11	32 120	34 360	38 400	42 690
nad 32 let	12	33 140	35 460	39 590	43 980

8. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída					
		11	12	13	14	15	16
do 1 roku	1	24 640	26 230	29 640	33 210	35 280	37 540
do 2 let	2	25 350	27 010	30 500	34 120	36 290	38 620
do 4 let	3	26 130	27 840	31 380	35 090	37 330	39 740
do 6 let	4	26 900	28 660	32 280	36 070	38 400	40 910
do 9 let	5	27 700	29 540	33 230	37 100	39 520	42 110
do 12 let	6	28 540	30 450	34 210	38 150	40 670	43 360
do 15 let	7	29 420	31 400	35 230	39 290	41 870	44 660
do 19 let	8	30 320	32 380	36 290	40 420	43 130	46 020
do 23 let	9	31 240	33 390	37 380	41 620	44 430	47 410
do 27 let	10	32 220	34 440	38 530	42 860	45 770	48 860
do 32 let	11	33 220	35 540	39 720	44 150	47 160	50 380
nad 32 let	12	34 280	36 670	40 940	45 480	48 600	51 950

9. platový tarif

Délka praxe	Platový stupeň	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
do 6 let	1	10 190	11 050	11 950	12 960	16 430	20 530	20 700	21 070	21 530	22 050	22 870
do 12 let	2	11 000	11 900	12 910	13 970	17 090	20 850	21 120	21 500	22 280	23 030	24 340
do 19 let	3	11 790	12 800	13 870	15 090	17 960	21 380	21 700	22 170	23 430	24 700	26 370
do 27 let	4	12 750	13 820	14 990	16 220	18 980	22 100	22 580	23 200	25 000	26 820	29 110
do 32 let	5	13 700	14 880	16 100	17 490	20 100	23 080	23 700	24 600	27 250	29 500	32 360
nad 32 let	6	14 100	15 300	16 570	18 000	20 700	23 600	24 200	25 290	27 940	30 230	33 130

Základní
Střední
Výuční list
Maturita
Vyšší odb.
Bakalář
Magistr

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Michaela Chlustinová

Obor: EHS

Forma studia: prezenční studium

Název práce: Mzdy a další možnosti odměňování v příspěvkové organizaci
DOMEČEK HOŘOVICE

Rok: 2016

Počet stran textu: 48

Celkový počet stran příloh: 6

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 8

Počet ostatních zdrojů: 4

Vedoucí práce: Ing. Jana Veselá