

Univerzita Jana Amose Komenského Praha

bakalářské kombinované studium
2011 - 2012

Bakalářská práce

Marie Šeriová

System odměňování a zaměstnanecké benefity
v soukromé a státní sféře

Praha 2012

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Aleš Zpěvák

Comenius university Prague

Bachelor Combined (Part-time) Studies
2011 - 2012

Bachelor Thesis

Marie Šeriová

Compensation system and employee benefits in private
sphere and state

Prague 2012

The Bachelor Thesis Work Supervisor: JUDr. Aleš Zpěvák

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 jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Blatné dne

Marie Šeriová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat svému vedoucímu práce JUDr. Aleši Zpěvákovi za vedení a připomínky k bakalářské práci.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá systémem odměňování a zaměstnaneckých benefitů ve státní a soukromé sféře, aplikované na konkrétní firmu Tesla Blatná a.s. a Městský úřad Blatná. V teoretické části jsou popsány specifika systému odměňování ve státní a soukromé sféře a charakterizovány zaměstnanecké benefity. Na základě těchto poznatků je provedena analýza vnitropodnikového mzdového systému a benefitů v praktické části. Závěrem jsou srovnány oba tyto systémy odměňování a popsány rozdíly mezi nimi.

Klíčové pojmy

Odměňování, mzda, plat, mzdová politika, mzdové principy, složky mzdy, formy mzdy, platové tarify, benefity, efektivita a riziko benefitů, mzdový systém

Annotation

Bachelor thesis deals with compensation system and employee benefits in state and private spheres which are then applied on the Municipality Blatná and Tesla Blatná a.s. company respectively. The theoretical part describes specifics of compensation system both in state and private sphere and defines employee benefits. Based on these findings, the practical part analyzes corporate wage-payment system and the benefits. The thesis concludes by comparing both of these compensation systems and describing differences between them.

Key words

Compensation, wage, salary, wages policy, wage principles, wage components, type of compensation, salary ranges, benefits, benefit efficiency and risks, wage-payment systems

Obsah

Úvod	8
1. Cíl a metodika	9
Teoretická část	10
2. Odlišnosti v odměňování v soukromé a státní sféře	10
2.1 Odměňování.....	11
2.2 Mzdová politika	12
2.3 Mzdové principy	13
2.3.1. Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci	13
2.3.2 Princip ochrany mzdy	15
2.3.3 Smluvní princip v odměňování	16
2.4 Pojem mzda.....	17
2.4.1 Složky mzdy.....	22
2.5 Mzdové formy	23
2.5.2 Zásluhová mzdová forma.....	24
2.5.3 Dodatková mzdová forma.....	26
2.6 Funkce mzdy v pracovněprávních vztazích	26
2.6.1 Alimentační funkce	27
2.6.2 Regulační funkce mzdy.....	27
2.6.3 Kompenzační funkce mzdy.....	28
2.6.4 Stimulační a motivační funkce mzdy.....	28
3. Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě a službách.....	29
3.1 Principy platového systému	29
3.1.1 Platový tarif.....	30
3.1.2 Příplatky a další složky platu	31
4. Zaměstnanecké benefity.....	32
4.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů.....	32
4.2 Význam benefitů	33
4.3 Členění benefitů	33
4.4 Efektivita benefitů.....	35
4.5 Rizika benefitů	35
4.6 Daňová uznatelnost benefitů.....	36
4.8 Nejčastější druhy mimořádných benefitů	39
4.9 Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodou.....	41
4.9 Benefity poskytované ze sociálního fondu a FKSP	43
Praktická část	48
5. Charakteristika podniku Tesla Blatná a.s.....	48
5.1 Organizační struktura	49
5.2 Analýza mzdového systému podniku	49
5.3 Motivační program.....	52
6. Charakteristika Městského úřadu Blatná (ÚSC).....	53
6.1 Organizační struktura Města Blatná.....	54
6.1.2 Výběrové řízení na místa úředníků	55
6.1.3 Odměňování zaměstnanců	55

6.1.4 Vzdělávání úředníků	56
6.1.5 Benefits	57
7. Zhodnocení systému odměňování v soukromé a státní sféře.....	58
Závěr.....	59
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	61
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	63

Úvod

Odměna za vykonanou práci patří neodmyslitelně k právu. Bez spravedlivé odměny za vykonanou práci bychom se v běžném životě neobešli. Odměna je pro všechny důležitým prostředkem k uspokojení nejdůležitějších životních potřeb.

Právní systém České republiky, konkrétně zákon o zaměstnanosti č. 68/2009 Sb., umožňuje osobám, které chtějí a mohou pracovat nebo se o práci ucházejí, aby mohly být zaměstnány v pracovním poměru. Je tedy na každém jedinci, s jakými představami a cílem se uchází o zaměstnání. Záleží na něm, zda chce vykonávat práci, na kterou se připravoval a vzdělával, či dá raději přednost zaměstnání, které sice neodpovídá jeho kvalifikaci, ale je finančně zvýhodněné. V současné době, kdy probíhá celosvětová recese, je ale mnohdy velice obtížné najít pracovní příležitost, která by naplňovala představu uchazeče o zaměstnání. Ale jelikož bez odměny za práci se nikdo z nás neobejde, mnoho uchazečů přijme pracovní místo, které naprosto neodpovídá jeho požadavkům.

Na druhou stranu ale existují firmy, které nemají dostatečný počet zaměstnanců anebo si chtějí stávající zaměstnance udržet a z tohoto důvodu je motivují různými benefity. O benefitech rozhoduje zaměstnavatel a je na něm, jak pestrou škálu těchto odměn chce zaměstnancům nabídnout. Od počátku letošního roku se díky úpravě zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů rozšiřují možnosti daňově účinných nákladů. Celá změna pochází z dílny současné vlády, která toto opatření zařadila do své reformy veřejných financí. Domnívám se, že i v budoucnu budou benefity oblíbeným šlágrelem u zaměstnanců, zejména ty, které budou sladovat pracovní a soukromý život zaměstnance.

1. Cíl a metodika

Systém odměňování a zaměstnanecké benefity v soukromé a státní sféře je tématem bakalářské práce. Vybrala jsem si jej proto, že mě tato problematika velice zajímá, je součástí mé pracovní náplně a bezprostředně se dotýká téměř každého z nás.

V teoretické části se zaměřím na charakteristiku základních pojmů týkajících se způsobu odměňování v soukromé a státní sféře. V oblasti benefitů se zaměřím na jejich význam, členění, daňové a odvodové teritorium, efektivitu, rizika.

Poznatky z teoretické části budu implementovat na konkrétní podniky. Z oblasti soukromé sféry budu teoretické poznatky aplikovat na firmu Tesla Blatná a.s. V oblasti veřejné správy pak na Městský úřad Blatná.

Hlavním cílem práce je seznámit čtenáře s problematikou týkající se nejen systému odměňování ve státní a soukromé sféře, uvést odlišnosti mezi těmito dvěma sférami, ale zároveň seznámit s problematikou zaměstnaneckých benefitů, v současné době velice diskutovanou. Systém odměňování a zaměstnanecké benefity hrají důležitou roli v každém podniku. Ovlivňují produktivitu zaměstnanců, jejich motivaci, což má výrazný vliv na chod podniku jako celku.

Tato bakalářská práce bude mít charakter srovnávacího výzkumu. Z použitých metod mohu jmenovat monografickou proceduru s charakterem teoretické studie doplněné praktickou aplikací na konkrétní podnik a územní samosprávný celek (ÚSC). Pro dosažení cíle použiji metody analýzy dokumentů, obsahové analýzy informačních zdrojů, analýzu konkrétního podniku a ÚSC, vnitropodnikovou dokumentaci.

Teoretická část

V teoretické části se budu zabývat problematikou odměňování a zaměstnaneckých benefitů jednak v soukromé a dále ve veřejné sféře především z pohledu práva, ale i z pohledu ekonomie, která je mi profesně také velmi blízká.

2. Odlišnosti v odměňování v soukromé a státní sféře

Odměňování ve státní sféře upravuje Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Na tento zákon navazuje soustava prováděcích vládních nařízení, upravujících specifika odměňování zaměstnanců ve státní a obdobné sféře.

V průběhu roku 1992 došlo k rozdělení způsobu v systému odměňování na dvě základní, pojetím zcela odlišné skupiny a sice v soukromé a státní sféře. Novela provedená s účinností od 1.1.2011 nařízením vlády č. 381/2010 Sb. významně změnila pravidla týkající se tarifních platů a dokonce umožnila sjednat i osobní plat. Jde o nejvýznamnější zásah do systému odměňování ve veřejných službách a správě od roku 1992. Činnost zaměstnavatelů ze státní sféry je hrazena (plně či částečně) ze zdrojů státního rozpočtu.

Naproti tomu v podnikatelské sféře si zaměstnavatel musí celý objem prostředků na odměnu zaměstnanců zajistit vlastní podnikatelskou činností, přičemž celkový objem vyplacených mezd výrazně determinuje celkovou výši nákladů a tím i dosažený zisk. Ze strany zaměstnavatele zde působí samoregulační faktor.

V podnikatelské sféře je pro právní úpravu odměňování zvolena koncepce téměř úplné liberalizace. Zákoník práce obsahuje kogentní ustanovení v míře nezbytné k vymezení základních povinností zaměstnavatelů v návaznosti na mezinárodní úmluvy a ústavní garance o ochraně mzdy. Zcela uplatňuje v odměňování princip smluvní volnosti s důrazem na individuální a kolektivní smlouvy, zpravidla smlouvy pracovní.

2.1 Odměňování

Již v názvu této bakalářské práce se objevuje pojem odměňování. Bude ústředním pojmem celé práce a stane se měřítkem hodnot. Na tuto problematiku lze pohlížet z mnoha úhlů. Jiný bude pohled zaměstnavatele, jiný zaměstnance. Odměna za práci je v drtivé většině případů hlavním motivem a stimulem pro vykonávání závislé práce zaměstnancem. Je zdrojem jeho obživy, určuje životní úroveň zaměstnance, může být zdrojem jeho spokojenosti.

Z pohledu zaměstnavatele představují mzdové náklady významnou specifickou položku, která je oproti ostatním nákladům specifická. Nejenže se pravidelně opakuje každý měsíc, zaměstnavatel musí také dbát, aby disponoval dostatečným množstvím prostředků na výplatu mezd.

Za odměnu se považuje mzda nebo plat, popřípadě jiné formy peněžní odměny poskytované pracovníkovi jako kompenzace za vykonávanou práci. Pravidla pro stanovení mzdy a platu jsou určeny Zákoníkem práce. Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci a to podle její složitosti, odpovědnosti, namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Mzda je peněžité plnění poskytované zaměstnanci zaměstnavatelem za jeho vykonanou práci. Sjednává se v pracovní, kolektivní nebo jiné smlouvě, popřípadě je stanovena zaměstnavatelem vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou přísluší.

Zaměstnavatel¹ (územní samosprávný celek, organizační složka státu, příspěvková organizace, státní fond, školská právnická osoba či veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení) má povinnost poskytovat zaměstnanci za vykonanou práci plat podle zákona, příslušných nařízení vlády a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popř. vnitřního předpisu. Od právní úpravy se nelze jinak odchýlit. Prostor pro vyjednávání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci o platech je na rozdíl od vyjednávání

¹DANĚK, A.; DORČÁKOVÁ, J.; LEIBLOVÁ, Z.; LUKEŠOVÁ, D.; MIKYSKA, M.; PŘÍHODOVÁ, V.; PŘÍKRYLOVÁ, H.; SKOUMLOVÁ, A.; ŠUBRT, B.; ŽILINSKÁ, I. *Abeceda mzdové účetní 2011*, 21. vydání. Ostrava: Nakladatelství ANAG 2011. s. 99. ISBN 978-80-7263-635-8.

o mzdách mnohem užší, i když jej změny od 1.1.2011 rozšířily. Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci písemný platový výměr, a to v den nástupu do práce.

Mzda a plat se poskytují podle:

- složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
- obtížnosti pracovních podmínek,
- pracovní výkonnosti,
- dosahovaných pracovních výsledků.

2.2 Mzdová politika

Z hlediska zaměstnavatele je mzdová politika rozhodujícím nástrojem v procesu odměňování a patří k nejdůležitějším činnostem v oblasti lidských zdrojů. Systém odměn je do značné míry schopen ovlivnit výkony jednotlivých zaměstnanců a zároveň i strategické směry v rozvoji firmy. Volba nesprávného odměňování může vést k vysoké úrovni fluktuace, k nízké produktivitě práce, k nesplnění strategických cílů.

Zaměstnavatel² mzdovou politikou sleduje především tyto cíle:

- získat kvalifikované pracovníky,
- zajistit spravedlivou mzdovou diferenciaci uvnitř firmy,
- stimulovat k výkonu a žádoucímu pracovnímu chování,
- udržet celkový objem vyplácených mzdových prostředků v rozsahu, který svou výší neohrožuje konkurenční schopnost firmy.

Při vytváření nástrojů a cílů mzdové strategie je důležité brát v úvahu jak vlivy vnitřního prostředí firmy, tak i vlivy vnějšího prostředí. Nerespektováním těchto vlivů může dojít k snížení mzdového systému, k ohrožení finanční stability firmy a tím i

² KEIBL, J.; DVOŘÁKOVÁ, Z.; ŠUBRT, B.. *Řízení lidských zdrojů*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s.264, ISBN 80-210-2665-0.

k ohrožení splnění plánovaných cílů společnosti. V tabulce č. 1 jsou uvedeny vnější a vnitřní faktory ovlivňující mzdovou strategii firmy.

Tabulka 1 - Vnější a vnitřní faktory ovlivňující mzdovou strategii firmy

Faktory vnějšího prostředí firmy	Faktory vnitřního prostředí firmy
Konkurence na trhu zboží	Ekonomická situace firmy
Konkurence na trhu práce	Strategie firmy, firemní cíle
Sociální politika	Systém řízení a informační úroveň
Právní rámec	Technologická a inovační úroveň
Ekonomické nástroje	Úroveň lidských zdrojů

Zdroj: Kleinů, Dvořáková, Šubrt, vlastní úprava

2.3 Mzdové principy

V právní úpravě³ odměňování zaměstnanců existuje několik základních principů, které pro její interpretaci a praktickou aplikaci vytvářejí širší rámec. Jedná se o tyto principy:

- princip spravedlivé odměny za vykonanou práci
- princip ochrany mzdy
- princip dvojího systému odměňování
- smluvní princip
- princip práva státu na mzdově regulační opatření

2.3.1. Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci

Princip spravedlivé odměny za práci je zakotven v obecné rovině výslovně v článku 28 Listiny základních práv a svobod: „Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“⁴

³ GALVAS, M.; GREGOROVÁ, Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 551 s. ISBN 978-80-7380-243-1 ;

⁴ Usnesení předsednictva ČNR ze dne 16.12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, článek 28

Vychází z mezinárodně právních aktů, kterými je Česká republika vázána. Současná právní úprava definuje spravedlivou odměnu jako stejnou odměnu za práci, která má stejnou hodnotu nebo se jedná o shodnou práci.

Spravedlivost⁴ odměny za práci je závislá na velkém množství objektivních i subjektivních faktorů, jejichž zevšeobecnění je prakticky nemožné. Povinnost poskytovat zaměstnancům stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty je zakotvena v zákoníku práce i hlavních právních předpisech. Tyto zákony a předpisy upravují odměňování zaměstnanců nejen prostřednictvím spravedlivého mzdového nebo platového zařazení zaměstnance, ale i jeho spravedlivým hodnocením vykonané práce, používáním bez diskriminace a spravedlivým hodnocením vykonané práce, je bezpochyby právně zajištěno dodržování zásady spravedlivé odměny za vykonávanou práci.

Princip rovného zacházení⁵ a zákaz diskriminace patří k obecným zásadám pracovněprávních vztahů. Antidiskriminační zákon vymezuje definici přímé a nepřímé diskriminace: *„Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.*

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit

⁴ Usnesení předsednictva ČNR ze dne 16.12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, článek 28

⁵ <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm> odměňování

⁶ BOUČKOVÁ.; HAVELKOVÁ.; KOLDINSKÁ. *Antidiskriminační zákon – komentář*. Nakladatelství C.H. BECK, 2010. 21 s. ISBN 978-80-7400-315-8

jiného odborného vzdělávání nebo aby mohla využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.“⁶

Zákoník práce připouští nerovné zacházení pouze v případech, kdy to stanoví zákon nebo kdy je pro to věcný důvod, spočívající v předpokladech, požadavcích a povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon práce nezbytný.

2.3.2 Princip ochrany mzdy

Promítnutí principu⁷ ochrany mzdy se projevuje ve dvou souběžně působících oblastech. První oblastí je ochrana mzdy, kterou zaměstnanec již dosáhl, druhou oblastí je minimální výše mzdy, kterou má v budoucnosti zaměstnanec za práci má obdržet.

Ochrana minimální výše mzdy spočívá v povinnosti sjednat mzdu nejméně ve výši stanovené obecně platným předpisem a je určitým omezením smluvní volnosti účastníků. Zaručuje zaměstnanci za výkon práce obecně nebo za výkon určitých prací alespoň minimální příjem, který bývá označován za minimální cenu práce.

V naší právní⁸ úpravě je minimální výše mzdy chráněna zejména stanovením:

- zákonné výše minimální mzdy
- minimálních mzdových tarifů
- minimálního rozsahu a minimální výše příplatků
- minimální výše odměny za pracovní pohotovost

⁶ BOUČKOVÁ.; HAVELKOVÁ.; KOLDINSKÁ. *Antidiskriminační zákon – komentář*. Nakladatelství C.H. BECK, 2010. 21 s. ISBN 978-80-7400-315-8

⁷ Česká republika. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, 2009, č. 198

⁸ GALVAS, M.; GREGOROVÁ.,Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 551 s. ISBN 978-80-7380-243-1

Ochrana splatné mzdy⁹ spočívá v ochraně mzdy již dosažené, na jejíž výplatu již zaměstnanci vznikl nárok, před neoprávněným zásahem nebo před újmou, která by jí hrozila ze strany osob třetích.

V současné právní úpravě se princip ochrany splatné mzdy výrazněji projevuje v:

- ochraně mzdy před neoprávněnými srážkami,
- ochraně splatné mzdy při její výplatě.

Mzda i plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy zaměstnanci vznikl nárok na plat nebo mzdu. V rámci zákonem stanovené doby splatnosti obou forem odměny se zaměstnavateli ukládá, aby určil konkrétní výplatní termín, pokud již není sjednán v kolektivní smlouvě.

2.3.3 Smluvní princip v odměňování

U zaměstnavatelů, kteří zaměstnance¹⁰ odměňují v režimu převážně kogentního zákona o platu, se strany mohou svým ujednáním od pravidel, uvedených v zákoně a příslušném prováděcím vládním nařízení, odchýlit jen v minimální míře. Prostor pro smluvní ujednání je zde značně omezen. Strany by si mohly v pracovní nebo jiné smlouvě o platu sjednat de facto jen některé náležitosti, související s výplatou platu, popř. poukázání určité částky platu na účet zaměstnance.

Zákon o mzdě¹¹ však neponechává smluvní volnost účastníků ani volnost zaměstnavatele neomezenou při stanovení mzdových podmínek jednostranným právním úkonem. Ve svých kogentních ustanoveních garantuje zaměstnancům alespoň základní rozsah práv či nároků, a to převážně ve vazbě na mezinárodní úmluvy, jimiž jsme vázáni. Nejvýznamnější z těchto omezení je dodržení výše tzv. minimální mzdy,

⁹ <http://www.falbr.cz/dotace/2011/zari-2011-dotace-cr.pd>

¹⁰ <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm> odměňování

¹¹ JAKUBKA, J.; *Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 92 s. ISBN 978-80-247-2113-2

minimálních mzdových tarifů a garantované výše tzv. zákonných příplatků. V tomto smyslu je chování subjektů i co do rozsahu smluvní volnosti jednoznačně zákonem omezeno.

2.4 Pojem mzda

Mzda je odměnou¹² za práci v pracovním poměru, vyplácená ve výplatním termínu (zpravidla měsíčně) zpětně. Může se skládat z těchto složek: základní mzda, náhrady mzdy a výkonnostní složky mzdy. Jedná se o peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci.

Mzda jako základní pojem odměňování v soukromé sféře zahrnuje několik níže specifikovaných výrazů stanovených zákonem, smlouvou, nařízením:

- čistá mzda je mzda, která je ponížena o všechny srážky ze mzdy (daň z příjmu ze závislé činnosti, sociální zabezpečení, zdravotní pojištění),
- reálná mzda je termín používaný k určení skutečné hodnoty mzdy, to znamená, co je možné za tuto mzdu si pořídit. Reálná mzda je vyjádřením poměru ceny životních potřeb k vyplácené peněžité odměně,
- průměrná mzda je pojem používaný ve statistických údajích, určuje se tak průměrný plat v daném oboru nebo oblasti,
- minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu,
- zaručená mzda je obvykle vyšší. než minimální mzda, je to mzda, které vznikl zaměstnanci nárok ve vztahu ke složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

¹² <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm> odměňování

Výši základní¹³ sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku. Základní sazba minimální mzdy činí nejméně 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek:

- ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou sazbu, použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná předem, jinak se použije minimální hodinová sazba,
- k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální mzdou.

Průměrná hrubá¹⁴ měsíční mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do hrubých mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě. Nezahrnují se náhrady mzdy nebo platu za dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény placené zaměstnavatelem. Jestliže byl zaměstnanec¹⁵ převeden na jinou práci, než je sjednána v pracovní smlouvě, náleží zaměstnanci po dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku. Průměrný výdělek se zjišťuje jako:

- průměrný hodinový výdělek (PHV)
- průměrný měsíční výdělek (PMV)

¹³ DANĚK, A.; DORČÁKOVÁ, J.; LEIBLOVÁ, Z.; LUKEŠOVÁ, D.; MIKYSKA, M.; PŘÍHODOVÁ, V.; PŘIKRYLOVÁ, H. ; SKOUMLOVÁ. A.; ŠUBRT. B.; ŽILINSKÁ. I.. *Abe.ceda mzdové účetní 2011*, 21. vydání. Ostrava: Nakladatelství ANAG 201 1. 94 s.ISBN 978-80-7263-635-8.

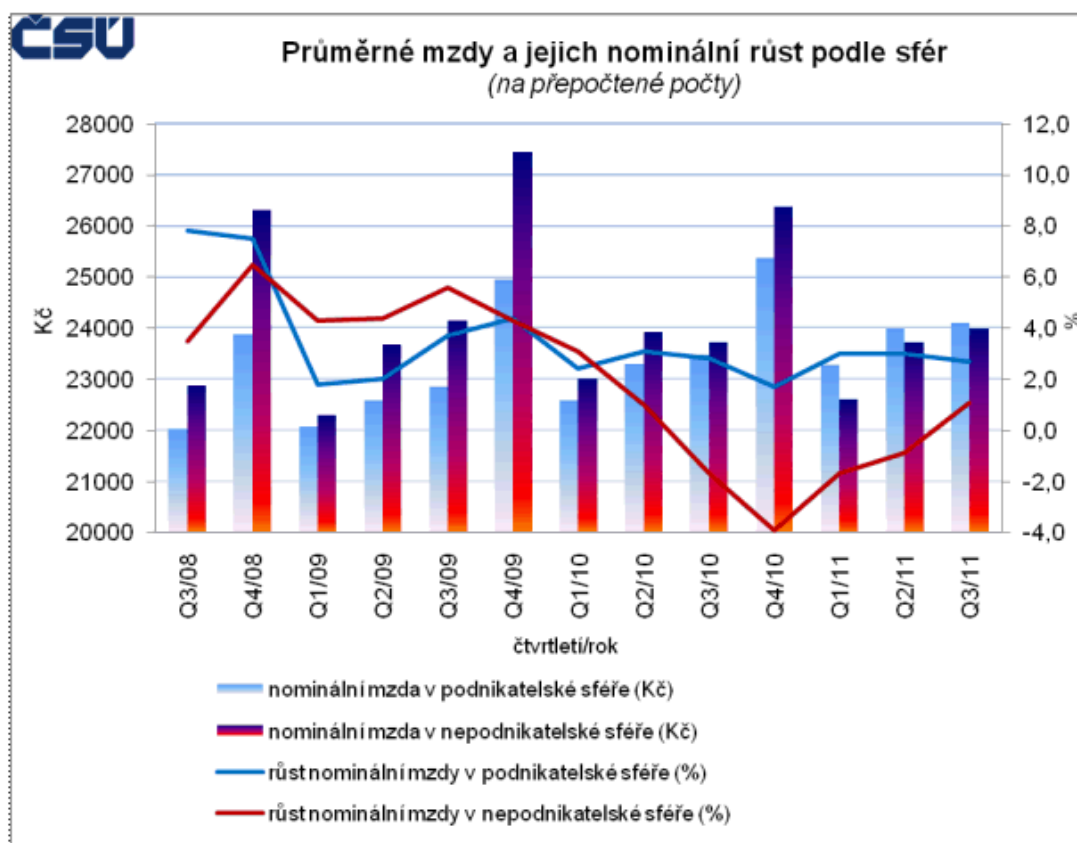
¹⁴ http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

¹⁵ DANĚK, Antonín.; DORČÁKOVÁ, Jana; LEIBLOVÁ, Zdeňka; LUKEŠOVÁ, Dana; MIKYSKA, Martin; PŘÍHODOVÁ, Věra; PŘIKRYLOVÁ, Helena; SKOUMLOVÁ, Alena; ŠUBRT, Bořivoj; ŽILINSKÁ, Iva.. *Abe.ceda mzdové účetní 2011*, 21. vydání. Ostrava: Nakladatelství ANAG 201 1. 94 s.ISBN 978-80-7263-635-8.

Průměrný hodinový výdělek (PHV) se zjistí jako podíl hrubé mzdy a skutečně odpracovaných hodin, včetně přesčasových. Pro zjišťování průměrného měsíčního výdělku (PMV) je stanoven jednotný přepočtový koeficient, který se musí používat. Průměrný hodinový výdělek se vynásobí týdenní pracovní dobou zaměstnance a dílčím koeficientem, který vyjadřuje průměrný počet týdnů připadajících na 1 měsíc v průměrném roce.

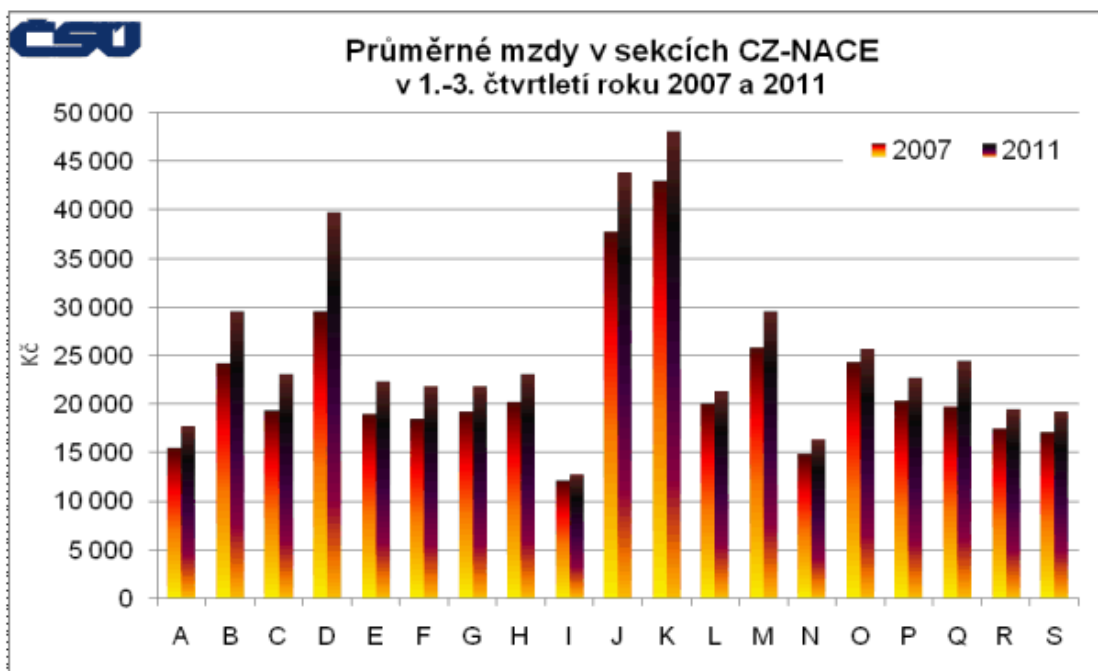
Následující grafy zobrazují průměrné mzdy a jejich nominální růst v podnikatelské a nepodnikatelské sféře. Podnikatelská sféra zaznamenala vyšší růst průměrné mzdy než sféra nepodnikatelská, kde nominální nárůst nestačil na inflaci, a proto zde došlo k dalšímu poklesu reálné mzdy. Z grafu č. 1 je patrné, že platy v nepodnikatelské sféře meziročně reálně klesají již od 2. čtvrtletí roku 2010.

Obrázek 1 - Průměrné mzdy a jejich nominální růst 2008-2011



Zdroj: ČSÚ

Obrázek 2 - Srovnání průměrné mzdy 2007 a 2011 v různých odvětvích



Tabulka 2 – Tabulka srovnání průměrné mzdy 2007 a 2011 v různých odvětvích

A	Zemědělství, lesnictví a rybářství
B	Těžba a dobývání Těžba a dobývání
C	Zpracovatelský průmysl
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravování a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Profesní, vědecké a technické činnosti
M	Administrativní a podpůrné činnosti
N	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
O	Vzdělávání
P	Zdravotní a sociální péče
Q	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
R	Ostatní činnosti

Zdroj: ČSÚ

Zaručenou mzdou¹⁶ je mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. V tomto smyslu je zaručenou mzdou mzda zaměstnance, které dosáhl výkonem své práce. Sazby nejnižších úrovní zaručené mzdy stanoví vláda svým nařízením. Zatímco minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance bez ohledu na formu pracovněprávního vztahu a na způsob odměňování, ochrana před nepřiměřeně nízkým oceněním práce formou nejnižší úrovně zaručené mzdy se uplatní pouze u zaměstnanců v pracovním poměru odměňovaných platem a u zaměstnanců odměňovaných mzdou.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, takto:

Tabulka 3 - Zaručená mzda - skupiny

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	8000
2.	53,10	8900
3.	58,60	9800
4.	64,70	10800
5.	71,50	12000
6.	78,90	13200
7.	87,10	14600
8.	96,20	16100

Zdroj: Nařízení vlády č.547/2006 Sb.

U použití odměňování formou naturální mzdy, je zájem ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců všeobecně na ústupu, zákoník práce však umožňuje, aby zaměstnavatel, který své zaměstnance odměňuje mzdou, poskytoval za stanovených podmínek část mzdy touto formou.

Naturální¹⁷ mzdu však může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve

¹⁶ Nařízení vlády č. 547/2006 Sb.

<http://www.finance.cz/dane-a-mzda/informace/mzda/zarucena-mzda/>

¹⁷ <http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm> odměňování

výši příslušné sazby minimální mzdy (§ 111) nebo příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112) zákoníku práce.

Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce nebo služby ostatním odběratelům, obvyklé ceně nebo částce, o kterou je úhrada zaměstnance za výrobky, výkony, práce nebo služby poskytnuté zaměstnavatelem nižší než obvyklá cena.

2.4.1 Složky mzdy

Mzda¹⁸ obsahuje pevnou složku, která ve skutečnosti představuje paušální velikost mzdy. Mimo tuto složku obsahuje mzda pohyblivou složku, což jsou příplatky, osobní ohodnocení, prémie a odměny. Příplatky se týkají práce přesčas, práce ve svátek, v noci, v sobotu a neděli a práce ve ztíženém pracovním prostředí. Tyto vyjmenované příplatky jsou povinné. Osobní ohodnocení vyjadřuje trvalejší kvalitu práce určitého zaměstnance a lze jej odebrat pouze při zhoršení kvality práce zaměstnance. Prémie jsou stanoveny v procentech a slouží ke zvýšení motivace. Odměny se vyplácejí jednorázově.

Konkrétní složky mzdy:

- základní mzda
- příplatky (nárokové, nenárokové)
- náhrady mzdy (dovolená, svátek)
- odměny
- dávky nemocenského pojištění a další plnění

¹⁸ Daněk, Antonín, Dorčáková, Jana, Leiblová, Zdeňka, Lukešová, Dana, Míkyska, Martin, Příhodová, Věra, Přikrylová, Helena J. Dorčáková, *Abeceda mzdové účetní 2011*, Nakladatelství ANAG 2011 s. 93. ISBN 978-80-7263-635-8

2.5 Mzdové formy

Úkolem mzdových forem¹⁹ je ocenit výsledky pracovníka a jeho výkony s přihlédnutím k mzdovým faktorům, které jsou pro práci ve firmě důležité. Jedním z nejdůležitějších problémů, které musí zaměstnavatel při vytváření systému odměňování zaměstnanců řešit, je zvolení vhodné mzdové formy.

Nejlepší bude pravděpodobně systém, který vyhovuje potřebám a zájmům firmy a jejich zaměstnanců, který je akceptován všemi pracovníky firmy, bez ohledu na to, jakou práci vykonávají a který je vytvářen a rozvíjen za účasti všech pracovníků.

V praxi jsou běžně používány tyto mzdové formy:

- základní (časová) mzda
- zásluhová
- dodatková

2.5.1 Časová forma mzdy

Časová mzda je forma mzdy, která se používá v situacích, kdy vykonané množství práce nelze měřit jiným kritériem než je doba, po kterou zaměstnanec pracuje nebo tam, kde je výkon práce závislý na chodu technologických zařízení. Tento druh mzdy se používá zároveň i v případech speciálních a složitých činností, kdy záleží na preciznosti provedené práce. Časová mzda patří po administrativní stránce mezi nejjednodušší formu mezd a zároveň pro zaměstnance je nejsrozumitelnější formou. Časovou mzdu lze stanovit jako měsíční mzdu s měsíčními tarify nebo jako hodinovou mzdu s tarify stanovenými za hodinu vykonané práce.

Nevýhodou časové mzdy je, že nedostatečně motivuje ke zvyšování výkonu produktivity práce, umožňuje méně zručným pracovníkům parazitovat na firmě,

¹⁹ KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání, Grada Publishing, a.s, 2011. 177 s.. ISBN 978-80-247-3823-9

vyžaduje intenzivnější kontrolu zaměstnanců. Časová norma je velmi často kombinována s dodatkovými pobídkovými mzdovými formami. Tím dochází k vyvíjení tlaku na výkon pracovníka.

2.5.2 Zásluhová mzdová forma

Jedná²⁰ se o mzdovou formu, kdy je zaměstnanec odměňován podle výkonu, dovedností, schopností. Existují samostatně nebo se používají jako dodatek k časové mzdě, platu. Nejpoužívanější jsou tzv. výkonové (pobídkové) mzdové formy, kdy odměna je přímo úměrná pracovnímu výkonu. Použití výkonových mzdových forem má tyto výhody: může vést ke zkvalitnění výkonu pracovníků, ke zlepšení hospodářské situace firmy v případě, že se prodá více výrobků, může vést k větší spokojenosti zaměstnanců, protože jim umožňuje vydělat si více, může vést ke zvýšení pracovní morálky apod.

Na druhou stranu má ale také své nevýhody: mzdový systém je složitější, pracnější a náročnější, kontrola a měření individuálního a skupinového výkonu může být obtížnější a časově náročnější. Výkonová forma může vést k rivalitě a s tím spojenými konflikty, obtížněji se odhadují a plánují mzdové náklady apod.

Touto formou na základě výkonu odměňují své pracovníky spíše malé firmy na základě dosažených hospodářských výsledků. Zpravidla však na těchto výsledcích závisí pouze část odměny pracovníka (jde zpravidla o pobídkovou složku mzdy).

Úkolová mzda²¹ je využívána na pracovištích, kde je možno stanovit objektivní a přesné normy výkonu. Je vhodná pro odměňování dělnické práce. Odměna za jednotku práce je obvykle založena na spravedlivé odměně pro průměrného pracovníka s přihlédnutím k situaci na trhu práce, k životnímu způsobu, životním nákladům atp. V tomto případě se jedná o úkolovou mzdu s rovnoměrným průběhem závislosti mzdy na výkonu. Lze však použít i úkolovou mzdu s diferencovaným průběhem závislosti

²⁰ KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání, Grada Publishing, a.s, 2011. 175 s.. ISBN 978-80-247-3823-9

²¹ KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání, Grada Publishing, a.s, 2011. 176 s.. ISBN 978-80-247-3823-9

mzdy na výkonu, kdy je stanovena jedna sazba za kus pro všechny přijatelné kusy až do určité normy nebo stanoveného množství.

Úkolová mzda motivuje zaměstnance k co nejvyššímu výkonu a postrádá zcela motivaci na kvalitě vykonávané práce, proto se zpravidla kombinuje s doplňkovými mzdovými formami v podobě prémie či odměn, jejichž výplata je podmíněna kriteriem kvality.

Podílová (provizní) mzda je mzdovou formou, která se uplatňuje v obchodních činnostech a službách. Odměna pracovníka je zcela nebo z části závislá na prodaném množství nebo poskytnutých službách. Podílová mzda velmi účinně motivuje zaměstnance, aby dosahovali co nejvyšších tržeb a obrátu. Mzda zaměstnance odměňovaného tímto typem mzdy se vypočte jako podíl, vyjádřený v procentech na tržbách za zboží nebo služby, vyjádřené v penězích za určité období, zpravidla měsíční.

Provizní mzda je určitým druhem podílové mzdy. Rozdíl oproti klasické podílové mzdě spočívá v tom, že zaměstnanec si jako mzdu přímo ponechává stanovenou část dosažené tržby. Tato část může být určena buď pevnou částkou nebo procentem z tržeb nebo dosaženého rabatu, čímž je také dána míra a zaměření jeho mzdové motivace.

Smíšená (kombinovaná) mzda je kombinací výše uvedených mzdových forem, tedy časové mzdy s úkolovou nebo s podílovou, případně provizní mzdou. Smíšená mzda se používá ke zmírnění nevýhod pobídkových mzdových forem při zachování částečného působení jejich přímých motivačních předností.

Uvedené základní mzdové formy mohou být dle potřeby kombinovány řadou doplňkových mzdových forem. Právě malé a střední firmy svými originálními řešeními usilují o zvýšení nedostatečné pobídkovosti časové mzdy, popřípadě ke zvýšení pobídkovosti mzdy úkolové, podílové nebo jiné. Nejčastější formou dodatkové mzdy jsou prémie kolektivní nebo individuální, odměny, mimořádné nebo cílové odměny, výkonnostní odměny, osobní ohodnocení, podíly na zisku nebo na jiných výsledcích hospodaření, osobní příplatky apod.

Tento poměrně velký výčet doplňkových mzdových forem umožňuje zaměstnavateli spolu se základními mzdovými formami zvolit takový systém odměňování zaměstnanců, který mu vytvoří na jedné straně dostatečnou motivaci zaměstnanců na kvalitním plnění úkolů a jednak podmínky pro poskytování spravedlivé mzdy jednotlivým zaměstnancům.

2.5.3 Dodatková mzdová forma

Bývá²² vázána na celofiremní, skupinový nebo individuální výkon. Typickou a velmi používanou dodatkovou mzdovou formou jsou prémie. Bývají poskytovány k úkolové nebo časové mzdě, ale i u ostatních mzdových forem. Vyskytují se ve dvou podobách:

- periodicky se opakující prémie za uplynulé období, kritéria jsou dána předem a prémie jsou zpravidla vázány na splnění určitého ukazatele např. na množství odvedené práce, úspory, kvalitu, splnění termínu, získání dalších znalostí apod.,
- jednorázová prémie (bonus, mimořádná odměna) poskytovaná za mimořádný výkon, za vynikající plnění pracovních úkolů, iniciativu.

2.6 Funkce mzdy v pracovněprávních vztazích

Právní úpravu²³ odměňování zaměstnanců v pracovněprávních vztazích je současně možno posuzovat jako ucelenou, speciální a relativně samostatnou součást pracovního práva. Při posuzování z tohoto úhlu pohledu lze vytipovat zvláštní, speciální funkce, které mzda plní. Tyto zvláštní funkce mzdy působí převážně uvnitř pracovněprávních vztahů.

²² KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání, Grada Publishing, a.s, 2011. 176 s.. ISBN 978-80-247-3823-9

²³ Funkce mzdy, dostupné z :<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm>

Při určitém zjednodušení lze za nejvýznamnější funkce mzdy považovat:

- funkci alimentární (sociální nebo též zabezpečovací)
- funkci regulační
- funkci kompenzační
- funkci motivační či stimulační

2.6.1 Alimentární funkce

Alimentární funkce mzdy vyplývá ze skutečnosti, že mzda je rozhodujícím činitelem při zajištění potřebných životních nákladů zaměstnance, pracujícího v závislém pracovněprávním vztahu. Naše platná právní úprava obsahuje několik zákonných garancí, jejichž smyslem je ochrana mzdy jako takové nebo ochrana její minimální výše.

Platná právní úprava obsahuje i řadu dalších ochranných pravidel, chránících mzdu zaměstnance u zaměstnavatele již dosaženou. Mzda je v této rovině chápána jako zvláštní forma závazného plnění ze strany zaměstnavatele, který práci, vykonanou zaměstnancem, již přijal. Jedná se zejména o kogentní způsob právní úpravy výplaty mezd, ochranu mzdy před neoprávněnými srážkami, o úpravu nároku na mzdu jako osobního právního nároku apod.

2.6.2 Regulační funkce mzdy

Na rozdíl od ostatních funkcí mzdy, kde se jedná převážně o jejich působení v rovině individuálních pracovněprávních vztahů, tedy v rovině vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, se projevuje regulační funkce mzdy významnou měrou také vně těchto vztahů a sice na trhu práce v klasické podobě tržního mechanismu.

Pokud se v určitém období projeví z jakýchkoliv důvodů vyšší potřeba odborníků určité profese, začne působit tržní mechanismus převažující poptávky před nabídkou. Zvýší se nabízená mzda jako cena této konkrétní práce, stoupne zájem o uplatnění

občanů v tomto oboru, dokud nenastane nasycení poptávky. Výši celkového objemu vyplacených mezd u jednotlivých zaměstnavatelů lze do značné míry regulovat jejich ekonomickou situací.

2.6.3 Kompenzační funkce mzdy

Kompenzační funkci mzdy lze spatřovat v jejím působení v situaci, kdy má zaměstnanec nahradit, kompenzovat určité nevýhody, které vyplývají z výkonu některých prací. Může se jednat o práce mimořádně psychicky nebo fyzicky namáhavé, vykonávané ve zdraví škodlivém nebo jinak rizikovém pracovním prostředí, v nepřetržitých nebo vícesměnných provozech, v noci nebo ve svátek, apod. Kompenzace bývá realizována formou příplatků, zvláštních odměn nebo přiznáním vyšších mzdových tarifů.

2.6.4 Stimulační a motivační funkce mzdy

V zájmu zaměstnavatele je, aby mzda byla poskytována takovým způsobem, aby zaměstnanci byli stimulováni k výkonům co nejvyšším a současně nejkvalitnějším. Struktura a výše mzdy by tedy měly být stanoveny tak, aby zaměstnanci motivovaly k dosažení žádoucích kvantitativních a kvalitativních ukazatelů, aby zaměstnanci byli na jejich dosažení hmotně zainteresováni. Rozdílné rozložení mezd mezi jednotlivé zaměstnance podle jejich celkové odbornosti, kvalifikovanosti, výkonnosti, kvality a množství vykonávané práce, je obecně nazýváno mzdovou diferenciací.

V tomto smyslu se o mzdě nejčastěji hovoří jako o jednom z nejdůležitějších nástrojů řízení pracovního procesu. Účinný a současně všem zaměstnancům srozumitelný vnitropodnikový mzdový systém s použitím motivačních prvků širokého spektra mzdových forem, jehož výsledkem je optimální mzdová diferenciací mezi kvalitními a nekvalitními zaměstnanci, slouží jako jedna z významných podmínek ekonomické prosperity zaměstnavatele.

Uvedené funkce mzdy působí ve vzájemné interakci. Při volbě mzdových forem a aplikaci platné právní úpravy nebo jejich kombinací uvnitř zaměstnavatelského subjektu je proto třeba mít shora uvedené funkce mzdy na mysli a pro konkrétní

případy zvolit vhodnou formu odměňování a optimální výši mzdy tak, aby bylo pokud možno dosaženo zamýšleného mzdového záměru při využití všech výhod, které z jednotlivých mzdových forem a obecně platných funkcí mzdy vyplývají.

3. Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě a službách

Zákoník práce uvádí, že zaměstnanci, který pracuje ve státní sféře,²⁴ v územním samosprávném celku, příspěvkové organizaci, školské právnické osobě zřízené Ministerstvem školství, veřejném neziskovém ústavním zařízení, náleží za vykonanou práci plat. Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci platový výměr, a to v den nástupu do práce. Novela zákona, provedená k 1.1.2011 nařízením vlády č. 381/2010 Sb., podstatně změnila pravidla týkající se tarifních platů a umožnila sjednat i osobní plat.

3.1 Principy platového systému

Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě je založeno na těchto principech:

- odměňování zaměstnanců všech odvětví je řešeno zákonem. Ve vymezených ustanoveních je vláda nařízením oprávněna konkretizovat podmínky při poskytování některých složek platu. Jinou formou nelze platové podmínky upravovat. Pouze v případě zaměstnanců ve veřejných službách a správě zařazených do 13. a vyšší platové třídy je možné sjednat smluvní plat,
- platový systém obsahuje tyto složky: tarifní systém, osobní příplatek, odměny.

²⁴ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. BECK, 2007. 132s. ISBN 9788071796152.

3.1.1 Platový tarif

Zaměstnanci přísluší²⁵ platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Platový tarif je rozhodující složkou platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Výše platového tarifu zaměstnance závisí na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce (zařazení do platové třídy) a na míře praktických zkušeností, kterých nabyl předchozím výkonem práce (zařazení do platového stupně). Ke změnám v sazbě platových tarifů k 1.1.2011 nedošlo.

Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Jsou stanoveny pevnou částkou pro jednotlivé platové třídy a stupně. Vztahují se na plný pracovní úvazek, při kratším pracovním úvazku se platební tarif přepočítává v poměru skutečně sjednané pracovní doby k plnému pracovnímu úvazku. Stupnice platových tarifů jsou uvedeny v přílohách k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

K 1.1.2011 byly značně uvolněny výjimky ve vzdělání pro možnost zařazení zaměstnance do platové třídy, pro kterou nespĺňuje předpoklad stupně vzdělání. Zásadní změnou od r. 2011 je možnost určit platový tarif zaměstnanci zvláštním způsobem (vyjma pedagogických pracovníků, u nichž jsou platové stupně závazné). Zaměstnavatel by si měl pro takovýto postup stanovit pravidla, nejlépe jejich sjednáním v kolektivní smlouvě nebo uvedením ve vnitřním předpise. I v tomto případě je třeba respektovat pravidla pro rovnost v odměňování. Zaměstnavatel²⁶ může se zaměstnancem zařazeným do 13. a vyšší platové třídy sjednat smluvní plat. Jde o zaměstnance vykonávající nejkvalifikovanější práce, výhradně o vysokoškolsky vzdělané pracovníky.

Výše smluvního platu však musí být v mezích úpravy pro stanovení platu, neboť smluvní plat má zahrnovat veškeré složky platu podle zákoníku práce a prováděcího nařízení vlády o platových poměrech, které by jinak zaměstnanci náležely, nebo které by mohl zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout. Vedle smluvního platu nelze zaměstnanci poskytovat žádné složky platu s výjimkou odměn. Pokud jde o obsah

²⁵ DANĚK, Antonín.; DORČÁKOVÁ, Jana; LEIBLOVÁ, Zdeňka; LUKEŠOVÁ, Dana; MIKYSKA, Martin; PŘÍHODOVÁ, Věra; PŘIKRYLOVÁ, Helena; SKOUMLOVÁ, Alena; ŠUBRT, Bořivoj; ŽILINSKÁ, Iva.. *Abeceda mzdové účetní 2011*, 21. vydání. Ostrava: Nakladatelství ANAG 2011. 101 s. ISBN 978-80-7263-635-8.

²⁶ <http://www.mesec.cz/clanky/ve-statni-sfere-si-vysi-platu-nedohodnete-pokud-nepatrite-mezi-nejlepsi/>

smlouvy o smluvním platu, postupuje se přiměřeně podle pravidel pro stanovení platu platovým výměrem.

Smluvní plat může být ujednáán v pracovní nebo jiné individuální smlouvě. Ujednání musí obsahovat především údaj o platové třídě, do níž je zaměstnanec zařazen, dále pak termín výplaty platu.

3.1.2 Příplatky a další složky platu

Příplatky²⁷ jsou nárokovou nebo nenárokovou složkou platu. K nárokovým složkám platu patří:

- příplatek za vedení, slouží k ocenění řídicí práce, určuje se částkou v rámci procentního rozpětí stanoveného zákonem. Tento příplatek přísluší i zaměstnanci, který po přechodnou dobu zastupuje vedoucího zaměstnance,
- příplatek za noční práci náleží zaměstnanci za práci mezi 22.00 a 6.00 hodinou, a to za každou část této doby, výše příspěvku činí 20% průměrného hodinového výdělku zaměstnance za hodinu,
- příplatek za práci v sobotu a neděli, jeho výše činí 25% průměrného hodinového výdělku zaměstnance,
- příplatek za práci ve svátek, v případě, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne o poskytnutí náhradního volna namísto náhradního volna, přičemž prioritu má náhradní volno. Výše příspěvku činí 100% průměrného hodinového výdělku,
- příplatek za rozdělenou směnu náleží zaměstnanci, jehož směna je rozdělena na dvě nebo více částí, pokud přerušování práce nebo jejich souhrn trvá alespoň dvě

²⁷DANĚK, Antonín.; DORČÁKOVÁ, Jana; LEIBLOVÁ, Zdeňka; LUKEŠOVÁ, Dana; MIKYSKA, Martin; PŘÍHODOVÁ, Věra; PŘIKRYLOVÁ, Helena; SKOUMLOVÁ, Alena; ŠUBRT, Bořivoj; ŽILINSKÁ, Iva.. *Abeceda mzdové účetní 2011*, 21. vydání. Ostrava: Nakladatelství ANAG 2011. 101 s. ISBN 978-80-7263-635-8

hodiny, jeho výše činí 30% průměrného hodinového výdělku za každou rozděleno směnu,

- zvláštní příplatky jsou určeny zaměstnancům, kteří vykonávají práci ve vysoké neuropsychické zátěži s rizikem ohrožení života a zdraví, popřípadě v obtížných pracovních režimech.

Nenárokovou složkou platu je osobní příplatek, který slouží k ocenění dlouhodobých, velmi dobrých pracovních výsledků, výši osobního příplatku určuje v platovém výměru zaměstnavatel měsíční částkou v rámci maximálního limitu stanoveného nařízením vlády.

Odměny jsou jednorázovou nenárokovou složkou platu, kterou lze zaměstnancům poskytnout za splnění mimořádných nebo zvlášť významných pracovních úkolů.

4. Zaměstnanecké benefity

Za zaměstnanecké²⁸ benefity je považováno plnění plynoucí ze strany zaměstnavatele k zaměstnanci mimo mzdy. Na benefity nemá zaměstnanec právní nárok, jsou ze strany zaměstnavatele nepovinné, fakultativní, existují na základě rozhodnutí zaměstnavatele, které je součástí vnitropodnikového předpisu nebo dohody v individuální pracovní nebo podobné smlouvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

4.1 Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Jako benefit můžeme obecně označit nějakou výhodu nebo prospěch někoho, ve srovnání s jiným, tedy benefit účastníka určitého systému jako výhoda plynoucí z tohoto účastenství. V daňovém právu je užití benefitu ve smyslu protiplnění státu za plnění daňových povinností daňovými subjekty. Do této skupiny patří např. dotace z veřejného rozpočtu, která je pro účastníka určitou výhodou za splnění určitých podmínek pro získání dotace. Na druhou stranu ale musí účastník zároveň dodržovat při využití benefitu zákonné podmínky. Pokud tyto podmínky poruší, následují sankce.

²⁸ PELC. Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Nakladatelství Leges, s.r.o., 2011. 7 s. ISBN 978-80-87212-99-0

Zaměstnanecké benefity mají v mnoha případech zvýhodněný daňový a odvodový režim. Z tohoto důvodu jsou taková plnění zaměstnavateli používána a zaměstnanci požadována. Zaměstnavatelé benefity používají v rámci daňové optimalizace, tzn. legálního snižování daňových povinností s využitím možností, které jsou dány daňovými zákony.

4.2 Význam benefitů

Zaměstnanecké benefity²⁹ posilují pozitivní vztah k podniku, motivují zaměstnance. Jejich poskytování je součástí personální politiky, zároveň je účinným nástrojem personálního managementu, který přispívá k udržení kvalitních zaměstnanců, k přilákání nových zaměstnanců, k motivaci a k zvýšení produktivity, k snížení fluktuace a s tím souvisejících nákladů. Poskytování benefitů znamená odlišení se od konkurence, zároveň znamená zvýšení atraktivity a image zaměstnavatele. Nemělo by být diskriminační, zaměstnavatel má za povinnost ze zákona zabezpečovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, o odbornou přípravu, o příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání. Za diskriminaci se nepovažují pouze výjimky uvedené v § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

4.3 Členění benefitů

„Zaměstnanecké benefity je nutné členit především z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti:

- *na mimořádně výhodné, to jsou benefity, které jsou (případně do limitu) daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, na straně zaměstnance (opět případně do limitu) osvobozeny od daně z příjmu fyzických osob a nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné),*

²⁹ PELC. Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Nakladatelství Leges, s.r.o., 2011. 16 s. ISBN 978-80-87212-99-0

- *na benefity s dílčí výhodností (částečně výhodné) – jež jsou např. na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou jeho daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení nebo u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem (nejsou daňově účinné) a naopak u zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné).“³⁰*

Z hlediska věcného rozlišujeme benefity zaměřené:

- na podporu zaměstnaneckého vztahu souvisejícího s pracovním zařazením, mezi tyto benefity patří např.: příspěvek na dopravu, bydlení,
- na zdravotní aspekty zaměstnanců, mezi něž patří závodní lékařská péče, příspěvek na dovolenou nebo týden dovolené navíc, poskytnutí vakcín proti chřipce, obecné očkování, rekondiční, rehabilitační, relaxační pobyty v lázních apod.,
- na benefity pro volný čas, které mají charakter kulturní, sportovní,
- na kvalifikační rozvoj a sociální aspekty života zaměstnanců, např. podpory a půjčky v tíživých situacích.

Podle charakteru výdajů zaměstnavatele lze členit benefity dále na finanční (příspěvek na dovolenou) a nefinanční (např. poskytování vlastních služeb nebo výrobků zaměstnancům, poskytnutí služebního vozidla pro soukromé potřeby zaměstnance).

Benefity lze členit z hlediska času na jednorázové (okamžité), krátkodobé a dlouhodobé. Typickým příkladem pro jednorázový benefit je poskytnutí bezúročně

³⁰ PELC. Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Nakladatelství Leges, s.r.o., 2011. 16 s. ISBN 978-80-87212-99-0

půjčky nebo sociální výpomoci. Mezi krátkodobé benefity patří nejvíce používané a zároveň nejčastěji v současné době řešené, příspěvky na stravování, dále příspěvky na nápoje. Nejčastěji používaným dlouhodobým benefitem je příspěvek na soukromé životní pojištění a penzijní připojištění.

Z hlediska formy příjmu na straně zaměstnance členíme benefity na peněžní (zaměstnanec obdrží přímo příslušnou finanční částku) a nepeněžní, (naturální příjem či výhoda).

4.4 Efektivita benefitů

Spočívá v jejich pojistném a daňovém zatížení, zvýhodnění. Z hlediska odvodového daňového zatížení existuje různá výhodnost benefitů, různá kombinace podle toho, zda jsou či nejsou daňovým příjmem daně z příjmů z hlediska zaměstnance nebo zda se jedná o příjmy osvobozené, s tím souvisí zda uvedené příjmy zaměstnance jsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení.

4.5 Rizika benefitů

Rizikem při uplatňování benefitů je chybná aplikace daňového a odvodových zákonů, následkem jsou daňové a odvodové dopady – dodanění. Daňové bezpečnosti lze dosáhnout dodržováním zákonných parametrů. Zaměstnavatelé by si proto měli dát zejména u volitelných benefičních programů (mixů) pozor na to, jaký mají jednotlivé benefity pojistný a daňový režim.

Každý výdaj zaměstnavatele na straně jedné a každý příjem zaměstnance na straně druhé, pokud je s ním spojen, je nezbytné prověřit z hlediska pojistných a daňových režimů, zda půjde o daňově (ne)uznatelné výdaje zaměstnavatele, daňově (ne)uznatelné příjmy pro zaměstnance a z toho plynoucí odvodový režim z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

4.6 Daňová uznatelnost benefitů

Z hlediska zákona o daních z příjmů³¹ lze daňově uznat níže uvedené mimořádné výdaje, pokud práva zaměstnanců vyplývají z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy nebo vnitřního předpisu na:

- péči o zdraví,
- pracovní a sociální podmínky,
- zvýšený rozsah odpočinku.

Zákon o daních z příjmů stanoví v §24 omezení u daňově uznatelných plnění, poskytovaných zaměstnavatelem zaměstnancům na:

- závodní stravování,
- přechodné ubytování zaměstnanců,
- dopravu zaměstnanců do práce,
- cestovní náhrady,
- výdaje na pořízení ochranných nápojů,
- limit pojistného na pojištění zaměstnanců,
- výdaje převyšující příjmy v zařízeních pro uspokojování potřeb zaměstnanců a dary.

³¹ Česká republika. Zákon o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Praha: Federální ministerstvo vnitra, 1992, č. 586.

Tabulka 4 - Přehled daňového řešení hlavních zaměstnaneckých benefitů a jejich zahrnutí do vyměřovacího základu

Plnění zaměstnavatele podnikatelské sféry	Zdanění zaměstnan- ce	Zahrnutí do vyměřovacího základu	>Daňový výdaj zaměstna- vatele	Ustanovení ZDP k daňovým výdajům
Doprava zaměstnanců do a ze zaměstnání	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Úhrada jízdenek do zaměstnání za hromadnou dopravu	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Manažerské vozidlo k soukromým účelům	ANO	ANO	ANO	bod 28 k § 24 odst. 2 pok. D-300
Náhrady cestovních výdajů do limitu [§ 6 odst. 7 písm. a)]	NE	NE	ANO	§ 24 odst. 2 písm. zh)
Náhrady cestovních výdajů nad limit	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. zh)
Poskytování nealkoholických nápojů nepeněžní plnění [§ 6 odst. 9 písm. c)]	NE	NE	NE	§ 25 odst. 1 písm. zn)
Poskytování nealkoholických nápojů - peněžní plnění	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Výdaje zaměstnance na prohlubování kvalifikace [§ 6 odst. 9 písm. a)]	NE	NE	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 3
Nepeněžní plnění na zvyšování kvalifikace [§ 6 odst. 9 písm. d)]	NE	NE	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 2
Peněžní plnění na zvyšování kvalifikace	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2

				písm. j) bod 5
Stravenky jako nepeněžní plnění do limitu zaměstnavatele [§ 6 odst. 9 písm. b)]	NE	NE	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 4
Stravenky jako nepeněžní plnění nad limit zaměstnavatele [§ 6 odst. 9 písm. b)]	NE	NE	NE	§ 25 odst. 1 písm. j)
Nepeněžní příspěvek na rekreaci do 20 000 Kč [§ 6 odst. 9 písm. d)]	NE	NE	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 3
Nepeněžní příspěvek na rekreaci nad 20 000 Kč	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Peněžní příspěvek na rekreaci	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Nepeněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití [§ 6 odst. 9 písm. d)]	NE	NE	NE	§ 25 odst. 1 písm. h) bod 1
Peněžní příspěvek na sportovní a kulturní vyžití	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Přechodné ubytování zaměstnanců - nepeněžní do 3 500 Kč měsíčně [§ 6 odst. 9 písm. i)]	NE	NE	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Přechodné ubytování zaměstnanců - nepeněžní (nad 3 500 Kč měsíčně)	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Peněžní příspěvek na přechodné ubytování	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5

Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance do 24 000 Kč [§ 6 odst. 9 písm. p)]	NE	NE	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Příspěvek na penzijní a životní pojištění zaměstnance nad 24 000 Kč	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 2 písm. j) bod 5
Prodej výrobků a služeb za nižší ceny než obvyklé ceny	ANO	ANO	ANO	§ 24 odst. 1
Nepeněžitě dary do výše 2 000 Kč ročně [§ 6 odst. 9 písm. g)]	NE	NE	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)
Nepeněžitě dary nad 2 000 Kč ročně	ANO	ANO	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)
Peněžitě dary ze sociálního fondu	ANO	ANO	NE	§ 25 odst. 1 písm. t)
Zvýhodněné půjčky [§ 6 odst. 9 písm. l)]	NE	NE	NE	§ 6 odst. 9 písm. l)
Nenávratné půjčky - sociální výpomoc [§ 6 odst. 9 písm. o)]	NE	NE	NE	§ 6 odst. 9 písm. o)

Zdroj: Růžička J. *Démonia* 2011, 25. vydání, úprava vlastní

4.8 Nejčastější druhy mimořádných benefitů

Výše uvedené³² benefity se od sebe liší nejen obsahem a zaměřením, ale i způsobem poskytování. Mezi mimořádně zvýhodněné benefity, které jsou pro zaměstnance i zaměstnavatele z daňového hlediska nejvýhodnější, patří příspěvky³³ na

³² MACHÁČEK, Ivan, *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: Nakladatelství C.H. BECK, 2010. 146 s. ISBN 9788074003011

³³ Česká republika. Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: 2002, Praha: Ministerstvo financí, 2002, č. 114.

penzijní připojištění a soukromé životní pojištění. Jestliže je příspěvek na tato připojištění dohodnut s odborovou organizací v kolektivní smlouvě, stanoven zaměstnavatelem ve vnitřním předpisu nebo sjednán v pracovní smlouvě, je tento výdaj pro zaměstnavatele podle ustanovení § 24 odst.2 písm. j zákona o daních z příjmů daňovým výdajem, a to bez limitu. Novela zákona o daních z příjmů účinná od 1.1.2008 přinesla nové ustanovení § 6, odst. 9, písm. p, podle něhož platí, že od daně z příjmů fyzických osob je osvobozen příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění se státním příspěvkem poukázaný na účet zaměstnance u penzijního fondu. U zaměstnance je však osvobozen pouze nepeněžní příjem do výše 24 000 Kč za kalendářní rok, příjem nad uvedený limit je součástí daňového základu daně z příjmů zaměstnance a zároveň je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Příspěvky³⁴ a příplatky na stravování a nápoje lze členit v souvislosti plateb zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení a příspěvku na stravování prostřednictvím jiných subjektů (především prostřednictvím stravenek). Daňovými výdaji zaměstnavatele na provoz vlastního stravovacího zařízení, výdaje na potraviny jsou daňovým výdajem pouze do výše příjmů (tedy do výše částky vybrané od zaměstnanců). Hodnota stravování poskytovaného zaměstnanci jako nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti nebo v rámci závodního stravování zajišťovaného prostřednictvím jiných subjektů, stejně jako hodnota nealkoholických nápojů, je bez ohledu na hodnotu těchto plnění od daně z příjmů FO osvobozena.

Novela zákona o daních z příjmů, účinná od 1.1 2009 zjednodušila a zprůhlednila problematiku odborného rozvoje zaměstnanců. Od této novely jsou daňovými výdaji také výdaje vynaložené na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo výdaje spojené s odborným rozvojem zaměstnanců. Pro daňové účely se tedy již nezkoumá, zda se jedná o zvyšování kvalifikace, ale podmínky, za nichž je vzdělávání dosahováno.

Zásadní okolností je, že odborný rozvoj zaměstnanců souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Na straně zaměstnance je nepeněžní příjem osvobozen od

³⁴ Česká republika. Zákon o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Praha:Federální ministerstvo vnitra, 1992, č. 586.

daně, není součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

4.9 Benefity s dílčí daňovou a odvodovou výhodou

Kolektivní a individuální smlouvy, statuty sociálních fondů obsahují ujednání nebo vnitřní předpisy rozhodnutí, podle nichž zaměstnavatel poskytuje peněžní i nepeněžní příspěvky např. na dopravu zaměstnance do zaměstnání. Z hlediska daně z příjmu je výdaj na dopravu pro zaměstnavatele daňovým, pokud je sjednán ve výše uvedených smlouvách. Pro zaměstnance je toto plnění peněžní i nepeněžní zdanitelným příjmem ze závislé činnosti, je součástí obecného základu daně a zároveň i součástí vyměřovacích základů pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Dalším z benefitů, u něhož je shodný daňový a pojistný režim jako u výše uvedeného benefitu, je prodloužená dovolená nebo zdravotní dny volna. Tento benefit musí být plněním pracovněprávního nároku (musí být sjednán v kolektivní, individuální smlouvě nebo ve vnitřním předpisu).

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům používat majetek firemní k soukromým potřebám zaměstnanců dlouhodobě nebo mu jej umožní použít jednorázově, na vymezený čas. Z hlediska daňového a odvodového má tento benefit zvláštní režim. V případě užívání služebního motorového vozidla k soukromým jízdám existují 4 varianty:

1. zaměstnanec si platí náklady na PHM spotřebované při soukromých jízdách sám
2. náhrady na PHM spotřebované při soukromých jízdách platí zaměstnavatel
3. náklady na PHM platí zaměstnavatel, v pracovní smlouvě však tato platba uvedena jako naturální součást mzdy

4. v pracovní smlouvě je jako sjednaný pracovněprávní nárok dohodnuto, že zaměstnavatel platí zaměstnanci určenou (stanovenou paušální, bezlimitní) částku na soukromé užití vozidla

Tabulka 5 - Daňové dopady při používání vozidla k soukromým účelům

Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Pojistné
Varianta 1: Nemá vliv na daň. Základ, daňově relevantní, nevzniká žádná daňová souvislost	Hradí náklady na PHM pro svůj soukromý provoz, jeho zdaňovaným nepeněžním příjmem je 1% vstupní ceny vozidla	Pojistnému podléhá 1% ze vstupní ceny vozidla
Varianta 2: Zaměstnanec hradí zaměstnavatel, náklady nejsou daňovým výdajem	Nepeněžní plnění (zaměstnavatel platil za zaměstnanec) je příjmem zaměstnanec ze závislé činnosti	Pojistnému podléhá nejen 1% ze vstupní ceny vozidla, ale i hodnota nepeněžního příjmu
Varianta 3: Náklady na PHM pro soukromý provoz zaměstnanec platí zaměstnavatel, náklady jsou sjednány jako naturální mzda, proto jsou daňovým výdajem	Příjem ve formě naturální mzdy je příjmem ze závislé činnosti	Pojistnému podléhá nejen 1% ze vstupní ceny vozidla, ale i hodnota naturální mzdy

Zdroj: V.Pelc, Zaměstnanecké benefity

Zaměstnavatel umožňuje zaměstnancům i další svůj majetek používat k soukromým účelům. Jde o majetek zaměstnavatele, který zaměstnanec jinak běžně používá k výkonu zaměstnání, např. služební telefon, notebook. Zaměstnavatel může dále půjčovat svým zaměstnancům k jednorázovému použití nebo na vymezenou dobu stroje, výrobní zařízení a dopravní prostředky. Použití je buď zcela bezplatné nebo za úhradu nezbytných nákladů tímto použitím vzniklých, kterými jsou např. pohonné hmoty, mazadla apod. Jedná se o věci v majetku zaměstnavatele, které zaměstnanec běžně k výkonu zaměstnání nepoužívá. Daňový a pojistný režim těchto poskytnutých benefitů je zobrazen v tabulce 6.

Tabulka 6 - Daňový a pojistný režim

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmů zaměstnavatel	Daň z příjmů zaměstnanec	Pojistné
Na straně zaměstnavatele je z hlediska daně z příjmů irelevantní, nemá vliv na daňový základ.	Nepeněžní příjem je dílčím základem daně z příjmů fyzických osob zaměstnanců.	Nepeněžní příjem je součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zdroj: V. Pelc, Zaměstnanecké benefity v roce 2011

4.9 Benefity poskytované ze sociálního fondu a FKSP

Další zvláštní skupinou jsou benefity, které nejsou pro zaměstnavatele daňovým výdajem, jsou tedy plněním ze sociálního fondu zaměstnavatele a fondu kulturních a sociální potřeb (FKSP), na straně zaměstnance jsou osvobozeny od daně z příjmů a vyjmuty z vyměřovacích základů pro odvod pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení.

Sociální fond je účelově vytvořený fond, pro organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky je výše tvorby fondu určena uvedenou normou. Základní příděl, kterým je tvořen fond činí 1% z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů. Sociální fond v soukromé sféře je tvořen na základě rozhodnutí zaměstnavatele, jeho statutárního orgánu. Ze sociálního fondu lze fakticky poskytovat jakákoli plnění. Fond je vhodné používat především na účely sociální a kulturní.

Tabulka 7 - Benefity poskytnuté ze SF

Částečně zvýhodněný benefit		
Daň z příjmů zaměstnavatel	Daň z příjmů zaměstnanec	Pojistné
Výdaj na soc. výpomoc je placen ze SF, není daňový výdaj	Příjem je do limitu osvobozen od daně z příjmů FO	Neplatí se

Zdroj: V. Pelc Zaměstnanecké benefity 2011

Vyhláška³⁵ o fondu kulturních a sociálních potřeb umožňuje poskytovat jednorázovou sociální výpomoc až 15 000 Kč nejbližším pozůstalým zaměstnanců v mimořádně závažných případech a tíživých situacích. V případech živelné pohromy, ekologických havárií může tato sociální výpomoc činit 30 000 Kč. Tato výpomoc je nevratná, nejedná se o půjčku.

Pokud³⁶ zaměstnavatel poskytne zaměstnanci příspěvek na rekreaci včetně zájezdů, je u zaměstnance plnění osvobozeno od daně z příjmů v úhrnu za kalendářní rok nejvýše 20 000 Kč. V případě, kdy zaměstnavatel poskytne svému zaměstnanci a jeho rodinným příslušníkům rekreační zařízení, které mu patří, za cenu nižší, než je cena obvyklá, jsou pro zaměstnavatele výdaje na povoz takového zařízení daňovým výdajem pouze do výše zdanitelných příjmů. U zaměstnance je tento příjem od daně z příjmů osvobozen a není součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Zaměstnavatel může zaměstnanci přispívat např. na kulturní akce: divadelní představení, návštěvu výstav, zámků, hradů, muzeí. U zaměstnavatele se nejedná o výdaj (poskytnutí ze SF, FKSP), u zaměstnance jsou tyto příjmy osvobozeny od daně z příjmů a nejsou součástí vyměřovacích základů pro pojistné.

Každý dar³⁷, který zaměstnavatel poskytne v souvislosti s výkonem závislé činnosti, je příjmem zaměstnance. Příjem je do limitu a ve vymezených případech osvobozen od daně z příjmů fyzických osob. Osvobozený příjem není součástí vyměřovacích základů pro pojistné. Hodnota těchto darů činí 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Těmito dary jsou podle vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb:

- dary za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele (osobní pomoc při živelní události, požáru)
- dary za aktivitu humanitární, sociální (bezpříspěvkové dárcovství krve, pomoc starším spoluobčanům)

³⁵ Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Praha:Federální ministerstvo vnitra, 1992, č. 586.

³⁶ PELC. Vladimír. *Zaměstnanecské benefity v roce 2011*. Nakladatelství Leges, s.r.o., 2011. 126 s. ISBN 978-80-87212-99-0

³⁷ Zákon č. 586/1992 Sb., Zákon o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. Praha:Federální ministerstvo vnitra, 1992, č. 586.

- při pracovních výročí 20 let a každých dalších 5 let výkonu práce u zaměstnavatele, při životních výročí 50 let a dalších 5 let věku
- při prvním odchodu do starobního, plného invalidního důchodu

Přehled daňových a odvodových režimů nepeněžních darů v roce 2011

Uvedené limity jsou placeny zaměstnavatelem z FKSP

Za mimořádnou aktivitu ve prospěch zaměstnavatele	2 000 Kč/rok
Za aktivitu humanitárního a sociálního charakteru	2 000 Kč/rok
Za péči o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky	2 000 Kč/rok
Při pracovních výročí	2 000 Kč/rok
Při životních výročí	2 000 Kč/rok
Při odchodu do starobního nebo plně invalidního důchodu	2 000 Kč/rok

Výše uvedené typy benefitů patří k nejvíce používaným jak v soukromé, tak ve veřejné sféře. Existuje samozřejmě celá řada dalších benefitů, které může zaměstnavatel poskytnout svým zaměstnancům. Na tyto benefity není právní nárok, jsou fakultativní, nepovinné. V soukromé sféře je velmi důležitým hlediskem pro poskytování benefitů zaměstnancům výsledek hospodaření. To, že firma dobře prosperuje má vliv i na poskytování zaměstnaneckých benefitů v širší míře.

Podíl³⁸ zaměstnaných, kterým firma k platu přilepší nějakým nefinančním benefitem, je v roce 2011 přibližně stejný, jako byl v roce 2010. Téměř čtvrtina pracujících lidí nedostává žádný nefinanční benefit. Vyplývá to z údajů, které vyplnilo více než 16 tisíc dotázaných zaměstnanců v průzkumu platů Platy.cz.

Zaměstnavatelé ve 2. čtvrtletí 2011 svým zaměstnancům jako nefinanční benefit k platu nejčastěji poskytovali stravenky. Podle platového průzkumu Platy.cz dostalo

³⁸ <http://cfoworld.cz/financni-sluzby/zamestnanecke-benefity-v-roce-2011-662>

stravenky 35 % zaměstnanců. Často poskytovaným benefitem byla také pružná pracovní doba a dovolená navíc, kterou mohlo využívat v práci 26 % zaměstnanců.

Tabulka 8 - Podíl zaměstnanců s jednotlivými benefity

Benefity	Podíl zaměstnanců s benefity (v %)
Stravenky	35%
Pružná pracovní doba	26%
Penzijní připojištění	18%
Dovolená navíc	26%
Mobilní telefon k soukromým účelům	21%
Nápoje na pracovišti zdarma	20%
Vzdělávání zaměstnanců	25%
Služební auto i k soukromým účelům	8%
Proplácení dopravy do práce	6%

Zdroj: Platy.cz, úprava vlastní

Tabulka 9 - : Podíl lidí, kteří nemají žádný benefit, podle úrovně pozic

Úroveň pozice	Nemá žádný benefit
Pomocní zaměstnanci	42%
Kvalifikovaní dělníci, zaměstnanci ve službách	35%
Administrativní zaměstnanci	23%
Kvalifikovaní techničtí zaměstnanci	17%
Kvalifikovaní zaměstnanci netechnického zaměření	24%
Nižší a střední manažeři	10%
Vrcholní manažeři	4%

Zdroj: Platy.cz

Podle platového průzkumu Platy.cz za rok 2010 bylo zjištěno, že vrcholoví manažeři jsou skupinou zaměstnanců, která má u každého benefitu nejvyšší zastoupení.

Dále bylo tímto průzkumem zjištěno, že benefity dostávají častěji lidé pracující pro velkou firmu, ve firmách s více než 1 000 zaměstnanci nedostává žádný benefit pouze 11% , v malých firmách je toto procento podstatně vyšší, činí 37%.

Praktická část

Pro srovnání mzdového systému a zaměstnaneckých benefitů v odlišných sférách, v soukromé a veřejné správě, jsem oslovila konkrétní podnik Tesla Blatná a.s. a územní samosprávný celek Městský úřad Blatná.

5. Charakteristika podniku Tesla Blatná a.s.

Ke správnému posouzení veškerých aspektů, které mají vliv na vnitropodnikový mzdový systém, je podle mého názoru důležité seznámit se nejen se samotnou politikou odměňování, kterou podnik zastává, ale je nutné mít i informace o výrobě, podmínkách pro práci, prostě komplexní informace. V této kapitole uvádím důležité informace o podniku Tesla Blatná a.s.

ZÁKLADNÍ INFORMACE³⁹

Obchodní jméno: TESLA BLATNÁ a.s.

Sídlo: Blatná, Palackého 644

IČO: 00375306

Právní forma: akciová společnost

Předmět činnosti:

- výroba, instalace, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení
- zámečnictví
- hostinství

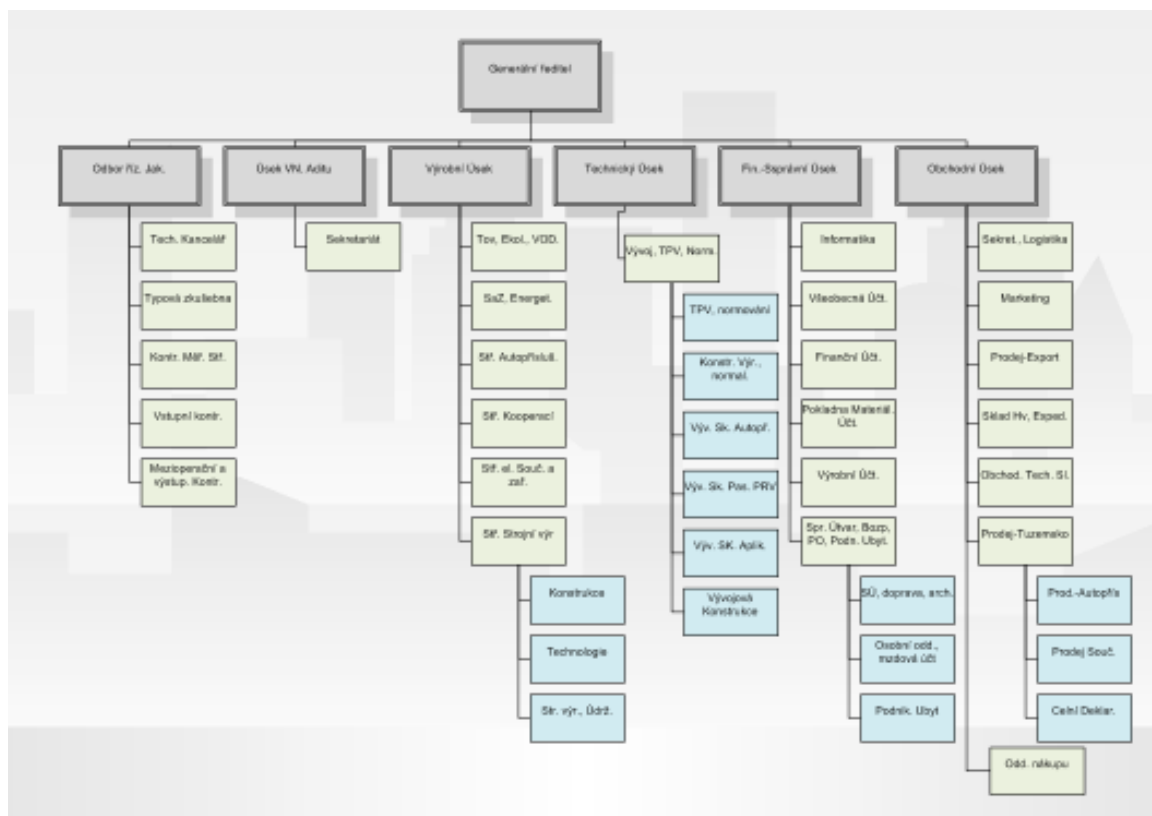
Firma Tesla Blatná a.s. zaměstnává celkem 389 zaměstnanců, z toho dělníků ve výrobě 228, režijních dělníků 66 a technickohospodářských pracovníků 95.

³⁹ Blíže viz. www.justice.cz

5.1 Organizační struktura

Pro zabezpečení všech podnikových funkcí zaměstnává podnik celkem 389 pracovníků. Podnik je uspořádán hierarchicky s vedením centralizovaným do rukou osoby generálního ředitele. Organizační schéma podniku zachycuje obrázek č.3.

Obrázek 3 – Organizační struktura Tesla Blatná a.s



5.2 Analýza mzdového systému podniku

Každý podnik má určitý systém odměňování zaměstnanců. Mzdový předpis Tesly Blatná a.s. tvoří nedílnou součást kolektivní smlouvy a je závazným pro zaměstnavatele i všechny zaměstnance. V akciové společnosti jsou zaměstnanci zařazeni do kategorií:

- dělnická povolání (D)
- technicko-hospodářští pracovníci (THP)
- pracovníci ochrany majetku a osob

Zaměstnavatel je povinen seznámit všechny zaměstnance předem se mzdovým předpisem a způsobem odměňování, výší mzdy a podmínkami pro její poskytování a sjednat s nimi smluvní mzdu podle jejich pracovního zařazení. Samotnou mzdu zaměstnanců podniku tvoří následující formy:

- základní mzda
- příplatky
- prémie
- mimořádné a cílové odměny
- odměny za významná pracovní a životní jubilea
- odměny za pracovní pohotovost a odměna dárcům krve

Základní mzda

Podle charakteru výroby je preferována časová forma základní mzdy. Formu úkolové mzdy nelze použít u mladistvých zaměstnanců mladších 16 let a k odměňování prací, při nichž jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí profesionálního poškození zdraví.

Smluvní mzda

Zaměstnanci přísluší mzda, která má smluvní charakter a je sjednána v pracovní smlouvě. Nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tento účel nezahrnuje mzda za přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Smluvní mzda každého zaměstnance se skládá ze dvou částí, uvádím v tabulce 10.

Tabulka 10 – Smluvní mzdy

	Kategorie D	Kategorie THP
Zaručená složka	80%	70%
Pohyblivá složka	20%	30%

Příplatky

V případě příplatků zaměstnanec obdrží povinné platby zakotvené v zákoníku práce. Jedná se především o tyto příplatky:

- za práci přesčas činí 25 % průměrného výdělku,
- za práci v sobotu a v neděli činí 50 % průměrného výdělku,
- za práci v sobotu a v neděli činí 100 % průměrného výdělku, pokud byla tato práce zaměstnanci zaměstnavatelem nařízena,
- za směnnost, v odpolední směně přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 7,- Kč/hod., za noční směnu příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku za hodinu,
- za nepříznivé pracovní podmínky přísluší zaměstnanci 7,- Kč za hodinu.

Mimo výše uvedených zákonem stanovených příplatků, poskytuje Tesla Blatná svým zaměstnancům další příplatky nad rámec stanovený zákonem. Jedná se o tyto příplatky:

- stimulační ve výši 600,- Kč za měsíc v případě, že v daném měsíci nemá zaměstnanec pracovní neschopnost,
- za využívání jednoho cizího jazyka při výkonu své funkce ve výši 1 300,- Kč v případě plynulého samostatného i písemného projevu z dané profese, za dva a více cizích jazyků 1 800,- Kč měsíčně.

Prémie

Vedení akciové společnosti přiznává u jednotlivých skupin pracovníků na základě předem stanovených pravidel za splnění konkrétních pracovních úkolů nebo za splnění či překročení měřitelného ukazatele premii.

Mimořádné a cílové odměny

V případě příznivých ekonomických výsledků nebo při mimořádném pracovním nasazení může být vedením společnosti zaměstnanci přiznána mimořádná odměna. Také včasné splnění významného pracovního úkolu je zainteresováno cílovou odměnou, se kterou jsou zaměstnanci předem seznámeni.

Odměny za významná pracovní a životní jubilea

Věrnostní odměna za 20, 25, 30, 35,40 a 45 let setrvání v zaměstnání v Tesle Blatná a.s. je zaměstnanci přiznána na základě doporučení nadřízeného pracovníka. Za 20 let zaměstnání obdrží zaměstnanec částku 2 000,- Kč a po dalších 5 letech je tato částka vždy navýšena o 500,- Kč.

Odměny za pracovní pohotovost a odměna dárcům krve

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Za dárcovství krve přísluší zaměstnanci odměna za 5 odběrů 500Kč, za 10 odběrů 1 000,- Kč, 15 odběrů 1 500,- Kč.

5.3 Motivační program

Cílem vedení akciové společnosti je mít vynikající a spolehlivý pracovní kolektiv, který je odborně na výši a zodpovědně plní svěřené úkoly. Společnost se řídí pravidlem, že spokojený zaměstnanec podává vyšší a kvalitnější výkon. Z tohoto důvodu akciová společnost ve svém motivačním programu stanovila tato pravidla:

- zlepšovat pracovní podmínky zaměstnancům důsledným propagováním vyžadováním čistoty a pořádku na pracovištích,
- zapůjčovat zaměstnancům předměty nevýrobní povahy k nepodnikatelským činnostem, provádět opravy a jiné práce, odprodávat nepotřebný materiál a zařízení,

- zajistit zaměstnancům možnost závodního stravování a doplňkového prodeje v prostorách závodní jídelny, dotovaná cena jednoho jídla činí 28,- Kč,
- poskytovat zaměstnancům v mimořádných osobních situacích placené, popř. neplacené volno,
- na vymezených pracovištích provádět zdarma preventivní zdravotní prohlídky zaměstnanců,
- poskytovat zaměstnancům akciové společnosti jeden týden dovolené na zotavenou nad rámec stanovený zákoníkem práce,
- poskytovat zaměstnancům zdarma vodu z automatů k zajištění pitného režimu,
- zajišťovat prostřednictvím nápojových automatů kávu a čaj pro zaměstnance za dotovanou cenu,
- vybraným zaměstnancům umožnit zdarma a dle zásad uvedených ve smlouvě výuku cizích jazyků v rámci projektu AUTOADAPT prostřednictvím firmy CALEDONIAN SCHOOL,
- přispívat částkou 800,- Kč měsíčně na důchodové připojištění stávajícím zaměstnancům, kteří toto pojištění mají uzavřené a sami si platí minimálně 100,- Kč. Nově přijatí zaměstnanci po uplynutí zkušební doby obdrží tento příspěvek ve výši 400,- Kč po dobu 12 měsíců pracovního poměru, v dalším roce bude tento příspěvek činit 600,- Kč a po dalším roce trvání pracovního poměru bude navýšen na částku 800,- Kč.

6. Charakteristika Městského úřadu Blatná (ÚSC)

Městský úřad Blatná vznikl jako územní samosprávná jednotka v souladu s § 1 a § 2 zákona č. 367/1990 Sb., o obcích v platném znění, ke dni 23.11.1990 a podle ustanovení § 4 tohoto zákona vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících.

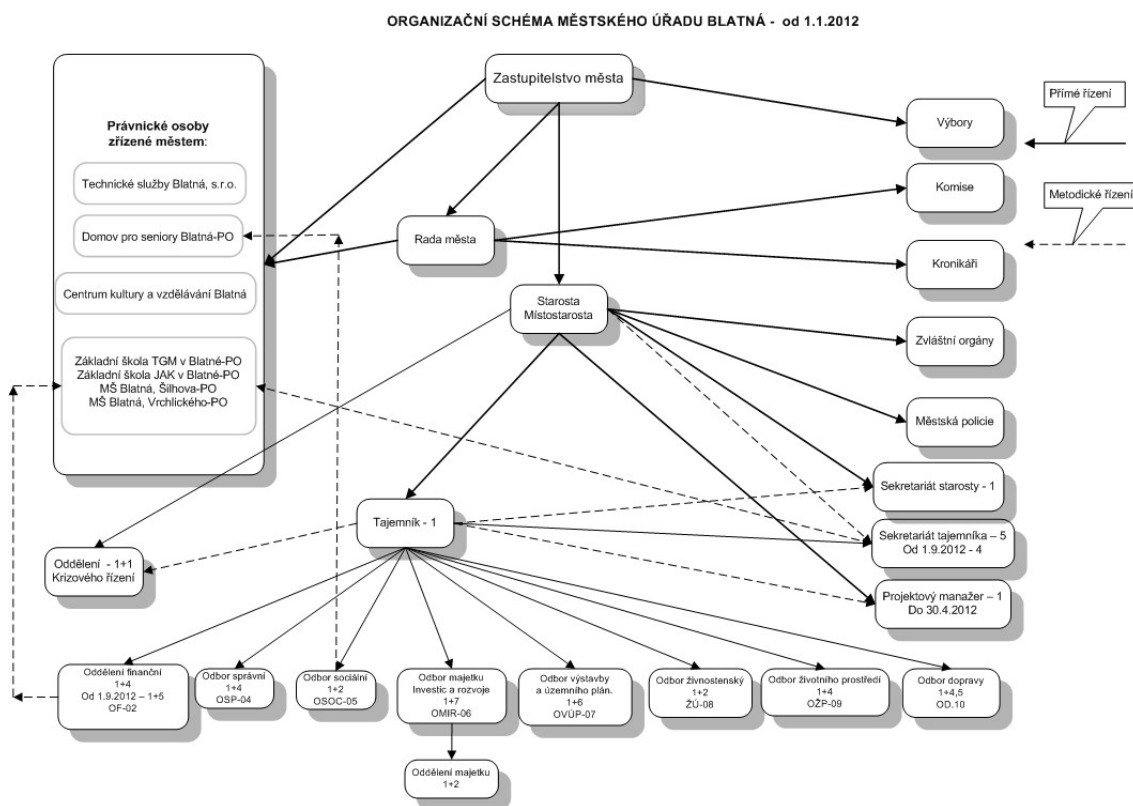
Městský úřad Blatná je právnickou osobou ve smyslu § 18, odst. 2, písm. c zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku v platném znění, a to právnickou osobou s plnou právní subjektivitou. Jeho posláním je zajištění veřejné správy na svém území, případně výkon státní správy v území stanoveném zvláštními předpisy.

V současné době je Blatná se svými více než 6000 obyvateli rychle se rozvíjejícím městem. Je správním, společenským, kulturním a sportovním centrem blatenského regionu. Leží v okrese Strakonice a je zároveň obcí s rozšířenou působností a obcí s pověřeným obecním úřadem. Správní obvod této obce s rozšířenou působností tvoří 26 obcí.

Město Blatná má v současné době 8 odborů a 1 oddělení. Práci v těchto odborech a oddělení vykonává 61 zaměstnanců.

6.1 Organizační struktura Města Blatná

Obrázek 4 – Organizační struktura MěÚ Blatná



6.1.2 Výběrové řízení na místa úředníků

Výběrové řízení na místa úředníků vyhláší tajemník městského úřadu v Blatné v souladu s ustanovením § 7 odst. 3 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Výběrové řízení vyhláší zveřejněním Oznámení o vyhlášení výběrového řízení na úřední desce úřadu a současně v elektronické podobě na internetových stránkách města, a to vždy nejméně 15 dnů přede dnem určeným pro vyhlášení uchazečů o přijetí do pracovního poměru a o jmenování do funkce vedoucího úředníka.

Předpoklady pro vznik pracovního poměru úředníka je zakotveno v paragrafu 4 zákona č. 312/2002 Sb.:

- státní občanství ČR nebo cizí státní občanství a trvalý pobyt v ČR,
- dosažení věku 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost,
- ovládání jednacímho jazyka,
- splnění dalších předpokladů stanovených zvláštním zákonem.

Úředník nesmí být mimo jiné členem řídicímho, dozorčího nebo kontrolního orgánu právnické osoby, jejímž předmětem činnosti je podnikání.

6.1.3 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců na jednotlivých pracovních pozicích se řídí nařízením vlády č. 564/2006 Sb., ze dne 6. prosince 2006 o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a nařízením vlády č. 381/2010 Sb., ze dne 7. prosince 2010 o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách, ve znění pozdějších předpisů.

Městský úřad Blatná se pro stanovení platů svých zaměstnanců řídí přílohou č. 2 nařízení vlády č. 564/2006. Tato příloha obsahuje stupnice platových tarifů podle

platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance, uvedené v § 5 odst. 2 tohoto nařízení. Stupnice obsahuje 12 platových stupňů a 16 platových tříd. Veškerá pravidla týkající se systému odměňování má Městský úřad Blatná stanoven ve svém vnitřním předpisu č. 1/2011. Veškeré právní úkony jménem zaměstnavatele vůči všem zaměstnancům činí tajemník.

Mimo tohoto nařízení je součástí stanovení platu nařízení vlády č. 222/2010 Sb., kterým se stanoví katalog prací ve veřejných službách a správě. Katalog prací obsahuje zařazení prací ve veřejných službách a ve správě do platových tříd zaměstnanců, jimž je za práci poskytován plat. V příloze k tomuto nařízení katalog prací stanoví zařazení prací do platových tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a člení je podle druhu do povolání.

Další složkou platu je osobní příplatek, který je nenárokovou složkou platu, která zpružňuje platový systém založený na pevných pravidlech vycházejících z předpokladu standardního výkonu všech zaměstnanců. Přiznání osobního příplatku je podmíněno tím, že zaměstnanec dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů. Každá z těchto podmínek předpokládá srovnání pracovních výsledků zaměstnance nebo rozsahu jeho pracovních úkolů s pracovními výsledky nebo rozsahem pracovních úkolů ostatních zaměstnanců. Jeho účelem není reagovat na okamžité změny ve výkonnosti zaměstnanců, ale pouze na ty změny ve výkonnosti a kvalitě práce, které mají dlouhodobější charakter. Výše osobního příplatku je obecně stanovena maximální hranicí, která činí 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

6.1.4 Vzdělávání úředníků

Vzdělávání zaměstnanců ve veřejné sféře je stanoveno zákonem č. 312/2002 Sb. o úřednících. Jednotlivé formy prohlubování kvalifikace jsou: vstupní vzdělávání (pro nové úředníky), průběžné vzdělávání (zahrnuje prohlubující, aktualizací a specializační vzdělávání), příprava a ověření zvláštní odborné způsobilosti. Vstupního vzdělávání se v roce 2011 zúčastnil jeden nově přijatý zaměstnanec.

Zákonem je taxativně stanoveno, že plán vzdělávání obsahuje časový rozvrh prohlubování kvalifikace v rozsahu nejméně 18 pracovních dnů během následujících 3 let, přitom do těchto 18 dnů se započítává pouze akreditované vzdělávání. Zaměstnanci absolvují školení vztahující se k jejich práci, se souhlasem tajemníka.

Ekvivalentem zkoušky zvláštní odborné způsobilosti je tzv. rovnocenné vzdělání, tj. vzdělání získané ve studijních programech stanovených vyhláškou č. 511/2002 Sb., nebo uznané Ministerstvem vnitra na základě § 34 zákona. Zkouška se skládá ze dvou částí: všeobecné a odborné. Úspěšným zakončením zkoušky získá zaměstnanec certifikát o odborné způsobilosti.

6.1.5 Benefity

Městský úřad Blatná ve svém vnitřním předpisu č. 7/2008 k použití sociálního fondu stanoví užívání finančních prostředků pro zaměstnance Městského úřadu Blatná. Fond je tvořen absolutní částkou podle § 5 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů. Výši fondu schvaluje zastupitelstvo města v rozpočtu místní správy. Z tohoto fondu jsou poskytovány příspěvky:

- příspěvek na závodní stravování ze sociálního fondu poskytne zaměstnavatel zaměstnanci za každý odpracovaný den (minimálně 4 odpracované hodiny) na jeden oběd ve výši 30,- Kč.

Zaměstnanec obdrží stravenku v hodnotě 50,- Kč. Úhrada hodnoty stravenky je hrazena následujícím způsobem:

- a/ úhrada ze sociálního fondu 30,- Kč
- b./ úhrada z nákladů 20,- Kč

- příspěvek k životnímu jubileu padesáti a šedesáti let poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci formou peněžního nebo nepeněžního daru nejvýše do 5 000,- Kč.

- příspěvek na občerstvení poskytne zaměstnavatel zaměstnanci při setkání s důchodci, případně hosty, při závěrečném pracovním posezení za předpokladu nevyčerpaných prostředků sociálního fondu.

7. Zhodnocení systému odměňování v soukromé a státní sféře

Hlavním rozdílem mezi oběma sférami je forma odměňování. Na rozdíl od soukromé sféry, kde je zaměstnanci poskytnuta mzda, ve státní sféře zaměstnanec obdrží plat. Plat je poskytnut podle zákona č.143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Ve státní sféře je plat stanoven striktně a zaměstnavatel postupuje při stanovení platu podle těchto pravidel, prostor pro smluvní ujednání je značně omezen.

Mzda je právně upravena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Systém odměňování specifický pro soukromou sféru zahrnuje mzdové systémy, ve kterých je centrem pozornosti spíše skupina než jednotlivec. V soukromé sféře má zaměstnavatel daleko větší pravomoc, než je tomu ve veřejné správě. Zejména soukromé firmy, které vykazují hospodářský výsledek zisk, mohou své zaměstnance daleko víc motivovat. Od této motivace se odvíjí i přístup zaměstnance ke zlepšení svých pracovních výkonů.

Velkou výhodu spatřuji i v praktickém uplatňování měsíční smluvní mzdy i pro řadové zaměstnance, které umožňuje snazší plánování mzdových nákladů z celopodnikového hlediska. Svými dotazy zaměstnancům jsem zjistila, že o zavedení hodinové mzdy nemají zájem, z důvodů garance stabilního a předvídatelného konstantního měsíčního příjmu a především z důvodu jistoty. Je ale zřejmé, že stanovení úkolové mzdy by bylo svou vazbou na výkon jednotlivých zaměstnanců nejspřavedlivější. Z charakteru výroby vyplývají obtíže pro podnik, protože není možné vytipovat konkrétní kritéria, na jejichž základě by byla měřena kvalita práce jednotlivých zaměstnanců a objem vykonané práce. Navíc zavedení úkolové mzdy sebou přináší i potřebu kontrolorů, což je pro firmu neefektivní.

Vzhledem k charakteru výroby, považuji kritéria pro stanovení mzdy a benefitů za objektivní.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se zabývala principem odměňování a zaměstnaneckými benefity ve státní a soukromé sféře. Touto problematikou se zabývají nejen zaměstnavatelé, ale zajímají se o ni rovněž zaměstnanci v pracovním poměru.

V teoretické části jsem popsala princip odměňování a jednotlivé pojmy, které se k tomuto tématu vztahují. Popsala jsem změny, kterými prošel systém odměňování ve státní sféře. Pro rok 2011 vláda snížila objem prostředků o 10 % na platy zaměstnanců v rozpočtové sféře a umožnila zvláštní určení platového tarifu. Z těchto změn uvedených v zákoníku práce a nařízení vlády č. 381/2010 Sb., jsem dospěla k těmto závěrům.: zavedením zvláštního platového tarifu podle úvah jednotlivých zaměstnavatelů přestává platit pravidlo, že plat se určuje podle pevných celostátních pravidel. Výše osobního příplatku umožňuje prakticky dvojnásobek tarifního platu, rovněž bez pevných pravidel, navíc přiznání osobního příplatku není vázáno kvalitou pracovního výkonu zaměstnance. Závislost řadových zaměstnanců na vedoucím zaměstnanci, na způsobu odměňování tak může vést k prohloubení korupce a protekcionismu.

Oblast soukromé sféry zaznamenala změnu již v roce 1992 a umožnila zaměstnavatelům liberálnější způsob odměňování a oprostit se od svazujících norem. Ziskově hospodařící firmy tak mohou více motivovat své zaměstnance různými způsoby odměn, benefitů apod.

V oblasti zaměstnaneckých benefitů jsem popsala jejich význam, členění, efektivitu, rizika, daňová omezení. Oblast benefitů se neustále rozvíjí, dříve byly považovány za prestižní, dnes jsou součástí téměř každého mzdového systému podniku. Nejvyužívanějším benefitem jsou stále stravenky a to i přes několikanásobnou snahu ze strany vlády tento benefit zrušit.

Hlavním cílem v teoretické části bylo popsat zásady a rozdíly v systému odměňování v obou sférách a rovněž v oblasti benefitů tak, aby byly pochopitelné a srozumitelné pro ty, jichž se tato problematika týká.

V praktické práci jsem se v oblasti veřejné správy zaměřila na Městský úřad Blatná. Na použitém systému odměňování jsem demonstrovala vliv zákona č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě a nařízení vlády č. 381/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády 564/2006 Sb. Pokud jde o benefity, uvedla jsem výši příspěvku na stravenky, která je v plné výši hrazena zaměstnavatelem.

V oblasti soukromé sféry jsem hodnotila vnitřní mzdový předpis akciové společnosti Tesla Blatná. Akciová společnost používá zkladní a smluvní mzdu a celou řadu dalších forem, které jsou součástí mzdy (prémie, odměny, příplatky apod.). Benefity má a.s. má zakotveny v motivačním programu. Na rozdíl od státní sféry mají zaměstnanci Tesly Blatná a.s. daleko více výhod v oblasti benefitů. Nejrozšířenějším benefitem je příspěvek na stravování, důchodové připojištění, jazykovou výuku, dále týden dovolené na zotavenou a nad rámec stanoveným zákoníkem práce.

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo podat souhrnný přehled problematiky odměňování a zaměstnaneckých benefitů v soukromé a státní sféře a aplikovat získané poznatky na vybrané podniky.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

MONOGRAFIE

BOUČKOVÁ.; HAVELKOVÁ.; KOLDINSKÁ. *Antidiskriminační zákon – komentář*. Nakladatelství C.H. BECK, 2010. 21 s. ISBN 978-80-7400-315-8

DANĚK, A.; DORČÁKOVÁ, J.; LEIBLOVÁ, Z.; LUKEŠOVÁ, D.; MIKYSKA, M.; PŘÍHODOVÁ, V.; PŘIKRYLOVÁ, H. ; SKOUMLOVÁ. A.; ŠUBRT. B.; ŽILINSKÁ. I. *Abeceda mzdové účetní 2011*, 21. vydání. Ostrava: Nakladatelství ANAG 2011. s. 99. ISBN 978-80-7263-635-8.

GALVAS, M.; GREGOROVÁ.,Z.; HRABCOVÁ, D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2010. 551 s. ISBN 978-80-7380-243-1.

HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000. 131 s. ISBN 8021022779.

JAKUBKA. J.; *Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, 92 s. ISBN 978-80-247-2113-2.

KEIBL, J.; DVOŘÁKOVÁ. Z.; ŠUBRT, B.. *Řízení lidských zdrojů*, 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2001, s.264, ISBN 80-210-2665-0.

KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství C.H. BECK, 2007. 132s. ISBN 9788071796152.

KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 4. aktualizované a doplněné vydání, Grada Publishing, a.s, 2011. 177 s.. ISBN 978-80-247-3823-9.

MACHÁČEK, Ivan, *Zaměstnanecké benefity:praktická pomůcka jejich daňového řešení* Praha:Nakladatelství C.H. BECK, 2010. 146 s. ISBN 9788074003011

PELC. Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011*. Nakladatelství Leges, s.r.o., 2011. 7 s. ISBN 978-80-87212-99-0

ZÁKONNÉ NORMY A ROZHODNUTÍ

Česká republika. Zákon o daních z příjmů: ve znění pozdějších předpisů. In: 1992. Praha: Federální ministerstvo vnitra, 1992, č. 586, 117.

Česká republika. Zákon o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů: ve znění pozdějších předpisů. In: 2000. Praha: Ministerstvo vnitra, 2000, č. 218, 65.

Česká republika. Vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb. In: 2002, Praha: Ministerstvo financí, 2002, č. 114.

Česká republika. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, 2009, č. 198

Usnesení předsednictva ČNR ze dne 16.12. 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, článek 28

WEBOVÉ STRÁNKY

<http://www.falbr.cz/dotace/2011/zari-2011-dotace-cr.pdf>

<http://www.rect.muni.cz/Pravo/kapitola10.htm> odměňování

<http://www.mesec.cz/clanky/ve-statni-sfere-si-vysi-platu-nedohodnete-pokud-nepatrite-mezi-nejlepsi>

http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam obrázků

OBRÁZEK 1 - PRŮMĚRNÉ MZDY A JEJICH NOMINÁLNÍ RŮST 2008-2011	19
OBRÁZEK 2 - SROVNÁNÍ PRŮMĚRNÉ MZDY 2007 A 2011V RŮZNÝCH ODVĚTVÍCH	20
OBRÁZEK 3 – ORGANIZAČNÍ STRUKTURA TESLA BLATNÁ A.S.....	49
OBRÁZEK 4 – ORGANIZAČNÍ STRUKTURA MĚŮ BLATNÁ	54

Seznam tabulek

TABULKA 1 - VNĚJŠÍ A VNITŘNÍ FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ MZDOVOU STRATEGII FIRMY..	13
TABULKA 2 – TABULKA SROVNÁNÍ PRŮMĚRNÉ MZDY 2007 A 2011V RŮZNÝCH ODVĚTVÍCH	20
TABULKA 3 - ZARUČENÁ MZDA - SKUPINY	21
TABULKA 4 - PŘEHLED DAŇOVÉHO ŘEŠENÍ HLAVNÍCH ZAMĚSTNANECKÝCH BENEFITŮ A JEJICH ZAHRNUTÍ DO VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU.....	37
TABULKA 5 - DAŇOVÉ DOPADY PŘI POUŽÍVÁNÍ VOZIDLA K SOUKROMÝM ÚČELŮM	42
TABULKA 6 - DAŇOVÝ A POJISTNÝ REŽIM	43
TABULKA 7 - BENEFITY POSKYTNUTÉ ZE SF	43
TABULKA 8 - PODÍL ZAMĚSTNANCŮ S JEDNOTLIVÝMI BENEFITY.....	46
TABULKA 9 - : PODÍL LIDÍ, KTERÍ NEMAJÍ ŽÁDNÝ BENEFIT, PODLE ÚROVNĚ POZIC	46
TABULKA 10 – SMLUVNÍ MZDY	50

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora:

Marie Šeriová

Obor:

Evropská hospodářskosprávní studia

Forma studia:

Kombinovaná

Název práce:

Systém odměňování a zaměstnanecké benefity v soukromé a státní sféře

Rok:

2012

Počet stran textu bez příloh:

52

Celkový počet stran příloh:

0

Počet titulů české literatury a pramenů:

15

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů:

0

Počet internetových zdrojů:

4

Vedoucí práce:

JUDr. Aleš Zpěvák