



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Analýza mzdového účetnictví a systému odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku

Vypracovala: Juráňová Klára

Vedoucí práce: Ing. Hana Hlaváčková

České Budějovice 2023

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Klára JURÁŇOVÁ
Osobní číslo: E20179
Studijní program: B0411A050005 Finance a účetnictví
Téma práce: Analýza mzdového účetnictví a systému odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku
Zadávací katedra: Katedra účetnictví a financí

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Analýza mzdového účetnictví ve vybraném podniku, zhodnocení systému odměňování zaměstnanců a návrh možných inovací v tomto systému.

Rámcová osnova:

1. Problematika mzdového systému v ČR z legislativního hlediska.
2. Složky mzdy, způsoby výpočtu mzdy.
3. Zdanění a odvody ze mzdy.
4. Mzdové účetnictví.
5. Odměňování a motivace zaměstnanců.
6. Organizační struktura vybraného podniku.
7. Analýza současné situace týkající se mezd v konkrétním podniku.
8. Návrhy na zlepšení v současném systému odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku.

Rozsah pracovní zprávy: 40-50 stran formátu A4

Rozsah grafických prací:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

1. HALÍK, J. (2008). *Vedení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada Publishing.
2. HŮRKA, P. (2022). *Zákoník práce: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR.
3. SLÁDKOVÁ, E., STROUHAL, J. (2018). *Účetnictví – výkaznictví podle českých předpisů*. Praha: IČU.
4. STEINICHOVÁ, L. (2010). *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR.
5. ŠUBRT, B. A KOL. (2021). *Abeceda mzdové účetní 2021*. Olomouc: ANAG.
6. URBAN, J. (2009). *Motivace a odměňování pracovníků: Jak z odměňování učinit zdroj úspěšnosti podniku*. Praha: Grada Publishing.
7. VYBÍHAL, V. (2022). *Mzdové účetnictví 2022*. Praha: Grada Publishing.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Hana Hlaváčková
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: 17. ledna 2022
Termín odevzdání bakalářské práce: 14. dubna 2023


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 ⁽¹⁾
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Mijan Jílek, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 17. ledna 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma „Analýza mzdového účetnictví a systému odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 15. 4. 2023

.....

Juráňová Klára

Poděkování

Mé poděkování patří paní Ing. Haně Hlaváčkové za vedení mé bakalářské práce a odborný dohled. Dále bych ráda poděkovala paní Ing. Albině Lebedové za poskytnutí interních dat a odpovědí pro zpracování praktické části bakalářské práce. V neposlední řadě děkuji mé rodině a blízkým přátelům za pomoc a podporu během celého studia.

Obsah

1	Úvod.....	11
2	Literární rešerše	13
2.1	Úvod do problematiky z legislativního hlediska.....	13
2.1.1	Pracovněprávní vztahy	13
2.1.2	Pracovní doba	14
2.1.3	Dovolená	15
2.2	Mzdové účetnictví.....	16
2.2.1	Mzda.....	17
2.2.2	Plat.....	17
2.2.3	Minimální mzda	18
2.2.4	Zaručená mzda	18
2.2.5	Průměrný výdělek.....	19
2.3	Zdanění a odvody ze mzdy	19
2.3.1	Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti	19
2.3.2	Veřejné zdravotní pojištění	22
2.3.3	Pojistné na sociální zabezpečení	23
2.4	Odměňování a motivace zaměstnanců	24
2.4.1	Systemy odměňování	24
2.4.2	Motivace zaměstnanců	24
3	Metodika práce.....	26
3.1	Použité vzorce	27
3.2	Použité metody.....	27
3.3	Způsoby výpočtu mzdy v podniku	28
3.4	Složky mzdy.....	28
4	Praktická část	29
4.1	Představení společnosti	29
4.1.1	Organizační struktura	30
4.2	Nabízené zaměstnanecké benefity	31
4.2.1	Vyčíslení finančních benefitů.....	33
4.3	Analýza vývoje průměrných hrubých mezd za celou společnost	33
4.3.1	Porovnání průměrných hrubých mezd v ČR a ve společnosti P & L 33	
4.3.2	Porovnání průměrných hrubých mezd společnosti P & L a konkurence	35

4.4	Analýza mzdových nákladů společnosti.....	36
4.4.1	Poměr osobních nákladů na celkových nákladech	36
4.4.2	Celkové náklady na jednoho zaměstnance	38
4.5	Analýza mezd jednotlivých pozic.....	39
4.5.1	Obchodní zástupce.....	40
4.5.2	Servisní technik.....	47
4.6	Zhodnocení současné situace mzdových nákladů a systému odměňování v podniku	54
4.7	Návrhy zlepšení	56
5	Závěr.....	58
6	Summary	60
7	Seznam použitých zdrojů	61
8	Seznam uvedených obrázků, tabulek a grafů	63
8.1	Seznam obrázků.....	63
8.2	Sezam tabulek.....	63
8.3	Seznam grafů	63
9	Seznam příloh.....	64
10	Přílohy	65

1 Úvod

Mzdové účetnictví se pro společnost stane důležitým tématem v okamžiku, kdy přijme první zaměstnance. Legislativní úprava této oblasti je velmi obsáhlá, proto je mzdové účetnictví nedílnou součástí finančního účetnictví. Mzdové účetnictví zahrnuje výpočet mezd zaměstnanců, evidování odpracovaných hodin a výplatu mzdy, a také uchovávání informací o povinných odvodech (například daňových, zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení).

Analýza těchto dat je pro podnik důležitá a může pomoci správnému řízení nákladů v podniku. Konkrétně pomáhá firmám sledovat, náklady na výplatu mezd a platu, díky tomu mohou kontrolovat výdaje. Rovněž analýza umožňuje rozpoznat vývoj trendů v nákladech na mzdy a platy, které mohou firmám pomoci předpovědět budoucí výdaje a učinit potřebná opatření. Tyto informace jim mohou pomoci optimalizovat rozhodnutí v oblasti nákladů.

System odměňování zaměstnanců je pro společnosti klíčovým prvkem, který se používá k určení mzdy nebo platu pro zaměstnance. Jeho účelem je podporovat výkonnost zaměstnanců a zajistit spravedlivou a efektivní odměnu za jejich práci. Pro společnosti jsou tyto systémy důležité, jelikož jim umožňují správně vyhodnotit a ocenit výkon svých zaměstnanců. Správně navržený systém odměňování může přinést mnoho výhod, jako je snížení fluktuace zaměstnanců, zvýšení produktivity a výkonnosti a zlepšení kvality služeb.

Práce spojuje tato dvě témata pro jejich úzkou provázanost. Jejich společná analýza umožňuje komplexní náhled do současné situace týkající se mezd v podniku a její následné zhodnocení, což je hlavním cílem této bakalářské práce. Dále, na základě této analýzy budou navržena opatření k inovacím současného systému.

První část práce se zaměřuje na legislativní úpravu problematiky mezd. Popisuje pojmy, které jsou dále použity v druhé, praktické části. Ta si klade za cíl analýzu mzdového účetnictví ve vybraném podniku, zhodnocení systému odměňování zaměstnanců a návrh možných inovací v tomto systému. Toho je dosaženo pomocí dílčích analýz.

Společnost P & L, spol. s r. o., ve které je praktická část této bakalářské práce zpracována, je v první řadě představena a je popsána její organizační struktura pro lepší pochopení situace firmy. Dále jsou zpracovány dílčí analýzy. Konkrétně zaměřené na průměrnou mzdu celé společnosti, která je porovnána s celorepublikovým průměrem a dále s průměrnou mzdou v konkurenčních společnostech. Následuje vertikální a horizontální analýza mzdových nákladů, jejímž cílem je zjistit, vývoj trendu investic společnosti do vlastních zaměstnanců. Dále práce pokračuje analýzou pozic, které přímo ovlivňují výsledek hospodaření. Jedná se o obchodní zástupce a servisní techniky, jelikož se společnost zaměřuje na prodej a servis zemědělské techniky a náhradních dílů. Jsou zde analyzovány systémy odměňování, průměrné hrubé mzdy a složky vstupující do mezd jednotlivých pozic.

Výsledkem těchto analýz je zhodnocení současné situace podniku v oblasti mezd. Na základě tohoto vyhodnocení je vyvozen návrh řešení prostřednictvím optimalizace.

2 Literární rešerše

2.1 Úvod do problematiky z legislativního hlediska

Problematiku pracovního práva vymezuje velké množství právních předpisů. Za základní můžeme považovat zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který upravuje právní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní. ("Práce a právo", 2023) Dále vycházíme například ze zákona o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, zákonu o daních z příjmů, zákonem o sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a dalších.

2.1.1 Pracovněprávní vztahy

Pracovní poměr je smluvní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (Zákon č. 262/2006 Sb., § 33), uzavřený na základě písemné smlouvy za odměnu. Může vzniknout pracovní smlouvou či jmenováním. (Vybíhal, 2022)

Vznik pracovního poměru

Pracovní smlouva je nejčastější variantou založení pracovního poměru. (Šubrt et al., 2022) Každá pracovní smlouva dle zákoníku práce musí být uzavřena písemně a obsahovat tři základní náležitosti:

- druh práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých bude práce vykonávána,
- den nástupu do práce. (Zákon č. 262/2006 Sb., § 34)

Každá strana obdrží jednu kopii vyhotovení pracovní smlouvy. Mimo tato ustanovení může obsahovat další typy ujednání vycházející ze Zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce:

- zkušební dobu,
- pracovní poměr na dobu určitou,
- kratší pracovní úvazek,
- sjednání odměny.

Zkušební doba je sjednávána z důvodu ověření obou stran, zda bude pracovní poměr vyhovující. Po celou její dobu mohou obě strany ukončit pracovní poměr bez udání důvodu. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Ukončení pracovního poměru

Dle § 48 zákoníku práce může být pracovní poměr ukončen:

- *„Pracovní poměr může být rozváznán jen*
 - *dohodou,*
 - *výpovědí,*
 - *okamžitým zrušením,*
 - *zrušením ve zkušební době.*
- *Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.*
- *Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí*
 - *dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,*
 - *dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,*
 - *uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.*
- *Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1“*
(Zákon č. 262/2006 Sb., § 48)

2.1.2 Pracovní doba

Čas, po který musí zaměstnanec pracovat, nazýváme pracovní doba. Případně se jedná i o dobu, po kterou musí být zaměstnanec připraven k výkonu práce dle pokynů svého zaměstnavatele. Dle zákona stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně (Šubrt et al., 2022), pokud zákonem není určeno jinak.

Uvedená pracovní doba je tzv. čistá, neboli uváděná bez přestávek na jídlo, pití a oddech. Tyto přestávky se nezapočítávají do pracovní doby a nejsou tady propláceny.

Výjimky tvoří práce, které nemohou být přerušeny. Zaměstnancům vykonávající tyto práce musí být ze zákona tyto přestávky proplaceny. (Šubrt et al., 2022)

Rozvržení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel a může využít čtyři způsoby (které se mohou navzájem prolínat):

- rovnoměrné rozvržení,
- nerovnoměrné rozvržení,
- pružná pracovní doba,
- konto pracovní doby. (Šubrt et al., 2022)

Další změny pracovní dob

Práce přesčas je definována jako práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu mimo rozvrh pracovních směn podle stanoveného rozvrhu práce. (*Mzdy od A po Z*, 2014)

Zaměstnavatel může práci přesčas nařídit jen výjimečně, a to maximálně v rozsahu 8 hodin týdně a maximálně 150 hodin ročně. (Šubrt et al., 2022)

Pracovní pohotovost je doba, po kterou je zaměstnanec připraven k výkonu práce podle pracovní smlouvy a v případě naléhavé potřeby ji musí nad rámec rozvrhu pracovních směn vykonat. Může probíhat pouze se souhlasem zaměstnance a to na jiném místě, než je místo výkonu práce. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Jestliže nedojde k výkonu práce za pracovní pohotovosti, tak se do pracovní doby nepočítá. (Zákon č. 262/2006 Sb., § 95)

2.1.3 Dovolená

Na dovolenou vzniká zaměstnanci právo výkonem zaměstnání v pracovním poměru za dále stanovených podmínek. V kalendářním roce činí výměra dovolené nejméně 4 týdny. (Zákon č. 262/2006 Sb., § 212) Tuto dobu upravují další ustanovení zákoníku práce. Rozlišujeme:

- dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část (Zákon č. 262/2006 Sb., § 213),
- dodatkovou dovolenou. (Zákon č. 262/2006 Sb., § 215)

Čerpání dovolené

Zaměstnavatel je povinen určit délku dovolené. Musí být určena rozvrhem čerpání dovolené, vydaným po předchozí dohodě s odborovou organizací a radou zaměstnanců. V souladu s rozvrhem čerpání dovolené musí zaměstnavatel zajistit, aby zaměstnanci vyčerpali dovolenou zpravidla v celku a do konce kalendářního roku. Při stanovení rozvrhu je třeba přihlížet i k oprávněným zájmům zaměstnance a provozním zájmům zaměstnavatele. (Šubrt et al., 2022)

Zaměstnavatel má možnost určit hromadné čerpání dovolené, neboli celozávodní dovolenou, pouze se souhlasem odboru a rady zaměstnanců, jestliže u zaměstnavatele působí. (Šubrt et al., 2022)

Zaměstnavatel nesmí nařídit čerpání dovolené v době dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanců z důvodu nemoci, úrazu, mateřské či rodičovské dovolené, vojenského cvičení nebo služby v operačním nasazení. Existují-li u zaměstnance jiné překážky v práci, může zaměstnavatel rozhodnout o čerpání dovolené pouze na žádost zaměstnance. V případě těchto překážek v práci v průběhu dovolené, bude dovolená přerušena. Jedná se i o případy ošetřování nemocného člena rodiny či poskytování dlouhodobé péče. Na žádost zaměstnance může i v těchto případech čerpání dovolené pokračovat během překážek v práci, nejedná-li se o pracovní neschopnost, mateřskou či rodičovskou dovolenou. (Šubrt et al., 2022)

Na základě písemné žádosti zaměstnance může zaměstnavatel převést část jeho dovolené z daného roku do následujícího, a to v rozsahu nad rámec 4 týdnů dovolené. (Šubrt et al., 2022)

Náhrady mzdy za dovolenou

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku pro daného zaměstnance. Náhrada mzdy za dovolenou musí být vyplacena vždy za stejnou dobu, kterou dovolená trvala. (Šubrt et al., 2022)

2.2 Mzdové účetnictví

Mzda, plat nebo odměna z dohody náleží zaměstnancům za vykonanou práci v souladu s její složitostí, odpovědností, náročností práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, v souladu s produktivitou práce a dosahovanými pracovními výsledky. (Šubrt et al., 2022)

Zaměstnavatelé musí při stanovení mezd, platů i odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr respektovat pravidlo, že za stejnou práci a práci stejné hodnoty musí být vyplácena stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Zajišťuje se tak rovnost pracovníků v odměňování. (Šubrt et al., 2022).

2.2.1 Mzda

Mzda je peněžité plnění nebo plnění peněžitého charakteru (naturální mzda), které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za odvedenou práci. Jde tedy o souhrnný pojem, který zahrnuje všechny části odměny vyplácené zaměstnanci za práci, ať už se jedná o základní mzdu nebo o její pohyblivé složky, jako například provize, odměny, prémie a další. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Mzdy a příplatky vyplývající ze Zákona č. 262/2006 Sb.:

- mzda nebo náhradní volno za práci přesčas,
- mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek,
- mzda za noční práci,
- mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- mzda za práci v sobotu a neděli. (Zákon č. 262/2006 Sb., § 114 - § 118)

2.2.2 Plat

Plat je peněžité plnění za práci zaměstnancům v pracovněprávních vztazích k zaměstnavatelům, kteří využívají veřejné prostředky zcela nebo primárně k výplatě těchto zaměstnanců. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Úpravy platových podmínek uvedených skupin zaměstnanců mají čistě regulační charakter. Zaměstnavatelé poskytují plat svým zaměstnancům v přesně vymezeném rozsahu zákonem, kolektivními smlouvami či vnitřními předpisy. Není možné určit plat jiným způsobem, v jiném složení či v jiné výši, než jaké umožňují zákonná ustanovení. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Plat, stejně jako mzda, je souhrnným pojmem pro veškeré platové složky poskytovány zaměstnanci za výkon práce. Ostatní příjmy zaměstnance neposkytované za výkon práce ni náhrady platu jej nejsou součástí. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Platy a příplatky vyplývající ze Zákona č. 262/2006 Sb.:

- příplatek za vedení,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a v neděli,
- plat nebo náhradní volno za práci přesčas (Zákon č. 262/2006 Sb., § 124 - § 127),
- plat nebo náhradní volno za práci ve svátek, (Zákon č. 262/2006 Sb., § 135)
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (Zákon č. 262/2006 Sb., § 128),
- zvláštní příplatek (Zákon č. 262/2006 Sb., § 129),
- osobní příplatek (Zákon č. 262/2006 Sb., § 131).

2.2.3 Minimální mzda

Dle zákoníku práce nesmí být mzda, plat nebo odměna z dohody nižší než minimální mzda. Jde o nejnižší přípustnou výši odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu. Pro tento účel není do mzdy ani platu zahrnuta mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli. Zbylé složky jsou pro tento účet do mzdy i platu zahrnuty. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Vláda stanoví nařízení stanovující výši základní sazby a minimální mzdy s podmínkami pro její poskytování, nabývající účinnost zpravidla od počátku kalendářního roku. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

V případě sjednání kratší pracovní doby nebo neodpracování příslušné pracovní doby stanovené týdenní pracovní doby, se měsíční sazba minimální mzdy úměrně sníží. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

2.2.4 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou se rozumí mzda nebo plat, na kterou vzniklo zaměstnanci právo dle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového či platového výměru a je tedy vymahatelná. Vládou stanovené nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují na zaměstnance, jejichž mzda není stanovená kolektivní smlouvou a na zaměstnance

odměňovány platem. Na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se nevztahují. (Šubrt et al., 2022)

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, jsou stanoveny v nařízeních vlády, jsou odstupňovány dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Pro zaměstnance odměňované mzdou je obecný popis pracovních skupin uveden v příloze nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Pro zaměstnance odměňované platem obsahuje každá skupina prací práce ve dvou sousedních platových třídách. (Šubrt et al., 2022)

2.2.5 Průměrný výdělek

Příplatek ke mzdě či platu se určuje pomocí průměrného výdělku či určitého procenta z něj. V § 351 – 362 zákoníku práce je stanoven způsob jeho zjišťování pro pracovněprávní vztahy. Průměrný výdělek se počítá z úhrnu mezd nebo platů vyplacených zaměstnanců v rozhodném období a z odpracované doby. Rozhodným obdobím rozumíme v tomto případě předcházející čtvrtletí, ve kterém se k úhradě nároků zaměstnanců používá průměrný výdělek. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

Standartní forma průměrného výdělku je průměrný hodinový výdělek. Pokud se má použít průměrný hrubý měsíční výdělek, průměrný hodinový výdělek se přepočítá na jeden měsíc s ohledem na průměrný počet hodin, které připadají na jeden měsíc v průměrném roce. (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*, 2023)

2.3 Zdanění a odvody ze mzdy

2.3.1 Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti

Zákon č 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů reguluje zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků.

„Poplatníky daně z příjmů ze závislé činnosti jsou fyzické osoby, zaměstnanci. Pro správné zdanění jejich příjmů je nutno stanovit:

- které příjmy jsou předmětem daně ze závislé činnosti,
- které příjmy ze závislé činnosti jsou od daně osvobozeny,
- daňový domicil poplatníka ¹a z toho plynoucí jeho daňovou povinnost s ohledem na uzavřené smlouvy o zamezení dvojímu zdanění.“
(Vybíhal, 2022)

Vymezení příjmů ze závislé činnosti

Dle § 6 odst. 1 zákona č 586/1992 Sb., o daních z příjmů, patří mezi příjmy ze závislé činnosti:

„a) plnění v podobě

1. příjmu ze současného nebo dřívějšího pracovněprávního, služebního nebo členského poměru a obdobného poměru, v nichž poplatník při výkonu práce pro plátce příjmu je povinen dbát příkazů plátce,
2. funkčního požitku,

b) příjmy za práci

1. člena družstva,
2. společníka společnosti s ručením omezeným,
3. komanditisty komanditní společnosti,

c) odměny

1. člena orgánu právnické osoby,
2. likvidátora,

d) příjmy plynoucí v souvislosti se současným, budoucím nebo dřívějším výkonem činnosti, ze které plynou příjmy podle písmen a) až c), bez ohledu na to, zda plynou od plátce, u kterého poplatník vykonává činnost, ze které plyne příjem ze závislé činnosti, nebo od plátce, u kterého poplatník tuto činnost nevykonává.“

1 Daňový domicil poplatníka je místo, kde má poplatník trvalý pobyt nebo sídlo a kde je považován za daňově zdrojově přípustný. Toto místo se používá k určení, zda je poplatník povinen platit daně a k jakým státům se vztahuje jeho daňová povinnost.

Zdanění příjmů ze závislé činnosti

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti se plátce daně zaměřuje na to, zda poplatník podepsal prohlášení k dani na dané zdaňovací období. Pokud má poplatník více zdrojů příjmu, musí si vybrat, u kterého z plátců prohlášení k dani podepíše. (Vybíhal, 2022)

Poplatník nesmí současně podepsat více než jedno prohlášení k dani v rámci jednoho měsíce, ani když neuplatní snížení daně, případně záloh na daň se slevami a daňovými výhodami. Poplatník může podepsat prohlášení u více plátců pouze v případě, že má v měsíci příjmy od nich postupně, tj. pouze část měsíce od každého z těchto plátců a bez překrývání těchto období. (Vybíhal, 2022)

Slevy na dani

Vyměřená záloha na daň se sníží o slevy na dani, které poplatník uplatní dle ustanovení § 35ba. Poplatník prokazuje nárok na uplatnění slev na dani podpisem prohlášení k dani a předložením požadovaných dokladů stanovených v § 381 zákona plátcí daně. (Vybíhal, 2022)

Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob dle Zákona č. 586/1992

Sb. § 35ba:

- sleva na dani na poplatníka,
- sleva na manželku (manžela),
- sleva na invaliditu,
- sleva na dani na studenta,
- sleva na dani za umístění dítěte.

Daňové zvýhodnění na vyživované dítě v domácnosti

Na daňové zvýhodnění má nárok poplatník, který vyživuje dítě a žije s ním v jedné společně hospodařící domácnosti. Ve stejném období může být na jedno dítě uplatněno zvýhodnění pouze jednou. (Šubrt et al., 2022)

Pokud je výše vypočtené daně vyšší než výše daňového zvýhodnění, poplatník uplatní celou částku zvýhodnění jako slevu na dani. Pokud je výše vypočtené daně nižší než výše daňového zvýhodnění, poplatník uplatní slevu na dani do výše daně a zbytek zvýhodnění jako daňový bonus. (Vybíhal, 2022)

2.3.2 Veřejné zdravotní pojištění

Vymezení plátců pojistného

Plátcí pojistného zdravotního pojištění jsou:

- pojištěnci,
- zaměstnavatelé,
- stát. (Zákon č. 48/1997 Sb., § 4, 2023)

Pojištěnec je individuálním plátcem pojistného dle § 5 zákona o veřejném zdravotním pojištění. Obecně však za tyto plátce můžeme považovat:

- zaměstnance,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- a osoby s trvalým pobytem na území České republiky, která je bez zdanitelných příjmů. (Vybíhal, 2022)

Pro potřeby zdravotního pojištění se **zaměstnavatelem** rozumí buď právnická, nebo fyzická osoba, která je plátcem daně z příjmů ze závislé činnosti podle zákona č. 86/1992 Sb. o daních z příjmů a zaměstnává zaměstnance. Tyto osoby musí mít své sídlo nebo trvalý pobyt na území České republiky. (Vybíhal, 2022)

Pro skupinu pojištěnců uvedených v § 7 zákona o veřejném zdravotním pojištění je plátcem pojistného stát. (Vybíhal, 2022)

Výše pojistného a rozhodné období

Výše pojistného se určuje jako 13,5% z výše vyměřovacího základu za určité období. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. Kalendářní měsíc, za který se pojistné platí, se bere jako rozhodné období pro určení vyměřovacího základu, pokud není stanoveno jinak. (Vybíhal, 2022)

Vyměřovací základ pojistného pro zaměstnance a zaměstnavatele

Výměr zdravotního pojištění u zaměstnance se stanovuje na základě souhrnu jeho příjmů závislé činnosti, které jsou podle zákona o daních z příjmů zdaněny a nejsou od daně osvobozeny. Zúčtovacím příjmem se rozumí plnění, které bylo zaměstnanci poskytnuto jeho zaměstnavatelem v peněžní nebo nepeněžní formě. Minimální výše vyměřovacího základu je minimální mzda. (Vybíhal, 2022)

Odvod pojistného

Současně s částí pojistného, kterou odvádí zaměstnavatel za své zaměstnance, odvádí i část hrazenou zaměstnancem v podobě srážky ze mzdy. Srážka ze mzdy se provádí i bez souhlasu zaměstnance. Tyto peníze pak zaměstnavatel odvedena účet zdravotní pojišťovny, u které je zaměstnanec pojištěn. (Vybíhal, 2022)

2.3.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Poplatníci pojistného

Všichni jedinci, kteří jsou zahrnuti do důchodového a nemocenského pojištění a jejichž příjmy se započítávají do vyměřovacího základů, jsou podle zákona o pojištění povinni platit pojistné. (Vybíhal, 2022)

Jsou to tedy dle § 3 zákona České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení:

- zaměstnanci,
- zaměstnavatelé,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění,
- zahraniční zaměstnanci. (Zákon č. 589/1992 Sb., § 3, 2023)

Výše pojistného a rozhodné období

Pojistné se hradí v částce 24,8 % z vyměřovacího základu. Z toho 21,5 % připadá na důchodové pojištění, 2,1 % na nemocenské pojištění a 1,2 % na státní politiku nezaměstnanosti. Ostatní pravidla výpočtu jsou stejná jako u zdravotního pojištění uvedeny výše. (Zákon č. 589/1992 Sb., § 7, 2023)

Vyměřovací základ pojistného pro zaměstnance a zaměstnavatele

Vyměřovacím základem je stejně jako u zdravotního pojištění úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této povinnosti osvobozeny. (Vybíhal, 2022)

Odvod pojistného

Podobně jako u zdravotního pojištění je část hrazena zaměstnavatelem a stržena část zaměstnanci odeslány na příslušný účet OSSZ vedený u poskytovatele platebních služeb. (Vybíhal, 2022)

2.4 Odměňování a motivace zaměstnanců

2.4.1 Systémy odměňování

Při vytváření odměňovacího systému se berou v úvahu propojené politiky, procesy a postupy používané při odměňování zaměstnanců. Tento systém by měl být založen na strategii společnosti a podporovat její klíčové prvky. Cílem je vytvořit motivační systém, který bude efektivní a aktivní a bude dodržovat zásadu spravedlivé odměny za kvalitně odvedenou práci. (Bláha et al., 2005)

Jde o systém, která se skládá z různých plnění od zaměstnavatele, včetně zaměstnaneckých výhod, pracovních podmínek a dalších prvků, které slouží k uspokojení hmotných a společenských potřeb. (Šubrt, 2014)

Formy celkového odměňování zaměstnanců se dělí na peněžité a nepeněžité formy. Peněžité formy zahrnují především mzdu a jiná finanční plnění, jako jsou náhrady mzdy, odměna za pracovní pohotovost, příspěvky na závodní stravování, penzijní pojištění, dopravu do zaměstnání a podobně. Nepeněžité formy zahrnují hmotné požitky jako osobní automobil, prodlouženou dovolenou, vzdělávání, volno, pracovní oděvy a sociální fondy, a nehmotné požitky, jako je prestiž v zaměstnání, uspokojení z práce, firemní kultura a podobně. (Šubrt, 2014)

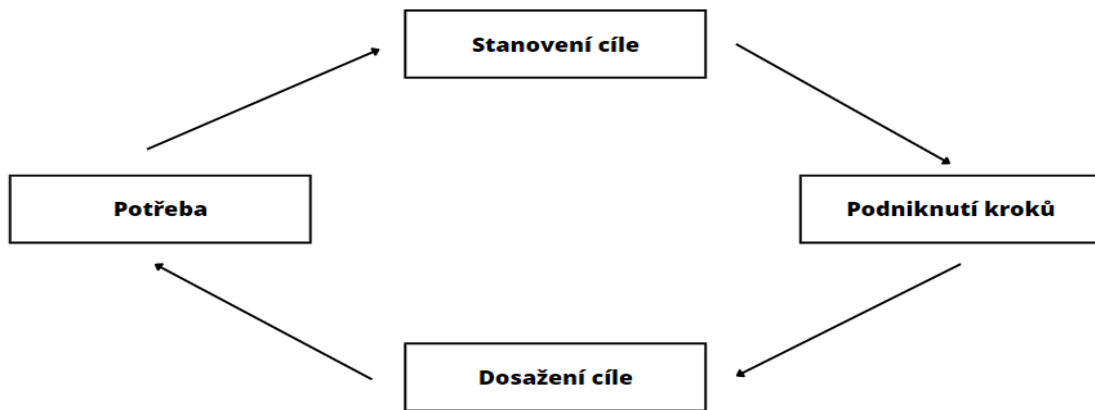
Součástí celkového odměňování zaměstnance je vše, co ho uspokojuje v souvislosti s jeho zaměstnáním a co vychází se strany zaměstnavatele. (Šubrt, 2014)

Cílem takového systému je vytvářet pozitivní vztah mezi zaměstnancem a firmou, udržovat ho a motivovat ho k aktivnímu dosažení firemních cílů, respektive cílů zaměstnavatele. (Šubrt, 2014)

2.4.2 Motivace zaměstnanců

Schopnost motivovat lidi a dosáhnout tak co nejlepších výkonů, je jedním z nejvýznamnějších faktorů v oblasti odměňování. (Armstrong, 2009) Manažeři dnes věnují pozornost pracovní motivaci z důvodu očekávaného vlivu na účinnosti práce. (Arnold, 2007) Je tedy nezbytné pochopit faktory, které ovlivňují motivaci lidí a jak lze s ohledem na tyto faktory vytvořit postupy a procesy v oblasti odměňování, které zvýší motivaci, zapojení se do práce, oddanost, spontánní a dobrovolné chování. (Armstrong, 2009)

Obrázek 1: Model motivace



Zdroj: (Armstrong, 2009), vlastní zpracování

Model motivace zobrazen na obrázku číslo 2 je založen na posilování očekávání a teorii potřeb. Podle něj se proces motivace spouští uvědoměním si neuspokojených potřeb. Tyto potřeby přinášejí touhu po dosažení nebo získání něčeho. Následně jsou stanoveny cíle, za předpokladu, že uspokojí tyto potřeby. Vybírají se konkrétní kroky a chování, které by měly vést k dosažení těchto cílů. Pokud jsou cíle dosaženy, potřeby jsou uspokojeny a pravděpodobně se bude dané chování opakovat, pokud se objeví podobná potřeba. Pokud cíle nebyly dosaženy, je pravděpodobnost opakování těchto kroků v budoucnu menší. Nicméně, když jsou některé potřeby uspokojeny, vznikají nové a celý proces se opakuje. (Armstrong, 2009)

Není možné popřít souvislosti mezi motivací a výkonem a zároveň nelze považovat tyto dvě veličiny za stejně důležité jevy. Úspěšné splnění úkolu závisí nejen na motivaci, ale také na dalších faktorech. Studie ukazují, že i když je někdo motivován, nemusí být schopen úkol splnit bez potřebných dovedností. Oba faktory, tedy motivace a dovednosti jsou rovnocenně důležité. Lidé, kteří zlepšují své schopnosti a jsou silně motivováni k dosažení cíle, dosahují lepších výsledků než ti, kteří nejsou motivováni. (Robescu, O., & Iancu, A. G., 2016)

3 Metodika práce

Cílem práce je analyzovat současný stav mzdového účetnictví a systému odměňování ve vybraném podniku. První část této bakalářské práce je soustředěna na teorii dané problematiky. Zdroje informací jsou především odborné knihy a související zákony. Teoretická část práce se zabývá primárně legislativní úpravou mzdového účetnictví a mezd obecně. Jsou zde vysvětleny základní pojmy, které jsou důležité k pochopení praktické části.

Praktická část analyzuje současný stav mzdového účetnictví z pohledu nákladů a s tím i systém odměňování. Zpracovává data společnosti P & L, která je v první řadě představena, dále je uvedena a popsána její organizační struktura. Spolu s představením společnosti je uveden vyčerpávající seznam bonusů, které společnost svým zaměstnancům poskytuje. Ty následně vstupují do hrubých mezd, jež jsou rozebrány v následujících částech.

Po představení společnosti je provedena analýza vývoje průměrných mezd za celou společnost pomocí horizontální analýzy. Je zde porovnána průměrná hrubá mzda ve společnosti s celorepublikovým průměrem, a následně s průměrem hrubých mezd v konkurenčních společnostech. V této části byla data o průměrných hrubých mzdách v České republice čerpána z Českého statistického úřadu, data pro průměrnou hrubou mzdu ve společnosti P & L a konkurenčních podniků z výročních zpráv podniků. Cílem je tedy zjištění a porovnání pozice společnosti P & L, České republiky a konkurence v oblasti průměrných hrubých mezd.

Následně je provedena vertikální analýza mzdových nákladů společnosti P & L. Data jsou opět čerpána z výročních zpráv podniku. Tato analýza zkoumá poměr osobních nákladů na celkových nákladech a celkové náklady na jednoho zaměstnance. Analýza si klade za cíl zjistit, jak společnost investuje do svých zaměstnanců.

V následujícím kroku je provedena analýza mezd jednotlivých pozic, konkrétně tedy obchodního zástupce a servisního technika. Cílem analýzy u obou těchto pozic je popsání používaného systému odměňování, analýza průměrné hrubé mzdy a popsání položek vstupující do hrubé mzdy zaměstnanců jednotlivých pozic. Data týkající se mezd pracovníků P & L jsou převzata z interních zdrojů a data pro porovnání průměrné hrubé mzdy byla čerpána z internetových zdrojů.

3.1 Použité vzorce

$$\text{Průměrná měsíční hrubá mzda v podniku: } \frac{\text{Mzdové náklady}^2}{\frac{\text{Průměrný přepočtený počet zam. v celé společnosti}}{12}} \quad (1)$$

$$\text{Poměr osobních nákladů na celkových nákladech v procentech: } \frac{\text{osobní náklady}}{\text{celkové náklady}} * 100 \quad (2)$$

$$\text{Roční náklady na jednoho zaměstnance: } \frac{\text{osobní náklady}}{\text{průměrný přepočtený počet zam. v celé společnosti}} \quad (3)$$

Průměrná měsíční hrubá mzda dané pozice v P & L:

$$\frac{\text{mzdové náklady na danou pozici}}{\frac{\text{průměrný přepočtený počet zam. na danou pozici}}{12}} \quad (4)$$

3.2 Použité metody

Horizontální analýza

Také známá jako analýza po řádcích, zkoumá vývoj v závislosti na čase. Je možné sledovat vyvíjející se trend a vytvářet odhady budoucnosti. (Kalouda, 2019)

Vertikální analýza

Skrze vertikální analýzu, nebo také analýzu po sloupcích, jsou pozorovány poměry jednotlivých položek na celku. V této práci je tento postup využit pro zjišťování podílu osobních nákladů na celkových nákladech. (Kalouda, 2019)

Korelace

V práci je použit párový korelační koeficient. Jedná se o nejpoužívanější nástroj pro zkoumání lineární závislosti dvou jevů. V případě, že nabývá kladných hodnot, jedná se o přímou úměrnost mezi dvěma danými jevy. Nabyde-li záporných hodnot, hovoří se o úměrnosti nepřímé. (Hindls et al., 2018)

² Do osobních nákladů nejsou započteny odměny členům statutárních orgánů společnosti.

3.3 Způsoby výpočtu mzdy v podniku ³

V praxi se využívá několik forem mzdy, liší se přístupem k motivaci zaměstnance a způsobem výpočtu. (Armstrong, 2009) U analyzovaných pozic v podniku jsou použity tyto způsoby:

Časová mzda

Mzda vypočtená způsobem časové mzdy je výsledkem násobení mzdové sazby (mzdového tarifu) stanovené na jednotku pracovní doby a počtu opracovaných takto stanovených jednotek zaměstnancem během období, ve kterém je mzda splatná. (Kocourek & Trylč, 2004). Tento způsob výpočtu základní mzdy je použit u servisního technika.

$$\text{Základní mzda} = \text{odpracované jednotky času} * \text{sazba za jednotku času} \quad (5)$$

Kreditní systém

Společnost odměňuje obchodní zástupce pomocí kreditního systému, kde jsou kredity získávány jako provize z prodeje. Od tohoto výnosového kreditu jsou odečteny definované fixní náklady, které obchodní zástupce vynaloží při své činnosti.

3.4 Složky mzdy

Mzdu se dělí na dvě složky – na pevnou a pohyblivou. Pevná složka představuje základní mzdu. V případě servisního technika ve společnosti P & L vypočtenou pomocí časové mzdy, u obchodního zástupce je použit kreditní systém. Jestliže obchodní zástupce nedosahuje dostatečných prodejů, z čehož získává provize, které tvoří výnosové kredity k vyplacení základní mzdy je využita předem stanová minimální částka.

Druhá složka, pohyblivá část, je z velké části tvořena z prémie a odměn. U obou analyzovaných pozic představují prémie provize. Servisní technici získávají čtvrtletně procentní podíly z fakturovaných servisních prací a z náhradních dílů použitých při servisu. Obchodní zástupci získávají provize na základě rabatových skupin.

³ U analyzovaných pozic.

4 Praktická část

4.1 Představení společnosti

Praktická část bakalářské práce je provedena v podniku P & L, spol. s r. o., sídlícím v Biskupicích u Luhačovic, který patří mezi lídry na trhu se zemědělskými stroji v České republice. Společnost odvozuje svůj název z iniciálů dvou zakladatelů, konkrétně pana Ing. Petra Lebedy a pana Ing. Luboše Pelánka. V následujících letech se k nim připojili další tři společníci, a to pan Ing. Antonín Šetek, pan Ing. Pavel Unar a pan Ing. Jaroslav Šimon. Od svého založení v roce 1990 se společnost rozrostla, z původního rodinného podniku v Biskupicích u Luhačovic do dalších měst v České republice, jako například Velké Meziříčí, Žďár nad Sázavou, Hrubčice u Prostějova, Kroměříž a další. Kromě toho, má také pobočku v Horní Středě na Slovensku.

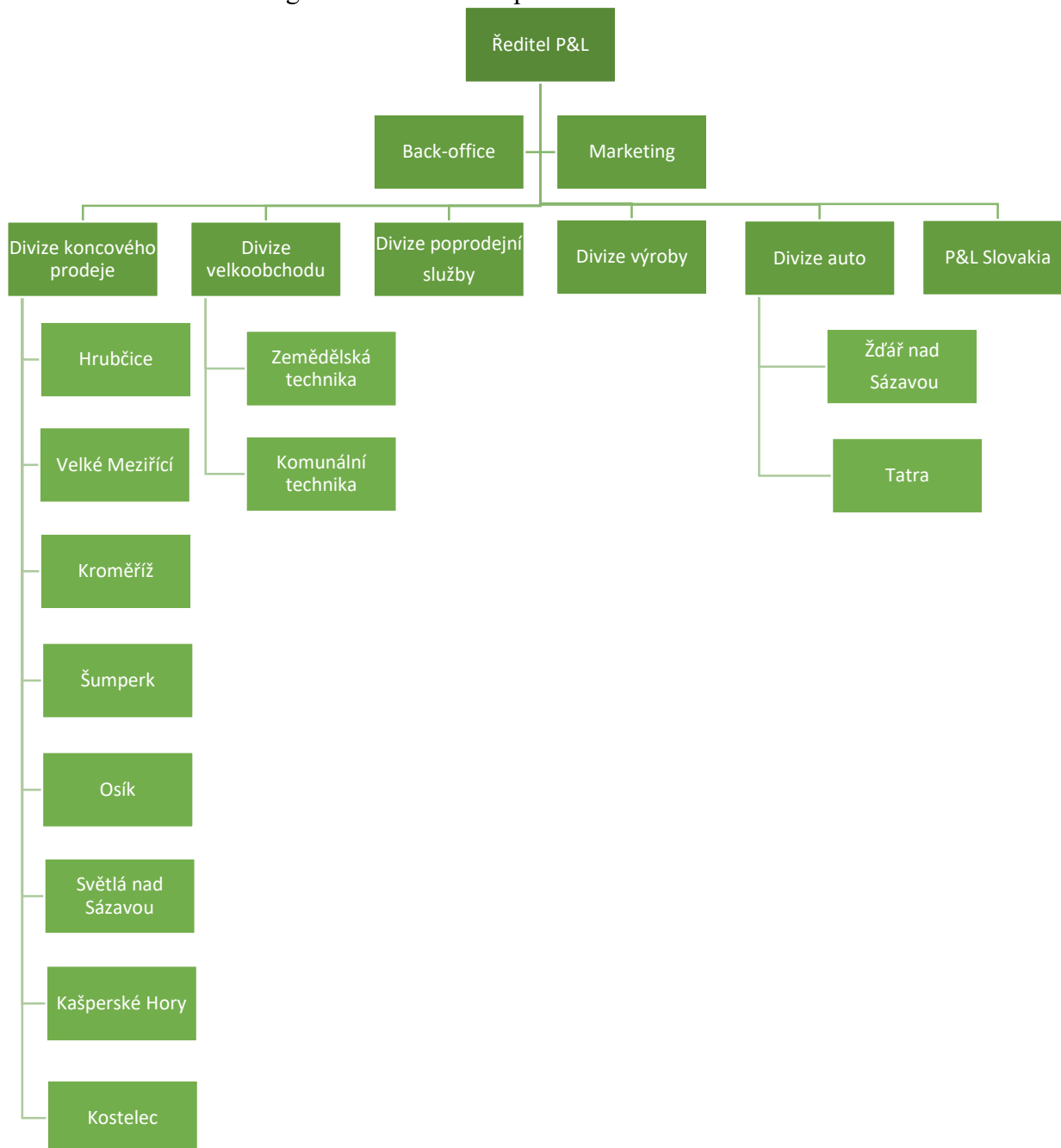
Společnost se specializuje na prodej a servis zemědělské techniky a náhradních dílů. Nabízí široký sortiment strojů, které jsou zaměřené především na rostlinnou výrobu, jako jsou půdoochranné technologie, traktory, sklizňové stroje, zemědělská doprava a komunální technika. Produkty jsou dováženy z různých zemí, včetně států Evropské unie, Jižní Koreje a USA.

Mimo hlavní činnosti, společnost vyvinula a od roku 2004 vyrábí a prodává celkem 8 zemědělských strojů pro různé využití. Výrobní program společnosti vychází ze spolupráce s Mendelovou univerzitou v Brně a Českou zemědělskou univerzitou v Praze, která trvá již mnoho let. Díky spolupráci s devíti výzkumnými ústavami, agenturou TAČR, ministerstvem zemědělství a dalšími partnery, se podařilo vyvinout tyto zemědělské stroje. Jedná se o výrobky vysoce kvalitní a spolehlivé, díky neustálému vývoji a inovacím, které jsou prováděny ve spolupráci se specialisty z řad výzkumných ústavů a univerzit. (*Výroba P & L*, 2023)

V současné době je hlavní činností podniku stále prodej a servis zemědělské techniky a náhradních dílů.

4.1.1 Organizační struktura

Obrázek 2: Organizační struktura společnosti



Zdroj: Interní zdroje podniku, vlastní zpracování

Organizační struktura podniku je velmi členitá. Na samém vrcholu se nachází ředitel, tedy centrála společnosti v Biskupicích u Luhačovic, která zastřešuje veškerý chod firmy. Pod ní spočívá back-office, který zahrnuje účtárnu, IT oddělení, personalistiku a správu majetku. Společně s back-office se zde nachází také oddělení zabývající se marketingem.

Dále se podnik dělí na divize. Nejčlenitější je divize konečného prodeje, která zahrnuje většinu poboček společnosti. Tato střediska se dále dělí na prodej strojů, servis a kromě Světlé nad Sázavou, Kašperských Hor a Kostelce také na prodej náhradních dílů. Divize velkoobchodu je rozdělen na zemědělskou a komunální techniku, zaměřuje se tedy na jednání s dodavateli této techniky určené k dalšímu prodeji. Do níž jsou zahrnuty poprodejní služby, které se dále dělí na technické oddělení a garance.

Společnost mimo prodej a servis také vyvinula stroje, které nyní vyrábí. Proto je v organizační struktuře také divize určená výrobě, která se dále dělí na výrobu a montáž a na vývoj a inovace.

Je třeba také zmínit, že společnost je autorizovaným partnerem vozidel značky Tatra a Iveco. Tomuto zaměření společnosti se věnuje divize auto.

4.2 Nabízené zaměstnanecké benefity

Společnost P & L nabízí svým zaměstnancům širokou škálu benefitů, které přispívají k celkové spokojenosti zaměstnanců této společnosti.

Sociální fond firmy P & L

Firma poskytuje svým zaměstnancům několik příspěvků na podporu jejich osobního života. Prvním z nich je příspěvek na dovolenou ve výši 10 000 Kč ročně. Pro zaměstnance pracující ve společnosti déle než 10 let se navíc přidává dalších 1 000 Kč za každý odpracovaný rok nad deset let, s maximální možností získat až 20 000 Kč. V případě zkráceného úvazku se tento příspěvek poměrně krátí. Dalším příspěvkem je jednorázový příspěvek při narození dítěte ve výši 3 000 Kč.

Příspěvek na stravování

Tento příspěvek poskytuje společnost svým zaměstnancům ve výši 50 % hodnoty stokorunové stravenky, což představuje částku 50 Kč na jednu stravenku. V kalendářním roce 2022 tato částka tedy mohla dosahovat až 12 600 Kč.

Penzijní a kapitálové pojištění

Nárok na příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem vzniká po 5 odpracovaných letech ve společnosti. Výše tohoto příspěvku je do 3 % ze základního měsíčního tarifu.

Sick days – 3 dny zdravotního volna

Zaměstnanci je poskytnuta možnost využívat až tři dny zdravotního volna v průběhu kalendářního roku a to za plné mzdy. Jestli-že zaměstnanec tuto možnost nevyužije, má nárok na roční prémii ve výši 50 % z nevyužitého počtu dní zdravotního volna.

Soukromé využívání mobilních telefonů

Každý zaměstnanec má možnost uzavřít dohodu o používání služebního mobilního telefonu i k soukromým účelům za paušální částku 50 Kč/měsíc. Dále mohou využít možnosti přihlásit do programu výhodného volání a internetu i rodinné příslušníky.

Zvýhodněná cena při nákupu ze skladů firmy

Zaměstnanci mohou nakupovat pro vlastní potřebu jakékoliv zboží hobby techniky z firemních skladů za skladovou cenu navýšenou o 5 %.

Kolektivní pojištění odpovědnosti za škody z výkonu povolání

Jedná se o ochranu zaměstnanců proti rizikům vyplývajících ze způsobení nedbalostních škod zaměstnavateli.

Vzdělání – jazykové kurzy

Společnost se podílí na nákladech spojených s jazykovými kurzy svých zaměstnanců v souladu s potřebou firmy. Jedná se o 80 % prokazatelných nákladů do maximální částky 20 000 Kč za rok.

Flexibilní pracovní doba

V odůvodněných případech mají zaměstnanci možnost individuální úpravy pracovní doby. Na pracovních pozicích, které to umožňují, mají zaměstnanci možnost individuální úpravy pracovní doby, konkrétně mohou využít pružnou pracovní dobu či home office.

Ostatní benefity

- Sportovní den,
- vánoční balíček v hodnotě až 3 000 Kč,
- vánoční večírek,
- výhodnější vedení účtů u ČSOB a KB, a další méně časté benefity.

4.2.1 Vyčíslení finančních benefitů

Tabulka 1: Vyčíslení benefitů ve společnosti P & L

Benefit	Ročně	
	od	do
Příspěvek na dovolenou	10 000 Kč	20 000 Kč
Příspěvek na stravování		12 600 Kč
Příspěvek k penzijnímu kapitálovému připojení	300 Kč	1 000 Kč
Sick days	dle tarifu	
Soukromé využívání mobilních telefonů	600 Kč	
Využívání služebního auta pro soukromé účely	individuální	
Zvýhodněná cena při nákupu ze skladů firmy	individuální	
Kolektivní pojištění odpovědnosti za škody	300 Kč	1 500 Kč
Vzdělání - jazykové kurzy	individuální	
Sportovní den	500 Kč	1 000 Kč
Vánoční balíček	2 000 Kč	3 000 Kč
Vánoční večírek	500 Kč	1 000 Kč
Finanční benefity celkem	více než	40 700 Kč

Zdroj: Interní data, vlastní zpracování

4.3 Analýza vývoje průměrných hrubých mezd za celou společnost

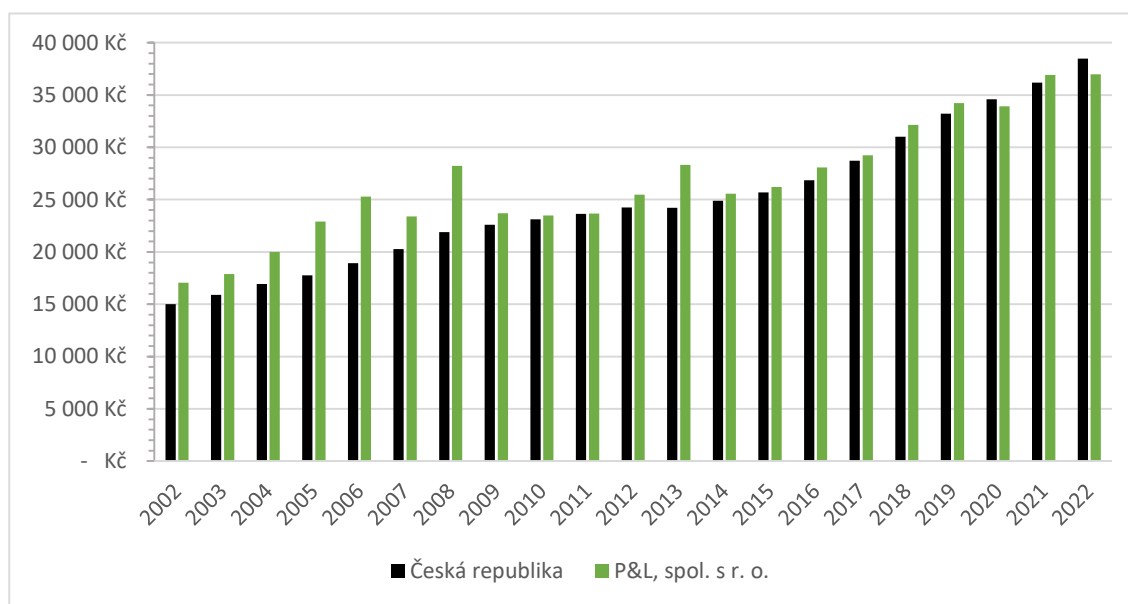
Průměrná hrubá mzda společnosti je vypočítána na základě mzdových nákladů a přepočtených průměrných stavů zaměstnanců společnosti za jednotlivé roky. Tato část analýzy slouží k porovnání průměrné mzdy společnosti P & L v rámci České republiky a s její konkurencí v rámci trhu.

4.3.1 Porovnání průměrných hrubých mezd v ČR a ve společnosti P & L

Na grafu číslo 1 je zobrazen vývoj hodnoty průměrných hrubých mezd v České republice a ve společnosti P & L. Z grafu je patrné, že v prvních sedmi letech sledovaného období byla průměrná hrubá mzda společnosti P & L výrazně vyšší, než průměrná hrubá mzda v celé České republice.

V roce 2009 došlo ke změně a průměrná hrubá mzda společnosti P & L se téměř srovnala s průměrnou hrubou mzdou v celé České republice. Tento pokles lze vysvětlit jako důsledek vypuknutí hospodářské krize v roce 2008. V následujících letech se hodnoty průměrných hrubých mezd obou sledovaných veličin vyvíjely téměř shodně s tím, že průměrná hrubá mzda ve společnosti P & L mírně převyšovala průměrnou hrubou mzdu v České republice.

Graf 1: Průměrné mzdy v ČR a ve společnosti P & L v letech 2002 - 2022



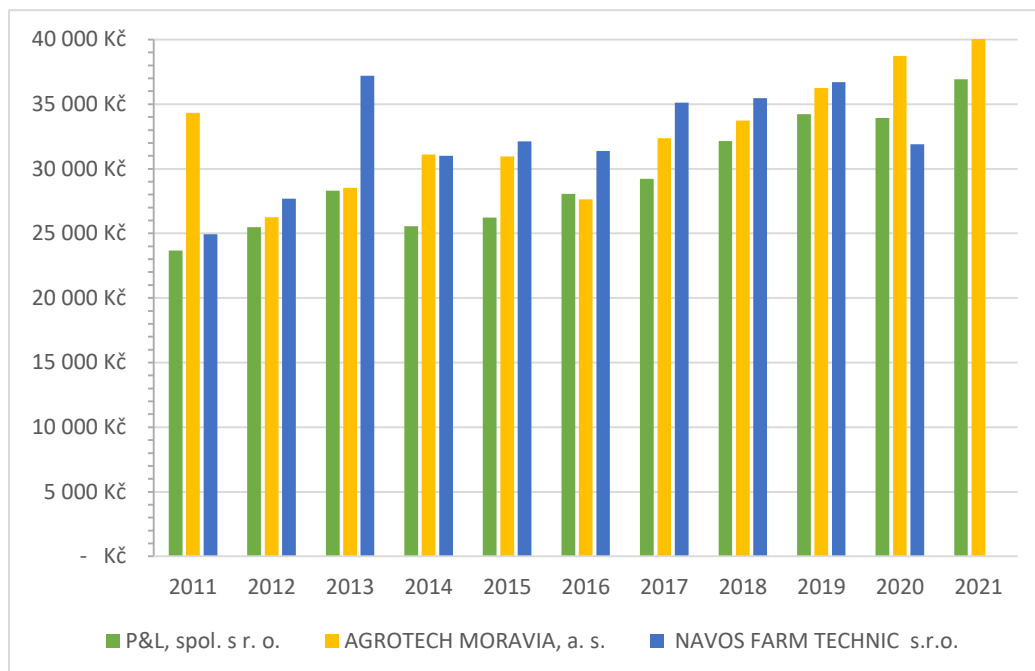
Zdroj: Účetní závěrky podniku, (*Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy, 2022*) vlastní zpracování

Po celou dobu vývoje průměrných hrubých mezd společnosti P & L, zobrazeného na grafu číslo 1, se tato hodnota nacházela pouze v dvou případech pod hranicí roční průměrné hrubé mzdy v celé České republice a to konkrétně v letech 2020 a 2022. Průměrný nárůst průměrné hrubé mzdy v České republice je 1 174 Kč a ve společnosti P & L 997 Kč, tedy o 177 Kč nižší.

Z grafu je patrné, že hodnoty průměrných hrubých mezd v obou sledovaných oblastech jsou závislé. Korelace mezi těmito dvěma jevy je velmi vysoká, konkrétně 0,97, což znamená, že existuje silný lineární vztah mezi hodnotami průměrných hrubých mezd v České republice a ve společnosti P & L.

4.3.2 Porovnání průměrných hrubých mezd společnosti P & L a konkurence

Graf 2: Průměrné mzdy ve společnosti P & L a konkurence v letech 2011 - 2021



Zdroj: Výroční zprávy uvedených podniků, vlastní zpracování

Na grafu číslo 2 jsou zobrazeny průměrné hrubé mzdy ve společnosti P & L jejích dvou největších konkurentů - AGROTECH MORAVIA, a. s. a NAVOS FARM TECHNIC s. r. o. v letech 2011 až 2021. Data byla získána z výročních zpráv obou společností. Bohužel, výroční zpráva společnosti NAVOS FARM TECHNIC za rok 2021 nebyla v době zpracování práce zveřejněna, údaj tedy v grafu není uveden.

Z grafu je patrné, že průměrné hrubé mzdy společnosti P & L jsou nižší, než u konkurentů. Oproti AGROTECH MORAVIA, a. s. v průměru o 3 327 Kč. Nejvyšší rozdíl byl zaznamenán v roce 2011, kdy byla průměrná mzda v AGROTECH MORAVIA, a. s. o 10 640 Kč vyšší než ve společnosti P & L. Většinu let měla společnost AGROTECH MORAVIA vyšší průměrnou hrubou mzdu, s výjimkou roku 2016, kdy průměrná hrubá mzda ve společnosti P & L dosáhla částky 28 061 Kč, kdežto v AGROTECH MORAVIA, a. s. pouze 27 640 Kč, tedy o 421 Kč méně.

V porovnání s NAVOS FARM TECHNIC, s. r. o. si P & L, spol. s r. o. stojí obdobně, v průměru zde byla průměrná mzda nižší o 3 674 Kč. Nejvyšší rozdíl mezi

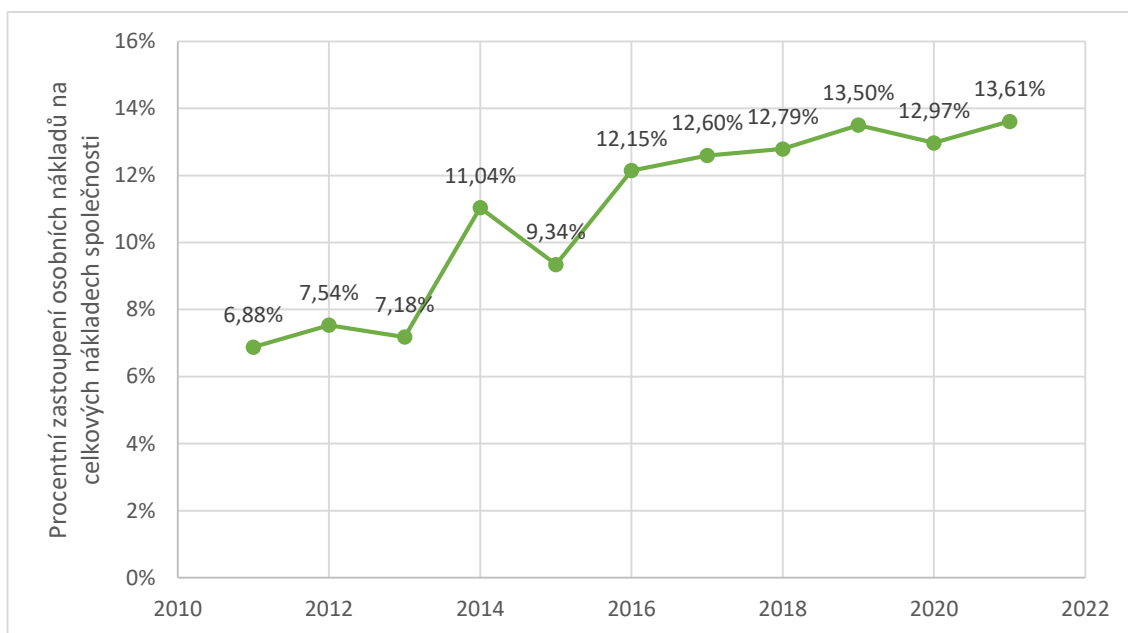
těmito společnostmi nastal v roce 2013, a to o 8 894 Kč. Společnosti P & L se však podařilo opět v jednom případě dosáhnout vyšší průměrné mzdy oproti NAVOS FARM TECHNIC, s. r. o., a to konkrétně o 2 018 Kč v roce 2021.

4.4 Analýza mzdových nákladů společnosti

Tato kapitola bakalářské práce se zaměřuje na analýzu nákladů na mzdy celé společnosti. Jde o analýzu osobních nákladů, které se dále dělí na mzdové náklady, náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění ostatní náklady. Do mzdových nákladů, patří mzdy zaměstnanců, které jsou nejvýznamnější složkou osobních nákladů. Dále náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění, které hradí společnost za své zaměstnance. Tyto náklady se vztahují na různé druhy sociálního zabezpečení. A ostatní náklady, do kterých spadají například náklady na stravenkový paušál, na rekreační a kulturní aktivity pro zaměstnance a podobně.

4.4.1 Poměr osobních nákladů na celkových nákladech

Graf 3: Poměr osobních nákladů na celkových nákladech v letech 2011 – 2021



Zdroj: Výroční zprávy podniku, vlastní zpracování

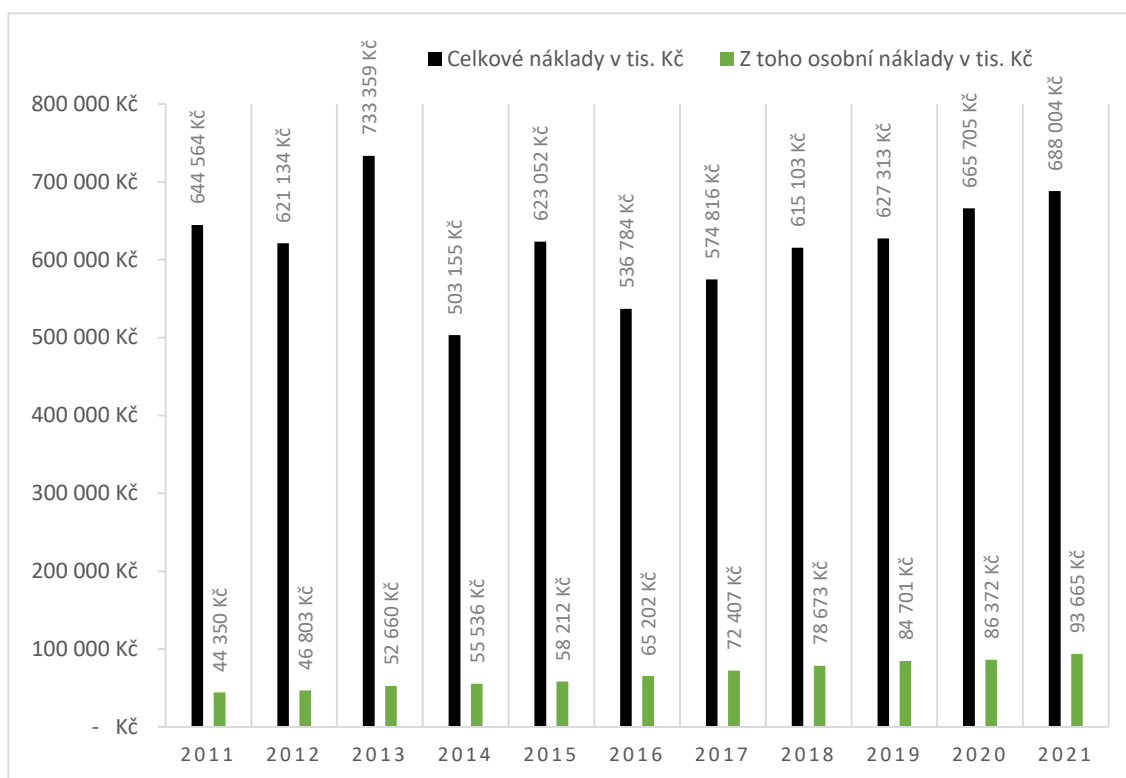
Graf číslo 3 zobrazuje meziroční procentní změny podílu osobních nákladů na celkových nákladech v letech 2011 – 2021. Hodnota ukazatele se spočítá jako podíl osobních nákladů a celkových nákladů společnosti. Hodnota tohoto procenta se od počátku sledovaného úseku téměř zdvojnásobila. V období let 2011 až 2016 docházelo ke kolísání hodnoty tohoto procenta, kdy nejnižší hodnota byla zaznamenána v roce 2011

s hodnotou 6,88 % a nejvyšší v roce 2016 s hodnotou 12,15 %. Meziroční nárůst právě v tomto roce o 2,80 % byl nejvyšším v celém sledovaném úseku.

Od roku 2016 se hodnota podílů osobních nákladů na celkových nákladech ustálila s rostoucím trendem na průměrné meziroční hodnotě růstu 0,71 procentního bodu. V roce 2020 došlo k lehkému vychýlení od rostoucího trendu, kdy osobní náklady zůstaly téměř stejné, jako v předchozím roce, ale celkové náklady rostly rychleji, jak ukazuje graf číslo 4, který zobrazuje porovnání částek celkových osobních nákladů společnosti.

Od roku 2016 se hodnota podílů osobních nákladů na celkových nákladech ustálila s rostoucím trendem na průměrné meziroční hodnotě růstu 0,71 procentního bodu. V roce 2020 došlo k lehkému vychýlení od rostoucího trendu, když osobní náklady zůstaly téměř stejné, jako v předchozím roce, ale celkové náklady rostly rychleji, jak ukazuje graf číslo 4, který zobrazuje porovnání částek celkových osobních nákladů společnosti.

Graf 4: Porovnání růstu celkových a osobních nákladů v letech 2011 - 2021



Zdroj: Výroční zprávy podniku, vlastní zpracování

4.4.2 Celkové náklady na jednoho zaměstnance

Dalším zkoumaným ukazatelem jsou celkové náklady na jednoho zaměstnance. Pro výpočet tohoto ukazatele bylo zapotřebí vypočítat podíl osobních nákladů na jednoho zaměstnance. K tomu byl využit průměrný počet zaměstnanců společnosti. Výsledkem výpočtu je průměrná částka, kterou společnost musela v průběhu roku zaplatit za jednoho zaměstnance.

Z následující tabulky číslo 2 je zřejmé, že od počátku sledování do roku 2021 se roční náklady na jednoho zaměstnance navýšily o téměř 55 % původní hodnoty. To je zapříčiněno růstem průměrné hrubé mzdy v podniku, která se od roku 2011 zvýšila o více jak 13 000 Kč do roku 2021. Dále do zvýšení hodnoty ukazatele vstupují vyšší nároky na pohyblivou složku mzdy, jako jsou odměny, prémie a příplatky k dostatečné motivaci a předcházení fluktuaci zaměstnanců podniku.

Tabulka 2: Roční náklady na jednoho zaměstnance

Rok	Roční náklady na jednoho zaměstnance
2011	392 478 Kč
2012	421 649 Kč
2013	470 179 Kč
2014	423 939 Kč
2015	434 418 Kč
2016	465 729 Kč
2017	482 713 Kč
2018	531 574 Kč
2019	564 673 Kč
2020	560 857 Kč
2021	608 214 Kč

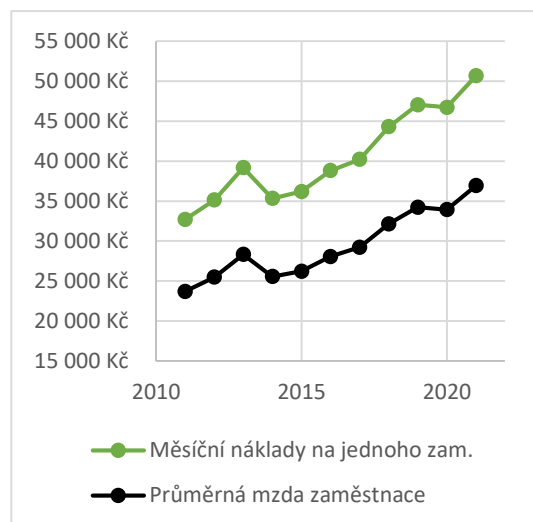
Zdroj: Účetní závěrky podniku, vlastní zpracování

Tabulka 3: Měsíční náklady na jednoho zaměstnance a průměrná hrubá mzda zaměstnance v letech 2011 – 2021

Rok	Měsíční náklady na jednoho zam.	Průměrná mzda zam.
2011	32 706 Kč	23 682 Kč
2012	35 137 Kč	25 479 Kč
2013	39 182 Kč	28 313 Kč
2014	35 328 Kč	25 560 Kč
2015	36 201 Kč	26 218 Kč
2016	38 811 Kč	28 061 Kč
2017	40 226 Kč	29 225 Kč
2018	44 298 Kč	32 137 Kč
2019	47 056 Kč	34 226 Kč
2020	46 738 Kč	33 920 Kč
2021	50 685 Kč	36 927 Kč

Zdroj: Výroční zprávy podniku, vlastní zpracování

Graf 5: Porovnání celkových měsíčních nákladů na jednoho zaměstnance a průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2011 - 2021



Zdroj: Výroční zprávy podniku, vlastní zpracování

Na grafu číslo 5 lze jasně pozorovat spojitost mezi celkovými náklady na jednoho zaměstnance a průměrnou mzdou v dané společnosti. Průměrný rozdíl mezi těmito dvěma hodnotami činí 11 147 Kč. Tato korelace mezi celkovými náklady a průměrnou mzdou je dána závislostí výše odvodu a ostatních složek osobních nákladů na mzdových nákladech. Z toho vyplývá, bude-li průměrná hrubá mzda zaměstnanců podniku v budoucnu růst, budou se také úměrně k ní zvyšovat osobní náklady a tím pádem i celkové náklady na jednoho zaměstnance.

4.5 Analýza mezd jednotlivých pozic

Jak již bylo zmíněno dříve, hlavní činností podniku je prodej a servis zemědělské techniky a náhradních dílů. Proto jsou v této kapitole podrobně rozebrány mzdy pracovníků pracujících na pozicích servisního technika a obchodního zástupce. Mzdy těchto pracovníků jsou dominující položkou v oblasti osobních nákladů společnosti.

4.5.1 Obchodní zástupce

Obchodní zástupce v podniku P & L se specializuje na prodej zemědělských strojů a dalších produktů. Pracovníci na těchto pozicích mají pružnou pracovní dobu, což jim umožňuje flexibilitu v organizaci pracovního dne. Každý obchodní zástupce má možnost pracovat z kanceláře na středisku, pod které spadá, pravidelně se však vydávají za zákazníky, získat nové obchodní příležitosti. Jejich mzda se skládá z pevné základní mzdy a různých odměn či provizí za dosažení stanovených pracovních cílů. Obchodní zástupci budují dlouhodobé vztahy se zákazníky, čímž přispívají k prosperitě společnosti.

Odměňování obchodního zástupce

Informace týkající se systému odměňování obchodního zástupce uvedené v této práci vycházejí z interních dokumentů společnosti – Souhrnných podmínek prodeje strojů.

Základní mzda

Společnost odměňuje své obchodní zástupce formou kreditního systému. Tyto kredity obchodní zástupce získává jako provizi z prodeje. Proti tomuto výnosovému kreditu se uplatňují definované fixní náklady, které tvoří suma nákladů, jež obchodní zástupce při své obchodní činnosti spotřebuje. Mezi ně patří například cestovné, reklamní činnost, školení a další. Přesný výčet těchto nákladů je uveden v příloze číslo 6.

Jestli-že je rozdíl mezi výnosovým kreditem a definovanými fixními náklady kladný, obchodní zástupce dostává výsledný rozdíl (kredit) průběžně vyplácený formou základní mzdy a výkonových prémie. Pokud je rozdíl záporný, zástupce stále dostává základní mzdu stanovenou v souhrnných podmínkách prodeje strojů.

Vedoucí provozovny může v některých případech provést refundaci nákladů a základní mzdy, například začínajícímu obchodnímu zástupci, nebo z důvodů specifické prodejní oblasti nebo nuceného zúžení nabídky.

Doporučená základní tarifní mzda pro obchodní zástupce je stanovena každý rok v souhrnných podmínkách prodeje strojů, ale vedoucí provozovny může po dohodě s konkrétním zástupcem tuto mzdu zvýšit dle svého uvážení například v případě vysokého prodejního potenciálu obchodního zástupce.

Provize

V oblasti prodeje strojů se využívá systém provizí, které jsou určeny dle zařazení strojů nebo skupiny strojů do tzv. rabatových skupin. Firma P & L zřídila tři rabatové skupiny s různou výší provize:

- I. rabatová skupina – 40 %,
- II. rabatová skupina – 33 %,
- III. rabatová skupina – 25 %,

přičemž přiřazení stroje nebo skupiny strojů do konkrétní rabatové skupiny závisí na podmínkách dodavatelů a preferencích produktů P & L.

Výpočet provize neboli kreditu, je poté stanoven jako součin procentuální výše rabatové skupiny a hospodářského výsledku provozovny dle vyhodnocení zakázky. Nicméně vedoucí může podle svého uvážení snížit provizi až na 0 %, nebo ji zvýšit maximálně o 20 % původní hodnoty.

Vyplacení provize závisí na tom, zda byla kupní cena zákazníkem úplně uhrazena. Pokud nedojde k včasnému uhrazení, provize bude krácena podle doby prodlení: pokud dojde ke zpoždění více než 30 dnů, bude provize zkrácena o 50 %, při více než 60 denním zpoždění o 100 % a pokud dojde ke zpoždění více než 90 dnů, výplata provize bude pozastavena až do vyřešení pohledávky. Pokud obchodní zástupce aktivně spolupracuje na vymáhání pohledávky, včetně vymáhání penalizačních úroků, může mu vedoucí provozovny vrátit až 100 % původní provize.

Tento systém provizí umožňuje společnosti P & L efektivně odměňovat prodejce strojů podle jejich výkonu a zároveň motivuje k dosažení vyšších prodejních výsledků. Přiřazení strojů do konkrétní rabatové skupiny je využito k regulaci nabízených produktů a optimalizaci ziskovosti firmy.

Roční bonus

Pro získání ročního bonusu musí obchodní zástupce dodržet minimální prodej strojů a dosáhnout nebo překročit plánovaný obrat. Tyto cíle jsou stanoveny v obchodním zadání, které se uzavírá každý rok mezi vedoucím provozovny a obchodním zástupcem. Konkrétní příklad obchodního zadání je k dispozici v příloze 7. Výše ročního bonusu se stanoví podle vzorce:

$$\left(\frac{\text{bonusový obrat}}{100\,000}\right)^2. \quad (6)$$

Průměrná hrubá mzda obchodního zástupce

Průměrná hrubá mzda byla sledována v průběhu let 2018 – 2022. Při výpočtech tohoto ukazatele byla data čerpána z interních zdrojů, v přílohách 1 – 5 jsou uvedeny položky, které jsou zahrnuty do výpočtu průměrné hrubé mzdy na pozici obchodního zástupce. Z původních dat byly odebrány položky, které nejsou pro průměrnou mzdu obchodního zástupce běžné, aby výsledné hodnoty byly srovnatelné. V tabulkách uvedených v přílohách se také nachází přepočtené stavy zaměstnanců pro konkrétní roky. Byly vygenerovány přímo účetním programem, který společnosti používá. V následující tabulce číslo 8 byly průměrné měsíční mzdy vypočítány jako:

$$\frac{\left(\frac{\text{suma položek vsupujících do hrubé mzdy obchodního zástupce za zkoumaný rok}}{\text{průměrný přepočtený počet zaměstnanců (na této pozici)}}\right)}{12} \quad (7)$$

Tabulka 4: Průměrné hrubé měsíční mzdy obchodních zástupců ve společnosti P & L v letech 2018 – 2022

Rok	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná měsíční mzda v P & L	26 904 Kč	31 239 Kč	34 674 Kč	34 193 Kč	37 557 Kč

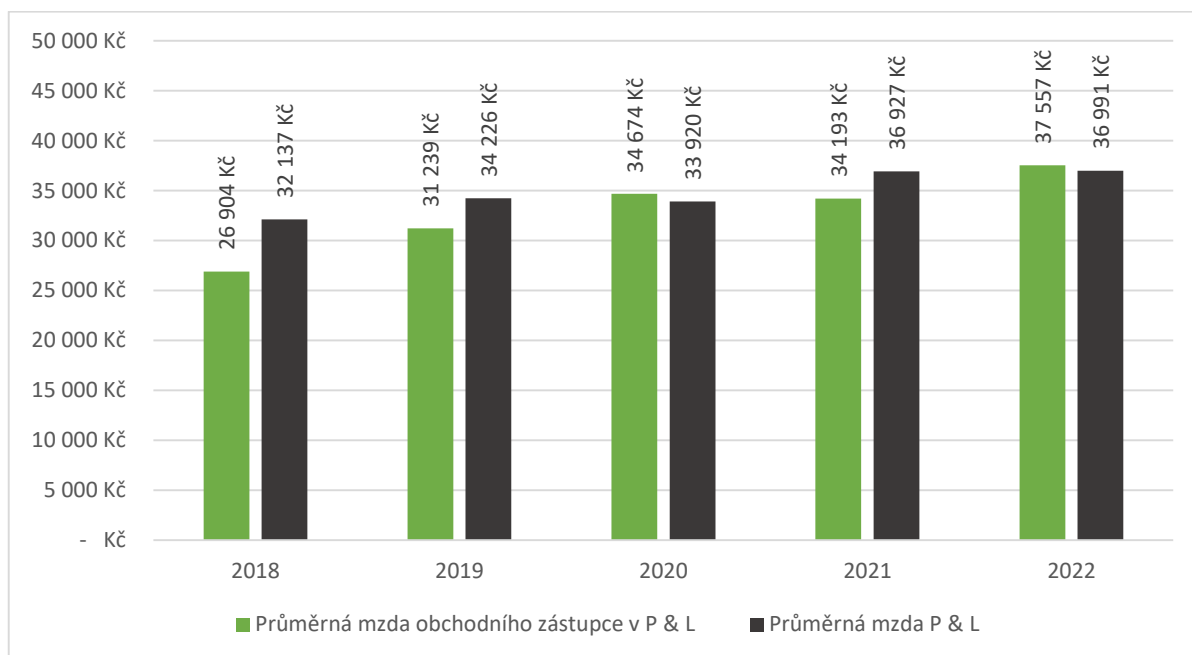
Zdroj: Interní zdroje podniku, vlastní zpracování

Tabulka číslo 4 popisuje vývoj průměrných měsíčních hrubých mezd obchodních zástupců ve společnosti P & L v období let 2018 – 2022. Z tabulky číslo 4 lze vyčíst, že průměrná hrubá mzda této pozice průměrně meziročně roste o 2 663 Kč.

Největší nárůst průměrné hrubé mzdy obchodních zástupců byl zaznamenán v roce 2019, a to o 4 333 Kč. Naopak v roce 2021 došlo k poklesu průměrné hrubé mzdy oproti roku 2020 o 481 Kč.

Je důležité si uvědomit, že průměrná mzda obchodních zástupců ve společnosti P & L slouží pouze jako orientační hodnota, jelikož nezohledňuje příjmy jednotlivých obchodních zástupců ve společnosti P & L. Ty se mohou výrazně lišit v závislosti na dosažených obchodních výsledcích, odměnách a provizích, které jsou s touto pozicí spojeny.

Graf 6: Porovnání průměrných hrubých mezd obchodního zástupce a společnosti P & L v letech 2018 - 2022



Zdroj: Výroční zprávy podniku a interní zdroje, vlastní zpracování

Graf číslo 6 zaznamenává vývoj průměrné hrubé mzdy obchodních zástupců v porovnání s průměrnou hrubou mzdou vypočtenou pro celou společnost v letech 2018 – 2022

Na počátku sledovaného období byl rozdíl mezi těmito dvěma průměry největší, konkrétně se průměrná hrubá mzda obchodního zástupce v roce 2018 lišila od průměrné hrubé mzdy v podniku o 5 233 Kč. Tento rozdíl se v čase snižuje.

V roce 2020 se průměrná mzda obchodního zástupce ve sledovaném období poprvé překročila hranici průměrné mzdy v podniku a to o 753 Kč. V následujícím roce se však opět snížila pod průměrnou mzdu tohoto podniku, tentokrát o 2 734 Kč.

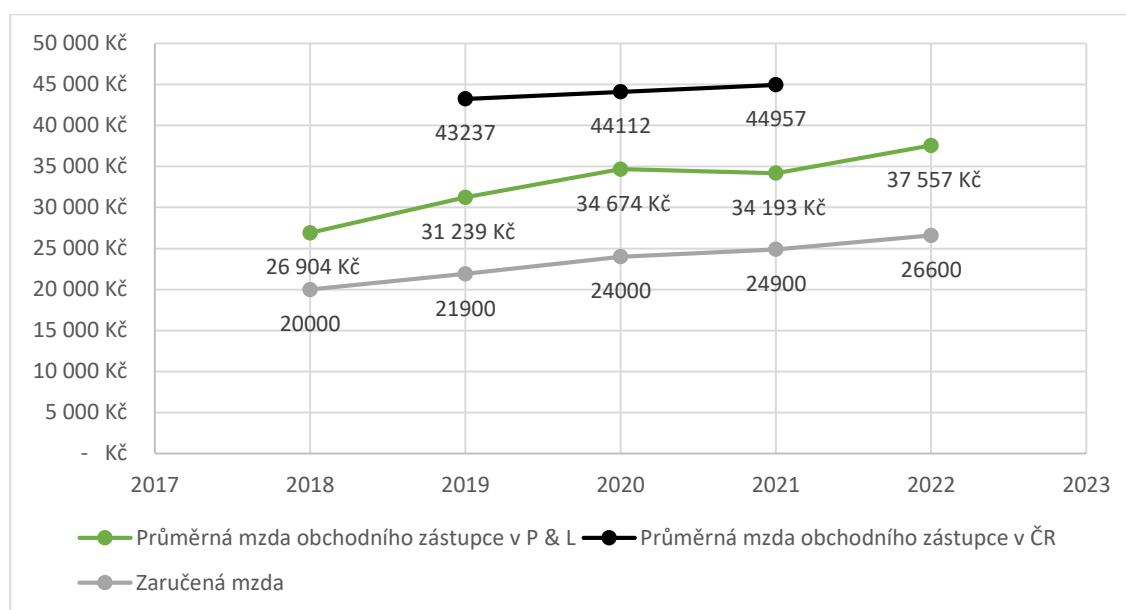
V posledním sledovaném roce se průměrná mzda obchodního zástupce přehoupala přes průměrnou mzdu v podniku, nyní o 565 Kč. Celkově se však průměrná mzda obchodního zástupce drží o 1 927 Kč níže, než je průměr celé společnosti.

Z uvedených informací plyne, že v průběhu sledovaného období se rozdíl mezi průměrnou mzdou obchodních zástupců a průměrnou mzdou vypočtenou pro celou společnost postupně snižoval. Dále je možné sledovat jisté kolísání, jelikož se tato hodnota nedržela vždy pod touto hranicí, jako tomu bylo v letech 2020 a 2022.

Celkově však platí, že průměrná mzda obchodních zástupců je nižší než průměrná mzda celé společnosti.

Na následujícím grafu číslo 7 je zobrazeno porovnání průměrné mzdy obchodního zástupce ve společnosti P & L s průměrnou celorepublikovou mzdou pro danou pozici a zaručenou mzdou v období let 2018 – 2022. Data průměrných mezd v odvětví pro tuto konkrétní pozici byla čerpána z webových stránek Kupní síla.cz, konkrétně z článku shrnující změny v průměrných mzdách za předchozí rok kde uvádí „Data zveřejnil Český statistický úřad. Průměrné mzdy spočítal pro celé tuzemské hospodářství, pro jednotlivé profesní skupiny, i zvláště pro muže a ženy.“ (Průměrné mzdy v roce 2021, počínaje Prahou a konče Karlovarským krajem, 2023) Bohužel jsou zde data zveřejněna jen pro roky 2019 – 2021, pro porovnání jsou zde však zařazena také. Informace o zaručených mzdách jsou převzaty z webové stránky Kurzy.cz pro jednotlivé roky.

Graf 7: Porovnání průměrné mzdy obchodního zástupce společnosti s průměrnou mzdou v odvětví a zaručenou mzdou



Zdroj: Interní zdroje podniku, (Průměrné mzdy v roce 2019, ve všech krajích a povoláních, 2023), (Průměrné mzdy v roce 2020, od kurýrek po finanční ředitele, 2023), (Průměrné mzdy v roce 2021, počínaje Prahou a konče Karlovarským krajem, 2023), (Zaručená mzda 2019, 2023), (Zvýšení zaručené mzdy v roce 2021, 2023), (Zaručená mzda 2023 a její zvýšení, 2023), vlastní zpracování

Z grafu je zřetelné, že průměrná mzda obchodních zástupců společnosti P & L se drží nad úrovní zaručené mzdy, v průměru o 9 433 Kč. Z grafu dále vyplývá, že nejvíce

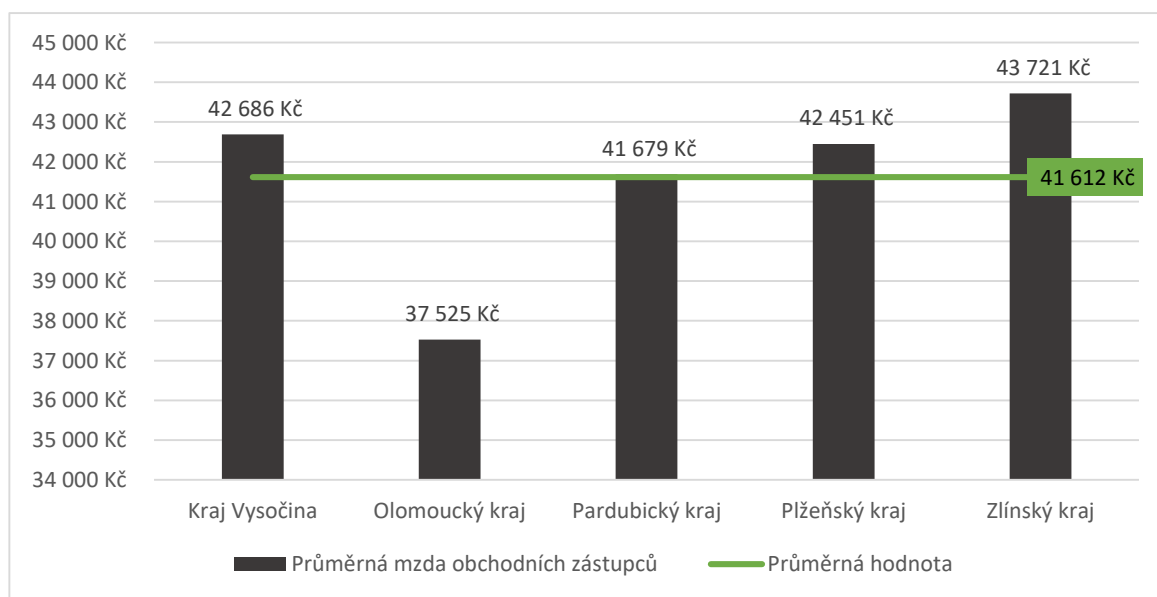
se průměr ve společnosti přiblížil hranici zaručené mzdy hned v prvním roce pozorování, průměrná mzda obchodního zástupce byla v tomto roce vyšší o 6 904 Kč oproti té zaručené. Naopak nejvíce vzdálená byla v posledním roce zobrazeném na grafu, v roce 2022. Tehdy tento rozdíl činil 10 957 Kč.

Dále je na grafu číslo 7 zobrazeno srovnání průměrné hrubé mzdy obchodních zástupců České republiky a průměrné hrubé pracovníků na této pozici ve společnosti P & L. Z grafu je zřejmé, že průměrná mzda obchodních zástupců na území České republiky je v každém roce, který je na grafu zobrazen, vyšší než průměrná mzda obchodních zástupců ve společnosti P & L. Tyto hodnoty se v průměru liší o 10 733 Kč.

Je důležité poznamenat, že tento srovnávací ukazatel nebere v potaz žádný geografický vliv na průměrnou mzdu a proto je jeho vypovídací hodnota pouze orientační. Z toho důvodu je v dalším kroku provedeno srovnání průměrné mzdy obchodních zástupců v krajích, kde jsou pobočky P & L, spol. s r. o., na kterých jsou tito zaměstnanci evidováni. Tato data byla získána z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí.

Z grafu číslo 8 je patrné, že průměrná mzda obchodního zástupce v krajích jednotlivých poboček v roce 2021 činila 41 612 Kč. Tato hodnota je o 7 419 Kč vyšší než průměrná mzda obchodního zástupce ve společnosti P & L. Tento srovnávací ukazatel poskytuje lepší vypovídací schopnost, jelikož bere v potaz konkrétní geografické faktory, které mohou ovlivňovat výši průměrné mzdy.

Graf 8: Průměrné mzdy obchodních zástupců v krajích poboček společnosti P & L v roce 2021



Zdroj: (Regionální statistika ceny práce, 2023), vlastní zpracování

Další krok pro analýzu by mohl být ukazatel průměrné hodnoty mezd na pozici obchodního zástupce v konkurenční společnosti. Jedná se však o interní informace, které nejsou běžně veřejně dostupné, z toho důvodu není tato analýza zařazena do této práce.

Hrubá mzda obchodního zástupce

K rozebrání konkrétních položek, které vstupují do hrubé mzdy obchodního zástupce, jsou použity interní data podniku, které jsou zpracovány v následující tabulce číslo 9.

Tabulka 5: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2022

ROK 2022		
Položka		Částka
Základní mzda	Měsíční mzda	5 617 780 Kč
Pohyblivá složka k výkonu	Prémie stroje	727 620 Kč
	Prémie minulé období	709 600 Kč
	Prémie činnost	70 000 Kč
	Výkonnostní odměna	538 190 Kč
	Mimořádná odměna	56 000 Kč
	Podílová odměna	55 360 Kč
Ostatní	Inflační příspěvek	324 000 Kč
	Dovolená	671 429 Kč
	Refundace	1 828 Kč
	Příplatek - narození dítěte	6 000 Kč
	Sick days	46 509 Kč
	Nevyčerpané sick days	56 211 Kč
	Placené volno	24 034 Kč
	Náhrada za nemoc	71 578 Kč

Zdroj: Interní zdroje podniku, vlastní zpracování

V tabulce číslo 5 jsou uvedeny položky vstupující do hrubé mzdy obchodních zástupců v podniku P & L během roku 2022. Tyto položky jsou rozděleny na základní mzdu, pohyblivou složku k výkonu a ostatní. Základní mzda je v tomto případě dána tarifem z kreditního systému popsaného výše. Z tohoto systému také vychází výkonnostní odměna. Pohyblivou složku k výkonu tvoří převážně prémie z prodeje (prémie stroje, minulé období, činnost). Ostatní položky zahrnují inflační příspěvek, plnění v době

dovolené, refundaci mzdy obchodního zástupce formou dotace vedoucím provozovny a refundaci mzdy dobrovolného hasiče.

Společnost P & L také poskytuje jednorázový příplatek 3 000 Kč při narození dítěte a náhradu v případě využití možnosti sick days. Jestliže zaměstnanec v průběhu roku sick days nevyužije, jsou mu na konci daného období proplaceny dle benefitních pravidel společnosti. Dále může být po domluvě s konkrétním zaměstnancem za práci přesčas či ve svátek poskytnuto náhradní placené volno, které také vstupuje do hrubé mzdy.

Poslední položkou v tabulce je náhrada za nemoc, která se v roce 2022 v případě obchodních zástupců dělila na nemoc, izolaci a mimořádný příplatek k náhradě v době izolace. Toto rozdělení bylo zavedeno z důvodu pandemie Covid – 19 s cílem dosáhnout lepší přehlednosti účetnictví. Kromě toho byl zaveden inflační příplatek ve výši 3 000 Kč pro každého zaměstnance, který byl aplikován od 1. července v roce 2022 z důvodu zvyšujících se cen v důsledku vysoké inflace, která dosáhla v roce 2022 průměrné míry 15,1 %. Toto opatření má pomoci zaměstnancům společnost P & L v této nelehké situaci.

4.5.2 Servisní technik

Servisní technik v této společnosti se specializuje na opravu a údržbu zemědělských strojů, jako jsou traktory, kombajny, secí stroje a další. Zaměstnanci na těchto pozicích pracují na všech pobočkách společnosti a mají pevnou pracovní dobu. Mimo práce přímo v dílně, které jsou součástí poboček, se stejně jako obchodní zástupci, také vydávají za zákazníky, aby prováděli opravy a údržbu přímo na místě, což vede k větší spokojenosti zákazníků.

Systém odměňování servisního technika

Pro potřeby bakalářské práce byly informace týkající se systému odměňování servisních techniků získány rozhovorem s majiteli a zaměstnanci společnosti.

Základní mzda

V rámci společnosti P & L jsou servisní technici odměňováni na základě časové mzdy. Tento konkrétní způsob odměňování zahrnuje stanovení hodinové mzdy, na základě které se stanovuje základní mzda. Její výpočet je tedy součinem odpracovaných jednotek času, v tomto případě hodin a mzdové sazby za jednotku času.

Tento způsob odměňování poskytuje servisním technikům představu o tom, kolik si vydělají v daném měsíci.

Prémie

Aby systém odměňování byl dostatečně motivující, do mzdy servisního technika vstupují také prémie. Jedná se o systém tzv. porcování medvěda, ve kterém dochází k rozdělení určité části výnosů ze servisních výkonů. Konkrétně se tato prémie vyplácí a počítá každé čtvrtletí jako procento z tržeb za dané čtvrtletí. Jedná se o 5 % z fakturovaných servisních prací a 0,75 % z ceny náhradních dílů použitých při servisu. Vedoucí střediska, pod které jednotlivý servisní technici spadají, vypočtenou částku rozdělí mezi podřízené. Zaměstnanci jsou tak motivováni k efektivnější práci pro dosažení vyšších tržeb. Tento přístup je také v souladu s principem spravedlnosti, jelikož jsou odměny přidělovány na základě výkonu a přínosu pro společnost.

Průměrná hrubá mzda servisního technika

Stejně jako u průměrné mzdy obchodního zástupce byla průměrná mzda servisního technika sledována během let 2018 až 2022. Pro výpočet byla použita interní data, která jsou uvedena v přílohách 8 až 12, a která obsahují informace o jednotlivých položkách, jež tvoří hrubou mzdu zaměstnance společnosti P & L na pozici servisního technika. Původní interní data byla zúžena na ta, která jsou relevantní pro průměrnou mzdu servisního technika, aby bylo možné porovnávat výsledky. Tabulky uvedeny v přílohách 8 až 12 také obsahují informaci o přepočteném počtu zaměstnanců, tato hodnota byla získána výpočtem účetního programu společnosti. Průměrná měsíční mzda pro sledovaný rok se vypočetla stejně jako u obchodního zástupce, tedy dle vzorce:

$$\frac{(\text{suma položek vsupujících do hrubé mzdy servisního technika za zkoumaný rok})}{\text{průměrný přepočtený počet zaměstnanců (na této pozici)}} \quad (8)$$

Tabulka 6: Průměrné hrubé mzdy servisního technika ve společnosti P & L v letech 2018 - 2022

Rok	2018	2019	2020	2021	2022
Průměrná měsíční mzda v P & L	29 546 Kč	31 232 Kč	31 228 Kč	31 697 Kč	35 523 Kč

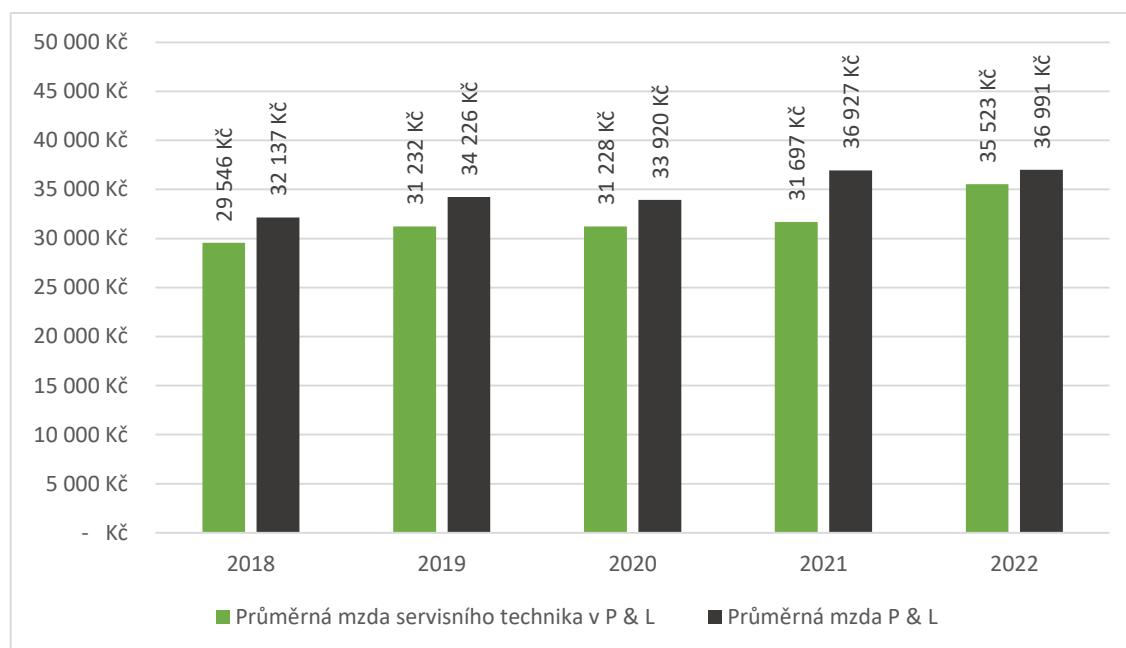
Zdroj: Interní zdroje podniku, vlastní zpracování

Tabulka číslo 6 popisuje vývoj průměrných hrubých měsíčních mezd servisního technika v období let 2018 až 2022. Průměrná mzda pro tuto pozici meziročně průměrně roste o 1 494 Kč.

Nejvyšší nárůst měsíční průměrné hrubé mzdy servisního technika proběhl v roce 2022, kdy tato mzda vzrostla oproti roku 2021 o 3 823 Kč. Oproti tomu největší pokles byl zaznamenán v roce 2020, kdy se průměrná měsíční mzda servisního technika snížila o 4 Kč v porovnání s rokem 2019.

Je nutné mít na paměti, že průměrná mzda servisního technika je pouze orientační hodnotou a nemusí nutně zohledňovat individuální příjmy jednotlivých servisních techniků. Ty mohou být značně odlišné v závislosti na provizích, odměnách a úspěšnosti jednotlivých techniků v plnění svých pracovních povinností.

Graf 9: Porovnání průměrné měsíční hrubé mzdy servisního technika a celopodnikového průměru v letech 2018 - 2022



Zdroj: Výroční zprávy podniku a interní zdroje, vlastní zpracování

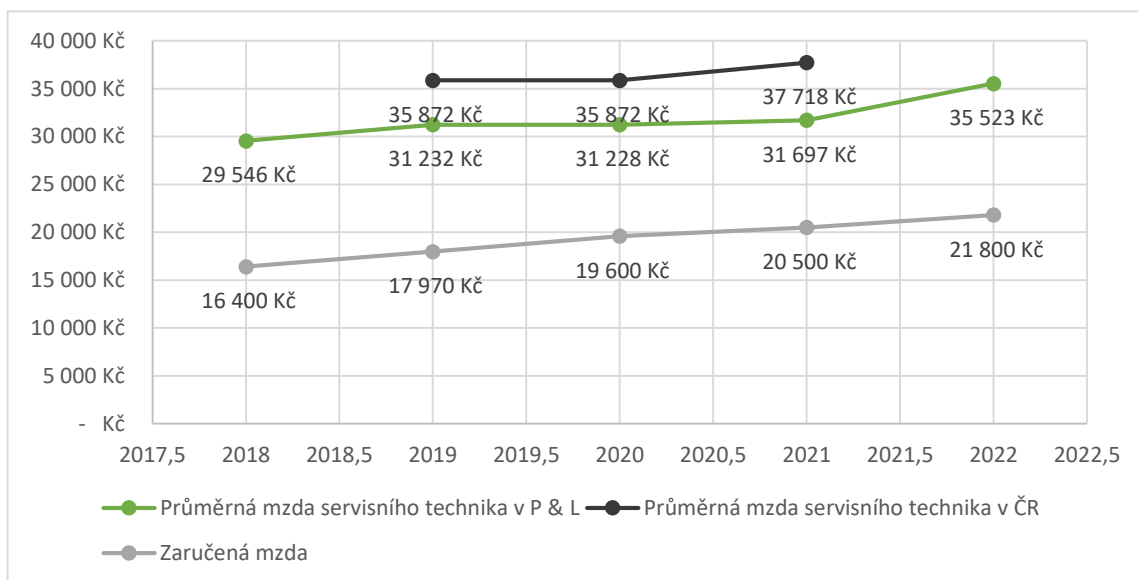
Z grafu číslo 9, který zobrazuje porovnání měsíčních průměrných mezd servisního technika oproti průměrné měsíční mzdě napříč celou společností v letech 2018 až 2022, je patrné, že částka průměrné mzdy servisního technika v žádném ze sledovaných období nepřesáhla průměrnou mzdu v celé společnosti P & L. Průměr mezi těmito mzdami v prvních třech letech sledovaného období byl 2 995 Kč, s maximálním rozdílem 404 Kč.

Tato situace se změnila v roce 2021, kdy rozdíl mezi průměrem v celé společnosti a průměrnou mzdou servisního technika činil 5 230 Kč. Jednalo se o nejvyšší rozdíl ve sledovaném období. Následující rok tato částka byla naopak nejnižším rozdílem v tomto období. Jednalo se o rozdíl, kdy průměrná mzda servisního technika byla nižší jen o 1 468 Kč v porovnání s průměrem v celé společnosti.

Celkově lze tedy říci, že průměrná měsíční mzda servisního technika ve společnosti P & L v posledních letech roste, ale zůstává pod průměrem celé společnosti.

Stejně jako u obchodního zástupce jsou v grafu číslo 10 porovnány průměrné mzdy servisního technika ve společnosti P & L, průměrné mzdy na této pozici v České republice a zaručené mzdy ve skupině číslo 4, pod kterou tato pozice spadá, v rozmezí let 2018 – 2022. Informace o průměrných mzdách pro pozici servisního technika byla převzata z webové stránky Kupní síla.cz, ze článků věnujících se průměrným mzdám na jednotlivých pozicích. Data pro tyto články jsou čerpána z Českého statistického úřadu. Články byly zveřejněny pouze pro roky 2019 až 2021, i přesto byly zařazeny do porovnání. Informace o zaručené mzdě byly zjištěny na webové stránce Kurzy.cz.

Graf 10: Porovnání průměrné mzdy servisního technika společnosti P & L s průměrnou mzdou na této pozici v ČR a zaručenou mzdou



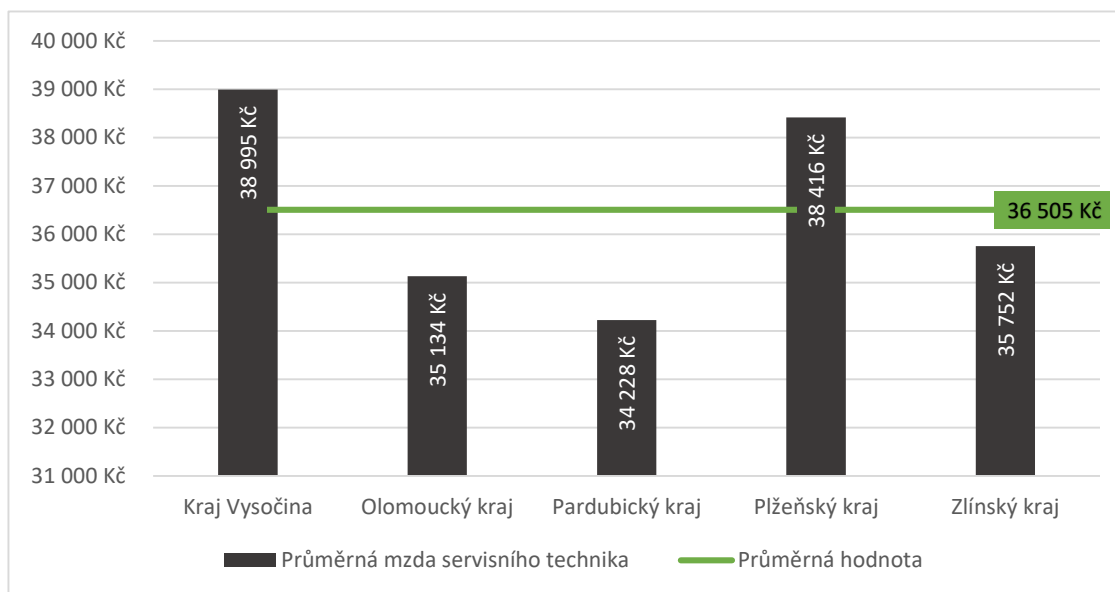
Zdroj: Interní zdroje, (*Průměrné mzdy v roce 2019, ve všech krajích a povoláních, 2023*), (*Průměrné mzdy v roce 2020, od kurýrek po finanční ředitele, 2023*), (*Průměrné mzdy v roce 2021, počínaje Prahou a konče Karlovarským krajem, 2023*), (*Zaručená mzda 2019, 2023*), (*Zvýšení zaručené mzdy v roce 2021, 2023*), (*Zaručená mzda 2023 a její zvýšení, 2023*), vlastní zpracování

Z tohoto grafu číslo 10 je patrné, že průměrná měsíční mzda servisního technika ve společnosti P & L po celou dobu pozorování převyšuje zaručenou mzdu skupiny 4, do které je tato pozice zařazena. V průměru tento rozdíl činí 12 591 Kč a v jednotlivých letech se rozdíl nijak výrazně od tohoto průměru neliší.

Naopak tomu je u porovnání průměrné hrubé měsíční mzdy servisního technika ve společnosti P & L a průměrné hrubé měsíční mzdy této pozice v celé České republice, která je v uvedených letech vždy vyšší. Průměrně se tento rozdíl pohybuje okolo hodnoty 5 102 Kč. Nejvíce se průměrná mzda servisního technika pracujícího ve společnosti P & L přiblížila k průměru České republiky v roce 2019. Rozdíl v tomto roce činil 4 640 Kč. Oproti tomu nejvíce byly od sebe tyto hodnoty vzdáleny v roce 2021, kdy se rozdíl vyšplhal na 6 021 Kč.

Porovnání s průměrnou mzdou v celé České republice není zcela přesné a jde pouze o orientační hodnoty, jelikož tato analýza nezohledňuje žádný geografický faktor působící na mzdu. Z toho důvodu bylo v následujícím kroku provedeno porovnání s průměrnou mzdou vypočtenou jako průměr průměrných mezd v krajích, kde se nachází jednotlivé pobočky společnosti P & L, na kterých působí servisní technici. Informace o průměrných platech servisního technika v jednotlivých krajích byly čerpány z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí, kde jsou tato data uvedena pro rok 2021. Servisní technici byly zařazeni pro toto srovnání do skupiny Mechanici a opraváři zemědělských, průmyslových a jiných strojů a zařízení. Toto porovnání je zobrazeno na následujícím grafu číslo 11.

Graf 11: Průměrné hrubé mzdy servisních techniků v krajích poboček společnosti P & L v roce 2021



Zdroj: (*Regionální statistika ceny práce, 2023*), vlastní zpracování

Z grafu číslo 11 je patrné, že průměrná mzda v krajích, kde se nacházejí pobočky společnosti P & L byla v roce 2021 36 505 Kč. Hodnota této průměrné mzdy je o 4 808 Kč nižší, než průměrná dosažená mzda servisního technika ve společnosti P & L v roce 2021.

Toto srovnání můžeme považovat za více relevantní, zohlednilo dynamiku průměrných mezd v jednotlivých částech České republiky. Stejně jako u analýzy mzdy obchodního zástupce by jako další vhodný krok mohlo být porovnání průměrných hrubých mezd servisních techniků konkurenčních podniků. Tato data jsou však interní záležitostí společnosti a nejsou veřejně dostupná. Proto tohle srovnání není v této práci uvedeno.

Hrubá mzda

Tabulka číslo 7 zobrazuje členitost hrubých mezd servisních techniků ve společnosti P & L v roce 2022. Jejich základní mzda je počítána pomocí časové mzdy popsané v systému odměňování servisního technika uvedeného výše.

Tabulka 7: Složky hrubé mzdy servisního technika v roce 2022

Rok 2022		
	Položka	Kč
Základní mzda	Měsíční mzda	17 799 827 Kč
Pohyblivá složka mzdy	Přesčas – odpracované hodiny	460 571 Kč
	Příplatek za přesčas	167 033 Kč
	Příplatek za noc	1 837 Kč
	Příplatek za svátek	14 563 Kč
	Příplatek za noční směnu 10 %	307 318 Kč
	Prémie servis	2 090 236 Kč
	Ostatní prémie	437 540 Kč
	Výkonnostní odměna	1 768 847 Kč
	Mimořádná odměna	351 027 Kč
Ostatní	Inflační příplatek	1 041 000 Kč
	Dovolená	2 163 509 Kč
	Refundace	1 832 Kč
	Příplatek - narození dítěte	21 000 Kč
	Sick days	201 973 Kč
	Nevyčerpané sick days	111 785 Kč
	Placené volno	366 000 Kč
	Nemocenská náhrada	316 018 Kč
	Náborová odměna	47 600 Kč

Zdroj: Interní zdroje podniku, vlastní zpracování

Podstatnou částí mzdy servisního technika jsou příplatky za přesčas. Zpravidla se tak stává v období sezóny, tedy například sklizni. Další částí, která tvoří mzdu pracovníků na této pozici, jsou prémie, zejména tedy za servis a prodej náhradních dílů. Jedná se o prémii počítáno jako podíl na zisku, kterou servisní technici dostávají každé čtvrtletí.

Stejně jako u obchodních zástupců, byl ke mzdě k 1. července 2022 servisních techniků přidán inflační poplatek, jako reakce na současnou ekonomickou situaci. Pro společnost to byl nejjednodušší způsob, jak zaměstnancům poskytnou finanční prostředky. Položka refundace představuje plnění dobrovolnému hasiči.

Stejně jako u obchodních zástupců, servisním technikům vstupují do hrubé mzdy také další bonusy, v roce 2022 se jednalo konkrétně o příplatek při narození dítěte, sick days a nevyčerpané sick days.

Dále je zde uvedena náborová odměna, která byla zavedena jako motivace stávajících zaměstnanců k nalezení vhodného kandidáta na volnou pracovní pozici. Pro společnost je tato odměna také výhodná, jelikož může se zkrátit doba hledání vhodného uchazeče. Náborová odměna je vyplacena přijatému uchazeči po skončení zkušební doby. Běžné placené inzeráty, výběrová řízení či náborové agentury jsou pro firmu velmi nákladné, náborová odměna tedy může snížit celkové náklady na nábor.

V roce 2022 se nemocenská náhrada, která je uvedena v tabulce číslo 11 dále, dělila na nemoc, karanténu, mimořádný příplatek k náhradě v karanténě, pracovní úraz, izolace a mimořádný příspěvek k náhradě v izolaci. To přispělo k přehlednosti mzdového účetnictví.

4.6 Zhodnocení současné situace mzdových nákladů a systému odměňování v podniku

Práce si kladla za cíl zhodnotit současný stav mzdového účetnictví a současného stavu systému odměňování. Mzdové účetnictví je v této práci pojato z hlediska nákladů, konkrétně tedy kolik zaměstnavatel investuje do svých zaměstnanců v podobě mzdy a dalších benefitů na které navazuje systém odměňování.

Z práce je patrné, že mzdy ve společnosti, ať už průměrné mzdy za celou společnost či průměrné mzdy uvedených pozic se drží pod hranicemi průměrných mezd jim náležících. Z porovnání průměrné mzdy ve společnosti s celou průměrnou mzdou v České republice je patrné, že mzdy ve společnosti rostou úměrně rychle s republikovým průměrem. Pod touto hranicí se ocitly pouze dvakrát. Lze tedy říci, že v tomto porovnání si společnost vede velmi dobře.

K odlišnému výsledku však dospělo porovnání společnosti P & L s jejími hlavními dvěma konkurenty. Jednalo se o společnosti AGROTECH MORAVIA, a. s. a NAVOS FARM TECHNIC, s. r. o. V obou případech průměrná mzda společnosti P & L byla ve většině analyzovaných let nižší, než v konkurenčních firmách. Mohlo by se tedy zdát, že zaměstnanci ve společnosti P & L nejsou dostatečně ohodnoceni. Aby mohla být tato hypotéza vyvrácena, bylo by třeba se více zaměřit na jednotlivé pozice ve společnosti.

Ovšem k porovnání těchto dat by bylo třeba znát mzdové náklady jednotlivých pozic uvedených konkurentů. Jedná se však o interní záležitost podniku, data nejsou veřejně dostupná, proto nelze vyvodit jednoznačný závěr.

Při analýze jednotlivých pozic podniku byly analyzovány průměrné hrubé mzdy obchodních zástupců a servisních techniků zaměstnaných ve společnosti P & L. Z výsledků obou analýz je patrné, že zaměstnanci společnosti mají opět nižší průměrné mzdy oproti celorepublikovým průměrům pro danou pozici i oproti průměrům pro danou pozici vztažených pouze na kraje, ve kterých se nacházejí pobočky, na kterých pracovníci dané pozice pracují. Jestli-že by s těmito průměry byly porovnány skutečné hrubé mzdy jednotlivých pracovníků, závěry by se v určitých případech lišily. V přílohách 13 až 16 jsou uvedeny výplatní pásky, tedy i konkrétní příklady hrubých mezd zaměstnanců na pozici obchodní zástupce a servisního technika. Skutečná hrubá mzda vybraného obchodního zástupce v roce 2021 byla o 12 120 Kč nižší, než průměrná hrubá mzda vztažená na kraje v roce 2021. V následujícím roce však ve stejný měsíc dosáhla jeho hrubá mzda 409 % z hrubé mzdy předchozího roku. U vybraného servisního technika byla skutečná hrubá mzda v lednu roku 2021 o 7 049 Kč vyšší než uvedený průměr z jednotlivých krajů. V březnu stejného roku se tento rozdíl dokonce vyšplhal na 25 516 Kč. Z těchto uvedených příkladů je tedy zřejmé, že výše hrubé mzdy se odvíjí od konkrétního zaměstnance, jelikož do jeho hrubé mzdy vstupují různé příplatky, odměny a prémie, které tuto částku mohou výrazně ovlivnit. Z toho tedy plyne, že dostatečně motivovaný zaměstnanec si ve společnosti může přijít i na několikrát vyšší hrubou mzdu, než je uvedený průměr.

Celkově tedy lze konstatovat, že v současné době společnost více než 13 % z celkových nákladů investuje do mezd svých zaměstnanců. Toto procento má v průběhu let rostoucí trend. Společnost usiluje o vyšší mzdy svých zaměstnanců. Nabízí svým zaměstnancům velké množství benefitů, jako například příspěvek na dovolenou, penzijní pojištění, sick days a další. Minimální částka, která je za rok vynaložena na benefity pro jednoho zaměstnance činí 40 700 Kč.

4.7 Návrhy zlepšení

Společnost již v současné době nabízí svým zaměstnancům širokou škálu benefitů, snaží se tak dostatečně motivovat své zaměstnance k efektivnějším výkonům. Mezi nejnákladnější nabízené benefity ve společnosti P & L patří příspěvek na dovolenou, který ve své maximální částce může dosáhnout až 20 000 Kč za rok a příspěvek na stravování který v kalendářním roce 2022 mohl dosáhnout částky až 12 600 Kč na jednoho zaměstnance. Přidají-li se k nim ostatní nabízené benefity, které je možné jednoznačně vyčíslit, částka celkových ročních benefitů pro jednoho zaměstnance je 40 700 Kč. Můžeme tedy říct, že zaměstnanci mají k dispozici benefity převyšující jeden průměrný měsíční plat ve společnosti.

Jako reakce na zvyšující se ceny v důsledku rostoucí inflace se společnost rozhodla k 1. červenci 2022 zavést inflační příspěvek. Jednalo se o plošnou finanční pomoc všem zaměstnancům v nelehké ekonomické situaci. Příspěvek činí 3 000 Kč měsíčně. Tento příplatek nemá však žádný motivační prvek a slouží tedy jen jako dočasné řešení.

Návrhem řešení této situace by tedy mohlo být zavedení systému benefitní cafeteria. Jedná se o systém, jakým mohou zaměstnavatelé nabízet svým zaměstnancům širokou nabídku benefitů v rámci jednoho programu. Zaměstnanci mají k dispozici určitou částku, v jejíž hodnotě si mohou sami vybrat jaký nabízený benefit se hodí právě pro ně, což vede ke větší motivaci a spokojenosti zaměstnance. Pro zaměstnavatele vznikají výhody v nižších nákladech.

Ve společnosti P & L by se tímto způsobem mohl využít již zavedený inflační příspěvek. Z pohledu zaměstnance by tato změna znamenala, že již zmíněnou částku 3 000 Kč by mohli využít celou. Jelikož z částky poskytované přes caterii se neodvádí daň z příjmu ani zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Oproti nynějšímu stavu by tedy zaměstnanci dostali měsíčně o 780 Kč více. V těchto 780 korunách je zahrnutá 15% daň, 4,5 % zdravotní pojištění a 6,5 % sociální zabezpečení. Ročně by si tak přišli na 9 360 Kč.

Za předpokladu, že je výpočet vztažen na 152 zaměstnanců, jakožto poslední stav průměrného přepočteného stavu zaměstnanců, pro společnost by zavedení tohoto systému benefitů představovalo úsporu nákladů v hodnotě 67 640 Kč měsíčně. Ročně by tato částka činila 811 680 Kč. V současnosti společnost zaplatí za zmíněný příspěvek měsíčně

na zdravotním pojištění a sociálním zabezpečením jednoho zaměstnance 1 015 Kč, což činí celkový náklad 4 015 Kč. Při zavedení systému benefitní caterie by tento celkový náklad činil pouze 3 570 Kč měsíčně, z čehož 570 Kč činí 19% daň z příjmu zaměstnavatele.

Při zavedení by tedy společnost ušetřila ročně 811 680 Kč při 152 zaměstnancích. Ti by, při čerpání benefitů skrze tento systém, ušetřili 9 360 Kč ročně. Zároveň by tento prvek měl vyšší motivační schopnost, než současný inflační příspěvek.

5 Závěr

Bakalářská práce se zabývala analýzou mzdového účetnictví a systému odměňování zaměstnanců vybraného podniku. Tato analýza si kladla za cíl analyzovat současnou situaci týkající se mezd v konkrétním podniku.

Literární rešerše převážně popisuje legislativní úpravu týkající se mezd. Čerpá zejména ze Zákonníku práce, dále také ze Zákona o daních z příjmu, Zákona o veřejném zdravotním pojištění a Zákona o pojistném na sociální zabezpečení. Představuje tedy přehled pro správné vedení mzdového účetnictví. Dále se věnuje systému odměňování a motivaci zaměstnanců. Tyto informace jsou využity v praktické části této práce.

Ta se po představení společnosti a její organizační struktury zabývá analýzou současných benefitů, které společnosti nabízí svým zaměstnancům. Z této analýzy vyplývá, že minimální roční částka, která je poskytnuta zaměstnancům formou benefitů činila v roce 2022 40 700 Kč. Do které je například zahrnut příspěvek na dovolenou v maximální částce 20 000 Kč, příspěvek na stravování, který představuje 50 Kč na jeden pracovní den, který zaměstnanec odpracoval a další.

Dále je věnována pozornost analýze průměrné hrubé mzdy v podniku. Ta je porovnána s průměrnou hrubou mzdou v české republice v letech 2002 až 2022 a dále s průměrnou hrubou mzdou v konkurenčních podnicích mezi lety 2011 až 2021. Tato analýza si kladla za cíl získat přehled o situaci průměrné mzdy v podniku. Dále za pomoci vertikální analýzy nákladů je zobrazen poměr osobních nákladů na celkových nákladech. Cílem bylo promítnout trend a získat představu, jakou část nákladů tvoří náklady vynaložené na zaměstnance. K tomu také přispěla analýza celkových nákladů na jednoho zaměstnance. V závěru oba tyto ukazatele vykazovaly rostoucí trend, což poukazuje na snahu společnosti investovat do svých zaměstnanců a motivovat je tak k lepším výkonům.

Následně byla provedena analýza hrubých mezd jednotlivých pozic přímo ovlivňujících výsledek hospodaření. Jelikož se společnost zabývá prodejem a servisem zemědělské techniky a náhradních dílů, jednalo se o obchodní zástupce a servisní techniky. Obě tyto pozice byly podrobeny stejné analýze, která byla provedena s cílem objasnit systém odměňování, zjistit pozici průměrných mezd v porovnání s průměrnými mzdami pro danou pozici v České republice a následně odkrýt jednotlivé položky vstupující do hrubé mzdy. Výsledkem je, že i přes to, že se průměrné hrubé mzdy zaměstnanců společnosti P & L pohybují spíše pod průměrem pro dané pozice, skutečné

hrubé mzdy zaměstnanců přesahují tyto průměry. Jedná se o motivované pracovníky odvádějící efektivní pracovní výkon. Jsou poté náležitě odměněni. Při analýze položek vstupujících do hrubé mzdy byl odhalen inflační příplatek, zavedený 1. července 2022 jako reakce na nelehkou situaci ekonomiky země. Společnost se tímto krokem snaží pomoci svým zaměstnancům při neustálém se zvyšování cen v důsledku inflace.

Tento příspěvek byl do hrubých mezd jednotlivých zaměstnanců zaveden plošně, nenese tedy sebou žádný motivační prvek. Tento problém by mohl vyřešit návrh, který je zpracován v předchozí kapitole. Jedná se o návrh zavedení benefitního systému cafeteria. Společnost by tak mohla, zmíněné 3 000 Kč svým zaměstnancům poskytnout tímto způsobem a ušetřit jim tak 9 360 Kč ročně, o které v současné době přicházejí v důsledku zdanění příjmů a odvody. Společnost by tímto krokem ušetřila ročně 811 680 Kč. Tato úspora by vznikla odlišnou daňovou povinností.

V této práci byl zmapován současný stav mzdového účetnictví a systému odměňování s návrhem optimalizace mzdových nákladů. Práce může sloužit jako návrh řešení i pro ostatní společnosti usilující o spokojené zaměstnance a zároveň o optimalizaci nákladů.

6 Summary

The topic of the bachelor thesis "Analysis of payroll accounting and employee remuneration system in a selected company" is the costs spent on wages in the company P&I, spol. s r. o., which focuses on the sale and service of agricultural machinery in the Czechia and Slovakia. The aim of the work is to evaluate the current state of wage costs and to develop proposals for improvement through optimization. In the first part, the wage costs of the whole company are compared with the average wages in the industry. In the next parts the posts of service technician and sales representative are analysed. The analysis breaks down the components of their wages, how they are calculated, and then compares them to the average wages these employees should be earning in these positions in the industry. The analysis is based on the summary wage statements. On the basis of this analysis, recommendations are made to improve the current situation in order to manage wage costs more effectively.

Keywords: human resources, remuneration, wage cost, average wages, employer, employee, wages and salary

7 Seznam použitých zdrojů

- Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků* (1 ed.). Grada.
- Arnold, J. (2007). *Psychologie práce: pro manažery a personalisty* (1 ed.). Computer Press.
- Bláha, J., Mateiciuc, A., & Kaňáková, Z. (2005). *Personalistika pro malé a střední firmy* (1 ed.). CP Books.
- Hindls, R., Arltová, M., Hronová, S., Malá, I., Marek, L., Pecáková, I., & Řezanková, H. (2018). *Statistika v ekonomii* (1 ed.). Professional Publishing.
- Kalouda, F. (2019). *Finanční řízení podniku*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Kocourek, J., & Trylč, L. (2004). *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR* (4. aktualiz. a dopl. vyd). ANAG.
- Mzdy od A po Z*. (2014) (2014 ed.). ASPI.
- Počet zaměstnanců a průměrné hrubé měsíční mzdy*. (2022). Český statistický úřad. Retrieved 2023-04-13, from https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD01-A&z=T&f=TABULKA&skupId=855&katalog=30852&pvo=MZD01-A&evo=v208_!_MZD-LEG4_1
- Práce a právo. (2023). In *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. <https://www.mpsv.cz/prace-a-pravo>
- Průměrné mzdy v roce 2019, ve všech krajích a povoláních*. (2023). KupníSíla.cz. Retrieved 2023-03-31, from <https://www.kupnisila.cz/prumerne-mzdy-v-roce-2019/>
- Průměrné mzdy v roce 2020, od kurýrek po finanční ředitele*. (2023). KupníSíla.cz. Retrieved 2023-03-31, from <https://www.kupnisila.cz/prumerne-mzdy-v-roce-2020-od-kuryrek-po-financni-reditele/>
- Průměrné mzdy v roce 2021, počínaje Prahou a konče Karlovarským krajem*. (2023). KupníSíla.cz. Retrieved 2023-03-31, from <https://www.kupnisila.cz/prumerne-mzdy-v-roce-2021/>
- Průručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. (2023). Retrieved from <https://ppropo.mpsv.cz/>
- Regionální statistika ceny práce*. (2023). Ministerstvo práce a sociálních věcí. Retrieved 2023-03-31, from <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace?kraj=CZ072&czIsco=3322&sfera=MZDOVA>
- Šubrt, B. (2014). *Obsluha mzdy a platu* (1 ed.). ANAG.
- Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., Skoumalová, A., Daněk, A., Příkrylová, H., Šimčíková, R., Lukešová, D., Dorčáková, J., Mikyska, M., Krajčíková, Z., Ztratil, M., & Šupčíková, L. (2022). *Abeceda mzdové účetní ...* (31 ed.). ANAG.
- Vybíhal, V. (2022). *Mzdové účetnictví 2022: praktický průvodce* (25 ed.). Grada.
- Výroba P & L*. (2023). P & L: Prodej a servis zemědělské techniky. Retrieved 2023-04-06, from <https://www.pal.cz/pal/vyroba>

Zaručená mzda 2019. (2023). Kurzy.cz. Retrieved 2023-03-31, from <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda-2019/>

Zaručená mzda 2023 a její zvýšení. (2023). Kurzy.cz. Retrieved 2023-03-31, from <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda/>

Zvýšení zaručené mzdy v roce 2021. (2023). Kurzy.cz. Retrieved 2023-03-31, from <https://www.kurzy.cz/mzda/zarucena-mzda-2021/>

Robescu, O., & Iancu, A. G. (2016). *The effects of motivation on employees performance in organizations.* Valahian Journal of Economic Studies, 7(2), 49-56

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 48/1997 Sb., Zákon o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů.

Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Nářízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí

8 Seznam uvedených obrázků, tabulek a grafů

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 2: Model motivace	25
Obrázek 3: Organizační struktura společnosti	30

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: Vyčíslení benefitů ve společnosti P & L	33
Tabulka 2: Roční náklady na jednoho zaměstnance	38
Tabulka 3: Měsíční náklady na jednoho zaměstnance a průměrná hrubá mzda zaměstnance v letech 2011 – 2021	39
Tabulka 4: Průměrné hrubé měsíční mzdy obchodních zástupců ve společnosti P & L v letech 2018 – 2022	42
Tabulka 5: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2022	46
Tabulka 6: Průměrné hrubé mzdy servisního technika ve společnosti P & L v letech 2018 - 2022	48
Tabulka 7: Složky hrubé mzdy servisního technika v roce 2022	53

8.3 Seznam grafů

Graf 1: Průměrné mzdy v ČR a ve společnosti P & L v letech 2002 - 2022	34
Graf 2: Průměrné mzdy ve společnosti P & L a konkurence v letech 2011 - 2021	35
Graf 3: Poměr osobních nákladů na celkových nákladech v letech 2011 – 2021	36
Graf 4: Porovnání růstu celkových a osobních nákladů v letech 2011 - 2021	37
Graf 5: Porovnání celkových měsíčních nákladů na jednoho zaměstnance a průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2011 - 2021	39
Graf 6: Porovnání průměrných hrubých mezd obchodního zástupce a společnosti P & L v letech 2018 - 2022	43
Graf 7: Porovnání průměrné mzdy obchodního zástupce společnosti s průměrnou mzdou v odvětví a zaručenou mzdou	44
Graf 8: Průměrné mzdy obchodních zástupců v krajích poboček společnosti P & L v roce 2021	45

Graf 9: Porovnání průměrné měsíční hrubé mzdy servisního technika a celopodnikového průměru v letech 2018 - 2022	49
Graf 10: Porovnání průměrné mzdy servisního technika společnosti P & L s průměrnou mzdou na této pozici v ČR a zaručenou mzdou	50
Graf 11: Průměrné hrubé mzdy servisních techniků v krajích poboček společnosti P & L v roce 2021	52

9 Seznam příloh

Příloha 1: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2018	65
Příloha 2: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2019	66
Příloha 3: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2020	66
Příloha 4: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2021	67
Příloha 5: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2022	67
Příloha 6: Definované fixní náklady obchodních zástupců	68
Příloha 7: Obchodní zadání	69
Příloha 8: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2018	70
Příloha 9: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2019	71
Příloha 10: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2020	72
Příloha 11: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2021	73
Příloha 12: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2022	74
Příloha 13: Výplatní páska obchodního zástupce - leden 2021	74
Příloha 14: Výplatní páska obchodního zástupce - leden 2022	75
Příloha 15: Výplatní páska servisního technika - leden 2021	75
Příloha 16: Výplatní páska servisního technika - březen 2021	76

10 Přílohy

Příloha 1: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2018

OBCHODNÍ ZÁSTUPCE - ROK 2018			
	Položka	Hodiny	Částka
Základní mzda	Měsíční mzda	26823,5	3 594 590 Kč
Pohyblivá složka k výkonu	Prémie servis		1 000 Kč
	Prémie stroje		80 470 Kč
	Výkonnostní odměna		507 712 Kč
	Odměna za obchodní případ		306 435 Kč
	Mimořádná odměna		52 000 Kč
Ostatní	Dovolená	2372,0	29 060 Kč
	Sick days	216,0	33 557 Kč
	Placené volno	97,5	14 036 Kč
	Náhrada za nemoc		10 811 Kč
Celkem		29509,0	4 629 671 Kč
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		14,34	
Průměrná hrubá mzda			26 904 Kč

Příloha 2: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2019

OBCHODNÍ ZÁSTUPCE - ROK 2019			
	Položka	Hodiny	Částka
Základní mzda	Měsíční mzda	29084,5	3 960 859 Kč
	Prémie ND		5 000 Kč
Pohyblivá složka k výkonu	Prémie stroje		282 704 Kč
	Výkonnostní odměna		369 096 Kč
	Odměna za obchodní případ		331 067 Kč
	Mimořádná odměna		153 000 Kč
	Bonus minulé období		310 000 Kč
	Dovolená	2372	475 138 Kč
Ostatní	Sick days	224	35 435 Kč
	Placené volno	95,5	14 191 Kč
	Náhrada za nemoc		27 684 Kč
	Celkem		31776
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		15,91	
Průměrná hrubá mzda			31 239 Kč

Příloha 3: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2020

OBCHODNÍ ZÁSTUPCE - ROK 2020			
	Položka	Hodiny	Částka
Základní mzda	Měsíční mzda	33099,5	4 662 333 Kč
	Přesčas odpr. Hod.	101,5	14 876 Kč
Pohyblivá složka k výkonu	Prémie náhradní díly		90 500 Kč
	Prémie stroje		489 679 Kč
	Výkonnostní odměna		433 961 Kč
	Odměna za obchodní případ		20 000 Kč
	Mimořádná odměna		72 180 Kč
	Bonus minulé období		282 926 Kč
	Příplatek - přesčas 25 %	34,75	1 605 Kč
	Příplatek - přesčas 50 %	66,75	6 319 Kč
	Příplatek za pohotovost všední 10 %	796,5	15 211 Kč
	Odměna za pohotovost	352,25	5 879 Kč
	Ostatní	Dovolená	2972
Sick days		248	45 174 Kč
placené volno		128,5	20 590 Kč
Příplatek za svátek		1	156 Kč
Nemocenská			32 292 Kč
Celkem		37800,75	6744767
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		16,21	
Průměrná hrubá mzda			34 674 Kč

Příloha 4: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2021

OBCHODNÍ ZÁSTUPCE - ROK 2021			
	Položka	Hodiny	Částka
Základní mzda	Měsíční mzda	34008,52	5 002 779 Kč
Pohyblivá složka k výkonu	Prémie servis		5 500 Kč
	Prémie stroje		1 117 241 Kč
	Výkonnostní odměna		463 322 Kč
	Mimořádná odměna		38 500 Kč
	Bonus aktuální období		35 000 Kč
	Bonus minulé období		30 000 Kč
	Podílová odměna		100 000 Kč
Ostatní	Dovolená	2848	584 001 Kč
	Sick days	176	30 205 Kč
	placené volno	79,48	13 886 Kč
	Náhrada za nemoc		51 457 Kč
Celkem		37112	7 471 891 Kč
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		18,21	
Průměrná hrubá mzda			34 193 Kč

Příloha 5: Položky hrubé mzdy obchodního zástupce v roce 2022

OBCHODNÍ ZÁSTUPCE - ROK 2022			
	Položka	Hodiny	Částka
Základní mzda	Měsíční mzda	35526	5 617 780 Kč
Pohyblivá složka k výkonu	Prémie stroje		727 620 Kč
	Prémie minulé období		709 600 Kč
	Prémie činnost		70 000 Kč
	Výkonnostní odměna		538 190 Kč
	Mimořádná odměna		56 000 Kč
	Podílová odměna		55 360 Kč
Ostatní	Dovolená	2949	671 429 Kč
	Refundace	12	1 828 Kč
	Sick days	224	46 509 Kč
	placené volno	122	24 034 Kč
	Náhrada za nemoc		71 578 Kč
Celkem		38833	8 589 928 Kč
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		19,06	
Průměrná hrubá mzda			37 557 Kč

Příloha 6: Definované fixní náklady obchodních zástupců

DEFINOVANÉ FIXNÍ NÁKLADY

Definované fixní náklady obchodního zástupce (zaměstnanec) je suma nákladů, které spotřebuje OZ při své obchodní činnosti. Jedná se o náklady spotřebované „jako osoby“ a náklady na vozidlo.

Do „osobních“ DFN jsou zahrnuty tyto účty:

501/008 - Drobný režijní materiál	518/200 - Telefony – hlasové služby
501/030 - Spotřeba OOPP	518/210 - Internet - datové služby
501/040 - Reklamní předměty	518/300 - Poštovné
501/600 - Drobný hmotný majetek	518/400 - Ostatní služby
512/000 - Cestovné tuzemské	518/409 - Služby – DN
512/009 - Cestovné neuznané	518/600 - Reklamní činnosti
512/100 - Cestovné zahraniční	518/800 - Školení
512/110 - Kapesné	518/900 - Nájemné
512/200 - Cestovné – soukromá auta	521/xxx - Osobní náklady
513/000 - Náklady na reprezentaci	538/000 - Poplatky

Do DFN vozidel jsou zahrnuty tyto účty:

501/008 - Drobný režijní materiál	518/400 - Ostatní služby
501/100 - Spotřeba PHM	518/900 - Nájemné
501/200 - Spotřeba náhradních dílů	531/000 - Daň silniční
501/600 - Drobný hmotný majetek	538/000 - Poplatky
511/100 - Opravy aut	538/600 - Poplatky – dálniční známky
518/220 - Car Control	548/010 - Pojištění

Příloha 7: Obchodní zadání

P & L, spol. s r. o. Souhrnné podmínky prodeje strojů – příloha číslo 7 – Obchodní zadání

OBCHODNÍ ZADÁNÍ

stanovené firmou P & L pro obchodního zástupce:

Zaměstnanec XYZ

průvodce :

1 Platnost obchodního zadání

platí od: 1.1.2022 do 31.12.2022

2 Zájmové území

Zájmové území obchodního zástupce je vymezeno následujícími okresy:

3 Obchodní obrat

3.1 Obrátové minimum: 3 000 000,00 Kč

3.2 Plánovaný obrát na přiděleném zájmovém území: 7 500 000,00 Kč

3.3 Minimální počty strojů dle skupin strojů (sortimentní prodej):

3.3.1 Sampo 1 ks

3.3.2 Nakladač(MO,FA,VE) 1 ks

3.3.3 Traktor (DF,NH,KT) 1 ks

3.3.4

3.3.5

3.3.6

3.3.7

3.3.8

3.3.9

3.3.10

V Biskupice u Luhačovic dne 23.03.2022

Příloha 8: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2018

SERVISNÍ TECHNIK - ROK 2018			
	Položka	Hodiny	Kč
Základní mzda	Měsíční mzda	98731,62	12 671 554 Kč
Pohyblivá složka	Přesčas - odpr. Hod	4367,82	571 494 Kč
	Příplatek - přesčas 25 %	3514,76	149 577 Kč
	Příplatek - přesčas 50 %	693,50	57 463 Kč
	Příplatek za noc	298,10	1 055 Kč
	Příplatek za svátek	168,05	26 973 Kč
	Příplatek za pohotovost	1060,00	17 770 Kč
	Prémie servis		1 129 724 Kč
	Ostatní prémie		41 180 Kč
	Výkonnostní odměna		2 441 133 Kč
	Mimořádná odměna		809 587 Kč
	Odměna pohotovost	8808,00	187 221 Kč
	Podílová odměna		229 066 Kč
	Ostatní	Dovolená	8088,00
Sick days		888,00	152 707 Kč
Placené volno		1333,88	234 700 Kč
Nemocenská			138 307 Kč
Celkem		127951,73	20 220 315 Kč
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		57,03	
Průměrná hrubá mzda			29 546 Kč

Příloha 9: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2019

SERVISNÍ TECHNIK - 2019				
	Položka	Hodiny	Kč	
Základní mzda	Měsíční mzda	105011,23	15 406 618 Kč	
	Přesčas - odpr. Hod	3233,89	492 292 Kč	
Pohyblivá složka mzdy	Příplatek - přesčas 25 %	2739,66	130 727 Kč	
	Příplatek - přesčas 50 %	491,15	50 446 Kč	
	Příplatek za noc	74,03	262 Kč	
	Příplatek za svátek	21,67	4 068 Kč	
	Příplatek za noční směnu	134,08	2 663 Kč	
	Prémie servis		1 267 065 Kč	
	Ostatní prémie		371 875 Kč	
	Výkonnostní odměna		1 556 179 Kč	
	Odměna za obchodní případ		5 000 Kč	
	Mimořádná odměna		760 485 Kč	
	Odměna pohotovost		221 786 Kč	
	Ostatní	Dovolená	9260,00	1 788 848 Kč
		Sick days	920,00	43 335 Kč
	Placené volno	1544,27	285 075 Kč	
	Nemocenská		141 476 Kč	
Celkem		121885,71	22 528 200 Kč	
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		60,11		
Průměrná hrubá mzda			31 231 Kč	

Příloha 10: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2020

SERVISNÍ TECHNIK - 2020			
	Položka	Hodiny	Kč
Základní mzda	Měsíční mzda	104056,58	15 728 394 Kč
Pohyblivá složka mzdy	Přesčas - odpr. Hod	2974,48	464 457 Kč
	Příplatek - přesčas 25 %	2522,23	126 169 Kč
	Příplatek - přesčas 50 %	452,24	44 101 Kč
	Příplatek za svátek	32,17	6 216 Kč
	Příplatek za noční směnu 10 %	154,19	2 968 Kč
	Příplatek za pohotovost	7738,25	159 813 Kč
	Prémie servis		1 580 038 Kč
	Ostatní prémie		300 937 Kč
	Výkonnostní odměna		1 551 501 Kč
	Mimořádná odměna		285 624 Kč
	Odměna pohotovost	2799	54 090 Kč
Ostatní	Dovolená	9685	1 934 752 Kč
	Sick days	1006	196 144 Kč
	Placené volno	1280	253 870 Kč
	Nemocenská		346 116 Kč
Celkem		132700,14	23 035 190 Kč
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		61,47	
Průměrná hrubá mzda			31 228 Kč

Příloha 11: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2021

SERVISNÍ TECHNIK - 2021			
	Položka	Hodiny	Kč
Základní mzda	Měsíční mzda	102984,8	16 035 464 Kč
Pohyblivá složka mzdy	Přesčas - odpr. Hod	2446,01	400 411 Kč
	Příplatek - přesčas 25 %	2141,7	112 851 Kč
	Příplatek - přesčas 50 %	305,23	31 015 Kč
	Příplatek za noc	21,83	545 Kč
	Příplatek za svátek	49,5	10 550 Kč
	Příplatek za noční směnu 10 %	128,46	2 649 Kč
	Příplatek za pohotovost	15368,75	326 164 Kč
	Prémie servis		1 925 300 Kč
	Ostatní prémie		470 656 Kč
	Výkonnostní odměna		1 592 865 Kč
	Mimořádná odměna		245 171 Kč
	Ostatní	Dovolená	8675
Sick days		902	176 766 Kč
Placené volno		1506,85	298 651 Kč
Nemocenská			440 809 Kč
Celkem		134530,2	23 829 941 Kč
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		62,65	
Průměrná hrubá mzda			31 697 Kč

Príloha 12: Položky hrubé mzdy servisního technika v roce 2022

SERVISNÍ TECHNIK - 2022			
	Položka	Hodiny	Kč
Základní mzda	Měsíční mzda	104978	17 799 827 Kč
Pohyblivá složka mzdy	Přesčas - odpr. Hod	2636,16	460 571 Kč
	Příplatek - přesčas 25 %	2304,65	129 735 Kč
	Příplatek - přesčas 50 %	331,51	37 298 Kč
	Příplatek za noc	81,38	1 837 Kč
	Příplatek za svátek	64,25	14 563 Kč
	Příplatek za noční směnu 10 %	13141,25	307 318 Kč
	Prémie servis		2 090 236 Kč
	Ostatní prémie		437540
	Výkonnostní odměna		1 768 847 Kč
	Mimořádná odměna		351 027 Kč
Ostatní	Dovolená	9652	2 163 509 Kč
	Sick days	920	201 973 Kč
	Placené volno	1671	366 000 Kč
	Nemocenská		316 018 Kč
Celkem		135780,2	26 446 299 Kč
Průměrný přepočtený počet zaměstnanců		62,04	
Průměrná hrubá mzda			35 523 Kč

Príloha 13: Výplatní páska obchodního zástupce - leden 2021

P & L, spol. s r.o.
2021/01
Bydliště:

PP: HLA	FPD D: 21,00	FPD Sv D: 0,00	Odprac. D: 21,00	Prům. D: 590,68	Zůstatek dov. D: 34,00
	FPD H: 168,00	FPD Sv H: 0,00	Odprac. H: 168,00		Zůstatek dov. H: 272,00

Zdr. pojišťovna: Všeobecná ZP

			Daň. zvýhodnění dětí: 2 884	Sleva celkem: 2 320
--	--	--	-----------------------------	---------------------

Mzdové složky	Param / Dny	Hodiny	Kč	Srážky	Kč			
Měsíční mzda	23 700,00	168,00	23 700	Srážka na účet - dobírka	26 762			
Výkonnostní odměna	10,00	0,00	2 370	Obědy	474			
Nevyčerpané sick days	0,00	0,00	2 422	Pohledávky zaměstnance - telefony	50			
Hrubá mzda			29 492					
Příjem osvobozený od daně			1 000					
Zákonné srážky	Základ		Kč	Ostatní	Dny	Hodiny	KD	Kč
Zákonné pojistné sociální	28 492		1 852	Stravenkový paušál	0,00			1 000
Zákonné pojistné zdravotní	28 492		1 283					
Daň zálohová	28 492		4 275					
Sleva na dani			2 320					
Sleva na dani - daň. zvýhod.			1 955					
Daňový bonus			929					
Daň zálohová po slevě			0					
Čistý příjem			26 286	Dobírka				26 762

Příloha 14: Výplatní páska obchodního zástupce - leden 2022

P & L, spol. s r.o.									
2022/01									
Bydliště:									
PP: HLA	FPD D: 21,00	FPD Sv D: 0,00	Odprac. D: 20,00	Prům. D: 379,09	Zůstatek dov. D: 32,00				
	FPD H: 168,00	FPD Sv H: 0,00	Odprac. H: 160,00		Zůstatek dov. H: 256,00				
Zdr. pojišťovna: Všeobecná ZP				Daň. zvýhodnění dětí: 3 127	Sleva celkem: 2 570				
Mzdové složky	Param / Dny	Hodiny	Kč	Srážky					
Měsíční mzda	24 900,00	160,00	23 714	Srážka na účet - dobírka	94 828				
Prémie - minulé období	0,00	0,00	81 500	Obědy	395				
Výkonnostní odměna	10,00	0,00	2 371	Pohledávky zaměstnance - telefony	50				
Dovolená	1,00	8,00	3 033						
Nevyčerpané sick days	379,09	24,00	9 098						
Hrubá mzda			120 716						
Příjem osvobozený od daně			1 000						
Zákonné srážky	Základ		Kč	Ostatní	Dny	Hodiny	KD	Kč	
Zákonné pojistné sociální	119 716		7 782	Stravenkový paušál	20,00			1 000	
Zákonné pojistné zdravotní	119 716		5 388						
Daň zálohová	119 716		17 970						
Sleva na daní			2 570						
Sleva na daní - daň. zvýhod.			3 127						
Daň zálohová po slevě			12 273						
Čistý příjem			94 273	Dobírka	94 828				

Příloha 15: Výplatní páska servisního technika - leden 2021

2021/01									
Bydliště:									
PP: HLA	FPD D: 21,00	FPD Sv D: 0,00	Odprac. D: 20,00	Prům. D: 264,31	Zůstatek dov. D: 20,00				
	FPD H: 168,00	FPD Sv H: 0,00	Odprac. H: 160,32		Zůstatek dov. H: 160,00				
Zdr. pojišťovna: Česká průmyslová ZP				Daň. zvýhodnění dětí: 2 884	Sleva celkem: 2 320				
Mzdové složky	Param / Dny	Hodiny	Kč	Srážky					
Měsíční mzda	37 500,00	160,00	35 714	Srážka na účet - dobírka	36 662				
Příplatek - přesčas 25%	66,08	0,32	21	Obědy	948				
Přesčas - odpr.hod.	37 500,00	0,32	71	Pohledávky zaměstnance - telefony	50				
Příplatek za pohotovost všední 10%	26,43	44,00	1 163						
Výkonnostní odměna	10,00	0,00	3 571						
Dovolená	1,00	8,00	2 114						
Hrubá mzda			43 554						
Příjem osvobozený od daně			900						
Zákonné srážky	Základ		Kč	Ostatní	Dny	Hodiny	KD	Kč	
Zákonné pojistné sociální	42 654		2 773	Stravenkový paušál	0,00			900	
Zákonné pojistné zdravotní	42 654		1 920	Souk. živ. pojištění - příspěvek zam	0,00	0,00	0	0	
Daň zálohová	42 654		8 405						
Sleva na daní			2 320						
Sleva na daní - daň. zvýhod.			2 884						
Daň zálohová po slevě			1 201						
Čistý příjem			36 780	Dobírka	36 662				

Příloha 16: Výplatní páska servisního technika - březen 2021

spol. s r. c		I3		titě:		PP: HLA		FPD D: 23,00	FPD Sv D: 0,00	Odprac. D: 22,00	Prům. D: 264,31	Zůstatek dov. D: 18,00
								FPD H: 184,00	FPD Sv H: 0,00	Odprac. H: 191,59		Zůstatek dov. H: 144,00
										Daň. zvýhodnění dětí: 2 884		Sleva celkem: 2 320
pojšťovna: Česká průmyslová ZP												Kč
vše složky	Param / Dny	Hodiny	Kč	Srážky								Kč
Šní mzda	37 500,00	181,00	36 889	Srážka na účet - dobírka								54 005
steek - přesčas 25%	86,08	10,59	700	Obědy								1 343
čas - odpr.hod.	37 500,00	10,59	2 158	Pohledávky zaměstnanců - telefony								50
atek za pohotovost všední 10%	26,43	44,00	1 163									
atek za pohotovost všední 10%	26,43	44,00	1 163									
nie servis	0,00	0,00	11 000									
onnostní odměna - ručně	0,00	0,00	3 316									
onnostní odměna	10,00	0,00	3 689									
zané volno	1,00	3,00	793									
ibé mzda			62 021									
em osvobozený od daně			1 150									
konné srážky	Základ	Kč	Ostatní	Dny	Hodiny	KD	Kč					
konné pojistné sociální	60 871	3 967	Stravenkový paušál	0,00			1 150					
konné pojistné zdravotní	60 871	2 740	Souk. žív. pojištění - příspěvek zam	0,00	0,00	0	0					
ní zálohová	60 871	9 135	RVD - Přepiatek na dani po slevě				-4 005					
eva na dani		2 320										
eva na dani - daň. zvýhod.		2 884										
aň zálohová po slevě		3 931										
letý příjem		50 243	Dobírka				54 005					