

# VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ

BRNO UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

## FAKULTA STAVEBNÍ

FACULTY OF CIVIL ENGINEERING

## ÚSTAV STAVEBNÍ EKONOMIKY A ŘÍZENÍ

INSTITUTE OF STRUCTURAL ECONOMICS AND MANAGEMENT

# MZDY A PLATY - VÝVOJ V ČESKÉ REPUBLICE

WAGES AND SALARIES - DEVELOPMENT IN THE CZECH REPUBLIC

## BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

BACHELOR'S THESIS

## AUTOR PRÁCE

AUTHOR

Soňa Juřenčáková

## VEDOUCÍ PRÁCE

SUPERVISOR

doc. Ing. ALENA TICHÁ, Ph.D.

BRNO 2021



# VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V BRNĚ FAKULTA STAVEBNÍ

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

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Student	Soňa Juřenčáková
Název	Mzdy a platy - vývoj v České republice
Vedoucí práce	doc. Ing. Alena Tichá, Ph.D.
Datum zadání	30. 11. 2020
Datum odevzdání	28. 5. 2021

V Brně dne 30. 11. 2020

---

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

---

prof. Ing. Miroslav Bajer, CSc.  
Děkan Fakulty stavební VUT

## **PODKLADY A LITERATURA**

1. Zákoník práce v aktuálním znění
2. Vybíhal a kol.: Mzdové účetnictví, GRADA, 2020
3. Tichá A., Kocourková G.: Pracovní inženýrství, CERM, 2018, ISBN 978-80-7204-973-8
4. Český statistický úřad - údaje o mzdách
5. Tomší I.: Mzdy a mzdové systémy ve stavebnictví, ASPI, 2008, ISBN 978-80-7357-340-9
6. Tichá A. a kol.: Rozpočtování a kalkulace ve výstavbě, CERM 2004, ISBN 80-214-2639-X
7. ÚRS Praha: Příručka rozpočtáře. ÚRS Praha, a.s. Praha 2018.

## **ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ**

Cílem práce je zpracovat přehled vývoje mezd a platů v České republice ve vybraném období.

Rámcová osnova:

1. Úvod
2. Historický vývoj
3. Pracovně právní vztahy
4. Mzda
5. Plat
6. Závěr
7. Publikční zdroje

Výstupem práce bude přehled vývoje mezd a platů v České republice ve sledovaném období a jeho vyhodnocení.

## **STRUKTURA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE**

VŠKP vypracujte a rozčleňte podle dále uvedené struktury:

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

---

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

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce se zabývá vývojem mezd a platů v České republice. První část práce je teoretická část, popisuje základní pojmy týkající se právní úpravy odměňování, pracovněprávních vztahů, mezd a platů. Dále popisuje vývoj mezd a platů ve vybraném období. Praktická část se týká normování a odměňování ve vybraných stavebních firmách v České republice.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

mzda, plat, odměna, pracovněprávní vztahy, výpočet mzdy, složky mzdy

## **ABSTRACT**

The bachelor's thesis deals with the development wages and salaries in the Czech Republic. The first part of the thesis is theoretical and describes the basic concepts of remuneration legislation, labor - law relationships, wages and salaries. The theoretical part also describes the development of wages and salaries in selected period. The practical part bears on standartization and remuneration in selected construction companies in the Czech Republic.

## **KEYWORDS**

wage, salary, reward, labor - law relationships, wage calculation, wage components

## **BIBLIOGRAFICKÁ CITACE**

Soňa Juřenčáková *Mzdy a platy - vývoj v České republice*. Brno, 2021. 59 s. Bakalářská práce. Vysoké učení technické v Brně, Fakulta stavební, Ústav stavební ekonomiky a řízení. Vedoucí práce doc. Ing. Alena Tichá, Ph.D.

## **PROHLÁŠENÍ O SHODĚ LISTINNÉ A ELEKTRONICKÉ FORMY ZÁVĚREČNÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že elektronická forma odevzdané bakalářské práce s názvem *Mzdy a platy - vývoj v České republice* je shodná s odevzdanou listinnou formou.

V Brně dne 28. 5. 2021

---

Soňa Juřenčáková  
autor práce

## **PROHLÁŠENÍ O PŮVODNOSTI ZÁVĚREČNÉ PRÁCE**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci s názvem *Mzdy a platy - vývoj v České republice* zpracoval(a) samostatně a že jsem uvedl(a) všechny použité informační zdroje.

V Brně dne 28. 5. 2021

---

Soňa Juřenčáková  
autor práce

## **PODĚKOVÁNÍ**

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní doc. Ing. Aleně Tiché, Ph.D. za její cenné rady a připomínky v průběhu vypracování bakalářské práce.

## Obsah

1. ÚVOD.....	11
2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ .....	12
2.1 Feudalismus až počátek 20. století .....	12
2.2 Období První republiky .....	12
2.3 Období po 2. světové válce.....	12
2.4 Po roce 1989 .....	13
2.5 Současnost .....	13
3. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY.....	14
3.1 Pracovní poměr .....	14
3.2 Pracovní smlouva .....	14
4. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI .....	15
4.1 Plat .....	15
4.1.1 Platové tarify .....	16
4.1.2 Příplatky k platu .....	16
4.1.2.1 Příplatek za vedení.....	16
4.1.2.2 Příplatek za práci v noci.....	16
4.1.2.3 Příplatek za práci v sobotu a neděli .....	16
4.1.2.4 Příplatek za rozdělenou směnu .....	17
4.1.2.5 Osobní příplatek .....	17
4.1.2.6 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí .....	17
4.1.2.7 Zvláštní příplatek.....	17
4.1.2.8 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas.....	17
4.1.2.9 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek.....	17
4.1.2.10 Odměna.....	17
4.2 Odměna z dohody .....	18
4.3 Mzda .....	18
4.3.1 Příplatky ke mzdě .....	19
4.3.1.1 Příplatek za práci přesčas.....	19
4.3.1.2 Příplatek za práci ve svátek.....	19
4.3.1.3 Příplatek za práci v noci.....	19
4.3.1.4 Příplatek za práci v sobotu a v neděli.....	19



4.3.1.5 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí .....	19
4.4 Zaručená mzda .....	20
4.5 Naturální mzda .....	20
4.6 Minimální mzda .....	21
<b>5. SLOŽKY MZDY .....</b>	<b>22</b>
5.1 Základní složka mzdy .....	22
5.1.1 Časová mzda .....	22
5.1.2 Úkolová mzda .....	22
5.1.3 Podílová mzda.....	23
5.1.4 Smíšená mzda.....	23
5.2 Pohyblivá složka mzdy .....	23
5.2.1 Prémie .....	23
5.2.2 Odměny .....	23
5.2.3 Osobní ohodnocení .....	24
5.2.4 Další mzda.....	24
<b>7. VÝPOČET MEZD .....</b>	<b>25</b>
7.1 Výpočet mezd do roku 2020 .....	25
7.1.1 Sleva na dani 2020.....	26
7.2 Výpočet mezd od roku 2021 .....	26
7.2.1 Sleva na dani 2021 .....	27
<b>8. VÝVOJ MINIMÁLNÍ A PRŮMĚRNÉ MZDY, PLATU .....</b>	<b>28</b>
8.1 Minimální mzda .....	28
8.2 Průměrná hrubá měsíční mzda.....	31
8.3 Průměrný hrubý měsíční plat.....	33
8.4 Hrubá měsíční mzda a plat v jednotlivých krajích .....	35
8.5 Průměrná hrubá měsíční mzda ve stavebnictví.....	40
<b>9. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>42</b>
9.1 Normování práce ve stavebních firmách.....	42
9.1.1 Otázka č. 1 .....	42
9.1.2 Otázka č. 2 .....	43
9.1.3 Otázka č. 3 .....	44
9.1.4 Otázka č. 4 .....	45

9.1.5 Otázka č. 5 .....	46
9.1.6 Otázka č. 6 .....	47
9.2 Odměňování ve stavebních firmách .....	48
9.2.1 Otázka č. 1 .....	48
9.2.2 Otázka č. 2 .....	49
9.2.3 Otázka č. 3 .....	50
9.2.4 Otázka č. 4 .....	51
9.2.5 Otázka č. 5 .....	52
9.3 Shrnutí výsledků .....	53
10. ZÁVĚR .....	54
11. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	55
12. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	57
13. SEZNAM TABULEK.....	58
14. SEZNAM GRAFŮ.....	59

## 1. ÚVOD

Téma *Mzdy a platy – vývoj v České republice* jsem si vybrala, protože při čtení různých článků na internetu jsem si všimla, že hodně lidí vůbec nerozlišuje mzdu a plat, používají pojem mzda, i když se například jedná o plat učitelů na základních školách. Proto mi přišlo vhodné si toto téma vybrat pro bakalářskou práci.

Práce je rozdělena do dvou částí. První, teoretická část, popisuje historický vývoj právní úpravy odměňování, pracovněprávní vztahy, a především odměňování za práci. Snažila jsem srozumitelně popsat, co je to plat, mzda a odměna z dohody. Následující kapitola je zaměřena na složky mzdy. Jelikož v roce 2021 došlo ke změně způsobu výpočtu mzdy, zařadila jsem do práce i srovnání výpočtu pro rok 2020 a 2021. Poslední kapitola teoretické části se zabývá vývojem platu a mezd pro vybrané období. Údaje, získané z Veřejných databází ČSÚ a ISPV, jsou zobrazeny v tabulce i v grafech.

Praktická část se týká normování a odměňování ve stavebních firmách. Jako podklad mi posloužily případové studie, které studenti zpracovali minulý rok v rámci předmětu Pracovní inženýrství. Dotazník je rozdělen na dvě části. První část, normování práce, obsahuje šest otázek. Druhá část, odměňování pracovníků, má pět otázek. Jednotlivé odpovědi na otázky jsou zaznamenány v grafech a následně okomentovány.

Cílem bakalářské práce je přehledně zpracovat vývoj mezd a platů v České republice.

## 2. HISTORICKÝ VÝVOJ PRÁVNÍ ÚPRAVY ODMĚŇOVÁNÍ

### 2.1 Feudalismus až počátek 20. století

Roku 1300 n. l. vydal král Václav II. zákoník *Ius regale montanorum*, neboli Královské horní právo. V zákoníku byla vymezena délka pracovního týdne a výše mzdy. Dále zde bylo napsáno o zástavním právu. [3, 6]

V roce 1811 byl vydán Všeobecný občanský zákoník. Zákoník prošel mnoha změnami a v platnost zůstal až do roku 1950. Některé části zákoníku zůstaly v platnosti až do roku 1965, kdy byl vydán Zákoník práce. [4, 6]

Za 1. světové války se zhoršila pracovní i sociální práva dělníků. Pracovní doba se prodlužovala, reálná mzda stále klesala.

Po 1. světové válce byl přijat zákon č. 144/1920 Sb., o závodních a revírních radách při hornictví a zákon č. 145/1920 Sb., o hornických rozhodčích soudech. [6]

### 2.2 Období První republiky

Za První republiky se v pracovním právu využívaly kolektivní smlouvy, které se uzavíraly prostřednictvím odborových organizací. Později byly přesunuty do zákona. Pro fungování pracovních a mzdových podmínek měly velký význam. Za okupace byly ponechány v platnosti původní právní předpisy, byly pouze doplněny o změny, které přineslo nacistické opatření.

Vydané vládní nařízení:

- Rok 1939: vládní nařízení č. 139/1939 Sb., o úřadech práce

[5, 6]

### 2.3 Období po 2. světové válce

Po 2. světové válce se státní zřízení vrátilo k právním předpisům, které platily za První republiky. Právní předpisy, které se přijaly v období protektorátu nebyly uznávány.

Přijaté zákony:

- Zákon č. 248/1946 Sb., o státně uznávaných svátcích.
- Zákon č. 244/1948 Sb., o státní mzdové politice
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce

Důležitým krokem bylo vydání zákoníku práce, který se opíral o komplexnost, kogentnost a celistvost. Zároveň platily obecně závazné mzdové předpisy.

[5, 6]

## 2.4 Po roce 1989

V letech 1990–1995 probíhala transformace ekonomiky. Byly přijaty tyto zákony:

- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v dalších organizacích a orgánech

Podle zákona č. 143/1992 Sb., byli odměňováni i vojáci z povolání.

[6]

## 2.5 Současnost

Mezi současné právní předpisy, které se týkají odměňování zejména patří:

- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Nařízení vlády č. 487/2020 Sb., o minimální mzdě

[2]

### 3. PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem vznikají pracovněprávní vztahy, které se neustále vyvíjí a někdy se mohou dokonce i vyhrotit. Z tohoto důvodu se uzavírají smlouvy, které slouží pro ochranu jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Jedná se o smlouvy kolektivní, smlouvy se zaměstnanci a generální dohoda. [2]

Generální dohodu uzavírá Rada pro sociální dialog. Na nejvyšší úrovni ji uzavírá vláda, zaměstnavatelské svazy a odbory. [2]

Kolektivní smlouvu uzavírá vedení podniku a podniková odborová organizace. Pokud není smlouva uzavřena, platí smlouva vyšší moci. Jedná se o podnikovou úroveň. [2]

Smlouvy se zaměstnancem jsou na úrovni jednotlivce a uzavírá ji vedení podniku se zaměstnancem. [2]

Ve smlouvách, které jsou uvedeny výše se upravuje politika zaměstnanosti, sociální a mzdová. [2]

#### 3.1 Pracovní poměr

*„Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.“ [1, § 33]*

Pracovní poměr vznikne:

- pracovní smlouvou
- volbou
- jmenováním
- dohodou [2]

*„Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.“ [1, § 36]*

#### 3.2 Pracovní smlouva

Zákoník práce stanovuje, že pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Zaměstnanec i zaměstnavatel obdrží jedno vyhotovení smlouvy. [1, § 34]

Náležitosti pracovní smlouvy:

- sjednaný druh práce
- místo nebo místa výkonu práce, kterou bude zaměstnanec vykonávat
- den nástupu do zaměstnání [2]

## 4. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Zaměstnanec za vykonanou práci obdrží plat, mzdu nebo odměnu z dohody. Velmi často zaměstnavatelé motivují své zaměstnance v podobě odměn. Odměny vedou zaměstnance k lepšímu odvedení práce, kvalitě ale i rychlosti. [2]

Odměňování za práci je individuální. Každá instituce, organizace a podnik má své vlastní mzdové, resp. platové předpisy. [2]

*„Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“* [1, § 110]

### 4.1 Plat

V Zákoníku práce nalezneme velmi obsáhlou definici platu. Její přesné znění je *„Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo regionální rada regionu soudržnosti, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo České republiky.“* [1, § 109]

Výše zmíněnou definici můžeme zkrátit a napsat, že plat je odměna, kterou dostane zaměstnanec za vykonanou práci pro zaměstnavatele, jenž je veřejnou institucí.

Poskytuje se podle:

- zodpovědnosti, složitosti a náročnosti práce
- pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků
- obtížnosti pracovních podmínek [2]

V den nástupu do práce musí zaměstnavatel zaměstnanci vydat platový výměr v písemné podobě. [1, § 136]

Platový výměr musí obsahovat:

- údaje o platové třídě a stupni, ve které je zaměstnanec zařazen
- výši platového tarifu
- další měsíčně poskytované složky platu
- termín a místo výplaty (jestliže to není uvedeno ve smlouvě nebo vnitřním předpisu) [1, § 136]

Plat tvoří:

- platový tarif
  - příplatky a další složky platu:
    - příplatek za práci v noci
    - příplatek za vedení
    - příplatek za zastupování
    - příplatek za práci o víkendu
    - osobní příplatek
    - odměna
    - hodnostní příplatek
    - příplatek za rozdělenou směnu
    - zvláštní příplatek
    - plat nebo náhradní volno za práci přesčas a ve svátek
    - doplatek při výkonu jiné práce
- [2]

#### 4.1.1 Platové tarify

*„Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen.“* [1, § 123]

*„Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací.“* [1, § 123]

*„Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.“* [1, § 123]

#### 4.1.2 Příplatky k platu

##### 4.1.2.1 Příplatek za vedení

Příplatky za vedení se pohybují od 5 do 60 procent platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Výše příplatku závisí na stupni řízení.

Nárok na příplatek má i zaměstnanec, který není vedoucím zaměstnancem, ale má právo kontrolovat, řídit a organizovat práci ostatních zaměstnanců. Příplatek se pohybuje v rozmezí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. [1, § 124]

##### 4.1.2.2 Příplatek za práci v noci

Příplatek za každou hodinu za práci v noci činí dvacet procent průměrného hodinového výdělku. [1, § 125]

##### 4.1.2.3 Příplatek za práci v sobotu a neděli

Za práci o víkendu náleží zaměstnanci za hodinu práce příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. [1, § 126]



#### 4.1.2.4 Příplatek za rozdělenou směnu

*„Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené na 2 nebo více částí, přísluší příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu.“* [1, § 130]

#### 4.1.2.5 Osobní příplatek

Výše osobních příplatků se liší podle toho, zda zaměstnanec dosahuje dlouhodobě velmi dobrých nebo vynikajících pracovních výsledků. Za velmi dobré pracovní výsledky může získat osobní příplatek až 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen. U zaměstnance, který je vynikající může být osobní příplatek až 100 %. [1, § 131]

#### 4.1.2.6 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Zaměstnanci, který pracuje ve ztíženém prostředí náleží příplatek minimálně 5 % z minimální mzdy za měsíc. [1, § 128]

#### 4.1.2.7 Zvláštní příplatek

*„Zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy, přísluší zvláštní příplatek.“* [1, § 129]

*„Zaměstnavatel určí zaměstnanci výši příplatku v rámci rozpětí stanoveného pro skupinu s pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanec soustavně vykonává práci.“* [1, § 129]

#### 4.1.2.8 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Za každou hodinu práce přesčas náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, pokud se jedná o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu náleží mu příplatek 50 % průměrného hodinového výdělku. Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem domluvili místo příplatku na náhradním volnu, je povinen ho poskytnout do 3 kalendářních měsíců od vykonané práce přesčas. [1, § 127]

#### 4.1.2.9 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Za práci ve svátek má zaměstnanec právo na náhradní volno v rozsahu práce, kterou konal ve svátek nebo příplatek k dosažené mzdy ve výši průměrného hodinového výdělku. Náhradní volno, musí zaměstnavatel poskytnout do tří kalendářních měsíců, pokud se nedohodnou jinak. [1, § 135]

#### 4.1.2.10 Odměna

Zaměstnanec může od svého zaměstnavatele obdržet odměnu, pokud se mu podaří úspěšně dokončit velmi důležitý úkol. [1, § 126]

## 4.2 Odměna z dohody

Odměna z dohody je odměna za vykonanou práci, kterou má člověk sjednanou na dohodu. Rozlišujeme dva typy dohod. Zaměstnanec může mít uzavřenou dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. [1, § 109]

Dohoda o provedení práce se uzavírá na 300 hodin. Zaměstnanec tak může během celého kalendářního roku odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin. Při odměně do 10 000 Kč za měsíc se neodvádí zdravotní ani sociální pojištění. Většinou se uzavírá pro krátkodobou výpomoc nebo brigádu. [2]

Dohoda o pracovní činnosti se sjednává na polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy na 20 hodin. Sociální ani zdravotní pojištění se nemusí odvádět při odměně do 3 499 Kč. [8]

## 4.3 Mzda

Mzda je odměna za vykonanou práci, která je vyplácena ve výplatním termínu zpětně. Je poskytována zaměstnancům soukromých zaměstnavatelů podle stejných kritérií jako plat. [2]

*„Mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak.“* [1, § 113]

*„Je-li zaměstnanec statutárním orgánem zaměstnavatele, sjednává s ním mzdu nebo mu ji určuje ten, kdo ho na pracovní místo stanovil, nestanoví-li zvláštní předpis jinak.“* [1, § 113]

*„Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.“* [1, § 113]

*„Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.“* [1, § 113]

Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, jsou to:

- náhrady mzdy
- cestovní náhrady
- odstupné
- odměna za pracovní pohotovost
- výnosy z kapitálových podílů nebo dluhopisů [2]

Podle vnitropodnikového mzdového předpisu tvoří mzdu zpravidla mzdový tarif a pohyblivé složky mzdy, jako jsou příplatky, odměny, prémie a osobní ohodnocení. [2]

### **4.3.1 Příplatky ke mzdě**

#### **4.3.1.1 Příplatek za práci přesčas**

Za práci přesčas má zaměstnanec právo na příplatek v minimální výši dvacetipětiprocentního průměrného výdělku, pokud se s ním zaměstnavatel nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas.

[1, § 114]

Jestliže zaměstnavatel neposkytne zaměstnanci dohodnuté náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po vykonání práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, náleží zaměstnanci příplatek ke mzdě, který je uveden výše.

[1, § 114]

#### **4.3.1.2 Příplatek za práci ve svátek**

Za práci ve svátek má zaměstnanec právo na náhradní volno v rozsahu práce, kterou konal ve svátek nebo příplatek k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku. Náhradní volno, musí zaměstnavatel poskytnout do tří kalendářních měsíců, pokud se nedohodnou jinak.

[1, § 115]

#### **4.3.1.3 Příplatek za práci v noci**

Minimální příplatek za práci v noci činí deset procent průměrného výdělku.

[1, § 116]

#### **4.3.1.4 Příplatek za práci v sobotu a v neděli**

Za práci o víkendu náleží zaměstnanci příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku.

[1, § 118]

#### **4.3.1.5 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Pokud zaměstnanec pracuje ve ztíženém pracovním prostředí má právo na příplatek v minimální výši 10 % částky, kterou stanoví tento zákon jako základní sazbu minimální mzdy.

[1, § 117]

#### 4.4 Zaručená mzda

*„Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.“*  
[1, § 112]

*„Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.“*  
[1, § 112]

V tabulce níže je uveden přehled nejnižší zaručené mzdy pro rok 2021.

skupina prací	Nejnižší zaručená mzda		platová třída
	za měsíc v Kč	za hodinu v Kč	
1	15 200	90,50	1., 2.
2	16 800	99,90	3., 4.
3	18 500	110,30	5., 6.
4	20 500	121,80	7., 8.
5	22 600	134,40	9., 10.
6	24 900	148,40	11., 12.
7	27 500	163,90	13., 14.
8	30 400	181,00	15., 16.

Tabulka 1 – přehled nejnižší zaručená mzda pro rok 2021  
vlastní zpracování, zdroj [13]

#### 4.5 Naturální mzda

Naturální mzda je odměna za vykonanou práci, kterou vyplatí zaměstnavatel svému zaměstnanci např. ve formě výrobků, služeb, práce a výkonů. Výrobky návykových látek nemohou být naturální mzdou.  
[1, § 119]

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

#### 4.6 Minimální mzda

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

Minimální mzda se stanovuje pro týdenní pracovní dobu 40 hodin. [7]

V roce 2020 byla minimální mzda 14 600 Kč za měsíc a hodinová sazba 87,30 Kč. [1, § 111]

Od ledna roku 2021 se minimální měsíční sazba navýšila o 600 Kč, tedy na 15 200 Kč. Hodinová minimální sazba se zvýšila na 90,50 Kč. [7]

## 5. SLOŽKY MZDY

Mzda se obvykle skládá ze dvou složek, ze základní a pohyblivé složky. Její zpracování vykonávají zpravidla mzdové účetní. Jedná se o velmi složitou činnost, proto je velmi důležité, aby ji vykonávala osoba, která má odpovídající vzdělání.

[2]

### 5.1 Základní složka mzdy

Základní složka mzdy je pevně stanovena částkou v korunách nebo se může vypočítat jako mzda, časová, úkolová, smíšená a podílová.

[2]

#### 5.1.1 Časová mzda

Vypočítá se jako součin odpracovaných hodin ( $P_h$ ) v hodinách a hodinové mzdy ( $m_s$ ) v korunách na hodinu. Časová mzda potom vychází v korunách.

Vztah pro výpočet časové mzdy:

$$M_{\xi} = P_h \times m_s \quad [\text{Kč}] \quad (1)$$

Uplatňuje se například v řízení výroby a práce a v hospodářsko-správní činnosti, pro pracovníky, od kterých se požaduje plnění úkolů podle ukazatelů kvality nebo jsou pro ně vytvořeny technické a organizační podmínky pro stabilní výkonnost. Může se použít i tehdy, pokud jsou další mzdové formy administrativně náročné nebo neekonomické.

[2]

#### 5.1.2 Úkolová mzda

Úkolová mzda se vypočítá jako součin vykonané práce, normy času a mzdového tarifu. Stanovuje se jako tarifní mzda za skutečně odpracovanou dobu, navýšená o mzdu za zvýšený výkon při překračování výkonových norem nebo naopak snížení při neplnění výkonových norem.

[2]

Využívá se na pracovištích, kde charakter práce umožňuje stanovit a následně využívat technologický postup a výkonové normy, kde převažuje zájem na plnění ukazatelů výkonu, ale taky tam, kde můžeme kontrolovat množství a kvalitu práce a následně ji evidovat.

[2]

Ve stavebnictví se používají modifikace úkolové mzdy. Jedná se o individuální, kolektivní, přímou, akordní, regresivní a progresivní úkolovou mzdu.

Individuální úkolovou mzdu využívá firma u pracovníků, u kterých má zájem zejména na individuálních výsledcích práce.

[2]

Kolektivní úkolová mzda se využívá u pracovních čt, u nichž má firma zájem především na společných výsledcích práce.

[2]

Přímá úkolová mzda odpovídá odpracované době a stupni plnění výkonových norem. Vypočítá se jako součin množství odvedené práce ( $Q$ ) ve fyzických jednotkách (m.j.), výkonové normy času ( $N_{\xi}$ ) v normohodinách na měrnou jednotku a mzdového tarifu ( $m_t$ ) v korunách na normohodinu.

[2]

Vztah pro výpočet přímé úkolové mzdy:

$$M_u = Q \times N_z \times m_t \quad [\text{Kč}] \quad (2)$$

Akordní úkolová mzda se určí celkovou výší úkolové mzdy. Akordní výdělek je rozdělen pracovníkům podle kvalifikace a odpracované doby. [2]

Degresivní úkolová mzda znamená, že úkolový zisk pracovníka se zvyšuje pomaleji než plnění výkonové normy. [2]

Progresivní úkolová mzda je opakem degresivní úkolové mzdy. To znamená, že úkolový zisk pracovníka se od určitého stupně plnění výkonové normy zvyšuje rychleji než plnění výkonové normy. [2]

### 5.1.3 Podílová mzda

Podílová mzda se může vypočítat například podílem z tržeb za prodané zboží. Využívá se na pracovištích, kde můžeme výkon pracovníka měřit a kontrolovat souhrnnými ekonomickými ukazateli nebo naopak tam, kde není možné určit pracovní postupy, normy spotřeby práce a zjišťovat využití pracovního času. Organizace může uplatňovat podílovou vždy jen se souhlasem zaměstnance. [2]

### 5.1.4 Smíšená mzda

Smíšená mzda je kombinace některých mezd, které jsou zmíněné již výše. Může to být například kombinace mzdy úkolové a časové.

## 5.2 Pohyblivá složka mzdy

Pohyblivou složkou mzdy mohou být např. prémie, odměny, osobní ohodnocení.

### 5.2.1 Prémie

Zaměstnavatel poskytuje prémie svým pracovníkům za výkony a výsledky práce. Získávají se podle obtížnosti a významu ukládaných úkolů a podle skutečně dosahovaných výsledků práce. Základní sazba prémie lze stanovit podílem ze základu pro výpočet nebo pevnou částkou odvozenou ze základu. [2]

Prémie může získat jak jednotlivý pracovník, tak i kolektiv. Předem se určí způsob kontroly plnění a hodnocení ukazatelů. Dohoda o prémiech musí být uvedena ve vnitropodnikových předpisech. Rozlišujeme prémie výkonnostní, za úspory a jakost, cílové a kapacitní. [2]

### 5.2.2 Odměny

Firma může svým zaměstnancům udělit mimořádné odměny, odměny za zvlášť úspěšné splnění významných pracovních úkolů, za výjimečné zásluhy a odměny podle zvláštních předpisů. [2]

### **5.2.3 Osobní ohodnocení**

Poskytuje se zaměstnancům na základě jejich pracovních výkonů, zásluh, osobních schopností a dovedností. Podnik ho vždy určí na předem stanovené období. [2]

### **5.2.4 Další mzda**

Další mzda a její výše musí být ujednána v kolektivní smlouvě. Vyplácí se, pokud firma dosáhne hospodářského výsledku, který ji umožní vyplatit. [2]



## 7. VÝPOČET MEZD

### 7.1 Výpočet mezd do roku 2020

Výpočet čisté mzdy probíhá v jednotlivých krocích.

Prvním krokem je výpočet hrubé mzdy, kterou tvoří základní mzda a většinou i pohyblivá složka mzdy. Z hrubé mzdy se spočítá sociální (24,8 %) a zdravotní (9 %) pojištění, které platí za svého zaměstnance zaměstnavatel. Tyto dvě částky se zaokrouhlují na celé koruny nahoru. Druhým krokem je superhrubá mzda. Ta je tvořena hrubou mzdou navýšenou o sociální a zdravotní pojištění, které platí zaměstnavatel. Třetím krokem je základ daně neboli superhrubá mzda zaokrouhlená na celé sto koruny nahoru. Ze základu daně se vypočítá patnácti procentní sazba daně z příjmů fyzické osoby. Výsledná částka je měsíční záloha na daň z příjmů. Měsíční zálohu na dani lze snížit, pokud má zaměstnanec u svého zaměstnavatele podepsané Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků. Slevy na dani můžeme uplatnit jen do výše stanovené zálohy na dani. Při uplatnění daňového zvýhodnění na dítě se může stát, že záloha na daň vyjde záporná. Stát tuto zápornou hodnotu vyplatí ve formě daňového bonusu. Po uplatnění daňových slev získáme konečnou zálohu na daň. V posledním kroku vypočítáme z hrubé mzdy sociální (6,5 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění, které platí zaměstnanec.

Čistou mzdu tedy získáme, když od hrubé mzdy odečteme sociální (6,5 %) a zdravotní (4,5 %) pojištění, které platí zaměstnanec a zálohu na daň z příjmů fyzické osoby.

V tabulce níže je uveden postup výpočtu čisté mzdy, který platil do konce roku 2020.

Hrubá mzda (HM) = základní mzda + pohyblivá složka mzdy
+ sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy – platí zaměstnavatel
+ zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy – platí zaměstnavatel
Superhrubá mzda = hrubá mzda x 1,338
Základ daně = superhrubá mzda zaokrouhlená na 100 Kč nahoru
15% sazba daně z příjmů fyzické osoby
- sleva na dani
Záloha na daň z příjmů fyzické osoby / Daňový bonus
- sociální pojištění 6,5 % z hrubé mzdy – platí zaměstnanec
- zdravotní pojištění 4,5 % z hrubé mzdy – platí zaměstnanec
- srážky ze mzdy
Čistá mzda = HM – záloha na DPFO – sociální a zdravotní zaměstnance – srážky

Tabulka 2 – výpočet čisté měsíční mzdy v roce 2020

vlastní zpracování, zdroj [2]

### 7.1.1 Sleva na dani 2020

V tabulce 3 jsou uvedeny slevy na dani a daňové zvýhodnění, které byly pro rok 2020.

	Výše slevy roční (Kč)	Výše slevy měsíční (Kč)
Na poplatníka	24 840	2 070
Na poplatníka starobního důchodce	24 840	2 070
Na dítě	1. dítě 15 204 2. dítě 19 404 3. dítě a další 24 204	1. dítě 1 270 2. dítě 1 617 3. dítě a další 2 017
Na dítě – držitele průkazu ZTP/P	1. dítě 30 408 2. dítě 38 808 3. dítě a další 48 408	1. dítě 2 534 2. dítě 3 234 3. dítě a další 4 034
Na vyživovanou manželku/a	24 840	-
Na vyživovanou manželku/a – držitele ZTP/P	49 680	-
Invalidita I. a II. stupně	2 520	210
Invalidita III. stupně	5 040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Student	4 020	335
Za školku	max. 14 600 Kč/dítě	-
Za EET	5 000	-

Tabulka 3 – přehled slev na dani rok 2020

vlastní zpracování, zdroj [9]

### 7.2 Výpočet mezd od roku 2021

V roce 2021 byla zrušena superhrubá mzda. Nově tvoří základ daně hrubá mzda, ze které se potom vypočítá patnácti procentní sazba daně z příjmů fyzických osob. Jinak zůstal výpočet stejný.

Postup výpočtu čisté mzdy, který platí od ledna 2021 je uveden v tabulce 4.

Hrubá mzda (HM) = základní sazba + pohyblivá složka mzdy
+ sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy – platí zaměstnavatel
+ zdravotní pojištění 9 % z hrubé mzdy – platí zaměstnavatel
<b>Základ daně = hrubá mzda</b>
15% sazba daně z příjmů fyzické osoby
- sleva na dani
<b>Záloha na daň z příjmů fyzické osoby / Daňový bonus</b>
- sociální pojištění 6,5 % z hrubé mzdy – platí zaměstnanec
- zdravotní pojištění 4,5 % z hrubé mzdy – platí zaměstnanec
- srážky ze mzdy
<b>Čistá mzda = HM – záloha na DPFO – sociální a zdravotní zaměstnanec – srážky</b>

Tabulka 4 – výpočet čisté měsíční mzdy v roce 2021

vlastní zpracování

### 7.2.1 Sleva na dani 2021

V roce 2021 se navýšila daňová sleva na poplatníka a na poplatníka starobního důchodce o 250 Kč za měsíc, za rok tedy o 3 000 Kč a daňová sleva za školku se ze současných 14 600 Kč navýšila na 15 200 Kč.

Slevy na dani a daňové zvýhodnění pro rok 2021 jsou uvedeny v tabulce 5.

	Výše slevy roční (Kč)	Výše slevy měsíční (Kč)
Na poplatníka	27 840	2 320
Na poplatníka starobního důchodce	27 840	2 320
Na dítě	1. dítě 15 204 2. dítě 19 404 3. dítě a další 24 204	1. dítě 1 270 2. dítě 1 617 3. dítě a další 2 017
Na dítě – držitele průkazu ZTP/P	1. dítě 30 408 2. dítě 38 808 3. dítě a další 48 408	1. dítě 2 534 2. dítě 3 234 3. dítě a další 4 034
Na vyživovanou manželku/a	24 840	-
Na vyživovanou manželku/a – držitele ZTP/P	49 680	-
Invalidita I. a II. stupně	2 520	210
Invalidita III. stupně	5 040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16 140	1 345
Student	4 020	335
Za školku	max. 15 200 Kč/dítě	-
Za EET	5 000	-

Tabulka 5 – přehled slev na dani rok 2021

vlastní zpracování, zdroj [9]

## 8. VÝVOJ MINIMÁLNÍ A PRŮMĚRNÉ MZDY, PLATU

Osmá kapitola je zaměřena na vývoj mezd a platů v České republice.

### 8.1 Minimální mzda

Minimální mzda, ve výši 2 000 Kč, byla v České republice poprvé zavedena v únoru roku 1991. V roce 2021 vzrostla výše minimální mzdy na 15 200 Kč. [10]

Průběh vývoje minimální mzdy je zobrazen v tabulce 6 a následně i v grafech.

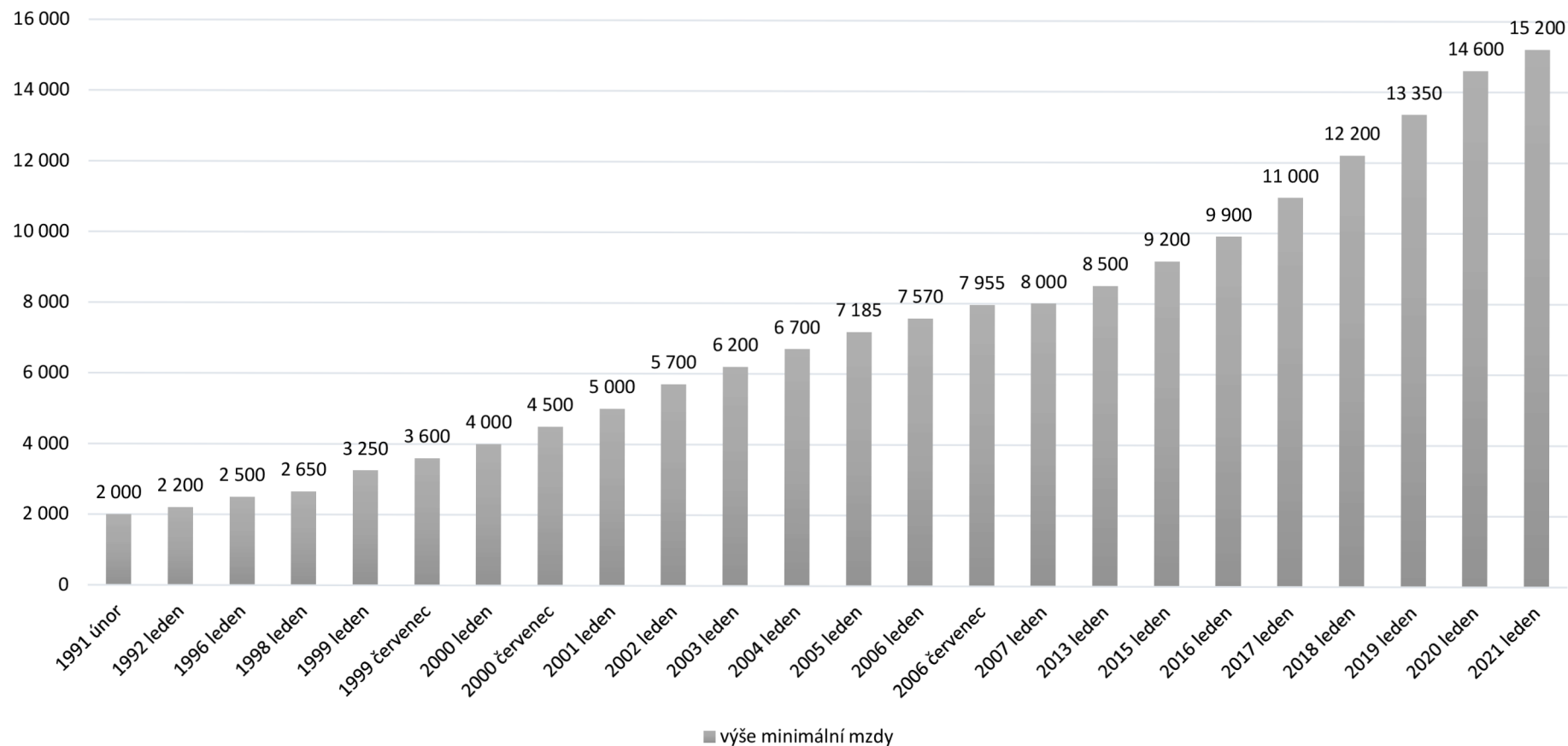
období	výše minimální mzdy	
	za měsíc v Kč	za hodinu v Kč
1991 únor	2 000	10,80
1992 leden	2 200	12,00
1996 leden	2 500	13,60
1998 leden	2 650	14,80
1999 leden	3 250	18,00
1999 červenec	3 600	20,00
2000 leden	4 000	22,30
2000 červenec	4 500	25,00
2001 leden	5 000	30,00
2002 leden	5 700	33,90
2003 leden	6 200	36,90
2004 leden	6 700	39,60
2005 leden	7 185	42,50
2006 leden	7 570	44,70
2006 červenec	7 955	48,10
2007 leden	8 000	48,10
2013 leden	8 500	50,60
2015 leden	9 200	55,00
2016 leden	9 900	58,70
2017 leden	11 000	66,00
2018 leden	12 200	73,20
2019 leden	13 350	79,80
2020 leden	14 600	87,30
2021 leden	15 200	90,50

Tabulka 6 – vývoj minimální mzdy v ČR

vlastní zpracování, zdroj [10]

Ve většině případech platí minimální mzda vždy od začátku roku, ale například v letech 1999, 2000 a 2006 se výše minimální mzdy změnila ještě i během roku. Z tabulky taky můžeme vyčíst, že minimální mzda neustále roste. Mezi lety 2007 až 2013 se výše minimální mzdy neměnila.

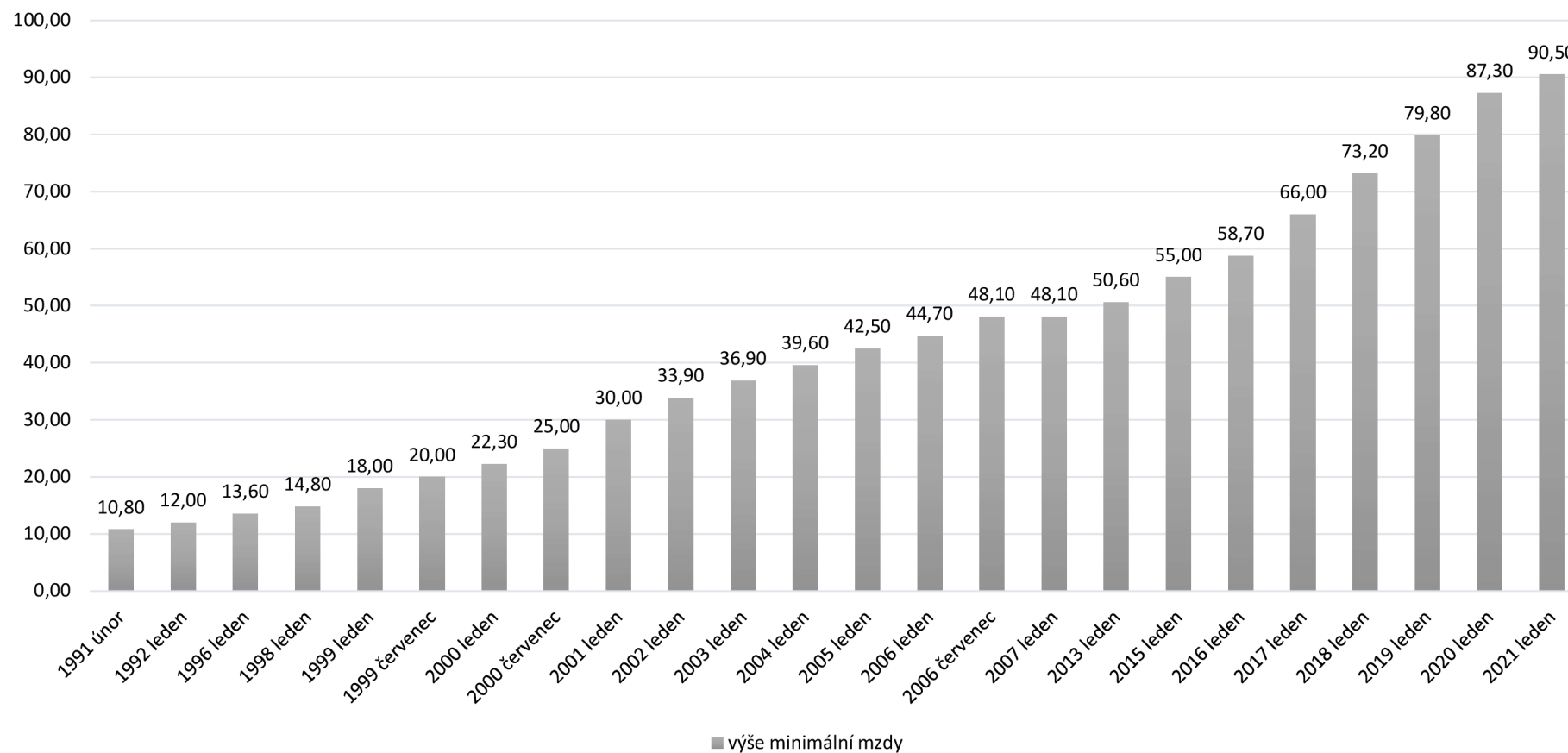
### Vývoj minimální mzdy v Kč za měsíc



Graf 1 – Vývoj minimální mzdy v Kč za měsíc

vlastní zpracování, [10]

## Vývoj minimální mzdy v Kč za hodinu



Graf 2 – Vývoj minimální mzdy v Kč za hodinu

vlastní zpracování zdroj [10]

## 8.2 Průměrná hrubá měsíční mzda

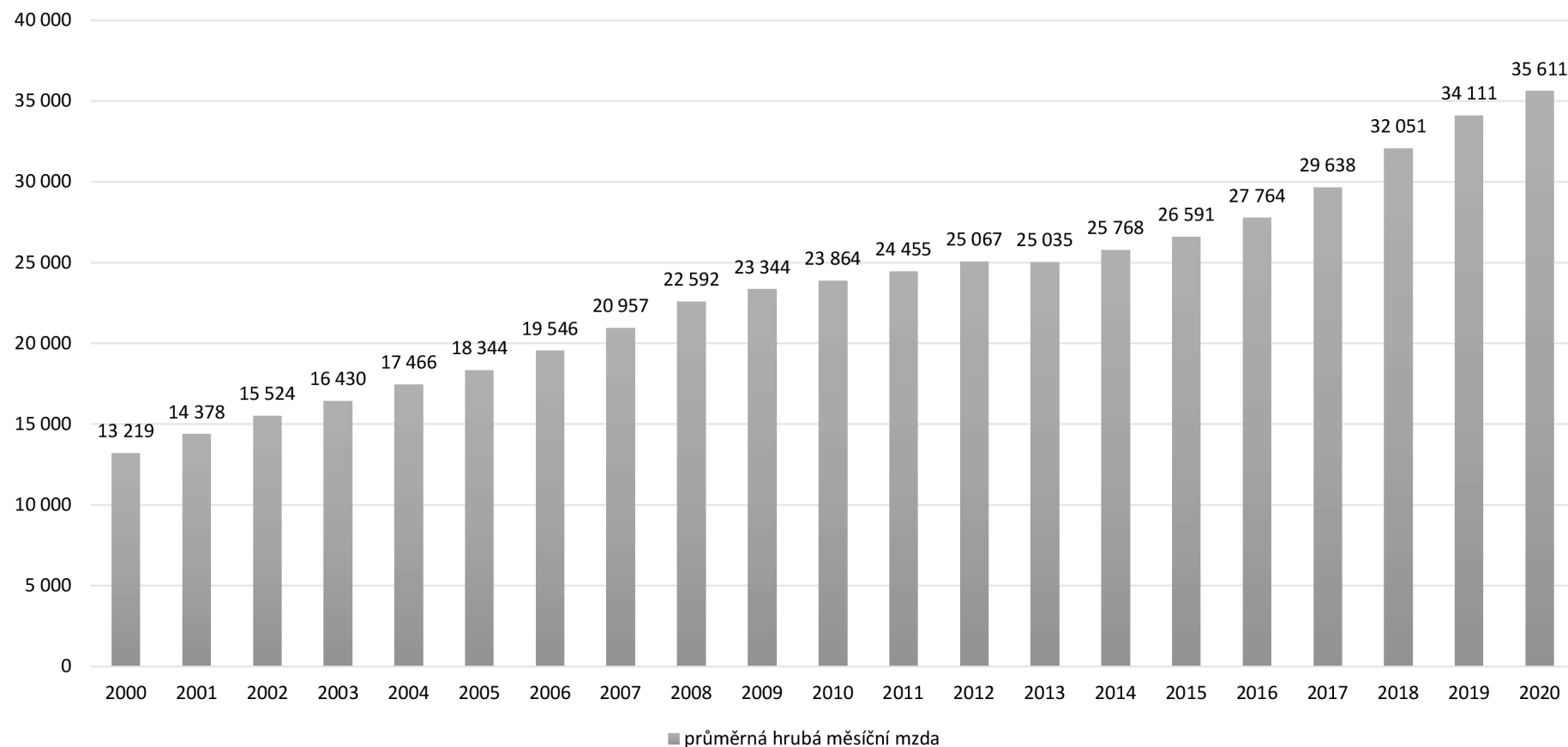
V tabulce 7 je uveden vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v České republice od roku 2000 do roku 2020.

období	průměrná hrubá měsíční mzda v Kč
2000	13 219
2001	14 378
2002	15 524
2003	16 430
2004	17 466
2005	18 344
2006	19 546
2007	20 957
2008	22 592
2009	23 344
2010	23 864
2011	24 455
2012	25 067
2013	25 035
2014	25 768
2015	26 591
2016	27 764
2017	29 638
2018	32 051
2019	34 111
2020	35 611

Tabulka 7 – průměrná hrubá měsíční mzda v ČR vlastní zpracování, zdroj [11]

Průměrná hrubá měsíční mzda se každý rok zvyšuje, výjimku tvoří jen rok 2013, kdy byla průměrná hrubá měsíční mzda nižší než v roce předchozím. Nejpomalejší vývoj průměrné mzdy byl mezi lety 2009 až 2013.

## Průměrná hrubá měsíční mzda v Kč



Graf 3 – Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v Kč

vlastní zpracování, zdroj [11]



### 8.3 Průměrný hrubý měsíční plat

V tabulce 8 je zachycen vývoj průměrného hrubého měsíčního platu v České republice v letech 2004 až 2020.

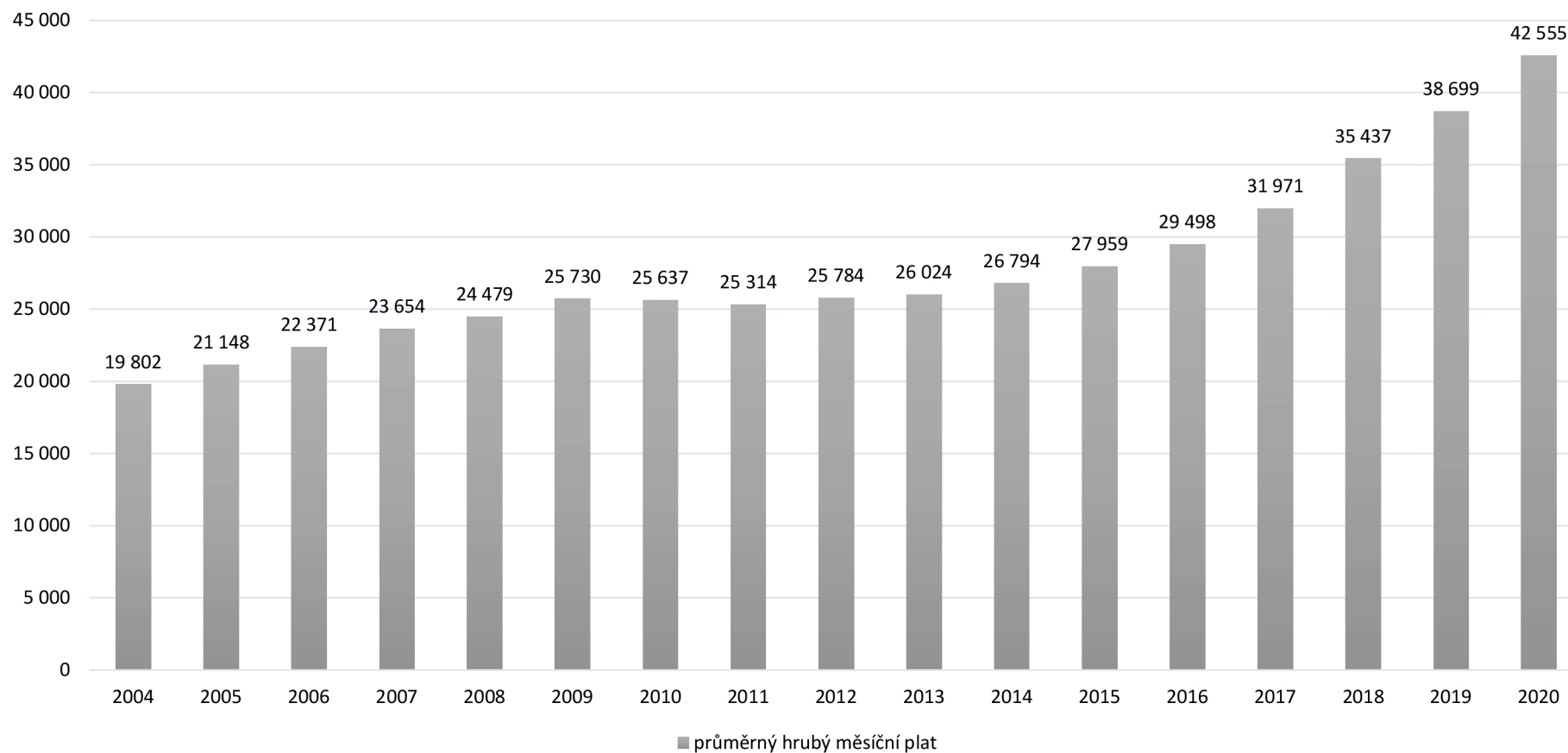
období	průměrný hrubý měsíční plat v Kč
2004	19 802
2005	21 148
2006	22 371
2007	23 654
2008	24 479
2009	25 730
2010	25 637
2011	25 314
2012	25 784
2013	26 024
2014	26 794
2015	27 959
2016	29 498
2017	31 971
2018	35 437
2019	38 699
2020	42 555

Tabulka 8 – průměrný hrubý měsíční plat v ČR

vlastní zpracování, zdroj [12]

Nejpomalejší vývoj hrubého platu probíhal mezi lety 2012 a 2013. V roce 2011 byla výše hrubého platu dokonce o 416 Kč nižší než v roce 2009. V roce 2020 vzrostla výše hrubého platu o 3 856 Kč oproti roku 2019.

## Průměrný hrubý měsíční plat v Kč



Graf 4 – Vývoj průměrného hrubého měsíčního platu v Kč

vlastní zpracování, zdroj [12]

## 8.4 Hrubá měsíční mzda a plat v jednotlivých krajích

V tabulce 9 a následně v grafech je srovnání hrubé měsíční mzdy a platu pro jednotlivé kraje v České republice za rok 2020.

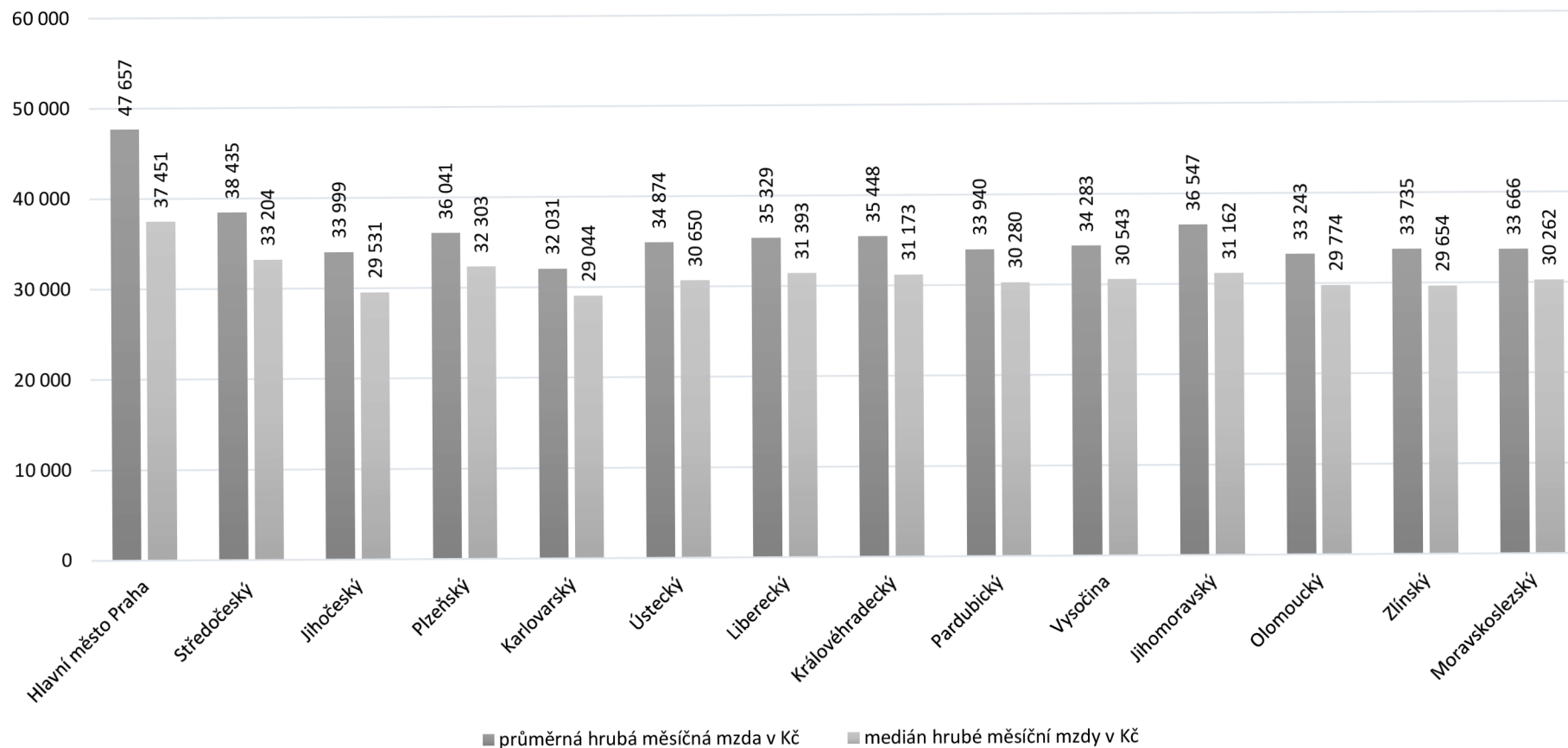
název kraje	hrubá měsíční mzda v Kč		hrubý měsíční plat v Kč	
	průměr	medián	průměr	medián
Hlavní město Praha	47 657	37 451	49 111	45 473
Středočeský	38 435	33 204	39 881	38 404
Jihočeský	33 999	29 531	39 806	38 394
Plzeňský	36 041	32 303	43 622	40 580
Karlovarský	32 031	29 044	39 930	38 544
Ústecký	34 874	30 650	39 228	37 969
Liberecký	35 329	31 393	39 801	38 296
Královéhradecký	35 448	31 173	41 620	39 076
Pardubický	33 940	30 280	38 925	37 605
Vysočina	34 283	30 543	41 487	39 194
Jihomoravský	36 547	31 162	42 460	39 788
Olomoucký	33 243	29 774	41 744	39 123
Zlínský	33 735	29 654	39 202	37 878
Moravskoslezský	33 666	30 262	41 537	39 088

Tabulka 9 – hrubá měsíční mzda a plat v jednotlivých krajích  
vlastní zpracování, zdroj [14, 16]

Nejvyšší průměrná hrubá měsíční mzda i plat je v kraji Hlavní město Praha. Nejnižší průměrná hrubá měsíční mzda je v Karlovarském kraji. Průměrný hrubý měsíční plat je nejnižší v Pardubickém kraji.

Z údajů v tabulce plyne, že lidé, kteří pracují pro zaměstnavatele, který je veřejnou institucí, jsou placeni lépe.

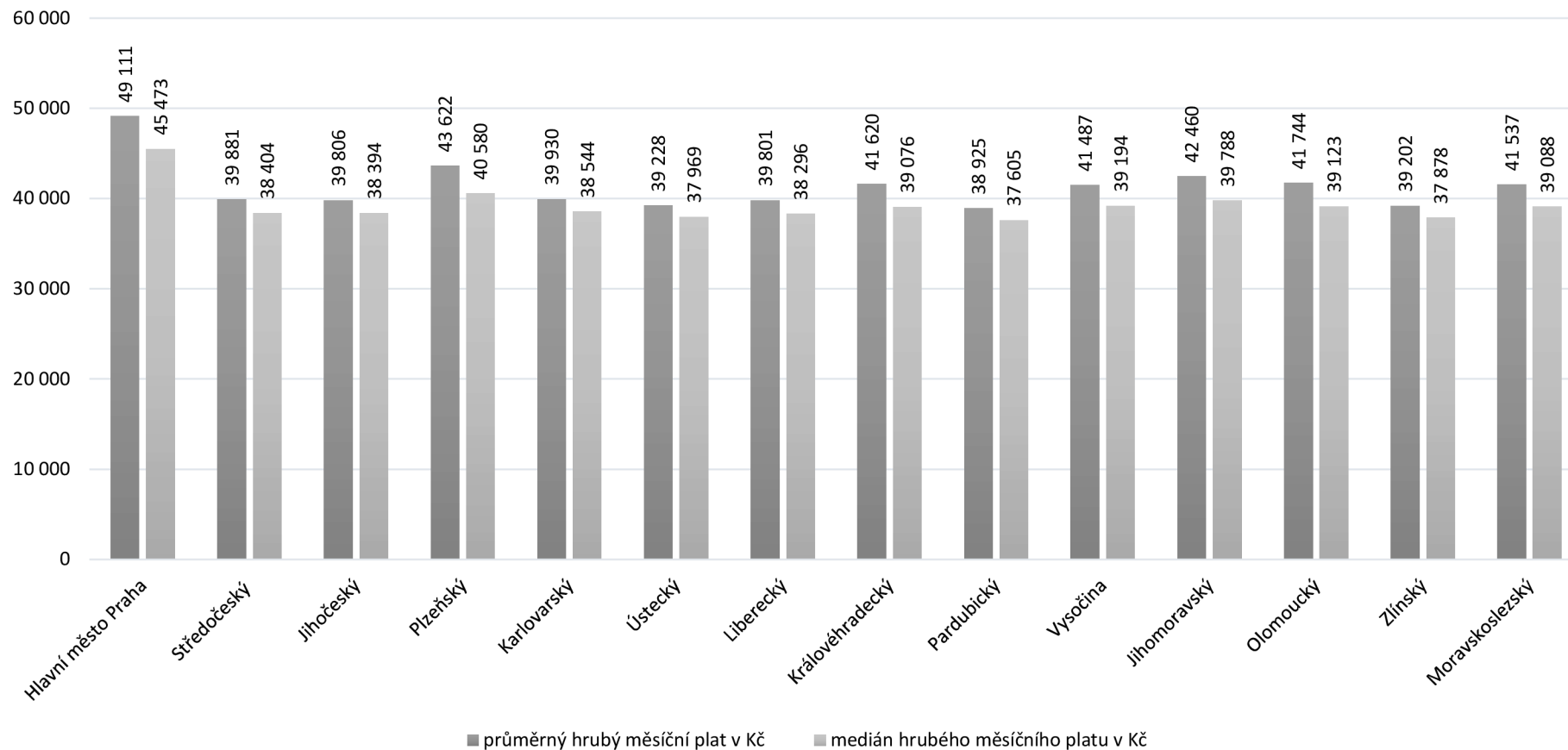
### Hrubá měsíční mzda v jednotlivých krajích



Graf 5 – Hrubá měsíční mzda v jednotlivých krajích

vlastní zpracování, zdroj [14, 16]

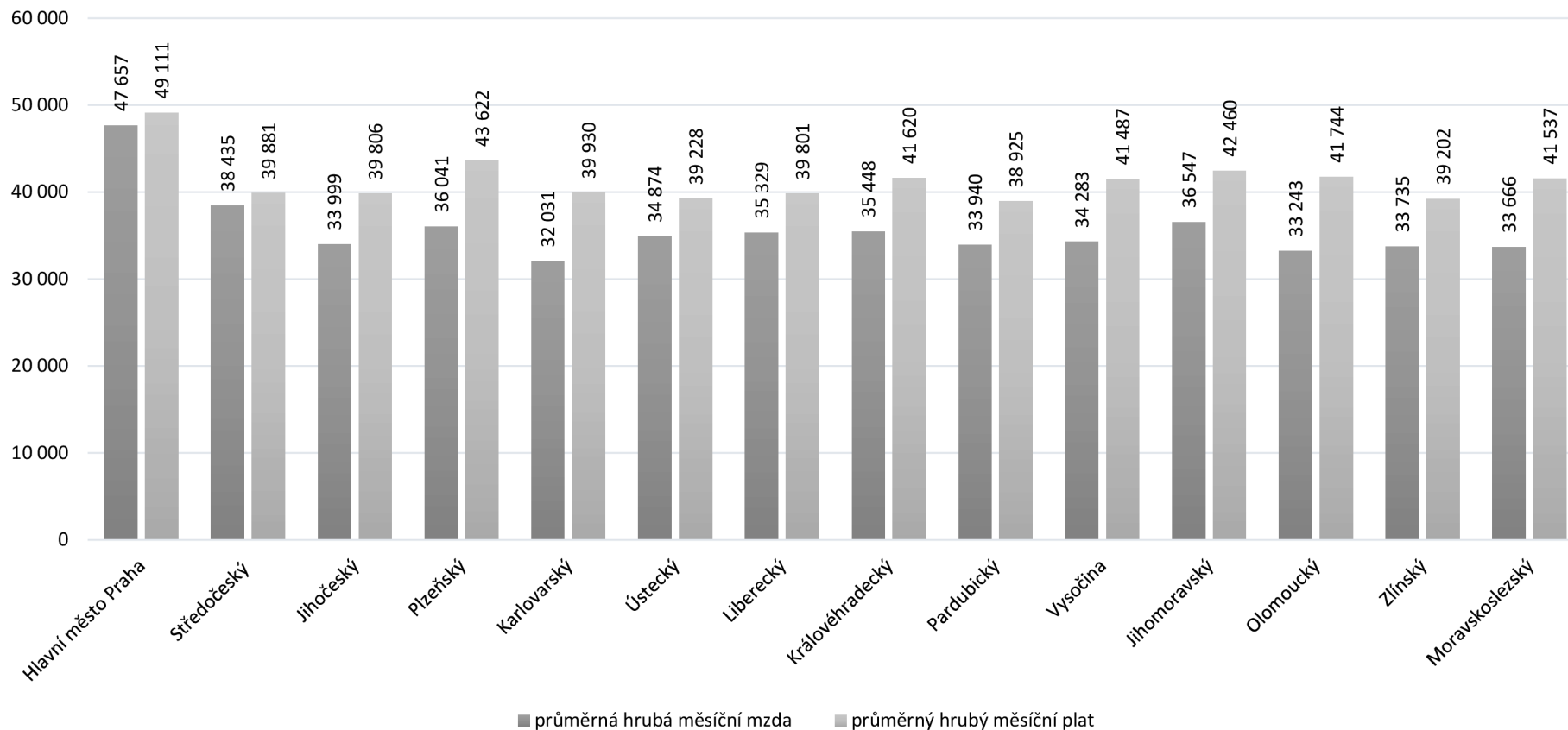
### Hrubý měsíční plat v jednotlivých krajích



Graf 6 – Hrubý měsíční plat v jednotlivých krajích

vlastní zpracování, zdroj [14, 16]

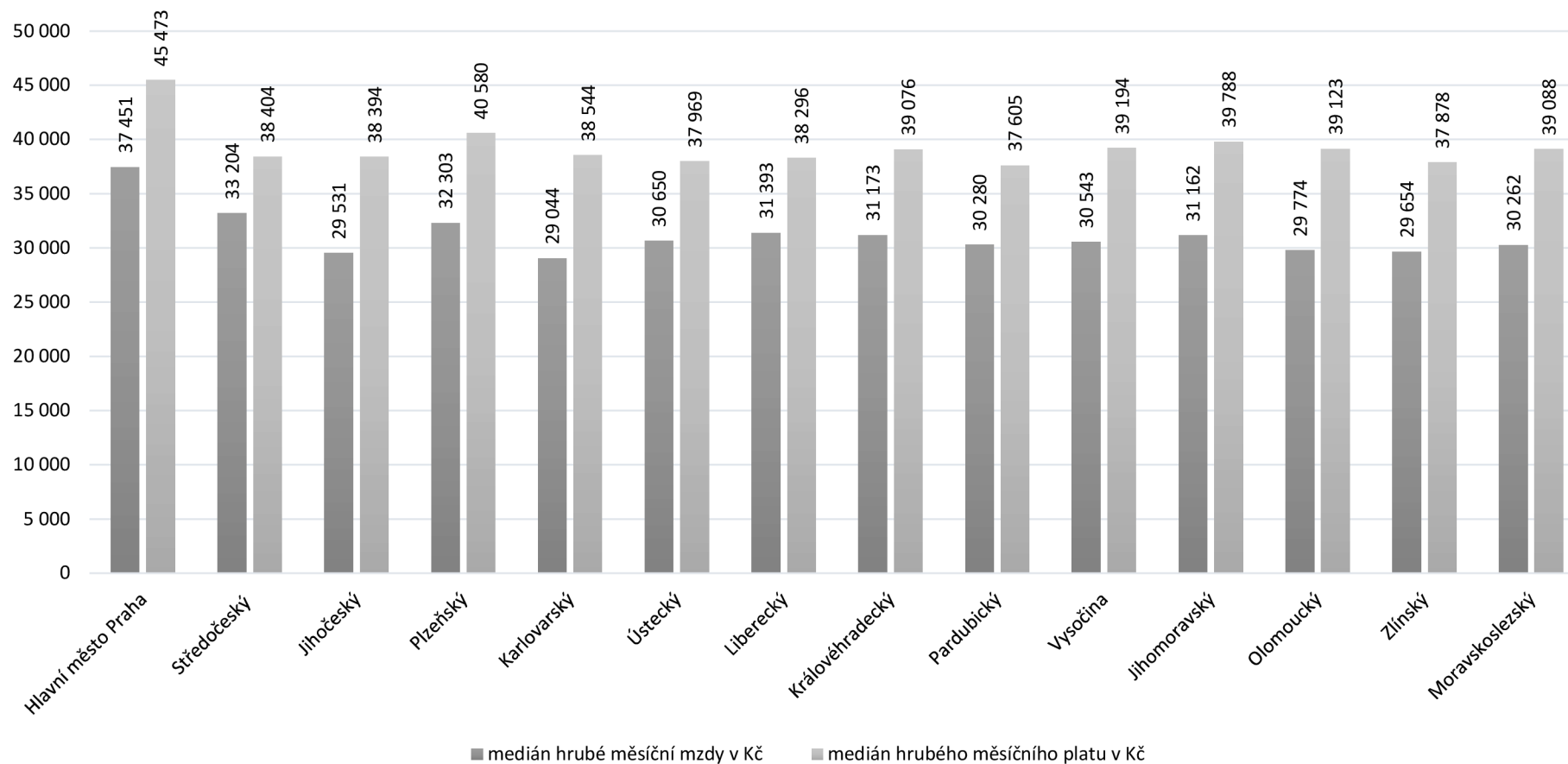
### Průměrná hrubá měsíční mzda a plat v jednotlivých krajích



Graf 7 – Průměrná hrubá měsíční mzda a plat v jednotlivých krajích

vlastní zpracování, zdroj [14, 16]

## Medián hrubé měsíční mzdy a platu v jednotlivých krajích



Graf 8 – Medián hrubé měsíční mzdy a platu v jednotlivých krajích

vlastní zpracování, zdroj [14, 16]

## 8.5 Průměrná hrubá měsíční mzda ve stavebnictví

V tabulce 10 je uveden vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy ve stavebnictví od roku 2005 do roku 2019.

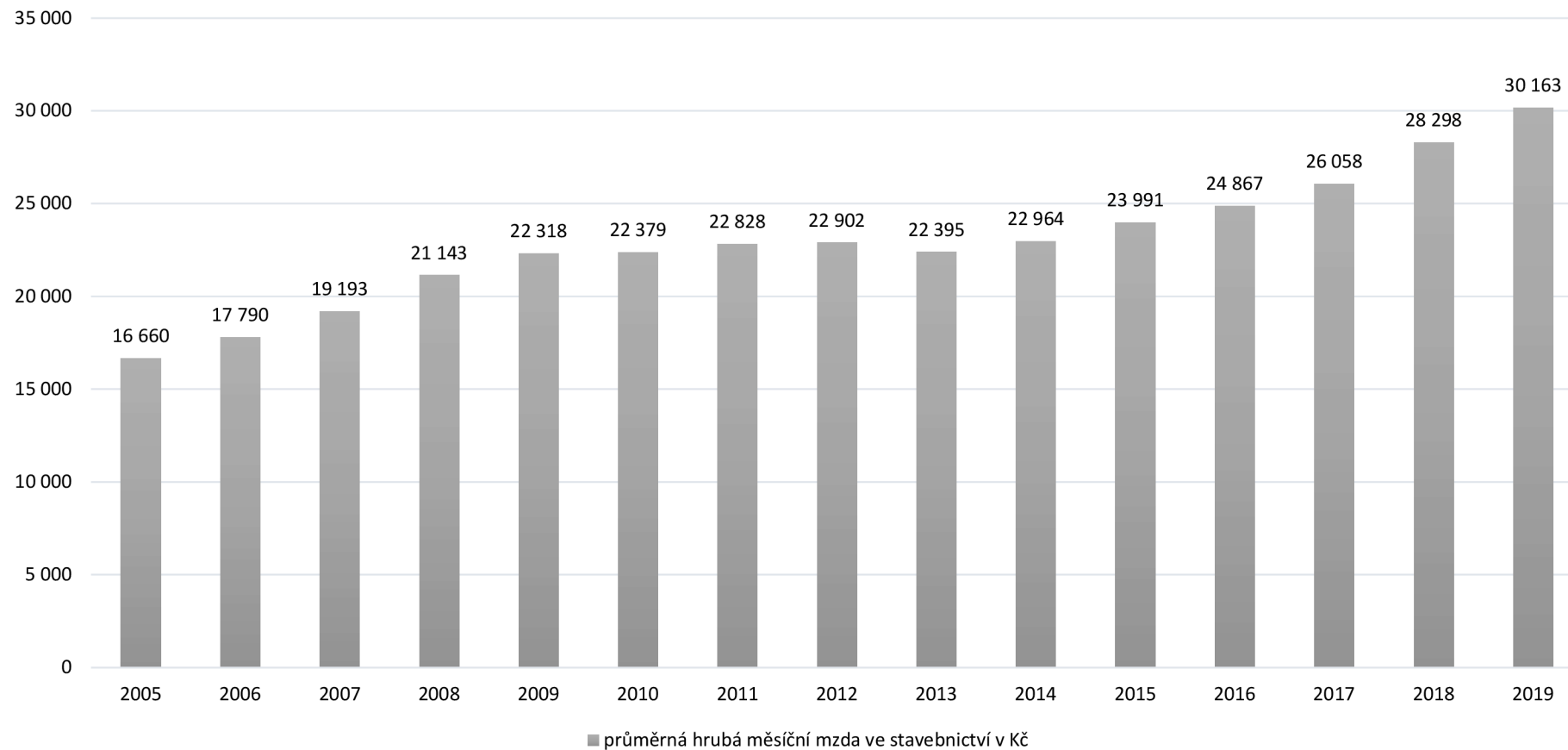
období	průměrná hrubá měsíční mzda v Kč
2005	16 660
2006	17 790
2007	19 193
2008	21 143
2009	22 318
2010	22 379
2011	22 828
2012	22 902
2013	22 395
2014	22 964
2015	23 991
2016	24 867
2017	26 058
2018	28 298
2019	30 163

*Tabulka 10 – průměrná hrubá měsíční mzda ve stavebnictví vlastní zpracování, zdroj [15]*

V letech 2009 až 2014 probíhal pomalý vývoj hrubé mzdy, pravděpodobně je to v důsledku ekonomické krize.



## Průměrná hrubá měsíční mzda ve stavebnictví v Kč



Graf 9 – Průměrná hrubá měsíční mzda ve stavebnictví v Kč

vlastní zpracování, zdroj [15]

## 9. DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Devátá kapitola se zabývá vyhodnocením dotazníků pro stavební firmy, které vypracovali studenti v rámci případové studie v předmětu Pracovní inženýrství v minulém roce. Z dvaceti případových studií jsem vybrala patnáct, které byly kvalitně zpracovány. Ne všechny případové studie se týkaly firem, které fyzicky existují a některé firmy byly ze zahraničí.

Dotazník je rozdělen na dvě části. První část je zaměřena na normování práce ve stavebních firmách. Druhá část se týká odměňování zaměstnanců ve stavebních firmách.

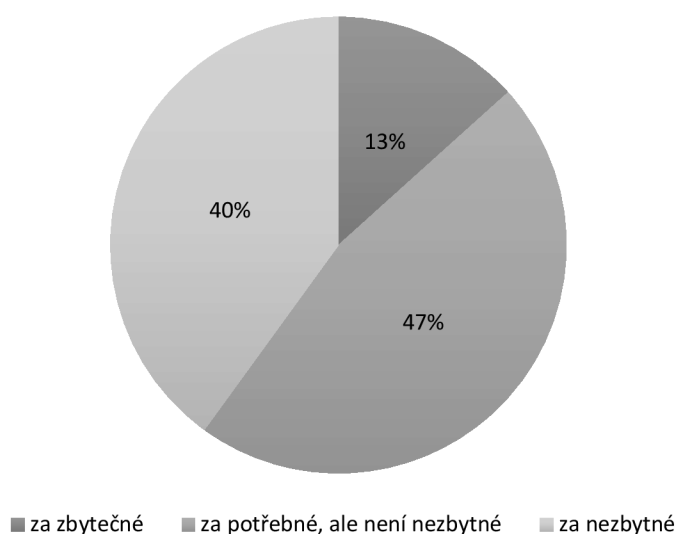
### 9.1 Normování práce ve stavebních firmách

První část obsahuje celkem šest nejdůležitějších otázek týkajících se normování práce.

#### 9.1.1 Otázka č. 1

1. Měření práce a normování považujete ve Vaší firmě:

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



Graf 10 – Otázka č. 1  
vlastní zpracování

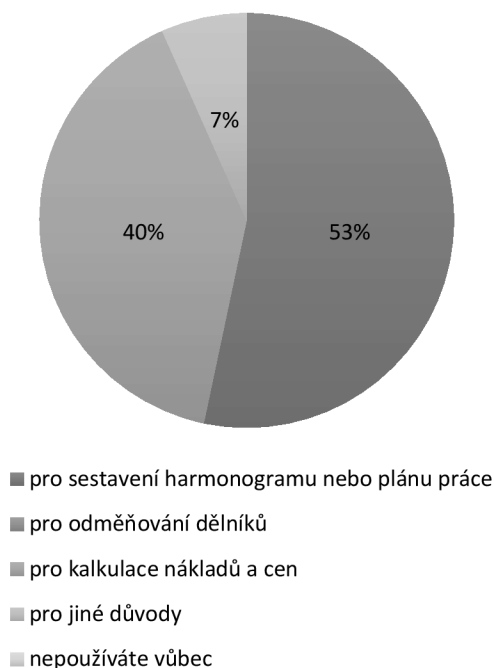
Nejčastější odpověď byla, že firma považuje normování a měření práce za potřebné, ale není to nezbytné. Dvě firmy zaškrtnly, že měření a normování práce je zbytečné.

Měření práce a normování považují za potřebné pro řízení nákladů a organizaci práce. Za zbytečné to považují firmy, které mají malý počet zaměstnanců.

### 9.1.2 Otázka č. 2

#### 2. Výkonové normy používáte:

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



*Graf 11 – Otázka č. 2  
vlastní zpracování*

Výkonové normy používají firmy především pro sestavení časového harmonogramu nebo plánu práce. Většina firem zaškrtnla více možností. Nejčastěji uváděly, že normy využívají pro sestavení harmonogramu, kalkulaci nákladů a cen, odměňování dělníků.

### 9.1.3 Otázka č. 3

#### 3. Výkonové normy používané ve Vaší firmě jsou:

*Převzaté od ÚRS:*

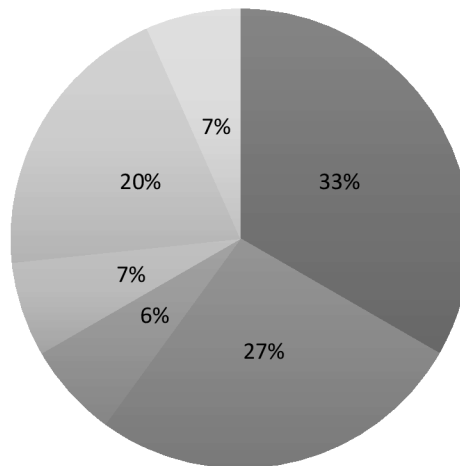
- a) ze sborníku Základních výkonových norem
- b) ze Sborníků potřeb a nákladů (SPON)

*Převzaté od jiné firmy:*

- a) která zpracovává např. ceníky stavebních prací
- b) bývalého státního podniku
- c) která dělá podobné stavební práce

*Vlastní, máte:*

- a) podnikový sborník výkonových norem z roku .... (uvedte)
- b) jiné podklady (uvedte)



- převzaté od ÚRS ze sborníku Základních výkonových norem
- převzaté od ÚRS ze Sborníků potřeb a nákladů (SPON)
- převzaté od jiné firmy, která zpracovává např. ceníky stavebních prací
- převzaté od bývalého státního podniku
- převzaté od firmy, která dělá podobné stavební práce
- vlastní: podnikový sborník výkonových norem
- jiné podklady

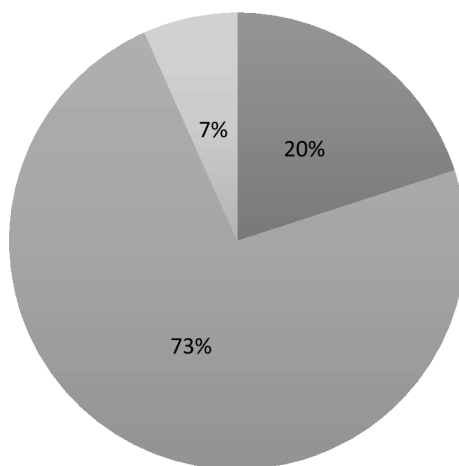
Graf 12 – Otázka č. 3  
vlastní zpracování

Výkonové normy mají nejčastěji převzaté od společnosti ÚRS jak ze sborníku Základních výkonových norem, tak ze Sborníků potřeb a nákladů. Mezi častou odpověď patřila i možnost, že firma má své vlastní výkonové normy, které pravidelně aktualizují.

**9.1.4 Otázka č. 4**

4. Databázi výkonových norem u Vás udržuje a zajišťuje:

- a) oddělení, skupina – normovači
- b) jiné oddělení, pracovník
- c) žádné



■ oddělení, skupina – normovači   ■ jiné oddělení, pracovník   ■ žádné

*Graf 13 – Otázka č. 4*

*vlastní zpracování*

O databázi výkonových norem se ve většině případech stará jedna osoba, která je tím pověřená. Tři firmy uvedly, že mají skupinu normovačů. Jedna firma uvedla, že se za celou dobu své existence nesetkala s oddělením norem.

### 9.1.5 Otázka č. 5

#### 5. Metody zpracování výkonových norem ve Vaší firmě:

*objektivizace a aktualizace převzatých norem*

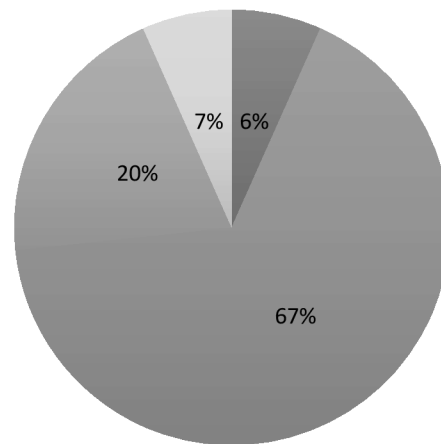
*sestavení z normativů:*

- a) podle Sborníku normativů ÚRS
- b) vlastních
- c) jiných

*měření v terénu:*

- a) stopkami
- b) kamerou
- c) jiné

*zahraniční metody*



- objektivizace a aktualizace převzatých norem
- sestavení z normativů
- měření v terénu
- zahraniční metody
- žádné

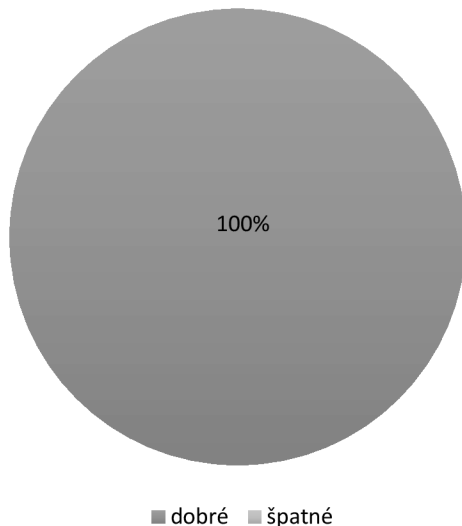
Graf 14 – Otázka č. 5  
vlastní zpracování

Nadpoloviční většina firem odpověděla, že metody zpracování výkonových norem jsou sestaveny z normativů. Tři firmy uvedly, že výkonové normy zpracovávají na základě měření v terénu, např. pomocí stopek nebo si celou zakázku natáčejí a výslednou práci dokumentují pro své webové stránky.

**9.1.6 Otázka č. 6**

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

- a) dobré
- b) špatné



*Graf 15 – Otázka č. 6  
vlastní zpracování*

Na poslední otázku první části dotazníku odpovědi všichni shodně a to, že organizace práce a pracovní podmínky jsou ve firmě dobré. Uváděly, že se snaží o to, aby byli jejich zaměstnanci co nejvíce spokojeni a ke každému přistupují individuálně.

## 9.2 Odměňování ve stavebních firmách

### 9.2.1 Otázka č. 1

1. Odměňujete manuálně pracující zaměstnance:

*časovou mzdou, forma:*

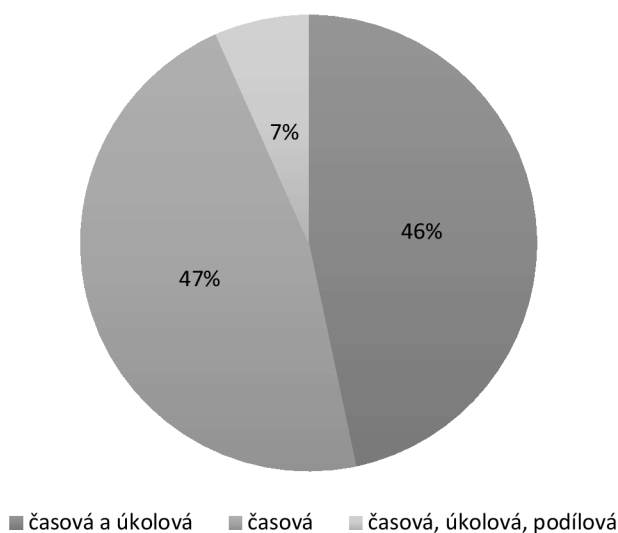
- a) hodinová
- b) za měsíc

*úkolovou mzdou, forma:*

- a) individuální přímá
- b) kolektivní na četu
- c) akordní

*jinou mzdou, forma:*

- a) podílová
- b) smíšená



Graf 16 – Otázka č. 1

*vlastní zpracování*

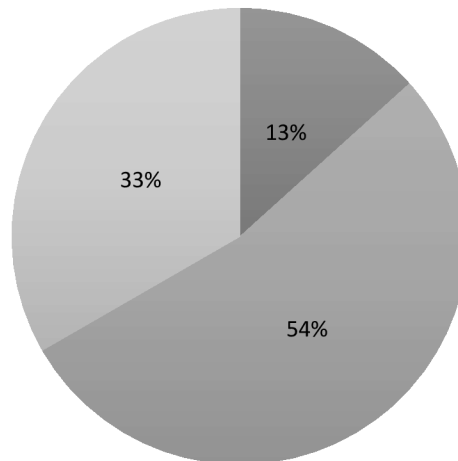
46 % dotazovaných firem odměňuje manuální pracovníky časovou i úkolovou mzdou. O jedno procento více, tedy 47 %, využívá pouze časovou mzdu. Zbýlých 7 % firem odměňuje manuální pracovníky časovou, úkolovou a podílovou mzdou.



## 9.2.2 Otázka č. 2

### 2. Zařazení jednotlivých profesí do tarifních stupňů, tříd:

- a) podle katalogu vydaného institucí
- b) podle vlastního kvalifikačního katalogu
- c) jiné



■ podle katalogu vydaného institucí ■ podle vlastního kvalifikačního katalogu ■ jiné

*Graf 17 – Otázka č. 2  
vlastní zpracování*

Více jak polovina firem, 54 %, má zařazené jednotlivé profese do tarifních stupňů podle vlastního kvalifikačního katalogu. 33 % využívá jinou formu a zbylých 13 % má zařazené jednotlivé profese do tarifních stupňů podle katalogu vydaného institucí. Jednotlivé výše tarifních stupňů odmítly firmy zveřejnit.

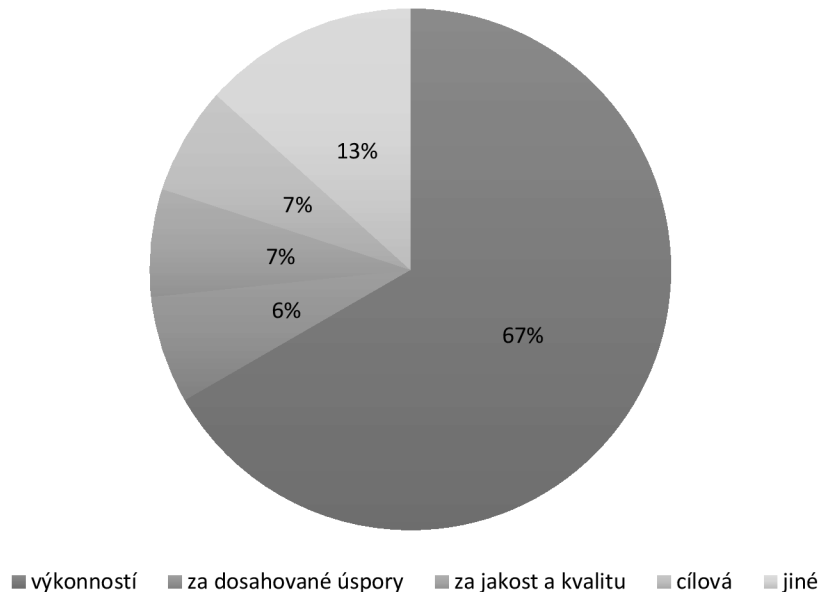
### 9.2.3 Otázka č. 3

3. Prémie jsou přiznávány podle:

*Prémiového řádu formy:*

- a) výkonností
- b) za dosahované úspory
- c) za jakost a kvalitu
- d) cílová

*Jiné (uveďte):*



Graf 18 – Otázka č. 3

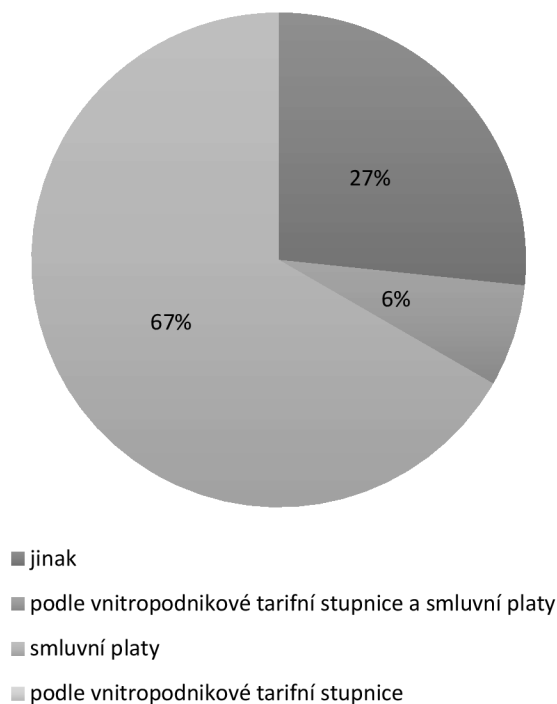
*vlastní zpracování*

Nadpoloviční většina firem poskytuje prémie svým zaměstnancům za výkon. Prémie za dosahované úspory, jakost a kvalitu nebo cílovou poskytuje vždy jen jedna firma. 13 % přiznává prémie jinak např. podle monetární situace firmy, bez předem určeného řádu ve formě třináctého platu.

### 9.2.4 Otázka č. 4

4. Manažeři (duševně pracující) jsou odměňováni:

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



Graf 19 – Otázka č. 4  
vlastní zpracování

Manažeři jsou nejčastěji odměňováni smluvními platy, tedy předem sjednanou odměnou. Čtyři firmy odměňují manažery např. pevnou měsíční mzdou a hlavní jejich příjem tvoří podíly ze zisku. Pouze jedna firma odměňuje manažery podle vnitropodnikové tarifní stupnice.

### 9.2.5 Otázka č. 5

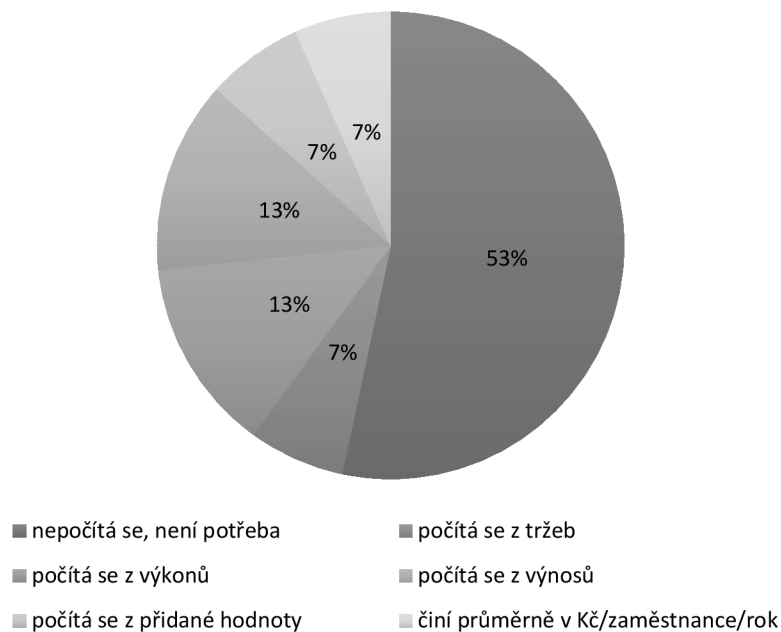
#### 5. Produktivita práce ve Vaší firmě:

*se nepočítá, není potřeba*

*ovlivňuje mzdy ve firmě a počítá se:*

- a) z tržeb
- b) z výkonů
- c) z výnosů
- d) z přidané hodnoty

*činí průměrně v Kč/zaměstnanec/rok*



Graf 20 – Otázka č. 5  
vlastní zpracování

Polovina dotazovaných firem zaškrtnla, že produktivitu ve své firmě nepočítá, že to není potřeba. Pokud ji nějaká firma počítá, tak je to z tržeb, výkonů, výnosů, z přidané hodnoty.

### 9.3 Shrnutí výsledků

Normování a měření práce většinou považují firmy za potřebné, ne však za nezbytné. Potřebné je pro řízení nákladů a organizaci práce.

Výkonové normy mají nejčastěji převzaté od společnosti ÚRS jak ze sborníku Základních výkonových norem, tak ze Sborníků potřeb a nákladů. Využívají je hlavně pro sestavení časového harmonogramu a plánování práce. O databázi výkonových norem se ve většině případech stará jedna osoba, která je tím pověřená. Metody zpracování výkonových norem jsou nejčastěji sestaveny z normativů.

Organizace práce a pracovní podmínky mají všechny firmy na dobré úrovni. Snaží se se svými zaměstnanci pravidelně scházet a zajímají se o to, co se jim líbí a co by naopak chtěli změnit.

Firmy své manuálně pracující pracovníky odměňují nejčastěji časovou a úkolovou mzdou. Jednotlivé profese mají zařazeny do tarifních stupňů podle vlastního kvalifikačního katalogu. Prémie poskytují firmy zaměstnancům na základě výkonů. Manažeři mají ve většině případech smluvní platy.

Produktivitu práce firma většinou nepočítá, ale pokud je potřeba, tak ji počítají například z tržeb, výnosů, výkonů a z přidané hodnoty.

Z výsledků dotazníkového šetření plyne, že každá firma je jiná. Neexistuje žádná firma, která by odpověděla shodně na všechny otázky s jinou firmou. Všechny firmy se pouze shodly na tom, že organizace práce a pracovní podmínky jsou dobré.

## 10. ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývá vývojem mezd a platů v České republice. Práce je rozdělena do dvou částí.

Teoretická část popisuje historický vývoj právních dokumentů pro odměňování, rozdíly mezi platem a mzdou, jednotlivé složky mzdy a změny ve výpočtu čisté mzdy oproti roku 2020. Dále popisuje vývoj mezd a platů v jednotlivých letech. Z textu plyne, že výše minimální mzdy se pravidelně zvyšuje, výjimku tvoří jen období v letech 2008 – 2012, kdy se částka neměnila. Pro rok 2021 je stanovena minimální mzda 15 200 Kč za měsíc. Průměrná hrubá měsíční mzda byla v minulém roce 35 611 Kč a průměrný hrubý měsíční plat 42 555 Kč. Lidé pracující ve veřejném sektoru vydělávají v průměru více než lidé, kteří jsou zaměstnaní u soukromého sektoru. Nejvyšší hrubá měsíční mzda i plat za rok 2020 byla v kraji Hlavní město Praha. Naopak nejnižší průměrná hrubá měsíční mzda byla v Karlovarském kraji a plat byl nejnižší v Pardubickém kraji.

Praktická část se zabývá vyhodnocením dotazníků pro stavební firmy, otázky se týkaly normování práce a odměňování zaměstnanců. Z dotazníkového šetření plyne, že každá firma je ve své podstatě jedinečná. Normování a měření práce považují firmy za potřebné, ne však za nezbytné. Výkonové normy mají nejčastěji převzaté od společnosti ÚRS jak ze sborníku Základních výkonových norem, tak ze Sborníků potřeb a nákladů. Organizace práce a pracovní podmínky jsou ve firmách velmi dobré. Manuálně pracující pracovníci jsou odměňováni časovou a úkolovou mzdou. Jednotlivé profese mají firmy zařazeny do tarifních stupňů podle vlastního kvalifikačního katalogu. Manažeři jsou odměňováni smluvními platy. Produktivita práce se ve firmách nepočítá, považují to za zbytečné.

## 11. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- [1] *Zákoník práce: velká novela zákoníku práce od 30. 7. 2020 : rejstřík : redakční uzávěrka 20. 7. 2020*. Ostrava: Sagit, [2020], 160 s. ÚZ. ISBN 978-80-7488-419-1.
- [2] TICHÁ, Alena a Gabriela KOCOURKOVÁ. *Pracovní inženýrství: cvičení*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2018. ISBN 978-80-7204-973-8.
- [3] MALÝ, Karel a kolektiv autorů. *Dějiny českého a československého práva do roku 1945*. 3. přepracované vydání. Praha: Linde, 2003. ISBN 80-7201-433-1.
- [4] Všeobecný zákoník občanský. In: *iuridictum: encyklopedie o právu* [online]. [cit. 2020 - 11 - 04] Dostupné z: [https://iuridictum.pecina.cz/w/V%C5%A1eobecn%C3%BD\\_z%C3%A1kon%C3%ADk\\_ob%C4%8Dansk%C3%BD](https://iuridictum.pecina.cz/w/V%C5%A1eobecn%C3%BD_z%C3%A1kon%C3%ADk_ob%C4%8Dansk%C3%BD)
- [5] JANDOVÁ, Gabriela. *Omezování práv českých obyvatel protektorátu v pracovněprávní oblasti* [online]. Plzeň, 2013 [cit. 2020-11-04]. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra právních dějin. Vedoucí práce doc. JUDr. Ladislav Soukup, CSc. Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/9537/1/gabriela-jandova-dp.pdf>
- [6] UHER, Petr. *Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě* [online]. Plzeň, 2017 [cit. 2020-11-04]. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta právnická, Katedra veřejné správy. Vedoucí práce Mgr. Helena Sequenská. Dostupné z: <https://dspace5.zcu.cz/bitstream/11025/29020/1/BP-Petr%20Uher.pdf>
- [7] SOBOTKOVÁ, Bc. Michaela. Minimální mzda se v roce 2021 opět zvýší. In: *portal.pohoda.cz* [online]. 19.11.2020 [cit. 2020-11-24]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/minimalni-mzda-se-v-roce-2021-opet-zvysi/?feed=7934c8b6-a8e0-4894-903f-ce53991bee88>
- [8] KUČEROVÁ, Dagmar. Dohoda o pracovní činnosti bude od roku 2021 výhodnější. In: *Podnikatel.cz* [online]. 17.12.2020 [cit. 2021-02-26]. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/dohoda-o-pracovni-cinnosti-od-roku-2021-vyhodnejsi/>
- [9] Slevy na dani. *Měsíc.cz* [online]. [cit. 2021-02-26]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/danovy-portal/dan-z-prijmu/slevy-na-dani/>
- [10] MPSV [Ministerstvo práce a sociálních věcí]. *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. 14.12.2020 [cit. 2021-02-26]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>
- [11] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrná hrubá měsíční mzda. [online graf]. [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/prumerna-hrubamесicni-mzda-graf>

[12] ISPV [informační systém o průměrném výdělku]. Časové řady za 2002 - 2020. [online]. [cit. 2021-04-23]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/casove-rady.aspx>

[13] CHLÁDKOVÁ, Ing. Alena. Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a prováděcích nařízení vlády od 1. 1. 2021. In: *praceamzda.cz* [online]. 21.12.2020 [cit. 2021-03-12]. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/minimalni-zarucena-mzda-dle-zakoniku-prace-provadecich-narizeni-vlady-od-1-1-2021>

[14] ISPV [Informační systém o průměrném výdělku]. Mzdová sféra ČR. [online]. [cit. 2021-05-23]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx#11933>

[15] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD [ČSÚ]. Průměrné hrubé měsíční mzdy podle odvětví CZ-NACE. In: ČSÚ. *Veřejná databáze* [online]. Vygenerováno 03.04.2021 20:36 [cit. 2021-04-03]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=MZD04-A&z=T&f=TABULKA&skupld=851&filtr=G~F M~F Z~F R~T P~ S~ null null &katalog=30852&str=v305&>

[16] ISPV [Informační systém o průměrném výdělku]. Platová sféra ČR. [online]. [cit. 2021-05-23]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx#11933>



## 12. SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČSÚ	Český statistický úřad
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
M <sub>č</sub>	časová mzda
P <sub>h</sub>	odpracované hodiny
m <sub>s</sub>	hodinová mzda
M <sub>ú</sub>	úkolová mzda
Q	množství odvedené práce
N <sub>č</sub>	výkonová norma času
m <sub>t</sub>	mzdový tarif
m.j.	měrná jednotka

**13. SEZNAM TABULEK**

<i>Tabulka 1 – přehled nejnižší zaručená mzda pro rok 2021 .....</i>	<i>20</i>
<i>Tabulka 2 – výpočet čisté měsíční mzdy v roce 2020.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabulka 3 – přehled slev na dani rok 2020.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabulka 4 – výpočet čisté měsíční mzdy v roce 2021.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabulka 5 – přehled slev na dani rok 2021.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabulka 6 – vývoj minimální mzdy v ČR.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabulka 7 – průměrná hrubá měsíční mzda v ČR.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabulka 8 – průměrný hrubý měsíční plat v ČR.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabulka 9 – hrubá měsíční mzda a plat v jednotlivých krajích.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabulka 10 – průměrná hrubá měsíční mzda ve stavebnictví.....</i>	<i>40</i>

## 14. SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1 – Vývoj minimální mzdy v Kč za měsíc.....</i>	<i>29</i>
<i>Graf 2 – Vývoj minimální mzdy v Kč za hodinu.....</i>	<i>30</i>
<i>Graf 3 – Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy v Kč.....</i>	<i>32</i>
<i>Graf 4 – Vývoj průměrného hrubého měsíčního platu v Kč.....</i>	<i>34</i>
<i>Graf 5 – Hrubá měsíční mzda v jednotlivých krajích.....</i>	<i>36</i>
<i>Graf 6 – Hrubý měsíční plat v jednotlivých krajích.....</i>	<i>37</i>
<i>Graf 7 – Průměrná hrubá měsíční mzda a plat v jednotlivých krajích.....</i>	<i>38</i>
<i>Graf 8 – Medián hrubé měsíční mzdy a platu v jednotlivých krajích.....</i>	<i>39</i>
<i>Graf 9 – Průměrná hrubá měsíční mzda ve stavebnictví v Kč.....</i>	<i>41</i>
<i>Graf 10 – Otázka č. 1.....</i>	<i>42</i>
<i>Graf 11 – Otázka č. 2.....</i>	<i>43</i>
<i>Graf 12 – Otázka č. 3.....</i>	<i>44</i>
<i>Graf 13 – Otázka č. 4.....</i>	<i>45</i>
<i>Graf 14 – Otázka č. 5.....</i>	<i>46</i>
<i>Graf 15 – Otázka č. 6.....</i>	<i>47</i>
<i>Graf 16 – Otázka č. 1.....</i>	<i>48</i>
<i>Graf 17 – Otázka č. 2.....</i>	<i>49</i>
<i>Graf 18 – Otázka č. 3.....</i>	<i>50</i>
<i>Graf 19 – Otázka č. 4.....</i>	<i>51</i>
<i>Graf 20 – Otázka č. 5.....</i>	<i>52</i>