

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Teze diplomové práce

Mzdový systém a jeho hodnocení ve vybraném podniku

Jana Dočkalová

© 2016 ČZU v Praze

Souhrn

Diplomová práce se zabývá mzdovým systémem a jeho hodnocením ve vybraném podniku. Teoretická část práce je zaměřena na nejdůležitější oblasti v problematice mezd. Významnou část v problematice literární rešerše tvoří pracovněprávní vztahy, které jsou důležité pro další části práce. Praktická část je rozčleněna do dvou odlišných úseků. První část se zabývá charakteristikou výrobně – ekonomických podmínek daného podniku. Následuje část analýzy mezd a její porovnání s osobními náklady, s provozními a celkovými náklady společnosti. V práci byly znázorněny některé případy, které jsou používány ve sledovaném podniku. Na závěr je provedeno zhodnocení podniku z hlediska mezd a jsou navrženy případné návrhy a doporučení k dané problematice.

Klíčová slova: mzda, plat, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzdové formy, mzdové zvýhodnění, podnik

Cíl práce

Cílem diplomové práce je na základě teoretických poznatků zhodnotit mzdový systém v konkrétním podniku a navrhnout opatření, která by zlepšila nebo vedla ke zlepšení tohoto mzdového systému. Dalším dílčím cílem je provést analýzu celkového vývoje mezd a celkového hospodářského výsledku.

Metodika

Práce se bude skládat z několika důležitých částí. První část se bude zaměřovat na teoretická východiska, v kterých budou shrnuty nejdůležitější oblasti týkající se mezd. Na základě nastudování odborné literatury bude tedy zpracována literární rešerše k problematice mezd, mzdového systému. Mezi nastudovanou literaturu budou patřit především odborné knihy, odborné články či zákonné normy, které se týkají pracovněprávních vztahů (ze zákonných norem zejména zákoník práce či zákon o účetnictví). V teoretické části bude shrnuta problematika mezd, mzdového systému, zákonného pojištění, srážek z mezd či jiných pojmů, dále pak zaměstnaneckých benefitů a dalších pojmů týkajících se pracovněprávní oblasti.

V navazující části již bude uvedena vlastní práce. Vlastní práce bude rozdělena do dvou základních oddílů. První oddíl bude řešit problematiku základní charakteristiky jednotlivých výrobně - ekonomických podmínek vybraného podniku. Druhou část bude tvořit analytická část práce. Druhá část se zabývá mzdovým systémem a jeho hodnocením ve vybraném podniku.

Celá vlastní část bude tedy začínat stručnou charakteristikou výrobně - ekonomických podmínek sledovaného podniku, jak již je výše uvedeno. V této části bude řešena problematika základních informací o sledovaném podniku "XYZ", výroby v podniku, organizační a řídicí struktury či struktury dlouhodobého majetku, zásob a hospodářského výsledku. Další dílčí část, kterou bude práce řešit, se bude zabývat hodnocením jednotlivých forem mezd, strukturou zaměstnanců, individuálních zaměstnaneckých benefitů. Důležitou část vlastní práce bude tvořit také vývoj mezd v souvislosti s provozními či celkovými náklady společnosti. V poslední části budou hodnoceny mzdy na základě analýzy silných a slabých stránek podniku, dle kterých budou navrženy případné návrhy a doporučení pro vybranou společnost. Některé části práce jsou uvedeny na schematických příkladech či na příkladech přímo z účetního systému, používaného v podniku, jedná se o účetní systém SAP. V rozborové části bude čerpáno zejména

z výkazů zisku a ztráty pro roky 2009 až 2014, dále z dalších vnitropodnikových směrnic týkajících se mezd, mzdového systému, zejména potom z mzdového předpisu sledovaného podniku.

V závěru budou naznačena případná doporučení, která vyplynou z provedeného rozboru. Při hodnocení budou použity metody analýzy, dedukce a grafického znázorňování.

Výsledky a doporučení

Dle analýzy mzdových nákladů a jejich vlivu na osobních nákladech a následně potom na provozních a celkových nákladech společnosti, by bylo možné říci, že se podnik vyvíjí i v této oblasti velice stabilním tempem. Mzdové náklady po nákladech na materiál a energie tvoří nejvyšší část nákladů, spolu s odpisy a službami. Dle uvedeného zhodnocení lze uvést například, že by se mohl pokusit o daňovou optimalizaci.

Všechny postupy, které podnik využívá, jsou dostačující pro daný podnik a jsou počítány velice reálně s dobrou vypovídací hodnotou. Dále lze shrnout pojem mzdových nákladů pro danou společnost „XYZ“. Dá se říci, že se jedná o velice pevnou složku nákladů společnosti. Pokud by se podnik zaměřil na mzdové náklady společnosti, dalo by se uvažovat o změně tarifních stupňů pro jednotlivé stupně zaměstnanců, a potom o optimalizaci mzdových nákladů společnosti. Celkové náklady společnosti by bylo vhodné o určitou část snížit a tím zvýšit zisk společnosti, nemuselo by se přitom hýbat se mzdovými náklady společnosti, spíše by bylo třeba se zaměřit na materiálové a energetické vstupy, které by bylo vhodné optimalizovat, například nákupem levnějších materiálů apod.

Na základě analýzy silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení lze shrnout případná doporučení, která jsou pro podnik podstatná. Jedná se o tyto tři skutečnosti, důležitou část slabých stránek pak tvoří výběr zaměstnanců, dále pak klesající počet zaměstnanců a doplnění systému zaměstnaneckých výhod. Slabé stránky je třeba převrátit na silnou stránku společnosti. U těchto slabých stránek zní doporučení v tom, aby se podnik více zaměřil na výběr svých zaměstnanců, zejména těch na vyšší úrovni, aby vše neprobíhalo pouze přes pohovory, ale existuje i řada jiných možností, např. jak bylo uvedeno výše tzv. assesment centra či například znalostní testy pro vedoucí zaměstnance apod. Pokud by se zhodnotil klesající počet zaměstnanců, jedním z důvodů tohoto poklesu je odchod zaměstnanců za lepším zaměstnáním či do větších měst nebo do zahraničí. Doporučení v tomto ohledu je následující, je důležité

nabídnout svým zaměstnancům lepší zaměstnanecké výhody i pro ty, kteří nedisponují žádnou vedoucí pozicí. Co se týká systému benefitů, chybí např. příspěvky na různé odpočinkové, lázeňské pobyty pro zaměstnance výroby i zaměstnanců vedení či různé příspěvky na dopravu zaměstnanců do místa výkonu práce. Pokud by se zhodnotily silné stránky, mohou se uvést například tyto - spravedlivý mzdový systém, vybrané benefity pro zaměstnance či málo výrobků pro velkou klientelu. Tyto tři oblasti jsou významnými složkami silných stránek, kterými podnik dosahuje velkých výsledků.

Z výše uvedeného závěru vyplývá, že si společnost vede velice dobře. Je pro ní důležité sledovat vnější i vnitřní okolí firmy. Zaměstnanci, kteří pracují jak ve výrobě, tak technicko - hospodářství, tak všichni ostatní, patří k tomu nejvýznamnějšímu, co podnik má a je to pro něj velice významné.

Seznam použitých zdrojů

KOCOUREK, Jiří a Ladislav TRYLČ. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 4. aktualiz. a dopl. vyd. Olomouc: ANAG, 2004, 839 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-226-4.

SYNEK, Miloslav. *Podniková ekonomika*. 3. přeprac. a dopl. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002, xxv, 479 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-717-9736-7.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-4151-2.

ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní ..* Olomouc: ANAG, 2015, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-922-9.

VYBÍHAL, Václav. *Mzdové účetnictví 2015: praktický průvodce: [zásadní změny v předpisech k 1. 1. 2015]*. Praha: Grada, 2015, sv. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-5499-4.