

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra obchodu a financí



Diplomová práce

Mzdový systém a jeho hodnocení ve vybraném podniku

Jana Dočkalová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jana Dočkalová

Provoz a ekonomika

Název práce

Mzdový systém a jeho hodnocení ve vybraném podniku

Název anglicky

Wage System and its Evaluation of the Chosen Company

Cíle práce

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

Metodika

Diplomová práce se bude skládat z několika částí. První část bude zaměřena na teoretická východiska, vycházející zejména z odborné literatury, ale rovněž z internetových stránek a jiných zdrojů týkajících se dané problematiky. V literární rešerši bude shrnuta problematika mezd, mzdového systému, benefitů pro zaměstnance a dalších pojmů týkajících se daného tématu. Vlastní práce bude vycházet ze stručné charakteristiky výrobně ekonomických podmínek dané akciové společnosti. V této části bude uveden profil společnosti, struktura zaměstnanců, organizační struktura, struktura dlouhodobého majetku, zásob a výsledek hospodaření. Dále budou ve vlastní práci hodnoceny formy mezd, zaměstnanecké benefity, důležitou součástí bude tvořit rovněž vývoj mezd či nákladů a výnosů. Pro zpracování této části bude čerpáno zejména z vnitropodnikových směrnic konkrétního podniku. Při hodnocení budou použity metody analýzy, dedukce, grafického znázorňování. Při formulaci návrhů na zlepšení mzdového systému bude použita metoda syntézy zjištěných faktů.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Mzda, plat, zaměstnanec, zaměstnavatel, mzdové formy, mzdové zvýhodnění, podnik, motivace.

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, M. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- 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.
- KUKALOVÁ, G. – ŠULCOVÁ-SEIDLOVÁ, M. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA, – MORAVEC, L. *Daňová soustava*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2014. ISBN 978-80-213-2451-0.
- ROSOCHATECKÁ, Eva a Ludmila BERVIDOVÁ. *Ekonomika podniků*. Vyd. 10. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2012, 201 s., 16 [i.e. 8] s. obr. příl. ISBN 978-80-213-2259-2.
- SYNEK, M. *Podniková ekonomika*. Praha: C.H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-736-7.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní ..* Olomouc: ANAG, 2015, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-922-9.
- TIETJENOVÁ, Karolína. *Mzdy ...: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni ..* Praha: ASPI, 2010, sv. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-515-1.
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- VYBIHAL, Václav. *Mzdové účetnictví ...: praktický průvodce : [zásadní změny v předpisech k ..]*. Praha: Grada, 2015, sv. Účetnictví a daně. ISBN 978-80-247-5499-4.

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Markéta Levá

Garantující pracoviště

Katedra obchodu a financí

Elektronicky schváleno dne 12. 10. 2015

Ing. Helena Čermáková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2015

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 21. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Mzdový systém a jeho hodnocení ve vybraném podniku" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 21. 3. 2016

Poděkování

Mé poděkování je směřováno zejména k mé vedoucí práce, Ing. Markétě Levé, která mi poskytla nezbytné rady k vypracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat dalším konzultantům, kteří mi pomáhali se zpracováním práce.

Mzdový systém a jeho hodnocení ve vybraném podniku

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

Wage system and it's evaluation of the chosen company

Summary

The thesis deals with the payroll system and the evaluation of the chosen company. The theoretical part is focused on the most important issues in the area of wages. A significant part in the problems of the literature review consists of labor - legal relations, which are important for the next part. The practical part is divided into two distinct sections. The first part deals with the characteristics of the production - economic conditions of the undertaking. The following is part of the analysis of wages and its comparison with personnel costs, with operating and total costs of the company. The work was shown in some cases that are used in the reporting enterprise. Finally, it is an assessment of the company in terms of wages and are designed to possible proposals and recommendations on the matter.

Keywords: wage, salary, employee, employer, wage forms, wage benefits, company

Obsah

1. Úvod.....	5
2. Cíl práce a metodika	7
2.1. Cíl práce	7
2.2. Metodika	7
3. Teoretická východiska	9
3.1. Pracovněprávní vztahy.....	9
3.1.1. Pracovní poměr a základní pojmy související s ním.....	10
3.1.2. Práce konané mimo pracovní poměr	11
3.1.3. Pracovní doba	11
3.2. Mzda, plat a jiné odměny.....	12
3.2.1. Právní předpisy	12
3.2.2. Mzda obecně	12
3.2.3. Formy mezd	14
3.2.4. Benefity pro zaměstnance	18
3.2.5. Zdravotní a sociální pojištění, srážky ze mzdy, daň z příjmu.....	20
3.3. Účtování mezd	27
3.3.1. Zúčtovací vztahy mezi organizacemi a zaměstnanci	27
3.3.2. Účtování společníků společnosti s ručením omezeným (s. r. o.) a členů družstev	31
3.3.3. Pohledávky za zaměstnanci	32
3.3.4. Účtování dohod konaných mimo pracovní poměr.....	33
3.4. Mzdový systém firmy	34
3.4.1. Vypracování a používání podnikového mzdového systému.....	36
3.4.2. Faktory ovlivňující mzdový systém.....	37
4. Vlastní práce	39
4.1. Charakteristika výrobně - ekonomických podmínek vybraného podniku	39
4.1.1. Základní informace o podniku	39
4.1.2. Historie firmy.....	40
4.1.3. Organizační a řídicí struktura firmy.....	41
4.1.4. Výroba v podniku	42
4.1.5. Evidence dlouhodobého majetku.....	43
4.1.6. Evidence zásob	44
4.1.7. Obecné informace z oblasti účetnictví podniku.....	45
4.1.8. Analýza provozních nákladů a výnosů společnosti a provozní výsledek hospodaření, finanční situace podniku.....	46

4.2. Mzdový systém v podniku „XYZ“	52
4.2.1. Obecné informace o mzdovém systému společnosti	52
4.2.2. Analýza mzdového systému v podniku	60
4.2.3. Zhodnocení a doporučení.....	74
5. Závěr	82
6. Seznam literatury	85
6.1. Knižní zdroje.....	85
6.2. Cizojazyčné zdroje.....	86
6.3. Internetové zdroje	87
7. Seznam obrázků, tabulek, grafů.....	88
8. Přílohy.....	89
8.1. Rozvaha k 31. 12. 2014	89
8.2. Výkaz zisku a ztráty k 31. 12. 2014.....	91
8.3. Konta pracovní doby, používané v podniku “XYZ”	92
8.4. Dohoda o pracovní činnosti, využívaná zejména u praktikantů	93

1. Úvod

Pojmy mzdy i mzdový systém patří v současné době mezi nejvíce řešené oblasti v podnikové oblasti. Jednotlivé zaměstnance bude vždy zajímat, jakou budou pobírat mzdu, a vždy se podle ní budou muset rozhodovat. Důležité je rovněž naplánovat, jak tyto získané prostředky zaměstnanci využijí, a zda-li je využijí pro účel domácností či pro své zájmy.

S mzdovým systémem, jak již bylo výše uvedeno, souvisí pojmy mzda a plat či jiné odměny z dohod. Je velice podstatné tyto tři pojmy odlišovat. Hlavní odlišnost mezi pojmy mzda a plat lze spatřovat zejména v tom, že mzdu pobírají zaměstnanci soukromého sektoru, oproti platu, který pobírají pracovníci zaměstnaní ve státním sektoru. Odměnu z dohod získávají zpravidla studenti, kteří mohou být přijati do zaměstnání dle dohody o pracovní činnosti (tzv. DPČ) či dohody o provedení práce (tzv. DOP). Tyto dvě dohody mají svoje specifika a ve většině oblastí se odlišují od těchto základních pracovních smluv.

Systém mezd může v podnikové sféře ovlivňovat celá řada faktorů. Mezi nejdůležitější lze začlenit vlivy z makroprostředí, dále vlivy mikroekonomické či vnitropodnikové. Vždy se musí jednat o určitý ucelený systém řízení zaměstnanců a jejich mezd, který je velice úzce navázán například s celou organizací výroby apod. Jako první jsou uvedeny makroekonomické faktory. Mezi hlavní jevy, patřící do této oblasti, se dají zařadit zejména nezaměstnanost, produktivita práce, podpory v nezaměstnanosti či jiné. Výši mzdy pro zaměstnance mohou dále ovlivňovat další faktory, mezi něž se dá zařadit strategie podniku, politika podniku, úspěšnost výrobků, služeb atd.

V návaznosti na pojmy mzda a plat lze také představit koncept trhu práce. Na uvedeném trhu práce dochází ke střetu poptávky a nabídky po práci a tím je tvořena mzda jednotlivých zaměstnanců. Práce se také řadí k jedním ze základních výrobních faktorů. Mezi další výrobní faktory lze zařadit půdu a kapitál. Práci je možné odlišit od těchto dvou základních výrobních faktorů tím, že se zpravidla označuje, jako tzv. "specifický" výrobní faktor. Každý uchazeč o práci často potřebuje určité dovednosti, schopnosti, znalosti pro daný typ práce. Všechny tyto tři složky mají značný vliv na zaměstnaneckou práci a uplatnění se na trhu práce. Zaměstnanec zpravidla chodí do práce pro to, aby za ní dostal určitou výši platu, mzdy či jiné odměny. Ve většině případech se jedná o mzdu. Někteří zaměstnanci však nechodí do práce jen proto, aby dostali vyšší či nižší mzdu. Nejznámější jsou tyto dva důvody,

prvním z nich může být, že je práce těšší a druhým z nich je kolektiv spolupracovníků, který je v podniku také velice opodstatněným prvkem.

Pojetí mzdy je možné dále rozčlenit dle různých klasifikačních hledisek. Dá se členit různými způsoby. Proto jsou uvedeny jen některé nejvýznačnější formy. Může se jednat například o mzdu minimální, úkolovou, časovou, programovou, tarifní, apod. Jako další členění lze uvést takové, které nám udává v jaké formě se se mzdou lze setkávat, jedná se v prvním případě o mzdu hrubou či v druhém případě o čistou. Potom se lze zabývat také mzdou reálnou či nominální, což jsou také velice významné klasifikace. Existují řady dalších členění.

Pro pracovníky je nejdůležitější čistá mzda, která jim přichází každý měsíc na jejich běžný účet, a která je očištěna od daní, zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení či jiných srážek ze mzdy (např. stravné, výživné, exekuce, apod.). Podniky zpravidla ke mzdám přidávají různé zaměstnanecké výhody či benefity, které mají za úkol přilákat zaměstnance do určitého zaměstnání či nalákat na větší výkon zaměstnance. Mezi nejčastěji poskytované benefity se řadí například stravenky, či příspěvek od zaměstnavatele na stravné, kde zaměstnavatel poskytuje určitou část (zpravidla 55 % - tzv. daňově neuznatelné náklady) a zaměstnanec si hradí nižší část poplatku.

Mzdu lze tedy shrnout do obecnější definice. Jedná se obvykle o formu odměňování, podle které mohou být začleňováni lidé do určitých sociálních tříd a rolí. Mezi tři základní oblasti, podle kterých se lidé posuzují, patří zaměstnání, vzdělání a příjem, setříděné dle důležitosti. Též je třeba se řídit dle individuálního posouzení, které kritérium je to nejpodstatnější.

2. Cíl práce a metodika

2.1. 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.

2.2. 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 bude uvedena vlastní práce. Vlastní práce bude rozdělena do dvou základních oddílů. První oddíl bude řešit problematiku základní charakteristiky 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.

3. Teoretická východiska

3.1. Pracovněprávní vztahy

Mezi nejdůležitější pracovněprávní předpis lze zahrnout zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. V rámci pracovněprávní oblasti se dá uvést řada dalších zákonů, mezi něž se zahrnuje např. zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání nebo zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, apod. (Šikýř, 2012, s. 17 – 18).

V rámci zákoníku práce jsou vymezeny pracovněprávní vztahy. Zpočátku je významné představit vztahy, které vznikají při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Těmto vztahům se také říká pracovněprávní. Zákon též upravuje poměry kolektivní povahy. Uspořádává také práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů apod. (www.business.center.cz, 2015). Zaměstnancem se vždy rozumí konkrétní fyzická osoba. Zaměstnavatelem oproti tomu může být jak fyzická, tak právnická osoba ve formě obchodní společnosti, družstva, státního podniku, organizační složky státu, kraje, obce, příspěvkové organizace, politické strany, nebo zastoupením jiné výše neuvedené složky (Šubrt, 2015, s. 30).

Mezi hlavní tři konstrukční pilíře soudobého zákoníku práce patří:

- 1) úprava pojmu závislé práce
- 2) návaznost na nový občanský zákoník (dále jen NOZ)
- 3) zásada „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“ (Šubrt, 2015, s. 30).

Nyní je možné navázat pojmem závislá práce, který je úzce spjatý s daným tématem. K této závislé práci se vztahují určité podmínky, které musejí být dodržovány. Jedná se o to, že musí mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem existovat vztah nadřízenosti a podřízenosti, zaměstnanec musí vykonávat práci na jméno zaměstnavatele. Musí se řídit jeho pokyny a je povinnen vykonávat práci osobně. Je taktéž důležité, aby za vykonanou práci náležela mzda, plat nebo odměna za práci (www.business.center.cz, 2015). Těmito znaky se závislá práce odlišuje od práce nezávislé a všechny tyto vyjmenované znaky musí být zároveň plněny (Šubrt, 2015, s. 30).

3.1.1. Pracovní poměr a základní pojmy související s ním

Jedním z charakteristických pojmů, který souvisí s pracovními vztahy, je pracovní poměr. Je zpravidla rozdělován dle pracovního poměru na dobu určitou a neurčitou. Může být založen pracovní smlouvou, další možností je potom volba nebo jmenování. Mezi nejčastější formy vzniku pracovního poměru je pracovní smlouva, která musí obsahovat tři základní koncepty (business.center.cz, 2015). Jedná se o druh práce, místo výkonu práce a den nástupu do zaměstnání (Šubrt, 2015, s. 45). Každá strana, jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel vždy obdrží jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Dalším pojmem, který lze považovat za významný, je pojem zkušební doba. Zkušební doba nesmí být sjednána na dobu delší, než jsou tři měsíce, u vedoucích pracovníků nesmí tato doba přesáhnout šest měsíců (www.business.center.cz, 2015). Tato doba musí být sjednána písemně, nelze dodatečně prodlužovat její délku. U pracovního poměru, sjednaného na dobu určitou, se podmínky liší. Tam se nesmí přesáhnout polovina jeho délky, uvádí se výpočet v kalendářních dnech (Šubrt, 2015, s. 48). V následujících odstavcích je řešeno pojetí skončení pracovního poměru. V první řadě je nutné říci, že ukončit pracovní poměr se dá jednostranným právním jednáním (výpovědí) nebo druhým způsobem, kterým může být dvoustranné právní jednání (dohoda).

Mezi typické důvody pro skončení pracovního poměru se dají zařadit:

- výpověď
- dohoda
- okamžité zrušení
- skončení ve zkušební době
- uplynutí sjednané doby
- úmrtí zaměstnance
- u cizinců dle zvláštního předpisu (Šubrt, 2015, s. 55).

Nejčastějším důvodem pro ukončení zaměstnaneckého poměru je výpověď, která musí mít písemnou formu (Šubrt, 2015). Zaměstnanec může dát výpověď i bez uvedení důvodu a nebo s ním. Opačně to funguje u zaměstnavatele, který důvod musí uvést vždy. Jedná se například o důvod rušení zaměstnavatele nebo jeho části či přemístování zaměstnavatele nebo jeho části (v tomto případě to má platnost pouze v tom případě, pokud se přesune

například z Prahy do Brna, pokud by se přesunul z Prahy 6 do Prahy 7, není důvod pro výpověď). Dalším zákonným důvodem pro výpověď danou zaměstnavatelem může být například nadbytečnost, aj. (www.business.center.cz, 2015).

3.1.2. Práce konané mimo pracovní poměr

Při zaměstnávání pracovníků se rozlišují dvě základní dohody, které jsou používané při pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce (dále jen označení dohody o provedení práce – tzv. označení “DOP”) a dohodu o pracovní činnosti (dále jen označení dohody o pracovní činnosti – tzv. “DPČ”). Nejprve bude charakterizována dohoda o provedení práce. U této dohody je stanoven maximální časový rozsah 300 hodin za rok. V této smlouvě musí být rovněž uveřejněna doba, na kterou se tato dohoda uzavírá (Vybíhal, 2015, s. 43).

V rámci DPČ může časový rozsah přesahovat 300 hodin za rok. Další odlišností od DOP je rozsah pracovní doby, který je maximálně 20 hodin týdně. Tuto dohodu lze ujednat i na dobu neurčitou. U rozvázání pracovní smlouvy uvedené na DOP či DPČ lze zaznamenat odlišnosti oproti pracovnímu poměru. Tato dohoda se dá rozvázat výpovědí bez udání důvodu (bez odstupného) s výpovědní dobou 15 dnů. Tato lhůta se počítá ode dne doručení výpovědi (Vybíhal, 2015, s. 43). V případě těchto prací (DOP, DPČ) neplatí stejná ustanovení jako v rámci pracovního poměru, týká se to zejména odstupného, pracovní doby, doby volna, ukončení pracovního poměru, cestovních náhrad, apod. Obě dohody musí mít písemné vyhotovení (Vybíhal, 2015, s. 43).

3.1.3. Pracovní doba

Délka pracovní doby by měla činit obecně nejvíce 40 hodin týdně. Do pracovní doby se nezapočítává doba odpočinku. Výjimečným způsobem je upravena délka pracovní doby za týden zaměstnancům, kteří vykonávají svou činnost v náročnějších pracovních podmínkách, jedná se např. o práci v podzemí při těžbě rud, uhlí či nerostných surovin, kde je tato doba stanovena na maximum 37,5 hodin. Další zajímavý bod je například zaměstnávání pracovníků mladších 18 let, kteří mohou odpracovat maximálně 30 hodin, přičemž pracovní doba za jednotlivé dny nesmí překročit 6 hodin (Vybíhal, 2015, s. 44 – 45).

Pracovní doba musí být zpravidla rozplánována do pětidenního pracovního týdne, ale zaměstnavatel si v tomto případě určí, jak budou vybraní zaměstnanci chodit do práce. Při rozvrhování musí zaměstnavatel přihlížet k dopravě zaměstnanců do zaměstnání a dalším okolnostem. V současné době se velice často pracuje ve dvousměnném či třisměnném provozu. Počátek i konec doby práce a rozvržení směn určuje zaměstnavatel. Při docházení do práce na směny, začíná ranní směna obvykle v 6.00 hodin, odpolední směna začíná ve 14.00 hodin a noční ve 22.00 hodin (Vybíhal, 2015, s. 44 – 45). Pracovní doby se týká mnoho dalších okolností, jako je kratší pracovní doba, konto pracovní doby a další. V návazující části jsou uvedeny oblasti týkající se mzdové problematiky.

3.2. Mzda, plat a jiné odměny

3.2.1. Právní předpisy

V rámci právních předpisů by bylo vhodné zmínit opětovně zákoník práce, který se velice úzce váže k této oblasti. K dalším důležitým zákonům lze řadit například zákon o dani z příjmů, o zaměstnanosti či jiné. Velice podstatná jsou i některá nařízení vlády např. o minimální mzdě. Zde je možno nalézt mnoho dalších zákonů týkající se této problematiky, ale jedním z nejdůležitějších je zákoník práce. Mzda podléhá i některým evropským úmluvám, které jsou potom nadřazeny zákonu (Vybíhal, 2015, s. 85 - 86). Mezi tyto úmluvy patří například Úmluva o ochraně mzdy a mnohá další. Je také důležité, že právo na spravedlivou odměnu vyplývá z Ústavy České republiky, z Listiny základních práv a svobod (Tomší, 2008, s. 13).

Dodržování politiky odměňování by mělo být podrobena nejméně jedenkrát ročně periferní a samostatné interní kontrole pracovníky v kontrolních funkcích s cílem ujistit se, zda jsou dodržována pravidla a postupy, které mají být dodržovány (eur-lex.europa.eu, 2015).

3.2.2. Mzda obecně

„Mzda má obvykle povahu peněžitého plnění, ale zákon připouští, aby byla poskytována i jako plnění peněžité hodnoty (naturální mzda)“ (Šubrt, 2015, s. 97).

Mzda je zpravidla pro zaměstnavatele prostředkem ocenění výkonu práce zaměstnance. Měl by také existovat vzájemný vztah mezi mzdou a vykonanou prací. Dále lze také rozlišit mezi různými formami mezd, platu. V podnikových směrnících, zejména potom v kolektivní

smlouvě, jsou vyjmenovány hlavní právní předpisy týkající se konkrétních podniků. Následně se podnik musí řídit také zákonem, který určuje základní pravidla. Ve většině podniků také existuje vnitřní mzdový předpis pro zaměstnavatele (www.podnikator.cz, 2012).

Príslušný zaměstnavatel může potom uplatnit vybraný mzdový systém, buďto s tarifní mzdou či bez jejího užití, odlišné mzdové formy a může mít zavedeny různé složky mzdy (příplatky, bonusy, atd.) (Šubrt, 2015, s. 97). Odměňování za práci je upraveno v zákoníku práce. Do roku 2006 byly dva zákony, které se týkaly této problematiky. V současné době je pouze jeden nejdůležitější, který stále rozlišuje dva terminologické celky – mzdu a plat. Pracovníci zaměstnaní ve státním sektoru zpravidla pobírají plat. Ostatní zaměstnanci jsou většinou odměňováni mzdou (Šubrt, 2015, s. 94).

„Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků“ (Šubrt, 2015, s. 94).

Tyto dva termíny jsou zpravidla zaměňovány. Je důležité tyto dva koncepty od sebe odlišovat. Plat může být narozdíl od mzdy také pevná částka vyplácená zaměstnancům v pravidelných intervalech na základě jejich produktivity. Mzda je obvykle platba za hodinu vykonané práce a dokončená v jeden den (keydifferences.com, 2015).

Za vykonávání práce dle dohod o pracovní činnosti či o provedení práce (souhrnně dohody konané mimo pracovní poměr) dostává zaměstnanec odměnu. Při všech třech typech odměňování, tzn. mzdě, platu i odměně z dohod, přísluší zaměstnanci vždy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty stejná mzda, plat či odměna z dohod (Šubrt, 2015, s. 94).

Zákon potom určuje stanoviška, která lze při stanovování mzdy brát v úvahu. Jedná se zejména o odpovědnost a namáhavost práce, složitost, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosažené pracovní výsledky, jak již bylo zčásti uvedeno výše (Šubrt, 2015, s. 94). Ke mzdě náleží ve většině podniků také zaměstnanecké benefity, které budou uvedeny v následujícím textu po kapitole, která se bude týkat forem mezd.

3.2.3. Formy mezd

Nejprve by bylo vhodné si rozlišit mzdu od ostatních plnění. Ostatní plnění jsou oproti mzdě odlišena tím, že přímo nesouvisí s výkonem práce (Vybíhal, 2015, s. 89). Mzda je zpravidla peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jak již bylo uvedeno výše za podmínek stanovených zákonem (Vybíhal, 2015, s. 89). Za mzdu se zpravidla považuje: základní mzda, osobní ohodnocení, prémie, naturální mzda, příplatky, doplatky (Vybíhal, 2015, s. 89). V praktickém životě většina podnikatelských subjektů rozlišuje různé formy základní mzdy (Vybíhal, 2015, s. 89). Mzdu ve většině podniků rozdělujeme na úkolovou, časovou, podílovou, smíšenou, mzdu s měřeným denním výkonem, programovou mzdu, ad. (Rosochatecká a kol., 2012).

V dalším textu jsou rozpracovány jednotlivé složky základní mzdy. Mezi nejdůležitější z nich patří časová, dále potom úkolová či podílová mzda, smluvní mzda, tarifní mzda. Ve zkoumaném podniku bude řešena problematika tarifní mzdy.

Časová mzda

Nejprve je řešena problematika časové mzdy. Tato mzda se uplatňuje zpravidla tam, kde nelze zcela objektivně změřit výsledky práce pomocí technických ukazatelů nebo tam, kde jsou činnosti odlišného charakteru. Tato mzda lze taktéž využít tam, kde by užití jiné formy mzdy bylo příliš nákladné, náročné z hlediska administrativy, či by to mohlo vést k špatné bezpečnosti a zdraví při práci. Mzda je vyměřována pomocí odpracovaného času (Vybíhal, 2015, s. 90). Časová mzda sestává ze součinu mzdového tarifu vykonané práce a skutečného odpracovaného času. Tato mzda je nutná využít tam, kde záleží na kvalitě vykonané práce, tam kde výkon je ovlivněn chodem technologického zařízení, nebo kde zaměstnanci nemohou ovlivnit výkon stroje. Výhoda může být shledávána také v její jednoduchosti. Nedostatky bohužel také má, mezi hlavní patří její nezávislost z hlediska výkonu pracovníka, což při nízké kontrole může vést k nízké produktivitě práce. Pokud je uplatňován tento typ mzdové formy, je zapotřebí mít organizačně schopného řídicího pracovníka s dostatečnou mírou autority. U této mzdy jsou různé formy odlišení, může se například jmenovat časová mzda prostá, v rozpětí či časová mzda s příplatky (Rosochatecká a kol., 2012, s. 158 – 159).

Úkolová mzda

V návaznosti je uvedena úkolová mzda, která je důležitou součástí většiny výrobních podniků. Tato forma mzdy je nejrozšířenější a jedna z velmi účinných forem odměňování. Může své zaměstnance motivovat, stimulovat k vyššímu výkonu.

Pro úkolovou mzdu je nejdůležitější výkon pracovníka, a proto se odlišuje podle kvantity vyráběných výrobků či výkonů. Základní znalostí pro výpočet většiny typů norem pracovní spotřeby je nezbytná znalost norem času (Rosochatecká a kol., 2012, s. 159).

„Jako měřítko výkonu pracovníka a podklad pro výpočet úkolové mzdy je lze použít v případech, kdy:

- *lze přesně určit požadovaný objem práce,*
 - *provedenou práci lze snadno změřit (počtem zpracovaných kusů, provedených operací apod.),*
 - *podmínky provádění práce se nemění v příliš velkém rozsahu,*
 - *pracovní výkon závisí z převážné míry na samotném pracovníkovi (není určován zařízením nebo obsluhovanými pracovišti),*
 - *nejde o práci, kde převažují požadavky na kvalitu oproti požadavkům na kvantitu,*
 - *použití výkonové normy neodporuje bezpečnostním předpisům“*
- (Rosochatecká a kol., 2012, s. 159).

Vždy je potřebné, aby byla správně a objektivně stanovena norma času či výkonu. Norma času obsahuje pracovní dobu, dobu obecně nutných přestávek a dobu podmíněčně nutných přestávek. Pracovní doba je taková doba, kde zaměstnanec vykonává činnosti nezbytné pro splnění pracovních úkolů. Obecně nutné přestávky jsou nutné z hlediska fyziologických potřeb a jsou důležité pro čas na zvláštní oddech, který se užívá v práci s větším stupněm zatížení zaměstnance. Časy podmíněčně nutných pauz je dán nečinností pracovníka, způsobenou určitou úrovní technologie, techniky či organizace práce (Rosochatecká a kol., 2012, s. 159). Norma výkonu je množství práce, kterou vykonává dobrý zaměstnanec za danou dobu (zpravidla se jedná o směnu) za použití určitého náradí za obvyklých klimatických podmínek a při nařízeném postupu práce.

Výpočet obvykle vychází z podílu času směny a normy času na jednotku výkonu. Analogií výkonu je norma obsluhy, která je významná zejména při zemědělské výrobě. V podnicích se potom využívají různé klasifikace v rámci mezd (Rosochatecká a kol., 2012, s. 160).

Úkolová mzda se může klasifikovat jako:

- úkolová mzda za výkon
- úkolová mzda za produkci (výrobky)
- akordní úkolová mzda
- vícefaktorová úkolová mzda (Rosochatecká a kol., 2012, s. 161).

Úkolová mzda za výkon se vypočítá z objemu výkonu, úkolové sazby v kvantifikovatelných jednotkách. Úkolová sazba je též dána součinem normy času a mzdového tarifu a definuje se jako výše mzdy při uskutečnění a splnění jednotky výkonu. Sazby týkající se úkolové mzdy lze dále ještě rozlišovat podle její linearitu, progresivity či degresivity (Rosochatecká a kol., 2012, s. 161). Dalším uvedeným typem úkolové mzdy je úkolová mzda za produkci, která se určí jako množství vskutku vyrobených výrobků s úkolovou sazbou za jednotku výrobku. Úkolová sazba za tuto jednotku výrobku se potom vypočítá jako podíl normativu spotřeby práce v Kč a plánovaného objemu výroby. Následuje další typ, kterým je akordní úkolová mzda, která je zpravidla kolektivní mzdou (Rosochatecká a kol., 2012, s. 161). Je označována jako zvláštní druh úkolové mzdy, kdy seskupení zaměstnanců je určeno vykonat určité dílo za předem dohodnutou částku či s předem stanoveným termínem (Vybíhal, 2015, s. 90). Za výhodu této mzdy lze uvést její jednoduchost a také srozumitelnost. Z pohledu podnikajících subjektů vyžaduje tato mzda dobrou organizační schopnost práce a vysokou úroveň norem výkonu. Tato mzda se dá použít například u stavebních prací či u některých sezónních prací např. příprava půdy, setí, sklizeň a další (Rosochatecká a kol., 2012, s. 161).

Existuje i typ nazývaný úkolová mzda vícefaktorová, která je nepochybným spojením mzdy za výkon a za produkci. Pro její výpočet je třeba určit dvě úkolové sazby. Její použití tkví zejména v živočišné výrobě. Užitím těchto typů úkolových mezd se nemůže řešit kvalita vykonané práce. Tuto kvalitu lze zpravidla vyjádřit např. pohyblivými složkami mzdy (tzv. prémie) (Rosochatecká a kol., 2012, s. 162). V následujícím textu bude řešena problematika podílové mzdy.

Podílová mzda

Podílová mzda je vypočtena jako poměr v procentech (%) z jednotky vyjadřované v korunách (Kč), např. z objemů prodeje (Vybíhal, 2015, s. 90). Podílová mzda je zahrnována do progresivních forem odměňování vzhledem k realizovanému produktu, kde se v rozhodující míře projevují kvantita i kvalita vyrobených výrobků (Rosochatecká a kol., 2012, s. 162). V dalším textu budou stručně charakterizovány některé dílčí možné formy mezd, které jsou většinou analogiemi již uvedených tří mezd – časové, úkolové, podílové.

Ostatní formy mzdy

Mezi ostatní mzdy, které znamenají pro praktickou část také velice důležitou součást, se dají řadit například smluvní mzda, dále potom mzda s měřeným denním výkonem, programová mzda, smíšená mzda či tarifní mzda.

Jak již je uvedeno, do ostatních forem mzdy patří například smluvní mzda. Tato mzda je často charakterizována tím, že se pracovník zavazuje, že během sjednaného časového období odvede dohodnutý výsledek. Daný výsledek by měl být koncipován vzhledem k dosavadnímu výkonu sledovaného pracovníka, jeho dosavadní kvality práce a chování v rámci hospodárnosti. Podnik se mu potom zavazuje, že mu bude vyplácet předem dohodnutou pevnou mzdu, která je odlišována dle smluvního procenta využití času. Mezi další typy patří mzda s měřeným denním výkonem, která je taktéž pevnou časovou mzdou, u tohoto typu mzdy je mu zaručena stálá mzda. Pro tuto mzdu je důležitý vedoucí pracovník na nejnižší úrovni řízení, protože na něm zejména závisí, jestli pracovníci odvedou daný výkon či neodvedou (Rosochatecká a kol., 2012, s. 162 – 163). Mezi další důležité typy mezd lze zahrnout programovou či smíšenou mzdu. Tyto dvě základní mzdy budou patřit mezi poslední zmíněné typy odměňování. Existují mnohá další rozšíření, o kterých již nebude psáno.

Programová mzda bývá označována jako pevná mzda, vyplácená zpravidla za určité zúčtovací období, kterým může být týden, měsíc, za realizování pevně určeného pracovního programu, který je zadán určité skupině pracovníků a je to zapotřebí v daném čase splnit. Při dodržení sjednaných podmínek náleží zaměstnanci mzda dle dohody. Pokud je výsledek vyšší než výsledek očekávaný, není tento výsledek mzdově zvýhodněný. Posledním

uvedeným typem je smíšená mzda, která reprezentuje odlišné obměny výše uvedených mezd (Rosochatecká a kol., 2012, s. 163).

„Specificky je ve mzdových předpisech řešena problematika příplatků. Zákoník práce a na něj navazující nařízení vlády stanoví jako závazné celkem 5 druhů příplatků a to ve formě:

a) mzdy a příplatky za práci přesčas;

b) mzdy a náhrady mzdy za svátek;

c) mzdy a příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí;

d) mzdy a příplatky za noční práci;

e) mzdy a příplatky za práci v sobotu a v neděli” (Vybíhal, 2015, s. 90 - 91).

Tyto příplatky jsou určeny obligatorně. Jedná se zpravidla o to, že jsou vypláceny zaměstnavatelem povinně, jejich výše je stanovena jako minimální a zaměstnavatel si může tyto příplatky zvyšovat, nemůže jít ale opačným směrem tzn., že je nemůže snižovat. Může také stanovit jakékoliv další příplatky podle svých ekonomických možností. Každý zaměstnavatel má právo příplatky paušalizovat, a to buď jednotně každý příplatek zvlášť nebo souhrnně (Vybíhal, 2015, s. 90 – 91). V návaznosti jsou uvedeny nejdůležitější benefity pro zaměstnance, které budou rovněž základem pro analytickou část práce.

3.2.4. Benefity pro zaměstnance

Zaměstnanecké benefity lze definovat jako veškeré dávky a služby, které jsou poskytovány zaměstnavatelem zaměstnanci v jejich částečné nebo celé výši (Beam, McFadden, 2001).

Zaměstnanecké benefity lze klasifikovat dle toho, zda jsou v peněžní formě či nejsou. Zpravidla jsou poskytovány z jednoho hlavního důvodu. Tím je většinou udržet si kvalitní zaměstnance ve své firmě, aby neodcházely do jiných podniků. Nebo jako druhý hlavní důvod lze považovat spokojenost zaměstnanců, která je také velice důležitá a působí na tuto spokojenost řada faktorů (www.ipodnikatel.cz, 2014).

Určité faktory mohou mít na spokojenost zaměstnanců buď pozitivní nebo negativní vliv. Mezi faktory, které mají pozitivní vliv na spokojenost zaměstnanců, se dají zařadit:

- nestejnorodá práce

- vlastní kontrola nad svou prací, větší autonomie
- ocenění práce a pozice ve skupině v určité organizaci či sociální skupině
- ohodnocení z hlediska finančního
- mezilidské vztahy a optimální spolupráce
- bezpečnost na pracovišti (Kocianová, 2010, s. 36).

Na spokojenost zaměstnanců mají vliv také negativní faktory, mezi které lze zařadit například časový stres, příliš velká zátěž při plnění pracovních úkolů, nedosažitelné pracovní nároky, apod. (Kocianová, 2010, s. 36).

Pokud bychom navázaly na výhody z hlediska zaměstnaneckých benefitů, dalo by se říci, že výhody z hlediska zaměstnaneckých benefitů lze shledávat jak na straně zaměstnance, tak u zaměstnavatele. Hlavní výhodou pro zaměstnavatele může být například daňové hledisko, další výhodou je pro něj například praktický přínos nebo budování dobrého jména podniku. Daňové hledisko spočívá v tom, že zaměstnavatel z některých benefitů neodvádí daň z příjmů ani odvody sociálního a zdravotního pojištění. Pokud chtějí zaměstnanci chodit do posilovny nebo do bazénu, nebo když mají více času pro svůj odpočinek, tak jsou v práci zdravější a nepotřebují tak chodit na nemocenskou dovolenou. Nedochozí potom k tomu, že je třeba nemocného pracovníka nahradit, najít za něj náhradu nebo využít ze svých zdrojů, nedochází k jejich přetěžování. Výhodné může být pro zaměstnavatele i například závodní stravování, zaměstnanci se cestou pro oběd mohou projít, mohou navázat vztahy s ostatními zaměstnanci a hlavní výhodou je, že si odpočinou a přijdou do práce lépe naladěni. Další výhodou je budování dobrého jména firmy, jak již je výše uvedeno. Pokud jsou pracovníci podniku spokojeni, mohou dělat firmě dobrou reklamu, potom má šanci zaměstnavatel získat nové klienty nebo další kvalitní zaměstnance. Jako další příklad lze uvést například podnikovou značku, která se může více rozšiřovat, atd. (www.ipodnikatel.cz, 2014). Pro vybraný podnik, který bude následně analyzován v praktické části, jsou tyto benefity velice významné. Jsou tam poskytovány jak peněžní, tak nepeněžní zaměstnanecké výhody, které jsou jmenovány ve vlastní části, v následujícím odstavci jsou uvedeny nejčastější peněžní benefity, některé z uvedených se ve vybraném podniku taktéž vyskytují.

Hlavní roli u peněžních benefitů hrají tyto příspěvky:

- příspěvky na stravování
- příspěvky na zdraví a sport
- příspěvky na rekreaci, kulturu
- příspěvky na ubytování nebo dopravu
- různé příplatky k nemocenské
- zaměstnanecké akcie
- penzijní a životní pojištění
- zvýhodněné půjčky
- vzdělávací kurzy a školení (například vyučování anglického, německého, ad. jazyků nebo dalších kurzů např. kurzy účetnictví)
- automobil, mobilní telefon i pro soukromý účel
- gratifikace (jedná se většinou o dary k životním výročím, či jiným výročím)
- produkty firmy (www.ipodnikatel.cz, 2014), ad.

Další dílčí složkou zaměstnaneckých výhod může být poskytování zaměstnaneckých výhod přes síť (tzv. e - benefits). Pozitivní krok v rámci organizací je ten, že se jednotlivé společnosti snaží zkoumat, zda tyto webové stránky zaměřené na zaměstnanecké výhody začínají fungovat. Většina organizací, které se pouští do tzv. e - benefitů, jsou schopni dělat věci s nadhledem a snaží se odlišit od konkurenčních společností (Walker a kol., 2003).

3.2.5. Zdravotní a sociální pojištění, srážky ze mzdy, daň z příjmu

Zdravotní pojištění

Pro stanovení mzdy je velice důležité vymezit problematiku pojištění, a proto bude v práci uvedena stručná charakteristika jednotlivých pojištění jak zdravotního pojištění, tak sociálního zabezpečení.

Zdravotního pojištění se týká mnoho zákonů, ale mezi nejdůležitější patří zejména tyto:

- zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů,
- zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění (Šubrt, 2015, s. 317).

Mezi nejvýznamnější zdravotní pojišťovny patří Všeobecná zdravotní pojišťovna ČR, Vojenská zdravotní pojišťovna ČR a další (Šubrt, 2015, s. 327). Z hlediska mzdového systému je zejména důležitá znalost sazeb zdravotního pojištění a vědět, jak vypočítat zdravotní pojištění z hrubé mzdy.

Sazba zdravotního pojištění je nově 13,5 % z hrubé mzdy, tuto část si rozdělí zaměstnavatel a zaměstnanec mezi sebou. Zaměstnanec odvádí 1/3 a zaměstnavatel 2/3 z hrubé mzdy násobené sazbou 13,5 %. Pojistné je zaokrouhlováno podle pravidla celých korun nahoru. Mezi plátce tohoto pojištění mohou patřit tyto čtyři subjekty, patří mezi ně stát, zaměstnavatelé, OSVČ (tzv. osoby samostatně výdělečně činné) nebo pojištěnci (Šubrt, 2015, s. 334).

Pojistné na sociální zabezpečení

Mezi základní zákony, týkající se problematiky sociálního zabezpečení, se dají jmenovat zejména zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (Šubrt, 2015, s. 409).

Poplatníkem tohoto pojištění jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci, OSVČ, osoby dobrovolně účastné důchodového pojištění a zahraniční zaměstnanci (Vybíhal, 2015, s. 171).

U zaměstnavatele se zpravidla pojistné na sociální zabezpečení vypočítá ze „superhrubé“ mzdy, tzn. hrubé mzdy navýšené o 25 % (celkově i se zdravotním pojištěním 34 %). U zaměstnance se výpočet provádí přes hrubou mzdu zaměstnance, kde se odvádí 6,5 %, jak bude uvedeno níže. Pro mzdový systém je tedy nezbytná znalost sazeb pojistného pro zaměstnance a zaměstnavatele, které činí:

- Zaměstnavatel:
 - o 25 % z úhrnu vyměřovacích základů (z toho 21,5 % důchodové pojištění, 2,3 % nemocenské pojištění, 1,2 % státní politika zaměstnanosti)
- Zaměstnanec:
 - o 6,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance, který není v rozhodném období účasten důchodového spoření
 - o 3,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance, který je v rozhodném období účastem důchodového spoření (Šubrt, 2015, s. 411).

Pojistné se stejně jako u zdravotního pojištění zaokrouhluje dle pravidla celých korun nahoru s tím, že se daná částka vždy vypočítává v korunách (Kč) (Šubrt, 2015, s. 412). Existují i další sazby například pro OSVČ, které jsou pro práci nedůležité. V praktické části bude řešena problematika společností s ručením omezeným, kde jsou důležité zejména sazby 25 % a 6,5 %. V následující části bude rozebrána část daně z příjmu, která je pro podniky také velice významnou oblastí.

Daň z příjmu

Zaměstnanec se týká daň z příjmu fyzických osob (DPFO) – bude řešen pouze § 6 - Příjmy ze závislé činnosti. Zaměstnavatele podniku potom daň z příjmu právnických osob (DPPO). Obecný výpočet měsíčního zdanění fyzických osob (§6 – Příjmy ze závislé činnosti) lze popsat následovně (lze provést i roční zúčtování).

„Dílčí daňový základ u daně z příjmu fyzických osob:

$\S 6 - \text{Příjmy ze závislé činnosti} + \S 7 + \S 8 + \S 9 + \S 10$

$DZD_6 = HM + SZP$, kde

HM = hrubá mzda; SZP = zákonné pojistné na sociální a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem; DZD₆ = superhrubá mzda“

(Šulcová-Seidlová, Kukalová, Moravec, 2014, s. 33).

Na uvedeném schématu je možné vidět, že dílčí daňový základ sestává z hrubé mzdy a ze sociálního a zdravotního pojištění, kde je podrobnější zdanění vidět i dle níže zobrazeného schématu. Jedná se o obecné schéma, ke kterému lze přidat další dílčí doplňky.

„Měsíční zúčtování mzdy – zdanění:

Hrubá mzda

+ *sociální pojištění za zaměstnavatele 25 %*

+ *zdravotní pojištění za zaměstnavatele cca 9 %*

= *dílčí základ daně (zaokrouhlí se na celé 100 Kč nahoru) = superhrubá mzda*

x sazba daně

= *záloha na daň*

-*slevy na dani (na poplatníka, na studenta, na invaliditu, atd.)*

= *záloha po slevách*

-daňová zvýhodnění (děti)

= výsledná záloha na daň / daňový bonus“

(Šulcová-Seidlová, Kukulová, Moravec, 2014, s. 34).

Na výše uvedeném schématu je znázorněn obecný postup zdanění u měsíčního zúčtování mzdy u pracovního poměru. Tento postup je stále používán v oblasti daní. Obdobný postup platí i pro zdanění dohod konaných mimo pracovní poměr, ale jsou tam určité podmínky.

Na následujícím obrázku je uvedeno celkové zdanění příjmů. Nyní se již bude jednat o roční zúčtování v rámci daně.

“Veškeré příjmy poplatníka

- příjmy vyňaté
- příjmy osvobozené

= příjmy tvořící dílčí základy daně (§6 + §7 + §8 + §9 + §10)

= základ daně (ZD)

- nezdanitelná část ZD
- položky odečitatelné od ZD

= upravený základ daně (ZD)

x sazba daně z příjmu fyzických osob (15 %)

- slevy na dani
- daňové zvýhodnění

= daň po slevě”

(Šulcová-Seidlová, Kukulová, Moravec, 2014).

Na nejbližší výše uvedeném obrázku je zobrazen obecný výpočet daně z příjmů pro všechny paragrafy od § 6 – 10. U sledované problematiky je důležitý § 6. V tomto případě je podstatné nejprve vypočítat hrubou mzdu, ke které je zapotřebí přičíst zdravotní pojištění (2/3 z 13,5 % z hrubé mzdy) a sociální pojištění (25 % z hrubé mzdy) zaměstnavatele. Touto početní operací vyjde tzv. superhrubá mzda. Vypočítanou superhrubou mzdu zaokrouhlíme u měsíčního zúčtování daně na 100 Kč nahoru. Vynásobí se sazbou daně, která je ve výši 15 %, nyní je vypočtena záloha na daň, od které je třeba odečíst slevy na dani a daňové zvýhodnění. Mezi nejvýznamnější daňové slevy patří sleva na poplatníka ve výši 2.070,-/měsíc. Nebo nově školkovné ve výši maxima minimální mzdy 9.200 Kč/rok, tato

sleva platí pouze ročně spolu se slevou na manželku (ta musí mít příjmy nižší než 68.000 Kč za rok). Od zálohy na daň se tedy odečtou měsíční/roční slevy na poplatníka, invaliditu, studenta apod. A poté je zapotřebí ještě odečíst tzv. daňová zvýhodnění. Výše částek je změněna, pro první dítě je to např. 1.117 Kč/měsíc. Pro další děti je v tomto ohledu novinka od letošního ledna 2016, kdy se výše částky pro dvě děti zvedla o 100 Kč za měsíc a pro tři děti a více o 300 Kč měsíčně. Po odečtení daňových slev a daňových zvýhodnění vychází daň po slevách, kterou lze již zanést do daňového přiznání (Šulcová-Seidlová, Kukulová, Moravec, 2014).

Nyní je pozornost věnována výpočtu daně z příjmu právnických osob (DPPO). Pozornost bude soustředěna na podnikatelský subjekt, opakem by mohl být veřejně prospěšný poplatník, který pro práci není nějak zvlášť prospěšný (Šulcová-Seidlová, Kukulová, Moravec, 2014).

Celkové zdanění příjmů právnických osob

Vždy se vychází z výsledku hospodaření, který je dán rozdílem mezi celkovými výnosy a náklady bez ohledu na to, zda jsou daňově uznatelné či neuznatelné. Od tohoto výsledku hospodaření jsou odečteny výnosy osvobozené a přičteny náklady daňově neuznatelné. Po tomto kroku vychází průběžný základ daně, od kterého se odečítají tzv. nezdanitelné části daně, mezi něž se dají zařadit např. ztráta z minulých let (max. za 5 let), či projekty výzkumu, bezúplatná plnění, ad. Po odečtení jednotlivých odečitatelných položek vyjde základ daně, který už je násoben sazbou daně a vyjde celková daň, od které lze ještě odečíst slevy na dani. Mezi daňové slevy patří např. slevy pro zdravotně postižené nebo investiční pobídky. Po odečtu těchto slev vyjde daňová povinnost, která se už zahrne do daňového přiznání (Šulcová-Seidlová, Kukulová, Moravec, 2014, s. 52). Další část tvoří srážky ze mzdy, které jsou také významnou složkou, ovlivňující systém mezd v podniku.

Srážky ze mzdy

V této části je řešena problematika týkající se srážek ze mzdy. Pro mzdové účetní bývají zpravidla tyto srážky spojeny s velkými problémy. Největší nedostatky účetních se vyskytují zejména v usuzování pořadí pohledávek. Je třeba také rozlišit srážky ze mzdy, z platu

a odměn z dohod konaných mimo pracovní poměr. V dalším textu jsou tyto tři pojmy řešeny jako synonyma (Tietjenová, 2010, s. 259).

Řešené srážky ze mzdy jsou podkladem pro řešení spousty právních předpisů. Jsou řešeny například pracovním právem, ad. (Tietjenová, 2010, s. 259).

V dalším textu je řešen problém odlišení srážek ze mzdy oproti bezhotovostním výplatám mzdy. Toto odlišení je v současné době velice významné. Rozdíl je zejména v tom, že je tato bezhotovostní výplata mzdy zpravidla vyplácena na bankovní účet zaměstnance. Oproti tomu částky, které jsou srazeny ze mzdy, jsou poukázány jiné osobě. Může to být jak fyzická, tak právnická osoba. Nikdy se tedy nepoukazuje srážka ze mzdy na účet zaměstnance podniku (Tietjenová, 2010, s. 261). V praxi se často tyto dva pojmy zaměňují, ale je třeba tyto pojmy od sebe odlišovat. Počátkem roku 2007 byla zavedena novinka v této oblasti. Tato novinka se týká toho, že zaměstnavatel musí evidovat všechny údaje o srážkách ze mzdy (Tietjenová, 2010, s. 261).

Existují tři možnosti, kdy lze sražit částku ze mzdy:

- první možností je ta, pokud je to stanoveno zákonem
- druhá možnost je taková, že se rozhoduje na základě dohody o srážkách ze mzdy
- třetí možnost je potom taková, která slouží k úhradě členských příspěvků členům odborové organizace (Tietjenová, 2010, s. 262).

Nyní je rozebrána část srážek stanovených zákonem, která je považována za jednu z nejdůležitějších. Mezi tyto srážky patří zejména srážky daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a pojistné na zdravotní a sociální pojištění. Tyto částky sražené ze mzdy se provedou přednostně, čímž je potom vytvořena čistá mzda. Všechny další srážky se odečítají právě z čisté mzdy. Mezi další srážky, stanovené zákonem, patří například srážky pro pohledávky zaměstnavatele, které si může srazit i bez souhlasu zaměstnavatele a poslední možností to mohou být exekuce (Tietjenová, 2010, s. 262). Do této části zapadá například i možnost zaměstnavatele srazit si pro vlastní prospěch bez souhlasu zaměstnance. Jedná se o případy, které zákon stanovuje taxativním způsobem a výslovně.

Jde zejména o tyto:

- zálohu na mzdu či plat
- cestovní náhrady – nevyúčtovanou zálohu, také provozní zálohu
- náhradu mzdy za dovolenou (Šubrt, 2015, s. 156).

Na pohledávky vůči zaměstnanci si zaměstnavatel nemůže srazit žádné jiné, kromě výše uvedených. Nemá proto možnost si srazet ani např. náhradu škody, za kterou zpravidla zaměstnanec odpovídá, ani např. cenu jídla v rámci stravování v podniku, a dokonce sem lze zařadit i přeplatek na mzdě, který vzniká především početní chybou (např. přepočítá se mzdová účetní) (Šubrt, 2015, s. 156). Zákon pak zakazuje částky, sražené ze mzdy zaměstnance ve prospěch svého zaměstnavatele např. za přijetí do práce, k zaplacení určitých kaucí nebo k vyplacení daných smluvních pokut (Šubrt, 2015, s. 156). Pokud zaměstnavatel nejedná v souladu se zákonem či s dohodou o srážkách ze mzdy, může mu být uložena pokuta až 2 mil. Kč (Šubrt, 2015, s. 156). Mezi další problematickou oblast patří v rámci zákonného rozhodnutí např. exekuce.

Další text je věnován dohodám o srážkách ze mzdy. „*Srážky ze mzdy jsou na prvním místě institutem pracovního práva (neboť mzda či plat jsou samy o sobě plněním z pracovněprávního vztahu), a proto je nutné se všemi pohledávkami nakládat způsobem, který stanoví zákoník práce*“ (Šubrt, 2015, s. 156 – 157).

Tyto dohody jsou od roku 2014 upravovány novým občanským zákoníkem (dále jen NOZ), do tohoto data byly upravovány dle zákoníku práce. NOZ podstatným způsobem změnil dosavadní právo týkající se srážek ze mzdy. Jedná se např. o to, že tato dohoda nemusí mít písemnou formu, lze jí v mnohých případech jen doporučit. Jde dále kupříkladu uvést, že náklady spojené s vyplácením srážek, nese plátce mzdy. Pokud ovšem musí plnit současně několik dohod o srážkách ze mzdy, platu a dohod, nese náklady dlužník (Šubrt, 2015, s. 160). NOZ tedy upravuje mnoho důležitých oblastí, které v dalším textu již nebudou rozebírány. V následujícím textu je uvedeno účtování mezd a další zásadní oblasti.

3.3. Účtování mezd

V prvé řadě je nutné říci, které právní předpisy se týkají oblasti účtování mezd. Na prvním místě musí být zohledněn nepochybně zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Dalším důležitým právním předpisem je vyhláška Ministerstva financí (MF) č. 500/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpisů. Mezi další důležité předpisy patří např. vyhlášky MF 501, 502, 503 a další (Vybíhal, 2015, s. 371).

3.3.1. Zúčtovací vztahy mezi organizacemi a zaměstnanci

V této problematice je důležitá řada pojmů. Mezi ně lze zařadit taktéž oblast zúčtovacích vztahů mezi společnostmi a zaměstnanci. Důležitou součástí u této problematiky tvoří oblasti, spojené se zúčtováním zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (tzv. § 6), ze zdravotního a sociálního pojištění, penzijního připojištění, sociálních dávek i dalších dílčích srážek ze mzdy ve prospěch určitých vnějších činitelů (Vybíhal, 2015, s. 372). Mzdu lze považovat za jednu z velice důležitých nákladových položek tzn., že ovlivňuje jistým způsobem výsledek hospodaření. Jedná se také vždy o vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Hrubá mzda se řadí mezi nákladové položky, mezi tzv. osobní náklady, které se účtují v rámci účetní skupiny 52 – Osobní náklady. Tyto náklady mohou zahrnovat až 8 syntetických účtů, o kterých dále rozhoduje podnik. Dále lze účtovat o zúčtovacích vztazích na účtových skupinách 33 – Zúčtování se zaměstnanci a institucemi a 36 – Závazky ke společníkům a sdružením a ke členům družstva (Vybíhal, 2015, s. 372). Zúčtování s těmito pracovníky a zařízeními se provádí prostřednictvím účetní skupiny 33. Do tohoto účtování zapadá i účtování o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění. Pro zachycení těchto souvislostí se tedy používá účtová skupina 33, jak už je výše uvedeno (Vybíhal, 2015, s. 372). S tím rozdílem, že narozdíl od předchozích skupin 31 a 32 jsou zde zároveň vedeny pohledávky a závazky, v předchozích dvou skupinách je řešena problematika pohledávek (www.ucetnikavarna.cz, 2015).

Dále si je nutné uvědomit, co skutečně znamená pojem zaměstnanci. Tento pojem znamená nebo řadí do této souvislosti ty pracovníky, kteří nejsou zároveň společníky společnosti

s ručením omezeným a členy družstev. Vztahy mezi společníky, členy družstev jsou řešeny v rámci účtové skupiny 36, kterým se věnují další dílčí části práce (Vybíhal, 2015, s. 372). Nyní se lze zabývat účtovou skupinou 33. Ve většině podniků jsou potom zachyceny na jedné straně závazkové účty, jeden účet pohledávek. Ve směrné účtové osnově jsou poté k vidění detaily.

Jedná se o tři hlavní syntetické účty:

- 331 – účet Zaměstnanci
- 333 – účet Ostatní závazky k zaměstnancům
- 335 – účet Pohledávky za zaměstnanci (Vybíhal, 2015, s. 372).

Mezi další důležité účty, používané pro účtování mezd, patří například účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (www.ucetnikavarna.cz, 2015).

Pro lepší objasnění je důležitá stručná charakteristika výše uvedených účtů. Pro další porozumění situace je nutné vědět, jak se v dané problematice účtuje. Lze začít účtem 331 – Zaměstnanci, který slouží zejména pro zúčtování účtů týkajících se mezd. Dále se dá také vysvětlit účetní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a jejich vzájemný vztah. Zaměstnavateli vzniká závazek vůči zaměstnanci (www.ucetnikavarna.cz, 2015). Na tomto účtu se zároveň zachycují oblasti týkající se sociálního a zdravotního pojištění k zaměstnancům nebo jiným fyzickým osobám. K tomuto účtu je potom vedena ve většině podniků analytická evidence (nebo-li analytické účty), která se vede zpravidla podle jednotlivých zaměstnanců společnosti na mzdových listech. Pro účtování mezd není důležitý důvod formy mzdy, tzn. je jedno, zda se jedná o úkolovou, podílovou, či časovou či jinou formu mzdy (Vybíhal, 2015, s. 372).

U účtu 331 – Zaměstnanci je nutné nejprve správně vypočítat hrubou mzdu, z ní potom čistou mzdu a její dílčí složky. Pokud by se tento výpočet podcenil, jednalo by se zcela určitě o chybu, to znamená, že správná mzdová účetní se musí zaměřit na správnost výpočtu mzdy a zaúčtování mzdy a sledovat vše ve vzájemných souvislostech (Čermáková, 2013). U této oblasti je uveden příklad, podle kterého jsou zpravidla účtovány mzdy. Jsou zobrazeny

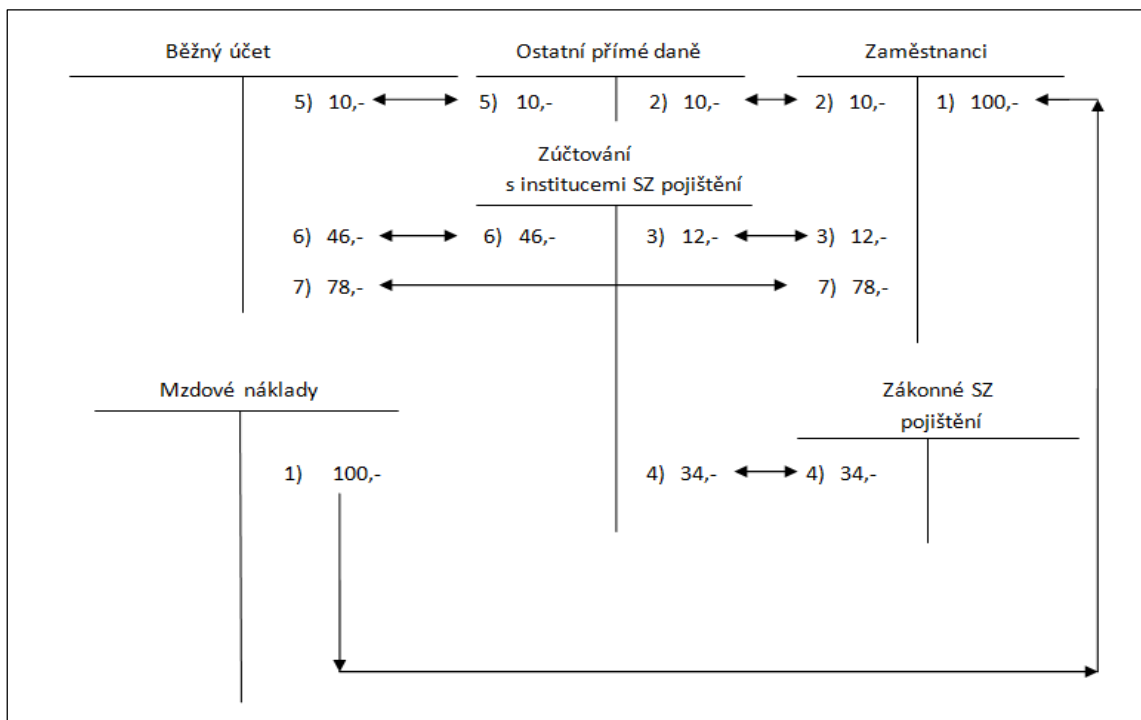
nejdůležitější případy, se kterými se lze nejčastěji setkat. Je zaúčtováno prvně ve formě MD / D a dále také na tzv. „Téčka“. Na účty ve tvaru „T“ se levá strana označuje jako MD (Má dáti) a pravá strana jako D (Dal). Je třeba zaúčtovat následující účetní případy, které budou nejprve vypsány a potom zaúčtovány:

1. Zúčtování nároku na hrubou mzdu zaměstnanců
 - Mzdové náklady / Zaměstnanci (MD / D)
2. Záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti zaměstnance
 - Z hrubé mzdy je vypočítána záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti zaměstnanců. Zaúčtování této operace se projeví snížením závazku vůči zaměstnanci a současně zvýšením na účtu pasivním Ostatní přímé daně, tzn., že podniku vzniká závazek vůči finančnímu úřadu (Čermáková, 2013, s. 90 – 91).
 - Tato operace je zaúčtována: Zaměstnanci / Ostatní přímé daně (MD / D).
3. Odvod sociálního a zdravotního pojištění, odvedený zaměstnancem ze své mzdy (dle mzdového listu)
 - Zaměstnavateli je uložena povinnost ze zákona vypočítat a odvést z vypočítané hrubé mzdy určitou procentickou část za zaměstnance za sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.
 - Tato operace bude zaúčtována tímto způsobem: sníží se celkový závazek vůči zaměstnancům a zvýší se pasivní účet Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění. Jedná se o to, že účetní jednotce právě vznikla povinnost zaplatit správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám (vznik závazku).
 - Účetní jednotka tuto operaci zaúčtuje jako: Zaměstnanci / Zúčtování s institucemi SZ pojištění (MD / D) (Čermáková, 2013, s. 90 – 91).
4. Odvod sociálního a zdravotního pojištění odváděného zaměstnavatelem za své zaměstnance (dokladem je zde opět mzdový list)
 - Jak již je výše uvedeno, musí každý zaměstnavatel za svoje zaměstnance odvádět zdravotní a sociální pojištění.
 - Tato situace bude zaúčtována tímto způsobem: Zákonné sociální a zdravotní pojištění / Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění (MD / D) (Čermáková, 2013, s. 90 – 91).

5. Zaplacení zálohy na daň z příjmu ze závislé činnosti finančnímu úřadu (dokladem je v tomto případě výpis z bankovního účtu – VBÚ, dále by to mohl být například výdajový pokladní doklad – VDP)
 - Zaúčtování tohoto účetního případu: Ostatní přímé daně / Bankovní účet (MD / D).
6. Vyrovnání odvodů na sociální a zdravotní pojištění daným orgánům (opět je dokladem výpis z bankovního účtu)
 - Hospodářská operace bude v tomto případě zaúčtována: Zúčtování s institucemi SZ pojištění / Běžný účet (MD / D) (Čermáková, 2013).
7. Přeplatek čisté mzdy zaměstnanci z bankovního účtu podniku (dokladem zde je opět výpis z běžného účtu)
 - Tato operace se projeví na účtech: úbytek na pasivním účtu Zaměstnanci a zároveň úbytek na aktivním účtu Běžný účet.
 - Tato operace je tedy zaúčtována jako: Zaměstnanci / Běžný účet (MD / D) (Čermáková, 2013, s. 90 – 91).

Na výše uvedeném příkladu jsou jednotlivé operace zaúčtovány podle pravidla MD / D. V dalším textu je ještě uveden druhý možný případ zaúčtování účetních operací, a tím je zaúčtování přes tzv. účty ve tvaru „T“ (Čermáková, 2013). Tento způsob je možné vidět na následujícím obrázku.

Obrázek č. 1 Zaúčtování výše uvedených sedmi účetních případů



(Čermáková, 2013, s. 90)

Jedná se zpravidla o přehlednější způsob zaúčtování. Na obrázku jsou použity částky, které neodpovídají zaúčtování dle MD / D. Při zaúčtování pomocí MD / D nebyly použity žádné částky.

3.3.2. Účtování společníků společnosti s ručením omezeným (s. r. o.) a členů družstev

Při tomto účtování, ve kterém postupně vznikal pracovněprávní vztah v podniku, je postupováno skoro totožně jako při zúčtování závazků vůči zaměstnanci. Rozdíl se dá shledávat zejména v účtech. Jsou tedy použity rozdílné účty. Namísto účtu 521 – Mzdové náklady se zpravidla použije účet 522 – Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti. Oproti účtu 331 – Zaměstnanci se použije účet 366 – Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti. Zvolení syntetických účtu je v závislosti na účetní jednotce, může se rozhodnout jakkoliv (Vybíhal, 2015, s. 374).

U tohoto typu zaúčtování je důležité tedy poukázat také na odlišný způsob účtování, který lze uvést dále: MD: 522 – Příjmy společníků / D: 366 – Závazky ke společníkům (Vybíhal,

2015). Toto účtování je jediné odlišení od účtování o zaměstnancích, jsou používány rozdílné účty, ale jinak není nic změněno (Vybíhal, 2015, s. 374).

3.3.3. Pohledávky za zaměstnanci

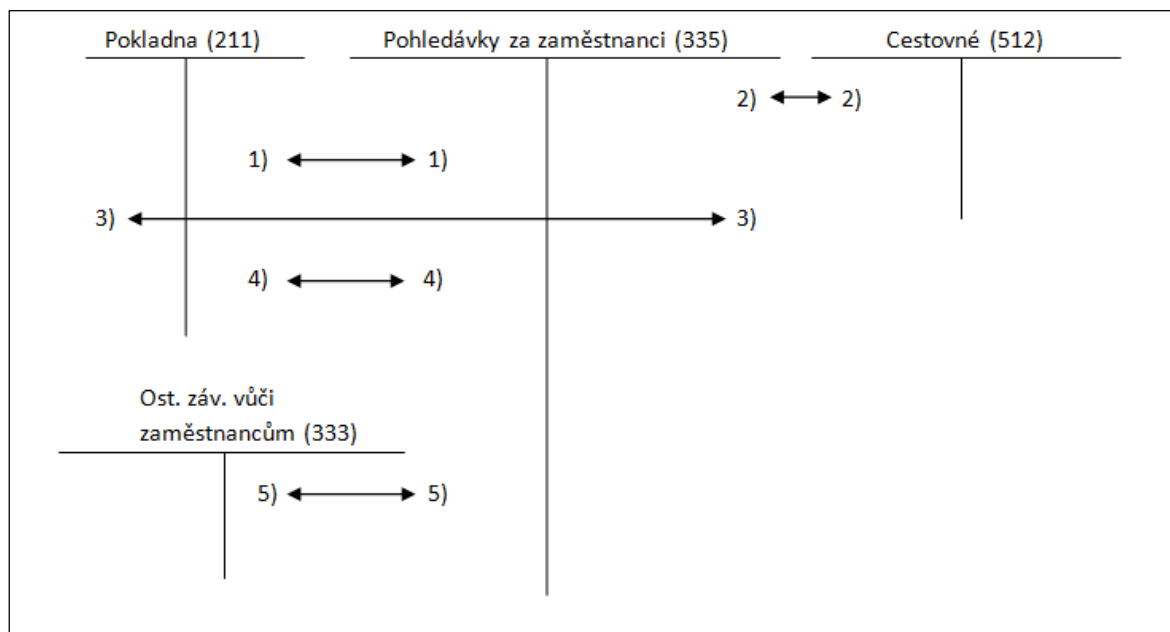
Mezi další důležité hospodářské operace, týkající se podniku, se dají zařadit účtování, týkající se pohledávek vůči zaměstnancům čili účet 335. Nejčastěji se tento účet využívá pro zúčtování služební cesty (tzv. záloha pro cestovní výdaje). Nejobvyklejším příkladem těchto účetních případů jsou zálohy na cestovní výdaje nebo zálohy k vyúčtování či uplatněné náhrady za zaměstnanci apod. (Vybíhal, 2015, s. 376).

Na následujícím příkladu je uveden charakteristický způsob účtování těchto pohledávek plus jsou uvedeny účetní případy týkající se této problematiky. Stejnětak jako u výše uvedeného příkladu, je nejprve zúčtováno způsobem MD / D a zároveň potom způsobem zachycení na účty ve tvaru „T“ (Vybíhal, 2015).

1. Vyplacená záloha na služební cestu – dokladem je výdajový pokladní doklad (VDP)
335 – Pohledávky za zaměstnanci / 211 – Pokladna (MD / D)
2. Zúčtování služební cesty
512 – Cestovné / 335 – Pohledávky za zaměstnanci (MD / D)
3. Vrácení zbytku zálohy do pokladny – dokladem je příjmový pokladní doklad (PPD)
211 – Pokladna / 335 – Pohledávky za zaměstnanci (MD / D)
4. Doplatek výdajů na služební cestu z pokladny – dokladem výdajový pokladní doklad (VDP)
335 – Pohledávky za zaměstnanci / 211 – Pokladna (MD / D)
5. Zúčtování doplatku jako závazek vůči zaměstnanci, jestliže nebyl žádný doplatek vyplacen v hotovosti při předložení cestovního příkazu
335 – Pohledávky za zaměstnanci / 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům (MD / D) (Vybíhal, 2015, s. 376).

Nyní bude následovat zaúčtování výše uvedených účetních případů v podobě „T“ účtů, kde to lze lépe vidět.

Obrázek č. 2 Zaúčtování uvedených účetních případů – pohledávky za zaměstnanci



(Vybíhal, 2015, s. 376)

Toto zaúčtování je přehlednější, a proto je také uvedeno. Levá strana každého účtu patří straně MD (Má Dáti) a pravá strana má označení D (Dal). Účetní případy 4a) a 4b) jsou dle výše zobrazeného příkladu zobrazeny jako případy 4 a 5, jedná se o jediné odlišení, jinak se sledované účetní operace neodlišují.

3.3.4. Účtování dohod konaných mimo pracovní poměr

Jak již je výše uvedeno, existují dva typy dohod konaných mimo pracovní poměr, jedná se o tyto:

- dohodu o provedení práce
- dohodu o pracovní činnosti (Vybíhal, 2015, s. 376).

U těchto dohod je účtování obdobné jako u účtování o zaměstnancích. Další text bude zaměřen na problematiku podnikového mzdového systému, jeho tvorbu, jeho části a další zásadní oblasti.

3.4. Mzdový systém firmy

Výběr a implementace mzdového systému pro danou společnost je řešeno v rámci řízení společnosti. Tento systém se musí řešit s ohledem na pracovníky firmy. Jedná se o jeden z hlavních kamenů, který je důležitý pro chod společnosti. Nejedná se o vytvoření systému jedním člověkem, na mzdovém systému pracuje celá řada schopných pracovníků (Lambert, 2005).

Podnik si může k odměňování zaměstnanců utvářet vlastní mzdový systém. Je přitom ve většině případech omezen zákonem, jak již bylo výše uvedeno v kategorii mzda, plat, odměny z dohod. Také tam je řečeno, v čem spočívá problematika mezd. Jedná se tedy o peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, přidělované zaměstnavatelem zaměstnanci za určitou práci. Toto odměňování se odvíjí od její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, obtížnosti pracovních podmínek, výkonnosti v práci a dosažených pracovních výsledků (Synek a kol., 2002, s. 223). Mzda bývá často sjednána buďto v pracovní smlouvě, nebo také v jiné smlouvě. Jinou smlouvou lze rozumět například kolektivní smlouvu, či manažerskou smlouvu (Synek a kol., 2002, s. 223).

Mzdový systém ve velkých či středních firmách oceňují tyto jednotlivé činitele:

- hodnota práce
- podmínky v práci
- dosažené pracovní výsledky, chování a pracovní výkonnost
- tržní cena práce (Synek a kol., 2002, s. 224).

Hodnota práce je velice důležitý činitel, který relativně charakterizuje míru složitosti, namáhavosti a odpovědnosti jedněch druhů prací ku jiným pracím v podnicích. Je stanovován pomocí metod hodnocení práce a může být znázorněn pořadím, tarifními stupněmi nebo určitými body. Ve většině firem jsou tarifní stupně oceněny mzdovým tarifem, jsou zpravidla dány mzdovou sazbou v korunách za jednotku času (např. hodina). Je poskytována pracovníkovi podniku, že je zařazen, tam kam je zařazen, plní určité kvalifikační požadavky a je předpokládáno, že odvede alespoň průměrný výkon (Synek a kol., 2002, s. 224 – 225).

O velikosti mzdových tarifů rozhoduje zpravidla vrcholové vedení společnosti. I když je to ovlivněno řadou vlivů prostředí jak vnějších, tak vnitřních. Může se jednat například o mzdové nabídky konkurentů u vnějšího trhu práce či mzdové tarify v podnikové kolektivní smlouvě či jiných vnitropodnikových předpisech (Synek a kol., 2002, s. 225). Mzda, za kterou zaměstnanci vykonávají svou práci, nesmí podle zákona klesnout pod úroveň vládou stanovené minimální mzdy.

Ve velkých firmách, jakožto i ve firmě, o které bude psáno v praktické části, bývá určitý tarifní systém, který tvoří:

- podnikový kvalifikační katalog, který řeší přehledy prací jak dělnických profesí, tak technicko - hospodářských pracovníků, které jsou seskupeny do tarifních stupňů podle jejich hodnoty a jsou také určeny určité požadavky na vzdělání, praxi, atd.
- stupnice mzdových tarifů
- příplatky, kompenzace mezd a mzdová zvýhodnění (Synek a kol., 2002, s. 226).

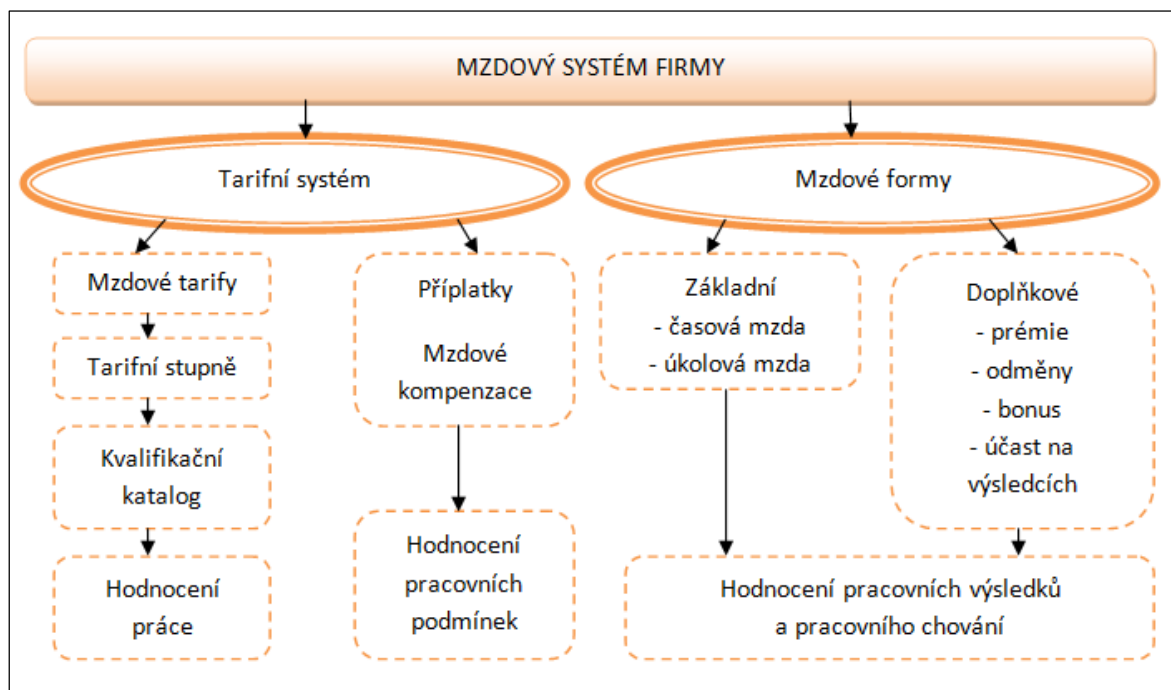
Mzda, která vzniká podle zásad tarifního systému, vznikající zaměstnanci vůči zaměstnavateli, musí být splněna, a to i v případě negativních výsledků hospodaření podniku.

Další oblastí jsou například pracovní výsledky, které jsou hodnoceny pomocí metod, jako zejména technicko - hospodářské normy, ukazatele finančního řízení, hodnocení zaměstnanců ad. Důležité je také řešení forem mezd, které již byly řešeny ve výše uvedeném textu. Uplatnění těchto forem mezd je závislé na náplni práce, daných podmínkách pracoviště, organizaci práce, organizační a řídicí struktury firmy a také to může být ovlivněno, v jakém oboru společnost figuruje (Synek a kol., 2002, s. 226).

Tarifní stupnice je vždy předmětem kolektivního vyjednávání. V dlouhodobém trendu se mění většinou směrem nahoru (Synek a kol., 2002, s. 227). Posledním činitelem, který ovlivňuje tarifní systém, je tržní cena práce. Ta je dána nabídkou a poptávkou po práci daného druhu na národním, lokálním či jiném typu pracovního trhu. Jedná se o rozdíl mezi cenou práce určenou dle mzdového systému a cenou práce externího trhu (Synek a kol.,

2002, s. 227). Mzdový systém větší nebo velké firmy bývá zpravidla utvářen tarifním systémem a mzdovými formami, jak bude znázorňovat následně uvedený obrázek.

Obrázek č. 3 Mzdový systém velké firmy



(Synek a kol., 2002, s. 227)

Na uvedeném obrázku je možné vidět mzdový systém velké firmy. Je dělen dle tarifního systému, mzdových forem. Dále je uvedeno, z čeho se skládá tarifní systém, a lze také vidět vymezení mzdových forem. Mzdové formy se skládají ze základní mzdy plus z různých prémie, odměn, bonusů, které jsou význačné pro hodnocení pracovních výsledků a pracovního chování. Sledovaný podnik, který se rozebírá v praktické části, se vyskytuje obdobný způsob dělení mzdového systému.

3.4.1. Vypracování a používání podnikového mzdového systému

Podnikový mzdový systém lze rozdělit do několika fází:

- koncepční příprava (předpoklady, podmínky, přístupy ovlivňující koncepci systému)
- zpracování jednotlivých prvků, jejich propojení do uceleného systému a formulace v podnikovém mzdovém předpise
- zavedení systému a jeho využití v podnikové praxi
- hodnocení, uplatňování systému v praxi (Kocourek, Trylč, 2004, s. 148).

Jako každé tvorbě, tak i této musí předcházet pečlivá příprava. Tvorba firemního mzdového systému má potom několik částí, které souvisí s vypracováním, uplatněním a používáním konkrétního mzdového systému. Příprava této tvorby se týká zhodnocení faktorů (vnitřních i vnějších), které mohou ovlivnit zaměření systému, dále je důležité stanovit si celkovou koncepci systému, která se stává nedílnou součástí přípravy (www.podnikator.cz, 2012).

Mzdový systém je potom utvářen spojením několika hlavních prvků, kterými jsou tarifní soustava, mzdová zvýhodnění a formy mzdy. Je řešen první prvek, kterým je tarifní soustava. Ta je rozdělena do několika kroků. Jedním z nich je soupis pracovních činností, které se v podniku nachází. Dalšími jsou např. utváření žebříčků pracovních činností, vytváření mzdových tarifů a přiřazení mzdového tarifu a pracovníků. Co se týká vnitřního mzdového předpisu, je většinou uveden v kolektivní smlouvě nebo v jiné vnitřní směrnici daného podniku (www.podnikator.cz, 2012).

3.4.2. Faktory ovlivňující mzdový systém

Mezi základní faktory, ovlivňující mzdový systém, patří vnější a vnitřní faktory. Vnější se dají nazvat také jako mimopodnikové a vnitřní jako vnitropodnikové (Kocourek, Trylč, 2004, s. 148).

Mezi základní vnější faktory patří činitele hospodářské a sociální. Velmi významný je například vliv konkurenčního prostředí podle trhu produktů na územním trhu, ve kterém podnik působí. Mezi další významný vnější vliv patří například fáze hospodářského cyklu, tzn. v jaké etapě se národní ekonomika nachází. Také může rozhodovat obor, ve kterém daný podnik působí. Tyto činitele jsou důležité zejména při určování úrovně mzdových nákladů. U všech těchto činitelů je třeba udělat konkrétní rozbor pro zjištění problému. Další významnou skupinou vnějších faktorů, které významně ovlivňují mzdový systém, patří například státní regulace do sociálně - ekonomických procesů, což se týká vztahů zejména v odvětví zaměstnanosti, zaměstnávání a odměňování (Kocourek, Trylč, 2004, s. 149).

Do této státní regulace se zařazují například různé daňové mechanismy či povinné odvody na důchodové pojištění, zdravotní pojištění apod. (Kocourek, Trylč, 2004, s. 149).

V tomto odstavci jsou již uvedeny vnitropodnikové faktory. Je jich také celá řada a ovlivňují rovněž, jako vnější, podstatným způsobem mzdový systém. Mezi ně lze řadit

faktory ekonomické, sociálně - personální či organizačně - technické (Kocourek, Trylč, 2004, s. 150).

Mezi jedny z nejdůležitějších vnitropodnikových ekonomických faktorů lze vyjmenovat především:

- konkurenceschopnost firmy, postavení na trhu, hospodářská pozice firmy
- výše celkových, mzdových, osobních nákladů
- výnosnost podnikání
- velikost firmy, vyjádřená například počtem zaměstnanců, podle odvětví, předmětu podnikání (Kocourek, Trylč, 2004, s. 150).

Dále jsou uvedeny ještě organizačně - technické faktory, které velice významně ovlivňují podnik:

- kvalita a spolehlivost řídicích pracovníků, počet řídicích stupňů, míra delegování pravomocí
- druh či úroveň vybavení z hlediska technického a technologického, používaného v podniku aj. (Kocourek, Trylč, 2004, s. 151).

Mezi další důležité oblasti ve výrobních podnicích lze zpravidla řadit rozdělení mzdového systému např. pro technicko - hospodářské pracovníky, dělníky – specialisty, vyučené dělníky, nízkokvalifikované pracovníky. Toto členění je důležité i pro vybraný podnik v praktické části (Kocourek, Trylč, 2004, s. 155).

4. Vlastní práce

4.1. Charakteristika výrobně - ekonomických podmínek vybraného podniku

4.1.1. Základní informace o podniku

Společnost, vybraná pro práci, je právní formou společností s ručením omezeným (s. r. o.) se sídlem v malém kraji v České republice. Jedná se o dceřinou společnost, jejíž mateřská společnost sídlí v Německu. Název podniku nemohl být uveden. Nejdůležitějším předmětem činnosti je produkce součástí do motorových vozidel (www.justice.cz, 2015).

Daný podnik byl založen v roce 1993. Následně po tomto roce firma zaměstnávala kolem 150 pracovníků, což je oproti současné době razantní rozdíl. Společnost má působnost v celé České republice a dalších světových ekonomikách. Postupně se podnik stával největším výrobním závodem pro dieselové vstřikovací systémy Common Rail. Podnik disponuje vysokým počtem zaměstnanců a je uznávanou společností ve svém oboru. Počet zaměstnanců se pohybuje v řádu několika tisíc. V kraji bychom našly tři výrobní závody. V České republice působí podnik v devíti pobočkách, některé z nich jsou k nalezení i v hlavním městě. Celkový počet zaměstnanců se v rámci republiky pohybuje okolo 7 tisíc. Mezi rámcově nejdůležitější výrobky, vyráběné ve vybraném podniku, lze zařadit zejména vysokotlaké zásobníky či tlakové regulační ventily (www.justice.cz, 2015).

Sledovaná obchodní korporace by se dala také popsat jako významný dodavatel předních světových výrobců automobilů, a proto také musí splňovat velice náročná kritéria kvality. K některým z důležitých ocenění, které lze jmenovat, patří například Národní cena kvality, která byla firmou získána v roce 2011. Firma dále obdržela celou škálu dalších ocenění, mezi něž se dá zařadit například ocenění Exportér roku, CZECH TOP 100 či Nejžádanější zaměstnavatel, apod. Společnost se může řadit mezi světové špičky. Mohla by doložit na 70 národních či mezinárodních ocenění a certifikátů, na čemž je vidět, že si vede velice dobře. Podnik se snaží být přínosem jak pro zaměstnance, zákazníky i širokou veřejnost. Pro práci je tedy klíčový vybraný podnik, sídlící v malém kraji v České republice, jak již bylo výše uvedeno (www.justice.cz, 2015). V návaznosti na základní informace je uvedena historie podniku.

4.1.2. Historie firmy

Vybraná společnost má své zastoupení v širokém spektru oblastí a má působnost po celém světě. Na českém trhu by se tato působnost dala datovat od konce 19. století. První oblastí zájmu byly zapalovací zařízení pro motory různých druhů. První oficiální pobočka v České republice byla pobočka v Praze. Společnost sídlící v malém kraji v ČR, a kterou se v práci lze zabývat, byla založena v roce 1993, jak již je výše uvedeno a vytváří komponenty palivového vstřikovacího systému Common Rail. Během svého působení firma zaznamenala značný rozvoj. Na pobočce v malém kraji v České republice byla v roce 2008 slavnostně otevřena největší výrobní hala dané společnosti na světě. Sledovaná společnost se postupně stávala velkým zaměstnavatelem jak v České republice, tak v kraji.

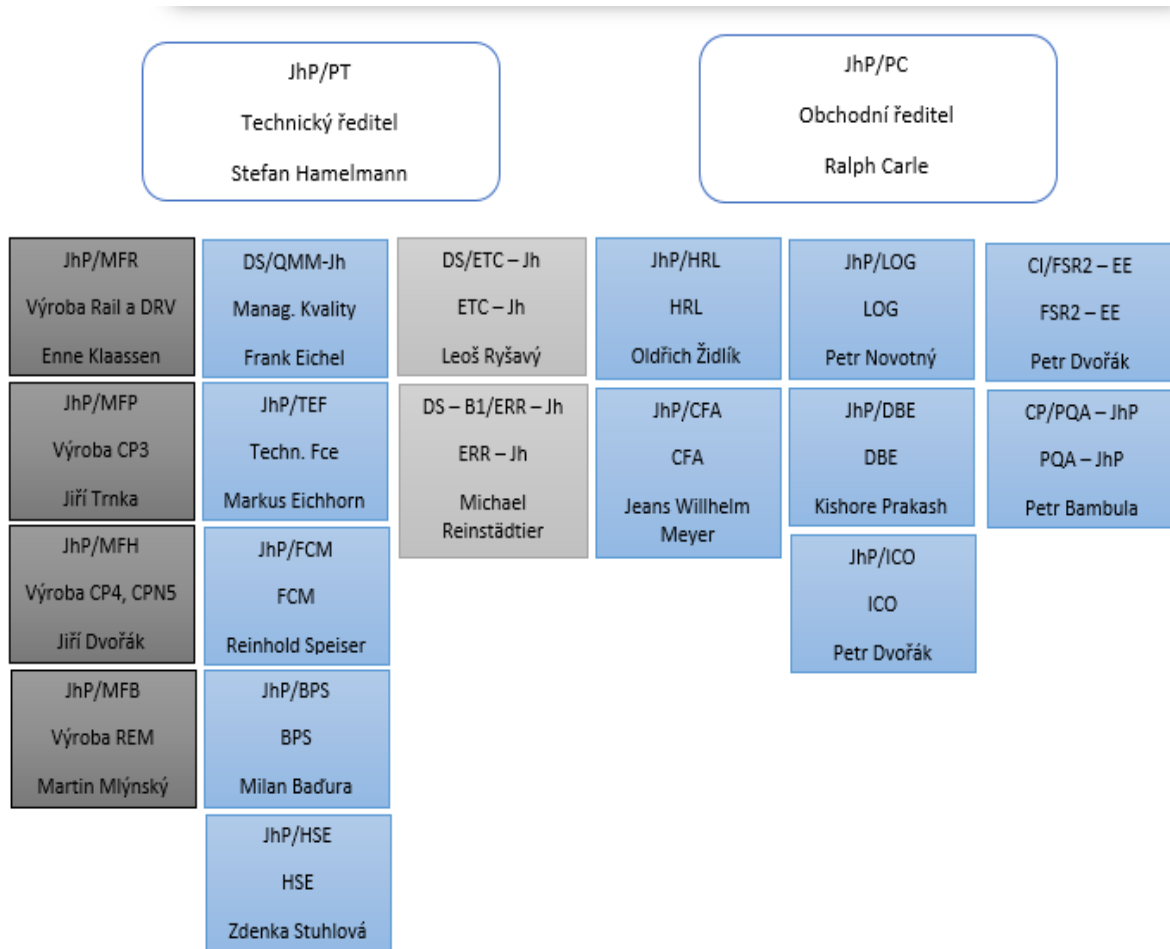
Důležité mezníky v historii společnosti s ručením omezeným:

- 1886 – otevření dílny pro jemnou mechaniku a elektrotechniku v Německu
- 1898 – první pobočka mimo Německo – Velká Británie – prodejní kancelář pro výrobky
- 1905 – první výrobní závod v Paříži – mimo Německo
- 1953 – uvedení hydraulických zařízení na trh
- 1978 – počátek vyrábění ABS
- 1989 – uvedení na trh – první navigace pro vozidla v Evropě – TravelPilot IDS
- 1997 – počátek výroby vysokotlakého vstřikování paliva u vznětových motorů Common Rail
- 2010 – počátek výroby systému prediktivního nouzového brždění
- 2011 – sériová výroba pohonů pro elektrokola
- 2013 – výroba systému kontroly stability motocyklů, ad.

4.1.3. Organizační a řídicí struktura firmy

Struktura firmy se dá rozdělit do několika nejdůležitějších úseků. Jedná se o úseky výrobní, obchodní a také technické. Hlavní organigram firmy lze zaznamenat na následujícím obrázku.

Obrázek č. 4 Organizační a řídicí struktura společnosti “XYZ”



Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových směrnic za rok 2015

Na obrázku je možné vidět, že nejvyšší posty zastávají dva ředitelé – technický a obchodní. Technickým ředitelem je v současné době Stefan Hamelmann a obchodním pak Ralph Carle. Těmito dvěma řediteli jsou pak podřízeny dílčí úseky – výrobní, obchodní a technické. Pro práci je nejdůležitější oblast zájmu soustředěna na JhP/HRL, nebo-li na personální oddělení, které je přímo podřízeno řediteli. V rozborové části je hleděno zejména na výrobní oblast firmy a jejich mzdovou oblast.

4.1.4. Výroba v podniku

Pro sledovanou společnost s ručením omezeným je jedním z nejdůležitějších činitelů výroba v podniku. V podniku je vyráběna řada výrobků, z nichž nejvýznamnější jsou vyjmenovány v následujícím textu. V navazujícím textu bude také uveden jejich stručný popis.

Nejprve je vymezen stručný popis vstřikovacího systému Common Rail. Tento pojem znamená, že pro vstřikování paliva se používá zásobník paliva, tzv. Rail, společný pro vstřikovací ventily všech válců. Vytváření vysokého tlaku a samotné vstřikování paliva je řešeno odděleně. Vysoký tlak paliva, potřebný ke vstřikování, vytváří oddělené vysokotlaké palivové čerpadlo. Vysokotlaké palivové čerpadlo bývá poháněno většinou rozvodovým mechanismem motoru. Vstřikovací systém Common Rail umožňuje vysokou flexibilitu pro přizpůsobení vstřikování daného motoru. Tyto systémy využívají dvě kombinace vstřikovacích ventilů – ovládané elektromagneticky a piezoelektricky. Ke známým výrobcům patří zejména firmy „XYZ“ či např. Continental (Siemens), či jiné (eluc.kr-olomoucky.cz, vlastní zpracování, 2015).

Obrázek č. 5 Vstřikovací systém Common Rail



Zdroj: vlastní zpracování na základě: eluc.kr-olomoucky.cz/verejne/lekce/1469

Nyní bude zobrazen popis jednotlivých vyráběných produktů:

CP3 – jedná se o elektrické palivové čerpadlo s výkonem 0,5 baru v palivové nádrži + zubové čerpadlo spolu s vysokotlakým čerpadlem, je rovněž součástí systému Common Rail

CP4 – patří také k elektrickým palivovým čerpadlům s výkonem 0,5 baru v palivové nádrži + přídavné elektrické čerpadlo Inline s výkonem 5 barů + vysokotlaké čerpadlo, součástí systému Common Rail

Tyto dva typy vstřikovacích systémů je možné srovnat například se vstřikovacími systémy podniku Continental (Siemens), kde je třeba k výrobě takového vstřikovacího systému 0,5 baru v palivové nádrži + zubové čerpadlo spolu s vysokotlakým čerpadlem.

CPN5 – součástí systému Common Rail

Mezi další vyráběné produkty patří například tyto tři další - REM, Rail, DRV. Spolu s těmito výrobky podnik vyrábí ještě další, které již nejsou zmiňovány, výše uvedené patří k nejdůležitějším. CP3, CP4, CPN5 patří mezi hlavní oblasti zájmu vybrané společnosti.

4.1.5. Evidence dlouhodobého majetku

Další významnou oblastí je evidence dlouhodobého majetku. Dlouhodobý hmotný a nehmotný majetek je takový, jehož doba životnosti je delší než 1 rok a pořizovací cena převyšuje u nehmotného 60 tis. Kč a u hmotného 40 tis. Kč. Dlouhodobý hmotný a nehmotný majetek pořizovaný nákupem je prvotně vykázán v pořizovacích cenách, které zahrnují cenu pořízení a náklady, které s tímto pořízením souvisejí.

Dlouhodobý hmotný a nehmotný majetek se odpisuje tzv. metodou rovnoměrného odepisování. Tato metoda je počítána dle předpokládané doby životnosti. Společnost používá roční odpisové sazby, které se zásadně odlišují od sazeb odpočitatelných pro daňové účely. Odpisový plán je aktualizován v průběhu používání dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku a je to prováděno na základě očekávané doby životnosti.

Hmotný majetek, u něhož se pořizovací cena pohybuje od 25 tis. Kč do 40 tis. Kč, je brán za zásoby a účtuje se do nákladů při zařazování do užívání, dále je veden pouze v operativní evidenci. Hmotný majetek, nedosahující ceny 25 tis. Kč, se účtuje do nákladů při jeho

zařazení do užívání, ale na rozdíl od výše uvedeného, není veden ani v operativní evidenci. Náklady na opravy a údržbu dlouhodobého hmotného majetku jsou účtovány přímo do nákladů.

Tabulka č. 1 Dlouhodobý hmotný a nehmotný majetek

(tis. Kč)	Dlouhodobý nehmotný majetek		Dlouhodobý hmotný majetek	
	2014	2013	2014	2013
Zůstatková hodnota k 1. lednu	4 816	5 104	6 904 948	7 630 373
Přirůstky	1 688	1 866	1 359 180	573 513
Odpisy	- 2 197	- 2 154	- 993 548	- 1 193 015
Vyřazení	0	0	- 70 408	- 107 588
Změna stavu opravných položek	0	0	29 305	1 665
Zůstatková hodnota k 31. prosinci	4 307	4 816	7 229 477	6 904 948

Zdroj: www.justice.cz, 2015

Na výše uvedeném obrázku je zobrazeno srovnání dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku v podniku. Je zde možné například pozorovat, že zůstatková hodnota u dlouhodobého hmotného majetku k 31. prosinci roku 2014 oproti roku 2013 se zvýšila o 324.529 tis. Kč. Naopak mírné snížení je možné pozorovat u dlouhodobého nehmotného majetku. Dále se v uvedeném schématu může projevit např. majetek získaný finančním leasingem, který je účtován jako dlouhodobý hmotný majetek až po skončení doby leasingu a po převodech vlastnického práva. Finančním leasingem jsou pořizovány zejména osobní automobily.

4.1.6. Evidence zásob

Zásoby, pořízené nákupem, jsou zpravidla oceňovány pořizovací cenou, která je ponížena o opravnou položku. Pořizovací cena v sobě nese veškeré náklady související s pořízením zásob (například dopravné, clo, apod.). Pro úbytky nakoupených zásob užívá společnost metodu skutečných nákladů s výjimkou nástrojů a náhradních dílů, kde se používá metoda váženého průměru. Jsou evidovány způsobem, který zaručuje rozlišení zásob dle metody ocenění úbytků.

Zásoby, vyrobené vlastní činností – tzn. nedokončená výroba a výrobky, jsou oceňovány vlastními náklady sníženými o opravnou položku. Vlastní výrobní náklady v sobě nesou přímý a nepřímý materiál, mzdy a výrobní režii. Tzv. opravná položka k zastaralým či jiným

pomaluobrátkovým zásobám je vypracována na základě individuálního posouzení zásob či jiným způsobem.

Tabulka č. 2 Opravné položky k zásobám ke konci roku 2010 – 2014 v tis. Kč

Opravné položky k zásobám k 31. prosinci (v tis. Kč)				
2010	2011	2012	2013	2014
262 630	247 693	227 632	232 222	221 115

Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových výkazů za roky 2010 - 2014

V podniku jsou tvořeny tyto opravné položky k zásobám, jsou vyobrazeny ve výše uvedené tabulce ve srovnání roku 2010 až 2014. Na obrázku je vidět, že se tyto opravné položky udržují stále nad 200.000 tis. Kč. Lze zaznamenat mírný pokles oproti roků 2010 a 2011, kdy tyto opravné položky dosahovaly výše kolem 250.000 tis. Kč, na konci roku 2014 se pohybují okolo 220.000 tis. Kč. V dalším textu navazuje finanční zhodnocení daného podniku a dále je potom uvedena problematika mezd a mzdového systému fungujícího ve vybraném podniku „XYZ“.

4.1.7. Obecné informace z oblasti účetnictví podniku

Pro hodnocení je vybrán významný podnik z oblasti strojírenství, jak už je výše uvedeno. Název podniku nemohl být uveden. V první řadě jsou hodnoceny náklady spojené s výrobní činností podniku a poté mzdový systém podniku, kde bude analyzován mzdový systém podniku a návrhy možného zlepšení či opatření, které by mohly vést ke snížení nákladů společnosti. V přílohách jsou potom uvedeny hlavní účetní výkazy – výkaz zisku a ztráty a rozvaha (k 31. 12. 2014) a následně některé případy, související s mzdovým systémem podniku.

Účetnictví společnosti s ručením omezeným je vedeno při správě společnosti. Je plátcem DPH. Podnik sestavuje všechny účetní operace přes účetní program SAP. Tento systém zpracovává data z oblasti nákupu, výroby, prodeje, účetnictví (finanční účetnictví a controlling) ad.

4.1.8. Analýza provozních nákladů a výnosů společnosti a provozní výsledek hospodaření, finanční situace podniku

Tabulka č. 3 Vývoj provozních nákladů a výnosů v tis. Kč v letech 2005 až 2009

Vývoj provozních nákladů a výnosů mezi roky 2005 až 2014 v běžném období v tisících Kč					
Rok	2005	2006	2007	2008	2009
Provozní náklady	18 560 052	19 564 671	19 843 283	17 936 375	13 393 232
Provozní výnosy	19 632 794	22 206 214	23 495 469	19 795 378	13 504 224
Provozní VH	1 072 742	2 641 543	3 652 186	1 859 003	110 992

Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2005 - 2009

Na uvedeném obrázku je možné vidět vývoj provozního výsledku hospodaření od roku 2005 a 2009. Jedná se o zobrazení těch nákladů a výnosů, které vznikly před krizí. Další obrázek bude zachycovat již hospodářský výsledek provozní po krizi.

Tabulka č. 4 Vývoj provozních nákladů a výnosů v následujících letech 2010 až 2014

Vývoj provozních N a V mezi roky - pokračování v běžném období v tis. Kč					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Provozní náklady	16 819 660	17 177 290	17 409 167	19 515 345	21 544 131
Provozní výnosy	17 493 419	17 565 372	17 891 290	19 838 787	22 115 373
Provozní VH	673 759	388 082	482 123	323 442	571 242

Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových výkazů za roky 2010 - 2014

Na výše zobrazeném obrázku jsou zachyceny náklady a výnosy, zobrazené v tisících Kč, a které se přibližně pohybují kolem stále stejné úrovně. Na dalším obrázku bude uvedeno stručné zhodnocení, a to pomocí bazických a řetězových indexů. Ve většině let se jedná o příznivé zhodnocení pro podnik, ovšem v období krize patřil mezi jeden ze značně zasažených podniků, ale dokázal se s těmito jevy vyrovnat tak, aby byl stále provozní výsledek i celkový výsledek hospodaření alespoň vyrovnaný.

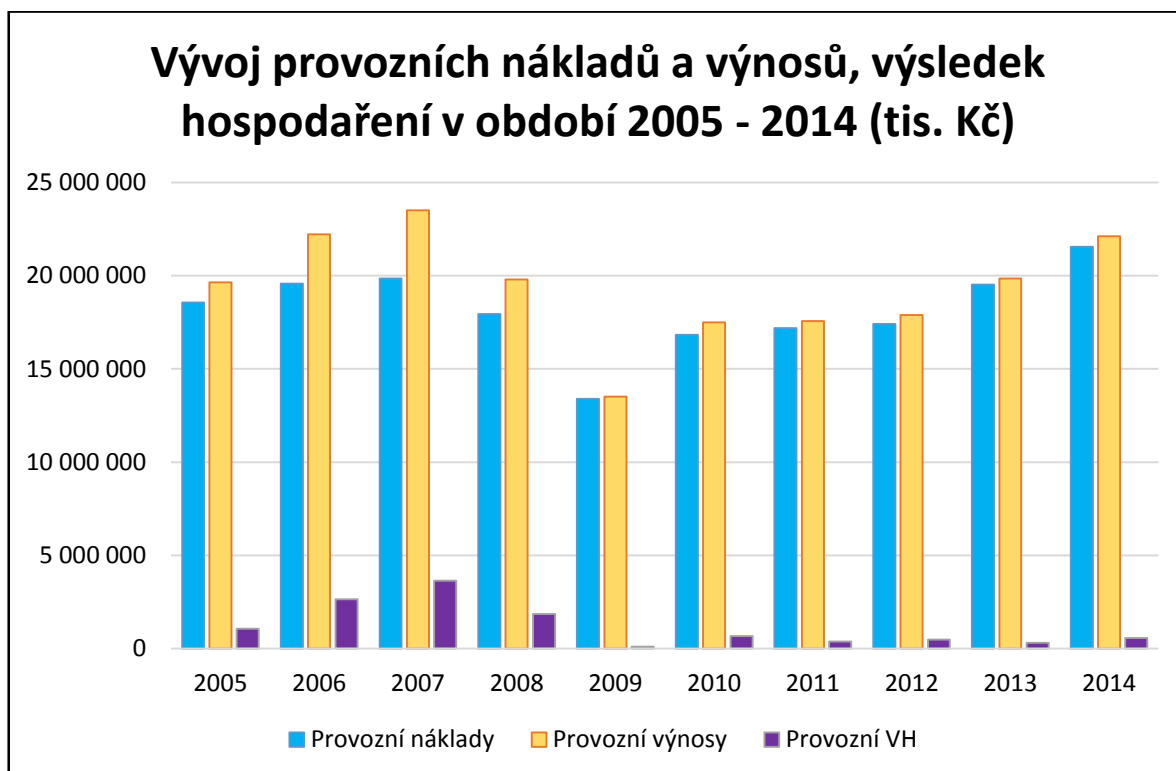
Tabulka č. 5 Provozní hospodářský výsledek a jeho zhodnocení dle řetězových a bazických indexů

Provozní výsledek hospodaření a řetězové a bazické indexy										
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Provozní VH	1 072 742	2 641 543	3 652 186	1 859 003	110 992	673 759	388 082	482 123	323 442	571 242
Řetězové indexy (k _i)	x	246,24%	138,26%	50,90%	5,97%	607,03%	57,60%	124,23%	67,09%	176,61%
Bazické indexy (BI)	1	246,24%	340,45%	173,29%	10,35%	62,81%	36,18%	44,94%	30,15%	53,25%

Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových výkazů za roky 2005 - 2014

Na obrázku je možné vidět porovnání v rámci řetězových a bazických indexů v závislosti na provozním VH. Je vidět, že nejvyšší meziroční nárůst u řetězových indexů je v roce 2010 a v rámci bazických indexů v roce 2007. Pro bazické indexy je báze (základ) stanovena jako první rok. Naopak nejnižší je dle bazických i řetězových indexů rok 2009. Vývoj provozního výsledku hospodaření je uveden i na dále zobrazeném grafu.

Graf č. 1 Vývoj provozních nákladů a výnosů, provozní výsledek hospodaření



Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových výkazů za roky 2005 - 2014

Z grafu je vidět, že výnosy jsou ve všech případech vyšší než náklady. Od roku 2005 do roku 2007 náklady i výnosy mírně rostly, což nelze říci o letech 2008 a 2009, kde lze zaznamenat pokles výnosů i nákladů. Od roku 2010 – 2012 náklady i výnosy stagnovaly a od roku 2012 mají již rostoucí trend. Průlomový rok je tedy zejména rok 2009, kde náklady i výnosy klesly na svoje minimum z hodnocených let. Tento propad byl způsoben zejména krizí, ve které Česká republika v té době byla. Měla dopad na většinu podniků, které v dané oblasti působí. Jedno z nejméně zasažených oblastí patřilo i strojírenství, do kterého vybraný podnik lze zařadit. Příčiny poklesu nákladů i výnosů lze hledat i v jiných než krizových příčinách. Pokud by se porovnaly tyto ukazatele, provozní výsledek hospodaření s celkovým, je možné tvrdit, že podnik je velice stabilní společností. Ve všech hodnocených letech disponuje jak kladným provozním, tak kladným celkovým výsledkem hospodaření.

Během roku 2005 byla finanční situace podniku dobrá, společnost neměla problémy s platební schopností. Aktiva společnosti, která byla ve výši 19.938.316 tis. Kč, byla kryta cca 53 % vlastním kapitálem. V roce 2006 byl např. majetek podniku kryt cca kolem 65 % vlastním kapitálem. Pro podnik bylo důležité například to, že došlo k nárůstu objemu tržeb u akumulátorů tlaku Rail a u vysokotlakých čerpadel. Zvýšení tržeb podniku lze například i zaznamenat v tom, že většina investic byla směřována do zavedení nového typu čerpadel (CP4). Do roku 2007 se může zaznamenat výrazný růst provozního výsledku hospodaření, což se přiřazuje různým příčinám. Ani v jednom z těchto tří let neměl podnik problém s platební schopností. Provozní výsledky hospodaření i celkové výsledky hospodaření jsou v těchto letech velice stabilní.

Oproti těmto třem rokům lze říci, že v dalších dvou letech, a to v letech 2008 a 2009, je možno zaznamenat výrazný pokles provozního hospodářského výsledku, zejména v roce 2009. V důsledku globální krize, která zasáhla koncem roku 2008, docházelo postupně ke značnému snížení objednávek a jejich pokles pokračoval i v dalším roce. Společnost a její vedení reagovalo na snížení poptávky zmenšením počtu zaměstnanců a přechodným zkrácením pracovní doby. Společnost měla v těchto letech uzavřené smlouvy o dodávkách výrobků s mateřskou společností, a tak dosahovala i v těchto dvou letech pozitivního celkového hospodářského výsledku. Krize pokračovala i v roce 2009, kdy tento rok byl pro společnost nejvíce krizový. Tato krize měla za následek pokles obrátu o cca 35 %. Opět

snížovala počet pracovníků a zkracovala pracovní dobu, jak tomu bylo v roce 2008. S mateřskou společností měla stále uzavřené smlouvy ohledně dodávek výrobků, a proto měla i v tomto roce 2009 vyrovnaný výsledek hospodaření. Většina plánovaných investic byly financovány z vlastních zdrojů či půjček mateřské společnosti. V roce 2010 se již firma vschopila a dochází k mírnému nárůstu výroby. V roce 2010 krize odezněla a podnik se během krátké doby dokázal vyrovnat obratu z roku 2007. Od roku 2010 či 2011 lze uvést, že náklady i výnosy na provozní činnost rostou a provozní výsledek hospodaření se pohybuje kolem stále stejné výše. Mezi roky 2010 a 2011 se zaznamenává pokles hospodářského výsledku, v dalším roce má rostoucí trend. A od roku 2013 se sleduje další zvýšení provozního výsledku hospodaření, který je ze všech třech typů hospodářských výsledků nejdůležitější.

Mezi roky 2005 a 2007 by bylo možné zaznamenat navýšení provozního výsledku hospodaření o 340,45 % (3,4045). Oproti tomu lze uvést výrazné snížení, které bychom mohli vidět mezi roky 2007 a 2009. Po krizi v roce 2009 a 2010 již hospodářský výsledek roste. Mezi roky 2011 a 2012 se zaznamenává zvýšení o 124 % mezi těmito roky, stejnětak jako mezi roky 2013 a 2014, kde se jedná o vyšší zvýšení a to o 176 % mezi roky s pozitivním výhledem do budoucna. Kdyby se například porovnály provozní výsledky hospodaření roku 2005 a 2014, tak se jedná o několikanásobný pokles. Ale oproti roku 2009, kdyby se porovnal s rokem 2014, tak lze registrovat výrazné navýšení.

Finanční zhodnocení podniku dle benchmarkingového modelu – rentabilita vlastního kapitálu, alternativní náklad na vlastní kapitál

Nejprve je důležité poznamenat, že podnik byl zařazen do klasifikace CZ - NACE a do 25. řádku do tzv. výroby konstrukcí a kovových výrobků, které lze uvést jako hlavní předmět činnosti.

Dle rentability vlastního kapitálu a alternativního nákladu na vlastní kapitál jsou vytvořeny dle benchmarkingového diagnostického modelu tyto tabulky na sledovaný podnik. Nejsou hodnoceny všechny oblasti finanční analýzy, protože to není náplní diplomové práce, a proto jsou hodnoceny jen některé.

Na níže uvedeném obrázku je možné shlédnout rentabilitu vlastního kapitálu a s tím zhodnocení, jak si daný podnik stojí z hlediska ostatních podniků. Lze se řídit tímto značením.

Tabulka č. 6 Benchmarkingový model INFA zhodnocení finanční situace podniku dle rentability vlastního kapitálu (ROE) v letech 2009 – 2013

TH = podniky tvořící hodnotu, tj. s ROE větším než re

RF = podniky mající ROE v intervalu $r_f < ROE \leq r_e$

ZI = podniky s ROE v intervalu $0 < ROE \leq r_f$

ZT = ztrátové podniky a podniky se záporným vlastním kapitálem

	2007	2007	2007	2007	2008	2008	2008	2008	2009	2009	2009	2009	2010	2010	2010	2010
	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q
Podnik												2,66%				13,35%
Odvětví	16,75%	18,25%	19,11%	18,66%	12,66%	16,81%	16,57%	14,91%	7,46%	7,94%	8,60%	8,85%	3,93%	9,56%	8,09%	8,19%
TH	34,20%	27,88%	30,80%	29,35%	36,54%	30,48%	29,92%	32,32%	27,42%	22,15%	19,71%	19,36%	26,23%	23,26%	21,68%	21,40%
RF	9,18%	9,17%	9,80%	10,18%	8,30%	8,91%	8,79%	10,49%	10,06%	11,18%	9,39%	8,63%	10,08%	10,51%	8,24%	8,86%
ZI		1,63%	1,68%	2,04%	2,77%	2,70%	1,59%	2,57%	2,04%	1,78%	2,88%	2,73%	2,64%	2,51%	2,15%	1,75%
ZT	-32,34%	-36,16%	-14,83%	0,00%	-32,34%	-16,32%	-10,54%	-17,94%	-22,65%	-21,40%	-15,95%	-13,10%	-42,30%	-39,63%	-35,85%	-29,20%

	2011	2011	2011	2011	2012	2012	2012	2012	2013	2013	2013	2013
	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q
Podnik				4,33%				10,74%				1,88%
Odvětví	7,61%	10,72%	9,78%	8,32%	9,35%	12,72%	12,47%	11,83%	9,81%	12,47%	12,66%	11,56%
TH	28,47%	25,27%	22,72%	21,93%	26,56%	25,32%	23,01%	21,17%	23,24%	24,51%	21,81%	21,87%
RF	9,11%	9,17%	8,92%	9,51%	9,40%	7,19%	7,75%	7,91%	8,68%	7,34%	8,13%	8,21%
ZI	1,55%	1,65%	1,74%	1,38%	1,99%	1111109	1,94%	1,63%	1111111	1111111	1111111	1111111
ZT	-20,29%	-7,46%	-8,08%	-18,27%	-40,44%	-25,62%	-13,08%	-20,98%	-10,48%	-9,04%	-9,09%	-12,08%

Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových výkazů a benchmarkingového modelu INFA za roky 2009 - 2013

Na dvou výše uvedených tabulkách je možné vidět, jak si stojí podnik z hlediska rentability vlastního kapitálu. Jedná se o zhodnocení od roku 2009 do roku 2013, za 2014 bohužel

nejdou vytvořeny hodnoty pro zpracování. Například pokud se sleduje rok 2012 a jeho rentabilita vlastního kapitálu, která se pohybuje okolo 10,7 %, tak ve srovnání z hlediska odvětví si stojí o malé procento ve ztrátě. Jedná se o podprůměr z hlediska odvětvového porovnání. Je také možné vidět, že v roce 2009, kdy podnik překonával ztrátu, se pohybuje na úrovni ztrátových podniků z hlediska vlastního kapitálu, což ovšem nelze říci o roce dalším, kde již disponuje $ROE = 13,5 \%$, což je oproti odvětvovým průměrům velice významný výsledek. Pro hodnocení je také důležitý rok 2013, který je nejbližší současné době. Rentabilita vlastního kapitálu se pohybuje okolo 2 %, což kompenzuje v dalších letech, kde tato rentabilita stoupá. K druhé veličině, která je hodnocena, patří alternativní náklad na vlastní kapitál (r_e). Tam dosahuje společnost ve výsledcích velký nadprůměr oproti odvětvovému průměru. Například v roce 2013 byl tento alternativní náklad na vlastní kapitál pro sledovaný podnik ve výši 21,79 %, což je v porovnání s odvětvovým průměrem o 8,03 % více než tento průměr. Odvětvový průměr za tento rok je ve výši 13,76 %. Pokud by se tento náklad na vlastní kapitál porovnal s rokem 2009, kde byl také nad průměrem oproti odvětví. Pro vybraný podnik jsou hodnoty ve výši 23,2 %, v odvětví 17,23 %. Je důležité registrovat tedy opět např. průměr pro sledovaný podnik „XYZ“. Je tedy možné vykázat, že z hlediska vlastního kapitálu si podnik stojí na srovnatelné úrovni s průměrem v odvětví. Další ukazatele nejsou hodnoceny z důvodu uvedení jednoho příkladu pro názornost.

4.2. Mzdový systém v podniku „XYZ“

4.2.1. Obecné informace o mzdovém systému společnosti

Struktura zaměstnanců v podniku

Zaměstnance v podniku je možné zařadit do jednotlivých oddělení. Průměrný počet zaměstnanců během roku je zobrazován v následující tabulce.

Tabulka č. 7 Počet zaměstnanců v průměrném přepočteném počtu zaměstnanců v jednotlivých letech 2010 až 2014

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců během roku					
	2010	2011	2012	2013	2014
Vedení společnosti	20	21	19	19	19
Ostatní zaměstnanci	4 698	4 782	4 247	4 024	4 013
Celkem	4 718	4 803	4 266	4 043	4 032

Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na představeném obrázku je možné shlédnout vývoj zaměstnanců v podniku, kde je velice zřejmé, že v podniku pomalým tempem klesá celkový počet zaměstnanců. V roce 2010 je celkový počet zaměstnanců 4718, což je například v porovnání s rokem 2014 rozdíl 686 pracovníků. Největší pokles byl zaznamenán mezi roky 2011 a 2012, kdy se snížil počet zaměstnanců z počtu 4782 na 4247, což je ponížení o 535 pracovníků. Mírné navýšení je oproti tomu zaznamenáno mezi roky 2010 a 2011, kde se zvýšil počet zaměstnanců o 85. V dalších letech se už jedná spíše o pokles počtu zaměstnanců.

Pracovní doba

Zaměstnanci v podniku jsou odměňováni dle tzv. „kont pracovní doby“. Jedná se o nerovnoměrné rozložení pracovní doby. Jednotliví pracovníci jsou rozloženi do jednotlivých skupin, které budou níže uvedeny, pro každou z nich platí určité specifikum. Dle zákoníku práce je určeno, že zaměstnanci mohou odpracovat maximálně 40 hodin za týden, ve sledovaném podniku „XYZ“ je to řešeno dle tohoto zákoníku v rámci této maximální hranice. Tato pracovní doba se netýká vedoucích zaměstnanců, ty pracují dle tzv. manažerské smlouvy, kde jsou individuálně nastavované pracovní podmínky pro tento podnik.

Zaměstnanci

- Ranní směna – max. 40 hodin za týden
- Odpolední / noční směna – max 37,5 hodin za týden

System rozvržení pracovní doby

- Jednosměnný osmihodinový provoz
 - o Zaměstnanci se střídají v jedné osmihodinové směně (vč. přestávek v práci) v rámci 24 hodin po sobě jdoucích, od pondělí do pátku, pracovní doba je rozvržena rovnoměrně
- Jednosměnný osmihodinový provoz s nerovnoměrným rozvržením
- Jednosměnný osmi a půl hodinový provoz
 - o Pracovní doba rozvržena rovnoměrně
- Dvousměnný osmihodinový provoz
 - o Rovnoměrné rozložení pracovní doby
- Dvousměnný osmihodinový provoz s nerovnoměrným rozvržením
- Třisměnný osmihodinový provoz s nerovnoměrným rozložením
- Nepřetržitý dvousměnný provoz
 - o Zaměstnanci se střídají ve dvou 12 hodinových směnách (vč. přestávek v práci) v rámci 24 hodin po sobě jdoucích v nepřetržitém provozu, od pondělí do neděle, pracovní doba rozložena nerovnoměrně
- Ranní směna v 8 hodinových směnách
 - o Doba mezi 06:00 hod a 14:00 hod. nebo doba mezi 07:00 hod a 15:00 hod.
- Ranní směna ve 12 hodinových směnách
 - o Doba mezi 06:00 hod a 18:00 hod.
- Odpolední směna
 - o Doba mezi 14:00 hod. a 22:00 hod.
- Noční směna v 8 hodinových intervalech
 - o Doba mezi 22:00 hod. a 06:00 hod.
- Noční směna ve 12 hodinových intervalech
 - o Doba mezi 18:00 a 06:00 hod.
- Odpolední doba, noční doba – náleží příplatek

- MAG – pohovor se zaměstnancem.

Rozdělení zaměstnanců v podniku

Vedoucí zaměstnanci = jedná se o samostatnou skupinu, tito vedoucí zaměstnanci se dále klasifikují

DIR = přímí výrobní pracovníci, těchto zaměstnanců je v podniku nejvíce, jedná se o zaměstnance výroby např. u CP3, CP4, CPN5 ad.

IND = nepřímí výrobní pracovníci – zde je možné uvést například profese jako např. seřizovač, opravář, mechanik, ad.

ANG = technicko - hospodářští pracovníci – do této oblasti se řadí většina úředních pozic, jež se týkají oblasti controllingu, financí, účetnictví, mezd, skladového hospodářství, nákupu, prodeje (do této oblasti lze zařadit např. pracovníky na finanční účtárně, mzdové účetní, zaměstnance na oddělení nákupu apod.)

VA, VN = smluvní zahraniční zaměstnanci

Praktikanti, brigádníci = do této oblasti se řadí pracovníci, kteří pracují na dohody dle zákoníku práce, jedná se např. o studenty, kteří chodí na praxi při studiu či brigádníky, kteří si chodí v létě přivydělat do vybraných úseků výroby

Každý z těchto zaměstnanců je zařazen do jednotlivých tarifních stupňů, dle kterých je odměňován. Jednotliví pracující jsou zařazeni do jednotlivých nákladových středisek.

Tarifních stupňů v podniku je 12 a bohužel nebudou moci být uvedeny z důvodu možnosti prozrazení citlivých údajů pro podnik. První tarifní stupeň je pro praktikanty tzv. A1, další pak A, B apod.

Přijetí nového zaměstnance do podniku

Pokud je pozornost zaměřena na oblast přijímání nových zaměstnanců do pracovního poměru, jedná se většinou o pracovníky, přijímané na pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanci jsou přijímáni dle interních výběrových řízení, či externích výběrových řízení, ale převažujícím typem výběrového řízení je ovšem to interní, kdy se již zaměstnaní pracovníci dovědí na nástěnkách tomu určených či intranetu společnosti o „lepší“ pozici, která jim bude lépe vyhovovat. Uchazeči o zaměstnání jsou zpravidla přijímáni na dobu určitou, kdy jim je tato doba buďto prodloužena či je s nimi ukončen pracovní poměr. Uchazeči o zaměstnání mohou být přijímáni i na dobu neurčitou, kdy v pracovní smlouvě či v dohodách není sjednána délka pracovního poměru, v tomto případě jde automaticky o dobu neurčitou, tento způsob přijímání pracovníků se ve společnosti používá jen zřídka.

Vyhledávání uchazečů z interních zdrojů se týká zejména zájemců, kteří jsou osloveni přes inzerci. Personalista připraví inzerát, který je zveřejněn na inzertních plochách ve společnosti a vyvěsí ho na firemním intranetu. Každý z jednotlivých inzerátů má v sobě obsaženo: potřebnou kvalifikaci uchazeče o zaměstnání, požadované odborné znalosti a dovednosti, popis pracovních úkolů, dále potom kontakt na personalistu, kterého může daný zájemce o práci kontaktovat v případě jakýchkoliv okolností.

Vyhledávání uchazečů o zaměstnání z externích zdrojů se používá, pokud není možné obsadit uvolněné pracovní místo z interních zdrojů. Jednou možností je inzerce, další je například spolupráce s agenturami práce ad.

Výběr potom probíhá pomocí výběrových řízení, které zajišťují personalisté, kteří jsou k tomu určeni. Informování o tom, zda byl uchazeč o zaměstnání přijat či nepřijat se dozvídá v prvním případě telefonicky od daného personalisty, se kterým je v kontaktu, či elektronicky e-mailem či jiným způsobem.

V příloze diplomové práce je uvedena ukázka vybrané dohody o pracovní činnosti, kde lze vidět jednotlivá ustanovení, která musí být sjednána. V prvé řadě musí být sjednán stejnětak jako v zákoníku práce, den nástupu do práce, místo výkonu práce a druh vykonávané pozice.

Návrhy na zlepšení při výběru nových zaměstnanců by se daly shrnout do jednotlivých bodů, u vybraných technicko - hospodářských pracovníků by se daly zavést např. znalostní testy, které by ověřily potřebné znalosti a dovednosti jednotlivých zaměstnanců. Dále by bylo možné doporučit firmě zavedení jednotné evidence pro uchazeče, kteří neuspěli při výběrovém řízení, dále potom, kteří nesplňují kritéria pro přijetí a navržení jim jiné vhodné pozice pro jejich kvalifikaci. Pokud je pozornost směřována na praktikanty či brigádníky, jedná se jistě o silnou stránku společnosti, jako jedna z mála společností poskytuje možnost uplatnění praktikantů, ale bylo by vhodné poskytnout těmto osobám více prostoru pro samostatné vzdělávání v jejich oboru. Pro některé pozice by bylo vhodné zavést jiné formy výběru nových zaměstnanců, například pomocí tzv. assesment center, kde by se ale muselo změnit zcela výběrové řízení, používané v podniku a musely by též být lidé, které by tyto výběry uměly provádět.

Složky mzdy

Mzda, za kterou jsou zaměstnanci v podniku odměňováni, se skládá z těchto složek:

- základní mzda
- příplatek za práci
- prémie, náhrada mzdy, apod.

Základní mzdou se v daném podniku „XYZ“ rozumí tzv. „tarifní mzda“, jak již je výše uvedeno.

Příplatky za práci jsou tvořeny dle zákoníku práce a kolektivní smlouvy, a mzdový předpis upravuje další zvýhodnění pro zaměstnance podniku. Tyto příplatky je možné rozdělit do tří klasifikačních oblastí:

- v prvním případě se může jednat o příplatky, které jsou poskytovány z průměrné mzdy
- v druhém případě jsou tyto příplatky poskytovány z výše tarifu
- tzv. korunové příplatky

Mezi příplatky za práci, které jsou v podniku používány, se zahrnují například:

- příplatek za práci přesčas = 25 %
- příplatek za práci ve ztřízeném pracovním prostředí = 10 %

Mezi korunové příplatky můžeme řadit:

- příplatek za práci v sobotu = 28,80 Kč
- příplatek za práci v neděli = 38,40 Kč
- příplatek za práci v noci = 7 Kč
- příplatek za práci v odpolední směně = 6 Kč.

V podniku je také využíváno několik druhů prémie. Jedním z nich je prémie za kvalitu, kde zaměstnanci mohou získávat finanční odměny. Dalším typem prémie je např. prémie za vyšší výkon, apod.

Další součástí odměňování zaměstnanců v podniku „XYZ“ patří náhrady mzdy, kde se využívají nejvíce náhrady mzdy za pracovní neschopnost, za dovolenou, za svátek, při překážkách v práci. V těchto náhradách mzdy se podnik řídí zákoníkem práce. Níže je uvedena tabulka, která zobrazuje náhrady mzdy, jež jsou používány v podniku a jsou obdobné jako v obecné rovině.

Tabulka č. 8 Náhrady mzdy

Pracovní neschopnost	1. - 3. den	4. den - 14. den
		0 Kč
Svátek	100 % průměrného výdělku	
Dovolená	100 % průměrného výdělku	
Překážky v práci	osobní překážky	

Osobní překážky				
mateřská				
rodičovská				
ošetřování				
svatba, ad.				

dle zákona

Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových směrnic za rok 2015

Zaměstnanecké výhody

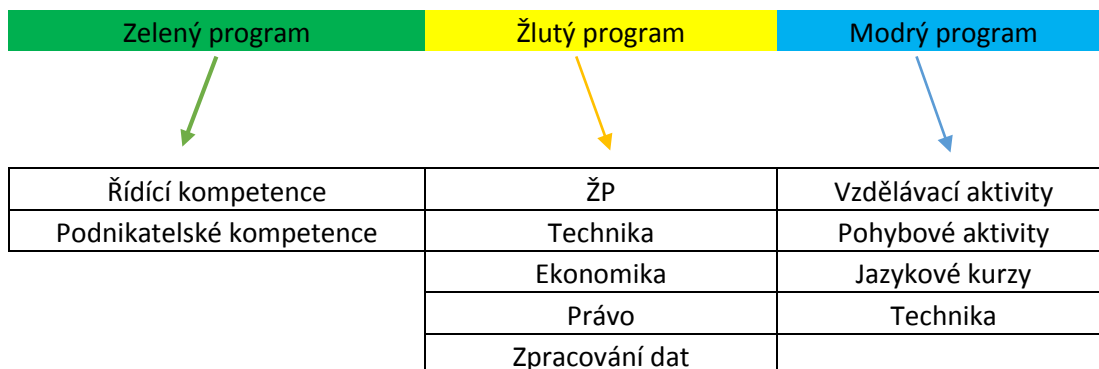
Zaměstnanecké výhody patří v podniku mezi velice důležité oblasti zájmu. V podniku je využívána řada zaměstnaneckých výhod. Jedná se zpravidla o výhody sociální, ale jsou udělovány i tzv. morální benefity. Do benefitů by se mohly řadit například tyto.

- 1) Dovolena – 4 týdnů + 1 týden navíc (4 ze zákona + 1 stanovuje podnik)
- 2) Závodní stravování – příspěvek na stravování (tzv. kantýny) – cena pro zaměstnance:
 - a. Standardní jídlo = 23,50 Kč
 - b. Nadstandardní jídlo = 39 Kč
 - c. Vegetariánské jídlo = 15 Kč
- 3) Vlastní byty pro zaměstnance – zejména pro cizí národnosti
- 4) Odměny při dovršení pracovního výročí (např. při dovršení 15 let dostane pracovník 3 000 Kč)
- 5) Odměny při odchodu do důchodu
- 6) Školení a vzdělávání – výuka jazyků (evropská unie), BOZP (povinné)
- 7) Zdravotní a preventivní péče – vstupní prohlídky zdravotní způsobilosti pro výkon práce, periodické preventivní prohlídky (pracující na 3 směny)
- 8) Zaměstnanecké půjčky – podniková banka
 - a. Max do výše 250.000 Kč pro bytové účely
- 9) Zaměstnanecký předdůchod

V rámci podniku se uplatňují také tzv. tři programy, týkající se benefitů pro své zaměstnance. Tyto tři programy se dají rozdělit do tří kategorií:

- „Zelený“ program
- „Žlutý“ program
- „Modrý“ program.

Obrázek č. 6 Tři programy, využívané v podniku “XYZ”



Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových dokumentů za rok 2015

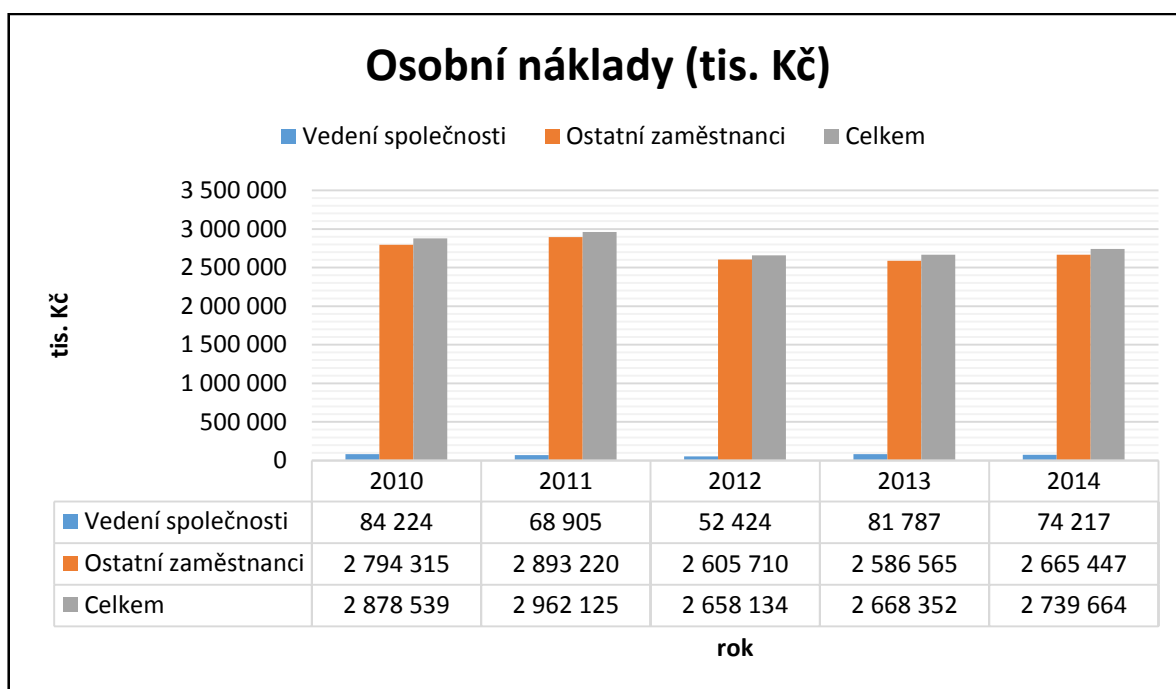
Na výše zachyceném obrázku lze spatřit jednotlivé programy používané v podniku, nejvíce využívané jsou v „modrém programu“ jazykové kurzy či jiné vzdělávací či pohybové aktivity. Z jazykových kurzů dominuje anglický a německý jazyk. Jedná se zpravidla o vyučované úrovně B1, B2. Mnoho zaměstnanců se těmito aktivitami zabývá. Je nutné říci, že na všechny tyto aktivity chodí dobrovolně a ve svém volném čase. Z pohybových aktivit by se dala uvést například vyučovaná jóga, pilátes, plavecký bazén. Tento plavecký bazén bývá pro zaměstnance vždy zarezervován a je pro ně zdarma. Např. pilátes, jógu si musí hradit, ale jen určitou část, kdy zaměstnavatel přispívá na tyto činnosti.

4.2.2. Analýza mzdového systému v podniku

Osobní, mzdové náklady

Nejprve jsou znázorněny celkové osobní náklady, které nerozlučně souvisejí s pojmem zaměstnanců a jejich odměňováním a se kterými lze nadále pracovat. Následně bude poukázáno, jaký vliv mají mzdové náklady z celkových osobních nákladů, dále je pak uvedeno, jaký vliv oproti některým vybraným ukazatelům mají mzdové náklady na celkovém či provozním výsledku hospodaření. Práce navazuje zhodnocením mezd z hlediska účetního a v neposlední řadě budou uvedeny návrhy a opatření, které budou doporučeny vybranému podniku.

Graf č. 2 Vývoj osobních nákladů společnosti v souvislosti s vedoucími a ostatními zaměstnanci podniku



Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na výše uvedeném grafu je možné sledat osobní náklady v tis. Kč. Je možné spatřovat, že tyto náklady mají od roku 2015 spíše stabilní charakter. Od roku 2010 měly spíše rostoucí charakter, od 2012 klesaly a v roce 2014 už opět mírně rostou. Tyto náklady jsou velice úzce vázány na zaměstnance v podniku. Do vedení společnosti jsou řazeni ředitelé či vedoucí pracovníci, kteří jim jsou přímo podřízeni. Uvedené osobní náklady budou důležité pro další zhodnocení z hlediska celkového mzdového systému.

Dále jsou zachyceny celkové mzdové náklady od roku 2010 do roku 2014, stejně tak jako jsou uvedeny osobní náklady, které jsou potřebné pro další zhodnocení.

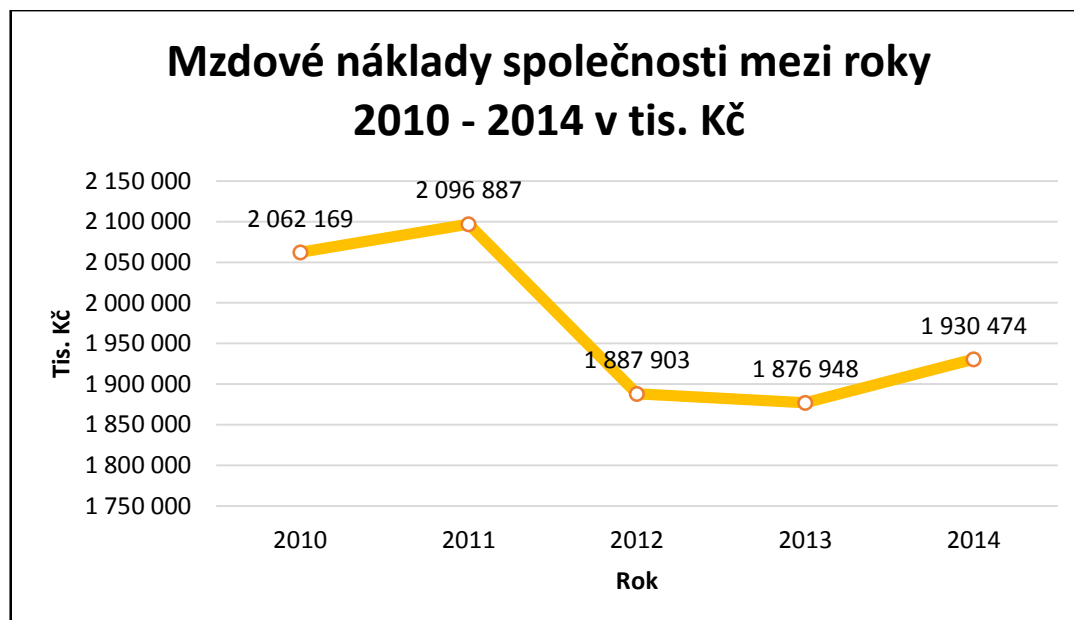
Tabulka č. 9 Vývoj mzdových nákladů společnosti v letech 2010 – 2014 v tis. Kč

Mzdové náklady společnosti "XYZ" v letech 2010 - 2014 v tis. Kč					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Tis. Kč	2 062 169	2 096 887	1 887 903	1 876 948	1 930 474
Řetězový index	x	101,68%	90,03%	99,42%	102,85%
Bazický index (1.)	x	101,68%	91,55%	91,02%	93,61%

Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových výkazů za roky 2010 - 2014

V této tabulce je možné vidět, stejnětak jako u níže uvedeného grafu, vývoj mzdových nákladů firmy „XYZ“. Jsou řešeny řetězové a bazické indexy, které zobrazují vývoj těchto nákladů. Řetězový index je nejvyšší v roce 2014, bazický je nejvyšší v roce 2011. Index řetězový je také nejnižší v roce 2012, ovšem bazický je nejnižší v roce 2013. Bazický index je vztahován k prvnímu roku 2010, což může zapříčinit určité změny oproti řetězovému indexu, který je vždy vztažen k roku předchozímu. Na následujícím obrázku jsou graficky uvedeny mzdové náklady a jejich stručné zhodnocení, kde je možné tyto skutečnosti lépe vyjádřit.

Graf č. 3 Grafický vývoj jednotlivých nákladů vztahující se na jednotlivé zaměstnance



Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových výkazů za roky 2010 - 2014

Na uvedeném grafu je vidět pokles těchto celkových mzdových nákladů. V roce 2010 byl celkový úhrn mzdových nákladů 2 062 169 tis. Kč, kdežto úhrn těchto nákladů v roce 2014 byl jen 1 930 474 tis. Kč, což je pokles o 131 695 tis. Kč. Nejznačnější je pokles mezi roky 2011 a 2012, kde se jedná o pokles o 208 984 tis. Kč. Tento pokles by se mohl přiřadit zejména tomu, že se podnik snaží o dlouhodobé snižování nákladů ve prospěch výnosů, snaží se o tzv. daňovou optimalizaci. Je ovšem vidět, že od roku 2013 doposud tyto náklady rostou výrazným tempem. V těchto letech se jedná o navýšení o 53 526 tis. Kč, což je dobrý krok pro celou hodnocenou společnost. Další zhodnocení bude pokračovat dle celkových osobních nákladů, a jakým způsobem tyto mzdové náklady ovlivní osobní náklady podniku.

Vliv mzdových nákladů na celkových osobních nákladech

Tabulka č. 10 Vybraná data pro hodnocení mzdových nákladů na celkových osobních nákladech

Vliv mzdových nákladů na celkových osobních nákladech společnosti "XYZ" v tis. Kč					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Mzdové náklady	2 062 169	2 096 887	1 887 903	1 876 948	1 930 474
Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	687 768	715 839	636 801	632 200	649 640
Sociální náklady	128 602	149 399	133 430	159 204	159 550
Celkové osobní náklady	2 878 539	2 962 125	2 658 134	2 668 352	2 739 664
Další vybrané účty ovlivňující účtování mezd v podniku					
Účet "Zaměstnanci"	154 267	118 131	106 542	111 670	113 005
Účet "Instituce SZ pojištění"	89 319	68 910	59 495	64 649	66 127

Zdroj: vlastní zpracování na základě vnitropodnikových výkazů za roky 2010 - 2014

Na výše uvedeném obrázku je možné shlédnout vývoj celkových osobních nákladů a základních účtů, které jej ovlivňují a s jakou výší. Na první pohled je možné říci, že z těchto vybraných účtů nejvíce ovlivňuje osobní náklady účet Mzdové náklady, které jsou pro práci klíčové. V podniku se o tomto účtu účtuje v souvislosti s hrubou mzdou jednotlivých zaměstnanců. Dále jsou uvedeny vybrané související účty, které jsou klíčové pro mzdové účetnictví sledovaného podniku. Na následujících obrázcích jsou uvedeny jednotlivé procentuelní podíly na celkových osobních nákladech a navazující část tvoří účty související s účtováním mezd v podniku a jejich řetězovými a bazickými indexy.

Tabulka č. 11 Procentuální podíly jednotlivých nákladů na osobních nákladech společnosti

Procentuální podíl mzdových nákladů, ostatních účtů na celkových osobních nákladech v tis. Kč					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
% mzdových nákladů na celkových osobních nákladech	71,64%	70,79%	71,02%	70,34%	70,46%
% nákladů na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění na celkových osobních nákladech	23,89%	24,17%	23,96%	23,69%	23,71%
% sociálních nákladů na celkových osobních nákladech	4,47%	5,04%	5,02%	5,97%	5,82%
Celkem	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na druhém uvedeném obrázku jsou vidět jednotlivé podíly na celkových osobních nákladech společnosti. Je nutné říci, že mzdové náklady ovlivňují ve většině let osobní náklady cca ze 70 %. Vývoj těchto nákladů se pohybuje stabilním tempem, což je pro podnik velice důležitý ukazatel. Na tomto obrázku je také možné zaznamenat, jak se vyvíjí ostatní složky celkových osobních nákladů. Například vývoj sociálních nákladů, souvisejících se zaměstnaneckými benefity, stále stoupá, čímž se podnik snaží vytvářet důležité motivátory pro své zaměstnance. Například v roce 2010 se podíl těchto sociálních nákladů na celkových osobních nákladech pohyboval okolo 4,47 %, což je ve srovnání oproti roku 2014 rozdíl o 1,35 %. V roce 2014 se podnik snaží stále víc zaměřovat na motivaci zaměstnanců, která je jedním z klíčových faktorů pro společnost. Nejvyšší sociální náklady byly v roce 2013, kdy tento podíl představoval 5,97 % na celkových osobních nákladech. Na dalším obrázku jsou zhodnoceny řetězové a bazické indexy jednotlivých účtů společnosti „XYZ“.

Tabulka č. 12 Řetězové a bazické indexy v souvislosti s osobními náklady

Řetězové a bazické indexy vývoje účtů souvisejících s osobními náklady společnosti v tis. Kč					
Řetězové indexy					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Mzdové náklady	x	101,68%	90,03%	99,42%	102,85%
Náklady na SZ pojištění	x	104,08%	88,96%	99,28%	102,76%
Sociální náklady	x	116,17%	89,31%	119,32%	100,22%
Celkové osobní náklady	x	102,90%	89,74%	100,38%	102,67%
Bazické indexy (báze - první rok 2010)					
Mzdové náklady	x	101,68%	91,55%	91,02%	93,61%
Náklady na SZ pojištění	x	104,08%	92,59%	91,92%	94,46%
Sociální náklady	x	116,17%	103,75%	123,80%	124,06%
Celkové osobní náklady	x	102,90%	92,34%	92,70%	95,18%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na třetím uvedeném obrázku jsou vyobrazeny řetězové a bazické indexy související s jednotlivými účty ovlivňujícími osobní náklady. Nejprve jsou pro tyto účty řešeny řetězové indexy, kde například u účtu Mzdové náklady je tento index nejvyšší v roce 2014, naproti tomu nejnižší je v roce 2012. U celkových osobních nákladů je to odlišné od mzdových nákladů. Řetězový index u celkových osobních nákladů je nejvyšší v roce 2011 a naopak nejnižší také v roce 2012, stejnětak jako většina účtů ovlivňujících tyto osobní náklady. Je důležité říci, že každý z těchto účtů se vyvíjí zcela odlišným tempem. Druhou hodnocenou oblastí jsou bazické indexy, které jsou vztaženy vždy k prvnímu roku, tzn. první rok 2010 je označován za tzv. bázi. Například u mzdových nákladů je tento index nejnižší v roce 2013 a nejvyšší v roce 2011. Je možné porovnat tuto skutečnost s celkovými osobními náklady, které vykazují nejnižší hodnotu bazických indexů v roce 2012 a nejvyšší také v roce 2011. Dle bazických indexů vykazuje většina účtů nejvyšší hodnoty v roce 2011, neplatí to pouze pro jeden účet a tím jsou Sociální náklady, které nejvyšší hodnotu vykazují v roce 2014, kde bazický index vykazuje hodnotu 124,06 %, což je v porovnání s nejnižší hodnotou těchto sociálních nákladů v roce 2014 (103,75 %) rozdíl cca o 20 %, což je významný rozdíl a dá se přiřadit různým příčinám, jedním z nich může být to, že podnik pracuje na lepších motivačních programech pro zaměstnance, což je jedním z kroků k lepší práci zaměstnanců a lepší pozici na trhu práce. Na dalším obrázku jsou zachyceny další účty, které souvisejí s účtováním mezd v podniku.

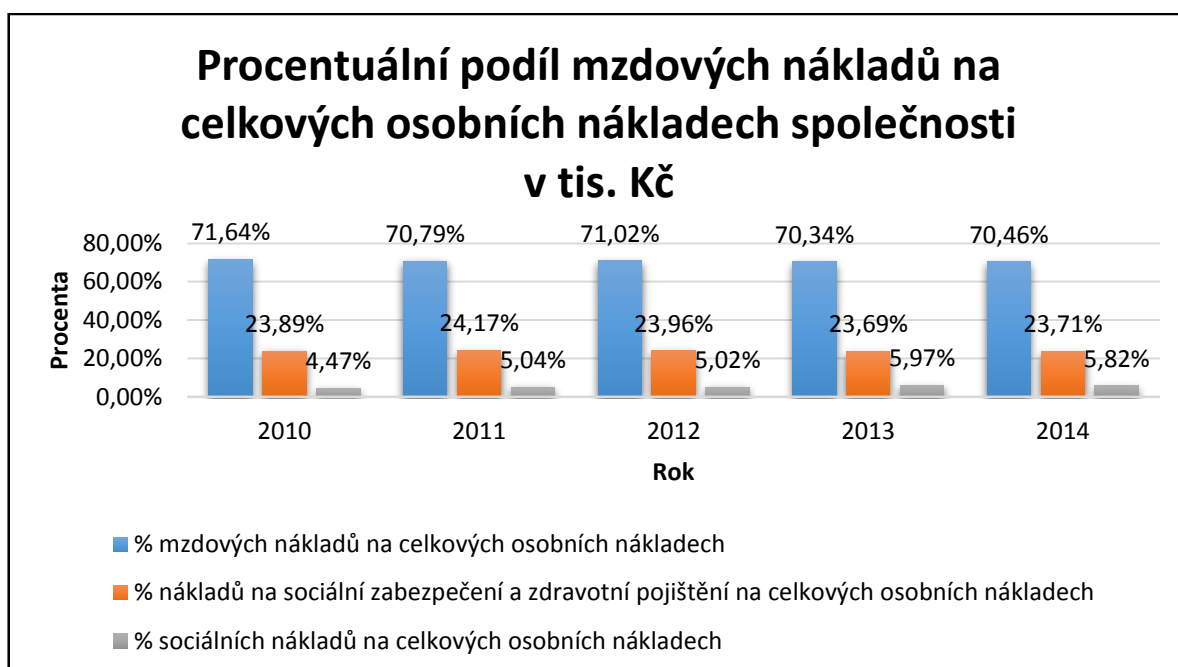
Tabulka č. 13 Jednotlivé účty související se mzdovým systémem podniku

Další účty související s účtováním mezd v podniku - účet "Zaměstnanci" a "Instituce SZ pojištění" v tis. Kč - bazické a řetězové indexy					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Řetězové indexy účtu "Zaměstnanci"	x	76,58%	90,19%	104,81%	101,20%
Řetězové indexy účtu "Instituce SZ pojištění"	x	77,15%	86,34%	108,66%	102,29%
Bazické indexy účtu "Zaměstnanci" (báze 1. rok)	x	76,58%	69,06%	72,39%	73,25%
Bazické indexy účtu "Instituce SZ pojištění" (báze 1. rok)	x	77,15%	66,61%	72,38%	74,03%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na dalším výše zachyceném obrázku jsou zhodnoceny další účty týkající se mzdového systému podniku, tím mohou být například dva vybrané účty Zaměstnanci a Instituce SZ pojištění. Z hlediska hodnocených řetězových indexů jsou nejvyšší hodnoty vykazovány v roce 2013 u obou účtů, nejnižší hodnotu řetězových indexů vykazují účty v roce 2011. Pokud jsou hodnoceny bazické indexy, je nejvyšší hodnota u účtu Zaměstnanců v roce 2011, stejnětak jako u druhého vybraného účtu, nejnižší hodnoty vykazují v roce 2012 s hodnotami u účtu Zaměstnanci – cca 69 % a u druhého účtu Instituce SZ pojištění – cca 66 %. Na dalším vyjádřeném obrázku je znázorněn celkový vliv mzdových nákladů na osobních nákladech.

Graf č. 4 Podíl jednotlivých nákladů, zejména mzdových na celkových osobních nákladech společnosti



Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na uvedeném obrázku je zachycen vliv mzdových nákladů a ostatních osobních nákladů na celkových osobních nákladech v tisících Kč. Je možné zobrazit tu skutečnost, že mzdové náklady se pohybují okolo stále stejné výše, ovlivňují 70 procenty celkové osobní náklady. Pokud by se například srovnal rok 2010 a 2014, kde je možné vidět rozdíly. Mzdové náklady byly na 70,46 % z osobních nákladů v roce 2014, což je oproti roku 2010 snížení o 1,18 %. Naopak tomu je u osobních nákladů, kde tyto hodnoty zaznamenávají růst. Tento růst je možné vidět například na tom, že hodnota 4,47 % z celkových osobních nákladů v roce 2010 narostla v roce 2014 o 1,35 %. Z těchto ukazatelů je možné říci, že společnost a jeho mzdové náklady se vyvíjí stabilním tempem.

Zhodnocení mzdových a ostatních vybraných nákladů v souvislosti s provozními, celkovými náklady společnosti

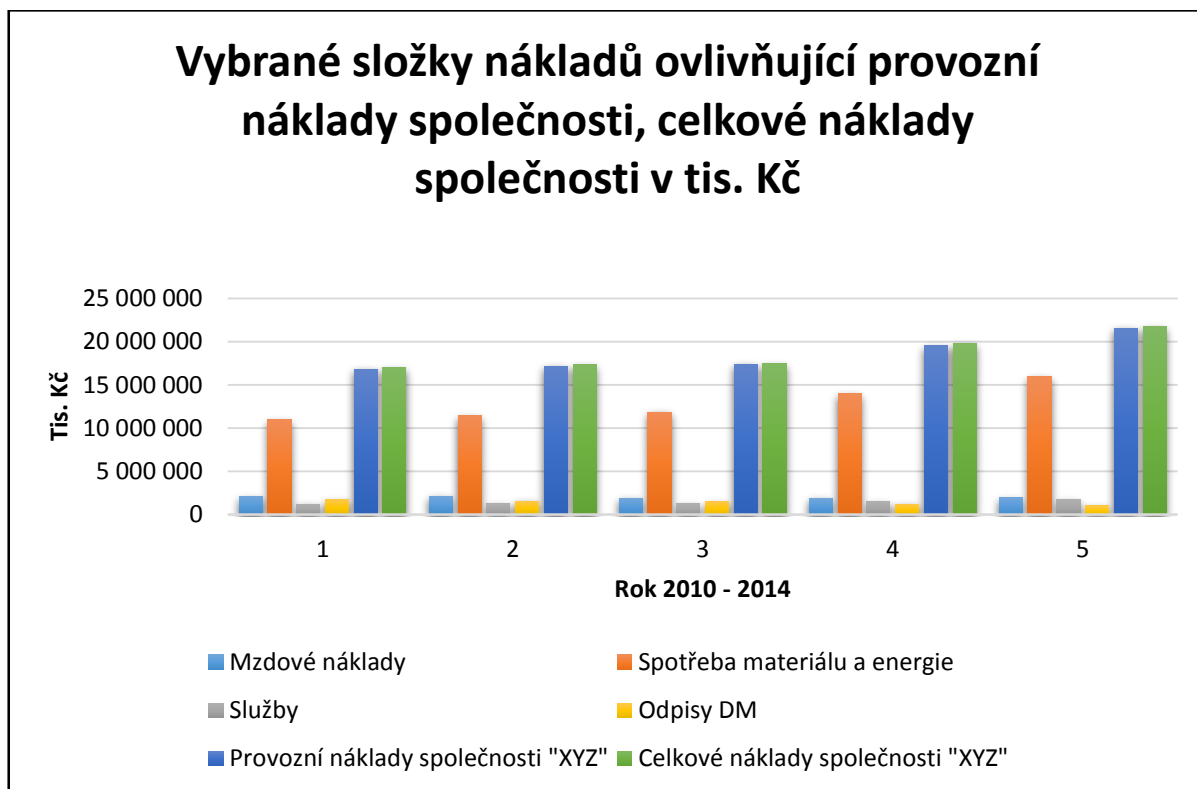
Tabulka č. 14 Složky nákladů a jejich zhodnocení z hlediska provozních, celkových nákladů

Vybrané složky nákladů významně ovlivňující provozní náklady společnosti, celkové náklady společnosti "XYZ" v tis. Kč					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Mzdové náklady	2 062 169	2 096 887	1 887 903	1 876 948	1 930 474
Spotřeba materiálu a energie	10 985 492	11 446 605	11 852 655	13 949 232	15 956 006
Služby	1 200 958	1 246 127	1 240 958	1 475 409	1 710 330
Odpisy DM	1 695 093	1 554 187	1 489 931	1 195 169	995 745
Provozní náklady společnosti "XYZ"	16 819 660	17 177 290	17 409 167	19 515 345	21 544 131
Celkové náklady společnosti "XYZ"	16 968 025	17 371 961	17 460 133	19 757 355	21 724 954

Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na zobrazeném obrázku je možné zaznamenat velký podíl mzdových nákladů na provozních nákladech, celkových nákladech společnosti „XYZ“. Jednotlivé podíly jsou vyjádřeny v další tabulce, kde je uvedeno další zhodnocení. Oproti těmto nákladům má vyšší vliv pouze spotřeba materiálu a energie, kde je tato převaha značná. Tyto náklady a další provozní a celkové náklady společnosti je možné vidět na následujícím obrázku.

Graf č. 5 Náklady na celkových, provozních nákladech v tis. Kč



Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na uvedeném obrázku je možné zaznamenat stejné skutečnosti jako v předchozí tabulce, v tomto grafu je to pouze lépe zobrazeno. Nejvyšší vliv na celkových i provozních nákladech společnosti má spotřeba materiálu a energie, další významný prvek tvoří mzdové náklady, dále potom odpisy dlouhodobého majetku a poslední místo tvoří služby. Na následujícím obrázku budou vyobrazeny jednotlivé podíly na provozních a celkových nákladech společnosti.

Tabulka č. 15 Procentuální podíl jednotlivých složek nákladů na nákladech společnosti

Vliv mzdových nákladů a ostatních vybraných složek nákladů významně ovlivňujících provozní i celkové náklady společnosti v tis. Kč					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
% mzdových nákladů na provozních nákladech společnosti "XYZ"	12,26%	12,21%	10,84%	9,62%	8,96%
% mzdových nákladů na celkových nákladech společnosti "XYZ"	12,15%	12,07%	10,81%	9,50%	8,89%
% Spotřeby mat. a energie na provozních nákladech společnosti "XYZ"	65,31%	66,64%	68,08%	71,48%	74,06%
% Spotřeby mat. a energie na celkových nákladech společnosti "XYZ"	64,74%	65,89%	67,88%	70,60%	73,45%
% Služeb na provozních nákladech společnosti "XYZ"	7,14%	7,25%	7,13%	7,56%	7,94%
% Služeb na celkových nákladech společnosti "XYZ"	7,08%	7,17%	7,11%	7,47%	7,87%
% Odpisů dlouhodobého majetku na provozních nákladech společnosti "XYZ"	10,08%	9,05%	8,56%	6,12%	4,62%
% Odpisů DM na celkových nákladech společnosti "XYZ"	9,99%	8,95%	8,53%	6,05%	4,58%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Pokud by se zhodnotil výše uvedený obrázek, jedná se o procento jednotlivých složek mzdových nákladů na provozních či celkových nákladech společnosti. Je tu vidět, jak mzdové náklady ovlivňují jednotlivé celkové složky nákladů. Je vidět například, že mzdové náklady patří mezi významnou složku nákladů, která až na účet Spotřeba materiálu a energie patří mezi jednu z nejvyšších. Pokud by se tyto skutečnosti zhodnotily s provozními výnosy, lze zjistit, že nejvyšší položkou těchto výnosů jsou Tržby za vlastní výroby a služby, které nejvíce ovlivňují výsledek hospodaření. Ve všech hodnocených letech podnik vykazuje pozitivní jak provozní, tak celkový výsledek hospodaření, daná společnost se dá hodnotit jako stabilní. Na dalším uvedeném obrázku jsou uvedené provozní náklady zhodnoceny ve vztahu k těmto Tržbám za vlastní výroby a služby, které jsou nejvýznamnější složkou výnosů v daných obdobích 2010 až 2014.

Tabulka č. 16 Zhodnocení nákladů společnosti v souvislosti s mzdovými náklady

Vliv jednotlivých složek nákladů a výnosů na provozních či celkových nákladech společnosti v tis. Kč					
Rok	2010	2011	2012	2013	2014
Součet uvedených provozních nákladů	15 943 712	16 343 806	16 471 447	18 496 758	20 592 555
Tržby za vlastní výrobky a služby	17 108 932	17 218 728	17 426 707	19 228 731	21 673 858
Rozdíl "Tržeb za výrobky" a provozních nákladů	1 165 220	874 922	955 260	731 973	1 081 303
% rozdílu na provozních nákladech společnosti	6,93%	5,09%	5,49%	3,75%	5,02%
% rozdílu na celkových nákladech společnosti	6,87%	5,04%	5,47%	3,70%	4,98%
% mzdových nákladů na "Tržbách za vlastní výrobky a služby"	12,05%	12,18%	10,83%	9,76%	8,91%

Zdroj: vlastní zpracování na základě výkazů podniku za roky 2010 - 2014

Na posledním hodnoceném obrázku se dá zaznamenat vliv jednotlivých vybraných složek provozních nákladů a tržeb za vlastní výrobky a služby na provozních a celkových nákladech společnosti. V prvním řádku jsou sečteny všechny uvedené provozní náklady, do kterých byly zařazeny Mzdové náklady, Spotřeba materiálu a energie, Služby a Odpisy dlouhodobého majetku, tyto účty patří mezi nejvýznamněji ovlivňující výsledek hospodaření společnosti. Na druhém řádku je uveden výnosový účet Tržby za vlastní výrobky a služby, který je protipólem nákladů, taktéž podstatně ovlivňující výsledek hospodaření. Na třetím řádku je uveden rozdíl mezi těmito tržbami a vyobrazenými provozními náklady.

Na následujícím řádku je uveden rozdíl těchto dvou položek a jejich podíl na provozních nákladech společnosti, v návaznosti na tento řádek je uveden ještě tento rozdíl na celkových nákladech společnosti. Na posledním řádku je vypočteno procento mzdových nákladů na celkových tržbách na vlastní výrobky, které se rok od roku postupně snižuje. Nejedná se o všechny provozní náklady či výnosy, ale o ty, které významně ovlivňují chod společnosti a podílejí se na kladném hospodářském výsledku. Pokud by se srovnal poslední hodnocený obrázek s obrázkem, který hodnotí pouze vliv jednotlivých nákladů bez uvedení žádných výnosů, je zde značný rozdíl. Pokud by se například zhodnotily mzdové náklady a jejich vliv na celkových tržbách za vlastní výrobky a služby, tak by se dalo mluvit v roce 2010 o cca 12 % z těchto tržeb, v roce 2014 je tento podíl ve výši pouhých 8 %, což je o 4 % méně než v roce 2010. Do provozních nákladů i výnosů by se mohly zařadit všechny výnosy i náklady, ale to nebylo předmětem hodnocení. Další částí hodnocení mzdového systému podniku bude výpočet čisté mzdy dvou zaměstnanců.

Pokud by se shrnul pojem mzdových nákladů pro danou společnost „XYZ“, dalo by se říci, že se jedná o velice stabilní složku nákladů společnosti. Pokud je pozornost směřována

na mzdové náklady společnosti, dalo by se doporučit o změnu 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 možné optimalizovat, například nákupem levnějších materiálů pro vybranou společnost „XYZ“.

Výpočet čisté mzdy

V podniku se provádí výpočet čisté mzdy stejným způsobem, jak je zakomponováno v zákoně. Rozdíl lze zaznamenat například v benefitech, které jsou poskytovány nebo v ostatních srážkách, které jsou sráženy přímo z čisté mzdy, jedná se například o stravné, které je sráženo zaměstnancům přímo z čisté mzdy či například zaměstnanecké půjčky, které jsou také sráženy zaměstnancům přímo z čisté mzdy.

Příklad výpočtu čisté mzdy zaměstnance č. 1)

Zaměstnanec podniku „XYZ“, dvě děti, sleva na poplatníka, stravné = 250 Kč/měsíc, zaměstnanecká půjčka = 300 Kč/měsíc

Hrubá mzda = 30 000 Kč

SHM = 30 000 + 2 700 + 7500 = 40 200 Kč (tzv. „superhrubá mzda“)

Záloha na daň = 40 200 x 0,15 = 6 030 Kč

Slevy na dani = 2070 + 1 117 + 1 317 = 4 504

Čistá mzda = 30 000 – 1 950 – 1 350 – 1 526 = 25 174 Kč

Stravné = 250 Kč/měsíc; půjčka = 300 Kč měsíc

Čistá mzda po ostatních srážkách = 25 174 – 250 – 300 = 24 624 Kč

Příklad výpočtu čisté mzdy zaměstnance č. 2)

Zaměstnanec společnosti „XYZ“, praktikant, bezdětný, ostatní srážky – stravné = 235 Kč/měsíc

Hrubá mzda = 6 000 Kč

SHM = 8 040 Kč (tzv. „superhrubá mzda“)

Záloha na daň = 8 100 x 0,15

Slevy na dani = 2070

Čistá mzda = 6000 – 390 – 270 = 5 310 Kč – 235 = 5 105 Kč

Pokud by se zhodnotily čisté mzdy zaměstnanců společnosti „XYZ“, jedná se o mzdy, které jsou pro danou oblast obrábění průměrné.

Účtování hrubé mzdy

Pokud je pozornost věnována na účtování jednotlivých mezd, tak je třeba uvést jednotlivá nákladová střediska týkající se mzdového systému podniku. Jednotlivé mzdové účetní mají rozdělená jednotlivá hospodářská střediska, týkající se mezd.

Tabulka č. 17 Vybraná střediska, důležitá pro mzdový systém podniku

Středisko 515100	Mzdová účetní č. 1
Středisko 515203	Mzdová účetní č. 2
Středisko 515400	Mzdová účetní č. 3
Středisko 515600	Mzdová účetní č. 4 apod.

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

V zobrazené tabulce je možné vidět schematické rozdělení nákladových středisek týkající se mezd. K určitému středisku je vždy přiřazena jednotlivá mzdová účetní, která ho má na starosti. Například středisko 515203 se týká praktikantů a brigádníků, které má na starosti mzdová účetní č. 2.

Schematické zaúčtování mzdy:

1) Předpis hrubé mzdy např. praktikantů:

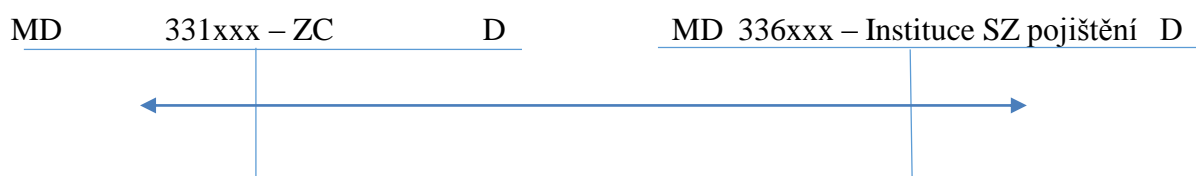
Základ hrubé mzdy tvoří základní mzda plus jednotlivé příplatky. Do příplatků se zahrnují, jak již je výše uvedeno, příplatky, které mohou být jak z výše tarifu, tak z výše průměrného výdělku nebo tzv. korunové příplatky, toto je řazeno do tzv. hrubé mzdy. Součástí hrubé mzdy jsou tedy tyto složky a je tato část mzdy účtována do nákladů. Na všechny tyto složky

mzdy má zaměstnanec zákonný nárok. Účetnictví podniku je řešeno účtováním hrubých mezd na straně Má dáti - Mzdovými náklady, v tomto případě pro praktikanty nákladové středisko (NS) – 515203 v souvztáhnosti s účtem Zaměstnanci, kteří mají také svoji analytickou evidenci.



2) Sociální a zdravotní pojištění sražené zaměstnanci:

Jedná se o pojištění, které si zaměstnanec platí sám. U zdravotního pojištění jde o výši 4,5 % z hrubé mzdy, u sociálního pojištění jde o výši 6,5 % z hrubé mzdy pracovníka. Účtování probíhá následujícím způsobem:



Pokud by se účtovalo o zdravotním a sociálním pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance, vznikl by potom náklad, který by se zaúčtoval na straně Má dáti na účtu 524xxx – Zákonné sociální a zdravotní pojištění v souvztáhnosti s účtem na straně Dal 336xxx Instituce SZ pojištění.

3) Zálaha na daň z příjmu:

- u praktikantů pracujících na DPČ se nebude účtovat zálaha na daň z příjmu, v tomto případě je nulová
- ale pokud by se účtovala, zaměstnanec by měl mzdu nad 10 000 Kč, bylo by zaúčtováno tímto způsobem:



Srážka zálohy na daň se provádí přes tzv. superhrubou mzdu, která je zaokrouhlena na 100 Kč nahoru. Z této superhrubé mzdy je počítána daň, která je v současné době ve výši 15 %, která je účtována na straně Má dáti na účtu Zaměstnanci s analytickou evidencí a na straně Dal na účtu Ostatní přímé daně s analytickou evidencí jednotlivých zaměstnanců.

4) Zaúčtování čisté mzdy a jiných srážek z čisté mzdy uvedeného praktikanta:



Na posledním uvedeném účtování je možné vidět zaúčtování čisté mzdy jednotlivých zaměstnanců. Je tedy zaúčtováno na straně Má dáti jako snížení závazku vůči Zaměstnanci a na straně druhé, na straně Dal, se jedná o snížení běžného účtu zaměstnavatele. U tohoto účetního případu se účtují stejným způsobem jednotlivé srážky, sražené zaměstnavatelem „XYZ“ z jeho čisté mzdy. Mohly by se sem zařadit například doplatky zaměstnanců na stravné, které se pohybují kolem 200 – 300 Kč za měsíc, protože zaměstnavatel v rámci zaměstnaneckých výhod dotuje tento benefit. Další srážkou, která by mohla být účtována stejným způsobem, by mohla být například zaměstnanecká půjčka, která se poskytuje do maximální výše 250.000 Kč pro bytové účely, což by se tedy zaúčtovalo stejným způsobem. Těmito podobnými postupy se v podniku účtuje i o zaměstnancích. Vše se provádí přes účetní systém SAP, používaný v podniku, výše uvedený postup je názorný, jak podnik postupuje při účtování mezd. Práce se v dalším textu zabývá zhodnocením jednotlivých silných a slabých stránek podniku v jejich zjednodušené podobě.

4.2.3. Zhodnocení a doporučení

Analýza silných a slabých stránek, příležitostí a ohrožení může být dalším ukazatelem, jak navrhnout důležitá opatření a doporučení pro sledovaný podnik.

Hodnotí slabé a silné stránky podniku a na jejím základě a na základě předchozích zhodnocení jsou vytvořeny návrhy a opatření pro vybranou společnost „XYZ“.

Obrázek č. 7 Zjednodušená SWOT analýza společnosti, týkající se problematiky mezd

SWOT analýza společnosti "XYZ"	
Silné stránky (S)	Slabé stránky (W)
spravedlivý mzdový systém benefity pro zaměstnance	klesající počet zaměstnanců rozšíření systému benefitů
málo výrobků pro velkou klientelu velká stabilní společnost	doplnění analytické evidence některých účtů výběr zaměstnanců
Příležitosti (O)	Ohrožení (T)
nové benefity pro zaměstnance zavedení nového výrobního programu reakce na změny trhu	koncern VW odchod zaměstnanců do jiných firem konkurence

Zdroj: vlastní zpracování, 2015

Silné stránky

Do silných stránek dle výše zobrazeného schématu lze zařadit:

- Spravedlivý mzdový systém
 - o Mzdový systém je v podniku řešen tím způsobem, aby byla uspokojena jak strana zaměstnavatele, tak zaměstnance. Zaměstnavatel se snaží svým podřízeným poskytovat co největší výhody, jak z hlediska mezd, tak z hlediska zaměstnaneckých výhod.
- Benefity pro zaměstnance
 - o Pokud by se porovnaly ostatní podniky působící v kraji či dle stejného předmětu podnikání, dá se říci, že sledovaný podnik patří k jednomu z nejvíce poskytujících benefity pro zaměstnance. Dalo by se také říci, že má ustálenou základnu benefitů, díky kterým si také udržuje své zaměstnance.
- Málo výrobců pro velkou klientelu
 - o Tento bod, zhodnocený jako silná stránka, je jedním z velice důležitých, díky kterému společnost dosahuje pozitivního výsledku hospodaření a takových úspěchů, jakých dosahuje. Výrobky, které produkuje vybraná společnost, vyrábí velice málo výrobců, ale odebírá je většina firem z automobilového průmyslu, což znamená, že jen tímto faktorem dosahuje významných výsledků.
- Velká stabilní společnost
 - o Pokud se řeší otázka stabilní společnosti, může se tato skutečnost řadit také k silným stránkám firmy. Ve všech letech dle uvedených hodnocení výsledku hospodaření sahá na kladný výsledek hospodaření a je jedním z předních výrobců, která se drží na světové úrovni.

Slabé stránky

Do slabých stránek jsou zařazeny tyto faktory:

Slabé stránky se potom týkají zejména vnitřního prostředí podniku.

- Klesající počet zaměstnanců
 - o Tento faktor je dán tím, že vše začíná být automatizované a není potřeba tolik lidské činnosti. Podnik sice snižuje lidskou sílu, ale naproti tomu se snaží

lidskou činnost nahradit automatizovanou výrobou a v tom je možné vidět slabou stránku.

- Doplnění systému benefitů
 - Další slabou stránkou podniku je možno shledávat v postupném doplňování systému benefitů pro určité zaměstnance. Více by podnik měl myslet na dělnické profese a zařadit do těchto benefitů např. pobyty pro zaměstnance v lázních či jiných rekreačních střediscích. Podnik se značně zaměřuje například na jazykové či pohybové aktivity, či manažerské dovednosti, ale je nutné zapracovat i na rozšíření tohoto systému benefitů.
- Výběr zaměstnanců
 - K další slabé stránce podniku patří objektivně výběr zaměstnanců, který probíhá přes interní či externí výběrové řízení. Je nutné říci, že podnik přijímá své zaměstnance zpravidla přes pohovory, což nemusí ve všech případech přinést pozitivní výsledky, zejména na manažerské pozice by měly být vybírání zájemci či uchazeči o zaměstnání jiným způsobem, např. pomocí určitých testů nebo assesment center.

Příležitosti

V příležitostech podniku je možné hledat další možnosti úspěchu firmy, které se dají vidět např. v určitých zlepšeních či v jiných oblastech.

Do jednotlivých příležitostí jsou zařazeny tyto oblasti:

- Nové benefity pro zaměstnance
 - Příležitostí pro zaměstnavatele může být například zavedení dalších či úplně nových zaměstnaneckých výhod. Mohlo by se jednat o některé formy kvalifikačních kurzů, některé jsou již zavedeny, jsou jimi například jazykové kurzy, těch by se tyto nové kvalifikační kurzy netýkaly, měly by se spíše týkat oblasti řídicích kompetencí, které jsou sice v podniku zavedeny, ale v malé míře. Další možností by byly například kurzy na různé technologie, používané v podniku. Dalším způsobem je také účast na odborných přednáškách pro zaměstnance podniku či další.

- Zavedení nového výrobního programu
 - o Další příležitostí je zavést nový výrobní program, jedná se o to například zaměřit se více na jeden úplně jiný výrobek a tím jít to rizika, ale s tím spojená příležitost získat vyšší zisk pro firmu. Nový výrobní program by se mohl týkat nejen dieselových motorů.
- Reakce na změny trhu, nové technologie
 - o Sledování a reakce na změny v okolí patří mezi jednu z nejdůležitějších věcí. Podnik má v současné době správně stanovené systémy, ale mohou ho pozitivně i negativně ovlivňovat změny na trhu, které již nastaly. Na trh neustále přicházejí nové technologie a je jich potřeba využívat.

Ohrožení

Většina těchto ohrožení se týká zpravidla vnějšího prostředí podniku, tyto jevy se dějí zpravidla neustále, je třeba proti nim něco učinit.

Pro sledovanou společnost je možné zhodnotit i několik ohrožení, mezi které se zařazují:

- Koncern VW
 - o V současné době se dá shledávat ohrožení pro podnik z hlediska koncernu VW. Jedná se o důležitého odběratele důležitých součástek od sledovaného podniku. V tomto oddíle se shledává největší ohrožení současnosti.
- Konkurence
 - o Konkurence je jevem, který se řadí mezi vnější vlivy ohrožení společnosti. Jedná se o jev, který není nenadálým jevem, děje se neustále, oproti předchozímu jevu, který nastal v současné době. Hlavním ohrožením pro sledovaný podnik může být rozvoj podniku, který je v této oblasti konkurenční. Jiná společnost může přijít s novou, lepší novinkou, kterou bude vybraný podnik jen těžko dohánět. Jiný podnik, který bude mít stejný předmět podnikání, nemusí být pro ně až takovou konkurencí, jak takový, který přijde s novou nenadálou novinkou, která může mít pro podnik negativní vliv.
- Odchod zaměstnanců do jiných firem
 - o Tento jev se dá zařadit také do ohrožení pro danou společnost. Do jisté míry by se dalo říci, že tento fenomén souvisí s konkurencí. Jiná firma, která

působí ve stejné lokalitě, jako vybraný podnik, nabídne zaměstnanci lepší mzdové podmínky či lepší benefity, tyto dvě podmínky zpravidla bývají nejčastější příčinou odchodu zaměstnanců do jiných firem. Stále více zaměstnanců odchází za lepšími mzdovými podmínkami do větších měst či do zahraničí, kde jsou jejich potřeby více naplňovány, to může být dalším ohrožením pro sledovanou společnost.

Doporučení

Jako podklad pro tuto kapitolu je sestavena analýza silných a slabých stránek, příležitostí a hrozeb, vycházející zejména z vnějšího prostředí podniku. Toto doporučení vychází zejména ze slabých stránek, které je třeba přetvořit na silné stránky. Tyto doporučení se budou týkat klesajícího počtu zaměstnanců, výběru zaměstnanců, vytvoření nového systému benefitů.

Klesající počet zaměstnanců:

Tento jev by se dal shrnout tímto způsobem. Jedná se o to, že se v podniku snaží o čím dál tím více automatizovanou výrobu, snaží se lidskou činnost nahrazovat novými výrobními linkami, a lidská síla není v takovém případě tolik potřebná. Dalším z možných projevů je nerovnoměrné rozložení pracovních směn, kdy zaměstnanci, zejména v dělnických profesích pracují několik hodin v týdnu, střídají různé směny a v rámci jednoho týdne vystřídají i několik směn. I v tomto lze shledávat slabou stránku tohoto klesajícího počtu zaměstnanců. Podniku by se dalo doporučit o sjednocení systému pracovní doby, aby alespoň jeden den o víkendech měly volný den. K tomuto faktoru by se přiklonila většina zaměstnanců, aby měli alespoň některé dny volna bez práce. Tím, že někteří zaměstnanci chodí na směny tím stylem, že dokončí jednu směnu a začínají druhou, není způsobem úplně šťastným, alespoň ne pro tyto zaměstnance. Z hlediska finančního je tento jev jistě velice ziskový, ale bylo by dobré sjednocení směn, aby zaměstnanci chodili například na tři směny, ale bez víkendů, aby byly alespoň z části od práce odproštěni. Dále je klesající počet zaměstnanců způsobem tím, že odcházejí za lepšími platovými podmínkami, ať již do větších měst, kde jsou odměňováni za menší výkon většími platovými zvýhodněními. Pro některé zaměstnance jsou motivací i práce v zahraničí, kde jsou lepší pracovní i mzdové podmínky. Klesající počet zaměstnanců se dá přiřadit i dalším příčinám, ale potom se již jedná o méně závažné oblasti. Jedná se o stabilní společnost s dobrým jménem, ale

zaměstnanci potřebují stále něčím motivovat, podnik se snaží o nové systémy benefitů, ale většinou se zabývají zejména technicko - hospodářskými pracovníky, doporučení zní více se zaměřit na dělnické profese a tím je motivovat k lepším výkonům.

Výběr zaměstnanců:

K významné slabé stránce podniku je dále možné zařadit i výběr zaměstnanců. V podniku se provádí dva typy vyhledávání zaměstnanců, jedná se o způsob interního výběrového řízení a externího výběrového řízení, oba způsoby jsou zpravidla přes inzertní plochu v případě interního výběrového řízení přes intranet a inzertní plochy ve společnosti, které spravují k tomu určení personalisté, u externího přes internetové stránky podniku či tím způsobem, že se uchazeči o zaměstnání sami ozvou e-mailem či telefonicky příslušnému personalistovi. Tyto dva způsoby jsou kvalitním způsobem vyhledávání zaměstnanců. Ovšem samotný výběr by se dal určitým způsobem obměnit. Na manažerské profese by bylo vhodné vybírat zájemce o zaměstnání jiným způsobem než pouze pohovorem, vhodné je navrhnout například assesment centra, která by byla vhodným způsobem výběru těchto zaměstnanců a mohla by potom přinést pozitivní výsledky pro daný podnik. Pro podnik jsou důležití ti zaměstnanci, kteří budou přínosem, jak pro samotného zaměstnavatele, tak pro samotné okolí zaměstnance, a tak je důležité vybírat ty nejlepší. Důležité by bylo také doporučení podniku zaměřit se více na jazykové schopnosti jednotlivých zájemců o zaměstnání.

Doplnění systému benefitů:

Další slabou stránkou podniku lze shledávat v postupném doplňování systému benefitů pro určité zaměstnance. Více by podnik měl vymýšlet pro zaměstnance v dělnických profesích a zařadit do těchto benefitů např. pobyty pro zaměstnance v lázních či jiných rekreacích. Podnik se značně zaměřuje například na jazykové či pohybové aktivity, či manažerské dovednosti, ale je nutné zapracovat i na rozšíření tohoto systému benefitů. Lze tedy doporučit zaměření se na pracovníky ve výrobě, kterých se tyto benefity až tak netýkají, jedná se například o příspěvek na určité odpočinkové pobyty pro tyto zaměstnance apod. Podnik se zaměřuje zejména na technicko - hospodářské pracovníky či pracovníky manažerských pozic, což není špatně, ale je důležité rozšíření benefitů i pro zaměstnance výrobní.

Shrnutí

Pokud by se zhodnotily výše uvedené informace, dá se říci, že mzdový systém podniku je na přijatelné úrovni. Stejným způsobem je nastaven i systém zaměstnaneckých benefitů ve sledovaném podniku. Dalo by se pouze doporučit více se zaměřit na pracovníky ve výrobě. V účetnictví se nepoužívají odlišné způsoby účtování, jde pouze o analytickou evidenci, která je pro každý podnik jiná.

Společnost se zaměřuje na výrobky na trhu, které jsou unikátní. Celý podnik sídlí v malém kraji v České republice, má kolem několika tisíc zaměstnanců a předpoklad ve vývoji počtu zaměstnanců je takový, že počet zaměstnanců by se měl vyvíjet pozitivním způsobem, i když počet zaměstnanců do této doby klesal. Důležité pro podnik je zdokonalování mzdového systému podniku a systému zaměstnaneckých výhod. Mezi hlavní cíle politiky mezd se dá řadit zejména získávání a udržování dobrých pracovníků, mzdové náklady na udržitelné výši, dále potom spravedlivá odměna pro jednotlivé zaměstnance, což je také důležitým bodem mzdové oblasti, což není problém v daném podniku. Sledovaný podnik má v současné době více jak 4 tisíce zaměstnanců. Dalo by se říci, že pro daný podnik jsou nejdůležitější lidé s maturitním vzděláním, a s vyučením, těchto zaměstnává nejvíce. Daná společnost má ve vedení dva ředitele, v prvním případě je jím technický ředitel a v druhém je jím obchodní ředitel.

Zaměstnanci v podniku pracují zpravidla na pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Mzda je stanovena dle tarifních stupňů, které jsou individuálně přiděleny dle dosažených dovedností, zkušeností a dosaženého vzdělání. Tyto tarifní stupně se liší dle jednotlivých pracovních pozic. Kdyby se zhodnotily mzdové náklady společnosti, mohlo by se říci, že tyto náklady od roku 2013 zaznamenávají značný nárůst a tento vývoj je předpokládán i do dalších let.

U mzdových a platových podmínek podnik používá standardní postupy používané většinou podniků. Používá účetní systém SAP, který je komplexním účetním systémem, což je pro podnik také velice důležité. Vše provozuje v souladu se zákonem. Sledovaný podnik poskytuje svým zaměstnancům mnoho zaměstnaneckých výhod, které jsou účtovány dle účtové osnovy a analytické evidence firmy. V podniku je také možné využít služební automobil či telefon, tyto dvě výhody nebyly výše uvedené, či řada dalších, které nejsou

jmenovány. Mezi nejdůležitější výhody pro zaměstnance patří příspěvky zaměstnavatele na stravné, čemuž zaměstnanci přidělují největší váhu.

Dle zjištěných údajů bylo pro podnik sestaveno zlepšení, kterých by mohl podnik dosáhnout. Tyto doporučení byly hodnoceny ve zjednodušené analýze silných a slabých stránek, zejména ze slabých stránek podniku, které jsou největším ohrožením pro sledovaný podnik. Ovšem tyto slabé stránky je možné obrátit a mohou se stát, pokud se jimi bude podnik zabývat, důležitou výhodou, kterou mohou mít oproti ostatním podnikům. Mezi důležité silné stránky podniku se dají zařadit zejména téma spravedlivého mzdového systému, některé vybrané benefity pro zaměstnance, dále potom málo výrobků pro velkou klientelu a další. Mezi slabé stránky jsou naopak uvedeny například tyto - výběr zaměstnanců, klesající počet zaměstnanců.

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

5. Závěr

Na základě analýzy provozních nákladů a výnosů společnosti a výsledku hospodaření, je nutné říci, že tyto náklady jsou nejdůležitější pro výrobu podniku. Společnosti lze doporučit optimalizaci nákladů. Jedním z možných návrhů pro daný podnik je daňová optimalizace, která by byla důležitým krokem pro stabilní vývoj výsledku hospodaření. Dle zhodnocení provozních nákladů a výnosů je možné vidět, že tyto náklady se vyvíjejí v posledních letech pozitivním směrem. Výnosy jsou ve všech letech vyšší než náklady, čímž je možné říci, že se podnik vyvíjí stabilním tempem, až na některé výkyvy, které lze přiřadit např. v roce 2009 globální krizi, která zasáhla většinu podniků s tímto předmětem podnikání, ale i v letech kolem této krize společnost dokázala udržet svůj jak provozní, tak celkový výsledek hospodaření na pozitivní úrovni. Cestou daňové optimalizace může ušetřit podnik na daních a ušetřit tak kapitál na rozvíjení společnosti. Společnost by nemusela snižovat náklady na materiál či energie. Spíše by se tento jev mohl týkat například ekonomického či technického vzdělávání, které souvisí se zaměstnaneckou prací a kde zaměstnavatel přispívá na tyto vzdělávací aktivity, přičemž se žádné odvody daní pro zaměstnavatele nezvyšují. Sledovaný podnik lze hodnotit v současné době jako finančně zdravý, pokud se opominou některé výkyvy v minulých letech, např. v období globální krize. Pokud by se tyto jevy shrnuly, tak je podnik ovlivňován zejména zaměstnáváním, výší příjmů a dalšími faktory. Podniku lze doporučit vyvíjet se v tomto směru stejným tempem jako doposud.

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 opět 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, o které byla řeč už ve výše uvedeném textu.

Pokud se hodnotí oblast nákladů, je možné zhodnotit například náklady mezi lety 2010 a 2014. Je možné mezi mzdovými náklady vidět rozdíly, nejedná se však o rozdíly, které by mohly danou společnost významným způsobem ovlivňovat. I tyto mzdové náklady se vyvíjejí stabilním tempem. Všechny postupy, které podnik využívá, jsou dostačující pro daný podnik a jsou počítány velice reálně s dobrou vypovídací hodnotou. Dále lze shrnout

pojmem 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. Pokud by se zhodnotily výše uvedené údaje, může se uvést, že systém mezd v podniku je na přijatelné úrovni. Na této úrovni je nastaven i systém zaměstnaneckých výhod. Podniku by se dalo dále doporučit více se zaměřit na pracovníky ve výrobě v rámci zaměstnaneckých výhod. Ve mzdovém účetnictví podniku se nepoužívají odlišné postupy od zákonně vedených, jedná se pouze o analytickou evidenci, která je pro každý podnik odlišná.

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 - hospodářští, tak všichni ostatní, patří k tomu nejvýznamnějšímu, co podnik má a je to pro něj velice významné.

6. Seznam literatury

6.1. Knižní zdroje

ČERMÁKOVÁ, Helena. *Cvičení z teorie účetnictví*. Vyd. 1. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2013, 182, [20] s. ISBN 978-80-213-2399-5.

KOCIANOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010. Psyché (Grada Publishing). ISBN 978-80-247-2497-3.

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.

ROSOCHATECKÁ, Eva a Ludmila BERVIDOVÁ. *Ekonomika podniků*. Vyd. 10. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2012, 201 s., 16 [i.e. 8] s. obr. příl. ISBN 978-80-213-2259-2.

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 2015*. Olomouc: ANAG, 2015, sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-922-9.

ŠULCOVÁ-SEIDLOVÁ, Marta, Gabriela KUKALOVÁ a Lukáš MORAVEC. *Daňová soustava*. Vyd. 1. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2014, 155 s. ISBN 978-80-213-2451-0.

TIETJENOVÁ, Karolína, a kol. *Mzdy 2010: výklad je zpracován k právnímu stavu ke dni 1. 1. 2010*, Praha: ASPI, 2010, sv. Meritum (ASPI). ISBN 978-80-7357-515-1.

TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.

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.

WALKER, Alfred J. *Moderní personální management: nejnovější trendy a technologie*. 1. vyd. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0449-8.

Mzdové předpisy společnosti

Podnikové časopisy

Výkazy podniku – rozvaha, výkaz zisku a ztráty 2005 – 2014, Výroční zprávy podniku

Zákonné normy pro odměňování (zákoník práce, zákon o účetnictví)

6.2. Cizojazyčné zdroje

BEAM, Burton T. a John J. MCFADDEN. *Employee benefits*. 6th ed. Chicago, IL: Real Estate Education, c2001. ISBN 0793139600.

LAMBERT, Vicki. *Payroll: a guide to running an efficient department*. Hoboken, N. J.: Wiley, c2005.

Wage, Salary [online]. 2015 [cit. 2015-12-29]. Dostupné z: <http://keydifferences.com/difference-between-salary-and-wages.html>.

6.3. Internetové zdroje

Benefity pro zaměstnance [online]. 2014 [cit. 2015-06-22]. Dostupné z:
<http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>.

Mzdový systém podniku [online]. 2012 [cit. 2015-06-22]. Dostupné z:
<http://www.podnikator.cz/provoz-firmy/ucetnictvi-a-dane/mzdy/n:17298/Mzdovy-system-podniku>.

Politika odměňování [online]. 2010 [cit. 2015-06-22]. Dostupné z:
http://europa.eu/legislation_summaries/internal_market/single_market_services/financial_services_general_framework/mi0018_cs.htm.

Vstřikovací systém Common Rail [online]. 2015 [cit. 2015-12-29]. Dostupné z:
<https://eluc.kr-olomoucky.cz/verejne/lekce/1469>.

Zákoník práce [online]. 2015 [cit. 2015-06-22]. Dostupné z:
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

Zúčtovací vztahy mezd [online]. 2015 [cit. 2015-06-22]. Dostupné z:
<http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d9310v12129-uctova-trida-3-zuctovaci-vztahy/>.

7. Seznam obrázků, tabulek, grafů

Seznam obrázků:

Obrázek č. 1 Zaúčtování výše uvedených sedmi účetních případů	31
Obrázek č. 2 Zaúčtování uvedených účetních případů – pohledávky za zaměstnanci	33
Obrázek č. 3 Mzdový systém velké firmy	36
Obrázek č. 4 Organizační a řídicí struktura společnosti “XYZ”	41
Obrázek č. 5 Vstříkovací systém Common Rail	42
Obrázek č. 6 Tři programy, využívané v podniku “XYZ”	59
Obrázek č. 7 Zjednodušená SWOT analýza společnosti, týkající se problematiky mezd ...	74

Seznam tabulek:

Tabulka č. 1 Dlouhodobý hmotný a nehmotný majetek	44
Tabulka č. 2 Opravné položky k zásobám ke konci roku 2010 – 2014 v tis. Kč	45
Tabulka č. 3 Vývoj provozních nákladů a výnosů v tis. Kč v letech 2005 až 2009	46
Tabulka č. 4 Vývoj provozních nákladů a výnosů v následujících letech 2010 až 2014	46
Tabulka č. 5 Provozní hospodářský výsledek a jeho zhodnocení dle řetězových a bazických indexů.....	47
Tabulka č. 6 Benchmarkingový model INFA zhodnocení finanční situace podniku dle rentability vlastního kapitálu (ROE) v letech 2009 - 2013	50
Tabulka č. 7 Počet zaměstnanců v průměrném přepočteném počtu zaměstnanců v jednotlivých letech 2010 až 2014	52
Tabulka č. 8 Náhrady mzdy	57
Tabulka č. 9 Vývoj mzdových nákladů společnosti v letech 2010 – 2014 v tis. Kč	61
Tabulka č. 10 Vybraná data pro hodnocení mzdových nákladů na celkových osobních nákladech	62
Tabulka č. 11 Procentuální podíly jednotlivých nákladů na osobních nákladech společnosti	63
Tabulka č. 12 Řetězové a bazické indexy v souvislosti s osobními náklady.....	64
Tabulka č. 13 Jednotlivé účty související se mzdovým systémem podniku.....	65
Tabulka č. 14 Složky nákladů a jejich zhodnocení z hlediska provozních, celkových nákladů.....	66
Tabulka č. 15 Procentuální podíl jednotlivých složek nákladů na nákladech společnosti ..	68
Tabulka č. 16 Zhodnocení nákladů společnosti v souvislosti s mzdovými náklady	69
Tabulka č. 17 Vybraná střediska, důležitá pro mzdový systém podniku	71

Seznam grafů:

Graf č. 1 Vývoj provozních nákladů a výnosů, výsledek hospodaření.....	47
Graf č. 2 Vývoj osobních nákladů společnosti v souvislosti s vedoucími zaměstnanci a ostatními zaměstnanci podniku	60
Graf č. 3 Grafický vývoj jednotlivých nákladů na jednotlivé zaměstnance v podniku	61
Graf č. 4 Podíl jednotlivých nákladů, zejména mzdových na celkových osobních nákladech společnosti.....	65
Graf č. 5 Náklady na celkových, provozních nákladech v tis. Kč.....	67

8. Přílohy

8.1. Rozvaha k 31. 12. 2014

Rozvahový den: 31. prosince 2014

Datum sestavení účetní závěrky: 7. dubna 2015

ROZVAHA (v celých tisících Kč)

Označení a	AKTIVA b	31.12.2014			31.12.2013
		Brutto 1	Korekce 2	Netto 3	Netto 4
	AKTIVA CELKEM	26 812 859	- 15 423 429	11 389 430	10 941 866
B.	Dlouhodobý majetek	22 435 957	- 15 202 173	7 233 784	6 909 764
B. I.	Dlouhodobý nehmotný majetek	130 058	- 125 751	4 307	4 816
1.	Software	130 058	- 125 751	4 307	4 816
B. II.	Dlouhodobý hmotný majetek	22 305 899	- 15 076 422	7 229 477	6 904 948
B. II. 1.	Pozemky	132 883	0	132 883	132 888
2.	Stavby	4 258 981	- 1 485 925	2 773 056	2 849 843
3.	Samostatné hmotné movité věci a soubory hmotných movitých věcí	17 058 776	- 13 590 497	3 468 279	3 520 484
4.	Nedokončený dlouhodobý hmotný majetek	855 259	0	855 259	401 733
C.	Oběžná aktiva	4 373 005	- 221 256	4 151 749	4 028 211
C. I.	Zásoby	2 040 393	- 221 115	1 819 278	1 820 780
C. I. 1.	Materiál	1 530 460	- 200 633	1 329 827	1 341 274
2.	Nedokončená výroba a polotovary	332 147	- 14 626	317 521	300 632
3.	Výrobky	177 786	- 5 856	171 930	178 874
C. II.	Dlouhodobé pohledávky	33 416	0	33 416	29 800
1.	Jiné pohledávky	33 416	0	33 416	29 800
C. III.	Krátkodobé pohledávky	2 298 443	- 141	2 298 302	2 174 264
C. III. 1.	Pohledávky z obchodních vztahů	1 745 521	- 141	1 745 380	1 357 473
2.	Pohledávky - ovládaná nebo ovládající osoba	529 668	0	529 668	797 718
3.	Krátkodobé poskytnuté zálohy	3 837	0	3 837	3 370
4.	Jiné pohledávky	19 417	0	19 417	15 703
C. IV.	Krátkodobý finanční majetek	753	0	753	3 367
C. IV. 1.	Peníze	234	0	234	975
2.	Účty v bankách	519	0	519	2 392
D. I.	Časové rozlišení	3 897	0	3 897	3 891
D. I. 1.	Náklady příštích období	3 897	0	3 897	3 891

Zdroj: vnitropodnikové směrnice

Označení a	PASIVA b	31.12.2014	31.12.2013
		5	6
	PASIVA CELKEM	11 389 430	10 941 866
A.	Vlastní kapitál	4 932 321	4 622 593
A. I.	Základní kapitál	150 000	150 000
A. I. 1.	Základní kapitál	150 000	150 000
A. II.	Kapitálové fondy	4 370 660	4 370 660
A. II. 1.	Ostatní kapitálové fondy	4 370 660	4 370 660
A. III.	Fondy ze zisku	15 000	15 000
A. III. 1.	Rezervní fond	15 000	15 000
A. V.	Výsledek hospodaření běžného účetního období	396 661	86 933
B.	Cizí zdroje	6 230 493	6 051 842
B. I.	Rezervy	149 949	138 575
B. I. 1.	Rezerva na daň z příjmů	6 481	2 600
B. I. 2.	Ostatní rezervy	143 468	135 975
B. II.	Dlouhodobé závazky	513 378	514 936
B. II. 1.	Odložený daňový závazek	513 378	514 936
B. III.	Krátkodobé závazky	5 567 166	5 398 331
B. III. 1.	Závazky z obchodních vztahů	1 255 005	1 362 771
B. III. 2.	Závazky - ovládaná nebo ovládající osoba	3 962 174	3 702 397
B. III. 3.	Závazky k zaměstnancům	113 005	111 670
B. III. 4.	Závazky ze sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění	66 127	64 649
B. III. 5.	Stát - daňové závazky a dotace	93 825	90 069
B. III. 6.	Dohadné účty pasivní	70 506	59 848
B. III. 7.	Jiné závazky	6 524	6 927
C. I.	Casové rozlišení	226 616	267 431
C. I. 1.	Výnosy příštích období	226 616	267 431

Zdroj: vnitropodnikové směrnice

8.2. Výkaz zisku a ztráty k 31. 12. 2014

VÝKAZ ZISKU A ZTRÁTY			
(v celých tisících Kč)			
Označení	TEXT	Skutečnost v účetním období	
		2014	2013
a	b	1	2
II.	Výkony	21 941 924	19 539 534
II. 1.	Tržby za prodej vlastních výrobků a služeb	21 673 858	19 228 731
2.	Změna stavu zásob vlastní činnosti	9 641	63 878
3.	Aktivace	258 425	246 925
B.	Výkonová spotřeba	17 666 336	15 424 641
B. 1.	Spotřeba materiálu a energie	15 956 006	13 949 232
2.	Služby	1 710 330	1 475 409
+	Přidaná hodnota	4 275 588	4 114 893
C.	Osobní náklady	2 739 664	2 668 352
C. 1.	Mzdové náklady	1 930 474	1 876 948
2.	Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	649 640	632 200
3.	Sociální náklady	159 550	159 204
D.	Daně a poplatky	2 451	2 685
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku	995 745	1 195 169
III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu	11 182	109 835
III. 1.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku	11 182	109 835
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu	14 075	107 588
F. 1.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku	14 075	107 588
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů	- 32 909	3 398
IV.	Ostatní provozní výnosy	162 267	189 418
H.	Ostatní provozní náklady	158 769	113 512
*	Provozní výsledek hospodaření	571 242	323 442
X.	Výnosové úroky	1 152	350
N.	Nákladové úroky	82 847	81 854
XI.	Ostatní finanční výnosy	5 090	5 151
O.	Ostatní finanční náklady	37 019	213 934
*	Finanční výsledek hospodaření	- 113 624	- 290 287
Q.	Daň z příjmů za běžnou činnost	60 957	- 53 778
Q. 1.	- splatná	103 330	68 029
2.	- odložená	- 42 373	- 121 807
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost	396 661	86 933
***	Výsledek hospodaření za účetní období	396 661	86 933
****	Výsledek hospodaření před zdaněním	457 618	33 155

Zdroj: vnitropodnikové směrnice

8.3. Konta pracovní doby, používané v podniku "XYZ"

Den	Směna	Příchody				Odprac.	Oml. abs.	Saldo	
1	Út THPR	07:00 Pf	13:12 O			5,70	(0,50)	-1,80	
2	St THPR							-7,50	
3	Čt THPR	06:44 Pf	08:41 O SP	10:14 P Sp	15:09 O	7,65	(0,50)	0,15	
4	Pá THPR	06:39 Pf	15:01 O			7,52	(0,50)	0,02	
5	So								
6	Ne								
7	Po THPR	06:41 Pf	15:03 O			7,55	(0,50)	0,05	
8	Út THPR	06:39 Pf	15:05 O			7,58	(0,50)	0,08	
9	St THPR							-7,50	
10	Čt THPR	06:58 Pf	14:59 O			7,48	(0,50)	-0,02	
11	Pá THPR							-7,50	
12	So								
13	Ne								
14	Po THPR	06:53 Pf	14:59 O			7,48	(0,50)	-0,02	
15	Út THPR							-7,50	
16	St THPR	06:55 Pf	13:16 O			5,77	(0,50)	-1,73	
17	Čt THPR							-7,50	
18	Pá THPR	06:57 Pf	14:58 O			7,47	(0,50)	-0,03	
19	So								
20	Ne								
21	Po THPR							-7,50	
22	Út THPR	06:40 Pf	15:07 O			7,62	(0,50)	0,12	
23	St THPR							-7,50	
24	Čt THPR	06:39 Pf	15:06 O			7,60	(0,50)	0,10	
25	Pá THPR							-7,50	
26	So								
27	Ne								
28	Po THPR							-7,50	
29	Út THPR							-7,50	
30	St THPR							-7,50	
1	Čt THPR	06:54 Pf							
Fond dle plánu směn:			22 dni	165,00 hod.		79,42		-85,58	
							(5,50)		
Převod z minulého měsíce:				Převod do dalšího měsíce:				Saldo v příštím měsíci:	
Účet	Mzdové složky a příplatky	Hod/Měna	Směny	Účet	Mzdové složky a příplatky	Hod/Měna	Směny		
4058	Odpracováno	77,87	11		Přestávka na odpočinek		5,50		
	absenční účet	85,58			Služeb. poch.		1,55		
	Saldo - aktuální	-85,58			Saldo - celkem		-85,58		
	Fond Pracovní doby	165,00							

Zdroj: vnitropodnikové směrnice

