



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

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

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra účetnictví a financí

Bakalářská práce

Analýza mzdového systému ve vybrané účetní jednotce

Vypracovala: Hana Vaňáčková

Vedoucí práce: Ing. Hana Hlaváčková

České Budějovice 2014

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Fakulta ekonomická
Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana VAŇÁČOVÁ**
Osobní číslo: **E11169**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Analýza mzdového systému ve vybrané účetní jednotce**
Zadávající katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Provést analýzu mzdového systému ve vybrané účetní jednotce, ověřit, zda tento mzdový systém odpovídá mzdovým právním předpisům, navrhnout možnosti vyšší efektivity mzdového systému ve vybrané účetní jednotce.

Rámcová osnova:

1. Mzdová politika v České republice
2. Mzdové soustavy v České republice
3. Pracovně-právní nároky zaměstnanců
4. Systém odměňování zaměstnanců
5. Charakteristika vybraného hospodářského subjektu
6. Analýza mzdového systému ve vybrané firmě
7. Návrh na zvýšení efektivity současného mzdového systému ve vybrané účetní jednotce

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:


1. CHLÁDKOVÁ, A., BUKOVJAN, P. Zákoník práce v otázkách a odpovědích: dovolená, překážky v práci. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer 2009. 165 s. ISBN 978-80-7357-496-3.
2. JAKUBKA, J. Vnitřní předpisy zaměstnavatele. Praha: Wolters Kluwer 2008. 196 s. ISBN 978-80-7357-396-6.
3. JAKUBKA, J. Zákoník práce 2012 v praxi. Praha: Grada Publishing 2012. 240 s. ISBN: 978-80-247-4037-9.
4. KOL. AUTORŮ. Meritum - mzdy. Praha: Wolters Kluwer 2011. ISBN 978-80-7357-613-4.
5. KOL. AUTORŮ. Abeceda mzdové účetní. Olomouc Anag, 2013. 576 s. ISBN 978-80-7263-800-0.
6. KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky. 4. vyd. Praha: Management Press 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
7. TOMŠÍ, I. Mzdy a mzdové systémy. 1. vyd. Praha: ASPI 2008. 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
8. URBAN, J. Meritum - personalistika. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-429-1.

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

Datum zadání bakalářské práce: **1. března 2013**
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2014**


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

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


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

V Českých Budějovicích dne 1. března 2013

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47 zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Ekonomickou fakultou elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 24. dubna 2014

.....

Hana Vaňáčková

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce paní Ing. Haně Hlaváčkové za poskytnuté rady a odborný dohled při zpracování práce. Taktéž děkuji akciové společnosti Spojené kartáčovny Pelhřimov, zejména ekonomickému řediteli Ing. Pavlovi Koutenskému, za poskytnutí potřebných informací a materiálů nezbytných pro vyhotovení této práce.

Dále bych tímto chtěla poděkovat své rodině za podporu při studiu.

Obsah

1. ÚVOD	3
2. LITERÁRNÍ PŘEHLED	5
2.1. Mzdová politika v České republice	5
2.1.1. Cíle mzdové politiky	5
2.1.2. Právní předpisy	6
2.2. Mzdová soustava v České republice	7
2.2.1. Mzda.....	7
2.2.2. Plat.....	11
2.3. Pracovně-právní nároky zaměstnanců	15
2.3.1. Pracovně-právní vztahy	15
2.3.2. Nároky zaměstnanců	16
2.4. Systém odměňování zaměstnanců	18
2.4.1. Předpoklady pro tvorbu mzdového systému	18
2.4.2. Tvorba mzdového systému	19
3. CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	20
3.1. Technika přípravy literárního přehledu	20
3.2. Technika sběru dat	20
3.3. Metodický postup.....	20
3.4. Technika zpracování dat.....	21
4. PRAKTICKÁ ČÁST.....	22
4.1. Charakteristika a historie podniku	22
4.2. Organizační struktura	Chyba! Záložka není definována.
4.3. Zaměstnanci podniku	23
4.3.1. Počet zaměstnanců	Chyba! Záložka není definována.
4.4. Pracovní doba.....	27
4.5. Mzdové náklady	Chyba! Záložka není definována.
4.5.1. Mzdová nákladovost	Chyba! Záložka není definována.
4.5.2. Produktivita práce	Chyba! Záložka není definována.
4.6. Mzdový systém podniku.....	Chyba! Záložka není definována.
4.6.1. Mzdové tarify.....	Chyba! Záložka není definována.

4.6.2.	Mzdové formy a složky mezd.....	Chyba! Záložka není definována.
4.7.	Sociální oblast.....	Chyba! Záložka není definována.
4.8.	Účtování mezd	29
4.9.	Rozbor výsledků dotazníkového průzkumu	31
4.10.	Zhodnocení mzdového systému podniku.....	36
4.11.	Návrhy na zlepšení mzdového systému	36
5.	ZÁVĚR	39
5.1.	Summary.....	41
5.2.	Seznam použitých zdrojů.....	42
5.3.	Seznam obrázků, grafů a tabulek	56
5.3.1.	Seznam obrázků	56
5.3.2.	Seznam grafů	56
5.3.3.	Seznam tabulek	56
5.4.	Seznam příloh	57
5.5.	Přílohy	58

1. Úvod

Problematika, kterou se zabývá tato bakalářská práce, je mzdový systém v České republice a jeho aplikace na vybranou účetní jednotku – výrobní podnik, který se zabývá výrobou kartáčnických a plastových výrobků.

Mzdová oblast je v České republice upravena spoustou zákonů, vyhlášek a předpisů. Každá vědní disciplína se na tuto problematiku může dívat z jiného pohledu. Takový systém musí daným legislativním podmínkám odpovídat a musí být dodrženy hranice, mezi kterými se může samozřejmě jeden mzdový systém od druhého lišit. Vytvoření mzdového systému je jedna z nejnáročnějších činností pro management podniku a měla by mu být věnována dostatečná pozornost. Na druhou stranu:

"Všechno složité se skládá z něčeho jednoduchého."

autor neznámý

Na tvorbě systému odměňování by se v podniku měl tedy podílet nejen ekonomický úsek, ale například i úsek pro sociální potřeby zaměstnanců. Je důležité, aby nastavení systému zohledňovalo aktuální finanční i personální situaci podniku. Nejdůležitějšími znaky správného mzdového systému je motivace zaměstnanců k výkonům, jejich spokojenost, jak ze mzdového tak i sociálního hlediska a optimální mzdové náklady podniku. Naopak špatně nastavený systém odměňování zaměstnanců může vést ke zvýšení fluktuace a nespokojenosti pracovníků. Odráží se i na úspěšnosti celého podniku.

V dnešní době je kladen důraz spíše na zdokonalování variabilních složek mezd, než na pevných mzdových strukturách. Upřednostňují se sociální odměny pro zaměstnance a věnuje se větší pozornost faktorům, které působí na sebevědomí pracovníků. Jedná se například o pracovní prostředí, vzdělání a profesní růst zaměstnanců nebo jistota pracovní pozice. Mzdový systém ovlivňuje také individuální přístup každého zaměstnance. Někdo se na odměňování dívá pouze z pohledu mezd a tedy peněz, které každý měsíc dostane. Jiný upřednostňuje právě tu, již zmiňovanou, sociální oblast a záleží mu na dobrém pracovním kolektivu či výhodách v podobě benefitů.

Koncepce bakalářské práce se skládá z několika pasáží. První část je literární přehled, kde je použita odborná literatura s danou problematikou. Po přečtení literárního přehledu by měl čtenář získat přehled o tom, jaké cíle má mzdová politika, co znamenají

pojmy mzda, plat a jaké jsou jejich funkce. Dále se čtenář může dozvědět, na jaké příplatky má každý zaměstnanec ze zákona právo a jak by se takový nový systém odměňování měl vytvářet. Druhá část je část praktická. Pomocí poskytnutých informací od vybraného podniku je zhodnocen jejich mzdový systém a na závěr navrhnutá opatření, kterými by mohl svůj systém odměňování zdokonalit.

Název bakalářské práce „Analýza mzdového systému ve vybrané účetní jednotce“ mě zaujal z důvodu, že mě tato oblast zajímá. Chtěla bych získat praxi v tomto oboru a v budoucnosti se mu věnovat podrobněji.

2. Literární přehled

2.1. Mzdová politika v České republice

Mzdovou politiku lze charakterizovat jako souhrn nástrojů k dosažení cílů podniku. Jedná se především o uspokojení potřeb zaměstnanců v podobě mzdy, platu nebo jiné odměny za vykonanou práci. Není však v každém podniku stejná, záleží na charakteru podniku, jeho struktuře, hospodářské výkonnosti a na situaci na pracovním trhu. Mzdovou politiku má ve většině případů ve svých rukou ředitel, případně personální či finanční ředitel podniku.¹

Je součástí hospodářské politiky státu a mzdu využívá jako nástroj plánovitého řízení národního hospodářství.

2.1.1. Cíle mzdové politiky

Kvalita personálu

Dobře fungující personál zajišťuje společnosti dlouhodobou existenci. V dnešní době jsou náklady na školení a kvalifikaci čím dál větší, a proto je velmi důležité úspěšné plnění tohoto cíle.

Individuální ochota k výkonu

Úkolem managementu podniku je motivovat pracovníky k tomu, aby se aktivně podíleli na řešení cílů, a to se opět odráží ve mzdové politice – zaměstnanci budou ochotni spolupracovat, pokud za to budou dobře finančně ohodnoceni.

Objem mezd jako náklad

Podnik by měl mít součet mzdových nákladů na optimální úrovni, což mu zajistí lepší výsledky v konkurenčním boji.

Minimalizace nákladů

Mzdové náklady v podniku tvoří jednu z nejvýznamnějších částí výkazu zisku a ztráty. Snížení těchto nákladů se může projevit pomocí redukování příplatků, benefitů pro pracovníky a prémie. V nejhorším případě může dojít i k propouštění zaměstnanců.

¹ Školící středisko. (2013). *Efektivní mzdová politika*. Dostupné z <http://skolicistredisko.net/efektivni-mzdova-politika>

Prosazování odůvodněné diferenciace mezd nebo platů

Pokud firma zavede správný systém pro ohodnocení svých zaměstnanců podle prováděné práce a odpovědnosti za ní, lépe a spravedlivěji rozvrhne své výdaje a mzda plní funkci stimulu.

2.1.2. Právní předpisy

Problematika zaměstnávání a odměňování pracovníků se řídí širokou škálou právních předpisů. Úplně nejzákladnější a nejobecnější je zákoník práce společně se souvisejícími předpisy. Dále do pracovního řádu České republiky patří předpisy týkající se kolektivního vyjednávání, vztahů mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, inspekce práce, hmotné podpory a rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Nesmějí se vynechat ani předpisy o odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání a předpisy o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele. V neposlední řadě sem patří i předpisy o zaměstnanosti, především zákon o zaměstnanosti.

Přímý vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem upravuje zákon č. 262/2006 Sb. a zákoník práce. Může se však stát, že do těchto vztahů někdy pronikne i třetí osoba a to odborová organizace. Její působnost je vymezena zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání.

Níže jsou uvedeny některé další právní předpisy, týkající se problematiky pracovního práva:

- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a změně některých zákonů
- Zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 446/2012 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství (Vybíhal, 2013)

2.2. Mzdová soustava v České republice

Mzdová soustava je systém tvorby individuálních mezd. Zaměstnavatel může pracovní výkon svých zaměstnanců ohodnotit těmito způsoby:

Finanční odměňování: mzda nebo plat.

Naturální odměňování: odměna ve formě výrobků nebo služeb, které ekonomický subjekt nabízí. Může se jednat o zvířata nebo obilniny (u zemědělských subjektů). S tímto odměňováním však musí zaměstnanec souhlasit, bez jeho souhlasu není zaměstnavatel oprávněn mu takovouto mzdu nastavit. (Vybíhal, 2013)

Morální odměňování: zvyšuje sebevědomí zaměstnanců. Patří sem povýšení, pochvala nebo písemné poděkování.

2.2.1. Mzda

„peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků“²

Je to jedna z možností ocenění výkonu zaměstnance. Její výše závisí na obtížnosti výkonu práce, odpovědnosti zaměstnance za vykonanou práci a na prostředí, ve kterém je práce vykonávána. Dále se dá říci, že mzda slouží také jako zajišťovací prostředek pro uspokojování potřeb lidí. Je sjednávána v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě. (Šubrt, 2012)

2.2.1.1. Funkce mzdy

Motivační funkce

Charakterizuje zaměstnancův zájem o práci a o zvyšování své kvalifikace. Podporuje preferenci pracovních příjmů před sociálními příjmy.

Sociálně-ochranná funkce

Představuje zabezpečení určité životní úrovně a krytí nákladů zaměstnance.

Regulační funkce

Přispívá k udržení rovnováhy cen na vnitřním trhu.

² Zákoník práce. (1992). In: *o mzdě*. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pojmy/p352-mzda.aspx>

Ekonomická funkce

Mzda představuje cenu práce na trhu, minimální mzda pak spodní hranici pro ocenění pracovníků. (Neščáková & Jakubka, 2012)

2.2.1.2. Formy mzdy

V každém podniku nelze použít stejné měřítko pro ohodnocení výkonu pracovníků a všem dávat stejné odměny. Výše mzdy závisí na tzv. mzdových faktorech, které byly již zmíněny. Mzdové formy jsou vlastně různé metody a postupy stanovení výše výdělků. Dělí se na základní formy mezd a pobídkové složky mezd.

Z důvodu vlivu inflace rozlišujeme také nominální a reálnou mzdu. Zatímco mzda nominální je částka bez ohledu na množství zboží, které si za ní lze koupit, mzda reálná vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy. Závisí na cenách, za které si lze koupit určité množství statků a služeb. (Klínský & Otto, 2008 - 2009)

Základní formy mzdy:

- časová
- úkolová
- podílová
- smíšená
- stálá

Časová mzda

Je pravděpodobně tou nejpoužívanější formou mzdy z důvodu jednoduchosti a zaručení výplaty bez ohledu na výsledcích podniku. Závisí na počtu odpracovaných hodin a nejsou stanoveny výkonové normy. U této formy mzdy není moc velká motivace lidí, a proto zaměstnavatelé používají pobídkové formy mzdy a tím motivují zaměstnance k lepším výkonům a lepšímu plnění stanovených cílů.

Časová mzda se rozděluje na:

časovou mzdu prostou - jedná se pouze o základní časovou mzdu bez pobídkových složek

časovou mzdu diferencovanou – je kombinací základní časové mzdy a pobídkových složek mzdy. Tím se pro zaměstnance stává mnohem atraktivnější.

Úkolová mzda

Funguje především u dělnických profesí, kde se stanovují výkonové normy. Tuto formu mzdy lze uplatňovat jen v případech, kdy jsou vytvořeny takové podmínky, že zaměstnanec může svým chováním výši mzdy ovlivnit.

Podílová mzda

Tato forma mzdy je pro zaměstnance vysoce motivující, protože výdělek závisí na podílu na tržbách za určité období. Používá se převážně v obchodní činnosti a ve službách. Podíl se určuje stanoveným procentem z této tržby. Může jít o podíl individuální (u prodejců) nebo podíl kolektivní (v malých prodejnách s několika zaměstnanci).

Smíšená mzda

Smíšená mzda kombinuje předchozí mzdy. Může se vyskytovat ve dvou formách, a to jako smíšená mzda úkolová (kombinace časové a úkolové mzdy) nebo smíšená mzda podílová (kombinace časové a podílové mzdy).³

Stálá mzda

Tato forma mzdy lze aplikovat až od roku 2007 a je využívána u režimu kont pracovní doby. (Hruška, 2007)

2.2.1.3. Pobídkové složky mzdy

Prémie

Přísluší zaměstnanci za dosažení určitých výsledků, předem stanovených.

Odměny

Jedná se o jednorázově vyplácené částky za splnění mimořádného úkolu.

Osobní ohodnocení

Vyjadřuje stálou kvalitu práce zaměstnance a stává se pravidelnou složkou mzdy.

Podíly na hospodářských výsledcích

Rozdělují se podle odpovědnosti jednotlivých zaměstnanců při tvorbě hospodářského výsledku.

³ Redakce epravo.cz. (2001). *Mzda a základní mzdové formy*. Dostupné z <http://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-a-zakladni-mzdove-formy-14772.html>

Práce přesčas

Poskytuje se tehdy, pokud se zaměstnavatel nedohodl se zaměstnancem na poskytnutí náhradního volna. Zaměstnanci přísluší minimálně 25 % průměrného hodinového výdělku. Zákon umožňuje, aby mzda byla sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas. Potom musí být dohodnut maximální rozsah práce přesčas, který je ve mzdě zaplacen – nejvýše 150 hodin za rok. V měsíční mzdě je to 12,5 hodiny práce přesčas. Zaměstnancům, kterým zaměstnavatel takto vyplácí mzdu, nepřísluší žádný další příplatek za práci přesčas, či náhradní volno.

Práce ve svátek

Pokud zaměstnanec ve svátek pracuje, má přednostně právo na náhradní volno. Zaměstnavatel se, ale může se zaměstnancem dohodnout, že místo volna mu poskytne příplatek, a to nejméně ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku. Jestliže zaměstnanec ve svátek nepracuje a připadá to na jeho obvyklý pracovní den, dostane náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo její část, která mu v důsledku svátku ušla.

Práce v noci

Zaměstnanci přísluší minimálně 10 % z průměrného výdělku. Práci v noci se podle zákona rozumí práce mezi 22:00 a 6:00 hodinou. Pokud zaměstnanci začíná směna v 5:45, přísluší mu za těchto 15 minut příplatek za práci v noci. Pouze smlouvou je možné výši příplatku snížit pod daných 10 % průměrného výdělku nebo stanovit jiný způsob určení příplatku (například v korunové výši).

Práce v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli opět zaměstnanci přísluší minimálně 10 % z průměrného výdělku. Tak jako u příplatku za práci v noci, i zde může pouze smlouva obsahovat jinou minimální hranici příplatku. Sobota a neděle jsou kalendářními dny, a proto se posuzují od 0:00 do 24:00 hodin.

Práce ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí

Zaměstnanci přísluší nejméně 10 % z minimální mzdy. V nařízení vlády (NVMMz) je uvedeno vymezení ztíženého pracovního prostředí a ztěžující vlivy jsou popsány s odkazem na příslušnou právní úpravu týkající se ochrany zdraví zaměstnanců při práci a ochrany veřejného zdraví. Pokud pracovník vykonává práci současně pod více

ztěžujícími vlivy, poskytuje se mu příplatek ve výši 10 % za každý takový vliv. (Šubrt, 2012)

2.2.2. Plat

„Peněžitá plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Za plat se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost.“⁴

Platem se odměňují zaměstnanci ve státní sféře. Jedná se především o organizační složku státu, územní samosprávních celků, státní fond, příspěvkovou organizaci nebo školskou právnickou osobu.

Prvotní povinností zaměstnavatele je vydat zaměstnanci písemný platový výměr, a to v den nástupu do zaměstnání. Toto se netýká zaměstnanců, kteří jsou odměňováni smluvním platem. V platovém výměru jsou obsaženy informace o platové třídě, stupni, výši tarifu a o výši ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Pomocí platového výměru se tak nenároková složka platu stává nárokovou a je v uvedené výši vymahatelná, pokud nebude provedena změna výměru.

2.2.2.1. Složky platu

Platový tarif

„Základní složka platu, která zaměstnanci náleží a je stanovena pro platovou třídu (a platový stupeň), do které je zařazen, ve výši a za podmínek stanovených prováděcím předpisem - nařízením vlády č. 251/1992 Sb., o platových poměrech zaměstnanců rozpočtových a některých dalších organizací § 6.“⁵

Dělení tarifů

1. obecné
2. zvláštní (zvýšené), ve čtyřech zvláštních stupnicích pro:
 - a. zaměstnance státu a některých veřejných institucí a územních samosprávních celků
 - b. zdravotnické pracovníky, kromě lékařů

⁴ Zákoník práce. (1992). In: *o platu*. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pojmy/p353-plat.aspx>

⁵ Zákoník práce. (1992). In: *o platovém tarifu*. Dostupné z <http://business.center.cz/business/pojmy/p1075-platovy-tarif.aspx>

c. lékaře

d. pedagogické pracovníky

Existuje 16 platových tříd. Zařazení práce do platové třídy se provádí pomocí katalogu prací. Rozhodující podmínky pro zařazení do platové třídy jsou dosažený stupeň vzdělání a vykonávaná práce. Dále je stanoveno 12 platových stupňů, s výjimkou stupnice pro pedagogy, ta jich má pouze 5.

Tabulka 1: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů 2014

Platový stupeň	Počet let praxe	Platová třída							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	do 1 roku	6 550	7 110	7 710	8 330	9 060	9 830	10 660	11 570
2	do 2 let	6 790	7 370	8 000	8 670	9 400	10 200	11 060	12 000
3	do 4 let	7 050	7 650	8 300	9 000	9 770	10 580	11 480	12 460
4	do 6 let	7 320	7 940	8 620	9 340	10 140	10 990	11 920	12 930
5	do 9 let	7 600	8 240	8 950	9 690	10 520	11 400	12 370	13 420
6	do 12 let	7 890	8 550	9 290	10 070	10 920	11 840	12 940	13 930
7	do 15 let	8 190	8 890	9 610	10 450	11 340	12 280	13 330	14 450
8	do 19 let	8 500	9 230	10 000	10 840	11 770	12 750	13 830	15 000
9	do 23 let	8 820	9 580	10 390	11 260	12 220	13 230	14 360	15 570
10	do 27 let	9 150	9 940	10 780	11 680	12 680	13 730	14 910	16 160
11	do 32 let	9 510	10 320	11 390	12 120	13 160	14 250	15 480	16 770
12	nad 32 let	9 870	10 720	11 620	12 580	13 660	14 780	16 070	17 400
Platový stupeň	Počet let praxe	Platová třída							
		9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	12 550	13 620	14 780	14 020	17 370	18 850	20 470	22 200
2	do 2 let	13 030	14 130	15 340	16 630	18 030	19 570	21 210	23 030
3	do 4 let	13 520	14 670	15 920	17 260	18 720	20 300	22 050	23 900
4	do 6 let	14 040	15 230	16 520	17 910	19 420	21 070	22 880	24 800
5	do 9 let	14 570	15 810	17 140	18 580	20 160	21 860	23 740	25 740
6	do 12 let	15 120	16 410	17 800	19 290	20 920	22 690	24 640	26 710
7	do 15 let	15 690	17 030	18 470	20 010	21 710	23 550	25 570	27 110
8	do 19 let	16 280	17 670	19 160	20 770	22 530	24 430	26 530	28 760
9	do 23 let	16 900	18 350	19 890	21 550	23 380	25 360	27 540	29 840
10	do 27 let	17 540	19 040	20 640	22 370	24 260	26 310	28 570	30 970
11	do 32 let	18 200	19 760	21 420	23 220	25 170	27 330	29 650	32 140
12	nad 32 let	18 890	20 510	22 230	24 100	26 120	28 340	30 770	33 350

Zdroj: www.personalista.com

2.2.2.2. Příplatky a další složky platu

Osobní příplatek

Patří mezi nenárokové složky platu. Slouží k ocenění dlouhodobých a velmi dobrých pracovních výkonů nebo nadstandardní výkonnosti pracovníka, který plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní. Výši příplatku vymezuje zaměstnavatel a přiznáním v platovém výměru se stává nárokovanou složkou platu.

Příplatek za vedení

Je nárokovou složkou platu a stanovuje se jako procentní rozpětí uvedené v zákoně. Používá se pro ocenění řídicí práce. Tento příplatek přísluší rovněž zaměstnanci, který po přechodnou dobu zastupuje vedoucího zaměstnance.

Příplatek za noční práci

Výše tohoto příplatku je 20 % z průměrného hodinového výdělku. Patří mezi nárokové složky platu a přísluší zaměstnanci za práci mezi 22:00 a 6:00 hodinou, stejně jako u mzdy.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci zaplatit 25 % průměrného hodinového výdělku za práci o víkendu. Patří do nárokových složek platu.

Plat včetně příplatku za práci přesčas

Jsou nárokové složky platu, které přísluší pracovníkům za práci přesčas. Plat za práci přesčas činí za hodinu této práce část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na 1 hodinu práce pracovníka. Součástí tohoto platu je dále příplatek za práci přesčas, a to ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Jde-li o dny nepřetržitého odpočinku zaměstnance v týdnu, je příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci ve svátek

Mezi nárokové složky platu patří, jen pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou na náhradním volnu, namísto poskytnutí příplatku. Výše příplatku činí 100 procent z průměrného hodinového výdělku. Pokud zaměstnanec čerpá náhradní volno, plat se mu nekrátí.

Příplatek za rozdělenou směnu

Patří do nárokových složek platu a náleží pracovníkovi, jehož směna je rozdělena na dvě nebo i více částí, jestliže přerušování práce nebo jejich souhrn trvá alespoň 2 hodiny. Příplatek činí 30 % z průměrného hodinového výdělku za každou rozdělenou směnu, kterou pracovník odpracoval.

Zvláštní příplatky

Náleží pracovníkům, kteří pracují ve vysoké neuropsychické zátěži, s rizikem ohrožení života a zdraví nebo v obtížných pracovních režimech. Patří mezi nárokové složky platu. Práce se dělí do 5 skupin a podle toho je rozdělena i rozpětí příplatku v korunách.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah

Příplatek ve výši 200 % z průměrného hodinového výdělku náleží pedagogickému pracovníkovi za tzv. „nadúvazkovou hodinu“ v rámci přímé pedagogické činnosti. Každá hodina navíc už pak není posuzována jako přesčasová, i když k souběhu obou příplatků může dojít.

Specializační příplatek pedagogického pracovníka

Pokud pedagogický pracovník vede ještě kromě přímé pedagogické činnosti, i činnost specializovanou, má nárok na specializační příplatek.

Odměny

Poskytují se zaměstnancům, kteří splnili mimořádný nebo zvláště významný pracovní úkol. Patří mezi jednorázové nenárokové složky platu. Mohou se také poskytovat například při dovršení 50 let věku nebo při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu.

Cílové odměny

Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci cílovou odměnu při splnění předem stanoveného náročného úkolu. Výše cílové odměny je stanovena předem.

Smluvní plat

Pokud je zaměstnanec zařazen do 13. a vyšší platové třídy, může s ním zaměstnavatel sjednat tzv. smluvní (osobní) plat. Jedná se o všechny složky platu, s výjimkou odměn a

cílových odměn. Smluvní plat tedy nahrazuje platový tarif a veškeré příplatky, včetně osobního příplatku a platu za práci přesčas. (Šubrt, 2012)

2.3. Pracovně-právní nároky zaměstnanců

2.3.1. Pracovně-právní vztahy

„Pracovní vztahy, jejich kvalita vytvářejí rámec významně ovlivňující dosahování cílů organizace i pracovních a životních cílů jednotlivých pracovníků. Korektní, harmonické, uspokojivé pracovní a mezilidské vztahy vytvářejí produktivní klima, které má velmi pozitivní vliv na individuální, kolektivní i celoorganizační výkon. Příznivě se odrážejí ve spokojenosti pracovníků a přispívají ke sladování individuálních zájmů a cílů s cíli a zájmy organizace. Pracovní vztahy v organizaci ovlivňují všechny ostatní personální činnosti a mnohdy výrazně determinují jejich efektivnost.“ (Koubek, 2004)

Vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzniká uzavřením hlavního pracovního poměru na základě pracovní smlouvy nebo vedlejšího pracovního poměru, v tom případě se jedná o dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Pracovně-právní vztahy však mohou vznikat i na základě pouhého souhlasu zaměstnavatele s fyzickou osobou.

V pracovně-právních vztazích se uplatňují tyto zásady:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce
- spravedlivé odměňování zaměstnance
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Závislá práce

Závislá práce je vykonávána v základním pracovně-právním vztahu a jedná se o práci konanou ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti zaměstnavatele a zaměstnance. Práce musí být prováděna jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů. Je povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci mzdu, plat nebo odměnu za práci a musí uhradit náklady spojené s výkonem práce. Zaměstnanec je povinen vykonat práci osobně, v pracovní době a na pracovišti zaměstnavatele, případně na jiném, předem stanoveném místě. (Vybíhal, 2013)

2.3.2. Nároky zaměstnanců

„*Co není zakázáno, je dovoleno*“ ...takto zní základní zásada nového zákoníku práce. Dříve bylo hlavní zásadou „*co není dovoleno, je zakázáno*“.

Z pracovně-právního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem neplynou pouze povinnosti obou stran, zaměstnanec má i svá práva a nároky.

Nárok na zdravotní prohlídku

Zdravotní prohlídky upravují pracovně-právní předpisy a zaměstnanec je musí absolvovat pravidelně, během celého pracovního poměru, u lékaře, kterého má sjednat zaměstnavatel. Pokud zaměstnavatel takového lékaře sjednaného nemá, zaměstnanec má právo tuto prohlídku absolvovat u lékaře dle vlastního výběru. Od dubna roku 2013 nemusí vstupní prohlídku podstoupit zaměstnanec, který pracuje na dohodu o provedení práce či na dohodu o pracovní činnosti. Výjimku tvoří práce riziková, nebo pokud tuto povinnost stanoví jiný zákon, případně pokud zaměstnavatel sám uloží zaměstnanci povinnost vstupní prohlídky. Preventivní zdravotní prohlídka by se měla obnovovat alespoň každých 5 let, případně při přeložení zaměstnance na jinou vykonávanou práci.⁶

Nárok na placené volno

Nárok na placené volno je definován v Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., který obsahuje okruh osobních překážek v práci, za které přísluší zaměstnanci pracovní volno nebo pracovní volno s náhradou mzdy či platu. Jedná se o tyto překážky:

- 1) vyšetření nebo ošetření
- 2) pracovně-lékařská prohlídka
- 3) přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků
- 4) znemožnění cesty do zaměstnání
- 5) svatba
- 6) narození dítěte
- 7) úmrtí
- 8) doprovod
- 9) pohřeb spoluzaměstnance

⁶ TYLČEROVÁ. (2013). *Zdravotní prohlídky zaměstnanců*. Dostupné z <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zdravotni-prohlidky-zamestnancu/>

10) přestěhování

11) vyhledání nového zaměstnání⁷

Nárok na dovolenou

Nárok na dovolenou vzniká zaměstnanci, pokud vykonává práci na základě pracovní smlouvy. Roli nehraje ani, zda pracuje na plný či částečný úvazek. Vzniká mu nárok na dovolenou za kalendářní rok (nebo na její poměrnou část), dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Na dovolenou nemá právo zaměstnanec, který pracuje na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. Základní výměr dovolené jsou nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Zaměstnancům státu, územních samosprávních celků a školských právnických osob či státních fondů náleží 5 týdnů dovolené.⁸

Nárok na odstupné

Právo zaměstnance na odstupné vzniká výpovědí, kterou uloží zaměstnavatel zaměstnanci nebo při dohodě o skončení pracovního poměru, jedná-li se o rozvázání poměru z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec má nárok na 1 až 3 násobek mzdy, který se odvíjí od délky odpracované doby u daného zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec odpracuje méně než 12 měsíců, přísluší mu odstupné ve výši jedné hrubé mzdy. Odpracuje-li 12 až 24 měsíců, odstupné činí dvojnásobek hrubé mzdy a pokud odpracuje více než 24 měsíců, je zaměstnavatel povinen mu poskytnout odstupné ve výši trojnásobku hrubé mzdy. Pokud se obě strany dohodnou, může být odstupné i vyšší, nikdy však ne nižší než je stanoveno zákonem. Počítá se z průměrné mzdy za poslední čtvrtletí.⁹

Mzdové nároky

Mzdovými nároky se rozumí mzda nebo plat, její náhrady a odstupné, které náleží zaměstnanci z pracovního poměru, nebo odměna, případně její náhrada, která patří zaměstnanci z dohody o pracovní činnosti, jejichž výplatu zaměstnavatel neprovedl z důvodu platební neschopnosti. Takový nárok může zaměstnanec uplatnit nejdéle do 5 měsíců a 15 kalendářních dnů ode dne, kdy úřad práce zveřejnil informace o insolvenčním

⁷ Česká republika. *Nařízení vlády: Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.*

In: 590/2006 Sb. 2006. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3303/NV_prekazky.pdf

⁸ *Nárok na dovolenou a jak ji vypočítat.* (2012). Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/narok-na-dovolenou-a-jak-ji-vypocitat/>

⁹ DOČKAL, Jakub. (2013). *Víte, kdy máte nárok na odstupné.* Dostupné z <http://flek.cz/clanky/odchazim-ze-zamestnani/vypocet-odstupneho-2013-a-odvody>

řízení zaměstnavatele. Zaměstnanec může uplatnit mzdový nárok za 3 kalendářní měsíce rozhodného období, které si sám může vybrat.¹⁰

2.4. Systém odměňování zaměstnanců

Mzdový systém představuje soubor všech podmínek, podle kterých zaměstnavatel odměňuje své zaměstnance. Podmínkami se rozumí především hlediska, podle nichž poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci mzdu. Například se jedná o způsob jejich sledování, vyhodnocování jejich plnění, způsob jejich navyšování nebo snižování podle plnění mzdových ukazatelů. Dále do mzdových podmínek patří i hmotné a nehmotné faktory uvnitř podniku i mimo něj. Při tvorbě systému odměňování mají také velkou váhu vlivy, jako například možnosti kariérního růstu, poměry na trhu práce, jistota zaměstnání, samostatnost v rozvrhování pracovní doby a mnoho dalších.

2.4.1. Předpoklady pro tvorbu mzdového systému

Při tvorbě mzdového systému musí být předem stanoveno:

- I. jaké cíle a výsledky má mzdový systém přinést,
- II. jaké okolnosti ovlivňují tvorbu mzdového systému, ať už jde o faktory vnější nebo faktory vnitřní.

Mzdový systém by měl být transparentní, srozumitelný a jednoduchý. Měl by splňovat podmínku spravedlnosti, aby rozdíly ve mzdách byly co nejobektivnější a v neposlední řadě by měl být efektivní. (Dvořáková, 2012)

Mzda může být pouhým nástrojem pro rozdělení finančních prostředků určených na ohodnocení zaměstnanců. Všichni zaměstnavatelé však doufají, že bude i zásadním stimulačním nástrojem, který vede k plnění nejrůznějších úkolů a dosahování stanovených cílů u jednotlivců, kolektivu, i celé organizace a zajistí tak zájem zaměstnanců podílet se na plnění těchto cílů. Mzdový systém by měl být vytvořený na takové úrovni, aby produktivita práce rostla rychleji než mzdy.

¹⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2010). *Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvency/ins_prava/

2.4.2. Tvorba mzdového systému

Mzdový systém napomáhá především v rozdělování finančních prostředků na mzdy, stimuluje dosahování cílů zaměstnavatele, je mechanismem pro regulaci personálních nákladů a nástrojem na ochranu zaměstnanců v mzdové oblasti.

Faktory, které mzdový systém v podniku ovlivňují, jsou například kvalita pracovníků, individuální ochota pracovníků, vnitropodniková spravedlnost a mezipodniková spravedlnost. (Vochozka & Mulač, 2012)

Při tvorbě systému odměňování zaměstnanců může zaměstnavatel postupovat podle následujících 6 částí:

- I. Zvolit ukazatele pro poskytování mzdy (například kvalifikační náročnost práce a podíl na tržbě prodejny),
- II. přidělit jednotlivým ukazatelům váhy podle důležitosti (v procentech),
- III. odstupňovat jednotlivé ukazatele pro stanovení vnitřní struktury hodnot v rámci zvoleného ukazatele,
- IV. stanovit hodnoty jednotlivých stupňů, do kterých rozčlenil jednotlivé ukazatele,
- V. určit mzdové sazby pro jednotlivé ukazatele, jde vlastně o peněžní vyjádření poměru mezi jednotlivými stupni,
- VI. stanovit podmínky pro vyhodnocování plnění ukazatelů a poskytování mzdy. (Tomší, 2008)

3. Cíl a metodika bakalářské práce

Cílem této bakalářské práce je analyzovat mzdový systém zaměstnanců ve vybrané účetní jednotce a navrhnout opatření, která by vedla ke zlepšení stávajícího systému odměňování a motivace pracovníků.

3.1. Technika přípravy literárního přehledu

Všechny informace, které byly potřebné pro teoretickou část bakalářské práce, byly získány z odborných publikací, zabývajících se mzdovou problematikou. Následně byly zpracovány do literárního přehledu.

3.2. Technika sběru dat

Podklady a data, týkající se mzdového systému v daném podniku, potřebné pro zpracování praktické části bakalářské práce, byly získány na základě konzultací s ekonomickým ředitelem společnosti a účetní, kteří poskytli potřebné dokumenty – kolektivní smlouvu, rozvahu a výkaz zisku a ztráty. Některé informace byly zaslány i pomocí e-mailů.

3.3. Metodický postup

V úvodu praktické části bakalářské práce byl představen podnik Spojené kartáčovny, a. s. Pelhřimov. Nejprve byli charakterizováni zaměstnanci z hlediska věku, pohlaví a jejich vývoj v posledních 10 letech. Dále byla zmíněna pracovní doba, mzdový systém podniku a sociální oblast.

Analytická část se zabývala mzdovými náklady, kde byly použity ukazatele „mzdová nákladovost“ a „produktivita práce“ a byl vypočítán jejich vývoj v čase.

$$\text{Mzdová nákladovost} = \frac{\text{mzdové náklady}}{\text{celkové výnosy}} \quad (1)$$

$$\text{Produktivita práce} = \frac{\text{celkové výnosy}}{\text{počet zaměstnanců}} \quad (2)$$

Dále byla analytická část zaměřena na účtování mezd. Na závěr byl zpracován dotazníkový průzkum na zjištění spokojenosti zaměstnanců se mzdovým ohodnocením jejich práce.

3.4. Technika zpracování dat

Všechna nasbíraná data a informace jsou zpracovány do textu, tabulek, obrázků a grafů na PC, pomocí programů Microsoft Word 2013 a Microsoft Excel 2013.

4. Praktická část

4.1. Charakteristika a historie podniku



Spojené kartáčovny, a. s., často pouze ve zkratce SPOKAR, a. s., jsou největším výrobcem kartáčnického zboží ve střední a východní Evropě. Jejich výrobky se prodávají ve více než 15 zemích světa, počet zaměstnanců je kolem 400 a roční obrat dosahuje více jak 900 milionů korun. Málo českých průmyslových podniků se může pyšnit 120 - ti letou tradicí kvalitní výroby a tak rozsáhlých trhů jako Spojené kartáčovny a. s. Pelhřimov.

Důležité datum, vážící se k zahájení kartáčnické výroby je 2. září 1882, kdy Josef Hrdina, obchodník s koloniálním zbožím, zahájil výrobu rýzových kartáčů ve sklepě svého domu. Roku 1900 začal se stavbou nové moderní továrny, aby mohl rozšířit svou výrobu a vyhovět tak zákazníkům z celého Rakouska-Uherska. Díky obchodním úspěchům firmy, zvláště v cizině, postupně docházelo k rozšíření společnosti a vybavenosti dílen speciálními stroji se silnějším pohonem. 30. listopadu 1909 byla založena „První Pelhřimovská akciová továrna na kartáčnické zboží a štětky, dříve J. Hrdina“. Ke znárodnění společnosti a začlenění do národního podniku Zadrev se sídlem v Olomouci došlo 4. července 1948. O tři roky později se kartáčnické podniky vyčlenily z národního podniku Zadrev a vznikl Národní podnik Spojené kartáčovny se sídlem v Pelhřimově. V té době měly po celé republice již 14 provozoven. V roce 1969 byla zahájena výstavba rozsáhlého areálu kartáčoven na Libkovodské ulici v Pelhřimově, kde firma sídlí dodnes. Výstavba byla dokončena roku 1980. Politické události v roce 1989 se nevyhnuly ani kartáčovnám a ze státního podniku se 31. března 1991 stala akciová společnost. Držitelem všech akcií byl stát. V devadesátých letech došlo v rámci rozvoje společnosti k modernizaci výroby, byly nakupovány nové ucelené výrobní technologie s vysokou produktivitou práce k uspokojení požadavků tuzemských i zahraničních zákazníků. V rámci tohoto rozvoje se budovaly nové výrobní i skladovací prostory a komplexně byla řešena otázka logistiky.

V současnosti dovedou nové technologie vyrábět série o velikosti až 1 milion kusů daného sortimentu měsíčně. Více jak 50% výroby se pak exportuje do ciziny.¹¹

4.2. Zaměstnanci podniku

Údaje, které se týkají zaměstnanců, byly čerpány z interních zdrojů podniku a vztahují se k 31. prosinci 2013.

Společnost SPOKAR, a. s. nyní zaměstnává 397 zaměstnanců. Tito zaměstnanci vykonávají práci na základě uzavřené pracovní nebo manažerské smlouvy. Dále podnik poskytuje příležitostné zaměstnání brigádníkům. Jedná se zejména o důchodce, jakožto bývalé zaměstnance podniku nebo studenty. Jsou zaměstnáváni uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Příležitostné pracovníky podnik oslovuje pouze v případě zvýšení počtu nebo objemu zakázek. Kombinací stálých zaměstnanců a brigádníků se podnik snaží o udržení optimální hranice mzdových nákladů.

4.2.1. Počet zaměstnanců

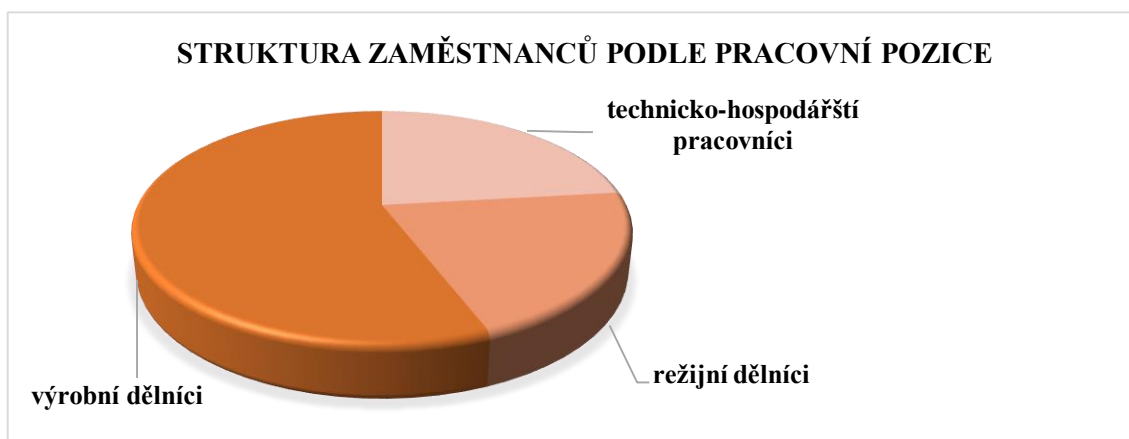
Tabulka 2: Struktura zaměstnanců podle pracovní pozice

Pracovní pozice	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Technicko-hospodářští pracovníci	92	23,17
Režijní dělníci	83	20,91
Výrobní dělníci	222	55,92
Celkem	397	100,00

Zdroj: interní zdroje podniku

¹¹ SPOKAR. (2014). *Historie*. Dostupné z: <http://www.spokar.com/cz/spolecnost/historie>

Graf 1: Struktura zaměstnanců podle pracovní pozice



Zdroj: interní zdroje podniku

Tabulka 2 udává informace o počtu pracovníků podle jednotlivých skupin zaměstnanců, což je následně zpracováno do grafu 2. Jelikož se jedná o podnik, který se zabývá výrobou, je pochopitelné, že převážnou část všech pracovníků tvoří výrobní dělníci.

Tabulka 3: Struktura zaměstnanců podle pohlaví

Pohlaví	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
Muž	171	43,07
Žena	226	56,93
Celkem	397	100,00

Zdroj: interní zdroje podniku

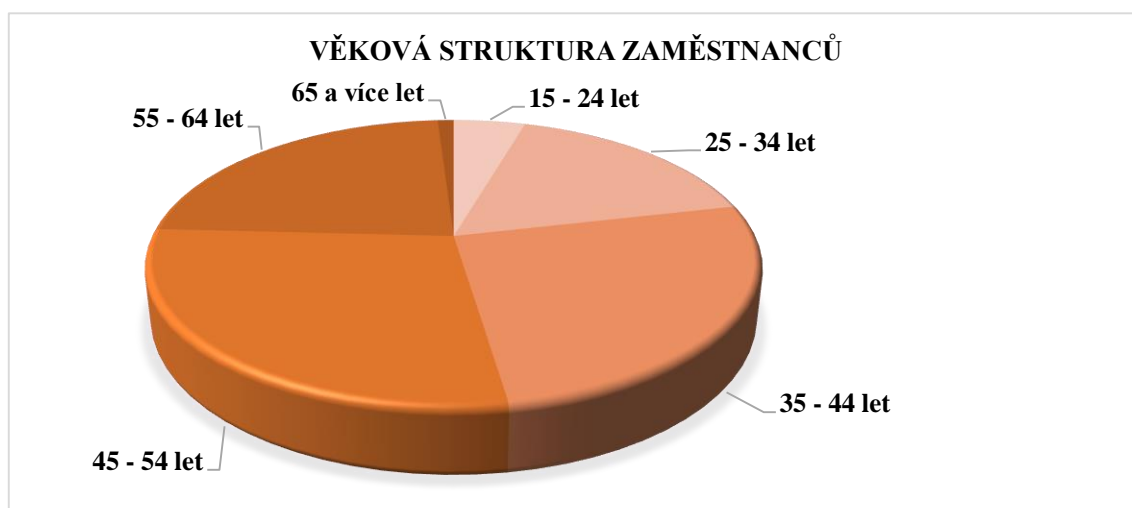
V podniku je více žen než mužů, což je způsobeno povahou vykonávané práce. Velká část činností není až tak fyzicky náročná, a proto je mohou vykonávat i ženy. Většina mužů působí v podniku spíše jako údržbáři, skladníci a řidiči.

Tabulka 4: Věková struktura zaměstnanců

Věková struktura	Absolutní počet	Relativní počet (v %)
15 – 24 let	18	4,53
25 – 34 let	67	16,88
35 – 44 let	104	26,21
45 – 54 let	112	28,21
55 – 64 let	92	23,17
65 a více let	4	1,00
Celkem	397	100,00

Zdroj: interní zdroje podniku

Graf 2: Věková struktura zaměstnanců



Zdroj: interní zdroje podniku

Ve společnosti SPOKAR, a. s. jsou zastoupeny všechny věkové kategorie. Největší zastoupení mají lidé ve věku od 35 do 44 let a od 45 do 54 let. Naopak nejmenší zastoupení má skupina 65 a více let díky tomu, že většina zaměstnanců po dovršení důchodového věku odchází. Ani skupina od 15 – 24 let nemá velké zastoupení, což je zřejmě způsobeno rozsáhlými možnostmi studia a vzdělání pro mladé lidi.

Tabulka 5: Vývoj celkového počtu zaměstnanců v letech 2003 - 2013

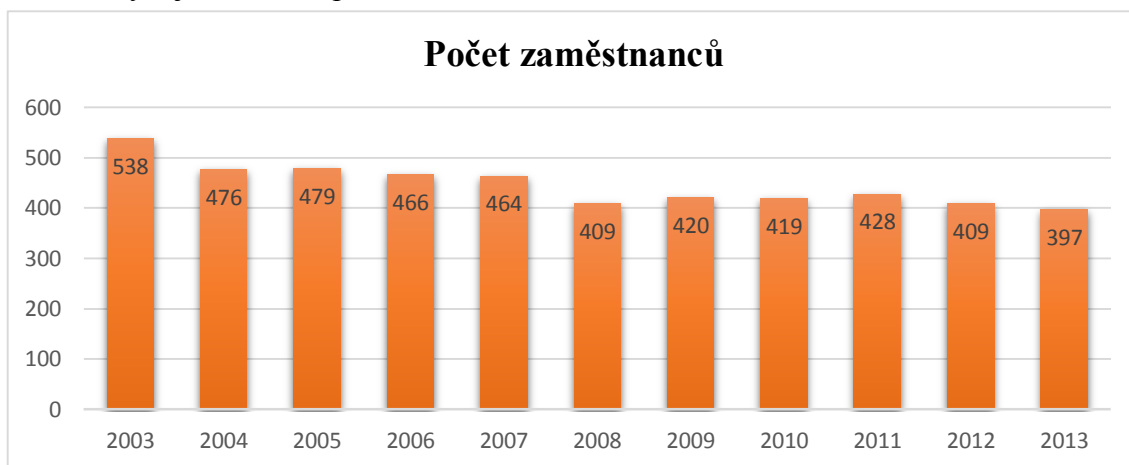
Rok	THP	Dělníci	Celkem
2003	111	427	538
2004	104	372	476
2005	102	377	479
2006	103	363	466
2007	100	364	464
2008	99	310	409
2009	91	329	420
2010	91	328	419
2011	94	334	428
2012	95	314	409
2013	92	305	397

Zdroj: interní zdroje podniku

Jak je patrné z tabulky 5, počet technicko-hospodářských pracovníků od roku 2003 mírně klesá. Ke zvýšení došlo v roce 2011. V průměru jde o snížení stavu TH pracovníků o 2 % ročně. Nikdy však nedošlo k hlubokému propadu například z důvodu krize v letech 2008 – 2010.

Podobně je tomu tak i u dělníků, kde jejich stav průměrně za posledních 10 let klesal o 3 % ročně. K největším propadům došlo v roce 2004, kdy firma musela propustit 55 dělníků a v roce 2008, kdy jich propustila 54. Naopak k největšímu nárůstu došlo roku 2009, firma zaměstnala 19 nových pracovníků. Jedním z mnoha důvodů, proč dochází k úbytku dělníků, je nákup nových strojů - automatů, u kterých se minimalizuje počet lidí pro obsluhu stroje.

Graf 3: Vývoj celkového počtu zaměstnanců v letech 2003 - 2013



Zdroj: interní zdroje podniku

4.3. Pracovní doba

Celková týdenní pracovní doba v podniku činí 37,5 hodiny, tj. 7,5 hodiny denně. Každému zaměstnanci náleží 30 minut přestávky na jídlo za den, která se do pracovní doby nezapočítává. Zaměstnanci mladší 18 let nesmějí odpracovat více než 40 hodin týdně a více než 8 hodin denně. Půlhodinová přestávka je poskytována nejdříve po 4 hodinách a nejdéle po 6 hodinách práce, tak, aby bylo umožněno stravování v závodní jídelně. Rozpis přestávek podle jednotlivých pracovišť je stanoven ve vnitropodnikových předpisech.

Tabulka 6: Pracovní doba

Číslo směny	Začátek směny	Konec směny	Přestávka
1. směna	6 ⁰⁰ hodin	14 ⁰⁰ hodin	30 minut
2. směna	14 ⁰⁰ hodin	22 ⁰⁰ hodin	30 minut
3. směna	22 ⁰⁰ hodin	6 ⁰⁰ hodin	30 minut

Zdroj: interní zdroje podniku

Následující pasáž o rozsahu 12 stran obsahuje utajované skutečnosti a je obsažena pouze v archivovaném originále bakalářské práce uloženém na Ekonomické fakultě JU.

4.4. Účtování mezd

Společnost Spojené kartáčovny, a. s. Pelhřimov používá pro účtování mezd program Vema, který je jedním z nejrozšířenějších účetních programů v České republice. Nabízí přehledné a rychlé zpracování mezd pro všechny typy organizací.

Obrázek 1: Výplatní páska zaměstnance společnosti

VÝPLATNÍ LÍSTEK		Spojené kartáčovny, a. s.						
Osobní číslo xxx		Jméno: XXX						
Období	Pracoviště	Třída	Stup.	Kat.	Roz.	Odm.	Evid.	Zdr. poj.
III.14	490101	4	0		2	4	1	VZP
Základní plat	66,10	Dovolená				Odpracované dny		21,00
Úvazek	100,00	letošní			25	Odpracované hodiny		157,50
Průměr pro náhrady	93,49	dřívější			7	Neodpracované dny		1,00
Red. průměr při DNP	84,14	čerpání			5	Záloha řádná		0,00
Základ pro DNP	0,00	zůstatek			27	Záloha mimořádná		0,00
Sleva na dani	2070	Dny neplacen. volna			0			
Zúčtováno:	Celkem:	Z toho:						
Základní mzda	10 410	zákl. mzda	157,50	10 410				
Příplatky	600	ostatní	0,00	600				
Prémie	2 916	základní		2 916				
Náhrady	701	ostatní	7,50	701				
Pojistné	1 610	zdravotní		659	sociální		951	
		vym. základ		14 627	vym. základ		14 627	
Bonus	247	poj. zaml.		4 973	základ		19 600	
		sleva upl.		2 070	sleva DZ		870	
Srážky	634	bonus	247					
		odbory		130	ostatní		504	
Vypůjčeno	0							
Vyrovnání	0							
K výplatě	12 630							
z toho VČ	0							
z min. měs.	0							
Hrubá mzda	14 627	Sraženo	1363	Čistá mzda	13 017			

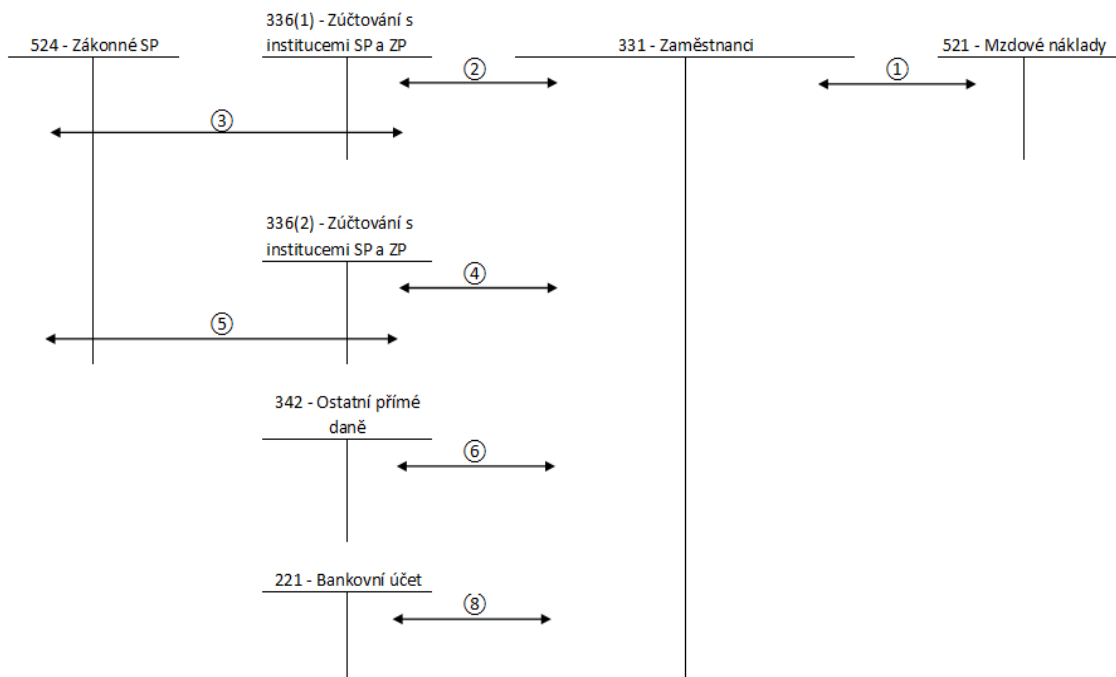
Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 7: Účtování mezd pomocí předkontace

Účetní případ	Částka v Kč	MD	Dal
1. Hrubá mzda	14 627,-	521	331
2. Sociální pojištění hrazené zaměstnancem	951,-	331	336-1
3. Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem	3 657,-	524	336-1
4. Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem	659,-	331	336-2
5. Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem	1 316,-	524	336-2
6. Záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti (bonus)	- 247,-	331	342
7. Čistá mzda	13 017,-	-----	-----
8. Výplata mzdy na účet zaměstnance	12 630,-	331	221

Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 2: Schéma účtování mezd



Zdroj: vlastní zpracování

4.5. Rozbor výsledků dotazníkového průzkumu

Ve společnosti SPOKAR, a. s. byl proveden dotazníkový průzkum na zjištění spokojenosti zaměstnanců se mzdovým ohodnocením jejich práce. Bylo dotázáno celkem 100 pracovníků. Dotazník byl konstruován tak, aby byly získány základní informace o respondentovi a další otázky se týkaly mzdové a sociální oblasti. Každý odpovídal svobodně, bez nucení a jiného ovlivňování. Otázky, kladené v dotazníku, byly následující:

Tabulka 8: Struktura a rozbor dotazníku

Odpověď	Počet odpovědí	Procentní podíl
1) Jaké je Vaše pohlaví?		
• muž	42	42,00 %
• žena	58	58,00 %
Struktura pracovníků podle pohlaví odpovídá struktuře, která byla již zmíněna v úvodu praktické části. Žen je zhruba o 14 % více než mužů.		
2) Jaký je Váš věk?		
• do 25 let	4	4,00 %
• 26 – 45 let	33	33,00 %
• 46 – 60 let	58	58,00 %
• nad 60 let	5	5,00 %
Je pochopitelné, že největší zastoupení má skupina zaměstnanců od 46 – 60 let, je to nejproduktivnější věk každého člověka. Lidé od 26 – 45 let jsou druhou nejvíce zastoupenou skupinou ze stejného důvodu. Lidé do 25 let mají plno možností studovat a proto jich je nejméně. Skupina lidí nad 60 let je zastoupena také minimálně z důvodu, že zaměstnanci odchází do zaslouženého důchodu.		

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?		
• základní	1	1,00 %
• střední s výučním listem	49	49,00 %
• střední s maturitou	44	44,00 %
• vysokoškolské	6	6,00 %
<p>Nejvíce lidí je se středním vzděláním, zakončeným výučním listem. Důvodem je, že SPOKAR, a. s. až do roku 2007 nabízel studijní stipendium se zaučením přímo v oboru kartáčník. Společnost s učněm uzavřela smlouvu, ve které se podnik zavázal poskytovat studentské stipendium a učeň po určitou dobu vykonávat práci.</p>		
4) Jak dlouho jste zaměstnán(a) ve Spojených kartáčovnách, a. s.?		
• do 2 let	8	8,00 %
• 2 – 5 let	12	12,00 %
• 5 – 10 let	10	10,00 %
• 10 – 15 let	24	24,00 %
• 15 – 20 let	22	22,00 %
• nad 20 let	24	24,00 %
<p>Doba, po kterou jsou respondenti zaměstnáni ve firmě, je různá. Dá se říci, že nejvíce je těch, kteří tam pracují déle než 10 let.</p>		
5) Jaký je Váš typ pracovního poměru?		
• na dobu určitou	10	10,00 %
• na dobu neurčitou	90	90,00 %
• na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti	0	0,00 %
<p>Téměř všichni jsou v podniku zaměstnáni na dobu neurčitou. Pracovníkům na hlavní pracovní poměr je vždy sepsána smlouva na dobu určitou nebo neurčitou. Na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti podnik zaměstnává pouze brigádníky, ať už se jedná o studenty nebo bývalé zaměstnance v důchodu.</p>		

6) Jaké je Vaše profesní zaměření v podniku?		
• výrobní dělník	53	53,00 %
• režijní dělník	16	16,00 %
• technicko- hospodářský dělník	29	29,00 %
• manažer	2	2,00 %
Profesní zaměření podniku se odvíjí od vykonávané práce. Jelikož je to výrobní podnik, je pochopitelné, že nejvíce je výrobních dělníků.		
7) Domníváte se, že v podniku dochází k nerovnostem v odměňování?		
• ano	47	47,00 %
• ne	18	18,00 %
• nikdy jsem o tom nepřemýšlel(a)	35	35,00 %
Téměř polovina dotázaných se domnívá, že podnik nerovnoměrně odměňuje své zaměstnance. Důvodem mohou být různě normované vykonávané práce. U některých prací je norma plnění vysoká a hodinová mzda nízká, zatímco u jiných prací je to naopak.		
8) Došlo u Vás v posledních 3 letech k navýšení mzdy?		
• ano	23	23,00 %
• ne	77	77,00 %
Na předešlou otázku navazuje i tato. Pouze 23 lidem ze 100 bylo v posledních 3 letech přidáno na mzdě. Ke zvyšování mzdy by mělo docházet celoplošně a v přijatelně dlouhých intervalech z důvodu motivace zaměstnanců k výkonu práce. Možná i právě z tohoto důvodu si zaměstnanci myslí, že dochází k nerovnostem v odměňování.		

9) Uvažoval(a) jste někdy o změně zaměstnání z důvodu nízkého výdělku?		
• ano	55	55,00 %
• ne	45	45,00 %
<p>Přes 50 % respondentů již někdy uvažovalo o změně zaměstnání z důvodu nízkého výdělku. V podniku však asi zůstali z důvodu, že jinde by možná mohli mít ještě nižší mzdu nebo by jim nebyly poskytnuty jiné výhody, které SPOKAR, a. s. nabízí. V dnešní době je to s prací velmi složité a každý je spíše rád, že má alespoň nějakou.</p>		
10) Přispívá Vám zaměstnavatel na penzijní nebo jiné připojištění? Můžete uvést částku.		
• ano	88	88,00 %
• ne	12	12,00 %
<p>Zaměstnancům, kteří uvedli, že jim zaměstnavatel přispívá na penzijní nebo jiné připojištění, dává firma měsíčně 300,- Kč na „Životní pojištění“ ze sociálního fondu.</p>		
11) Je Vaše výplata na bankovním účtu v řádném termínu?		
• ano	100	100,00 %
• ne	0	0,00 %
<p>Výplata mezd na účet patří spíše k povinnostem podniku, avšak i on se může dostat do takové finanční tísně, že by neměl každý měsíc dostatek peněžních prostředků na jejich vyplácení.</p>		
12) Je případná přesčasová práce zaplacená v řádném měsíci?		
• ano	45	45,00 %
• vybírám v náhradním volnu	54	54,00 %
• je řešena jiným způsobem	1	1,00%
<p>Většinou se přesčasové práce vybírají v náhradním volnu, zaměstnanec má na vybrání náhradního volna 3 měsíce. Po uplynutí této doby je zaměstnavatel povinen přesčasovou práci zaměstnanci proplatit.</p>		

13) Jste členem odborového svazu?		
• ano	40	40,00 %
• ne	60	60,00 %
Každý zaměstnanec má právo stát se členem nezávislého odborového svazu. Měsíčně platí člen svazu členský příspěvek ve výši 1 % z hrubé mzdy. Toto členství využívá necelá polovina respondentů.		
14) Víte, jaké výhody přináší členství v odborovém svazu?		
• ano	70	70,00 %
• ne	30	30,00 %
Výhody, které nezávislý odborový svaz nabízí, jsou například příspěvek na vitamíny ve výši 500,- Kč jednou ročně nebo příspěvek na dovolenou. Dále nezávislý odborový svaz ve spolupráci s podnikem pořádá výlety pro děti, které mají cenové zvýhodnění oproti ostatním. Na konci každého roku pořádají výroční členskou schůzi pro zaměstnance. Více jak jedna čtvrtina dotázaných o výhodách vůbec neví nebo je spíše za výhody nepovažuje.		
15) Jste ve výsledku spokojen(a) s finančním ohodnocením Vaší práce a s benefity, které Spojené kartáčovny nabízejí?		
• ano	51	51,00 %
• ne	49	49,00 %
Spokojenost v podniku nezaručí pouze výše mzdy, ale i jiné faktory – například vztahy v kolektivu, vztahy s nadřízeným pracovníkem nebo spolupráce na pracovišti. Výsledek, že polovina dotázaných spokojena není, je zářející. Spojené kartáčovny, a. s. Pelhřimov nabízejí stále ještě oproti jiným podnikům spoustu benefitů navíc. Je možné, že postupem času neberou zaměstnanci výhody opravdu jako výhody, ale spíše jako samozřejmost. V dnešní době není lehké sehnat jinou a lépe placenou práci v závislosti na vzdělání a dovednostech pracovníků.		

Zdroj: vlastní zpracování

4.6. Zhodnocení mzdového systému podniku

Mzdový systém každého podniku je individuální. Záleží na velikosti a postavení firmy a na jejím vnitřním uspořádání. Při tvorbě systému odměňování nelze brát zřetel pouze na minimální mzdové náklady nebo co nejvyšší produktivitu práce, musí se stanovovat i s ohledem na motivaci zaměstnanců k práci. Motivace a správné oceňování je jednou z nejdůležitějších součástí spokojenosti zaměstnanců v podniku, bez ohledu na jejich postavení.

Silné stránky mzdového systému společnosti Spojené kartáčovny, a. s. Pelhřimov jsou:

- přehlednost mzdového systému – zaměstnanci jsou odměňováni časovou nebo úkolovou mzdou,
- růst produktivity práce,
- snižování mzdových nákladů v posledních 3 letech,
- poskytování 13. platu,
- různé druhy odměn, jak pro technicko-hospodářské pracovníky, tak i pro dělníky,
- poskytování finančních odměn bez vazby na výkon,
- měsíční příspěvek na „Životní pojištění“,
- včasná platba mezd na účty zaměstnanců.

Naopak mezi slabou stránku lze zařadit:

- nezvýšení mzdy u většiny pracovníků v posledních 3 letech,
- rozdílné normohodiny u jednotlivých prací.

4.7. Návrhy na zlepšení mzdového systému

1. Odměny v nepeněžním plnění

Většina zaměstnanců je motivována prémie a odměnami ve finanční podobě. Pokud jsou jim tyto motivační prvky poskytovány po delší dobu, berou už je spíše jako samozřejmost. Odměna v podobě kulturního či sportovního zážitku motivuje zaměstnance k lepším výkonům a má mnohem dlouhodobější účinek. Tento způsob motivace by určitě podtrhl i image celého podniku a zlepšil vztahy na pracovišti. Takové odměny by měly být poskytovány alespoň jednou ročně za splnění určitých úkolů, které stanoví nadřízený pracovník. Šance pro plnění úkolu by měla být dána všem zaměstnancům.

2. Hodnocení zaměstnanců a průzkum jejich spokojenosti v podniku

Podstatou průzkumu by mělo být zjištění, zda je zaměstnanec spokojený s odměňováním za vykonanou práci a zda splňuje nároky a požadavky na vykonávanou činnost. Pro zaměstnance je sice jeden z nejdůležitějších stimulů k výkonu práce mzda, ale také se na výkonu zaměstnance odráží podnikové klima, vztahy na pracovišti a podobná kritéria. Zaměstnanec, který je spokojený, má vyšší produktivitu práce a nižší absenci. Dalšími oblastmi, které se dají tímto průzkumem sledovat, mohou být například firemní strategie, pracovní podmínky, mezilidské vztahy, seberealizace, vzdělávání a profesní růst zaměstnanců. Takové hodnocení by dále mohlo pomoci i v poskytování odměn a prémie. Prostřednictvím hodnocení by mohli být odhaleni problémoví pracovníci a nabízí se tím možnost individuálního řešení. Průzkum by se měl provádět každé čtvrtletí nebo pololetí na podnět vedoucího pracovníka, na základě písemného dotazníku nebo osobními konzultacemi mezi pracovníkem a jeho nadřízeným.

3. Upravení normohodin

Ve výrobě je každá práce jinak ohodnocena, za každou práci je jiná normohodina. U některých prací může docházet k rozdílu ve mzdě až několik stokorun za měsíc. Díky tomuto se zaměstnanci, hlavně výrobní dělníci, mohou domnívat, že dochází k nerovnostem v odměňování. Rozpis pracovníků na jednotlivé pozice určuje mistr vždy na danou směnu, a pokud nějakého zaměstnance bude neustále posílat na práci méně placenou s vysokou normou, je v nevýhodě oproti ostatním, což se jistě projeví na měsíční výplatě. A nejen na ní. Bude klesat i motivace zaměstnance, a tudíž i jeho produktivita práce. Pokud by došlo k upravení normohodin tak, aby byly přiměřené náročnosti vykonávané práce, neměli by zaměstnanci důvod se domnívat, že dochází k nerovnostem v odměňování. Každý pracovník by sice vykonával jinou práci, ale byli by téměř stejně ohodnoceni.

4. Poskytování výrobků za nižší cenu pro zaměstnance

Poslední návrh na zlepšení systému odměňování je cenové zvýhodnění v podnikové prodejně. Podnik má sice v areálu vlastní podnikovou prodejnu s výrobky, ale zaměstnanci nemají žádné zvýhodnění v podobě slev či nižších cen. Ceny jsou stejné jak pro zaměstnance, tak pro širokou veřejnost. Cenové zvýhodnění by vedlo k častějším

nákupům zaměstnanců, a tím by se zvyšoval i obrat obchodu. Podniku by se rychleji vracely peněžní prostředky, které do výroby musí vynaložit. Ty by dále mohl použít například na již zmíněné odměny v podobě kulturní či jiné akce.

5. Závěr

Bakalářská práce se věnovala rozboru mzdového systému ve vybraném podniku. Cílem bylo daný odměňovací systém zhodnotit a doporučit případné kroky pro jeho zlepšení. Vše bylo provedeno na základě podkladů z teoretické části práce. Informace pro druhou, praktickou část práce, poskytla firma Spojené kartáčovny, a. s. Pelhřimov, která se pohybuje v oblasti kartáčnictví a vyrábí kartáčnické a plastové výrobky.

Na úvod praktické části práce byl podnik představen a stručně popsána jeho historie. Následně byli představeni zaměstnanci firmy z pohledu pracovního zařazení, podle pohlaví a nakonec podle věkové struktury. Firma nyní čítá 397 zaměstnanců, z toho 222 je výrobních dělníků, což je pochopitelné, protože se jedná o výrobní podnik. Přes polovinu všech zaměstnanců tvoří ženy - 57 %. Důvodem je, že vykonávaná práce není až tak fyzicky náročná a proto ji bez větších problémů ženy mohou vykonávat. Muži pracují spíše na pozicích řidič nebo údržbář. Dále byl proveden rozbor vývoje počtu pracovníků v posledních 10 letech, jak z pozice technicko-hospodářských pracovníků, tak z pozice dělníků. Od roku 2003 došlo k mnoha technologickým modernizacím a nákupům nových výkonnějších strojů, což má za následek úbytek celkového počtu zaměstnanců, který se za 10 let snížil o 26,21 %.

Další kapitola se zabývala pracovní dobou. Zaměstnanci ve výrobě pracují na třisměnný provoz nebo na nepřetržitý 12 - ti hodinový provoz. V roce 2006 došlo ke změně pracovní doby z 8 hodin na 7,5 hodiny. Snížení pracovní doby na směnu však nepocítili zaměstnanci v podobě nižší mzdy, mzda zůstala stejná.

Následovala oblast mzdových nákladů, kde byly vypočteny ukazatele mzdové nákladovosti a produktivity práce. Údaje byly čerpány z výkazů účetní závěrky za posledních 5 let. Od roku 2009 se mzdová nákladovost pomalu snižovala, k mírnému nárůstu pak došlo v roce 2012, ale za rok 2013 se zase nepatrně snížila. Produktivita práce se naopak od roku 2009 zvyšovala, v roce 2012 došlo k poklesu a v roce 2013 opět k nárůstu.

Nejdůležitější kapitolou praktické části je bezesporu mzdový systém podniku. Základní mzdu tvoří buď mzda časová, nebo mzda úkolová. Ve společnosti se používá hodinová mzda pro režijní pracovníky a měsíční mzda pro technicko-hospodářské pracovníky. Příplatky firma poskytuje nad úroveň stanovené zákonem. Do systému odměňování ještě

patří poskytování 13. platu, jehož částku každý rok ekonomický úsek stanoví. Dále zahrnuje prémie a finanční odměny, například při životních výročích.

Ze sociální oblasti poskytuje podnik svým pracovníkům příspěvek na závodní stravování a příspěvek na regeneraci. Dále zaměstnavatel zaměstnancům přispívá částkou 300,- měsíčně na „Životní pojištění“.

Při hodnocení vhodnosti mzdového systému byl také proveden dotazníkový průzkum v podniku na téma „spokojenost zaměstnanců se mzdovým ohodnocením jejich práce a s benefity, které jim podnik přináší“. Celkově bylo získáno 100 vyplněných dotazníků, na základě kterých byla vyhodnocena spokojenost z pohledu zaměstnanců. 47 dotázaných si myslí, že dochází k nerovnostem v odměňování. Doporučila bych zvážit zvyšování mzdy. Mělo by být prováděno celoplošně a ne jen pro některé pracovníky. Dále 49 respondentů ze 100 není se mzdovým ohodnocením spokojeno, což lze brát jako podnět ke zlepšení. Na druhou stranu SPOKAR, a. s. poskytuje stále zaměstnancům výhody, které by v jiných podnicích dostat nemuseli.

V poslední části byl systém odměňování zhodnocen, vyzdviženy jeho silné a slabé stránky a nakonec navrhnuty kroky pro zlepšení, jak mzdového systému pro podnik, tak i spokojenosti zaměstnanců. Jedná se například o odměny v nepeněžním plnění, provozování průzkumu spokojenosti zaměstnanců a jejich hodnocení práce nebo upravení normohodin pro výrobní dělníky.

Na základě uskutečněné analýzy lze mzdový systém podniku Spojené kartáčovny, a. s. Pelhřimov označit jako efektivní a není v rozporu s právní legislativou platnou v České republice. Mohly by být provedeny nějaké změny, ale spíše menšího charakteru. Podnik však musí mít na paměti, že i tato oblast se rychle vyvíjí a musí sledovat nové trendy a tím i neustále mzdový systém modernizovat.

I když bude mít podnik moderní technologické vybavení na špičkové úrovni a bude dosahovat výborných ekonomických výsledků, bez správného mzdového a motivačního systému to nikdy nebude podnik se spokojenými zaměstnanci.

5.1. Summary

This bachelor thesis deals with analysing a wage system in a selected accounting unit and evaluating if this is in compliance with the legal regulations of the Czech Republic.

The bachelor thesis is divided into two main parts, theoretical and practical. The theoretical contains theoretical information concerning wages, whereas the practical part focuses on the wage system of Spojené kartáčovny Pelhřimov, PLC.

The introduction of the practical part deals with introducing the company and a brief summary of its history. It further focuses on characterization and analysis of employees, wage costs and system of remuneration. Also, the social issues and accounting for wages are mentioned. The penultimate chapter of the practical part is devoted to analysis of results of a marketing survey to find out how satisfied employees are with the wage system in the company. The conclusion contains strong and weak points of the remuneration system of employees and suggestions for improvement.

The analysis found out that the wage system of the company fully complies with legal regulations and is very effective.

Keywords:

wage system, wage, salary, employee motivation, wage policy, entitlement of employees

5.2. Seznam použitých zdrojů

Citovaná literatura

Dvořáková, Z. (2012). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck.

Hruška, V. (2007). *Kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy dle nového zákoníku práce od 2007 : komplexní průvodce kolektivním vyjednáváním, zpracované vzory kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovního řádu i směrnice o cestovních náhradách*. Praha: Grada.

Klínský, P., & Otto, M. (2008 - 2009). *Ekonomika pro obchodní akademie a ostatní střední školy*. Praha: Eduko.

Koubek, J. (2004). *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press.

Neščáková, L., & Jakubka, J. (2012). *Zákoník práce 2012 v praxi: komplexní průvodce řešením problémů*. Praha: Grada.

Šubrt, B. (2012). *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG.

Tomší, I. (2008). *Mzdy a mzdové systémy*. Praha: ASPI.

Vochozka, M., & Mulač, P. (2012). *Podniková ekonomika*. Praha: Grada.

Vybíhal, V. a. (2013). *Mzdové účetnictví 2013 praktický průvodce*. Praha: Grada Publishing.

Článek na internetu

Česká republika. *Narizení vlády: Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci*. In: 590/2006 Sb. 2006. Dostupné z:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/3303/NV_prekazky.pdf

DOČKAL, Jakub. (2013). *Víte, kdy máte nárok na odstupné*. Dostupné z:

<http://flek.cz/clanky/odchazim-ze-zamestnani/vypocet-odstupneho-2013-a-odvody>

SPOKAR. (2014). *Historie*. Dostupné z: <http://www.spokar.com/cz/spolecnost/historie>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2010). *Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele*. Dostupné z:

http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvence/ins_prava/

Nárok na dovolenou a jak ji vypočítat. (2012). Dostupné z:
<http://www.jobs.cz/poradna/narok-na-dovolenou-a-jak-ji-vypocitat/>

Redakce epravo.cz. (2001). *Mzda a základní mzdové formy.* Dostupné z
<http://www.epravo.cz/top/clanky/mzda-a-zakladni-mzdove-formy-14772.html>

Školící středisko. (2013). *Efektivní mzdová politika.* Dostupné z
<http://skolicistredisko.net/efektivni-mzdova-politika>

TYLČEROVÁ. (2013). *Zdravotní prohlídky zaměstnanců.* Dostupné z
<http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/zdravotni-prohlidky-zamestnancu/>

Zákoník práce. (1992). In: *o mzdě.* Dostupné z
<http://business.center.cz/business/pojmy/p352-mzda.aspx>

Zákoník práce. (1992). In: *o platovém tarifu.* Dostupné z
<http://business.center.cz/business/pojmy/p1075-platovy-tarif.aspx>

Zákoník práce. (1992). In: *o platu.* Dostupné z
<http://business.center.cz/business/pojmy/p353-plat.aspx>

Zdroje podniku

Kolektivní smlouva 2014

Výroční zpráva 2009, 2010, 2011, 2012, 2013

5.3. Seznam obrázků, grafů a tabulek

5.3.1. Seznam obrázků

Obrázek 1: Schéma organizační struktury podniku ... Chyba! Záložka není definována.	
Obrázek 2: Výplatní páska zaměstnance společnosti.....	29
Obrázek 3: Schéma účtování mezd	30

5.3.2. Seznam grafů

Graf 1: Struktura zaměstnanců podle pracovní pozice.....	24
Graf 2: Věková struktura zaměstnanců	25
Graf 3: Vývoj celkového počtu zaměstnanců v letech 2003 - 2013	27
Graf 4: Vývoj mzdových nákladů v letech 2009 – 2013 (v tis. Kč) Chyba! Záložka není definována.	
Graf 5: Podíl mzdových nákladů na celkových nákladech v letech 2009 – 2013 . Chyba! Záložka není definována.	

5.3.3. Seznam tabulek

Tabulka 1: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů 2014.....	12
Tabulka 2: Struktura zaměstnanců podle pracovní pozice	23
Tabulka 3: Struktura zaměstnanců podle pohlaví.....	24
Tabulka 4: Věková struktura zaměstnanců.....	25
Tabulka 5: Vývoj celkového počtu zaměstnanců v letech 2003 - 2013.....	26
Tabulka 6: Pracovní doba	27
Tabulka 7: Přehled nákladů v letech 2009 – 2013 (v tis. Kč)..... Chyba! Záložka není definována.	
Tabulka 8: Vývoj mzdové nákladovosti v letech 2009 – 2013 (v tis. Kč)	Chyba! Záložka není definována.

Tabulka 9: Vývoj produktivity práce v letech 2009 – 2013 (v tis. Kč)... **Chyba! Záložka není definována.**

Tabulka 10: Tarifní hodinová mzda pro režijní zaměstnance (v Kč)..... **Chyba! Záložka není definována.**

Tabulka 11: Tarifní měsíční mzda pro technicko-hospodářské pracovníky (v Kč)**Chyba! Záložka není definována.**

Tabulka 12: Výše 13. platu v závislosti na počtu dnů absence..... **Chyba! Záložka není definována.**

Tabulka 13: Krácení kolektivních prémieí **Chyba! Záložka není definována.**

Tabulka 14: Účtování mezd pomocí předkontace.....30

Tabulka 15: Struktura a rozbor dotazníku31

5.4. Seznam příloh

Příloha 1: Dotazník.....58

5.5. Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Spokojenost zaměstnanců se mzdovým systémem

Spojené Kartáčovny, a. s. Pelhřimov

1) Vaše pohlaví?

- muž
- žena

2) Váš věk?

- do 25
- 26 – 45
- 46 – 60
- nad 60

3) Vaše vzdělání?

- základní
- střední s výučním listem
- střední s maturitou
- vysokoškolské

4) Jak dlouho jste zaměstnán(a) ve Spojených Kartáčovnách?

- do 2 let
- 2 – 5 let
- 5 – 10 let
- 10 – 15 let
- 15 – 20 let
- nad 20 let

5) Typ pracovního poměru?

- na dobu určitou
- na dobu neurčitou
- na dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti

6) Vaše profesní zaměření v podniku?

- výrobní dělník
- režijní pracovník
- technicko-hospodářský pracovník
- manažer

7) Domníváte se, že v podniku dochází k nerovnostem v odměňování?

- ano
- ne
- nikdy jsem o tom nepřemýšlel(a)

8) Došlo u Vás v posledních 3 letech k navýšení mzdy?

- ano
- ne

9) Uvažoval(a) jste někdy o změně zaměstnání z důvodu nízkého výdělku?

- ano
- ne

10) Přispívá Vám zaměstnavatel na penzijní nebo jiné připojištění? Můžete uvést částku.

- ano,.....Kč
- ne

11) Je Vaše výplata na bankovním účtu v řádném termínu?

- ano
- ne
- nekontroluji si to

12) Je případná přesčasová práce zaplacená v řádném měsíci?

- ano
- vybírám v náhradním volnu
- je řešena jiným způsobem (možno popsat jakým)

13) Jste členem odborového svazu?

- ano
- ne

14) Víte, jaké výhody přináší členství v odborovém svazu?

- ano
- ne

15) Jste ve výsledku spokojen(a) s finančním ohodnocením Vaší práce a s benefity, které Spojené Kartáčovny nabízejí?

- ano
- ne

Zdroj: vlastní zpracování