

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra účetnictví a financí

Teze bakalářské práce

Analýza mzdového účetnictví a systému odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku

Vypracoval: Klára Juráňová

Vedoucí práce: Ing. Hana Hlaváčková

České Budějovice

2023

Klíčová slova: lidské zdroje, odměňování, mzdové náklady, zaměstnavatel, zaměstnanec

Anotace: Tématem bakalářské práce "Analýza mzdového účetnictví a systému odměňování zaměstnanců ve vybraném podniku" jsou náklady vynaložené na mzdy ve společnosti P & I, spol. s r. o., která se zaměřuje na prodej a servis zemědělské techniky v České republice a na Slovensku. Cílem práce je zhodnotit současný stav mzdových nákladů a vypracovat návrhy na zlepšení prostřednictvím optimalizace. Analýza mezd porovnává průměrné náklady společnosti a jejich zaměstnanců, dále zkoumá konkrétní složky vstupující do mezd pracovníků této společnosti. Data jsou čerpána ze souhrnných mzdových výkazů. Na základě této analýzy byl zjištěn nedostatek v podobě inflačního příplatek, který byl zaveden jako reakce na nelehkou ekonomickou situaci země. Byl zaveden plošně, nenese tedy žádný motivační prvek. Na základě toho je formulován návrh řešení v podobě benefitní cafeterie ve stejné částce jako je již zavedený příplatek. Implikací tohoto systému dojde ke zlepšení současné situace díky efektivnějšímu řízení mzdových nákladů.

Úvod a přehled literatury

Bakalářská práce spojuje témata mzdového účetnictví a systémů odměňování pro jejich úzkou provázanost. Jejich společná analýza umožňuje komplexní náhled do současné situace týkající se mezd v podniku a její následné zhodnocení.

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

Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zhodnocení systému odměňování zaměstnanců a návrh možných inovací tohoto systému ve vybraném podniku, pomocí analýzy mzdové účetnictví daného podniku. Za dílčí cíle lze považovat motivaci k jednotlivým krokům analýzy. Konkrétně tedy popsat současný stav systému benefitů ve společnosti, porovnat průměrnou hrubou mzdu ve společnosti s průměrnou hrubou mzdou v České republice a v konkurenčních podnicích. Dále také promítnout trend a získat povědomí, jakou část nákladů tvoří náklady vynaložené na zaměstnance a objasnit systém odměňování a pozici průměrných hrubých mezd analyzovaných pozic.

Metodika

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

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

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

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

Použité vzorce

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

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

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

Průměrná měsíční hrubá mzda dané pozice v P & L:

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

Použité metody

Horizontální analýza

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

Vertikální analýza

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

Korelace

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

¹ Do osobních nákladů nejsou započteny odměny členům statutárních orgánů společnosti.

Způsoby výpočtu mzdy v podniku ²

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

Časová mzda

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

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

Kreditní systém

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

Složky mzdy

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

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

² U analyzovaných pozic.

Výsledky

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

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

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

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

Při analýze položek vstupujících do hrubé mzdy byl odhalen inflační příplatek, zavedený 1. července 2022 jako reakce na nelehrou situaci ekonomiky země. Společnost se tímto krokem snaží pomoci svým zaměstnancům při neustálém se zvyšování cen v důsledku inflace.

Návrh řešení

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

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

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

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

Za předpokladu, že je výpočet vztažen na 152 zaměstnanců, jakožto poslední stav průměrného přepočteného stavu zaměstnanců, pro společnost by zavedení tohoto systému benefitů představovalo úsporu nákladů v hodnotě 67 640 Kč měsíčně. Ročně by tato částka činila 811 680 Kč. V současnosti společnost zaplatí za zmíněný příplatek měsíčně na zdravotním pojištění a sociálním zabezpečením jednoho zaměstnance 1 015 Kč, což činí celkový náklad 4 015 Kč. Při zavedení systému benefitní cafeteria by tento celkový náklad činil pouze 3 570 Kč měsíčně, z čehož 570 Kč činí 19% daň z příjmu zaměstnavatele.

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

Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na analýzu současného stavu mezd v podniku P & L, spol. s r. o., pomocí interních dat a informací získaných z internetových zdrojů. Po zhodnocení výsledků této analýzy a jejích dílčích částí bylo navrženo zlepšení.

Analýza zkoumala průměrnou mzdu v podniku v porovnání s celorepublikovým průměrem a s průměrem hrubých mezd v konkurenčních podnicích. Následně byly analyzovány mzdové náklady společnosti pomocí horizontální a vertikální analýzy.

Dále byly podrobeny analýze i pozice obchodního zástupce a servisního technika, které popisují současný odměňovací systém, porovnává jejich průměrné hrubé mzdy s celorepublikovými průměrnými mzdami daných pozic. Následně jsou rozebrány složky vstupující do hrubých mezd analyzovaných pozic.

Na základě všech provedených analýz bylo zjištěno, že průměrné hrubé mzdy v celé společnosti i na jednotlivých pozicích se drží pod hranicemi průměrných mezd jim náležícím. Mohlo by se tedy zdát, že zaměstnanci společnosti P & L nejsou dostatečně ohodnoceni. Jestliže jsou ale s celorepublikovými průměry porovnány skutečné průměrné mzdy konkrétních dostatečně motivovaných pracovníků výsledky se liší. Tito zaměstnanci mohou dosahovat až několika násobek těchto průměrných mezd. Výše hrubé mzdy se odvíjí od konkrétního zaměstnance, jelikož do jeho hrubé mzdy vstupují různé příplatky, odměny a prémie, které tuto částku mohou výrazně ovlivnit. Z toho tedy plyne, že dostatečně motivovaný zaměstnanec si ve společnosti může přijít i na několikrát vyšší hrubou mzdu, než je uvedený průměr.

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

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

Seznam literatury použité v tezích

- Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků* (1 ed.). Grada.
- Hindls, R., Arltová, M., Hronová, S., Malá, I., Marek, L., Pecáková, I., & Řezanková, H. (2018). *Statistika v ekonomii* (1 ed.). Professional Publishing.
- Kalouda, F. (2019). *Finanční řízení podniku*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Kocourek, J., & Trylč, L. (2004). *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR* (4. aktualiz. a dopl. vyd). ANAG.

Plný seznam použité literatury je uveden v textu bakalářské práce.

Další bibliografické údaje

Type of thesis: bachelor

Author: Klára JURÁŇOVÁ

Academic Year: 2022/2023

Department: Department of Accounting and Finance, Faculty of Economics, University of South Bohemia in Ceske Budejovice, Czech Republic

Thesis supervisor: Ing. Hana HLAVÁČKOVÁ

Number of pages: 76

Language of thesis: CZ

Title of Thesis: Analysis of payroll accounting and employee remuneration system in a selected company

Annotation: The topic of the bachelor thesis "Analysis of payroll accounting and employee remuneration system in a selected company" is the costs spent on wages in the company P & I, spol. s r. o., which focuses on selling and servicing agricultural equipment in the Czech Republic and Slovakia. The work aims to evaluate the current state of wage costs and to develop proposals for improvement through optimization. The wage analysis compares the average wages of the company and its employees and examines the specific components comprising the wages. The data is extracted from summary payroll reports. Based on this analysis, a shortfall was identified in the form of an inflationary increment that was introduced in response to the country's difficult economic situation. It was introduced universally and therefore provided no incentive for increased performance. Based on this, a solution is formulated as a benefit cafeteria in the same amount as the already introduced bonus. By implementing this system, the current situation will be improved through more efficient management of labour costs.

Key words: human resources, remuneration, labour costs, employer, employee

Přílohy volně vložené:

Přílohy vázané v práci: 16