



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 zaměstnanců a společníků – účetní a finanční pohled

Vypracoval: František Šteinhauser

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Svoboda, Ph. D.

České Budějovice 2014

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **František ŠTEINHAUSER**
Osobní číslo: **E11158**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Analýza zaměstnanců a společníků - účetní a finanční pohled**
Zadávací 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:

Cílem práce je vyhodnotit oblast zaměstnanců a společníků a to jak z pohledu účetního, tak i finančního (tj. zúčtování hrubých mezd a pojistného, rozdělování výsledku hospodaření, ostatní závazky a pohledávky, využití vybraných metod finanční analýzy). Náplní praktické části je rozbor zaměstnanců a společníků v podmínkách konkrétního podnikatelského subjektu.

Rámcová osnova:

1. Charakteristika zaměstnanců a společníků, jejich právní vymezení.
2. Zúčtování se zaměstnanci a společníky.
3. Dopady zaměstnanců, společníků na finanční analýzu (zejm. analýza nákladovosti, produktivity).
4. Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu.
5. Aplikace uvedených teoretických východisek u vybraného podnikatelského subjektu.
6. Analýza výsledků, návrhy a opatření.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

ČOPÍKOVÁ, A., HORVÁTHOVÁ, P. Odměňování zaměstnanců v organizacích. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2010. 142 s. ISBN 978-80-248-2264-8.

GRÜNWARD, R., HOLEČKOVÁ, J. Finanční analýza a plánování podniku. Praha: Ekopress, 2009. 318 s. ISBN 978-80-86929-26-2.

HŮLA, L. Odměňování a mzdové formy v podnikatelské praxi. Praha: MENU, 1996. 127 s. ISBN 80-90215-22-X.

KOCOUREK, J., TRYLČ, L. Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR. Olomouc: ANAG, 2004. 839 s. ISBN 80-7263-226-4.

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

Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění novel.

Vyhláška č. 500/2000 Sb., ve znění novel.

České účetní standardy pro podnikatele.

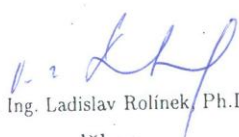
Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Jaroslav Svoboda, Ph.D.

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 vypracoval 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 nezkrácené podobě 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 S. 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 These.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne

.....

František Šteinhauser

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce, Ing. Jaroslavu Svobodovi, Ph. D., za jeho odborné vedení, připomínky a konzultace poskytované během zpracování.

Současně také děkuji pracovníkům společnosti ABC, s. r. o. za jejich ochotu a vstřícnost při poskytování veškerých materiálů a informací týkajících se hospodaření podniku.

Obsah

1	Úvod	3
2	Právní vymezení zaměstnanců a společníků	4
2.1	Zaměstnanci	4
2.2	Společníci	4
3	Zúčtování se zaměstnanci a společníky	4
3.1	Odměňování pracovníků	4
3.1.1	Pojem plat	4
3.1.2	Pojem mzda	6
3.1.3	Pojem odměna z dohod	9
3.2	Veřejné zdravotní pojištění	9
3.3	Pojistné na sociální zabezpečení	10
3.4	Dávky nemocenského pojištění	10
3.5	Daň z příjmů fyzických osob	12
3.5.1	Příjmy ze závislé činnosti	12
3.5.2	Nezdanitelná část základu daně	13
3.5.3	Slevy na dani	13
3.6	Náhrady poskytované zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce	14
3.6.1	Druhy cestovních náhrad v tuzemsku	14
3.6.2	Druhy cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě	16
3.6.3	Daňová uznatelnost příspěvku na stravenku	17
3.7	Podíl na výsledku hospodaření podniku	18
3.7.1	Rozdělení zisku podle jednotlivých forem podnikání	18
3.8	Dopady zaměstnanců, společníků na finanční analýzu	20
3.8.1	Uživatelé finanční analýzy	20
3.8.2	Metody uplatňované ve finanční analýze	21
3.8.3	Analýza poměrových ukazatelů	21
3.8.4	Analýza výkonnosti podle účetních měřítek	23
3.8.5	Produktivita práce	25
4	Cíle a metodika práce	26
5	Praktická část	28
5.1	Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu	28
5.2	Struktura mezd	32

5.3	Průměrné mzdy v ČR	34
5.4	Horizontální analýza	36
5.5	Vertikální analýza celkových nákladů na mzdových nákladech.....	38
5.6	Poměrové ukazatele	40
5.6.1	Ukazatele rentability	40
5.6.2	Provozní (výrobní) ukazatele.....	42
6	Závěr.....	46
7	Summary.....	48
8	Použitá literatura.....	49
9	Seznam tabulek	
10	Seznam obrázků	

1 Úvod

Tato bakalářská práce bude na téma analýza zaměstnanců a společníků - účetní a finanční pohled. Zaměstnanec je jedním z účastníků pracovněprávního vztahu. Úkolem zaměstnance je vykonávat určitou činnost zadanou zaměstnavatelem, za kterou mu přísluší mzda či plat.

Mezi základní mzdové formy, které jsou následně zpravidla kombinovány se mzdovými formami doplňkovými, je možné zařadit časovou mzdu, podílovou mzdu, úkolovou mzdu a mzdu smíšenou. Každá společnost si může určit jednotlivý způsob přidělování odměn. Zaměstnavatel je povinen vyplácet příplatky za práci uvedenou v zákoně č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce.

V teoretické části bakalářské práce bude popsáno zaúčtování případů souvisejících s vyplácením mezd zaměstnancům a společníkům. Dále bude popsána mzda, plat, veřejné zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a očištění mzdy od daně. Budou zde vysvětleny náhrady, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce, mezi které patří cestovní náhrady při pracovní cestě v tuzemsku i zahraničí. V závěru budou popsány dopady zaměstnanců a společníků na finanční analýzu podniku.

Praktická část bude zaměřena na průměrné mzdy, strukturu mezd, vývoj sazeb pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a vývoj slev na dani pro jednotlivé roky. Dále bude aplikována finanční analýza na podnik ABC, s. r. o. se sídlem v Českých Budějovicích. Bude popsána horizontální analýza, obsahující výpočty bazických a řetězových indexů. Dále pak vertikální analýza a poměrové ukazatele, mezi něž patří ukazatele rentability a provozní (výrobní) ukazatele.

V závěru budou porovnány výsledky jednotlivých ukazatelů finanční analýzy, zhodnoceny výsledky na základě vypovídací schopnosti ukazatelů, bude popsána situace ve společnosti a navržena příslušná opatření.

2 Právní vymezení zaměstnanců a společníků

2.1 Zaměstnanci

Podle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 6 způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato osoba ukončí povinnou školní docházku.

2.2 Společníci

Společníkem může být podle § 56 zákona č. 513/1991 Sb., Obchodní zákoníku fyzická nebo právnická osoba. Jednotlivé formy společností stanoví, v jakém rozsahu ručí společníci za závazky společnosti. Od roku 2014 podle nového zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích pojem společník není definován, pouze v § 3 je uvedeno, že společníkem se rozumí i člen družstva.

3 Zúčtování se zaměstnanci a společníky

3.1 Odměňování pracovníků

Pro peněžité plnění, na které vzniká právo zaměstnancům vykonávajícím práci v pracovním poměru, užívá Zákoník práce označení mzda nebo plat. V pracovněprávních vztazích vytvořených některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, vzniká zaměstnancům právo na odměnu z dohody. Zda zaměstnanci v pracovním poměru přísluší za vykonanou práci mzda nebo plat, záleží na tom, zda jeho zaměstnavatel patří mezi zaměstnavatele podnikatelské nebo nepodnikatelské sféry.

3.1.1 Pojem plat

Plat na rozdíl od mzdy je definován pouze jako peněžité plnění za výkon práce s tím, že přísluší zaměstnancům v zákoně vyjmenovaných zaměstnavatelů. Jedná se především o zaměstnavatele, kteří jsou řízeni státem a jsou financováni z veřejných rozpočtů (státní a samosprávné organizace, příspěvkové a rozpočtové subjekty a další subjekty podobného charakteru). (Neščáková, 2012)

Platové tarify

Nejdůležitější platovou složkou je platový tarif, který představuje základní složku platu poskytovanou pravidelně vždy za období kalendářního měsíce. Zaměstnanci přísluší platový tarif určený pro platovou třídu a platový stupeň, ve kterých je zařazen. Platové tarify jsou stanoveny v 16 platových třídách a v každé platové třídě jsou platové tarify stanoveny v platových stupních. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Dále zaměstnance zařadí do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské, základní služby nebo civilní služby.

Příplatky

Příplatek za vedení

Podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce přísluší vedoucím zaměstnancům příplatek za vedení dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 124. Příplatek má odrážet především náročnost, zvýšenou odpovědnost a širší rozsah povinností, které jsou spojené s výkonem práce na vedoucí pozici.

Příplatek za noční práci

Příplatek ve výši 20% průměrného hodinového výdělku náleží dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 125 zaměstnanci za hodinu noční práce.

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 126 za hodinu práce v sobotu nebo v neděli náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25% hodinového průměrného výdělku. Příplatek za práci v sobotu a v neděli má vynahradit skutečnost, že vykonává práci ve dnech, na které dle naší kultury připadá nepřetržitý odpočinek.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Za každou hodinu práce přesčas dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 127 přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 25% průměrného hodinového výdělku a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50% průměrného hodinového

výdělku. Pokud se však zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna za práci přesčas.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za práci ve ztíženém pracovním prostředí náleží zaměstnanci příplatek nejméně 5% z částky, kterou stanoví Zákoník práce jako základní sazbu minimální mzdy za měsíc.

Osobní příplatek

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků a plní velký rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytnout příplatek ve výši 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen. Je-li zaměstnavatel vynikajícím a všeobecně uznávaným odborníkem zařazen do 10 až 16 platové třídy, může zaměstnavatel poskytnout osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen.

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí. Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek nebo se mohou dohodnout na poskytnutí náhradního volna.

Existují další druhy příplatků dle Zákoníku práce, a to např. zvláštní příplatek za nerozdělenou směnu, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah a specializační příplatek pedagogického pracovníka.

Odměny

Za úspěšné plnění mimořádného či významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci dohodu. Odměna je nenárokovou, jednorázově poskytovanou platovou složkou.

3.1.2 Pojem mzda

Mzda dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 109 je definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci

na výkonu práce. Plněním peněžité hodnoty se rozumí naturální mzda, tj. situace kdy místo peněžitého plnění jsou poskytovány například výrobky zaměstnavatele. Mzda je poskytována v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Dále pak podle pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Mzdové formy

Časová mzda je mzda nebo část mzdy poskytovaná podle odpracovaného času. Je součinem mzdové sazby a odpracovaného času za určité období. Nejčastější časovou mzdou je časová mzda hodinová, časová mzda měsíční a mzda na jiná období (na směnu, na období kalendářního dne, týdne, dekády, čtvrtletí, rok apod.).

Úkolová mzda je mzda nebo část mzdy poskytované za splnění určitého úkolu, který se vyjadřuje buď dobou určenou na provedení určitých prací, nebo počtem jednotek množství (kusů) a provedením určitých normovaných prací na jednotce množství, tzv. mzda za kusy.

Podílová (provizní) mzda je mzda nebo část mzdy stanovená podílem z určitého množství zpravidla v hodnotovém vyjádření. Měsíční mzda je součinem příslušného hodnotového ukazatele (např. obratu tržeb, zisku, příjmu apod.) a podílové sazby v procentech.

Smíšená mzda je mzda nebo část mzdy stanovená kombinací více mzdových forem (např. časová mzda s podílovou mzdou). (Tomší, 2008)

Příplatky

Pro ocenění některých individuálních faktorů práce nejčastěji obtížnosti práce (práce v obtížných pracovních režimech, ve ztíženém pracovním prostředí, individuálních pracovních schopnosti a pracovní způsobilosti) je nutno volit individuální formu ocenění. Takovou formou je příplatek, tj. mzdová sazba za dobu působení individuálního výkonu práce.

Pojem příplatek se odvozuje od skutečnosti, že se příplácí k nějaké složce mzdy.

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší podle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 114 zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Pokud se však zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Za dobu práce ve svátek dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 115 náleží zaměstnanci dosažená mzda a poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané ve svátek nebo zaměstnanci, který nepracoval proto, že jeho svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Mzda za noční práci

Za práci v noci náleží dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 116 zaměstnanci jeho dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10% průměrného výdělku. Způsob určení příplatku a jeho minimální výši lze sjednat i jinak.

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 117 jeho dosažená mzda a příplatek. Příplatek činí nejméně 10% částky, kterou stanoví tento zákoník jako základní sazbu minimální mzdy.

Mzda za práci v sobotu a v neděli

Dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 118 za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek ve výši nejméně 10% průměrného výdělku. Způsob určení příplatku lze sjednat jinak, jakož i jeho minimální výši.

Odměny, prémie

Ocenění výsledku práce, kvality prováděných prací, dodržování stanovených termínů apod. se užívá prémie. A to pro případy kde lze předem stanovit měřitelné

ukazatele a pevnou závislost plnění ukazatele a mzdových sazeb. Odměny se užívají pro případy, kdy nelze stanovit jednoznačný měřitelný ukazatel ani jeho závislost na mzdové sazbě. (Tomší, 2008)

3.1.3 Pojem odměna z dohod

Podmínky pro poskytování odměny z dohod a výše odměny si sjednávají zaměstnavatel a zaměstnanec v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 138 musí být v dohodě o pracovní činnosti uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba trvání, na kterou se dohoda uzavírá. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se dohoda uzavírá.

3.2 Veřejné zdravotní pojištění

Předmětem systému veřejného zdravotního pojištění je krytí nákladů vznikajících v souvislosti s poskytováním zdravotní péče. Veřejným zdravotním pojištěním jsou pokryti všichni občané České republiky a lidé trvale žijící na území České republiky. Pojistné do systému je placeno osobami, které mají příjem ze zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti. (Ochrana, Pavel, Vítek & kol., 2010)

Výše pojistného dle zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění činí v roce 2014 13,5 % z vyměřovacího základu a zaokrouhluje se na celé koruny nahoru.

Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance 2/3 pojistného a současně odvádí i 1/3 pojistného, kterou je povinen hradit zaměstnanec, a to srážkou z jeho platu nebo mzdy, a to i bez souhlasu zaměstnance.

Rozhodné období, z kterého se zjišťuje vyměřovací základ pro výpočet pojistného na zdravotním pojištění za zaměstnance, je kalendářní měsíc, za který se pojistné platí. Měsíční rozhodné období platí pro zaměstnavatele, zaměstnance a osoby bez zdanitelných příjmů. U osoby samostatně výdělečně činné, je rozhodným obdobím kalendářní rok. (Vybíhal, 2012)

3.3 Pojistné na sociální zabezpečení

Pojistné na sociální zabezpečení je odváděno zákonem určenými subjekty do státního rozpočtu, odkud je v podobě transferů poskytováno obyvatelstvu na:

- dávky důchodového pojištění,
- dávky nemocenského pojištění,
- dávky podpory v nezaměstnanosti jako služby státní politiky zaměstnanosti.

Provádění nemocenského a důchodového pojištění

Všechny osoby, které jsou účastny nemocenského a důchodového pojištění a mají příjem započitatelný do vyměřovacího základu pro odvod pojistného, jsou podle zákona povinny platit pojistné.

Výše pojistného se stanoví z vyměřovacího základu zjištěného v tzv. rozhodném období a činí v roce 2014:

- u zaměstnavatele 25% (z toho 21,5% na důchodové pojištění, 2,3% nemocenské pojištění a 1,2% státní politika nezaměstnanosti),
- u zaměstnanců 6,5% (3,5% na důchodové pojištění).

Pojistné vypočtené procentními sazbami se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.

Rozhodné období z něhož se zjišťuje vyměřovací základ zaměstnance a zaměstnavatele je kalendářní měsíc. (Vybíhal, 2012)

Vyměřovací základ pro zaměstnance jsou příjmy, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a kterému zaměstnavatel účtoval v souvislosti se zaměstnáním. Do vyměřovacího základu zaměstnance se rovněž zahrnuje odměna vyplácena ve zvláštních případech pěstounům.

3.4 Dávky nemocenského pojištění

Z nemocenského pojištění podle zákona č. 187/2006Sb., o nemocenském pojištění se poskytují tyto dávky:

- nemocenské,
- peněžitá pomoc v mateřství,
- ošetřovné,
- vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Nemocenské

Nárok na nemocenské je uznán dočasně práce neschopnému pojištěnci, jehož dočasná pracovní neschopnost trvá déle než 21 kalendářních dní. Za prvních 21 kalendářních dnů náleží zaměstnanci náhrada mzdy. Počátkem 22. kalendářního dne trvání pracovní neschopnosti nastává tzv. podpůrčí doba u nemocenského, která může trvat maximálně 380 kalendářních dnů.

Výše nemocenského pro rok 2014 činí 60% denního vyměřovacího základu, maximální nemocenské však činí 830Kč za kalendářní den.

Peněžitá pomoc v mateřství (PPM)

Podmínkou nároku na PPM je účast pojištěnce na pojištění alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech před nástupem na PPM.

Ošetřovné

Nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího 10 let, dále pak ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav to nezbytně vyžaduje a péče o dítě mladší 10 let. Podpůrčí doba ošetřovného činí maximálně 9 kalendářních dnů (16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň 1 dítě ve věku do 16 let).

Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství mají ekonomicky činné ženy, které vykonávaly práci těhotným ženám zakázanou nebo k práci, která podle lékařského posudku ohrožuje těhotenství, zdraví nebo mateřství.

3.5 Daň z příjmů fyzických osob

Daní z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků se zabývá zákon č. 586/1992Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

3.5.1 Příjmy ze závislé činnosti

Mezi příjmy ze závislé činnosti patří příjmy ze současného pracovněprávního vztahu zaměstnance, které mu plynou za práci vykonávanou pro zaměstnavatele (příjmy z dohod o pracovní činnosti, dohod o provedení práce, příjmy z pracovního poměru atd.). Zaměstnanec je v zákoně označen jako poplatník z příjmu ze závislé činnosti a zaměstnavatel jako plátce příjmů.

Dílčí základ daně z příjmů ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Dílčím základem daně jsou příjmy ze závislé činnosti zvýšené o částku odpovídající pojistnému do sociálního zabezpečení a pojistnému na všeobecném zdravotním pojištění, kromě příjmů do 5 000 Kč zdaňovaných srážkovou daní ze samostatného základu daně.

Povinné pojistné se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Při výpočtu základu daně pojistného se nepřihlíží ke slevám nebo k mimořádným slevám na pojistném u zaměstnavatele.

Příjem podléhající srážce sociálního a zdravotního pojištění se v roce 2014 zvyšuje koeficientem 1,34, tzv. „superhrubá mzda“ nebo „superhrubý příjem“. Příjem na základě dohody o provedení práce se koeficientem 1,34 nenásobí do částky hrubého příjmu 10 000 Kč. V případě hrubého příjmu nad 10 000 Kč se poplatníkovi sráží zdravotní a důchodové pojištění a záloha na daň se stanoví ze superhrubého příjmu.

Zdanění příjmů ze závislé činnosti

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti přihlíží plátce dani k tomu, zda poplatník podepsal na zdaňovací období prohlášení. V případě, že má poplatník více plátců současně, je povinen si vybrat, u kterého z těchto plátců podepíše prohlášení k dani. V jednom měsíci nesmí poplatník podepsat prohlášení u více plátců najednou.

Poplatník, který podepsal prohlášení k dani u zaměstnavatele, tomu zaměstnavatel provede výpočet daně, roční zúčtování záloh a daňového zvýhodnění a dále přihlédne k nezdanitelným částkám a ke slevě na dani. Poplatníkovi, který prohlášení k dani nepodepsal, nelze uplatnit odečet nezdanitelných částí základu daně ani slev na dani.

3.5.2 Nezdanitelná část základu daně

O nezdanitelné částky uvedené v zákoně č. 586/1992Sb., o daních z příjmů § 15, snižuje poplatník – fyzická osoba základ daně před výpočtem daňové povinnosti z příjmů za zdaňovací období.

Od základu daně po skončení zdaňovacího období lze odečíst hodnotu darů i částku úroků zaplacených z úvěru ze stavebního spoření a z hypotečního úvěru a dále platbu příspěvků na penzijní připojištění se státním příspěvkem.

3.5.3 Slevy na dani

Vypočtená daň (záloha na daň) se sníží o uplatněné slevy na dani dle zákona č. 586/1992Sb., o daních z příjmů § 35ba. Nárok na uplatnění slev prokazuje poplatník podpisem prohlášení k dani a předložením dokladů uvedených v zákoně č. 586/1992Sb., o daních z příjmů § 38g.

Druhy slev:

- slevy na dani na poplatníka,
- slevy na dani na manželku,
- slevy na dani na invaliditu,
- sleva na dani u poplatníka soustavně se připravujícího se na budoucí povolání.

Tabulka 1: Účtování mezd

Doklad	Účetní případ	MD	D
Zúčtování se zaměstnanci a společníky			
VÚD	Hrubé mzdy zaměstnanců	521/522	331/366
VÚD	Srážka sociálního pojištění	331/366	336
VÚD	Srážka zdravotního pojištění	331/366	336
VÚD	Sociální pojištění placené zaměstnavatelem	524	336

VÚD	Zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	524	336
VÚD	Srážka zálohy na daň z příjmů	331/336	342
VÚD	Srážky na spoření a půjčky	331/366	379
VÚD	Nárok nemocenského pojištění	336	522
VÚD	Příspěvek na penzijní pojištění	427	379
VÚD	Zúčtování zálohy na mzdy	331	335
VPD	Výplata zálohy mezd	335	211
VBÚ	Výplata doplatku mezd	331	221
VBÚ	Půjčka poskytnuta společníkovi	355	221
Zaplacení sociálního a zdravotního pojištění, daně z příjmů, spoření a půjček			
VBÚ	Úhrada sociálního pojištění	336	221
VBÚ	Úhrada zdravotního pojištění	336	221
VBÚ	Úhrada daně z příjmů	342	221
VBÚ	Úhrada spoření a půjček	379	221

Zdroj: Vlastní úprava

Zkratky použité u dokladů:

VÚD – vnitřní účetní doklad

VPD – výdajový pokladní doklad

PPD – příjmový pokladní doklad

VBÚ – výpis bankovního účtu

3.6 Náhrady poskytované zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce

3.6.1 Druhy cestovních náhrad v tuzemsku

Při pracovní cestě náleží zaměstnanci dle zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce § 156 náhrada:

- jízdních výdajů,
- jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny,
- výdajů za ubytování,
- stravného,

- nutných vedlejších výdajů.

Náhrada jízdních výdajů za použití hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy (tj. vlak, autobus, letadlo) nebo využití taxislužby.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny trvá-li pracovní cesta déle než 7 kalendářních dnů, náleží zaměstnanci náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět.

Náhrada výdajů za ubytování náleží zaměstnanci, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže účtem vystaveným hotelem nebo jiným ubytovacím zařízením v době trvání pracovní cesty.

Stravné

Zaměstnanci přísluší stravné v roce 2014 za každý kalendářní den pracovní cesty nejméně ve výši:

- 58 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 88 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 138 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Bylo-li zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto jídlo, které má charakter snídaně, oběda nebo večeře, na které zaměstnanec finančně nepřispívá (tzv. bezplatné jídlo), náleží zaměstnanci stravné snížené za každé bezplatné jídlo až o hodnotu:

- 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Náhrada nutných vedlejších výdajů náleží zaměstnanci, které mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou, a to ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže. Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, přísluší mu náhrada odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty.

Tabulka 2: Účtování cestovného v tuzemsku

Doklad	Účetní případ	MD	D
Cestovné v tuzemsku			
VPD	Vyplacena záloha na pracovní cestu zaměstnanci v cizí měně	335	211
VPD	Vyplacena záloha na pracovní cestu společníkovi	355	211
VÚD	Vyúčtování pracovní cesty zaměstnancem	512	335
VÚD	Vyúčtování pracovní cesty společníkem	512	355
VPD	Doplatek cestovného	335(355)	211
PPD	Vrácení přeplatku	211	335(355)

Zdroj: Vlastní úprava

3.6.2 Druhy cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě

Náhrada jízdních výdajů náleží zaměstnanci za stejných podmínek jako v tuzemsku až s tím, že náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně je povinen uhradit pouze za kilometry ujeté mimo území České republiky.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny trvá-li zahraniční pracovní cesta déle než 1 měsíc a byla-li návštěva člena rodiny zaměstnavatelem sjednána nebo určena před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu, náleží zaměstnanci náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny do jeho bydliště, nebo do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny a zpět.

Náhrada výdajů za ubytování při zahraniční pracovní cestě přísluší zaměstnanci za stejných podmínek jako při pracovní cestě v tuzemsku.

Zahraniční stravné zaměstnanci náleží zahraniční stravné v cizí měně při zahraniční pracovní cestě.

Náhrada nutných vedlejších výdajů přísluší zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě za stejných podmínek jako při tuzemské pracovní cestě.

Tabulka 3: Účtování cestovného v zahraničí

Doklad	Účetní případ	MD	D
Cestovné v zahraničí			
VPD	Vyplacena záloha na pracovní cestu zaměstnanci	335	211/aú
VPD	Vyplacena záloha na pracovní cestu společníkovi	355	211/aú
VÚD	Vyúčtování pracovní cesty zaměstnancem	512	335
VÚD	Vyúčtování pracovní cesty společníkem	512	355
VPD	Doplatek cestovného	335(355)	211
PPD	Vrácení přeplatku	211	335(355)
VÚD	Vyúčtování kursového rozdílu – zisk	335(355)	663
VÚD	Vyúčtování kursového rozdílu – ztráta	563	335(355)

Zdroj: Vlastní úprava

3.6.3 Daňová uznatelnost příspěvku na stravenku

Příspěvky na stravování dle zákona č. 586/1992Sb., o daních z příjmů § 24 zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55% ceny jednoho jídla za jednu směnu, však maximálně do výše 70% stravného vymezeného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny.

Tabulka 4: Účtování stravenek

Doklad	Účetní případ	MD	D
Stravenky			
VÚD	Zákonné sociální náklady do 55 %	527	213
VÚD	Ostatní sociální náklady nad 55 %	528	213
VÚD	Doplatek ze sociálního fondu	427	213
VÚD	Část hrazená zaměstnancem	335	213

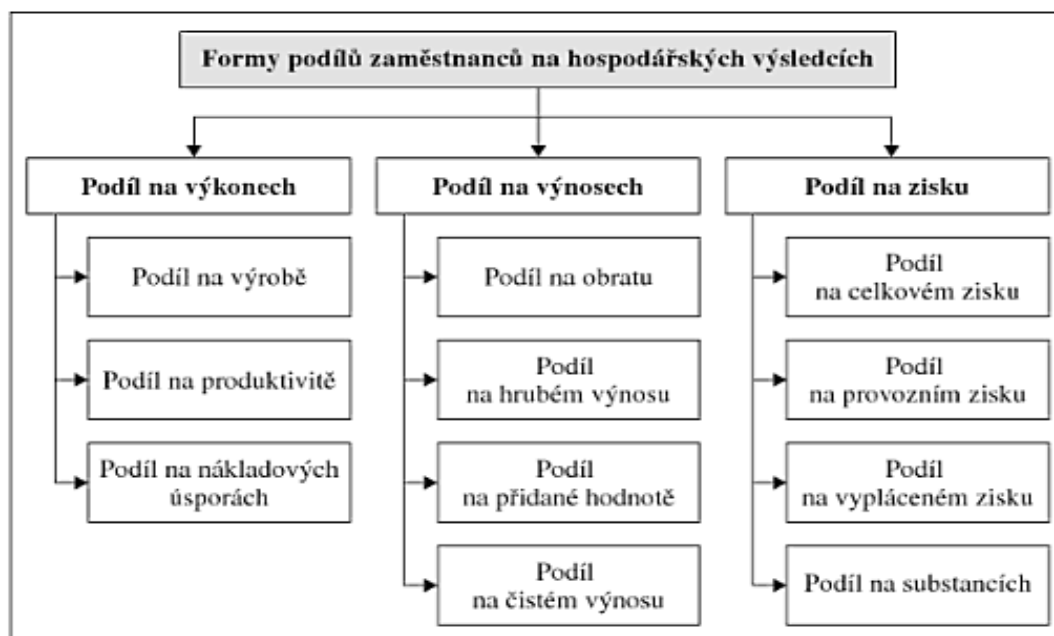
Zdroj: Vlastní úprava

3.7 Podíl na výsledku hospodaření podniku

Kromě odměny za práci (mzdy, platy), popř. sociálních požitků, může být činnost zaměstnance odměněna také podílem na výsledku hospodaření podniku.

Podíl na zisku podniku se odvíjí od výsledku hospodaření účetní, popř. daňové rozvahy. V zisku podniku je také obsažen neutrální výsledek, který vzniká např. v důsledku zisků nebo ztrát z prodeje podílů. Podnik volí formu podílu na provozním zisku v případě, nemá-li mít neutrální výsledek hospodaření vliv na podíl zaměstnanců na výsledku hospodaření.

Obrázek 1: Formy podílů zaměstnanců na hospodářských výsledcích



Zdroj: Wöhe, Kisligerová & Maňasová, 2007

Aby byl podíl zaměstnanců na výsledku hospodaření závislý na zisku, který je vyplacen vlastníkům, tak musí mít formu podílu na vypláceném zisku. V tomto případě rozlišujeme mezi podíly na sazbách dividend a podíly na úhrnné výši dividend. Tyto formy podílů jsou součástí hrubé mzdy. (Wöhe, Kisligerová & Maňasová, 2007)

3.7.1 Rozdělení zisku podle jednotlivých forem podnikání

Podíl na zisku se podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích § 34 stanoví na základě řádné nebo mimořádné účetní závěrky schválené nejvyšším orgánem obchodní korporace. Lze jej rozdělit pouze mezi společníky, ledaže společenská smlouva určí jinak.

Společnost s ručením omezeným

Podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích § 161 se společníci podílejí na zisku určeném valnou hromadou k rozdělení mezi společníky v poměru svých podílů, ledaže společenská smlouva určí jinak. Neurčí-li společenská smlouva nebo valná hromada jinak, vyplácí se podíl na zisku v penězích.

Akciová společnost

Akcionář má právo na podíl na zisku dle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích § 348, který valná hromada schválila k rozdělení mezi akcionáře. Neurčí-li stanovy ve vztahu k určitému druhu akcií jinak, určuje se tento podíl poměrem akcionářova podílu k základnímu kapitálu. Neurčí-li stanovy jinak, vyplácí se podíl na zisku v penězích.

Komanditní společnost

Zisk a ztráta se dle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích § 126 dělí mezi společnost a komplementáře. Neurčí-li společenská smlouva jiné dělení, dělí se zisk a ztráta mezi společnost a komplementáře na polovinu. Komplementáři si část zisku a ztráty rozdělí podle § 112. Část zisku, která připadla společnosti, se po zdanění rozdělí mezi komanditisty v poměru jejich podílů. Ztrátu komanditisté nenesou.

Veřejná obchodní společnost

Dle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích § 112 se zisk a ztráta dělí mezi společníky rovným dílem. Společník má právo na podíl na zisku ve výši 25% z částky, v níž splnil svou vkladovou povinnost. Pokud zisk společnosti k vyplacení této částky nepostačuje, rozdělí se mezi společníky v poměru částek, v nichž splnili svou vkladovou povinnost.

Tabulka 5: Účtování výsledku hospodaření podle forem podnikání pro rok 2013

Doklad	Účetní případ	MD	D
Rozdělení výsledku hospodaření ve s. r. o. a a. s.			
VÚD	Převod zisku na začátku období	701	431
VÚD	Podíly společníků na zisku	431	364

VÚD	Přiznání dividend (a. s.)	431	364
VÚD	Daň z dividend (a. s.)	364	342
VPD	Výplata dividend (a. s.)	364	221
Rozdělení výsledku hospodaření v k. s.			
VÚD	Přiznání podílu na zisku komplementářů	596	354
VÚD	Zúčtování v případě ztráty u komplementářů	354	596
VÚD	Převod zisku na začátku období	701	431
VÚD	Podíly na zisku komanditistů	431	364
Rozdělení výsledku hospodaření v. o. s.			
VÚD	Přiznání podílu na zisku	596	354
VÚD	Zúčtování v případě ztráty	354	596

Zdroj: Vlastní úprava

Od 1. ledna 2014 je účinná novelizace vyhlášky 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 které došlo k přidání nového účtu 432 – Zálohy na podíly na zisku. V rozvaze ho najdeme v řádku A.V.2. pod názvem Rozhodnuto o zálohách na výplatu podílu na zisku. Tento nový účet nahrazuje původní účet 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení. Zálohu na výplatu podílu na zisku podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích lze vyplácet jen na základě mezitímní účetní závěrky, ze které vyplývá, že obchodní korporace má dostatek prostředků na rozdělení zisku.

3.8 Dopady zaměstnanců, společníků na finanční analýzu

Finanční analýza podniku je analýzou financí podniku. Finance podniku jsou definovány jako pohyb peněžních prostředků, vyjádřený peněžními toky (příjmy a výdaji peněžních prostředků).

3.8.1 Uživatelé finanční analýzy

Uživateli účetních informací a finanční analýzy jsou především:

- manažeři,
- investoři,
- banky a jiní věřitelé,

- obchodní partneři (dodavatelé a odběratelé),
- zaměstnanci,
- stát a jeho orgány,
- konkurenti.

3.8.2 Metody uplatňované ve finanční analýze

Horizontální analýza

Optika analýzy je ostřejší, je-li vývoj položek vyjádřen rozdíly údajů, které přísluší dvěma sousedícím rokům, nebo indexem meziročních změn. Již v tomto stádiu analýzy se dají postřehnout momenty, kdy vývoj dvou korespondujících položek se dostává do kolize se známými finančními pravidly – např. že index vývoje dluhů není v náležitém souladu s indexem výsledku hospodaření.

Vertikální analýza

Pokročilejším stádiem zkoumání je vertikální analýza, která zjišťuje procentní strukturu položek uvedených ve výkazech. Základem (100 %) bývá rozvahový součet, výkony nebo tržby. Vertikální analýza je vykročením směrem k poměrovým ukazatelům, je předzvěstí tradiční analýzy likvidity, např. když se porovnává podíl likvidního majetku s podílem krátkodobých závazků. (Grünwald & Holečková, 2009)

3.8.3 Analýza poměrových ukazatelů

Podle oblastní finanční analýzy se poměrové ukazatele obvykle člení na:

- ukazatele rentability,
- ukazatele aktivity,
- ukazatele zadluženosti,
- ukazatele likvidity,
- ukazatele tržní hodnoty,
- provozní (výrobní) ukazatele,
- ukazatele na bázi finančních fondů a cash flow.

Ukazatel rentability (výnosnosti, ziskovosti)

Ukazatel rentability celkových vložených aktiv (ROA – return on assets)

Ukazatel ROA poměřuje zisk s celkovými aktivy investovanými do podnikání bez ohledu na to, z jakých zdrojů jsou financována (vlastních, cizích, krátkodobých, dlouhodobých).

$$ROA = \frac{\text{čistý zisk}}{\text{aktiva}}$$

Zdroj: Vlastní interpretace vzorce

Ukazatel rentability vlastního kapitálu (ROE – return on equity)

Míra ziskovosti z vlastního kapitálu je ukazatelem, kterým vlastníci (akcionáři, společníci a další investoři) zjišťují, zda jejich kapitál přináší dostatečný výnos, zda se využívá s intenzitou odpovídající velikosti jejich investičního rizika.

$$ROE = \frac{\text{čistý zisk}}{\text{vlastní kapitál}}$$

Zdroj: Vlastní interpretace vzorce

Ukazatel rentability tržeb (ROS – return on Sales)

Charakterizuje zisk vztažený k tržbám. Tržby ve jmenovateli představují tržní ohodnocení výkonů podniku za určité časové období (rok, měsíc, týden, den).

$$ROS = \frac{\text{zisk}}{\text{tržby}}$$

Zdroj: Vlastní interpretace vzorce

Čítec zlomku není zadán jednoznačně. Setkáváme se zde se ziskem před úhradou všech úroků a daně z příjmů EBIT (earnings before interest and taxes), ziskem před zdaněním EBT (earnings before taxes), ziskem před úhradou dlouhodobých úroků a daně z příjmů, ziskem po zdanění EAT (earnings after taxes) či ziskem po zdanění zvýšeném o nákladové úroky, resp. zvýšeném o zdaněné úroky. Důvodem je, že jak zisk po zdanění, tak daň z příjmů a úroky placené z vypůjčeného kapitálu představují pouze různé formy celkového zisku, kterého bylo dosaženo použitím celkového vloženého kapitálu. (Sedláček, 2011)

Provozní (výrobní) ukazatele

Mzdová produktivita

Udává, kolik výnosů připadá na 1Kč vyplacených mezd. Při trendové analýze by měl ukazatel vykazovat rostoucí tendenci. Pokud lze vyloučit vliv nakupovaných surovin, energií a služeb, dosadí se do čitatele přidaná hodnota.

$$\text{mzdová produktivita} = \frac{\text{výnosy (bez mimořádných) nebo přidaná hodnota}}{\text{mzdy}}$$

Zdroj: Vlastní interpretace vzorce

U mzdové produktivity se dále lze setkat s výpočtem výkonů, tržeb či obratu v čitateli.

$$\text{mzdová produktivita} = \frac{\text{výkony, tržby nebo obrat}}{\text{mzdy}}$$

Zdroj: Vlastní interpretace vzorce

Nákladovost výnosů (tržeb)

Ukazuje zatížení výnosů podniku celkovými náklady. Hodnota ukazatele by měla v čase klesat.

$$\text{nákladovost výnosů} = \frac{\text{náklady}}{\text{výnosy (bez mimořádných)}}$$

Zdroj: Vlastní interpretace vzorce

3.8.4 Analýza výkonnosti podle účetních měřítek

Podnikatel (vlastník) jedná ve výdělečném úmyslu. Každý podnik má být továrnou na zisk. Kapitálem jsou peněžní prostředky vložené do podnikání za účelem zhodnocení. Cílem podnikání je dosažení uspokojivé výnosnosti vloženého kapitálu. Pokud mají vložené peněžní prostředky přinášet zisk, musejí být investovány do výnosného majetku. Kapitál se obvykle skládá z vlastních finančních prostředků podnikatele (vlastníků) a z prostředků zapůjčených jinými podnikatelskými subjekty.

Zisk

Rozdíl mezi výnosy a náklady je zisk. Vymezení zisku záleží na tom, co se v dané fázi finanční analýzy rozumí výnosy a co náklady účetního období.

Zisk ve finančním účetnictví

Účetnictví rozlišuje ve výkazu zisku a ztráty několik druhů výsledku hospodaření:

- provozní výsledek hospodaření jako rozdíl provozních výnosů a provozních nákladů,
- finanční výsledek hospodaření jako rozdíl finančních výnosů a finančních nákladů,
- výsledek hospodaření za běžnou činnost jako součet provozního a finančního výsledku hospodaření,
- mimořádný výsledek hospodaření je rozdílem mimořádných výnosů a mimořádných nákladů,
- výsledek hospodaření za účetní období (před zdaněním a po zdanění daní z příjmů) je rozdílem všech výnosů a nákladů.

Analýze finanční výkonnosti vyhovuje časové rozlišení výnosů a nákladů. Do výnosů účetního období se nezapočítávají příjmy, které jsou výnosem příštích období, a výdaje, které jsou nákladem příštích období.

Odnímatelný zisk

Účetní výsledek hospodaření neodpovídá plně představě o finančním prospěchu pro podnikatele. Z podnikatelského hlediska je ziskem částka, kterou lze vyvést z majetku podniku, aniž by se tím ohrozilo pokračování v činnosti v dosavadním rozsahu, bez ohrožení tržní hodnoty firmy (při perspektivě zachování výkonnosti a finanční pozice). Taková částka se nazývá odnímatelný zisk. (Grünwald & Holečková, 2009; Sedláček, 2011)

3.8.5 Produktivita práce

Využití pracovní síly měří produktivita práce. Ukazatel produktivity práce se obecně zjišťuje jako podíl výstupu ke vstupu. Produktivita práce ve fyzickém vyjádření poměruje výstup k odpracovaným hodinám nebo počtu pracovníků.

Tento ukazatel říká, kolik výnosů (přidané hodnoty, výkonů, tržeb) připadá na jednoho pracovníka. Snahou by mělo být dosahování co největších hodnot těchto ukazatelů. (Kleibl, Dvořáková & Šubrt, 2001)

$$\text{produktivita práce} = \frac{\text{výnosy, přidaná hodnota, výkony či tržby}}{\text{počet pracovníků}}$$

Zdroj: Vlastní interpretace vzorce

4 Cíle a metodika práce

Hlavním cílem bakalářské práce je vyhodnocení oblasti zaměstnanců a společníků a to jak z pohledu účetního, tak i finančního ve společnosti ABC, s. r. o., jejíž hlavní činností jsou projekční a inženýrské práce v oblasti dopravních staveb. V rámci takto zjištěných údajů bude zhodnocena situace ve společnosti a případně navržena příslušná opatření pro zlepšení chodu podniku.

V praktické části je nejprve charakterizována výše uvedená společnost. Z účetního pohledu bude práce zaměřena na strukturu mzdy a průměrné mzdy. Bude zjištěno, zda struktura mzdy a její výše je optimální vzhledem k průměrným mzdám. Dále bude věnována pozornost finanční analýze absolutních ukazatelů, která se skládá z analýzy trendů (horizontální analýza) a analýzy struktury (vertikální analýza), z hlediska nákladovosti zaměstnanců ve společnosti. V rámci poměrových ukazatelů budou porovnány ukazatele rentability sledované společnosti a pěti konkurenčních firem. Také bude zpracována analýza mzdové produktivity, nákladovosti výnosů a produktivity práce.

Struktura mzdy i finanční analýza zaměstnanců a společníků bude zpracována za období 3 let tj. od roku 2011 do roku 2013. Data pro zpracování praktické části budou použita z účetní závěrky vybrané společnosti za sledované období. Účetní závěrka obsahuje rozvahu (R), výkaz zisku a ztrát (VZZ) a přílohu (P). Pro zpracování podrobnější analýzy jednotlivých položek nákladů bude použita obrátová předvaha pro jednotlivé roky. Při výpočtu ukazatelů budou využity vzorce uvedené v teoretické části práce. Takto vypočtené vybrané ukazatele budou porovnány s hodnotami hlavních pěti konkurenčních podniků v Jihočeském kraji, jejichž hodnoty byly získány z účetních výkazů. Částky pro výpočty jsou celkové sumy jednotlivých položek těchto výkazů.

V závěru práce bude zhodnocena analýza zaměstnanců a společníků z pohledu účetního a finančního ve vybrané společnosti za jednotlivé roky. Budou zhodnoceny vybrané položky rozvahy, které mají nejvyšší podíl nákladů z hlediska zaměstnanců na celkových a provozních nákladech společnosti a navržena případná opatření a řešení dané hospodářské situace v podniku.

V analýze poměrových ukazatelů budou použity následující ukazatele:

Tabulka 6: Použité poměrové ukazatele v analýze

Ukazatel	Výpočet
ROA	VZZ ř. 60 / R ř. 1
ROE	VZZ ř. 60 / R ř. 68
ROS	VZZ ř. 60 / VZZ ř. 5
Mzdová produktivita z tržeb	VZZ ř. 5 / VZZ ř. 13
Mzdová produktivita z výnosů	VZZ ř. 5 + 26 + 42 / VZZ ř. 13
Mzdová produktivita z přidané hodnoty	VZZ ř. 11 / VZZ ř. 13
Mzdová produktivita z výkonů	VZZ ř. 4 / VZZ ř. 13
Nákladovost výnosů	VZZ ř. 8 + 12 + 17 + 22 + 27 + 38 / VZZ ř. 13
Produktivita práce z tržeb	VZZ ř. 5 / počet pracovníků
Produktivita práce z výnosů	VZZ ř. 5 + 26 + 42 / počet pracovníků
Produktivita práce z přidané hodnoty	VZZ ř. 11 / počet pracovníků
Produktivita práce z výkonů	VZZ ř. 4 / počet pracovníků

Zdroj: Vlastní úprava

5 Praktická část

5.1 Charakteristika vybraného podnikatelského subjektu

Praktická část bude aplikována v nejmenované společnosti, daná společnost v této práci bude uváděna pod názvem ABC, s. r. o. sídlící v Českých Budějovicích. Společnost vznikla roku 2010 zápisem do obchodního rejstříku. Byla založena dvěma osobami, které jsou zároveň statutárním orgánem a jsou oprávněny jednat jménem společnosti navenek samostatně.

Tabulka 7: Charakteristika vybraného podniku

Název společnosti	ABC, spol. s r. o.
Právní forma	Společnost s ručením omezeným
Datum vzniku	9. prosince 2010
Sídlo společnosti	Jírovcova 1866/2 370 01 České Budějovice Česká republika
Předmět podnikání	Projektová činnost ve výstavbě

Zdroj: Vlastní úprava interních dat

Daná společnost se zabývá především dopravním inženýrstvím a dopravním plánováním, projektováním silničních komunikací, dopravním urbanismem, vlivem dopravy na životní prostředí (hluk, emise, škodliviny, vibrace).

Tabulka 8: Rozvaha ve zjednodušeném rozsahu podniku v letech 2011 - 2013

Rozvaha		2011	2012	2013
Aktiva k 31. 12. (v tis. Kč)		Netto	Netto	Netto
	Aktiva celkem	1 734	1 357	1 479
A.	Pohledávky za upsaný základní kapitál			
B.	Dlouhodobý majetek	405	361	394
B. I.	Dlouhodobý nehmotný majetek			
B. II.	Dlouhodobý hmotný majetek	405	361	394
B. III.	Dlouhodobý finanční majetek			
C.	Oběžná aktiva	1 329	996	1 081
C. I.	Zásoby	411	110	110
C. II.	Dlouhodobé pohledávky			

C. III.	Krátkodobé pohledávky	667	501	661
C. IV.	Krátkodobý finanční majetek	251	385	310
D. I.	Časové rozlišení			4
Rozvaha		2011	2012	2013
Pasiva k 31. 12. (v tis. Kč)				
	Pasiva celkem	1 734	1 357	1 478
A.	Vlastní kapitál	80	120	239
A. I.	Základní kapitál	200	200	200
A. II.	Kapitálové fondy			
A. III.	Rezervní fondy, nedělitelný fond a ostatní fondy ze zisku			
A. IV.	Výsledek hospodaření minulých let		- 120	- 120
A. V.	Výsledek hospodaření běžného účetního období (+/-)	- 120	40	159
B.	Cizí zdroje	1 644	1 224	1 227
B. I.	Rezervy			
B. II.	Dlouhodobé závazky	8		
B. III.	Krátkodobé závazky	1 636	1 224	1 227
B. IV.	Bankovní úvěry a výpomoci			
C. I.	Časové rozlišení	10	13	12

Zdroj: Vlastní úprava interních dat

Tabulka 9: Výkaz zisku a ztráty ve zjednodušeném rozsahu podniku v letech 2011 - 2013

Výkaz zisku a ztráty k 31. 12. (v tis. Kč)		2011	2012	2013
I.	Tržby za prodej zboží			
A.	Náklady vynaložené na prodané zboží			
+	Obchodní marže			
II.	Výkony	2 954	2 213	2 483
B.	Výkonová spotřeba	932	845	818
+	Přidaná hodnota	2 022	1 368	1 665
C.	Osobní náklady	2 067	1 235	1 421
D.	Daně a poplatky	18	7	11
E.	Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku		45	

III.	Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu	18		
F.	Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu	40		
G.	Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období (+ / -)			
IV.	Ostatní provozní výnosy	7	4	
H.	Ostatní provozní náklady	32	35	42
V.	Převod provozních výnosů			
I.	Převod provozních nákladů			
*	Provozní výsledek hospodaření	-109	51	191
VI.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů			
J.	Prodané cenné papíry a podíly			
VII.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku			
VIII.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku			
K.	Náklady z finančního majetku			
IX.	Výnosy z přecenění cenných papírů a derivátů			
L.	Náklady z přecenění cenných papírů a derivátů			
M.	Změna stavu rezerv a opravných položek ve finanční oblasti (+ / -)			
X.	Výnosové úroky			
N.	Nákladové úroky			
XI.	Ostatní finanční výnosy			
O.	Ostatní finanční náklady	11	11	5
XII.	Převod finančních výnosů			
P.	Převod finančních nákladů			
*	Finanční výsledek hospodaření	-11	-11	-5
Q.	Daň z příjmů za běžnou činnost			
**	Výsledek hospodaření za běžnou činnost	-120	40	186
XIII.	Mimořádné výnosy			20
R.	Mimořádné náklady			47
S.	Daň z příjmů z mimořádné činnosti			
*	Mimořádný výsledek hospodaření			- 27

T.	Převod podílu na výsledku hospodaření společníkům (+/-)			
***	Výsledek hospodaření za účetní období (+/-)	-120	40	159
****	Výsledek hospodaření před zdaněním (+/-)	-120	40	159

Zdroj: Vlastní úprava interních dat

5.2 Struktura mezd

Daný přehled znázorňuje podrobný způsob výpočtu mezd k výplatě uplatňovaný ve sledovaném podniku.

+/-	Způsob výpočtu
+ Hrubá mzda	Součet veškerých položek, které připadají zaměstnanci za odvedenou práci za příslušný kalendářní měsíc. Je složena ze základní mzdy, příplatků, odměn, náhrad mzdy (svátek, dovolená) a dalších plnění.
+ Zdravotní pojištění	Ve výši 9 % z HM, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Sazby pojistného viz Tabulka č. 9.
+ Sociální pojištění	Ve výši 25 % z HM, které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel. Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny nahoru. Sazby pojistného viz Tabulka č. 9.
= Superhrubá mzda	tj. zdanitelná mzda (= HM + ZP + SP). Zaokrouhuje se směrem nahoru na celé stokoruny.
- Vypočtená záloha na daň z příjmů	Záloha na daň se vypočte ze zdanitelné mzdy ve výši 15 % a tato záloha se poníží o slevy na dani a daňové zvýhodnění na dítě.
+ Slevy na dani	Jedna dvanáctina ročních slev na dani, které lze měsíčně uplatňovat. Sazby viz Tabulka č. 10.
+ Daňové zvýhodnění, případně daňový bonus na dítě	Jedna dvanáctina ročních hodnot. Sazby viz Tabulka č. 10.
- Sociální pojištění	Ve výši 6,5 % z HM, které platí zaměstnanec. Sazby pojistného viz Tabulka č. 9.
- Zdravotní pojištění	Ve výši 4,5 % z HM, které platí zaměstnanec. Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Sazby pojistného viz Tabulka č. 9.
= Čistá mzda	HM – záloha na daň po slevách a zvýhodněních +

bonus na dítě – zdravotní a sociální pojištění
zaměstnance.

- **Srážka ze mzdy** Ve výjimečných případech.

V níže uvedené tabulce č. 10 je uveden vývoj sazeb pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění z pohledu zaměstnance a zaměstnavatele.

Tabulka 10: Vývoj sazeb pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění

Položka	2011		2012		2013	
	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec	Zaměstnavatel	Zaměstnanec
Pojistné na sociální zabezpečení, z toho:	25 %	9 %	25 %	9 %	25 %	9 %
Důchodové pojištění	21,5 %	-	21,5 %	-	21,5 %	-
Nemocenské pojištění	2,3 %	-	2,3 %	-	2,3 %	-
Státní politika nezaměstnanosti	1,2 %	-	1,2 %	-	1,2 %	-
Veřejné zdravotní pojištění	6,5 %	4,5 %	6,5 %	4,5 %	6,5 %	4,5 %

Zdroj: Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

V další tabulce č. 11 jsou uvedeny slevy na dani v Kč za období 2011 – 2013.

Tabulka 11: Roční slevy na dani zaměstnanců v letech 2011 – 2013

Sleva na dani	2011	2012	2013
Na poplatníka	23 640	24 840	24 840
Na poplatníka – starobní důchodce	23 640	24 840	0
Na dítě	11 604	13 404	13 404
Na dítě – držitele průkazu ZTP/P	23 208	23 208	23 208
Na vyživovanou manželku/manžela	24 840	24 840	24 840
Na vyživovanou manželku/manžela – držitele průkazu ZTP/P	49 680	49 680	49 680
Invalidita I. a II. Stupně	2 520	2 520	2 520
Invalidita III. Stupně	5 040	5 040	5 040
Držitel průkazu ZTP/P (i bez důchodu)	16 140	16 140	16 140

Sleva na dani	2011	2012	2013
Student	4 020	4 020	4 020

Zdroj: Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

V následující tabulce č. 12 je uveden výpočet mzdy v Kč vybraného zaměstnance dané společnosti v letech 2011, 2012 a 2013.

Tabulka 12: Výpočet mzdy vybraného zaměstnance ve společnosti ABC, s. r. o.

Položka	2011	2012	2013
Hrubá mzda	20 000	20 000	20 000
Zdravotní pojištění	1800	1 800	1 800
Sociální pojištění	5 000	5 000	5 000
Superhrubá mzda	26 800	26 800	26 800
Záloha na daň z příjmu	4 020	4 020	4 020
Slevy na dani	1 970	2 070	2 070
Daňové zvýhodnění	967	1 117	1 117
Sociální pojištění	1 300	1 300	1 300
Zdravotní pojištění	900	900	900
Čistá mzda	16 717	16 967	16 967
Srážky	716	716	716
Mzda k výplatě	16 001	16 251	16 251

Zdroj: Interní data, vlastní úprava

Z výpočtů je zřejmé, že společnost své zaměstnance odměňuje pomocí fixně stanovené hrubé mzdy. Sazby pojistného na sociální a zdravotní pojištění se v daných letech nezměnily, ale v roce 2011 i 2012 se díky změně slevy na poplatníka a na dítě mzda k výplatě zvýšila o necelá 2 %. Jednotlivé srážky se týkají části hodnoty stravenek, které si zaměstnanec hradí sám. U ostatních zaměstnanců je fixně stanoven jiný základ hrubé mzdy.

5.3 Průměrné mzdy v ČR

Průměrná hrubá měsíční nominální mzda představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do struktury mezd se zahrnují základní mzdy i platy, příplatky či doplatky ke mzdě nebo platu, prémie a odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné

složky mzdy nebo platu, které byly zaměstnancům zúčtovány k výplatě v daném období. Jedná se o hrubé mzdy před snížením o pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, zálohové splátky daně z příjmů fyzických osob a další zákonné nebo se zaměstnancem dohodnuté srážky ze mzdy.

Růst (pokles) průměrné nominální mzdy vyjadřuje, o kolik % se zvýšila (snížila) tato mzda v daném období v porovnání se stejným obdobím předchozího roku.

Růst (pokles) průměrné reálné mzdy vyjadřuje, o kolik % se zvýšil (snížil) podíl indexu průměrné nominální mzdy a indexu spotřebitelských cen za shodné období.

Tabulka 13: Vývoj průměrných mezd v České republice za vybrané roky

Ukazatel	Průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců			Index reálné mzdy	Průměrná roční míra inflace
	Průměrná mzda	Přírůstek (úbytek) proti předchozímu období			
Česká republika 2011	24 319 Kč	522 Kč	2,2 %	0,3 %	1,9 %
z toho:					
podnikatelská sféra	24 326 Kč	638 Kč	2,7 %	1,1 %	1,6 %
nepodnikatelská sféra	24 287 Kč	21 Kč	0,1 %	- 1,7 %	1,8 %
Česká republika 2012	25 101 Kč	665 Kč	2,7 %	- 0,6	3,3 %
z toho:					
podnikatelská sféra	25 119 Kč	690 Kč	2,8 %	- 0,5 %	3,3 %
nepodnikatelská sféra	25 018 Kč	549 Kč	2,2 %	- 1,1 %	3,3 %
Česká republika 2013	25 128 Kč	16 Kč	0,1 %	- 1,3 %	1,4 %
z toho:					
podnikatelská sféra	25 100 Kč	-28 Kč	-0,1 %	- 1,5 %	1,4 %
nepodnikatelská sféra	25 251 Kč	213 Kč	0,9 %	- 0,5 %	1,4 %

Zdroj: Český statistický úřad

V roce 2011 dosáhla průměrná mzda výše 24 319 Kč, v meziročním srovnání činil přírůstek 522 Kč (2,2 %) a průměrná roční míra inflace zaznamenala růst za uvedené období o 1,9 %, reálná mzda vzrostla o 0,3 %.

Průměrná mzda v roce 2012 dosáhla částky 25 101 Kč, oproti předchozímu období činil přírůstek 665 Kč (2,7 %). Průměrná roční míra inflace se zvýšila za uvedené období o 3,3 %, reálná mzda zaznamenala pokles o 0,6 %.

V roce 2013 průměrná mzda činila 25 128 Kč a v meziročním srovnání činil přírůstek 16 Kč (0,1 %). Průměrná roční míra inflace vzrostla za uvedené období o 1,4 %, reálně se mzda snížila o 1,3 %.

V následující tabulce je uveden vývoj průměrných mezd v podniku za sledované období od roku 2011 do roku 2013.

Tabulka 14: Průměrné mzdy v podniku v Kč

Položka	2011	2012	2013
Průměrná mzda v podniku	16 100	16 340	17 640

Zdroj: Interní data, vlastní úprava

Průměrná mzda v podniku se během jednotlivých let zvyšovala. Hodnota v roce 2013 je o 1 540 Kč větší než v roce 2011. V téhle době byla společnost na začátku svého podnikání, vykazovala ztrátu, a proto průměrná mzda byla na nejnižší úrovni. Od tohoto roku výsledek hospodaření zaznamenal zisk a společnost průměrné mzdy začala zvyšovat.

Tyto průměrné mzdy dosahují nízkých hodnot v porovnání s průměrnými mzdami v podnikatelské sféře v České republice. Průměrná mzda ve sledovaném podniku dosahuje v průměru 67 % průměrné mzdy v ČR. Díky velikosti firmy a nízkému počtu zaměstnanců lze jejich odměňování považovat za přiměřené.

5.4 Horizontální analýza

V této kapitole je věnována pozornost horizontální analýze vybraných položek, tj. mzdové náklady, zaměstnanci, odvody na OSSZ, ZP, cestovné, zákonné sociální pojištění a životní pojištění a stravenky pomocí bazických a řetězových indexů.

Tabulka 15: Bazický index a řetězový index vybraných položek

Položka	2011	2012	2013
Mzdové náklady (521)	1 505 023	891 275	1 019 023
Bazický index		- 40,77 %	- 32,29 %
Řetězový index		- 40,77 %	+ 14 %
Zaměstnanci (331)	161 231	100 522	79 806
Bazický index		- 37,65 %	- 50,5 %
Řetězový index		- 37,65 %	- 20,61 %
Odvody na OSSZ a ZP (336)	40 499	38 083	48 319
Bazický index		- 6 %	+ 19,31 %
Řetězový index		- 6 %	+ 26,88 %
Cestovné (512)	26 585	17 330	1 130
Bazický index		- 34,81 %	- 95,75 %
Řetězový index		- 34,81 %	- 93,48 %
Zákonné sociální pojištění (524)	490 072	284 177	340 131
Bazický index		- 42,01 %	- 30,6 %
Řetězový index		- 42,01 %	+ 19,69 %
Životní pojištění a stravenky (528)	71 519	59 112	62 063
Bazický index		- 17,35 %	- 13,22 %
Řetězový index		- 17,35 %	+ 4,99 %

Zdroj: Interní data, vlastní úprava

Položka mzdové náklady mezi rokem 2011 a 2012 klesla o 40,77 %. Mezi rokem 2011 a 2012 klesla o 32,29 %. Tyto poklesy jsou způsobené výrazným poklesem počtu zaměstnanců. V rámci řetězového indexu z roku 2012 na 2013 byl zaznamenán nárůst o 14 %.

Položka zaměstnanci zaznamenala klesající trend. Řetězový index mezi roky 2011 a 2012 klesl o 37,65 % a mezi 2012 a 2013 byl opět pokles a to o 20,61 %.

V rámci odvodů na OSSZ a ZP dochází ke kolísavým výsledkům. Mezi rokem 2011 a 2012 došlo k poklesu hodnoty o 6 %, zatímco další rok vykázal dle řetězového indexu necelých 30 % nárůst.

Účetní položka cestovného od roku 2011 zaznamenala výrazné poklesy. Vysoká základna z roku 2011 byla způsobena převážně dojížděním zaměstnance společnosti do práce. Odchodem zaměstnance ze společnosti došlo k poklesu cestovného mezi rokem 2012 a 2013 v rámci řetězového indexu o 93,48 %.

Zákonné sociální pojištění od roku 2011 výrazně kleslo a to o 42,01 %. Tato položka se v účetnictví pojí se zúčtováním s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, proto při poklesu odvodů klesá i tato položka.

V souvislosti s životním pojištěním a se stravenkami dochází ke stejnému průběhu jako u zákonného sociálního pojištění. Mezi prvním a druhým sledovaným rokem byl zaznamenán pokles o 17,35 %. V posledním roce hodnota vzrostla o necelých 5 % v rámci řetězového indexu.

5.5 Vertikální analýza celkových nákladů na mzdových nákladech

V této kapitole veškeré výpočty vycházejí z hodnot vybraných položek v následující tabulce. Bude zde zhodnocen jejich podíl k provozním a celkovým nákladům.

Tabulka 16: Vybrané položky Rozvahy v Kč

Položka	2011	2012	2013
Mzdové náklady (521)	1 505 023	891 275	1 019 023
Osobní náklady (521, 524 a 528)	2 066 614	1 234 564	1 421 217
Zaměstnanci (331)	161 231	100 522	79 806
Odvody na OSSZ a ZP (336)	40 499	38 083	48 319
Cestovné (512)	26 585	17 330	01 130
Zákonné sociální pojištění (524)	490 072	284 177	340 131
Životní pojištění a stravenky (528)	71 519	59 112	62 063
Výsledek hospodaření	-120 042	40 103	159 498
Celkové náklady	3 099 045	2 176 378	2 344 020
Provozní náklady	3 088 179	2 165 322	2 294 186

Zdroj: Interní data, vlastní úprava

Tabulka 17: Podíl vybraných položek k provozním a celkovým nákladům

Podíl jednotlivých položek k provozním a celkovým nákladům:	2011		2012		2013	
	Provozní náklady	Celkové náklady	Provozní náklady	Celkové náklady	Provozní náklady	Celkové náklady
Mzdové náklady	48,73 %	48,56 %	41,16 %	40,95 %	44,42 %	43,47 %
Osobní náklady	66,92 %	66,69 %	57,02 %	56,72 %	61,95 %	60,63 %
Zaměstnanci	5,22 %	5,2 %	4,64 %	4,62 %	3,48 %	3,40 %
Odvody na OSSZ a ZP	1,31 %	1,31 %	1,76 %	1,75 %	2,11 %	2,06 %
Cestovné	0,86 %	0,86 %	0,80 %	0,80 %	0,05 %	0,05 %
Zákonné sociální pojištění	15,86 %	15,81 %	13,12 %	13,06 %	14,83 %	14,51 %
Životní pojištění a stravenky	2,32 %	2,31 %	2,73 %	2,72 %	2,71 %	2,65 %
Výsledek hospodaření	- 3,89 %	- 3,87 %	1,85 %	1,84 %	6,95 %	6,80 %

Zdroj: Interní data, vlastní úprava

Z vypočtených hodnot je patrné, že provozní náklady tvoří převážnou část celkových nákladů. Vzhledem k tomu procenta podílů jsou buď stejná, nebo alespoň vykazují stejný průběh.

Z předcházející tabulky je možné vidět vývoj podílu mzdových nákladů na celkových nákladech. Mzdové náklady jsou pro společnost velice významnou nákladovou položkou. Náklady vynaložené na mzdy pracovníků mají kolísavý průběh. V roce 2011 dosáhly svého maxima, a to 48,56 %. V dalším roce klesl jejich podíl o 7,61 % a poslední sledovaný rok zaznamenal nárůst na 43,47 %. Důvodem zjištěného vysokého podílu je ekonomická činnost firmy, neboť poskytuje služby a nemá výrobní náklady.

Podíl mzdových a osobních nákladů na celkových nákladech mají totožný průběh. Osobní náklady zahrnují jak mzdové náklady (účet 521), tak náklady zákonného sociálního pojištění (účet 524) a životní pojištění (účet 528). Osobní náklady jsou ve sledovaných letech vyšší v průměru o 17 % z důvodu, že ve společnosti jsou pouze

zaměstnanci na hlavní pracovní poměr a žádný pracovník přijatý na základě dohody, z které by se sociální ani zdravotní pojištění neplatilo.

Ať už v případě podílu na celkových či provozních nákladech vykazují položky zaměstnanci, odvody OSSZ a ZP, cestovné, zákonné sociální pojištění, životní pojištění a stravenky zcela neměnné hodnoty. Zákonné sociální pojištění zaujímá z těchto jmenovaných položek nejvyšší podíl a to v průměru 14 % jak na celkových tak provozních nákladech.

Podíl výsledku hospodaření na celkových i provozních nákladech společnosti v roce 2011 byl v průměru – 3,88 %, což bylo způsobeno ztrátou, kterou společnost v daném roce vykázala. V dalším roce z důvodu rostoucího zisku podíl vzrostl a v roce 2013 už společnost vykazovala podíl výsledku hospodaření na celkových i provozních nákladech v průměru 6,88 %.

5.6 Poměrové ukazatele

5.6.1 Ukazatele rentability

Rentabilita celkových vložených aktiv

Tento ukazatel poměřuje zisk s celkovými aktivy investovanými do podnikání bez ohledu na zdroj financování, zda byl financován z vlastního nebo z cizího kapitálu.

Tabulka 18: Rentabilita celkových vložených aktiv ABC, s. r. o. a jejich porovnání

Položka	2011	2012	2013
Čistý zisk	- 120 042	40 103	159 498
Aktiva	1 734 011	1 357 335	1 478 569
ROA (společnost)	-6,92 %	2,95 %	10,79 %
Čistý zisk	4 746 000	1 748 000	900 000
Aktiva	41 882 000	39 788 000	37 004 000
ROA (5 konkurenčních firem)	11,33 %	4,39 %	2,43 %

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní úprava

Ukazatel rentability celkových vložených aktiv vykazuje rostoucí trend. V roce 2012 zaznamenala tato hodnota vzrůst o 9,87 %, který byl způsoben výrazným zvýšením čistého zisku. Tato skutečnost nastala i v dalším sledovaném roce a hodnota ukazatele činila 10,79 %.

Rentabilita celkových vložených aktiv u pěti konkurenčních firem zaznamenala v letech 2011 až 2013 opačný vývoj oproti společnosti ABC, s. r. o. a to pokles v průměru o 4,45 %. Je to způsobeno poklesem čistého zisku ve sledovaném období.

Rentabilita vlastního kapitálu

Tímto ukazatelem vlastníci zjišťují, zda jejich kapitál přináší dostatečný výnos.

Tabulka 19: Rentabilita vlastního kapitálu ABC, s. r. o. a jejich porovnání

Položka	2011	2012	2013
Čistý zisk	- 120 042	40 103	159 498
Vlastní kapitál	79 958	120 061	239 456
ROE (společnost)	-150,13 %	33,40 %	66,61 %
Čistý zisk	4 746 000	1 748 000	900 000
Vlastní kapitál	27 838 000	28 703 000	27 611 000
ROE (5 konkurenčních firem)	17,05 %	6,09 %	3,26 %

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní úprava

Díky rostoucímu čistému zisku vykázal tento ukazatel v roce 2013 své maximum a to 66,61 %. V roce 2011 byla společnost ztrátová a kapitál vlastníků nepřinesl dostatečný výnos, ukazatel rentability vykázal zápornou hodnotu.

U pěti konkurenčních firem ukazatel vlastního kapitálu zaznamenal výrazný pokles, především mezi roky 2011 a 2012 a to o 10,96 %. Je to způsobeno postupně snižujícím se čistým ziskem oproti společnosti ABC, s. r. o., kde ve sledovaných letech se naopak čistý zisk zvyšoval.

Rentabilita tržeb

Dalším ukazatelem je rentabilita tržeb, která charakterizuje zisk vztažený k tržbám, tj. kolik korun zisku podnik vytvoří z jedné koruny tržeb.

Tabulka 20: Rentabilita tržeb ABC, s. r. o. a jejich porovnání

Položka	2011	2012	2013
Čistý zisk	- 120 042	40 103	159 498
Tržby	2 542 600	2 514 267	2 483 500
ROS (společnost)	- 4,72 %	1,6 %	6,42 %
Čistý zisk	4 746 000	1 748 000	900 000

Tržby	64 673 000	48 955 000	47 308 000
ROS (5 konkurenčních firem)	7,34 %	0,04 %	0,02 %

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní úprava

Hodnota tohoto ukazatele ve sledovaném období roste, stejně jako u předešlých rentabilit, což způsobil opět zvyšující se čistý zisk. Společnost může být s hodnotou spokojena, protože jak říká Sedláček (2011), tento ukazatel by měl vykazovat spíše rostoucí trend.

Ukazatel rentability tržeb u pěti konkurenčních firem postupně klesal, což bylo způsobeno snižujícím se čistým ziskem. Největší pokles byl zaznamenán mezi rokem 2011 a 2012 a to o 7,3 %.

5.6.2 Provozní (výrobní) ukazatele

Mzdová produktivita

Tento ukazatel udává, kolik výnosů, přidané hodnoty, výkonů či tržeb připadá na 1 Kč vyplacených mezd pracovníkům.

Tabulka 21: Mzdová produktivita ABC, s. r. o.

Položka	2011	2012	2013
Mzdy	1 505 023	891 275	1 019 023
Výnosy (bez mimořádných)	2 979 002	2 216 481	2 483 516
Mzdová produktivita (výnosy/mzdy)	1,98	2,49	2,44
Přidaná hodnota	2 021 847	1 368 333	1 665 031
Mzdová produktivita (přidaná hodnota/mzdy)	1,34	1,54	1,63
Výkony	2 953 600	2 212 867	2 483 500
Mzdová produktivita (výkony/mzdy)	1,96	2,48	2,44
Tržby	2 542 600	2 514 267	2 483 500
Mzdová produktivita (tržby/mzdy)	1,69	2,82	2,44

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní úprava

Tento ukazatel by měl vykazovat rostoucí tendenci. Hodnota mzdové produktivity u výpočtu z výnosů vzrostla z roku 2011 na rok 2012 o 0,51 Kč, kde dosáhla svého maxima. 2,49 Kč z výnosů připadá na 1 Kč vyplacených mezd. V dalším sledovaném roce zaznamenala nepatrný zanedbatelný pokles.

U mzdové produktivity z přidané hodnoty byl zaznamenán nárůst mezi roky 2011, 2012 a 2013 v průměru o 0,15 Kč. V roce 2013 bylo dosaženo nejvyšší hodnoty 1,63 Kč z přidané hodnoty na 1 Kč vyplacených mezd.

Hodnota mzdové produktivity u výpočtu z výkonů z roku 2011 na rok 2012 vzrostla o 0,52 Kč, ale v roce 2013 nepatrně klesla z důvodu nevyskytujících se změn stavu nedokončené výroby, která v ostatních letech byla.

Mzdová produktivita počítaná z tržeb vykazovala v roce 2012 růst o 1,13 Kč oproti roku 2011. V roce 2013 už byl jen menší pokles o 0,38 oproti roku 2012.

Tabulka 22: Mzdová produktivita 5 konkurenčních firem v Jihočeském kraji

Položka	2011	2012	2013
Mzdy	25 884 000	21 823 000	21 268 000
Výnosy (bez mimořádných)	172 993 000	130 998 000	124 575 000
Mzdová produktivita (výnosy/mzdy)	6,68	6,00	5,86
Přidaná hodnota	43 114 000	32 921 000	30 227 000
Mzdová produktivita (přidaná hodnota/mzdy)	1,67	1,51	1,42
Výkony	65 206 000	49 122 000	47 040 000
Mzdová produktivita (výkony/mzdy)	2,52	2,25	2,21
Tržby	64 673 000	48 955 000	47 308 000
Mzdová produktivita (tržby/mzdy)	2,50	2,24	2,22

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní úprava

Mzdová produktivita u pěti konkurenčních firem vykazovala mezi roky 2011, 2012 a 2013 snižující se hodnoty i přesto, že by tento ukazatel měl vykazovat rostoucí tendenci. Je to způsobeno poklesem výnosů, přidané hodnoty, výkonů i tržeb mezi jednotlivými roky.

Nákladovost výnosů (tržeb)

Ukazuje zatížení výnosů podniku celkovými náklady.

Tabulka 23: Nákladovost výnosů (tržeb) ABC, s. r. o.

Položka	2011	2012	2013
Náklady	3 099 045	2 176 378	2 344 020
Výnosy (bez mimořádných)	2 979 002	2 216 481	2 483 516
Nákladovost výnosů (tržeb)	1,04	0,98	0,94

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní úprava

Hodnota ukazatele by měla dle teorie v čase klesat. Tento fakt vykazala i sledovaná společnost, kdy v jednotlivých letech docházelo k poklesům v průměru o 0,05 %.

Produktivita práce

Ukazatel udává, kolik výnosů, přidané hodnoty, výkonů či tržeb připadá na jednoho pracovníka.

Tabulka 24: Produktivita práce ve společnosti ABC, s. r. o.

Položka	2011	2012	2013
Počet pracovníků	5	5	5
Výnosy (bez mimořádných)	2 979 002	2 216 481	2 483 516
Produktivita práce (výnosy/počet pracovníků)	595 800	443 296	496 703
Přidaná hodnota	2 021 847	1 368 333	1 665 031
Produktivita práce (přidaná hodnota/počet pracovníků)	404 369	273 667	333 006
Výkony	2 953 600	2 212 867	2 483 500
Produktivita práce (výkony/počet pracovníků)	590 720	442 573	496 700
Tržby	2 542 600	2 514 267	2 483 500
Produktivita práce (tržby/počet pracovníků)	508 520	502 853	496 700

Zdroj: Účetní výkazy, vlastní úprava

Produktivita práce společnosti ABC, s. r. o. byla aplikována na počet pracovníků, kde vykazovala ve sledovaných letech převážně pokles.

U produktivity práce z výnosů byl nejdříve zaznamenán pokles mezi rokem 2011 a 2012 o 152 504 Kč a v dalším roce byl vzrůst o 53 407 Kč z důvodů zvyšujících se výnosů.

Produktivita práce z přidané hodnoty a z výkonů měla v prvních dvou letech klesající tendenci v průměru o 139 925 Kč a v roce 2013 vzrostla díky zvyšující se přidané hodnotě a výkonům.

Pokles se vyskytl také u produktivity práce z tržeb ve sledovaných letech.

6 Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo vyhodnocení oblasti zaměstnanců a společníků a to jak z pohledu účetního, tak i finančního ve společnosti ABC, s. r. o. v letech 2011, 2012 a 2013.

V praktické části je popsána struktura mzdy, kde byl vytvořen přehled znázorňující způsob výpočtu, podle kterého se získá mzda k výplatě. Bylo vytvořeno porovnání ve vývoji sazeb pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění a ročních sazeb slev na dani zaměstnanců ve sledovaných letech. Toto bylo aplikováno na výpočet mzdy vybraného zaměstnance, který má hrubou mzdu 20 000 Kč. Z výpočtů bylo zřejmé, že společnost zaměstnance odměňuje pomocí fixně stanovených mezd, a že výsledky čistých mezd za dané roky ovlivnila změna slevy na poplatníka a na dítě z roku 2011 na rok 2012. Po výpočtu mzdy bylo navázáno na průměrné roční mzdy v podniku, které byly porovnány s průměrnými mzdami v České republice. Průměrná mzda se mezi sledovanými roky v podniku zvyšovala v průměru o 770 Kč. Z těchto výsledků je zřejmé, že i když tvoří průměrné mzdy ve společnosti 67 % průměrné mzdy v podnikatelské sféře v České republice, tak díky velikosti firmy a nízkému počtu zaměstnanců lze jejich odměňování považovat za uspokojivé.

Ve vertikální analýze bylo posouzeno, jakou část ve společnosti tvoří celkové a provozní náklady s porovnáním se mzdovými náklady, osobními náklady a dalšími položkami souvisejícími se zaměstnanci a společníky. Z vypočtených hodnot bylo patrné, že provozní náklady představují převážnou část celkových nákladů a to ve výši 99 %. Mzdové náklady ve společnosti tvoří velice významnou nákladovou položku. Byl zde zaznamenán vysoký podíl na celkových i provozních nákladech především v roce 2011 a to v průměru 48,65 %, což bylo způsobeno ekonomickou činností firmy, protože poskytuje služby a nemá výrobní náklady.

Z poměrových ukazatelů byly hodnoceny vybrané ukazatele rentability a provozní (výrobní) ukazatele. U rentability celkových vložených aktiv bylo zjištěno, že společnost ABC, s. r. o. vykazuje rostoucí trend mezi sledovanými roky a to v průměru o 8,86 %. Tyto hodnoty byly porovnávány s hodnotami u pěti konkurenčních firem v Jihočeském kraji. Z vypočtených výsledků je patrné, že sledovaná společnost si v porovnání s konkurenčními firmami vede dobře díky postupnému rostoucímu zisku v průměru o 139 770 Kč v jednotlivých letech oproti konkurenčním firmám, kterým zisk

ve sledovaném období naopak klesal. Tyto skutečnosti byly zjištěny i u výpočtu rentability vlastního kapitálu a rentability tržeb.

Mzdová produktivita ve sledované společnosti vykazovala spíše rostoucí tendenci. V roce 2012 mzdová produktivita z tržeb zaznamenala nejvyšší hodnoty ze všech vypočtených výsledků a to 2,82 Kč na 1 Kč vyplacených mezd. V pěti konkurenčních firmách byla zachycena opačná tedy klesající tendence, což bylo způsobeno snižujícími se výnosy, přidanou hodnotou, výkony a tržbami v posledních třech letech. U produktivity práce ve společnosti ABC, s. r. o. bylo zjištěno, že na jednoho pracovníka každým rokem připadá stále méně výnosů, přidané hodnoty, výkonů a tržeb. To je způsobeno poklesem těchto položek v jednotlivých letech.

V současné době má daná společnost slabou pozici na trhu, protože je na začátku svého působení. V porovnání s konkurenčními podniky má však rostoucí tendenci z hlediska zisku. Návrhem na snížení nákladů by mohlo být rozdělení současné fixní mzdy zaměstnanců na dvě části a to na pevnou a pohyblivou složku mzdy. Pohyblivá složka mzdy by mohla být například maximálně 50 % z pevné složky mzdy. O výši vyplacené pohyblivé části mzdy by se rozhodovalo každý měsíc podle dosaženého zisku společnosti.

7 Summary

In my bachelor thesis I've decided to address the issue of employee analysis and members from the accounting and financial perspective. The theoretical part was to describe the wage, salary, health insurance, social security contributions and payroll tax adjustment. The compensations that the employer provides the employee were explained too. And finally were described the impacts of employees and shareholders on the financial analysis of the company.

The main aim of the work was focused on the structure of wage, development of the average wage rate of social security and health insurance and development of tax deductions for the years 2011, 2012 and 2013. The horizontal and vertical analysis and ratios in selected companies ABC, s. r. o. was also described. From the conclusion came out that currently the company has a weak position in the market, because it has started. But with compared competitors is increasing in terms of profit.

Keywords:

employee, partner, salary, financial analysis.

8 Použitá literatura

- ČR. (2013). Zákon č. 513/1991 Sb., *obchodní zákoník*. Ostrava: Sagit.
- ČR. (2013). Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*. Ostrava: Sagit.
- ČR. (2014). Zákon č. 90/2012 Sb., *o obchodních korporacích*. Ostrava: Sagit.
- Grünwald, R., & Holečková, J. (2009). *Finanční analýza a plánování podniku*. Praha: Ekopress.
- Marková, H. (2013). *Daňové zákony 2014*. Praha: GRADA Publishing, a. s.
- Neščáková, L. (2012). *Pracovní právo pro neprávnický*. Praha: GRADA Publishing, a. s.
- Ochrana, F., Pavel, J., Vitek, L., & kol. (2010). *Veřejný sektor a veřejné finance*. Praha: GRADA Publishing, a. s.
- Sedláček, J. (2011). *Finanční analýza podniku*. Brno: Computer Press.
- Tomší, I. (2008). *Mzdy a mzdové soustavy*. Praha: ASPI.
- Vybíhal, V. (2012). *Mzdové účetnictví*. Praha: GRADA Publishing, a. s.
- Wöhe, G., Kislingerová, E., & Maňasová, Z. (2007). *Úvod do podnikového hospodářství*. Praha: C. H. Beck.
- Ženíšková, M. (2008). *Zákon o nemocenském pojištění*. Olomouc: ANAG.

9 Seznam tabulek

Tabulka 1: Účtování mezd	13
Tabulka 2: Účtování cestovného v tuzemsku	16
Tabulka 3: Účtování cestovného v zahraničí	17
Tabulka 4: Účtování stravenek	17
Tabulka 5: Účtování výsledku hospodaření podle forem podnikání pro rok 2013	19
Tabulka 6: Použité poměrové ukazatele v analýze	27
Tabulka 7: Charakteristika vybraného podniku	28
Tabulka 8: Rozvaha ve zjednodušeném rozsahu podniku v letech 2011 - 2013	28
Tabulka 9: Výkaz zisku a ztráty ve zjednodušeném rozsahu podniku v letech 2011 - 2013	29
Tabulka 10: Vývoj sazeb pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění	33
Tabulka 11: Roční slevy na dani zaměstnanců v letech 2011 – 2013	33
Tabulka 12: Výpočet mzdy vybraného zaměstnance ve společnosti ABC, s. r. o.	34
Tabulka 13: Vývoj průměrných mezd v České republice za vybrané roky	35
Tabulka 14: Průměrné mzdy v podniku v Kč	36
Tabulka 15: Bazický index a řetězový index vybraných položek	37
Tabulka 16: Vybrané položky Rozvahy v Kč	38
Tabulka 17: Podíl vybraných položek k provozním a celkovým nákladům	39
Tabulka 18: Rentabilita celkových vložených aktiv ABC, s. r. o. a jejich porovnání	40
Tabulka 19: Rentabilita vlastního kapitálu ABC, s. r. o. a jejich porovnání	41
Tabulka 20: Rentabilita tržeb ABC, s. r. o. a jejich porovnání	41
Tabulka 21: Mzdová produktivita ABC, s. r. o.	42
Tabulka 22: Mzdová produktivita 5 konkurenčních firem v Jihočeském kraji	43
Tabulka 23: Nákladovost výnosů (tržeb) ABC, s. r. o.	44
Tabulka 24: Produktivita práce ve společnosti ABC, s. r. o.	44

10 Seznam obrázků

Obrázek 1: Formy podílů zaměstnanců na hospodářských výsledcích 18