

# LIDSKÁ PRÁCE



# LIDSKÁ PRÁCE

Národohospodářský pohled	Podnikohospodářský pohled	
1. práce	1. řídicí práce - dispoziční VF	
	2. výkonná práce – element. VF	
2. půda	Pozemky - eVF	3. Dlouhodobý majetek
3. kapitál	Budovy Stroje a zařízení Nástroje Dopravní prostředky atd.	
	4. materiál (pracovní předměty)	

# Cíle personální práce

---

- **Výrobní faktor „práce“ musí být na vysoké úrovni  
⇒ předpoklad úspěšného podniku.**
- **Práce musí být kvalitní a efektivní ve všech oblastech firmy.**
- **Kvalitní lidské zdroje jsou jedním z nejdůležitějších faktorů úspěšného fungování firmy.**
- **Cíl řízení lidských zdrojů**
  - Kvantita (počet, struktura a form.kvalifikace)
  - Kvalita (výkonnost, tvořivost, identifikace s cíli firmy)
- **Podnik plní dvě funkce**
  - Ekonomická
  - Sociální

# Cíle personální práce

---

- ❑ **Ekonomická funkce** - systém zaměřený na produkci výrobků a služeb, efektivně aby byl schopen hosp. soutěže.
- ❑ **Sociální funkce** - sdružuje pracovníky k nutné kooperaci pro splnění ek. cílů podniku a současně uspokojuje jejich základní existenční a další potřeby.
- ❑ Základní cíl personální práce cílevědomá podpora plnění hlavního cíle podniku.

# LIDSKÁ PRÁCE

---

## **Základní cíle personální práce v ekonomické oblasti:**

- ❑ Optimální využití lidské práce
- ❑ Zlepšování struktury
- ❑ Udržení personálních nákladů
- ❑ Realizace odměňování dle výkonu

## **Základní cíle personální práce v sociální oblasti:**

- ❑ Naplnění osobních cílů pracovníků
- ❑ Spokojenost s prac. místem
- ❑ Motivace pracovníků k seberozvoji
- ❑ Pocit identifikace s cíli organizace
- ❑ Zabezpečení sociálních jistot

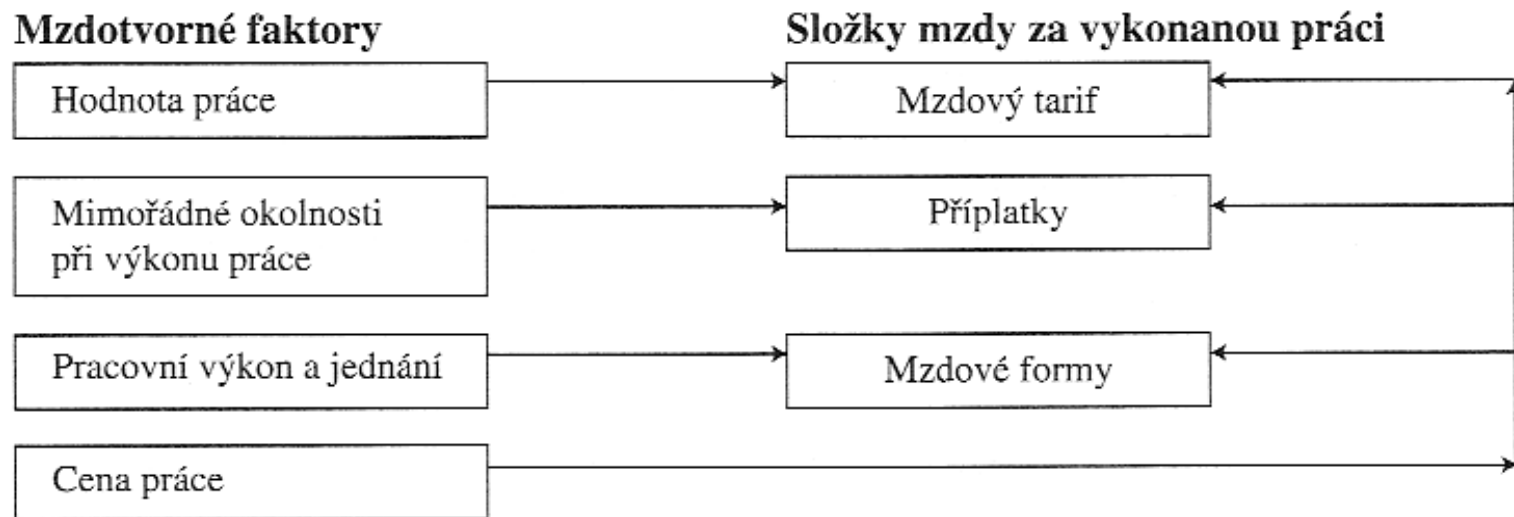
## **Mzdová politika by měla sledovat tyto cíle:**

- ❑ získat a stabilizovat zaměstnance, kteří svými znalostmi, dovednostmi a schopnostmi (pracovními způsobilostmi) splňují požadavky pracovního místa a mohou se rozvíjet podle nároků organizačních změn a obsahu práce,
- ❑ stimulovat k pracovnímu výkonu a žádanému jednání,
- ❑ udržet objem mzdových prostředků v rozsahu, který je efektivní ve vztahu k produktivitě práce,
- ❑ zajistit odůvodněnou (spravedlivou) mzdovou strukturu uvnitř podniku a ve srovnání se mzdami na vnějším trhu práce.

# Mzda

## 4 mzdovorné faktory:

- Hodnota práce;
- Mimořádné podmínky při výkonu práce;
- Pracovní výkon a jednání;
- Tržní cena práce.



# Mzdová politika – pojmy

---

- **mzda** – peněžní plnění nebo plnění peněžní povahy poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle složitosti, zodpovědnosti a námahy, pracovních podmínek
- **plat** – je peněžním plněním, ale vyplácí ho stát anebo úřady samospráv, jako jsou krajské nebo obecní úřady anebo příspěvkové organizace, které jsou financovány od výše uvedených státních a veřejných organizací.
- **prémie** – doplňují základní mzdovou formu, např. za výkon, za úsporu nákladů, stimulují k tomu to, co není zahrnuté ve mzdě, poskytují se za pracovní výsledky, které jsou kvantifikovatelné, zaměstnanec je může ovlivnit a pravidelně se opakují při výkonu práce
- **Odměna** – přiznává se za pravidelné hodnocení zaměstnance podle hodnotitelných kritérií (osobní ohodnocení) nebo ocenění jednorazových anebo mimořádných aktivit a výsledků

# LIDSKÁ PRÁCE

---

## *Ocenění práce*

### *Cenou práce je mzda nebo plat*

- **Mzdový systém** – je obvykle zpracováván tak, aby byly systematicky oceněny MZDOTVORNÉ FAKTORY:
  - Hodnota práce – charakterizuje relativní míř složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jednoho druhu práce ve srovnání s ostatními.
  - Mimořádné prac. podmínky – za práci v nestandardních podmínkách jsou poskytovány příplatky tarifní povahy a mzdová zvýhodnění
- **Mzdový systém**
  - **Cílem je stanovit mzdu za vykonanou práci**
  - **Mzdová diferenciac** – rozdíly ve mzdách vyplývající z objektivních rozdílů mezi jednotlivými pracovními činnostmi, výsledků a přínosů.

# Mzda

---

## **Hodnota práce**

- ❑ Charakterizuje míru složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jedné práce ve srovnání s ostatními pracovními činnostmi v podniku. Určuje se pomocí metod hodnocení práce.
- ❑ Může být vyjádřena pořadím, body nebo tarifním stupněm. Zatřídění práce do tarifního stupně platí tak dlouho, dokud se nezmění obsah práce, např. díky změnám technologií, pracovních postupů, výrobního zařízení apod.
- ❑ Tarifní stupeň je oceněn mzdovým tarifem, což je sazba v Kč za jednotku času (hodinu, měsíc i rok) poskytovaná zaměstnanci za to, že je zařazen na pracovní místo, splňuje jeho požadavky a odvede alespoň normální (průměrný) pracovní výkon.

## **Na mzdové tarify ve firmě mají vliv:**

- ❑ použitelné mzdové prostředky,
- ❑ mzdy a benefity konkurentů na vnějším trhu práce (ale někdy i vnitropodnikovém trhu),
- ❑ minimální mzdové tarify,
- ❑ kolektivní smlouva vyššího stupně a podniková kolektivní smlouva.

# Mzda a plat

---

- Na základě mzdovotvorných faktorů se vytváří složky individuální mzdy.
  - Mzda se sjednává v kolekt. smlouvě, nebo vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem.
  - Platy ve veřejné správě jsou určovány na základě platových tabulek pro státní zaměstnance. V **platové tabulce** lze na základě **platové třídy** (16) a **platové stupně(12)** zjistit na jaký základní plat byste měli jako státní zaměstnanec nárok.
  - *Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů, definována v Nařízení vlády č. 341/2017 Sb.*
- <https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky/>

# Mzda

---

- Výše mzdových tarifů ve firmě je ovlivněna:
  - Rozsah použitelných prostředků na mzdy;
  - Mzdové nabídky konkurentů;
  - Min.mzdové tarify;
  - Mzdové tarify dohodnuté ve vyšší kolektivní smlouvě;
  - Mzdové tarify sjednané v podnik. kolektivní smlouvě.

# Mzda

---

- Plat, mzda, odměna z dohody nesmí klesnout pod **minimální mzdu**, která je od 1.1.2024 činí 18.900 Kč (112,5 Kč/h), tedy o 1.600 Kč více než činila minimální mzda v roce 2023.
- týden má 40 pracovních hodin.
- **Zaručená mzda pro rok 2024** činí:
  - skupina prací 2...19.500 Kč/měs resp. 116,10 Kč/hod
  - skupina prací 3...21.300 Kč/měs resp. 126,80 Kč/hod
  - skupina prací 4...21.800 Kč/měs resp. 129,80 Kč/hod
  - skupina prací 5...24.100 Kč/měs resp. 143,30 Kč/hod
  - skupina prací 6...26.600 Kč/měs resp. 158,20 Kč/hod
  - skupina prací 7...29.400 Kč/měs resp. 174,70 Kč/hod
  - skupina prací 8...37.800 Kč/měs resp. 225,00 Kč/hod

# Odměňování

---

## **Obligatoční požadavky:**

- ❑ Mzda musí být vyplacena nejpozději v následujícím kalend. měsíci;
- ❑ Výplatní termín, zálohy, způsob výplaty;
- ❑ V české měně;
- ❑ Část odměny může být uhrazena v naturáliích;
- ❑ Lze ji vyplatit pouze zaměstnanci či zmocněné osobě
- ❑ Zaměstnavatel může srazit ze mzdy
  - uhrazenou zálohu, zdravotní pojištění,
  - sociální pojištění, částky z rozhodnutí soudu či jiného správního úřadu
- ❑ Platí zákaz diskriminace

## **Fakultativní doporučení:**

- ❑ Systém odměňování má být jednoduchý, srozumitelný, motivující, spravedlivý.

# Mzdová politika

---

- pracovník dostává za vykonanou práci odměnu ve formě **mzdy**
- **mzdu je možné** na základě aspektů, které určují její velikost **členit** na:
  1. **časovou** – v tomto případě se mzda vypočítá na základě počtu odpracovaných hodin a stanovené hodinové sazby
  2. **výkonovou** – výška mzdy závisí na výkonu zaměstnance
  3. **kombinovaná** – výška mzdy se vypočítá na základě přesně stanovených pravidel v závislosti od odpracovaného času a dosaženého výkonu

# Mzdová politika

---

## **časová mzda má svoje výhody a nevýhody**

### **□ výhody:**

1. jednoduchá a administrativně nenáročná
2. Ulehčuje plánování mzdových nákladů
3. je srozumitelná
4. vyvoláva méně sporů v podniku
5. je levnější pro podnik (za předpokladu dodržení produktivity práce).

### **□ nevýhody:**

1. nedostatečně stimuluje pracovníky k růstu jejich výkonnosti
2. umožňuje parazitovat na spolupracovnících a firmě
3. vyžaduje si intenzívnější kontrolu a tlak na plnění výkonů

# Mzdová politika

---

- **Časovou formu mzdy je vhodné využít hlavně v těchto *situacích*:**
  1. podnik nedokáže měřit množství a kvalitu práce
  2. pracovník nedokáže ovlivnit množství a kvalitu práce
  3. potřeba práce se mění
  4. Když podnik preferuje jiné charakteristiky výkonu než množství vykonané práce (např. tlak na vysokou kvalitu výkonu práce a pod.)

# Mzdová politika

---

- ***výkonová mzdová forma*** představuje alternativu k časové mzdě, proto je možné předpokládat opačné výhody a nevýhody a oblasti použití v podnikovém mzdovém systému
- podnik může uplatňovat i ***kombinovanou formu*** odměňování pracovníků, např. platí svým zaměstnancům základní mzdu v režimu časové mzdy (sociální jistota pro zaměstnanca) a za dosažené výsledky práce jsou odměňováni nad rámec základní mzdy formou odměn
- **Cílem takového systému je zvýšit výkonnost zaměstnanců**

# Mzda

---

**Hrubá mzda** – tvoří ji *mzdové náklady*, tj. součet

- *základní mzdy,*
  - *přesčasové mzdy,*
  - *příplatků za práci ve ztížených podmínkách,*
  - *prémie + odměny,*
  - *vedlejší mzdové náklady (placená dovolená, svátky apod.).*
  - *náhrady za dovolenou*
- *Formy mzdy:*
- *Časová mzda*
  - *Úkolová mzda*
  - *odměny, prémie*
  - *Účast na hosp. výsledku*

# Mzda

---

## Nároková a nenároková část mzdy

V rámci konkrétní mzdy pracovníka pak rozlišujeme:

- **nárokovou část mzdy**, na níž vzniklo právo dle pracovní smlouvy, vnitřního předpisu a mzdového (platového) výměru, **odměna** za práci přesčas, ve svátek, o víkendu, v noci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, pohotovost, či příplatek za vedení.
  
- **nenárokovou část mzdy**, které tvoří:
  - **prémie** – nejsou součástí platového výměru. Jsou udělovány např. za splnění mimořádného úkolu, nebo v určitém časovém období (vánoční prémie).
  - **podíl na zisku** – jde o zvláštní typ prémie, vyplácený na základě dosaženého zisku zaměstnavatele,

# Mzda

---

## **Příplatky**

- Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo (dále jen "dosažená mzda"), a příplatek nejméně ve výši **25 % průměrného výdělku**, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.
- za dobu práce ve svátek<sup>23)</sup> přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek<sup>23)</sup>, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci **náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku**.
- Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve **výši 10 % průměrného výdělku**. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.
- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % z minimální mzdy
- Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši **10 % průměrného výdělku**. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

# Hrubá vs. čistá mzda

---

- Jako **hrubá mzda** (někdy se můžeme setkat také s pojmem "brutto mzda") **se označuje odměna za práci zaměstnance před zdaněním a dalšími odpočty**. Tvoří náklad firmy.
- Od hrubé mzdy je třeba odlišit tzv. **superhrubou mzdu**. To je pojem, který byl zaveden v roce 2008 a představovala náklady na jednoho pracovníka, které musel zaměstnavatel každý měsíc vynaložit. V roce 2021 byla ale superhrubá mzda zrušena a nahradila ji mzda hrubá, ze které se nyní počítá i výše daně z příjmů a výše odvodů za sociální a zdravotní pojištění.
- $\text{Hrubá mzda} + \text{SZP placené zaměstnavatelem} = \text{SHM} = \text{náklad firmy}$

# Hrubá vs. čistá mzda

---

- ❑ Čistou mzdu **vypočítáme z hrubé mzdy, odečtením zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance i zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti zaměstnance a připočtením daňového zvýhodnění** nebo třeba náhrady mzdy za nemoc.
- ❑ **Daň z příjmu** se tedy počítá přímo z hrubé mzdy, nikoliv ze superhrubé mzdy. **Sazby daně z příjmu jsou 15 % a 23 %.** Vyšší 23 procentní sazbě daně budou podléhat měsíční příjmy nad čtyřnásobek průměrné mzdy.
- ❑ Odvody za sociální a zdravotní pojištění jsou částky, které jsou každý měsíc odváděny jak vámi, tak i zaměstnavatelem. V případě zaměstnance činí výsledná suma celkem 11 %. Z toho **6,5 % činí sociální zabezpečení**, které je odváděno **ČSSZ**. Zaokrouhluje se na celé koruny směrem nahoru. Pojistné na **zdravotní pojištění činí 4,5 %** z vyměřovacího základu a je odváděno příslušné zdravotní pojišťovně.

# Čistá mzda

---

## **Odvody za zaměstnavatele:**

- ❑ Zaměstnavatel platí sociální pojištění 24,8 % z hrubé mzdy, ale maximálně z
- ❑ 2.110.416 Kč (tzv. maximální vyměřovací sociálního pojištění základ = 48násobek průměrné mzdy).
- ❑ Na zdravotní pojištění odvádí zaměstnavatel 9 % z hrubé mzdy, na rozdíl od sociálního pojištění zde není stanoven maximální vyměřovací základ.

## **Odvody za zaměstnance:**

- ❑ Zaměstnanec ze své hrubé mzdy platí **6,5 % na sociální pojištění, 0,6 % na nemocenské pojištění a 4,5 % na zdravotní pojištění.**
- ❑ Záloha na daň: vypočte se 15 % z hrubé mzdy (resp. 23 % pro příjmy přes 131.901 Kč měsíčně) - nově to není již 48násobek průměrné mzdy, ale 36násobek průměrné mzdy za rok - 1.582.812 Kč

# Čistá mzda

---

Hrubá mzda	40 000 Kč	
Sociální pojištění 6,5+0,6 %	2 840 Kč	
Zdravotní pojištění 4,5 %	1 800 Kč	
Základ pro výpočet daně	<b>40 000 Kč</b>	
Záloha na daň před slevou	6 000 Kč	
Sleva na poplatníka	2 570 Kč	
Záloha na daň	3 430 Kč	
Čistá mzda	<b>31 930 Kč</b>	79,825 % (59,66 %)
SP placené zaměstnavatelem	9 921 Kč	
ZP placené zaměstnavatelem	3 600 Kč	
Celkové náklady zaměstnavatele na zaměstnance	<b>53 521 Kč</b>	133,8 % (167,6 %)

- *sleva na poplatníka (za rok) : 30.840 Kč (2570 Kč/měsíc)*
- *sleva na děti: 15.204 Kč jedno dítě, 22.320 Kč druhé dítě a 27.840 Kč na třetí a další dítě*

# Odbory

---

- ❑ Založit mohou 3 zaměstnanci starší 18 let, po
- ❑ doručení na ministerstvo vnitra návrh na její evidenci.
- ❑ Zaměstnavatel musí s odbory projednat řadu věcí:
  - Ekonomickou a fin. situaci firmy;
  - Vývoj mezd, platů, průměrné mzdy a její jednotlivé složky
  - Rozvržení pracovní doby, přestávky na jídlo
  - Systém hodnocení a odměňování zaměstnanců
  - Podmínky pro zaměstnávání mladistvých, osoby ZTP
  - Převod zaměstnanců
  - Opatření v souvislosti s hromadným propouštěním
- ❑ Odborům přísluší i kontrolní funkce.