

PŘÍKLAD STANOVENÍ HODINOVÉ ZÚČTOVACÍ SAZBY PRACOVNÍKA V ZAHRADNICKÉ FIRMĚ

Téměř po třech letech se v Inspiraci (poprvé byla uveřejněna v Inspiraci 4/2006) vracíme k základní kalkulaci pro každou zahradnickou firmu – kalkulaci pro hodinovou zúčtovací sazbu (dále HZS)

Součástí každého podnikání je vytváření správných cen. Cena konečného produktu, výrobku, služby je stanovena zpravidla součtem položek – materiál + doprava + práce strojů + práce pracovníků + zisk.

Dvě jednoduchá, ale velmi důležitá pravidla pro stanovení správné kalkulace :

1. Správná kalkulace musí obsahovat všechny náklady, které do ní patří. 2. Správná kalkulace nesmí obsahovat žádné náklady, které do ní nepatří.

U zahradnických služeb tvoří zpravidla velkou část ceny práce pracovníků.

V tomto příkladu stanovujeme HZS pro tři kategorie pracovníků celoročně pracujících s pracovní smlouvou na dobu neurčitou – pomocného pracovníka (K1.), kvalifikovaného pracovníka (K2.) a vysoce kvalifikovaného, řídicího pracovníka (K3.).

Seznam nákladů, které by neměly chybět při výpočtu HZS za pracovníka:

I. Přímé náklady na práci:

A) mzdové náklady

- základní mzda
- motivační část mzdy
(body 1 a 2 tvoří dohromady hrubou mzdu)
- sociální a zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnavatel z hrubé mzdy
- náhrada v nemoci, kterou platí zaměstnavatel
- poměrná částka za dovolenou (20 placených dnů)

B) výrobní režie

- příspěvek na stravu nebo stravovací poukazy a různé další benefity
- vybavení pracovníka – předepsané OPP, hygienické potřeby, přidělené osobní nářadí a jiné vybavení.
- náklad za základní povinné bezpečnostní proškolení, nástupní zdravotní prohlídky, zákonné pojištění odpovědnosti za škody, poplatky a náklady na periodické zákonné proškolení, poplatky za periodické předepsané zdravotní prohlídky.

II. Další náklady na práci

C) správní režie

- Nájem a provoz kanceláře a šaten včetně energií, vody, revizí, výpočetní techniky a kancelářských potřeb.
- Náklady na vedení účetnictví, daňové a právní poradenství
- Náklady na vedení personální agendy
- Náklady na vedení bezpečnosti a požární agendy

- Náklady na povinné vykazování vůči různým úřadům a institucím
- Náklady na telekomunikační služby
- Náklady na bankovní služby
- Náklady na reklamu a propagaci
- Náklady na pojištění části majetku – kanceláře, šatny, dále na pojištění případných škod vzniklých při provádění prací
- Náklady na střežení části majetku – kanceláře, šatny
- Náklady na udržování certifikátů a norem (ISO...)
- Režijní cestovní náklady – (provoz automobilů, poplatky za ubytování, které se nedají přiřadit přímo na konkrétní zakázku)
- Náklady za stálé zvyšování vzdělání a kvalifikací, poplatky za školné, kurzové, členství v odborných a profesních sdruženích a placené režijní náklady – čas ve škole, školení, kurzu a podobně
- Placený režijní náklad – ta část nákladů na administrativní přípravu zakázek, které se nedají přiřadit přímo na konkrétní zakázku (např. náklad na účast ve výběrovém řízení na zakázku, kterou jsme nakonec nezískali).
- Placený režijní náklad - náklady provozních ztrátových časů, které se nedají přiřadit přímo na zakázku (včetně špatného počasí)
- Placený režijní náklad – náklady ostatních administrativních časů, které jsou zahrnuty do výpočtu HZS

III. Zisk z práce

- Částka zisku za práci je zpravidla stanovena procentem ze součtu všech přímých i dalších nákladů na práci (procentem z nákladové HZS)

I. PŘÍMÉ NÁKLADY na práci		K1 pomocný pracovník	K2 kvalifikovaný prac.	K3 vysoce kvalifik. prac.
MZDOVÉ NÁKLADY		Kč/1hod	Kč/1hod	Kč/1hod
1	základní mzda (u K1. 9600,-/měs., u K2.14000,-/měs., u K3.18000,-/měs.)	57,10	83,40	107,10
2	motivace pracovníka - prémie, odměny a příplatky - přesčas, svátky a podobně (celkem u K1. 30%, u K2.45%, u K3.55%)	17,13	37,53	58,91
hrubá mzda		74,23	120,93	166,01
3	sociální a zdravotní pojištění 34% z hrubé mzdy	25,24	41,12	56,44
4	úhrada nemocenské za zaměstnance - novinka - stanoveno jako 2% z hrubé mzdy	1,48	2,42	3,32
5	dovolená – zákonná – při 251 pracovních dnech v roce činí 8,7% z hrubé mzdy	6,46	10,52	14,44
součet hrubá mzda a sociální a zdravotní pojištění, zákonná dovolená		107,41	174,99	240,21
VÝROBNÍ REŽIE				
6	stravenky, benefity příspěvek K1. 56,-Kč/ K2. 72,-Kč/ K3. 100,-Kč/ za 1 den tj. K1. 7,-Kč/ K2. 9,-Kč/ K3. 12,50Kč/ za 1 hodinu	7,00	9,00	12,50
7	vybavení – OPP, hygienické potřeby, přidělené osobní nářadí a vybavení (cca 6% ze součtu hrubé mzdy, soc. zdrav. pojištění a dovolené)	6,44	10,50	14,41
8	základní – zákonné proškolení, vzdělávání a pojištění odpovědnosti za škody (cca 5% ze součtu hrubé mzdy, soc. zdrav. pojištění a dovolené)	5,37	8,75	12,01
	K1. Pomocný pracovník – stanovena základní mzda – o 20% více než minimální mzda v ČR	126,23		
	K2. Kvalifikovaný pracovník (obsluha strojů,zahradník,řemeslník) – stanovena základní mzda – jako jeden a třicetkrát násobek minimální mzdy v ČR		203,23	
	K3. Vysoce kvalifikovaný pracovník (zahradník-specialista, řídicí pracovník) – stanovena základní mzda – jako dva a čtvrtkrát násobek minimální mzdy v ČR			279,13
II. DALŠÍ NÁKLADY na práci		Kč/1hod	Kč/1hod	Kč/1hod
9–21	správní režie - poplatky, nebo přímé náklady – prům. 33,60 Kč/1hod	33,60	33,60	33,60
21–24	správní režie body 21–29			
	Pro výpočet je částka zprůměrovaná na 39,90 Kč/hod	39,90	39,90	39,90
CELKOVÁ SAZBA PO ZAPOČTENÍ VŠECH NÁKLADU BEZ ZISKU a bez DPH				
	1. Pomocný pracovník (K1.)	199,73		
	2. Kvalifikovaný pracovník (K2.)		276,73	
	3. Vysoce kvalifikovaný pracovník-řídicí pracovník (K3.)			352,63
III. CELKOVÁ SAZBA PO ZAPOČTENÍ VŠECH NÁKLADU A ZISKU ve výši 15% (bez DPH)				
	1. Pomocný pracovník zisk 15%	zaokrouhлено (230,-)	229,68	
	2. Kvalifikovaný pracovník zisk 15%	zaokrouhлено (320,-)		318,24
	3. Vysoce kvalifikovaný pracovník-řídicí pracovník 15%	zaokrouhлено (410,-)		405,53

Komentář k seznamu nákladů, které by neměly chybět při výpočtu HZS za pracovníka.

V části **Přímé náklady na práci** vznikne hlavní rozdíl v sazbách pro jednotlivé kategorie pracovníků. Zejména z důvodu rozdílné výše základní a motivační složky mzdy (1 a 2). Stanovení výše základní mzdy je v tomto příkladě vázáno na zákonem stanovenou minimální mzdu s přihlédnutím k reálné výši mzdy, za kterou je možné pracovníka získat a ve firmě udržet. Motivační část mzdy je u kategorie řídicích-vysoce kvalifikovaných pracovníků běžná ve výši 50-75% ze základní mzdy, u kategorie stálých, kvalifikovaných pracovníků dělnických, řemeslnických profesí je běžná ve výši 40-50% ze základní mzdy a i u kategorie pomocných pracovníků bývá alespoň ve výši 25% ze základní mzdy. Příplatky za práce přesčas, za práci o svátcích zvedají u sezónních firem sazbu za každou hodinu v průměru o 5-10%.

Platby sociálního a zdravotního pojištění, stejně jako poměrná část mzdy na dovolenou, se vypočítají procentem z hrubé mzdy. (Body 3 a 5)

Bod 4. Pozor !! Změna. Od 1. ledna 2009 se pro zaměstnavatele o 1% snižuje výše odvodu na sociální pojištění (z 26 na 25%), ale naproti tomu nově vzniká zaměstnavateli povinnost platit náhradu v nemoci za 4 až 14 den trvání pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. 50% této platby se následně vrací od sociální správy zpět zaměstnavateli. Pro výpočet HZS zatím v bodě 4 stanovujeme částku nákladů, kterou průměrně zatížíme 1 hodinu na 2% z hrubé mzdy. (Další poznámky k bodu 4 - první tři dny nemoci od 1. 1. 2009 nejsou placeny vůbec, zaměstnancům se však snižuje o 1,5% platba na sociální zabezpečení. Podrobnosti o těchto změnách jsou v příslušných platných zákonech, vyhláškách a mzdových předpisech). Tato změna se pravděpodobně nijak zásadně neprojeví v nákladech na pracovníka a ani na výši HZS.

Příspěvek na stravu a jiné benefity může být podle kategorie pracovníka rozdílný (6). Náklady na vybavení pracovníka, pravidelné výše proškolení, pojištění a zdravotní prohlídky jsou vyšší u více kvalifikovaných pracovníků (7,8.)

O přímých nákladech na práci nelze pochybovat a tyto náklady jsou snadno prokazatelné a dopočitatelné. V této části jsou náklady, které prostě zaměstnavatel musí vynaložit, pokud nechce porušovat zákony. Zaměstnanci musíme vyplatit nejméně minimální mzdu, zaměstnanec musí mít dovolenou, musí dostat základní pracovní vybavení, musí absolvovat bezpečnostní školení, povinné proškolení pro základní činnosti ve firmě (proškolení řidičů, kurz obsluhy motorové pily apod.), musí absolvovat zdravotní prohlídku.

Dále jsou zde náklady, které sice nepředepisuje zákon, ale každý zaměstnavatel je vynaloží, pokud chce, aby jeho pracovníci pracovali dobře – motivační část mzdy, prémie atd. Standardem je už dnes příspěvek na stravu (stravovací poukaz) a v poslední době také další tzv.benefity – různé výhody pro pracovníky, které jsou v současnosti velmi populární a firmy je využívají jako doplňkový program odměn a motivace, náklady na ně v posledních dvou letech v celé ČR významně stouply. V celkové výši hodinové sazby se náklady na benefity projeví málo, jejich přínos pro dobrou atmosféru ve firmě a motivaci pracovníků je rozhodně vyšší.

Náklady v části přímé náklady na práci nám pravidelně a poměrně rychle rostou – a bohužel, téměř vůbec nelze této části nákladů ovlivnit (růst minimální mzdy, růst okolních mezd apod. musíme kopírovat a nedá se zde šetřit.)

V části **Další náklady na práci** můžeme po vydělení počtem hodin zatížit každou hodinu stejnou částkou nákladů. To proto, že podstatnou část režijních nákladů (možná všechny) je potřeba vynaložit pro jakoukoliv činnost firmy (beze zbytku to platí u bodů 9–19). Všechny režijní náklady jsou navzájem provázané (méně kvalifikovaný pracovník nebude mít ve firmě dost práce, pokud se více kvalifikovaný nebude vzdělávat).

Druhou možností je zohlednit znovu kategorie při následující úvaze: kvalifikovanější pracovník má pravděpodobně vždy vyšší náklad v placených nákladech na dalším vzdělávání, na režijních cestovních nákladech, na administrativě při přípravě zakázek a na provozních ztrátových časech (20–24).

V části další náklady na práci je orientace méně snadná a je potřeba vždy pozorně promyslet, zda máme zahrnuté skutečně všechny náklady. A také naopak, jestli vše, co do nákladů pro výpočet HZS dáváme, tam patří!

V této části nákladů na práci se budou započítávané náklady u firem různit.

A to jak „druhy“ nákladů, tak jejich výše. Rozdíly jsou dané mimo jiné velikostí firmy a tedy počtem pracovníků a počtem odpracovaných hodin, do kterých lze režijní náklady rozdělit – přičemž některý náklad je téměř stejně vysoký pro firmu se třemi nebo třiceti zaměstnanci (poplatek za vedení účtu, správní poplatky, náklad na kontrolu apod.)

Další rozdíly způsobuje fakt, jak firma dodržuje zákony a jak moc danou firmu „znají a mají v oblibě“ různé úřady a instituce. (Množství času a nákladů na kontroly, dokazování a vykazování směrem úřadům a institucím – finanční, živnostenský, pracovní, krajský, obecní či městský úřad, statistický úřad, sociální a zdravotní pojišťovny, inspektorát bezpečnosti práce, inspektorát životního prostředí,

hygienické stanice, dopravní inspektorát.) Velmi rozdílný přístup mají firmy v tom, kolik prostředků vydají na rozvoj a vzdělávání, a jak chrání sebe i zaměstnance. (Množství času a nákladů na vzdělávání a školení v odborných tématech, pracovní poznávací cesty. Náklady na studium předpisů, vyhlášek, zákonů, které se v ČR bohužel stále hodně mění a firmy na změny musí reagovat, zpravidla tak vznikají další náklady viz.v tomto článku uváděná změna ve vyplácení nemocenské a ve výpočtu odvodů částek na sociální zabezpečení). Další rozdíly mohou být ve výši a kvalitě pojistek, ve výši nákladů a kvalitě opatření, které zabezpečují ochranu majetku vlastního i zákazníka, v tom, zda firma vynaložila náklady na získání a udržení certifikátů. Rozdílné v nákladech i v kvalitě jsou také opatření pro zpříjemnění pracovních podmínek pro pracovníky atd...

Náklady v části Další náklady na práci mohou být firmou více ovlivňovány než v části přímé náklady na práci. (Například – reklamní kampaň a množství placených režijních nákladů na vzdělávání nemusí být každý rok stejné...). Po určitou dobu se v dalších nákladech na práci dá plánovaně šetřit a případně dokonce i cíleně škrtnat.

Celkové narůstání režijních nákladů je však jisté a proto nám z dlouhodobého hlediska i tato skupina nákladů bude pravidelně zvyšovat cenu nákladové HZS.

Každopádně lze každému podnikateli – tedy i zahradníkovi – velmi doporučit, aby propočtu hodinové zúčtovací sazby jedenkrát za rok věnoval nezbytný čas. U zahradnické firmy je pro to velmi dobrá možnost v zimním období. Režijní placený náklad, který budeme věnovat na posouzení, zkontrolování a přemýšlení nad nákladovou hodinovou zúčtovací sazbou se nám s velkou pravděpodobností velice vyplatí (24). Je srovnatelný s výnosem z režijního placeného nákladu při zvažování dalšího rozvoje firmy, při úvahách nad tím, jaké stroje nakoupit, do jakých nových aktivit jít a které ztrátové činnosti zrušit nebo zlepšit tak, aby ztrátové nebyly (24).

Na konci sestavení kalkulace HZS je stanovení zvýšení nákladové HZS o zisk (25). V tomto příkladu je stanoven na minimální hranici ve výši 15%. (Obecně doporučení odborníků pro správně kalkulovaný zisk pro podnikání ve službách bývá v následujícím rozmezí: minimální zisk byste měli kalkulovat 15%, běžně a optimálně počítejte se ziskem 20%, a únosné a ještě ne nemravné je stanovení zisku ve výši 25%).

Poznámky a upozornění

Poznámka 1:

V jednotlivých firmách jistě vznikají i jiné náklady, které nejsou v tomto popisu uvedeny a patří do nákladové hodiny.

Poznámka 2:

Pozor (!) na snižování hodinové sazby pokud budeme započítávat případné dotace a úlevy na některé typy zaměstnanců (studenti, ZPS). Tyto dotace a úlevy slouží pouze k vyrovnání pochopitelně menší použitelnosti a nižšího výkonu těchto pracovníků a nikdy nejsou dlouhodobě jisté!

Poznámka 3:

Každý podnikatel, tedy i zahradník, se má za svou práci ohodnotit po ekonomické stránce alespoň tak, aby měl důvod tuto práci dlouhodobě vykonávat. Proto je správné přiznat a dát dostatečnou odměnu za práci sobě i svým spolupracovníkům. Proto je také potřeba vytvářet prostor pro další odborný růst, rozvoj firem a zlepšování pracovních podmínek.

Poznámka 4:

Účtování prací v HZS přímo zákazníkovi se zpravidla provádí pouze u malé části zakázek. Její výši však potřebují firmy dobře znát, protože je jedním ze základních údajů pro správné nastavení cen pro všechny zakázky.

Poznámka 5:

V posledních letech a zejména v roce 2008 obecně ceny téměř všeho, tedy i HZS v celé ČR, poměrně prudce stouply. V současné hospodářské situaci se dá očekávat, že v následujícím roce až dvou bude tempo nárůstu cen nižší a u některého zboží možná přechodně budou ceny snižovány. Ceny hodinových zúčtovacích sazeb u všech služeb – tedy i zahradnických – však s velkou pravděpodobností stále porostou i když možná pomaleji.

Poznámka 6:

Důležité!

- HZS tak, jak je výše popisovaná nezahrnuje náklady na dopravu na pracoviště, provoz strojů, materiál ani náklady na ubytování na zakázkách.
- způsob kalkulace HZS tak, jak je výše popisovaný, je pouze jedním z příkladů, jak lze postupovat



Text: Rostislav Ivánek, Karel Fučík a kolektiv