



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Mzdová soustava, odměňování pracovníků

Odměňování pracovníků

představuje odměnu za vykonanou práci. Je upraveno především v zákoníku práce. (www.zakonycr.cz/úplná znění vybraných zákonů/zákoník práce)

Za vykonanou práci přísluší pracovníkovi:

- **Plat** – představuje odměnu za práci v organizacích, jejichž hlavní činnost nesměřuje k dosažení zisku a je téměř zcela financována ze státního rozpočtu (např. příspěvkové organizace, státní fondy).
- **Mzda** – odměna, která je poskytována v organizacích, jejichž hlavní činnost směřuje k dosažení zisku a je zcela nebo převážně financována ze soukromých zdrojů (podnikatelská oblast).
- **Odměna z dohod** – představuje peněžní plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Faktory, které ovlivňují odměňování pracovníků

- **pracovní výkonnost** – se posuzuje např. podle pracovních schopností, intenzity a kvality prováděných prací,
- **výsledky práce** – zde je posuzována kvalita a množství práce,
- **složitost, odpovědnost a namáhavost práce** – se posuzuje podle vzdělání, znalosti a dovedností potřebných pro výkon práce, podle složitosti pracovní činnosti,
- **obtížnost pracovních podmínek** posuzujeme např. podle nepravidelného rozvržení pracovní doby, škodlivosti nebo rizikovosti pracovního prostředí,

Mzdovou soustavu tvoří:

- A) katalog prací a kvalifikačních předpokladů,
- B) mzdové tarify a stupnice mzdových tarifů,
- C) formy mezd a pohyblivé složky mezd.

A) Katalog prací a kvalifikačních předpokladů

uvádí seznam povolání a rozpětí platových tříd podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, v další části jsou uvedeny příklady prací pro zařazení do příslušných tarifních tříd.

Příklady některých profesí:

Oblast: Práce ve správě organizace

Povolání	Rozpětí plat. tříd
1.1.1 ADMINISTRATIVNÍ A SPISOVÝ PRACOVNÍK	tar.tř. 1-11
1.1.2 SEKRETÁŘ	tar.tř. 4-6
1.1.3 ASISTENT	tar.tř. 7,8,12,13
1.1.4 REFERENT MAJETKOVÉ SPRÁVY	tar.tř. 4-12
1.1.5 ZAHRANIČNÍCH VZTAHŮ	tar.tř. 6-8,10

Příklady prací pro zařazení do tarifní třídy pro funkci **administrativní a spisový pracovník**:

Znázorněn rozdíl v činnostech vykonávaných v rámci 1. tarifní třídy a v činnostech vykonávaných v 10. a 11. platové třídě.

1. platová třída

- Přenášení nebo jiné manipulace s písemnostmi nebo kancelářskými pomůckami a materiálem.

10. platová třída

- Komplexní koordinace a metodické usměrňování spisové služby se složitým členěním, s působností na celém území státu, zahrnující utajované skutečnosti a údaje chráněné dle příslušných právních předpisů včetně zpracovávání návrhů příslušných vnitřních předpisů (spisový, skartační řád).
- Zpracovávání koncepce rozvoje spisové služby s rozsáhlým členěním, zahrnující utajované skutečnosti a údaje chráněné podle příslušných právních předpisů.

11. platová třída

- Zpracovávání koncepce rozvoje spisové služby se složitým členěním a působností na celém území státu, zahrnující utajované skutečnosti a údaje chráněné dle příslušných právních předpisů.

Ad B) mzdové tarify a stupnice mzdových tarifů.

- mzdový tarif představuje ocenění práce – je vyjádřen:
 - v Kč za hodinu, nebo
 - v Kč za měsíc.
- tarifní stupeň představuje skupinu pracovních činností, které jsou si navzájem blízké mírou složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.
- tarifní stupnice představují seřazení tarifních stupňů, je vyjádřením rozdílných mezd pracovníků podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Příklady tarifní stupnice:

Tarifní stupeň	Charakteristika tarifního stupně	Mzdový	tarif
		Kč/hod.	Kč/měsíc
1.	Jednoduché nebo dílčí práce, často se opakující a vykonávané podle podrobných pokynů nadřízeného.	60	8000
2.	Odborné a samostatně prováděné práce, které jsou složitější, různorodé a dlouhodobější.	80	10700
3.	Vysoce odborné a specializované práce, vedení a organizování práce jiných.	105	14000
....		...	...



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Tarifní stupně	Charakteristika tarifního stupně	Mzdový	tarif

Ad C) **Formy mezd a pohyblivé složky mezd**

jsou různé metody a postupy stanovení pobídkové mzdy, které nejsou upraveny žádným právním předpisem a jejich uplatňování je věcí organizace.

Běžně používané druhy mzdových forem lze rozdělit do dvou skupin:

A) **Základní mzdové formy**

1) **Časová mzda** -

Časovou mzdu, která je pravděpodobně tou nejpoužívanější mzdovou formou, používají zaměstnavatelé především pro odměňování výkonu těch prací, jež není možno odměňovat na základě jiných hledisek než času výkonu práce. Motivační faktor u této mzdové formy je velmi malý, a proto zaměstnavatelé užívají doplňkových mzdových forem např. prémie, výkonnostních odměn, které mohou stanovit vnitřním mzdovým předpisem a jež jsou samozřejmě pohyblivou složkou, a tak stimulují zaměstnance k lepším výkonům.

2) **Úkolová mzda** - se stanovuje na základě počtu výrobků či výkonů, jež zaměstnanec realizuje a podle sazby za jednotku nebo ji lze stanovit i podle stupně splnění stanoveného výkonu zaměstnancem.

Stejně jako pro zavedení podílové mzdy i pro mzdu úkolovou platí, že ji lze uplatňovat jen pro ty případy, kdy jsou vytvořeny takové podmínky, že zaměstnanec může svým chováním výši mzdy ovlivnit.

Úkolová mzda má několik variant, uplatnění úkolové mzdy přímé je vhodné například při malosériové a sériové výrobě, úkolová mzda individuální se používá zejména při výrobě pásové a úkolová mzda kolektivní, při níž se výkonové normy stanoví pro kolektiv zaměstnanců společně, je využívána v případech, kdy je to nutné z technologických nebo bezpečnostních důvodů. Modifikací úkolové mzdy kolektivní je tzv. akordní mzda, která nalézá široké uplatnění ve stavebnictví, mzdová sazba je totiž stanovena na výkonání práce většího rozsahu a platí zde, že čím rychleji je práce vykonána, tím vyššího výdělku kolektiv dosáhne.

Nezanedbatelnou nevýhodou úkolové mzdy je skutečnost, že sice motivuje zaměstnance pro co nejvyšší výkony, často ovšem na úkor kvality práce. Je proto vhodné tento typ mzdy, stejně jako mzdu časovou kombinovat s různými doplňkovými mzdovými formami, jejichž výplata závisí právě na dosažení určité kvality.

3) **Podílová mzda** - Na rozdíl od časové mzdy je mzda podílová vysoce motivující, protože výše mzdy zaměstnance je určena na základě podílu na tržbách za určité období. Podílová mzda se tedy používá zejména při obchodní činnosti a ve službách.

4) **Směšená mzda** - může se vyskytovat ve dvou formách, a to jako směšená mzda úkolová (tedy časová mzda v kombinaci s úkolovou) a směšená mzda podílová (tedy časová mzda v kombinaci s podílovou). Jak již bylo uvedeno, základní mzdové formy bývají doplněny nadstavbovými jako jsou například různé odměny, výkonnostní či mimořádné, prémie, osobní ohodnocení a příplatky, podíly na zisku apod.

B) **Doplňkové formy mezd**



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Uvedené základní mzdové formy mohou být dle potřeby kombinovány řadou doplňkových mzdových forem. Nejčastěji to jsou prémie individuální nebo kolektivní, odměny, cílové nebo mimořádné odměny, výkonnostní odměny, osobní ohodnocení, osobní příplatky, podíly na zisku nebo na jiných výsledcích hospodaření apod. Nejčastěji se setkáváme s těmito formami:

- **Premie** – nenároková složka platu - peněžitá částka, která je vyplacena zaměstnanci po splnění předem stanovených měřitelných ukazatelů. Těmito ukazateli mohou být např. produktivita, kvalita, hospodárnost, dodržení termínu, aj.
- **Odměna** – nenároková složka platu - zaměstnavatel státní a veřejné správy a služeb (rozpočtového sektoru) může přiznat mimořádnou odměnu zaměstnanci navíc k jeho platu za *úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu*.
- **Osobní ohodnocení** (osobní příplatek) – nenároková složka platu - slouží k ocenění *dlouhodobých* velmi dobrých pracovních výsledků. Výši osobního příplatku určuje zaměstnavatel měsíční částkou v rámci maximálního limitu stanoveného nařízeními vlády.

Organizace je dále povinna přiznat pracovníkům:

- **Příplatek za vedení** – je nárokovou složkou platu, která slouží k ocenění řídicí práce. Příplatek přísluší také zaměstnanci, který dočasně zastupuje vedoucího zaměstnance.
- **Příplatek za noční práci** – je nárokovou složkou platu, která náleží zaměstnanci za práci mezi 22:00 hod. a 6:00 hod., zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** - zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.
- **Příplatek za práci přesčas** – je nárokovou složkou platu, pokud vykonává práci přesčas v průběhu pracovního týdne, náleží zaměstnanci příplatek ve výši 25 % průměrného platu.
- **Příplatek za přesčasovou práci ve dnech nepřetržitého odpočinku** – náleží pracovníkovi, pokud vykonává přesčas v sobotu nebo v neděli, příplatek ve výši 50 % průměrné mzdy.
- **Příplatek za práci ve svátek** - je nárokovou složkou mzdy. Pokud se zaměstnavatel nedohodne s pracovníkem na čerpání náhradního volna, náleží pracovníkovi za práci ve svátek za každou hodinu ve výši 100 % průměrného hodinového výdělku.

Hrubá mzda (HM)

Výše uvedené formy a pohyblivé složky mezd tvoří hrubou mzdu zaměstnance.

Příklad 2: Výplatní listina zaměstnance s hlavním pracovním poměrem. Zaměstnanec má podepsáno daňové prohlášení a uplatňuje nárok na slevu na dani na poplatníka (2 070 Kč) a daňové zvýhodnění na 2 děti (2 * 967 Kč).

Název položky platu	Sazba	Hodiny	Částka
Časová mzda měsíční	10 300.00	143:30	10 300
Výkonová odměna měsíční			1 100
Mzda za práci přesčas	60.50	12:00	726
Příplatek za přesčas	30.50	12:00	360
Příplatek za práci v SO a NE	14.00	18:00	252

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Příplatek za práci v noci	11.00	50:00	550
Příplatek za vícesměnný provoz	6.50	143:30	933
Příplatek za vícesměnný provoz v přesč.	6.50	12:00	78
Hrubá mzda celkem			14 299
Splatnost mzdy a platu			

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu. V rámci období, v němž je mzda splatná, musí zaměstnavatel určit pravidelný výplatní termín. Případně-li tento termín na sobotu, neděli nebo svátek je doporučeno mzdy vyplatit v nejbližší předcházející pracovní den. Mzda může být vyplacena v hotovosti na pracovišti, nebo se souhlasem zaměstnance bezhotovostně zasílána na účet.

Prodlení s výplatou mzdy přesahující 15 dnů opravňuje zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr.

Mzda se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

Výpočet čisté mzdy

představuje částku, kterou obdrží pracovník po srážkách pojistného a daně z příjmu.

Výpočet čisté mzdy

Hrubá mzda (HM)	
- sociální pojištění (SP 6,5 % z HM)	
- zdravotní pojištění (ZP 4,5 % z HM)	
- <u>daň z příjmu</u>	
Čistá mzda (ČM)	

Výpočet daně z příjmu:

Daň se vypočítává ze superhrubé mzdy (SHM) = HM * 1,34

- 1,34 znamená navýšení HM o 34 % - sociální a zdravotní pojištění odváděné zaměstnavatelem za své pracovníky.

SHM zaokrouhlíme na stokoruny nahoru a vypočteme jednotnou 15 % daň ze mzdy.

Vypočtenou daň upravíme o slevy a daňová zvýhodnění (dle aktuálního znění Zákona o dani z příjmu) – např. o slevy a daňová zvýhodnění na poplatníka, dítě, studenta, příp. slevy na zdravotně postižené občany:

např.

- poplatník	2070,-
- dítě	967,-
- student	335,-

Příklad:

Vypočítejte čistou mzdu pracovníka, který pobírá hrubou mzdu Kč 20000,- a uplatňuje daňové zvýhodnění na 1 dítě.

Řešení příkladu:

Výpočet daně z příjmu:

Hrubá mzda	20000,-	SHM = 20000 * 1,34 = 26800,-
- Sociální pojištění	- 1300,-	(nezapomeň zaokrouhlit na stokoruny nahoru)

[illegible]



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

4. Vypočtete čistou mzdu, HM 25 000, uplatňuje slevu na 2 děti:

Výpočet čisté mzdy:

Položky	Kč

5. Vypočtete čistou mzdu, HM 30 000,- Kč, uplatňuje slevu na 3 děti:

Výpočet čisté mzdy:

Položky	Kč

Zdravotní pojištění

řeší zákon č. 592/1992 Sb. Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění.

Veřejné zdravotní pojištění je druh zákonného pojištění, na jehož základě je plně nebo částečně hrazena zdravotní péče poskytnutá pojištěnci. Zdravotní pojištění poskytují zdravotní pojišťovny /Všeobecná zdravotní pojišťovna, Zdravotní pojišťovna ministerstva vnitra, apod./.

U zdravotního pojištění platí zásada, že v každém okamžiku musí být za každého pojištěnce někdo plátcem pojistného.

Pojištěnec má právo si pojišťovnu zvolit a může provést její změnu jednou za 12 měsíců. Změní-li zaměstnaný pojištěnec zdravotní pojišťovnu, je povinen to do osmi dnů oznámit svému zaměstnavateli.

Pojistné se platí za jednotlivé kalendářní měsíce a je splatné od 1. Do 20. Dne následujícího kalendářního měsíce.

Jestliže se zdržuje osoba s trvalý pobytem v ČR více než 6 měsíců v cizině a pokud splní následující podmínky, je vyňata ze zdravotního pojištění ČR:

- Nepřetržitý pobyt v cizině trvá déle než 6 měsíců,
- Je po celou dobu pobytu v cizině zdravotně pojištěna,
- Zdravotní pojišťovně doručila písemné prohlášení o pobytu v cizině.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

U zdravotního pojištění platí zásada, že v každém okamžiku musí být za každého pojištěnce někdo plátcem pojistného.

Plátcí pojistného:

1) Zaměstnavatelé a zaměstnanci:

Z vyměřovacího základu každého zaměstnance se vypočte 13,5 %. Tuto částku zaokrouhlenou na celé koruny směrem nahoru, odvede zaměstnavatel příslušné zdravotní pojišťovně.

- zaměstnavatel srazí zaměstnanci z platu: 1/3 této částky (4,5 % HM),
- zaměstnavatel uhradí ze svých prostředků: 2/3 částky (9,0 % HM).

Jedna třetina z takto vypočtené částky se strhne zaměstnanci ze mzdy. Rozdíl mezi celkovou výší pojistného a částkou, která je strhnuta zaměstnanci ze mzdy, tvoří pojistné hrazené zaměstnavatelem.

2) Stát platí pojistné za:

- nezletilé děti do 15 let,
- nezaopatřené děti od 15 do 26 let (studenty),
- důchodci (důchod starobní, invalidní, vdovský,...)
- příjemci rodičovského příspěvku,

3) Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) - podnikatelé

Platí podle výše vyměřovacího základu předchozího kalendářního roku.

Minimální platba na zdravotní pojištění v roce 2010: 1 601 Kč

Maximální vyměřovací základ

Výše pojistného je omezena i zhora maximálním vyměřovacím základem. V roce 2010 je to 72násobek průměrné mzdy (23.709 Kč), tedy 1.707.048 Kč. V roce 2009 šlo o částku 1.130.640 Kč.

Překročení maximálního vyměřovací základu v daném roce

Pokud v kalendářním roce dojde k překročení maximálního vyměřovacího základu, neplatí zaměstnanec ani zaměstnavatel pojistné z částky, která přesahuje maximální vyměřovací základ.

Pokud bylo dosaženo maximálního vyměřovacího základu z úhrnu příjmů od více zaměstnavatelů, považuje se část pojistného zaplaceného zaměstnancem ve všech zaměstnáních, která přesahuje maximální vyměřovací základ, za přeplatek na pojistném.

4) Osoby bez zdanitelných příjmů (OBZP)

Jedná se o pojištěnce bez jakékoliv zdanitelné výdělečné činnosti nebo činnosti, která nezakládá povinnost odvodu zdravotního pojistného.

Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

V případě, že pojistné, nebo záloha na pojistné nebylo zapláceno ve stanovené lhůtě, anebo bylo zapláceno v nižší částce, než mělo být zapláceno, je plátce pojistného povinen platit penále.

Příklady:

- 1) Hrubá mzda zaměstnance (vyměřovací základ pro výpočet pojistného) činí 19 396,- Kč. Jaká částka bude sražena zaměstnanci, jakou uhradí zaměstnavatel ze svých prostředků, kolik odvede zaměstnavatel zdravotní pojišťovně?

Odvod zaměstnavatele	Úhrada zaměstnance	Úhrada zaměstnavatele

- 2) Hrubá mzda zaměstnance – Kč 21 360,-. Jaká bude částka stažena zaměstnanci, jakou částku uhradí ze svých prostředků zaměstnavatel a kolik odvede celkem zaměstnavatel zdravotní pojišťovně?

Odvod zaměstnavatele	Úhrada zaměstnance	Úhrada zaměstnavatele

Sociální pojištění

Organizaci a provádění sociálního zabezpečení je řešen podle zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti je určeno k úhradě výdajů na:

- Dávky nemocenského pojištění – jsou zde hrazeny:
 - Nemocenská,
 - Ošetřovné (dříve podpora při ošetřování člena rodiny),
 - Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
 - Peněžitá pomoc v mateřství
- Dávky důchodového pojištění - ze základního důchodového pojištění se poskytují tyto důchody:
 - starobní (včetně tzv. předčasného starobního důchodu),



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- plný invalidní důchod,
 - částečný invalidní důchod,
 - vdovský a vdovecký,
 - sirotčí důchod.
- Příspěvek na státní politiku zaměstnanosti – patří zde podpora v nezaměstnanosti a další výdaje, které souvisí s dalšími výdaji souvisejícími se zabezpečením práva na práci.

Plátcí sociálního pojištění

1) Zaměstnavatelé a zaměstnanci

Zaměstnavatel je povinen vypočítat z vyměřovacího základu zaměstnanců (HM) výši pojistného, kterou odvádí za sebe i za zaměstnance (31,5 %), z toho:

- Zaměstnavatel srazí zaměstnanci z platu 6,5 %,
- Zaměstnavatel uhradí ze svých prostředků 25,0 %.

Vypočtené pojistné se zaokrouhuje za každého zaměstnance na celé koruny nahoru.

2) Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ)

odvádí místně příslušné *okresní správě sociálního zabezpečení* (OSSZ) formou měsíčních záloh. Měsíční záloha pojistného na povinné důchodové pojištění je dána procentem z vyměřovacího základu OSVČ. Výše zálohy se stanovuje na základě hospodářského výsledku v minulém roce a její výše se vypočte v Přehledu o příjmech a výdajích. I když je hospodářský výsledek špatný, tak však nelze platit nižší než minimální zálohu. Minimální výše pojistného pro rok 2010 – 1731,- Kč, výše pojistného je omezena shora maximálním výší vyměřovacího základu – pro r. 2010 – 72 násobek průměrné mzdy.

3) Stát - hradí sociální pojištění např. za:

- a. nezletilé děti do 15 let,
- b. nezaopatřené děti od 15 do 26 let (studenty),
- c. důchodci (důchod starobní, invalidní, vdovský,...)
- d. příjemci rodičovského příspěvku,

4) Osoby bez zdanitelných příjmů (OBZP)

Jedná se o pojištěnce bez jakékoliv zdanitelné výdělečné činnosti nebo činnosti, která nezakládá povinnost odvodu zdravotního pojistného.

Pojistné se platí za jednotlivé celé kalendářní měsíce a je splatné v den, který je zaměstnavatelem určen pro výplatu mezd a platů za příslušný měsíc.

Pojistné se zaokrouhuje na celé koruny směrem nahoru.

V případě, že pojistné, nebo záloha na pojistné nebylo zapláceno ve stanovené lhůtě, anebo bylo zapláceno v nižší částce, než mělo být zapláceno, je plátcé pojistného povinen platit penále.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Příklady:

1) Zaměstnanec pobírá hrubou mzdu, která tvoří vyměřovací základ pojistného, ve výši 16 200,- Kč. Vypočtete, kolik zaplatí na pojistném zaměstnavatel, kolik bude sraženo zaměstnanci a kolik se zaplatí z prostředků zaměstnavatele:

Odvod zaměstnavatele	Úhrada zaměstnance	Úhrada zaměstnavatele

2) Firma zaměstnává pracovníka Karla Nováka, jehož vyměřovací základ za měsíc březen je Kč 21 900,-. Vypočtete částku, kterou odvádí firma, částku kterou srazí Karlu Novákovi a částku, kterou musí ze svých prostředků zaplatit sama.

Odvod zaměstnavatele	Úhrada zaměstnance	Úhrada zaměstnavatele

3) Pracovnice Karla Mráčková pobírá hrubou mzdu ve výši Kč 28 000,- Kč. Vypočtete, kolik za ni odvede zaměstnavatel na sociálním a zdravotním pojištění, kolik jde z peněz paní Mráčkové a kolik z prostředků organizace:

Odvod zaměstnavatele	Úhrada zaměstnance	Úhrada zaměstnavatele

4) Pracovník Petr Nejedlý má hrubou mzdu Kč 20 000,-. Vypočtete, kolik je za pracovníka odvedeno na sociálním a zdravotním pojištění (zaměstnavatel, zaměstnanec, celkem):

Odvod zaměstnavatele	Úhrada zaměstnance	Úhrada zaměstnavatele



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

--	--	--

Náhrady mezd

Se vyplácejí pracovníkům, avšak nepředstavují odměnu za práci. Patří zde:

- náhrady za dovolenou,
- za státem uznávané svátky,
- náhrady mzdy při překážkách:
 - a) ze strany zaměstnavatele – prostoje způsobené přerušením dodávky el.proudu, porucha stroje,
 - b) ze strany zaměstnance – studium při zaměstnání, svědectví u soudu.

Náhrada mzdy se nevyplácí v těchto případech:

- z důvodu nemoci, nebo úrazu,
- lázeňská péče,
- mateřská dovolená,
- ošetřování člena rodiny.

V těchto případech se pobírají dávky nemocenského pojištění.

Náhrada mzdy se počítá ve výši průměrného výdělku.

Průměrný výdělek – je základnou pro výpočet příplatků i náhrad mezd. Pro tyto účely se vypočte z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období.

Rozhodným obdobím rozumíme vždy předchozí kalendářní čtvrtletí. Průměrný výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce. Do základu pro výpočet průměrného výdělku se zahrnují pouze ty částky, které jsou mzdou.

Za odpracovanou dobu, kterou se dělí příslušná hrubá mzda, se považuje doba skutečného výkonu práce, za níž přísluší mzda. Do této doby se nezapočítává žádná nepřítomnost v práci – dovolená, nemocenská.

Takto zjištěný průměrný výdělek se používá do konce kalendářního čtvrtletí, v němž byl vypočten.

Příklad:

Průměrný výdělek pro I. čtvrtletí roku 2010 se stanoví k I. lednu 2010 z hrubé mzdy vypočtené zaměstnanci k výplatě za období měsíců říjen, listopad a prosinec 2009 a z doby, kterou zaměstnanec v tomto období odpracoval.

Př. 1

Zaměstnanec byl za období II. čtvrtletí v pracovním poměru. Odpracoval 512 hodin a 40 hodin čerpal řádnou dovolenou. Za odpracovanou dobu dostal HM 25 305 včetně náhrady mzdy za dovolenou, která činila 1368,- Kč. Vypočtete průměrný hodinový výdělek pro výpočet náhrad na III. čtvrtletí kalendářního roku.

$$\square \text{ hod. výdělek} = \frac{25\,305 - 1\,368}{512} = 46,75 \text{ (Kč)}$$



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Příklad 2)

Vypočtete, kolik dostane zaplacen pan Novák za dva dny čerpání řádné dovolené, v průběhu měsíce května, jestliže v minulém kalendářním čtvrtletí vydělal Kč 30 800 a odpracoval 490 hodin.

Příklad 3)

Pan Menšík byl v měsíci září 5 pracovních dnů na školení, které je nezbytné pro výkon jeho práce. Jaká bude náhrada jeho mzdy za tuto dobu, jestliže ve druhém kalendářním čtvrtletí činila jeho hrubá mzda 32 850,- Kč a odpracoval celkem 61 dnů po osmi hodinách.

Příklad 4)

Zaměstnanec byl celé I. čtvrtletí roku 2010 zaměstnán. V tomto čtvrtletí odpracoval 496 hodin, čerpal řádnou dovolenou. Za odpracovanou dobu dostal mzdu v celkové výši 31 845 Kč, struktura mzdy byla následující:

- základní mzda 26 000,-
- osobní ohodnocení 3 900,-
- prémie 1 200,-
- náhrada mzdy za dovolenou 745,-

Jaký je průměrný výdělek za I. čtvrtletí 2010?

Cvičení:

1. Vypočtete čistou mzdu – HM 28 000,-, uplatňuje slevu na 2 děti:

Výpočet čisté mzdy:

Položky	Kč

2. Vypočtete čistou mzdu – HM 38 000,-, uplatňuje slevu na 3 děti:

Výpočet čisté mzdy:

Položky	Kč

