

# **Analýza mzdového systému ve firmě XY**

Michaela Vychodilová

---

Bakalářská práce  
2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta managementu a ekonomiky

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta managementu a ekonomiky

Ústav financí a účetnictví

akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela Vychodilová**

Osobní číslo: **M11093**

Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**

Studijní obor: **Účetnictví a daně**

Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Analýza mzdového systému ve firmě XY**

Zásady pro vypracování:

### Úvod

Definujte cíle práce a použité metody zpracování práce.

#### I. Teoretická část

- Vymezte teoretickou oblast mzdového systému, zpracování mezd a mzdového účetnictví.

#### II. Praktická část

- Analyzujte mzdový systém a způsoby vedení mzdového účetnictví firmy XY.
- Zhodnoťte výsledky analýzy a navrhněte možná zlepšení.

### Závěr

Rozsah bakalářské práce: cca 40 stran  
Rozsah příloh:  
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

Europe, Middle East and Africa Tax Facts 2014. New York: Crowe Horwath International, 2014.

HŮRKA, Petr. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.4.2012. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 1007 s. ISBN 978-80-7263-727-0.

MACHÁČEK, Ivan. Zaměstnanecké benefity a daně. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013, 199 s. Téma. ISBN 978-80-7478-000-4.

MÁČE, Miroslav. Účetnictví a finanční řízení. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 551 s. ISBN 978-80-247-4574-9.

ŠUBRT, Bořivoj. Obsluha mzdy a platu. 1. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, 551 s. ISBN 978-80-7263-887-1.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Eva Kolářová, Ph.D.**  
Ústav financí a účetnictví  
Datum zadání bakalářské práce: **16. února 2015**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **15. května 2015**

Ve Zlíně dne 16. února 2015

  
prof. Dr. Ing. Drahomira Pavelková  
*děkanka*



  
Ing. Eliška Pastuszková, Ph.D.  
*ředitel ústavu*

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

### Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo - bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen přípouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného příněčeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považuji se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

### Prohlašuji,

1. že jsem na bakalářské práci pracoval/a samostatně a použitou literaturu jsem citoval/a. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně 13. 5. 2015

  
.....  
podpis diplomanta

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá analýzou mzdového systému společnosti XY. Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část se zabývá právním vymezením a popisem základních pojmů týkajících se dané problematiky. Následně je rozebrána oblast systému odměňování, důležité činnosti při zúčtování mezd, charakteristika zdravotního pojištění, pojistného na sociální zabezpečení a zdanění mezd. Praktická část je zaměřena na aplikaci teoretických poznatků v konkrétní společnosti. Je popsán a rozebrán mzdový systém společnosti, jednotlivé výpočty mezd zaměstnanců a jejich zaúčtování. Závěr je věnován zhodnocení výsledků a doporučení zlepšení.

Klíčová slova: práce, mzda, mzdový systém, odvody, daně, mzdové účetnictví.

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis is dealing with analyses of the wage system of the company XY. The thesis is divided to two parts – theoretical and practical. The theoretical part deals with legal definitions and description of the basic concepts related to specified issue. Afterward is analysed reward system, important activities related to payroll accounting, health insurance, social insurance and wages taxation. The practical part is focused on the application of theoretical knowledge in the real company. The company's wage system, wage calculations of employees and payroll accounting are described and analysed. The conclusion is devoted to the evaluation results and recommendations to improvement.

Keywords: employment, wage, wage system, contributions, taxes, payroll accounting.

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Evě Kolářové, Ph.D za její odborné rady a pomoc při vypracování této bakalářské práce.

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE .....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ .....</b>	<b>12</b>
1.1 ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ .....	12
1.1.1 Zaměstnanec .....	12
1.1.2 Zaměstnavatel .....	12
1.2 PRACOVNÍ POMĚR .....	12
1.2.1 Odstupné .....	13
1.3 DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR .....	14
1.4 MZDOVÝ SYSTÉM .....	14
1.4.1 Mzda .....	16
1.4.2 Plat .....	16
1.4.3 Odměny z dohod .....	16
1.4.4 Funkce mzdy .....	17
1.4.5 Minimální mzda .....	17
1.4.6 Zaručená mzda .....	18
1.4.7 Průměrný výdělek .....	18
<b>2 ODMĚŇOVÁNÍ .....</b>	<b>19</b>
2.1 ZÚČTOVÁNÍ MEZD .....	19
2.2 HRUBÁ MZDA .....	21
2.2.1 Základní mzda .....	21
2.2.1.1 Časová mzda .....	21
2.2.1.2 Úkolová mzda .....	21
2.2.1.3 Podílová mzda .....	22
2.2.2 Doplnkové složky mzdy .....	22
2.2.2.1 Prémie nebo bonusy .....	22
2.2.2.2 Osobní ohodnocení .....	22
2.2.2.3 Podíl na výsledcích hospodaření .....	23
2.2.3 Mzdové příplatky .....	23
2.2.3.1 Práce přesčas .....	23
2.2.3.2 Práce ve svátek .....	23
2.2.3.3 Práce v noci .....	24
2.2.3.4 Práce ve ztíženém pracovním prostředí .....	24
2.2.3.5 Práce v sobotu a neděli .....	24
2.2.4 Náhrady mezd .....	24
2.2.4.1 Dovolená .....	24
2.2.4.2 Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa .....	25
2.2.4.3 Jiné osobní překážky .....	25
2.3 ČISTÁ MZDA .....	26
2.3.1 Srážky ze mzdy .....	26
2.3.1.1 Zálaha na daň z příjmů .....	27
2.3.1.2 Odvody zdravotního a sociálního pojištění .....	29

2.4	MZDOVÉ ÚČETNICTVÍ .....	31
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>32</b>
<b>3</b>	<b>PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>33</b>
3.1	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA .....	33
3.1.1	Vymezení pracovních funkcí a podmínek .....	33
3.2	VÝPOČET MEZD.....	34
3.3	ÚČTOVÁNÍ MEZD A ODVODŮ.....	44
3.3.1	Účtování dalších možných účetních případů .....	46
<b>4</b>	<b>VÝSLEDKY ANALÝZY A DOPORUČENÍ .....</b>	<b>48</b>
4.1	NÁVRHY NA ZLEPŠENÍ .....	48
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>51</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>52</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>55</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>56</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>57</b>



## ÚVOD

Oblast odměňování se nás určitým způsobem týká v průběhu celého produktivního věku, mzda za odvedenou práci totiž bývá pro většinu z nás zdrojem obživy a stanovuje naši životní úroveň. Myslím si proto, že je vhodné mít o této oblasti určité povědomí.

Stejně důležitý jako je zaměstnavatel pro zaměstnance, je také důležitý zaměstnanec pro zaměstnavatele, právě zaměstnanci se totiž velkou částí podílí na výkonech podniku a dosahování stanovených podnikových cílů. Zaměstnavatel by tedy měl zavést efektivní mzdový systém, který bude řádně motivovat zaměstnance k co nejlepším výkonům, které se následně promítnou do úspěšnosti a ziskovosti podniku.

Bakalářská práce se bude touto mzdovou oblastí zabývat. Je rozdělena do dvou částí - teoretické a praktické. V první části se seznámíme se základními pojmy týkající se pracovních vztahů, tedy vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Bude popsán pracovní poměr a nejčastěji používané pojmy týkající se mzdového systému. Dále bude charakterizován systém odměňování zaměstnanců, což je jedna z nejdůležitějších činností v podnicích, protože, jak již bylo zmíněno, právě zaměstnanci se velkou částí podílí na výkonech a výsledcích zaměstnavatelů, proto je důležité je za vykonanou práci náležitě odměnit. Následně bude rozebráno samotné zúčtování mezd a vyjmenovány jednotlivé složky mezd, ze kterých se skládá hrubá mzda. Také budou popsány ze zákona povinné odvody z mezd a proces výpočtu čisté mzdy. Ke konci teoretické části bude počáteční teoretický popis mzdového účetnictví, na který bude navazovat druhá, praktická část. Ta bude věnována popisu mzdového systému a mzdového účetnictví v konkrétní firmě. Nejprve bude stručně představena firma, její organizační struktura a popis jednotlivých funkcí a pracovních podmínek. Následovat bude konkrétní výpočet mezd jednotlivých zaměstnanců a zúčtování vzniklých účetních případů. Závěr bude věnován zhodnocení získaných poznatků a doporučení možných zlepšení.

## **CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE**

Cílem této bakalářské práce je analýza mzdového systému společnosti XY. Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Cílem teoretické části je charakterizovat a definovat oblast odměňování, konkrétně oblast mzdového systému, zpracování mezd a mzdového účetnictví. Hlavní používanou metodou pro splnění tohoto cíle bude literární rešerše, kterou bude vytvořen ucelený přehled současné literatury o této problematice, dále budou použity různé vyhlášky, nařízení, předpisy a webové stránky.

Účelem praktické části práce bude zjištění pracovních podmínek, stanovení složek mezd zaměstnanců a posouzení efektivity mzdového systému ve společnosti XY. Tato analýza bude provedena v účetním programu MRP – K/S, ve kterém budou spočítány mzdy zaměstnanců společnosti. V další části analýzy bude proveden rozbor způsobu vedení mzdového účetnictví a zaúčtování konkrétních vzniklých účetních případů.

Závěr bakalářské práce bude věnován shrnutí výsledků analýzy a návrhům možných zlepšení na základě vlastních poznatků.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Pracovněprávní vztahy, tedy vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli patří do oblasti pracovního práva, které je tvořeno řadou zákonů, vyhlášek a nařízení vlády. Základním pracovněprávním předpisem, je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (MPSV - Pracovněprávní vztahy a jejich pracovněprávní úprava, 2015). Podle Listiny základních práv a svobod mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky a výše uvedený zákon a další právní předpisy tento ústavní princip naplňují (Šubr, 2014, s. 19).

### 1.1 Účastníci pracovněprávních vztahů

#### 1.1.1 Zaměstnanec

Zaměstnancem se může stát fyzická osoba, způsobilá v pracovněprávních vztazích nabývat svých práv a brát na sebe povinnosti, vyplývající z těchto vztahů. Tato způsobilost vzniká dosažením věku 15 let, nejdříve však ukončením povinné školní docházky (Schmied, 2015, s. 33).

#### 1.1.2 Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem může být způsobilá fyzická i právnická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu (zaměstnance) v pracovněprávním vztahu. Tato způsobilost vzniká u fyzické osoby narozením a u právnické osoby dnem vzniku, tedy dnem zápisu do obchodního nebo jiného zákonem určeného rejstříku. (Schmied, 2015, s. 34)

### 1.2 Pracovní poměr

Ve většině případů se pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem zakládá pracovní smlouvou, v případech stanovených zvláštním předpisem se pracovní poměr zakládá jmenováním (Hůrka et al., 2012, s. 131-132). Před uzavřením pracovní smlouvy je podle zákoníku práce zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s:

- právy a povinnostmi, které by pro ni, jako zaměstnance, z pracovní smlouvy, případně ze jmenování, vyplynuly,
- pracovními podmínkami,
- podmínkami odměňování, za nichž má být práce vykonávána,

- povinnostmi týkajícími se práce, která má být předmětem pracovního poměru, vyplývajících ze zvláštních právních předpisů,
- v určitých případech je nutné zajištění vstupní lékařské prohlídky před uzavřením pracovní smlouvy zaměstnavatelem (Vybíhal, 2014).

Pracovní smlouva, jako dvoustranný právní akt, musí být vždy uzavřena písemně, stejně tak i jakékoliv její změny a musí obsahovat minimálně tři základní náležitosti - druh práce, místo nebo více míst výkonu práce, den nástupu do práce (Kučerová, 2015, s. 4).

Jmenováním se zakládá pracovní poměr na vedoucí místo pouze u vedoucího:

- organizační složky státu,
- organizačního útvaru organizační složky státu,
- organizačního útvaru státního podniku,
- organizačního útvaru státního fondu,
- příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- organizačního útvaru v Policii České republiky (Vybíhal, 2014).

Vznikem pracovního poměru se rozumí den, který je v pracovní smlouvě sjednán jako den nástupu do práce, příp. dnem jmenování (Hůrka et al., 2012, s. 143) a od tohoto dne jsou zaměstnanec i zaměstnavatel povinni plnit všechny povinnosti, které z pracovního poměru vyplývají a mohou taky uplatňovat svá práva (Vybíhal, 2014).

Pracovní poměr lze sjednat na dobu určitou nebo neurčitou (Hůrka et al., 2012, s. 146). Dle zákoníku práce může být ukončen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou (Hůrka et al., 2012, s. 166).

### 1.2.1 Odstupné

Pokud dojde k rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn (zrušení zaměstnavatele nebo jeho části, přemístění zaměstnavatele nebo jeho části, nadbytečnosti zaměstnance), přísluší zaměstnanci nárok na odstupné nejméně ve výši:

- jednonásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval méně než 1 rok,

- dvojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval min. 1 rok a méně než 2 roky,
- trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, pokud pracovní poměr trval min. 2 roky,
- součtu trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), pokud dochází k rozvázání pracovního poměru podle § 86 odst. 4 zákoníku práce.

Pokud je pracovní poměr rozvázán pro zdravotní nezpůsobilost vyvolanou pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, náleží zaměstnanci odstupné ve výši dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku (Machač et al., 2014, s. 58).

### 1.3 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou právní úkony, na jejichž základě vzniká pracovněprávní vztah, ve kterém zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele závislou práci. Jsou upraveny v zákoníku práce v § 74 -77 a jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti (Hůrka et al., 2012, s. 217).

V písemné dohodě o pracovní činnosti musí být uveden popis sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Rozsah práce, na kterou se dohoda uzavírá, musí být uveden i v dohodě o provedení práce. V obou dohodách je ale nutné sjednat výši odměny a podmínky pro její poskytování (Hůrka et al., 2012, s. 355).

Dohodu o provedení práce je možné uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů, ale rozsah práce u každého z nich nesmí být větší než 300 hodin za kalendářní rok (Schmied, 2015, s. 73). U dohody o pracovní činnosti může, ale nemusí přesáhnout rozsah práce v kalendářním roce 300 hodin, důležité je, aby nepřesáhl polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tedy nesmí překročit 20 hodin týdně. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou je dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle ale za období 52 týdnů (Schmied, 2015, s. 74).

### 1.4 Mzdový systém

Mzdový systém je souhrn zásad, postupů a forem odměňování, který podnik používá k finančnímu ohodnocení svých zaměstnanců (Němec, 2014, s. 75). Zjednodušeně je to určitý způsob stanovování mezd nebo platů a zaměstnaneckých výhod (Kubátová, 2013, s.

112). Systém a strategii mzdového systému si každý podnik stanovuje sám, podle vlastního uvážení, měl by však brát v potaz ekonomickou situaci podniku, trh práce a povahu jednotlivých pracovníků. Často je užíván pojem mzdový tarif, což je finanční vyjádření hodnoty práce a pojem tarifní stupeň, kterým se určuje míra složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce (Königová, 2013, s. 51).

Protože má každý z účastníků procesu odměňování jiná očekávání, je jejich sloučení velmi složité. Rozdílné očekávání bude mít vlastník firmy, pro kterého je rozhodující přínos prostředků vložených do mezd a vedoucí zaměstnanci, kteří budou chtít využívat mzdy ke stimulaci k dosažení cílů, kterými byli pověřeni a jiná zase zaměstnanci, kteří prostřednictvím mzdy uspokojují své životní potřeby a zabezpečují své rodiny. Úkolem mzdového systému je všechny tyto požadavky a očekávání sloučit do obecně přijatelných zásad (Tomší, 2008, str. 219).

Optimální mzdový systém by měl být:

- jednoduchý – založený na srozumitelných a lehce pochopitelných zásadách, postupech a formách odměňování, aby zaměstnanci rozuměli z čeho a jakým způsobem, jim byla stanovena mzda,
- efektivní – zajištění efektivního řízení mzdových nákladů a financování mzdového systému z kladných hospodářských výsledků podniku,
- spravedlivý – odměňování podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, ale také podle pracovních podmínek a dosažených výkonů jednotlivých pracovníků,
- motivující – usměrňování zaměstnanců k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaných cílů (Němec, 2014, s. 75).

Při stanovování výše odměn musí podnik kromě hodnocení práce a dodržování příslušných předpisů, brát v úvahu i jiné okolnosti, které se označují jako mzdovorné faktory (Kubátová, 2013, s. 113). Tomší (2008, s. 220) popisuje tyto faktory jako podmínky tvorby mzdového systému. Jsou to skutečnosti, se kterými je nutné počítat při rozhodování o výši odměn, aby bylo zajištěno plnění úkolů mzdového systému. Rozlišují se vnější mzdovorné faktory, které mají dopad na podnik a jeho okolí a na vnitřní mzdovorné faktory, které se týkají přímo činnosti podniků a jeho pracovníků. Mezi vnější můžeme zařadit:

- situaci na trhu práce,
- úroveň odměňování v konkurenčních firmách,
- úroveň odměňování v zemi nebo regionu,

- právní normy,
- životní náklady, atd.

Vnitřními mzdovými faktory mohou být:

- pracovní podmínky,
- pracovní chování,
- úkoly a požadavky pracovního místa a plnění těchto úkolů a požadavků,
- síla odborů,
- ekonomická situace firmy, apod. (Kubátová, 2013, s. 113)

#### 1.4.1 Mzda

Mzda je peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (u naturální formy mzdy), které poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci. Z pohledu mzdového účetnictví se za mzdu považují všechny složky mzdy, které podléhají dani z příjmů a jsou zúčtovány zaměstnanci (náhrady mezd, odstupné, atd.). Spadají sem však i některé příjmy, které poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům a jsou od daně z příjmů osvobozeny, např. příspěvek na závodní stravování (Schmied, 2015, s. 114).

Mzda je sjednána v kolektivní, pracovní nebo jiné individuální smlouvě, popřípadě ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem (Šubrt, 2014, s. 53).

#### 1.4.2 Plat

Plat, stejně jako mzda, je také peněžité plnění, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci. Zaměstnavatelem se ale v tomto případě rozumí:

- stát,
- územní samosprávný celek,
- státní fond,
- příspěvková organizace (blíže určena v § 109 odst. 3 písm. d) Zákoníku práce), školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí (Schmied, 2015, s. 114).

#### 1.4.3 Odměny z dohod

Odměna z dohod je peněžité plnění náležející zaměstnanci za práci konanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (Hůrka et al., 2012, s. 274).



Takto poskytovaná odměna je specifická forma odměny, která není ani mzdou ani platem (Hůrka et al., 2012, s. 355).

#### 1.4.4 Funkce mzdy

Mzda spadá do kategorie ekonomické, sociální i právní a má tedy řadu funkcí. Podle Šubrt, má mzda tyto funkce:

- stimulační nebo motivační, vyjadřující, že mzda je nástrojem zájmu zaměstnanců na pracovním výkonu a plnění cílů podniku,
- regulační nebo alokační, která se projevuje na trhu práce, kdy výši mezd vytváří konkurence na trhu práce a projevuje se umístováním zájemců o práci ke konkrétním zaměstnavatelům,
- diferenciací, která zobrazuje skutečnost, že mzda má být diferencována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků,
- alimentacní nebo sociální vyjadřuje, že mzda je základním zdrojem obživy zaměstnanců a jejich rodin a je tím pádem základním důvodem vstupu do zaměstnání a výkonu závislé práce a zajišťuje tedy životní úroveň zaměstnance,
- kompenzační spočívá ve skutečnosti, že mzda kompenzuje zaměstnanci určité nevýhody spojené s výkonem práce, např. práce přesčas, v noci, ve svátek, atd. (Šubrt, 2014, s. 38 – 39).

Mzdový systém by měl každý zaměstnavatel zvolit tak, aby využíval příslušné funkce mzdy k optimálnímu motivování zaměstnanců a současně jim zajišťoval možnost dosažení spravedlivých odměn za vykonávanou práci (Šubrt, 2014, s. 40).

#### 1.4.5 Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za vykonanou práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat a odměna z dohod tedy nesmí být nižší než minimální mzda. Její základní právní úprava je zakotvena v zákoníku práce a její současná výše je stanovena v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. S účinností od 1. 1. 2015 je výše hrubé minimální mzdy:

- pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin 9 200 Kč nebo 55 Kč na hodinu;
- pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin u zaměstnance, který je poživitelem invalidního důchodu, činí 8 000 Kč za měsíc nebo 48,10 Kč za hodinu (NV č. 567/2006 Sb., 2015)

#### 1.4.6 Zaručená mzda

Zaručenou mzdou se podle § 112 zákoníku práce rozumí mzda nebo plat, na kterou vzniklo zaměstnanci právo podle zákoníku práce, smlouvy se zaměstnavatelem, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou uvedeny v tabulce 1. Jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin pro týdenní pracovní dobu 40 hodin.

**Tabulka 1:** Úrovně zaručené mzdy pro rok 2015 (NV č. 567/2006 Sb., 2015)

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	55,00	9 200
2.	60,70	10 200
3.	67,00	11 200
4.	74,00	12 400
5.	81,70	13 700
6.	90,20	15 100
7.	99,60	16 700
8.	110,00	18 400

#### 1.4.7 Průměrný výdělek

Průměrný výdělek je zjišťován pro pracovněprávní účely (náhrady při dovolené, překážky v práci, příplatky, odměny nebo náhrady škod). Nestanoví-li pracovněprávní předpisy jinak, zjišťuje se jako průměrný hrubý výdělek, z hrubé mzdy nebo platu zúčtované k výplatě v rozhodném období (zpravidla předchozí kalendářní čtvrtletí) a z odpracované doby v rozhodném období (Hůrka et al., 2012, s. 695).

## 2 ODMĚŇOVÁNÍ

Problematika odměňování pracovníků se řídí především obecně závaznými právními předpisy, ale každý zaměstnavatel, zvláště v soukromé sféře, má možnost přizpůsobit systém odměňování podmínkám svého podniku. Podle zákoníku práce vzniká zaměstnanci za vykonanou práci nárok na mzdu, plat nebo odměnu z dohody, jejichž výše, jak již bylo zmíněno, se stanoví podle namáhavosti práce, složitosti, odpovědnosti, pracovních podmínek, výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků jednotlivých zaměstnanců (Hůrka et al., 2012, s. 274).

Odměňování pracovníků je jedním z nejdůležitějších nástrojů řízení v podniku. „Jeho úkolem je získat a udržet kvalitní zaměstnance, přispívat k růstu jejich výkonu či produktivity, současně však i zajistit nákladovou konkurenceschopnost podniku, mimo jiné zabezpečovat, aby podniková produktivita práce rostla rychleji než mzdy“ (Urban, 2013, s. 77).

Z ekonomického hlediska je odměna za práci vyjádřením ceny práce a je hlavním důvodem, proč zaměstnanec nabízí svoji pracovní sílu k dispozici zaměstnavateli. Z právního hlediska je odměna za práci základním pracovněprávním nárokem zaměstnance a její poskytnutí je zase základní povinností zaměstnavatele. Tato odměna za práci však nemusí být jen peněžité povahy, může být i nepeněžité, kterou lze rozdělit na:

- odměnu hmotné povahy nebo také naturální požitky, které zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům na rámec povinností, např. automobil pro soukromé účely, náklady na vzdělávání, příspěvky poskytované z různých fondů, dovolená nad rámec zákonné výměry atd.,
- odměnu nehmotné povahy, které nelze vyjádřit v penězích, např. uspokojení z práce, prestiž zaměstnance v zaměstnání a jiné (Šubrt, 2014, s. 18 – 19).

### 2.1 Zúčtování mezd

Zúčtováním mzdy nebo platu se rozumí souhrn operací zaměstnavatele, konkrétně mzdové účtárny, kterými se zpracovává výsledná mzda, plat nebo odměna z dohod za zúčtovací období neboli období její splatnosti (Šubrt, 2014, s. 103). Po ukončení každého kalendářního měsíce je tedy v organizacích zpracován výpočet mezd, jemuž předchází jednotlivé etapy prací:

- průběžný sběr dat a jejich příprava pro další zpracování,
- výpočet mezd zaměstnanců,

- kontrola výstupních informací o výpočtu mezd a opravy chyb,
- finální zpracování mezd za daný měsíc,
- zpracování mzdové uzávěrky.

Ke správnému výpočtu mezd je nezbytné mít k dispozici základní údaje o zaměstnancích a pracovněprávních vztazích, tj. druh vykonávané práce, jednotlivé složky mzdy vyplývající ze mzdového výměru, nárok na dovolenou, prohlášení poplatníků daně z příjmů, podklady pro provádění srážek ze mzdy, příslušnost ke zdravotní pojišťovně, atd. Za daný měsíc je také důležité mít pracovní výkaz, který obsahuje odpracovanou dobu včetně vyznačení důvodů neodpracované doby (pracovní volno, dovolená, práce přesčas, překážky v práci, atd.), z něhož se odvíjí výpočet mzdy (Schmied, 2015, s. 126 – 127).

Šubrt blíže popisuje postupové kroky při zúčtování mezd takto:

- shromáždění podkladů – především evidence pracovní doby, rozhodnutí o přiznání mzdových složek, čerpání dovolené, atd.,
- vyčíslení hrubé mzdy – s připočtením náhrad mzdy, odměn, atd.,
- úprava hrubé mzdy pro:
  - zjištění vyměřovacího základu pro účely odvodů na zdravotní a sociální pojištění,
  - zjištění základu daně z příjmů ze závislé činnosti (tzv. superhrubé mzdy),
  - provedení srážek z hrubé mzdy a tím zjištění čisté mzdy,
- vyplnění mzdového listu a dalších dokumentů požadovaných příslušnými zákony pro účely daně z příjmů ze závislé činnosti a zdravotního a sociálního pojištění,
- úprava čisté mzdy přičtením dalších příjmů, se kterými se pro účely srážek ze mzdy nakládá jako se mzdou,
- provedení dalších srážek z čisté mzdy,
- vystavení písemného dokladu pro zaměstnance obsahujícího údaje o jednotlivých složkách mzdy a dalších zúčtovaných příjmech a o provedených srážkách (Šubrt, 2014, s. 103 – 105).

Z hlediska účetnictví je zúčtování se zaměstnanci a institucemi závazkem nebo pohledávkou z pracovněprávních vztahů k zaměstnancům a s nimi souvisejících odvodů, výplacných záloh na mzdu apod. (Máče, 2013, s. 217).

## 2.2 Hrubá mzda

Přímá definice hrubé mzdy není nikde zakotvena, ale nepřímo můžeme tento pojem najít v zákoně o daních z příjmů jako „příjmy ze závislé činnosti“ a jsou to tedy příjmy zaměstnance včetně odvodů.

Hrubou mzdu tedy i vyměřovací základ pro výpočet všech odvodů tvoří:

- základní mzda (časová nebo úkolová),
- doplňkové složky mezd (prémie, provize, osobní ohodnocení, atd.),
- mzdové příplatky (za práci přesčas, o víkendu, v noci, atd.),
- náhrady mzdy (za dovolenou, svátek, atd.). (Účtování.net, 2015)

Pokud zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla za každý započatý měsíc poskytnutí vozidla. Tato částka tedy zvyšuje hrubou mzdu, tím i zálohu na daň a tudíž úměrně snižuje čistou mzdu (Šubrt, 2014, str. 500).

### 2.2.1 Základní mzda

#### 2.2.1.1 Časová mzda

Základní mzdovou formou je časová mzda, která se využívá k odměňování zaměstnanců v řídicích, hlavních i pomocných procesech, tedy tam, kde zaměstnanec nemůže ovlivnit množství odvedené práce nebo kdy je množství práce těžko měřitelné (Němec, 2014, s. 76). Časová mzda se vztahuje na skutečně odpracovanou dobu, nezávisí tedy na pracovním výkonu a poskytuje se za odpracovanou jednotku času. Nejčastěji se uplatňuje hodinová mzda (u dělnických profesí) nebo měsíční mzda (u administrativních, technických a vedoucích funkcí). (Königová, 2013, s. 51)

Výhodou časové formy mzdy je pro zaměstnavatele jednoduchost a administrativní nenáročnost, pro zaměstnance jistota výdělku. Na druhou stranu ale téměř nemotivuje pracovníky k lepším výkonům, a proto je většinou doplňována jinými druhy mzdových forem, například provizemi, prémie, osobním ohodnocením, atd. (Horváthová, 2007, s. 72 -73).

#### 2.2.1.2 Úkolová mzda

Další základní mzdovou formou je úkolová mzda. Ta se používá při odměňování pracovních výkonů, u kterých je důležité množství odvedené práce a kdy zaměstnanci mohou

svým výkonem ovlivnit množství produkce, nejčastěji u zaměstnanců ve výrobě (Königová, 2013, s. 51). V podnicích jsou stanoveny výkonové normy a odměňování pracovníků je závislé na plnění těchto norem. Jedná se o normu času, která určí spotřebu času na jednotku výroby nebo normu množství, která určí množství produkce na jednotku času (Němec, 2014, s. 76).

Úkolová forma mzdy, oproti časové, stimuluje zaměstnance k vyšším výkonům, ovšem snaha zaměstnanců dosáhnout vysoké produktivity a tím vyšší mzdy, může vést k nedodržování pracovních postupů, ne hospodárnosti a zhoršení kvality (Horváthová, 2007, s. 74).

### **2.2.1.3 Podílová mzda**

Podílová nebo také provizní mzda je pro zaměstnance vysoce pobídková. Používá se při odměňování pracovníků, jejichž odměna je závislá na prodaném množství nebo poskytnutých službách. Bývá určena procentem z celkových výsledků práce, například z tržeb, obratu, zisku, atd. (Königová, 2013, s. 51).

Další formou mzdy může být mzda smíšená, která kombinuje více výše uvedených forem, tedy například časová mzda s provizní apod. (Šubrt, 2014, s. 41).

## **2.2.2 Doplnkové složky mzdy**

### **2.2.2.1 Prémie nebo bonusy**

Časovou nebo úkolovou základní mzdu často doplňují prémie nebo bonusy. Ty mohou být vypláceny jednorázově (za mimořádný výkon, plnění pracovních úkolů, pracovní chování, apod.) nebo pravidelně (za produktivitu a kvalitu práce, apod.). Zásady vyplácení prémie bývají v podnicích předem stanoveny a měly by odpovídat potřebám firmy a motivovat zaměstnance k lepším výkonům (Horváthová, 2007, s. 78 – 79).

### **2.2.2.2 Osobní ohodnocení**

Osobní ohodnocení bývá většinou poskytováno jako doplněk časové mzdy a zaměstnavatel ho stanovuje na základě systematického hodnocení jednotlivých zaměstnanců. Kritériem pro přidělení osobního ohodnocení mohou být samostatnost, spolehlivost, kvalita pracovních výkonů, atd. (D'Ambosová, 2014, s. 154).

### **2.2.2.3 Podíl na výsledcích hospodaření**

Jde o doplňkovou formu mzdy, kterou zaměstnavatel hodnotí podíl jednotlivých zaměstnanců na dosažení plánovaných výsledků hospodaření společnosti. Cílem je „posílit sounáležitost zaměstnanců s vykonávanou prací a realizovanými cíli organizace“ (Němec, 2014, s. 77).

Vzhledem k tomu, že zásady a postupy stanovení mezd jsou plně v kompetenci jednotlivých zaměstnavatelů, nelze určit závazná pravidla mzdového systému. Výše popsané základní a doplňkové formy mezd jsou proto pouze výčtem nejčastěji používaných způsobů finanční motivace zaměstnanců.

### **2.2.3 Mzdové příplatky**

Příplatky ke mzdě poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům při nestandardním výkonu práce. Jejich specifikace a minimální výše je popsána v § 114 – 118 zákoníku práce. Jedná se o příplatek za práci přesčas, ve svátek, v sobotu a neděli, v noci a ve ztíženém prostředí.

#### **2.2.3.1 Práce přesčas**

Dle § 114 zákoníku práce přísluší za dobu práce přesčas zaměstnanci mzda zvýšená minimálně o 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel a zaměstnanec nedohodli na čerpání náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas. Tento příplatek zaměstnanci nepřísluší, pokud je ve smlouvě mzda sjednána už s přihlédnutím k případné práci přesčas, kdy rozsah takto sjednané práce přesčas nesmí přesáhnout 150 hodin za kalendářní rok (Hůrka et al., 2012, s. 298 – 299).

#### **2.2.3.2 Práce ve svátek**

Dle § 115 zákoníku práce náleží zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Místo náhradního volna se lze dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku. Pokud zaměstnanec ve svátek pracoval, přísluší mu mzda, kterou by dostal, kdyby pracoval ve všední den a k tomu příplatek minimálně 100 % průměrného výdělku (Hůrka et al., 2012, s. 300 – 301).

### **2.2.3.3 Práce v noci**

Za dobu práce v noci, tedy mezi 22. a 6. hodinou, náleží dle § 116 zákoníku práce zaměstnanci dosažená mzda a příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku. Je ale možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku (Hůrka et al., 2012, s. 304).

### **2.2.3.4 Práce ve ztíženém pracovním prostředí**

Za dobu práce ve ztíženém prostředí, tedy prostředí, ve kterém je výkon práce spojen s mimořádnými obtížemi, náleží dle § 117 zákoníku práce zaměstnanci mzda a příplatek v minimální výši 10 % hodinové minimální mzdy za každý ztěžující vliv. Konkrétní ztěžující vlivy jsou, stejně jako výše minimální mzdy, popsány v nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (NV 567/2006 Sb., 2015).

### **2.2.3.5 Práce v sobotu a neděli**

Dle § 118 zákoníku práce náleží za dobu práce o víkendu, tedy v sobotu a neděli zaměstnanci dosažená mzda a příplatek v minimální výši 10 % průměrného výdělku. Stejně jako u příplatku za práci v noci je ale možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku (Hůrka et al., 2012, s. 307).

## **2.2.4 Náhrady mezd**

### **2.2.4.1 Dovolená**

Dovolenou se rozumí určitá forma odpočinku, jejímž účelem je zotavení a regenerace zaměstnance. Rozlišují se tři druhy dovolené:

- dovolená za kalendářní rok – nárok vzniká po odpracování minimálně 60 dnů v kalendářním roce za nepřetržitého trvání pracovního poměru (výměra dovolené činí 4 týdny, u zaměstnanců odměňovaných platem 5 týdnů a u pedagogických pracovníků nebo akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů),
- dovolená za odpracované dny – nárok vzniká v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů (používá se v případech, kdy zaměstnanec u téhož zaměstnavatele nekonal práci alespoň 60 dnů),
- tzv. dodatková dovolená – poskytuje se zaměstnancům, kteří vykonávají zvláště obtížné nebo zdraví škodlivé práce a poskytuje se v rozsahu jednoho týdne, pokud byly tyto práce vykonávány celý kalendářní rok nebo v délce jedné dvanáctiny z této výměry za každých 21 odpracovaných dnů (Machač et al., 2014, str. 79 – 80).



Za čerpání dovolené náleží zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou je možná pouze v případě skončení pracovního poměru a je vypočítána taktéž z průměrného výdělku (Hůrka et al., 2012, s. 488 – 489).

#### 2.2.4.2 Dočasná pracovní neschopnost nebo karanténa

Jedná se o dočasnou nezpůsobilost zaměstnance vykonávat pro zaměstnavatele práci převážně z důvodu nemoci, úrazu nebo komplexní lázeňské péče. Karanténou se rozumí ochranné opatření v zájmu veřejného zdraví, kdy zaměstnanec sice je schopen vykonávat danou práci, ale musí být omezen ve styku s ostatními osobami z důvodu možné nákazy, jde také o izolace a mimořádná opatření při epidemii (Machač et al., 2014, s. 91 - 92).

Při dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanci za první tři pracovní dny nenáleží žádné hmotné zajištění, s výjimkou karantény, u které náleží zaměstnanci náhrada již od prvního dne. Od čtvrtého do čtrnáctého pracovního dne vyplácí náhradu mzdy zaměstnavatel a od patnáctého dne náleží zaměstnanci tzv. nemocenské, které vyplácí Okresní správa sociálního zabezpečení. Při výpočtu výše náhrady se vychází z průměrného hodinového výdělku, kdy se redukční hranice stanovené Ministerstvem práce a sociálních věcí vynásobí koeficientem 0,175 a náhrada potom činí 60 % z výsledné částky po redukcii. Výše redukčních hranic jsou uvedeny v tabulce 2.

**Tabulka 2:** Redukční hranice pro rok 2015 (MPSV, nemocenské pojištění, 2015)

Redukční hranice	Výše RH pro rok 2015	RH x koeficient 0,175	Zápočet
1.	888 Kč	155,40 Kč	90 %
2.	1 331 Kč	232,93 Kč	60 %
3.	2 662 Kč	465,85 Kč	30 %

#### 2.2.4.3 Jiné osobní překážky

Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci je stanoven v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Jedná se nejčastěji o:

- vyšetření nebo ošetření – pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu se poskytne na nezbytně nutnou dobu návštěvy lékaře,
- svatba – pracovní volno na vlastní svatbu se poskytne na dva dny (náhrada mzdy nebo platu přísluší jen na jeden den k účasti na svatebním obřadu), pracovní volno

v rozsahu jednoho dne s náhradou mzdy nebo platu se také poskytne rodiči k účasti na svatbě dítěte a dítěti na svatbě rodiče ve stejném rozsahu, ale bez náhrady,

- narození dítěte – pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k převozu manželky, příp. družky do zdravotnického zařízení a pracovní volno bez náhrady k účasti při porodu,
- úmrtí – pracovní volno s náhradou mzdy při úmrtí blízkých osob, blíže stanovených v nařízení vlády,
- doprovod – pracovní volno k doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, s náhradou mzdy, pokud jde o doprovod manžela, druha nebo dítěte; bez náhrady, pokud se jedná o ostatní rodinné příslušníky; u doprovodu dítěte do školského zařízení nenáleží náhrada mzdy nebo platu, u postiženého dítěte ano, nejvýše však na šest pracovních dnů v kalendářním roce,
- stěhování – pracovní volno na přestěhování do vlastního bytového zařízení se poskytuje nejvýše na dva dny bez náhrady mzdy nebo platu, náhrada přísluší zaměstnanci pouze v případě, kdy jde o přestěhování v zájmu zaměstnavatele (Příloha k NV č. 590/2006 Sb., 2014)

V případech, kdy je pracovní volno spojeno s nárokem na náhradu mzdy, vypočítá se její výše z průměrného hodinového výdělku (MPSV - Překážky v práci, 2015).

## 2.3 Čistá mzda

Čistou mzdu zaměstnavatel vypočte z hrubé mzdy snížené o zálohu na daň z příjmů ze závislé činnosti a o zdravotní a sociální pojištění (Šubrt, 2014, s. 157).

### 2.3.1 Srážky ze mzdy

Srážky ze mzdy můžeme definovat jako právní předpisy povolené a zaměstnavatelem - plátcem mzdy - provedené odebrání části mzdy zaměstnanci, na kterou mu již vznikl nárok. Pod pojmem „srážky mzdy“ je myšleno i srážky z platu a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (Šubrt, 2014, s. 426). Srážky ze mzdy můžeme rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří srážky, které je možné ze mzdy odečíst pouze se souhlasem zaměstnance, tedy pouze na základě písemně uzavřené dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Druhou skupinu srážek odečítá zaměstnavatel zaměstnanci taxativně bez jeho souhlasu. V tomto případě jsou to tyto srážky:

- záloha na daň z příjmů fyzických osob,

- pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- záloha na mzdu, kterou je zaměstnanec povinen vrátit, protože nesplnil podmínky pro přiznání této mzdy nebo platu,
- nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- náhrada mzdy nebo platu za dovolenou, na kterou zaměstnanec ztratil nárok,
- částky postižené výkonem rozhodnutí soudu nebo jiného státního orgánu (například exekuce, výživné, atd.). (Schmied, 2015, s. 173 – 174)

Srážky ze mzdy se provádějí z čisté mzdy s výjimkou zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistného na důchodové spoření, pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které se odvádí z hrubé mzdy (Šubrt, 2014, s. 498).

### **2.3.1.1 Záloha na daň z příjmů**

Dle zákona o daních z příjmů plátce daně vypočte zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti ze základu pro výpočet zálohy, kterým je úhrn příjmů ze závislé činnosti zúčtovaný nebo vyplacený poplatníkovi za kalendářní měsíc nebo za zdaňovací období, zvýšený o částky odpovídající pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na veřejné zdravotní pojištění, které je z těchto příjmů povinen platit zaměstnavatel podle zvláštních právních předpisů. „Záloha ze základu pro výpočet zálohy, zaokrouhleného do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru, za kalendářní měsíc činí 15 %“ (Marková, 2015, s. 57).

V porovnání s některými státy Evropy je sazba daně v České republice relativně nízká, což je mírně kompenzováno zvýšením základu daně o zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem. Evropské státy mají většinou sazby daně fyzických osob odstupňované podle výše příjmů, v České republice se patnácti procentní sazba daně také zvyšuje o tzv. solidární daň, která činí 7 % a vztahuje se pouze na příjmy z výdělečné činnosti a z podnikání (Crowe Horwath, 2014). Zvýšená dvaadvacetiprocentní sazba daně se týká poplatníků, jejichž roční příjem přesáhl 48-násobek průměrné mzdy (Marková, 2015, s. 20). Výše této průměrné mzdy je stanovena vyhláškou 208/2014 Sb. a skládá se z všeobecného vyměřovacího základu (25 903 Kč) vynásobeného přepočítacím koeficientem pro úpravu všeobecného vyměřovacího základu (1,0273). (Vyhláška 208/2014 Sb., 2014)

Vypočtenou zálohu zaměstnavatel, u kterého poplatník podepsal prohlášení k dani a předložil doklady prokazující skutečnosti rozhodné pro poskytnutí měsíční slevy na dani a měsíčního daňového zvýhodnění, nejprve sníží o prokázanou částku měsíční slevy, viz tabulka 3 a následně o prokázanou částku měsíčního daňového zvýhodnění, viz tabulka 4, přičemž slevu na dani lze odečíst pouze do výše zálohy a daňové zvýhodnění maximálně do výše zálohy na daň snížené o měsíční slevy na dani. U poplatníka, který nepodepsal prohlášení k dani, se k měsíční slevě na dani ani k daňovému zvýhodnění nepřihlíží (Marková, 2015, s. 50, 58).

**Tabulka 3:** Slevy na dani pro rok 2015 (Marková, 2015, s. 49)

Slevy na dani dle § 35ba odst. 1 zákona o daních z příjmů	Ročně	Měsíčně
Na poplatníka	24 840 Kč	2 070 Kč
Na manželku/ manžela	24 840 Kč	-
Základní sleva na invaliditu	2 520 Kč	210 Kč
Rozšířená sleva na invaliditu	5 040 Kč	420 Kč
Na poplatníka s průkazem ZTP/P	16 140 Kč	1 345 Kč
Na studenta	4 020 Kč	335 Kč
Za umístění dítěte	max. 9 200 Kč	-

Základní slevou je sleva na poplatníka. Sleva na manželku/manžela se týká manželky/manžela žijící s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, pokud nemá vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 68 000 Kč a je-li manželka/manžel držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka roční slevy na dvojnásobek. Základní sleva na invaliditu se týká poplatníků, kteří pobírají invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně a rozšířená sleva na invaliditu poplatníků, pobírajících invalidní důchod pro invaliditu třetího stupně. Slevu na studenta je možné odečíst u poplatníka po dobu, po kterou se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, a to až do dovršení věku 26 let nebo věku 28 let v případě prezenční formy studia v doktorském studijním programu. Výše slevy za umístění dítěte odpovídá výdajům prokazatelně vynaloženým poplatníkem za umístění vyživovaného dítěte, žijícího s poplatníkem ve společně hospodařící domácnosti, v zařízení péče o děti předškolního věku. Za každé vyživované dítě je možné uplatit slevu maximálně do výše minimální mzdy (Marková, 2015, s. 49 – 50). Ke slevě na manželku/manžela a slevě za umístění dítěte je podle zákona o daních z příjmů možné přihlídnout až při ročním zúčtování záloh, nelze tedy tyto slevy uplatňovat měsíčně (Marková, 2015, s. 58).

Dále je u poplatníka možné uplatňovat daňové zvýhodnění na vyživované děti žijící s ním v domácnosti. Měsíční daňová sleva se zaměstnanci poskytne maximálně do výše vypočtené zálohy na daň, pokud je však tato záloha na daň nižší než částka měsíčního daňového zvýhodnění, je vzniklý rozdíl měsíčním daňovým bonusem (Šubrt, 2014, s. 498 – 500). Daňový bonus je možné uplatnit maximálně do výše 60 300 Kč ročně (Marková, 2015, s. 50).

**Tabulka 4:** Daňové zvýhodnění na vyživované děti pro rok 2015 (Marková, 2015, s. 50)

Daňové zvýhodnění	Roční	Měsíční
Na první dítě	13 404 Kč	1 117 Kč
Na druhé dítě	15 804 Kč	1 317 Kč
Na třetí a každé další dítě	17 004 Kč	1 417 Kč
Na první dítě (pokud má průkaz ZTP/P)	26 808 Kč	2 234 Kč
Na druhé dítě (pokud má průkaz ZTP/P)	31 608 Kč	2 634 Kč
Na třetí a každé další dítě (pokud má průkaz ZTP/P)	34 008 Kč	2 834 Kč

Z výdělků z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr přesahující stanovené hranice, viz níže, se záloha na daň vypočte stejně jako u příjmů z běžného pracovního poměru. Z výdělků, které hranice nepřesáhnou, se neodvádí zdravotní a sociální pojištění, tudíž tyto příjmy tvoří samostatný základ daně (Dlouhá, 2015).

Zákon o daních z příjmů stanoví, že „plátce odvede úhrn sražených záloh nebo úhrn částek, které měly být jako zálohy na daň srazeny, nejpozději do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnost srazit zálohy vznikla“ (Marková, 2015, s. 58).

### 2.3.1.2 *Odvody zdravotního a sociálního pojištění*

Zdravotní pojištění je v České republice podle zákona povinné pro všechny osoby s trvalým pobytem na území České republiky, ale také pro osoby, které sice na území České republiky pobyt nemají, ale jsou zaměstnány u zaměstnavatele, který má na území České republiky sídlo nebo trvalý pobyt. Zaměstnavatel odvádí za zaměstnance pojistné ve výši 13,5 % z vyměřovacího základu (nejméně z minimálního vyměřovacího základu, který tvoří minimální mzda) příslušným zdravotním pojišťovnám. Zaměstnanci srazí ze mzdy nebo platu třetinu této částky, tedy 4,5 % a zbývající dvě třetiny – 9 % odvede zaměstnavatel ze svých prostředků. Zdravotní pojištění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru a je splatné od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce po měsíci, za který se pojištění odvádí (VZP, 2015).

Povinnost platit sociální pojištění mají zaměstnanci a zaměstnavatelé, kteří jsou účastní nemocenského pojištění, osoby samostatně výdělečně činné a lidé, kteří se dobrovolně důchodově pojistili. Pojistné se vypočítá stanoveným procentem, uvedeným v tabulce 5, z vyměřovacího základu (hrubé mzdy) za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc. U zaměstnanců s účastí na důchodovém spoření se příslušné procento snižuje o 3 %.

**Tabulka 5:** Sazby sociálního pojištění (danarionline.cz, 2015)

Druh pojištění	Hrazené zaměstnavatelem	Hrazené zaměstnancem
Nemocenské pojištění	2,3 %	0 %
Důchodové pojištění	21,5 %	6,5 %
Státní politika zaměstnanosti	1,2 %	0 %
Celkem	25 %	6,5 %

Poplatníky sociálního pojištění jsou:

- zaměstnavatelé, tedy fyzické nebo právnické osoby, které zaměstnávají alespoň jednoho zaměstnance,
- zaměstnanci, pokud jsou účastní nemocenského pojištění,
- osoby samostatně výdělečně činné,
- osoby, které se dobrovolně účastní důchodového pojištění.

Zaměstnavatel je povinen odvést pojistné, jednotlivě zaokrouhlené na celé koruny nahoru, za sebe i za své zaměstnance, od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (ČSSZ, 2014).

Pro odvody zdravotního a sociálního pojištění jsou u dohod konaných mimo pracovní poměr stanoveny hranice měsíční odměny. U dohody o provedení práce je touto hranicí deset tisíc korun. Pokud měsíční odměna za práci konanou na základě této dohody nepřesáhne hranici deseti tisíc korun, nemusí zaměstnanec ani zaměstnavatel odvádět zdravotní ani sociální pojištění. V případě, kdy měsíční příjem, nebo součet příjmů z více dohod uzavřených s jedním zaměstnavatelem, přesáhne hranici, musí zaměstnanec i zaměstnavatel odvést zdravotní i sociální pojištění. U odměn z dohod o pracovní činnosti se zdravotní a sociální pojištění neodvádí, pokud nepřesáhnou dva a půl tisíce korun, jestliže jsou odměny vyšší, postupuje se stejně jako u dohody o provedení práce (Douhá, 2015).

## 2.4 Mzdové účetnictví

Mzdové účetnictví zahrnuje všechny výše uvedené účetní a personální operace v podniku, spojené se zaměstnáváním pracovníků. Oddělení mzdové účtárny tedy patří mezi nejdůležitější v malých i velkých společnostech, protože podle (Vybíhal et al., 2014) odpovídá za „správné a včasné administrativní zabezpečení vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i vztahu mezi zaměstnavatelem a orgány a institucemi správy zdrojů veřejných rozpočtů“.

K pracovní náplni mzdových účetních patří činnosti spojené s:

- sledováním a zabezpečováním určitých úkonů při vzniku pracovního poměru - registrační a ohlašovací povinnosti zaměstnavatele, jako plátce daně,
- při nástupu nových zaměstnanců – shromáždění osobních údajů včetně uzavření pracovní smlouvy se mzdovým výměrem, vyplnění evidenčního listu, přihláška ke zdravotnímu a sociálnímu pojištění, atd.,
- při ukončení pracovního poměru se zaměstnanci – žádosti o rozvázání pracovního poměru, odhlášení ze zdravotního a sociálního pojištění, vydání potvrzení o zdaniitelných příjmech, zápočtového listu, atd.,
- koncem každého kalendářního měsíce – výpočet a zpracování mezd, odvodů na zdravotní a sociální pojištění a záloh na daň z příjmů, vedení mzdových listů, atd.,
- koncem každého roku – shromáždění podkladů i samotné provedení ročního zúčtování daně z příjmů, vyplnění evidenčních listů důchodového pojištění, aj. (Vybíhal et al., 2014)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

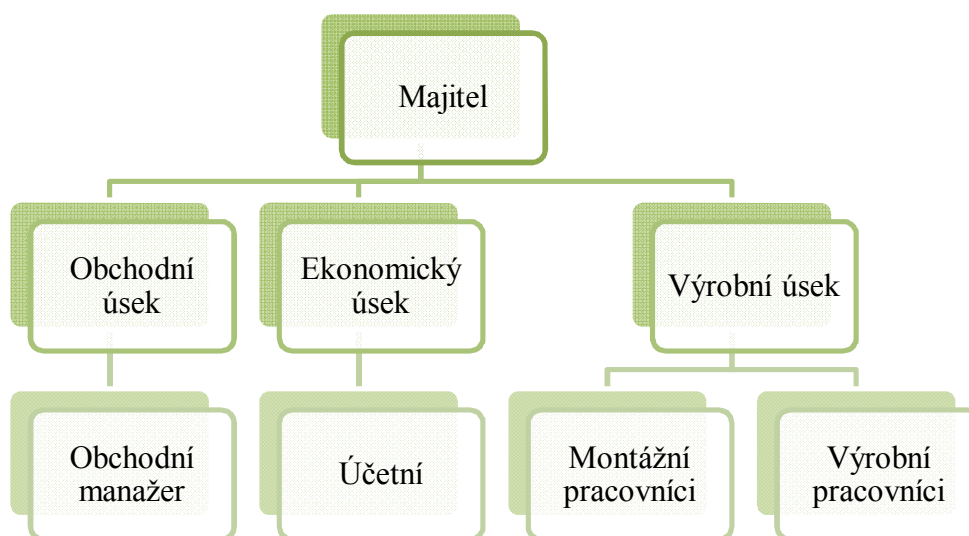


### 3 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Praktická část bakalářské práce bude věnována analýze mzdového systému společnosti XY. Jedná se o malou společnost zabývající se výrobou a montáží dřevěného nábytku, která má 9 zaměstnanců a k vedení účetnictví používá účetní program MRP K/S.

#### 3.1 Organizační struktura

Majitelem společnost XY je pan František Novák, který má zodpovědnost za celý podnik. Dále má společnost obchodní, ekonomický a výrobní úsek, pod který spadají další funkce, které popisuje organizační schéma.



Obrázek 1: Organizační struktura společnosti (vlastní zpracování)

##### 3.1.1 Vymezení pracovních funkcí a podmínek

Za obchodní úsek je zodpovědný obchodní manažer Jan Svobodný, který jedná se zákazníky, sjednává zakázky a má na starost naplňování dlouhodobých obchodních cílů společnosti. Do ekonomického úseku spadá pouze paní Tereza Novotná, která vede účetnictví celé firmy a je také zodpovědná za výpočet mezd a za další činnosti s tímto spojené. Výrobní úsek tvoří 2 montážní pracovníci – Otakar Vítek, který je také zodpovědný za výrobní úsek a Michal Železný a 4 výrobní pracovníci – Petr Lakomý, Tomáš Kyselý, Vojtěch Bartoš a Pavel Tučný.

Pracovní doba pro všechny zaměstnance je stanovena od 7:00 hodin do 15:30. Jedná se tedy o 40 hodinový týdenní pracovní fond s půlhodinovou pauzou na občerstvení a oddech. Všichni mají uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou, kromě jednoho z výrobních

pracovníků, pana Tučného, který má se zaměstnavatelem sepsanou dohodu o provedení práce. Na základě této dohody dochází pan Tučný po domluvě na „výpomoc“ do podniku v případech, kdy zaměstnavatel potřebuje, například z důvodu většího objemu zakázek. V dohodě je stanoven rozsah práce, který se řídí zákoníkem práce, tedy maximálně 300 hodin ročně, dále je stanovena odměna, která činí 100 Kč za hodinu a po zúčtování mezd je každý měsíc poukázána na bankovní účet.

Obchodní manažer, účetní a majitel jsou odměňováni měsíční mzdou, montážní a výrobní pracovníci mzdou hodinovou. Vyplácení příplatků se řídí zákoníkem práce a je uplatňován pouze příplatek za práci přesčas – 25 % z průměrné mzdy a u montážních a výrobních pracovníků případný příplatek za práci v sobotu a neděli – 10 % z průměrné mzdy. Jiné příplatky se ve společnosti neuplatňují a ve státem uznané státní svátky se nepracuje. Docházku si každý zaměstnanec zapisuje sám na docházkové listy, které vždy ke konci zúčtovacího období, tj. kalendářního měsíce odevzdává účetní spolu s potvrzeními dokládajícími nepřítomnost zaměstnance, například z důvodu návštěvy lékaře, ošetření člena rodiny nebo při dočasné pracovní neschopnosti.

Všichni zaměstnanci zaměstnaní na hlavní pracovní poměr podepsali Prohlášení k dani, zaměstnanec na dohodu o provedení práce má Prohlášení k dani podepsané u jiného zaměstnavatele, slevy tedy ve společnosti XY neuplatňuje. Mzdy jsou vypláceny na bankovní účty zaměstnanců a jsou splatné k 20. dni následujícího měsíce.

### 3.2 Výpočet mezd

Mzdy jsou ve společnosti XY zpracovávány v účetním programu MRP - K/S. V rámci náplně bakalářské práce bude používána pouze sekce „mzdy“, která je rozdělena na personalistiku, výpočet mezd a výkazy. V části personalistiky vedeme evidenci všech zaměstnaných osob, tedy osobní údaje o zaměstnancích a všechny potřebné informace týkající se pracovního poměru. V části výpočtu mezd, jak již název vypovídá, jsou uváděny všechny položky týkající se mezd. Zadává se zde docházka a stanovené položky mezd, ze kterých je pak automaticky vypočítána hrubá mzda, z ní odečteny odvody na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnanci, včetně vyčíslení zdravotního a sociálního pojištění, které odvádí zaměstnavatel za zaměstnance. Dále je vypočtena záloha na daň z příjmů, od které jsou následně odečteny všechny slevy na dani a daňová zvýhodnění, které zaměstnanec uplatňuje a výsledkem je čistá mzda, tj. mzda, která se vyplácí zaměstnanci na bankovní účet.

Nyní se zaměřím na analýzu mzdového systému společnosti, tedy na konkrétní výpočet mezd jednotlivých zaměstnanců společnosti XY a zpracování mzdy v programu MRP. Výpočet bude proveden za měsíc leden 2015, který měl 21 pracovních dní, tedy 168 hodin a jeden den připadl na státní svátek. Nejprve uvedu stručný popis stanovených složek mezd se skutečnostmi, které v analyzovaném měsíci u zaměstnanců nastaly, následovat bude výstup z účetního programu, za kterým objasním postupy výpočtu.

Majitel společnosti, pan František Novák, používá služební automobil s pořizovací cenou 350 tisíc Kč. Jeho základní mzda činí 40 tis. Kč a průměrný hodinový výdělek z předchozího čtvrtletí je 250 Kč. V daném měsíci odpracoval 168 hodin.

1 František Novák nar. 18.06.1965 -- mzda za 1/2015				
Typ položky	ID	Název	Hodnota	Jednotka
Konstanty	207	Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	250,00	Kč/hod
► Docházkové	186	Odpracováno (hod)	168,00	hod
Docházkové	187	Placený svátek náhradou (hod)	8,00	hod
Základní	33	Základní mzda / plat	40 000,00	Kč
Přípl. před zda	42	Náhrada mzdy za svátky	2 000,00	Kč
Základní	45	Hrubá mzda / plat	42 000,00	Kč
Nepeněžní pož	48	Příjem za používání vozidla	3 500,00	Kč
Základní	50	Úhrn příjmů	45 500,00	Kč
Základní	229	Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	11 375,00	Kč
Základní	230	Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	4 095,00	Kč
Základní	232	Superhrubá mzda	60 970,00	Kč
Základní	51	Vyměřovací základ soc. pojištění	45 500,00	Kč
Pojistné	53	Sociální pojištění zaměstnance	2 958,00	Kč
Základní	52	Vyměřovací základ zdr. pojištění	45 500,00	Kč
Pojistné	176	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj	2 048,00	Kč
Základní	55	Základ daně zálohové	60 970,00	Kč
Základní	137	Částka ke zdanění zálohovou daní zaokrouhlená	61 000,00	Kč
Základní	88	Záloha na daň vypočtená	9 150,00	Kč
Daňové slevy	117	Daňová sleva na zaměstnance	2 070,00	Kč
Základní	90	Sleva na dani	2 070,00	Kč
Základní	59	Záloha na daň po slevě	7 080,00	Kč
Základní	64	Čistá mzda / plat k výplatě	29 914,00	Kč

**Obrázek 2:** Výpočet mzdy majitele (výstup z programu MRP)

Jak bylo zmíněno, základní mzda majitele činí 40 000 Kč, na 1. ledna připadl státní svátek (majitel uplatňuje náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků), za který byla vypočtena náhrada 2 000 Kč (denní fond x průměrný výdělek, tedy 8 x 250), za používání služebního vozidla se úhrn příjmů zvyšuje o 1 % z pořizovací ceny, tedy o 3 500 Kč. Příjem za používání služebního vozidla pouze zvyšuje vyměřovací základy pro odvody, do hrubé mzdy, ze které je počítána mzda čistá se však nezapočítává. Po sečtení těchto tří položek činí příjmy zaměstnance 45 500 Kč, které jsou také vyměřovacím základem pro výpočet zdravotního a

sociálního pojištění. Sociální pojištění hrazené zaměstnancem činí 2 958 Kč (45 500 Kč x 6,5 %) a zdravotní pojištění 2 048 Kč (45 500 Kč x 4,5 %). Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem za zaměstnance je vypočteno na 11 375 Kč (45 500 Kč x 25 %) a zdravotní pojištění 4 095 Kč (45 500 Kč x 9 %), tyto částky zároveň zvyšují základ daně, tj. superhrubou mzdu, která po zaokrouhlení na stokoruny nahoru vychází na 61 000 (45 500 Kč + 11 375 Kč + 4 095 Kč). Ze základu daně je vypočtena patnáctiprocentní zálohová daň 9 150 Kč (61 000 Kč x 15 %) a po odečtení slevy na poplatníka (9 150 Kč – 2 070 Kč) činí záloha na daň z příjmů 7 080 Kč. K čisté mzdě se potom dojde odečtením zdravotního a sociálního pojištění hrazeného zaměstnancem a zálohové daně od hrubé mzdy (42 000 Kč – 2 958 Kč – 2 048 Kč – 7 080 Kč).

Nejpozději v den výplatního termínu je podle zákoníku práce zaměstnavatel také povinen předat zaměstnanci tzv. výplatní lístek, na kterém jsou uvedeny údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na ukázkou, jak výplatní lístek vytvořený v programu MRP vypadá, uvádím pouze výplatní lístek majitele společnosti.

**Výplatní lístek za měsíc 01/2015**

Osobní číslo	1	Středisko	0	Dovolená	
Jméno	Novák František			Nárok (stará+nová)	0+20
Datum narození	18.06.1965			Vybráno celkem	0
Zaměstnání				Zůstatek celkem	20
Sazba daně	Zálohová daň - podepsal prohlášení		Zdr. pojišťovna	111 Všeobecná zdravotní pojišťovna	

Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	250 Kč/hod	Část vyměř. základu zdr. pojištění za odprac. mzdu a náhrady	45 500 Kč
Odpracováno (hod)	168 hod	Minimální vyměřovací základ zdr. pojištění	9 200 Kč
Placený svátek náhradou (hod)	8 hod	Vyměřovací základ nekrácený zdr. pojištění	45 500 Kč
Základní mzda / plat	40 000 Kč	Vyměřovací základ zdr. pojištění	45 500 Kč
Náhrada mzdy za svátky	2 000 Kč	Zdravotní pojištění zaměstnanec - nedaňový výdaj	2 048 Kč
Hrubá mzda / plat	42 000 Kč	Zdravotní pojištění organizace - daňový výdaj	4 095 Kč
Příjem za používání vozidla	3 500 Kč	Zdravotní pojištění celkem (zaměstnanec + organizace)	6 143 Kč
Úhm příjmů	45 500 Kč	Základ daně zálohové	60 970 Kč
Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	11 375 Kč	Záloha na daň vypočtená	9 150 Kč
Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	4 095 Kč	Daňová sleva na zaměstnance	2 070 Kč
Superhrubá mzda	60 970 Kč	Daňové slevy, nárok	2 070 Kč
Vyměřovací základ nekrácený soc. pojištění	45 500 Kč	Sleva na dani	2 070 Kč
Vyměřovací základ soc. pojištění	45 500 Kč	Záloha na daň po slevě	7 080 Kč
Sociální pojištění zaměstnanec	2 958 Kč	Čistá mzda / plat	29 914 Kč
Podíl na sociálním pojištění organ. vypočtený měsíčně uzávěrko	11 375,06 Kč	Čistá mzda / plat k výplatě	29 914 Kč
Část nekrác. vyměř. základu zdr. poj. za odprac. mzdu a náhrady	45 500 Kč		

**Obrázek 3:** Výplatní lístek (výstup z programu MRP)

Obchodní manažer má stanovenou smluvní základní mzdu 22 000 Kč a smluvní prémii 3 000 Kč. V lednu 2015 odpracoval 120 hodin a 2. 1. – 9. 1. čerpal řádnou dovolenou. Jeho průměrný hodinový výdělek je 150 Kč/hod a uplatňuje daňové zvýhodnění na jedno vyživované dítě.

9 Jan Svobodný nar. 06.06.1978 -- mzda za 1/2015				
Typ položky	ID	Název	Hodnota	Jednotka
Konstanty	207	Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	150,00	Kč/hod
▶ Docházkové	186	Odpracováno (hod)	120,00	hod
Docházkové	217	Dovolená proplacená (dnů)	6,00	dnů
Docházkové	188	Placený svátek poměrnou částí v základní mzdě / platu (hod)	8,00	hod
Základní	31	Smluvní základní mzda / plat	22 000,00	Kč
Základní	74	Smluvní prémie (Kč)	3 000,00	Kč
Základní	33	Základní mzda / plat	16 000,00	Kč
Základní	32	Prémie (Kč)	2 182,00	Kč
Přípl. před zdan	66	Náhrada mzdy / platu za proplacenou dovolenou	7 200,00	Kč
Základní	45	Hrubá mzda / plat	25 382,00	Kč
Základní	50	Úhm příjmů	25 382,00	Kč
Základní	229	Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	6 346,00	Kč
Základní	230	Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	2 284,00	Kč
Základní	232	Superhrubá mzda	34 012,00	Kč
Základní	51	Vyměřovací základ soc. pojištění	25 382,00	Kč
Pojistné	53	Sociální pojištění zaměstnance	1 650,00	Kč
Základní	52	Vyměřovací základ zdr. pojištění	25 382,00	Kč
Pojistné	176	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj	1 143,00	Kč
Základní	55	Základ daně zálohové	34 012,00	Kč
Základní	137	Částka ke zdanění zálohovou daní zaokrouhlená	34 100,00	Kč
Základní	88	Záloha na daň vypočtená	5 115,00	Kč
Základní	115	Daňové zvýhodnění na 1. dítě	1 117,00	Kč
Základní	89	Daňová zvýhodnění, nárok	1 117,00	Kč
Daňové slevy	117	Daňová sleva na zaměstnance	2 070,00	Kč
Základní	92	Daňové slevy, nárok	2 070,00	Kč
Základní	90	Sleva na dani	3 187,00	Kč
Základní	59	Záloha na daň po slevě	1 928,00	Kč
Základní	64	Čistá mzda / plat k výplatě	20 661,00	Kč

**Obrázek 4:** Výpočet mzdy obchodního manažera (výstup z programu MRP)

Jelikož svátek je proplácen u ostatních zaměstnanců odměňovaných měsíční mzdou poměrnou částí k základní mzdě, stanoví se základní mzda jako smluvní mzda vydělená fondem pracovní doby v daném měsíci a násobená odpracovanými hodinami s tím, že se i svátek bere jako odpracovaných 8 hodin (22 000 Kč / 176 hod. x 128 hod.). Výpočet smluvní prémie je obdobný (3 000 Kč / 176 hod. x 128 hod.). Čerpáno bylo 6 dní dovolené, tj. 48 hodin a náhrada za ni je vypočtena vynásobením počtu hodin a průměrného hodinového výdělku (48 hod. x 150 Kč/hod). Součet těchto tří mzdových položek tvoří hrubou mzdu a vyměřovací základ pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění, které se vypočtou stejně jako v předchozím příkladě. Superhrubá mzda (25 382 Kč + 6 346 Kč + 2 284 Kč) zaokrouhlená na stovky nahoru je základem pro výpočet zálohy na daň, od které se nejdříve odečte sleva na poplatníka a dále daňové zvýhodnění na dítě (5 115 Kč – 2 070 Kč – 1 117 Kč) a výsledná záloha na daň tedy činí 1 928 Kč.

Účetní má smluvní základní mzdu 20 000 Kč, dne 2. 1. čerpala řádnou dovolenou, její průměrný hodinový výdělek je 120 Kč/hod. a uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 vyživované děti.

2 Tereza Novotná nar. 26.12.1970 -- mzda za 1/2015				
Typ položky	ID	Název	Hodnota	Jednotka
Konstanty	207	Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	120,00	Kč/hod
▶ Docházkové	186	Odpracováno (hod)	160,00	hod
Docházkové	217	Dovolená proplacená (dnů)	1,00	dnů
Docházkové	188	Placený svátek poměrnou částí v základní mzdě / platu (hod)	8,00	hod
Základní	31	Smluvní základní mzda / plat	20 000,00	Kč
Základní	33	Základní mzda / plat	19 091,00	Kč
Přípl. před zdat	66	Náhrada mzdy / platu za proplacenou dovolenou	960,00	Kč
Základní	45	Hrubá mzda / plat	20 051,00	Kč
Základní	50	Úhrn příjmů	20 051,00	Kč
Základní	229	Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	5 013,00	Kč
Základní	230	Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	1 804,00	Kč
Základní	232	Superhrubá mzda	26 868,00	Kč
Základní	51	Vyměřovací základ soc. pojištění	20 051,00	Kč
Pojistné	53	Sociální pojištění zaměstnance	1 304,00	Kč
Základní	52	Vyměřovací základ zdr. pojištění	20 051,00	Kč
Pojistné	176	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj	903,00	Kč
Základní	55	Základ daně zálohové	26 868,00	Kč
Základní	137	Částka ke zdanění zálohovou daní zaokrouhlená	26 900,00	Kč
Základní	88	Záloha na daň vypočtená	4 035,00	Kč
Základní	115	Daňové zvýhodnění na 1. dítě	1 117,00	Kč
Základní	285	Daňové zvýhodnění na 2. dítě	1 317,00	Kč
Základní	89	Daňové zvýhodnění, nárok	2 434,00	Kč
Daňové slevy	117	Daňová sleva na zaměstnance	2 070,00	Kč
Základní	92	Daňové slevy, nárok	2 070,00	Kč
Základní	90	Sleva na dani	4 035,00	Kč
Základní	91	Daňový bonus	469,00	Kč
Základní	64	Čistá mzda / plat k výplatě	18 313,00	Kč

**Obrázek 5:** Výpočet mzdy účetní (výstup z programu MRP)

U výpočtu základní mzdy se vychází ze stejného vzorce jako u obchodního manažera (20 000 Kč / 176 hod. x 168 hod.) a další postupy jsou taktéž obdobné jako v předchozích případech. Od vypočtené zálohy na daň se nejdříve odečte sleva na poplatníka a dále daňové zvýhodnění na děti (4 035 Kč – 2 070 Kč – 1 117 Kč – 1 317 Kč) a protože po odečtení všech slev vychází záporná záloha na daň, tvoří tato daňový bonus, který je při výpočtu čisté mzdy přičten. Čistá mzda se tedy vypočítá jako hrubá mzda (20 051 Kč) – sociální pojištění zaměstnance (1 304 Kč) – zdravotní pojištění zaměstnance (903 Kč) + daňový bonus (469 Kč).

Montážní pracovník, který je zodpovědný i za výrobní úsek má stanovenou hodinovou mzdu 115 Kč/hod. a jeho průměrný hodinový výdělek je 130 Kč/hod. V lednu 2015 odpra-

coval 164 hodin a 4 hodiny byl u lékaře. Uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 vyživované děti.

3 Otakar Vitek nar. 31.03.1973 -- mzda za 1/2015				
Typ položky	ID	Název	Hodnota	Jednotka
► Konstanty	1	Hodinová sazba (Kč/hod)	115,00	Kč/hod
Konstanty	207	Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	130,00	Kč/hod
Docházkové	186	Odpracováno (hod)	164,00	hod
Docházkové	187	Placený svátek náhradou (hod)	8,00	hod
Docházkové	189	Ostatní náhrady (hod)	4,00	hod
Základní	34	Časová mzda	18 860,00	Kč
Přípl. před zda	42	Náhrada mzdy za svátky	1 040,00	Kč
Přípl. před zda	43	Náhrady ostatní	520,00	Kč
Základní	45	Hrubá mzda / plat	20 420,00	Kč
Základní	50	Úhrn příjmů	20 420,00	Kč
Základní	229	Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	5 105,00	Kč
Základní	230	Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	1 838,00	Kč
Základní	232	Superhrubá mzda	27 363,00	Kč
Základní	51	Vyměřovací základ soc. pojištění	20 420,00	Kč
Pojistné	53	Sociální pojištění zaměstnance	1 328,00	Kč
Základní	52	Vyměřovací základ zdr. pojištění	20 420,00	Kč
Pojistné	176	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj	919,00	Kč
Základní	55	Základ daně zálohové	27 363,00	Kč
Základní	137	Částka ke zdanění zálohovou daní zaokrouhlená	27 400,00	Kč
Základní	88	Záloha na daň vypočtená	4 110,00	Kč
Základní	115	Daňové zvýhodnění na 1. dítě	1 117,00	Kč
Základní	285	Daňové zvýhodnění na 2. dítě	1 317,00	Kč
Základní	89	Daňové zvýhodnění, nárok	2 434,00	Kč
Daňové slevy	117	Daňová sleva na zaměstnance	2 070,00	Kč
Základní	90	Sleva na dani	4 110,00	Kč
Základní	91	Daňový bonus	394,00	Kč
Základní	64	Čistá mzda / plat k výplatě	18 567,00	Kč

**Obrázek 6:** Výpočet mzdy montážního pracovníka č. 1 (výstup z programu MRP)

Výpočet hodinové mzdy je prováděn násobením odpracovaných hodin s hodinovou sazbou (164 hodin x 115 Kč/hod.) a náhrada za návštěvu lékaře je násobena průměrným hodinovým výdělkem (4 hod. x 130 Kč/hod.). U ostatních výpočtů se vychází stejně jako v předchozích případech.

Hodinová mzda druhého montážního pracovníka je 105 Kč/hod., v daném měsíci odpracoval 168 hodin a používá služební motorové vozidlo se vstupní cenou 250 000 Kč. Také uplatňuje daňové zvýhodnění na 2 děti.

4 Michal Želený nar. 16.05.1980 -- mzda za 1/2015				
Typ položky	ID	Název	Hodnota	Jednotka
▶ Konstanty	1	Hodinová sazba (Kč/hod)	105,00	Kč/hod
Konstanty	207	Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	120,00	Kč/hod
Docházkové	186	Odpracováno (hod)	168,00	hod
Docházkové	187	Placený svátek náhradou (hod)	8,00	hod
Základní	34	Časová mzda	17 640,00	Kč
Přípl. před zdan	42	Náhrada mzdy za svátky	960,00	Kč
Základní	45	Hrubá mzda / plat	18 600,00	Kč
Nepeněžní pož	48	Příjem za používání vozidla	2 500,00	Kč
Základní	50	Úhm příjmů	21 100,00	Kč
Základní	229	Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	5 275,00	Kč
Základní	230	Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	1 899,00	Kč
Základní	232	Superhrubá mzda	28 274,00	Kč
Základní	51	Vyměřovací základ soc. pojištění	21 100,00	Kč
Pojistné	53	Sociální pojištění zaměstnance	1 372,00	Kč
Základní	52	Vyměřovací základ zdr. pojištění	21 100,00	Kč
Pojistné	176	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj	950,00	Kč
Základní	55	Základ daně zálohové	28 274,00	Kč
Základní	137	Částka ke zdanění zálohovou daní zaokrouhlená	28 300,00	Kč
Základní	88	Záloha na daň vypočtená	4 245,00	Kč
Základní	115	Daňové zvýhodnění na 1. dítě	1 117,00	Kč
Základní	285	Daňové zvýhodnění na 2. dítě	1 317,00	Kč
Základní	89	Daňová zvýhodnění, nárok	2 434,00	Kč
Daňové slevy	117	Daňová sleva na zaměstnance	2 070,00	Kč
Základní	90	Sleva na dani	4 245,00	Kč
Základní	91	Daňový bonus	259,00	Kč
Základní	64	Čistá mzda / plat k výplatě	16 537,00	Kč

**Obrázek 7:** Výpočet mzdy montážního pracovníka č. 2 (výstup z programu MRP)

Časová mzda (168 hodin x 105 Kč/ na hodinu) a náhrada mzdy za svátek (8 hodin x 120 Kč/hod.) tvoří hrubou mzdu, kterou je však nutno zvýšil o 1 % ze vstupní ceny služebního vozu, abychom došli celkovému úhrnu příjmů, tedy k vyměřovacímu základu pro výpočet zdravotního, sociálního pojištění a superhrubé mzdy. U výpočtu čisté mzdy se však vychází pouze z hrubé mzdy nikoliv z úhrnu příjmů (18 600 Kč – 1 372 Kč – 950 Kč + 259 Kč).

Všichni výrobní pracovníci mají stanovenou hodinovou sazbu 100 Kč/hod. Petr Lakomý má průměrný hodinový výdělek 115 Kč/hod., v lednu odpracoval 88 hodin a od 19. 1. do 30. 1. byl lékařem uznán jako dočasně práce neschopným.



5 Petr Lakomý nar. 26.08.1965 -- mzda za 1/2015				
Typ položky	ID	Název	Hodnota	Jednotka
Konstanty	1	Hodinová sazba (Kč/hod)	100,00	Kč/hod
Konstanty	207	Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	115,00	Kč/hod
Docházkové	186	Odpracováno (hod)	88,00	hod
Docházkové	187	Placený svátek náhradou (hod)	8,00	hod
Docházkové	12	Nemoc (dnů)	10,00	dnů
Základní	34	Časová mzda	8 800,00	Kč
Přípl. před zda	42	Náhrada mzdy za svátky	920,00	Kč
Základní	45	Hrubá mzda / plat	9 720,00	Kč
Základní	50	Úhm příjmů	9 720,00	Kč
Základní	229	Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	2 430,00	Kč
Základní	230	Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	875,00	Kč
Základní	232	Superhrubá mzda	13 025,00	Kč
Základní	51	Vyměřovací základ soc. pojištění	9 720,00	Kč
Pojistné	53	Sociální pojištění zaměstnance	632,00	Kč
Základní	52	Vyměřovací základ zdr. pojištění	9 720,00	Kč
Pojistné	176	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj	438,00	Kč
Základní	55	Základ daně zálohové	13 025,00	Kč
Základní	137	Částka ke zdanění zálohovou daní zaokrouhlená	13 100,00	Kč
Základní	88	Záloha na daň vypočtená	1 965,00	Kč
Daňové slevy	117	Daňová sleva na zaměstnance	2 070,00	Kč
Základní	90	Sleva na dani	1 965,00	Kč
Základní	61	Čistá mzda / plat	8 650,00	Kč
Základní	245	Náhrady mzdy při pracovní neschopnosti v zákonné výši	3 478,00	Kč
Základní	64	Čistá mzda / plat k výplatě	12 128,00	Kč

**Obrázek 8:** Výpočet mzdy výrobního pracovníka č. 1 (výstup z programu MRP)

Výpočet hrubé mzdy, odvodů na zdravotní a sociální pojištění a zálohy na daň z příjmů bude proveden z odpracovaných 88 hodin. Náhradu za dočasnou pracovní neschopnost bude zaměstnavatel zaměstnanci vyplácet až od čtvrtého pracovního dne, tedy od 22. 1. do 30. 1., tj. 7 pracovních dní. Celý průměrný hodinový výdělek tohoto zaměstnance spadá do první redukční hranice, ze které je možno započíst 90 %, tj. 103,5 Kč/ hod. ( $115 \text{ Kč} \times 90 \%$ ) a výše hodinové náhrady mzdy potom tvoří 60 % z tohoto redukovaného základu, tj. 62,1 Kč/hod. ( $103,5 \text{ Kč} \times 60 \%$ ). Dočasná pracovní neschopnost trvala 56 hodin (7 dní x 8 hod./den) a po vynásobení těchto hodin s redukovanou výší náhrady (56 hodin x 62,1 Kč/hod.) a zaokrouhlení na celé koruny nahoru, vychází náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost 3 478 Kč. Tato částka již nepodléhá žádným odvodům a připočte se tedy celá k čisté mzdě.

Pro lepší pochopení problematiky výpočtu náhrad mezd za dočasnou pracovní neschopnost, uvedu příklad výpočtu náhrady u zaměstnance s vyšším průměrným hodinovým vý-

dělkem, u kterého se bude při redukcí průměrného hodinového výdělku přihlížet k více redukčním hranicím. Příklad se však netýká společnosti XY.

- Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance trvala stejně jako u zaměstnance společnosti XY od 19. 1. do 30. 1. a průměrný hodinový výdělek zaměstnance činil 420 Kč/hod.
  - částka z první redukční hranice se započte celá ve výši 90 %, tj. 139,86 Kč ( $155,40 \text{ Kč} \times 90 \%$ ),
  - při vyšším průměrném hodinovém výdělku než hodnota z druhé redukční hranice, se z rozdílu mezi první a druhou redukční hranicí se započte 60 %, tj. 46,518 Kč [ $(232,93 \text{ Kč} - 155,40 \text{ Kč}) \times 60 \%$ ],
  - třetí redukční hranici už průměrný hodinový výdělek nepřekračuje, započte se tedy pouze částka přesahující druhou redukční hranici ve výši 30 %, tj. 56,121 Kč [ $(420 \text{ Kč} - 232,93 \text{ Kč}) \times 30 \%$ ],
  - redukovaný průměrný výdělek je potom tvořen součtem těchto redukovaných základů, tj. 242,499 Kč ( $139,86 \text{ Kč} + 46,518 \text{ Kč} + 56,121 \text{ Kč}$ ) a redukovaná náhrada činí 60 % z této částky, tedy 145,4994 Kč ( $242,499 \text{ Kč} \times 60 \%$ ),
  - při osmihodinové pracovní době by náhrada za tuto dočasnou pracovní neschopnost zaměstnance s průměrným hodinovým výdělkem 420 Kč za hodinu po zaokrouhlení na celé koruny nahoru činila 8 148 Kč ( $145,4994 \text{ Kč/hod.} \times 56 \text{ hodin}$ ).

Vrátíme se k výpočtu mezd zaměstnanců společnosti XY. Výrobní pracovníci Vojtěch Bartoš a Tomáš Kyselý mají průměrný hodinový výdělek 113 Kč/hod., v lednu 2015 odpracovali 180 hodin a oba uplatňují daňové zvýhodnění na jedno dítě. Protože u obou těchto zaměstnanců je výpočet mzdy stejný, uvádím níže pouze jeden výstup z programu MRP – K/S.

Základní mzda činí 18 000 Kč (180 hodin  $\times$  100 Kč/hod.), program počítá časovou mzdu fondem pracovní doby a mzdu náležející za práci přesčas zvlášť. Příplatek za práci přesčas se řídí zákoníkem práce a činí tedy 25 % z průměrného výdělku (12 hodin  $\times$  113 Kč/hod.  $\times$  25 %). Ostatní výpočty jsou provedeny obdobným způsobem jako u případů výše.

7 Vojtěch Bartoš nar. 05.08.1976 -- mzda za 1/2015				
Typ položky	ID	Název	Hodnota	Jednotka
► Konstanty	1	Hodinová sazba (Kč/hod)	100,00	Kč/hod
Konstanty	207	Průměrný hodinový výdělek hrubý (Kč/hod)	113,00	Kč/hod
Docházkové	186	Odpracováno (hod)	168,00	hod
Docházkové	8	Odpracováno přesčas (hod)	12,00	hod
Docházkové	187	Placený svátek náhradou (hod)	8,00	hod
Základní	34	Časová mzda	16 800,00	Kč
Základní	80	Mzda / plat za práci přesčas	1 200,00	Kč
Přípl. před zda	36	Příplatek za práci přesčas	339,00	Kč
Přípl. před zda	42	Náhrada mzdy za svátky	904,00	Kč
Základní	45	Hrubá mzda / plat	19 243,00	Kč
Základní	50	Úhrn příjmů	19 243,00	Kč
Základní	229	Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace	4 811,00	Kč
Základní	230	Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace	1 732,00	Kč
Základní	232	Superhrubá mzda	25 786,00	Kč
Základní	51	Vyměřovací základ soc. pojištění	19 243,00	Kč
Pojistné	53	Sociální pojištění zaměstnance	1 251,00	Kč
Základní	52	Vyměřovací základ zdr. pojištění	19 243,00	Kč
Pojistné	176	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj	866,00	Kč
Základní	55	Základ daně zálohové	25 786,00	Kč
Základní	137	Částka ke zdanění zálohovou daní zaokrouhlená	25 800,00	Kč
Základní	88	Záloha na daň vypočtená	3 870,00	Kč
Základní	115	Daňové zvýhodnění na 1. dítě	1 117,00	Kč
Základní	89	Daňová zvýhodnění, nárok	1 117,00	Kč
Daňové slevy	117	Daňová sleva na zaměstnance	2 070,00	Kč
Základní	90	Sleva na dani	3 187,00	Kč
Základní	59	Záloha na daň po slevě	683,00	Kč
Základní	64	Čistá mzda / plat k výplatě	16 443,00	Kč

**Obrázek 9:** Výpočet mzdy výrobních pracovníků (výstup z programu MRP)

Poslední výrobní pracovník je ve společnosti XY zaměstnán pouze na dohodu o provedení práce a hodinovou sazbu má stanovenou stejně jako ostatní výrobní pracovníci na 100 Kč/hod., v daném měsíci odpracoval 25 hodin.

8 Pavel Tučný nar. 17.04.1969 -- mzda za 1/2015				
Typ položky	ID	Název	Hodnota	Jednotka
► Konstanty	1	Hodinová sazba (Kč/hod)	100,00	Kč/hod
Docházkové	186	Odpracováno (hod)	25,00	hod
Základní	46	Dohoda o provedení práce (DPP)	2 500,00	Kč
Základní	50	Úhrn příjmů	2 500,00	Kč
Základní	232	Superhrubá mzda	2 500,00	Kč
Základní	78	Základ daně srážkové	2 500,00	Kč
Základní	138	Částka ke zdanění srážkovou daní zaokrouhlená	2 500,00	Kč
Základní	58	Srážková daň	375,00	Kč
Základní	64	Čistá mzda / plat k výplatě	2 125,00	Kč

**Obrázek 10:** Výpočet mzdy z DPP (výstup z programu MRP)

Odměna z dohody o provedení práce činí 2 500 Kč (25 hodin x 100 Kč/hod.). Protože tato odměna nepřesahuje stanovenou výši 10 000 Kč, nemusí zaměstnanec ani zaměstnavatel

odvádět zdravotní a sociální pojištění. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel pojištění odvádět nemusí, nezvyšuje se o tyto odvody ani vyměřovací základ pro výpočet daně a zůstává jím pouze hrubá mzdy. Protože zaměstnanec v této firmě nepodepsal Prohlášení k dani, byla mu stržena srážková daň ve výši 15 %, tj 375 Kč (2 500 Kč x 15 %).

### 3.3 Účtování mezd a odvodů

Povinností mzdové účetní není jen mzdy dobře vypočíst, ale je nutné je taky zaúčtovat. V následujícím textu uvedu základní souvztažnosti týkající účtování účetních případů souvisejících se mzdami.

Z účetního programu, který společnost XY používá, je nutné po uzavření všech měsíčních mezd vyčíslit sumarizaci mzdových položek, odvodů, daní, atd., jako podklad pro zaúčtování.

Strana: 1 / 1

**Sumarizace**  
Filtr: Bez filtru

Za měsíc: leden 2015  
Počet zaměstnanců - průměrný: 9,00 - přepočtený: 8,00

Počet výskytů	Součet hodnot	Název
8	174659 Kč	Hrubá mzda / plat
1	2500 Kč	Dohoda o provedení práce (DPP)
2	6000 Kč	Příjem za používání vozidla
9	183159 Kč	Úhrn příjmů
8	45166 Kč	Navýšení superhrubé mzdy od soc. pojištění organizace
8	16259 Kč	Navýšení superhrubé mzdy od zdr. pojištění organizace
9	244584 Kč	Superhrubá mzda
9	183159 Kč	Vyměřovací základ soc. pojištění
8	11746 Kč	Sociální pojištění zaměstnance
8	180659 Kč	Vyměřovací základ zdr. pojištění
8	8133 Kč	Zdravotní pojištění zaměstnance - nedaňový výdaj
8	16259 Kč	Zdravotní pojištění organizace - daňový výdaj
9	24392 Kč	Zdravotní pojištění celkem (zaměstnanec + organizace)
8	242084 Kč	Základ daně zálohové
1	2500 Kč	Základ daně srážkové
8	242400 Kč	Částka ke zdanění zálohovou daní zaokrouhlená
8	36360 Kč	Záloha na daň vypočtená
3	1122 Kč	Daňový bonus
4	10374 Kč	Záloha na daň po slevě
1	2500 Kč	Částka ke zdanění srážkovou daní zaokrouhlená
1	375 Kč	Srážková daň
9	147653 Kč	Čistá mzda / plat
1	3478 Kč	Náhrady mzdy při pracovní neschopnosti v zákonné výši
9	151131 Kč	Čistá mzda / plat k výplatě

**Obrázek 11:** Sumarizace mzdových položek a odvodů (výstup z programu MRP)

Na základě tohoto souhrnu mzdových položek účetní zaúčtuje účetní případy týkající se mezd a v následujícím měsíci také úhrady závazků, všechny účetní případy uvádím v tabulce 6:

**Tabulka 6:** Účtování mezd (vlastní zpracování)

Účetní případ	Částka	Účetní předpis	
		Má dáti	Dal
Hrubé mzdy	174 659 Kč	521.01	331
Hrubá mzda – Dohoda o provedení práce	2 500 Kč	521.02	331
Zdravotní pojištění zaměstnance	8 133 Kč	331	336.01
Zdravotní pojištění zaměstnavatele	16 259 Kč	524	336.01
Sociální pojištění zaměstnance	11 746 Kč	331	336.02
Sociální pojištění zaměstnavatele	45 166 Kč	524	336.02
Zálohová daň	9 252 Kč	331	342.01
Srážková daň	375 Kč	331	342.02
Náhrada za dočasnou pracovní neschopnost	3 478 Kč	521.03	331
Převod mezd na účet	151 131 Kč	331	221
Úhrada zdravotního pojištění	24 392 Kč	336.01	221
Úhrada sociálního pojištění	56 912 Kč	336.02	221
Úhrada zálohové daně	9 252 Kč	342.01	221
Úhrada srážkové daně	375 Kč	342.02	221

Na základě vnitřního účetního dokladu, v tomto případě na základě sumarizace viz výše, se k poslednímu dni v měsíci, za který jsou mzdy vypočteny, zde k 31. lednu 2015, zaúčtují účetní případy uvedené v horní části tabulky.

Hrubá mzda, odměna z dohody o provedení práce i náhrada za dočasnou pracovní neschopnost je pro společnost mzdových nákladem (521 – Mzdové náklady) a zároveň závazkem k zaměstnancům (331 – Zaměstnanci). Je vhodné rozdělit tyto mzdové náklady analytickou evidencí zvlášť na hrubé mzdy z hlavního pracovního poměru, na hrubé mzdy (odměny) z dohod, na náhradu za dočasnou pracovní neschopnost nebo například také odstupné, o kterém však v případě lednových mezd společnosti XY účtováno nebylo. Dalším nákladem je pro zaměstnavatele zdravotní a sociální pojištění, které odvádí za zaměstnance. Jedná se o daňově uznatelný nákladový účet 524 - Zákonné sociální pojištění a pojištění je účtováno souvztažně se závazkem k institucím zdravotního a sociálního pojištění (336 – Zúčtování s institucemi sociálního a zdravotního pojištění). Protože je pojistné odváděno dvěma institucím, je při účtování potřebné vést analytickou evidenci k účtu 336 rozdělenou na závazek k Okresní správě sociálního zabezpečení (sociální pojištění) a závazek ke zdra-

votní pojišťovně, většinou je potřebné zdravotní pojištění analyticky oddělit také podle příslušných pojišťoven. Z vypočtené hrubé mzdy je zaměstnancům strženo zdravotní a sociální pojištění, tedy snižuje se zaměstnavatelův závazek k zaměstnancům, a protože je zaměstnavatel plátcem, zaúčtuje se zdravotní i sociální pojištění hrazené zaměstnancem taktéž na účty 336. Zálohová i srážková daň také snižuje závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci (případný daňový bonus by zvyšoval tento závazek a byl by zaúčtován s mínusem) a naopak zvyšuje závazek vůči finančnímu úřadu. I v tomto případě je lepší rozdělit účet 342 – Ostatní přímé daně analytikou na zálohovou daň a daň srážkovou.

Úhrady v druhé části tabulky jsou účtovány na základě bankovního výpisu, ze kterého byly závazky hrazeny. Společnost XY má stanovenou splatnost mzdy k 20. dni následujícího měsíce, stejně jako povinný termín splatnosti zdravotního i sociálního pojištění a zálohové, případně srážkové daně. Je nutné předem naplánovat úhrady tak, aby již 20. den byly připsány na účet příjemce, jinak hrozí penále. Je proto vhodné poslat peníze 3 pracovní dny předem. Vzhledem k tomu, že den splatnosti všech závazků společnosti XY za leden 2015 (20. února 2015) připadá na pátek, byla úhrada provedena v úterý 17. února. Úhrady musí být provedeny tak, aby byly příslušné závazkové účty vynulovány. Tedy účet 331 po odečtení sociálního a zdravotního pojištění, zálohové a srážkové daně a po přičtení náhrady za dočasnou pracovní neschopnost. Analytické účty 336, na kterých bylo sečteno pojistné zaměstnavatele i zaměstnance. A nakonec účet 342 se zálohovou a srážkovou daní.

### 3.3.1 Účtování dalších možných účetních případů

V následujícím textu znázorním ostatní účetní případy týkající se mezd, které mohou vzniknout. Jedná se pouze o příklady, které nijak nesouvisí se společností XY.

Srážky ze mzdy, jako jsou například exekuce nebo srážky na základě dohody se zaměstnancem, snižují zaměstnavatelům závazek vůči zaměstnanci, ale zároveň vzniká nový závazek k instituci nebo osobě (379 – Jiné závazky), v jejíž prospěch je srážka odvedena. Srážka tedy bude zaúčtována 331/379 a její úhrada 379/221.

Dále může být zaměstnanci předepsána náhrada škody, kterou způsobil, popřípadě manko. V tom případě vznikne zaměstnavateli pohledávka za zaměstnancem a provozní nebo mimořádný výnos (o výnos se jedná proto, že vzniklá škoda nebo manko je zaúčtována na základě vnitřního dokladu do nákladů zaměstnavatele a tím, že zaměstnanec tuto škodu uhradí, se tento náklad nebo jeho část přes výnos kompenzuje). Předpis náhrady se zaúčtuje 335/648(668) a úhradou škody zaměstnancem se vynuluje pohledávka, buď při hoto-

vostní úhradě 211/335 nebo při bezhotovostní úhradě na bankovní účet 221/335. Na účet 335 je také možno účtovat různé zálohy vyplacené zaměstnancům, např. záloha na mzdu (335/221 při vyplacení zálohy a 331/335 při zúčtování mezd, kdy je vyrušena pohledávka za zaměstnance a snížen závazek zaměstnavatele vůči zaměstnanci).

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům poskytovat různé zaměstnanecké benefity, které jsou pro něj nákladem a to buď daňově uznatelným, nebo daňově neuznatelným. Sociální náklady daňově uznatelné jsou vedeny na účtu 527 – Zákonné sociální náklady a daňově neuznatelné na účtu 528 – Ostatní sociální náklady a účtují se většinou souvztažně se závazky z obchodních vztahů (321 – Dodavatelé). Podle Macháčka (2013) je jedním z nejčastěji poskytovaných benefitů příspěvek zaměstnavatele na stravování zaměstnanců formou stravenek - nepeněžitého plnění, které je u zaměstnance osvobozeno od daně z příjmů v plné výši a u zaměstnavatele je podle zákona o daních z příjmů daňově uznatelných 55 % z ceny stravenky. Pokud zaměstnavatel poskytne příspěvek vyšší, je pro něho výdaj daňově neuznatelný. Z tohoto důvodu většina zaměstnavatelů přispívá pouze do daňově uznatelné výše a zbytek, tj. 45 % hodnoty stravenky si hradí zaměstnanci sami. Stravenka je ceninou, tudíž by byl nákup stravenek zaúčtován jako přírůstek cenin oproti závazku vůči dodavatelům, případně přímá úhrada z bankovního účtu nebo z pokladny, tedy 213/321(221,211). Při výdeji stravenek by si zaměstnavatel daňově uznatelný náklad zaúčtoval 527/213 a úhradou zbytku hodnoty stravenek zaměstnanci by si snížil závazek vůči zaměstnancům 331/213.

V neposlední řadě může být zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, před kterou mu může být poskytnuta záloha, vyplácená většinou v hotovosti, která bude zaúčtována na základě výdajového pokladního dokladu jako pohledávka za zaměstnancem 335/211. Po návratu zaměstnanec předloží doklady potvrzující cestovní výdaje, které jsou pro zaměstnavatele nákladem a na jejichž základě vzniká zaměstnanci nárok na cestovní náhradu. Na základě těchto dokladů vzniká pro zaměstnavatele náklad (512 – Cestovné) a je vnitřním účetní dokladem zúčtována záloha 512/335, pokud byla poskytnutá záloha na cestovní výdaje vyšší než vynaložené výdaje, je zaměstnanec povinen vrátit přeplatek zálohy 211/335 a pokud naopak byly cestovní výdaje vyšší, vyplatí mu zaměstnavatel nedoplatek výdajů 335/211 tak, aby byl účet 335 vynulován.

## 4 VÝSLEDKY ANALÝZY A DOPORUČENÍ

Mzdový systém společnosti XY je poměrně jednoduchý – společnost zaměstnává 9 zaměstnanců, z nichž 3 jsou odměňováni měsíční mzdou a ostatních 6 zaměstnanců mzdou úkolovou. Personalistika a mzdy jsou zpracovány v účetním programu MRP K/S. V sekci „personalistika“ jsou vedeny osobní karty zaměstnanců s jejich osobními údaji, informacemi o pracovním poměru apod. Do sekce „mzdy“ jsou zadávány údaje o docházce zaměstnanců, stanovené složky mezd dle mzdových výměrů a z těchto informací následně počítány mzdy za dané období. V předchozím textu jsou uvedeny konkrétní výpočty mezd jednotlivých zaměstnanců za leden 2015 a celkové mzdové náklady za tohle období činily 242 062 Kč.

### 4.1 Návrhy na zlepšení

Administrativní pracovníci jsou ve společnosti XY odměňováni měsíční časovou mzdou. Tato forma mzdy relativně administrativně nenáročná, ale téměř nemotivuje pracovníky k lepším výkonům, proto bývá doplňována dalšími formami mezd. Obchodní manažer má k základní měsíční mzdě stanovenou smluvní prémie. Získávání zakázek je pro společnost klíčové a je proto vhodné mzdu obchodního manažera zvýšit o doplňkovou formu mzdy, v tomto případě si ale myslím, že zrovna smluvní stálá prémie není vhodnou volbou. Stálá prémie totiž nemotivuje zaměstnance k vyšším výkonům, protože ví, že i když nezíská velké množství zakázek, prémie stejně dostane a pro zaměstnavatele je to zase zbytečný náklad navíc, když tím nezíská větší výnos (větší objem smluvených zakázek). Pro zaměstnance i zaměstnavatele by tedy bylo podle mě vhodnější zvolit podílovou provizi, která by byla stanovena určitým procentem ze smluvených zakázek, tedy čím více zakázek by obchodní manažer domluvil, tím více peněz by si vydělal. Navrhovala bych tedy zrušit smluvní prémie a zavést provizi 8 % ze zisku z jím získaných zakázek. Tento zisk by byl vypočten jako výkony podniku snížené o výkonovou spotřebu a osobní náklady a provize by byla přiznávána ze zakázek smluvených v předchozím měsíci, tj. z řádně ukončených a zákazníkem uhrazených. V případě výpočtu mzdy za leden 2015 by se tedy vycházelo z výše zmíněných údajů za prosinec 2014, kdy takto vypočtený zisk činil 25 000 Kč, což by pro obchodního manažera znamenalo provizi 2 000 Kč.

Účetní je odměňována pouze základní mzdou. Vzhledem k tomu, že účetnictví plní důležité funkce pro podnik – poskytuje potřebné informace pro vlastníky, je podkladem pro rozhodování a řízení podniku, atd., mělo by jeho správné vedení být ohodnoceno lépe než jen



smluvní základní mzdou. Je pochopitelné, že množství vykonávané práce se v případě účetní nedá měřit jinak, než podle doby, po kterou pracuje. Za správné vedení celého účetnictví bych tedy navrhovala navýšení základní mzdy paní účetní o smluvní prémii 2 000 Kč.

Montážní i výrobní pracovníci jsou odměňováni hodinovou mzdou, což je podle mě poměrně správná volba. Vzhledem k tomu, že se jedná o malou firmu, u které je nutné splnit všechny smluvené objednávky včas a ve které nejspíš není těžké poznat, že si někdo neplní své pracovní povinnosti, může být i hodinová mzda dostačující. Avšak pro zvýšení motivace k plnění stanovených úkolů bych navrhovala každému z montážních i výrobních pracovníků poskytnout prémii 1 000 Kč za včasné a řádné plnění zakázek.

Aby se daly údaje lépe srovnat, vypočetla jsem mzdy znovu za stejné období, tj. leden 2015 při stejných podmínkách. V tabulce 7 jsou tedy uvedeny hrubé a čisté mzdy náležející zaměstnancům v současnosti a srovnání, jak by mzdy vypadaly při využití navrhovaných změn.

**Tabulka 7:** Mzdy před a po navrhované změně (vlastní zpracování)

Pozice	Současné HM	Současné ČM	HM po změně	ČM po změně
Majitel	42 000 Kč	29 914 Kč	42 000 Kč	29 914 Kč
Obchodní zástupce	25 382 Kč	20 661 Kč	25 200 Kč	20 545 Kč
Účetní	20 051 Kč	18 313 Kč	21 960 Kč	19 622 Kč
Montážní prac. 1	20 420 Kč	18 567 Kč	21 420 Kč	19 247 Kč
Montážní prac. 2	18 600 Kč	16 537 Kč	19 600 Kč	17 217 Kč
Výrobní prac. 1	9 720 Kč	12 128 Kč	10 720 Kč	12 928 Kč
Výrobní prac. 2	19 243 Kč	16 443 Kč	20 243 Kč	17 123 Kč
Výrobní prac. 3	19 243 Kč	16 443 Kč	20 243 Kč	17 123 Kč
Výrobní prac. – DPP	2 500 Kč	2 125 Kč	2 500 Kč	2 125 Kč

Při srovnání stavu před a po navrhovaných změnách můžeme vidět, že by se čistá mzda téměř všech zaměstnanců zvýšila, což by zaměstnance jistě stimulovalo k vyššímu pracovnímu nasazení. Co se týče dopadu navrhovaných změn na zaměstnavatele. Hrubé mzdy by se zvýšily ze 177 159 Kč na 183 886 Kč, tj. o 6 727 Kč a náklady na zdravotní a sociální pojištění hrazené za zaměstnance by vzrostly o 2 288 Kč ze 61 425 Kč na 63 713 Kč. Celkové náklady za leden 2015 by po navrhovaných změnách činily 251 077 Kč, což by představovalo zvýšení osobních nákladů společnosti o cca 3,7 %. Z hlediska ekonomického by podle mého názoru společnost byla schopna navrhované změny realizovat vzhledem k dlouholeté tradici a stabilním finančním výsledkům. Zaměstnanci by byly lépe motivo-

vání k lepším výkonům, stran obchodního manažera by se jednalo o více smluvených objednávek a stran montážních a výrobních dělníků o včasné plnění těchto objednávek a tím by úměrně rostly i výkony podniku, které by tohle mírné zvýšení osobních nákladů zanedlouho pokryly.

Pokud jde o účetní program, ve kterém jsem při zpracování mezd pracovala, ovládání je poměrně jednoduché a pokud se zadají všechny potřebné informace správně, program vše spočítá a propojí s měsíčními, popř. i ročními výkazy. Menší problém nastane, když jsou mzdy již spočítány, ale zjistí se, že bylo něco zadáno chybně a musí se doplnit. Program v již vypočtených mzdách na tuto změnu vůbec nezareaguje a je nutné chybný výpočet celý vymazat a nechat ho vypočít nově.

## ZÁVĚR

V této bakalářské práci byla zpracována analýza mzdového systému společnosti XY. Teoretická část byla věnována legislativním úpravám pracovněprávních vztahů, pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a byly definovány základní pojmy týkající se mzdových systémů. Dále byla popsána problematika odměňování a jednotlivé etapy prací, které předcházejí výpočtu mezd. Následně byly určeny postupy při výpočtu hrubých mezd – základní a doplňkové složky mezd, povinné mzdové příplatky stanovené zákoníkem práce a náhrady mezd. Také jsou popsány srážky, které je nutné podle příslušných ustanovení ze mzdy odvést, největší pozornost byla zaměřena na zálohu na daň z příjmů, kdy byl vymezen vyměřovací základ pro výpočet zálohové daně, slevy na dani a daňová zvýhodnění na vyživované děti, které je možné z vypočtené zálohy na daň odečíst a také je uvedeno stručné srovnání sazby daně s některými evropskými státy. U odvodů zdravotního a sociálního pojištění byly vyčteny sazby daně pro zaměstnance a zaměstnavatele a vymezeny povinnosti zaměstnavatelů jako plátců pojistného. Závěrem teoretické části je nastíněna problematika mzdového účetnictví a pracovní náplně mzdových účetních, která je postupně blíže popsána v analytické části.

Praktická část je nejdříve věnována představení společnosti XY, jejíž mzdový systém je analyzován, popis její organizační struktury a konkrétních vykonávaných funkcí. Před samotným výpočtem mezd jsou vymezeny pracovní podmínky a stanovené složky mezd jednotlivých zaměstnanců. Následují konkrétní postupy výpočtů mezd a jejich zpracování v účetním programu MRP – K/S, jehož výstupy s výpočtem mezd včetně všech odvodů jsou uvedeny pro každého zaměstnance jednotlivě. Poslední část je zaměřena na účtování účetních případů týkajících se mezd.

Závěr bakalářské práce je věnován zhodnocení výsledků analýzy a návrhům na zlepšení mzdového systému společnosti XY. Návrhy se týkají zavedení provizní mzdy pro obchodního manažera a stanovení smluvní prémie pro ostatní zaměstnance za včasné a řádné plnění pracovních povinností. Navrhované změny jsou také vyčísleny a je popsán jejich dopad na zaměstnance i zaměstnavatele.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] Crowe Horwath: Europe, Middle East & Afrika Tax Facts 2014 [online]. 2014 [cit. 2015-04-08]. Dostupné z: [http://www.tpa-horwath.cz/sites/default/files/publications/downloads/emea\\_tax\\_facts\\_2014\\_crowe\\_horwath\\_international\\_3.pdf](http://www.tpa-horwath.cz/sites/default/files/publications/downloads/emea_tax_facts_2014_crowe_horwath_international_3.pdf)
- [2] Česká správa sociálního zabezpečení: Povinnosti [online]. 2014 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojistne-na-socialni-zabezpeceni/povinnosti.htm>
- [3] Danarionline.cz: Portál daňových poradců a profesionálů [online]. © 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/sazby--vzory--tabulky/uzitecne-tabulky/zdravotni-a-socialni-pojisteni-a-dan-z-prijmu-fo/>
- [4] DLOUHÁ, Petra, 2015. *Peníze.cz*. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti: Jak se daní v roce 2015 [online]. 19. 2. 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: [http://www.penize.cz/zamestnani/296839-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-jak-se-dani-v-roce-2015#element\\_91\\_8643](http://www.penize.cz/zamestnani/296839-dohoda-o-provedeni-prace-a-dohoda-o-pracovni-cinnosti-jak-se-dani-v-roce-2015#element_91_8643).
- [5] D'AMBOSOVÁ, Hana, 2014. *Abeceda personalisty*. 5. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 488 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-869-7.
- [6] HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ, 2007 *Systémy odměňování v organizacích*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – technická univerzita Ostrava, 110 s. ISBN 978-80-248-1629-6.
- [7] HŮRKA, Petr et al. , 2012. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. 4. 2012*. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, 1007 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-727-0.
- [8] KÖNIGOVÁ, Martina a Marie HORALÍKOVÁ, 2013. *Personální řízení*. 1. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita, 110 s. ISBN 978-80-213-2328-5.
- [9] KUBÁTOVÁ, Jaroslava, 2013. *Management lidských zdrojů*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 163 s. ISBN 978-80-244-3397-4.
- [10] KUČEROVÁ, Dagmar, 2015. *Lexikon mzdového účetnictví: pro rok 2015*. 3. vyd. Kučerová, 82 s. ISBN 978-80-905712-1-1.
- [11] MACHAČ, Martin et al., 2014. *Vyznejte se v pracovním právu: nezbytná příručka každého zaměstnance*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 144 s. ISBN 978-80-265-0266-1.

- [12] MACHÁČEK, Ivan, 2013. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 199 s. Téma. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [13] MARKOVÁ, Hana, 2015. *Daňové zákony 2015: Úplná znění platná k 1. 1. 2015*. 24. vyd. Praha: GRADA, 272 s. ISBN 978-80-247-5507-6.
- [14] MÁČE, Miroslav, 2013. *Účetnictví a finanční řízení*. 1. vyd. Praha: Grada, 551 s. ISBN 978-80-247-4574-9.
- [15] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Nemocenské pojištění*. Nemocenské pojištění v roce 2015 [online]. [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7#vdsn>
- [16] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příručka pro personální a platovou agendu*. Pracovněprávní vztahy a jejich právní úprava [online]. 2. 2. 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB001>
- [17] *Ministerstvo práce a sociálních věcí: Příručka pro personální a platební agendu*. Překážky v práci [online]. 2. 2. 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB038>
- [18] *Nařízení vlády č. 567/2006 Sb.: o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí* [online]. 2014 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV\\_567\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006.pdf)
- [19] NĚMEC, Otakar, Petr BUCMAN a Martin ŠIKÝŘ, 2014. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 122 s. ISBN 978-80-7408-083-8.
- [20] *Příloha k nařízení vlády č. 590/2006 Sb.* [online]. 2014 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/ip/nv590\\_06.pdf](http://www.mpsv.cz/files/ip/nv590_06.pdf)
- [21] SCHMIED, Zdeněk et al., 2015. *Průvodce mzdovou problematikou 2015*. 3. aktualiz.vyd. Bohuňovice: Oswald, 680 s. ISBN 978-80-905690-1-0.
- [22] ŠUBRT, Bořivoj, 2014. *Obsluha mzdy a platu*. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 551 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-887-1.
- [23] TOMŠÍ, Ivan, 2008. *Mzdy a mzdové systémy*. 1. vyd. Praha: ASPI, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- [24] URBAN, Jan, 2013. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 152 s. ISBN 978-80-905247-4-3.

- [25] *Účtování.net: Jasně a srozumitelně. Účetní slovník* [online]. 2010 – 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.uctovani.net/ucetni-slovník.php?co=Mzda&id=58>
- [26] *Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky: Povinnosti plátců – metodika. Plátce pojistného – zaměstnavatel* [online]. © 2015 [cit. 2015-03-29]. Dostupné z: <http://www.vzp.cz/platci/informace/povinnosti-platcu-metodika/2-4-platce-pojistneho-zamestnavatel>
- [27] VYBÍHAL, Václav et al. 2014. *Mzdové účetnictví 2014: Praktický průvodce* [online]. [cit. 2015-04-08]. ISBN 978-80-247-8959-0. Dostupné z: [http://www.ereading.cz/nakladatele/data/ebooks/8467\\_preview.pdf](http://www.ereading.cz/nakladatele/data/ebooks/8467_preview.pdf)
- [28] *Vyhláška 208/2014 Sb.* [online]. 2014 [cit. 2015-04-10]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v208\\_2014](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v208_2014).

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

ČM	Čistá mzda.
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení.
DPP	Dohoda o provedení práce.
HM	Hrubá mzda.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
NV	Nařízení vlády.
RH	Redukční hranice
ZTP/P	Zvlášť tělesně postižený s průvodcem.

.

.

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

<b>Obrázek 1:</b> Organizační struktura společnosti.....	33
<b>Obrázek 2:</b> Výpočet mzdy majitele .....	35
<b>Obrázek 3:</b> Výplatní lístek.....	36
<b>Obrázek 4:</b> Výpočet mzdy obchodního manažera.....	37
<b>Obrázek 5:</b> Výpočet mzdy účetní .....	38
<b>Obrázek 6:</b> Výpočet mzdy montážního pracovníka č. 1 .....	39
<b>Obrázek 7:</b> Výpočet mzdy montážního pracovníka č. 2 .....	40
<b>Obrázek 8:</b> Výpočet mzdy výrobního pracovníka č. 1 .....	41
<b>Obrázek 9:</b> Výpočet mzdy výrobních pracovníků .....	43
<b>Obrázek 10:</b> Výpočet mzdy z DPP .....	43
<b>Obrázek 11:</b> Sumarizace mzdových položek a odvodů .....	44



**SEZNAM TABULEK**

<b>Tabulka 1:</b> Úrovně zaručené mzdy pro rok 2015 .....	18
<b>Tabulka 2:</b> Redukční hranice pro rok 2015 .....	25
<b>Tabulka 3:</b> Slevy na dani pro rok 2015 .....	28
<b>Tabulka 4:</b> Daňové zvýhodnění na vyživované děti pro rok.....	29
<b>Tabulka 5:</b> Sazby sociálního pojištění .....	30
<b>Tabulka 6:</b> Účtování mezd .....	45
<b>Tabulka 7:</b> Mzdy před a po navrhované změně.....	49