

# Mzdové účetnictví

6MUCT1  
Účetnictví

**Ing. Taťána Hajdíková, Ph.D.**



EVROPSKÁ UNIE  
Evropské strukturální a investiční fondy  
Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání

**MŠMT**  
MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,  
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



# Odměňování zaměstnanců

- vychází z listiny lidských práv a svobod
- definováno právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky
- odměnou za vykonanou práci je pro zaměstnance mzda, plat či odměna z dohod



# Motivace zaměstnanců

- cílevědomé a aktivní vedení lidí
- **stimul** - vnější podnět, který dovede člověka k určité činnosti
- peněžní stimuly: mzda, plat, provize, ...
- nepeněžní stimuly: pochvala či uznání, nebo také dobré vztahy na pracovišti
- výše mzdy motivuje zaměstnance



# Plat

- peněžité plnění poskytované zaměstnancům
- zaměstnavatelem při poskytování platu za práci je:
  - stát
  - územní samosprávný celek
  - státní fond
  - příspěvková organizace
  - školská právnická osoba



# Mzda

- mzdu pobírají zaměstnanci pracující v soukromé (podnikatelské) sféře
- je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci
- je jedním z nejdůležitějších motivů k práci



# Mzda a plat

- poskytují se podle:
  - složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce
  - podle obtížnosti pracovních podmínek
  - podle pracovní výkonnosti a dosahovaných výsledků



# Odměna z dohody

- je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti
- **Dohoda o provedení práce**
  - se uzavírá tehdy, jestliže předpokládaný rozsah práce je menší než 300 hodin v kalendářním roce a z odměny není sráženo zdravotní ani sociální pojištění



# Odměna z dohody

- **Dohoda o pracovní činnosti**

- předpokládaný rozsah práce nepřesahuje 150 hodin ve stejném kalendářním roce, ale nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru  $\frac{1}{2}$  stanovené týdenní pracovní doby (tzn. zaměstnanec vykonává práci v rozsahu do 20 hodin týdně)
- musí být uzavřena písemně.
- musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.





# Minimální mzda

- nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu
- do minimální mzdy nezahrnuje: mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za práci v sobotu a v neděli



# Zaručená mzda

- stanoví nejnižší cenu práce s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce
- zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru za stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin
- nesmí být nižší než mzda minimální
- nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr



# Formy mzdových plnění

- **mzda**
  - závisí na vykonané práci
  - základní mzda (časová, úkolová, podílová, provizní, osobní), osobní ohodnocení, periodické prémie, cílové prémie, naturální mzda, příplatky, doplatky
- **plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů (ostatní plnění)**
  - s výkonem práce přímo nesouvisejí
  - náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) a odměna za pracovní pohotovost



# Časová mzda

- využívána především u pracovních činností, kde nelze objektivně změřit výsledky práce
- základem pro výpočet mzdy je odpracovaný čas



# Druhy časové mzdy

- s pevným tarifem - zaměstnanec je zařazen do určitého tarifového stupně podle odborné náročnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce
- s rozpětím tarifů - konkrétní sazba se zaměstnanci určí mzdovým dekretem
- s odstupňovaným tarifem - stanovena kritéria kvantitativní (roky praxe, odpracované roky ve firmě) nebo kvalitativní (kvalita práce, stupeň zmetkovosti)
- diferencovaná – tarif ovlivňován koeficientem vyjadřujícím plnění výkonu či normy v procentech



# Úkolová mzda

- je závislá na výkonu zaměstnance
- podmínkou pro odměňování formou úkolové mzdy je schopnost stanovit objektivní výkonové normy a spolehlivé vedení evidence rozsahu a kvality práce
- **přímá úkolová mzda** (např. za vymalování určité plochy je stanoven sazba v Kč/m<sup>2</sup>)
- **akordní mzda** - je skupině pracovníků uloženo vykonat určité dílo v předem stanoveném termínu za předem dohodnutou částku



# Podílová mzda

- určena jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč, např. z tržeb



# Provizní mzda

- se určí zpravidla jako podíl v procentech z realizovaných obchodů, zakázek, množství získaných klientů





# Osobní mzda

- se využívá především tehdy, jestliže zaměstnanec má po delší dobu stabilní pracovní tempo a požadovanou kvalitu práce
- osobní mzda může být stanovena jak u dělnických profesí, tak u manažerů či vedoucích zaměstnanců



# Příplatky k základní mzdě

- mzdy a příplatky za práci přesčas, za svátek, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za noční práci, za práci v sobotu a neděli
- zaměstnavatel je musí povinně vyplácet
- minimální výše je stanovena v předpisech
- zaměstnanci náleží současně příplatky podle toho, v kolika nestandardních situacích, za které se příplatky vyplácejí, pracoval



# Mzda a příplatek za práci přesčas

- příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku



# Mzda a náhrada mzdy za svátek

- za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno
- za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku
- při zjišťování zda zaměstnanci náleží náhrada mzdy za svátek či nikoliv, je důležitým faktorem, zda zaměstnanci v důsledku svátku ušla mzda, či nikoliv



# Mzda a náhrada mzdy za svátek

- **hodinová mzda**

- přímo závislá na počtu odpracovaných hodin → připadne-li svátek na všední den, odpracuje zaměstnanec méně hodin → zaměstnanci ušla mzda → náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku

- **měsíční mzda**

- v případě odpracování celého fondu pracovní doby, se přiznává konstantní výše měsíčního platu → výše platu není na fondu pracovní doby závislá → nevzniká nárok na náhradu mzdy



# Fond pracovní doby

- počet hodin (dní), které by měl zaměstnanec v rámci příslušného pracovního poměru odpracovat, pokud nebude mít žádné nepřítomnosti
- fond pracovní doby je uveden v tzv. plánovacím kalendáři
- fond pracovní doby
- fond pracovní doby včetně svátků



# Mzda a příplatek za práci v sobotu a v neděli

- za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku



# Ostatní plnění nepovažovaná za mzdu

- přímo nesouvisejí s vykonanou prací
- za mzdu nepovažujeme:
  - náhrady mzdy
  - odstupné
  - cestovní náhrady
  - výnosy z kapitálových podílů a obligací
  - odměnu za pracovní pohotovost





# Náhrady mzdy

- za dobu čerpání dovolené (ve výši průměrného výdělku)
- u tzv. důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (uznání dočasně práce neschopným nebo nařízení karantény v době prvních 14 kalendářních dnů – ve výši 60 % upraveného průměrného výdělku od 4. dne dočasné pracovní neschopnosti nebo od 1. dne karantény)
- u tzv. jiných důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance
- u jiných úkonů v obecném zájmu



# Odstupné

- jednorázový příspěvek náležející zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z důvodů:
  - rušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části
  - stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách



# Odstupné

- odstupné náleží při skončení pracovního poměru ve výši nejméně trojnásobku průměrného měsíčního výdělku
- rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem ze zdravotních důvodů nebo dohodou z téhož důvodu, přísluší zaměstnanci odstupné ve výši nejméně 12násobku průměrného výdělku



# Cestovní náhrady

- řadíme mezi náhrady výdajů, poskytované zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce
- druhy cestovních náhrad:
  - náhrada jízdních výdajů
  - náhrada výdajů za ubytování
  - stravné



# Pracovní pohotovost

- doba, v níž je zaměstnanec připraven k případnému výkonu práce
- za pracovní pohotovost přísluší zaměstnanci:
  - mzda nebo plat, jedná-li se o výkon práce v době pracovní pohotovosti
  - odměna ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku, není-li sjednáno v kolektivní smlouvě jinak; v tomto případě nedojde k výkonu práce, proto se pracovní pohotovost nezapočítává do pracovní doby a tento druh plnění vynahrazuje zaměstnanci ztrátu, vznikající z omezení volného nakládání s jeho časem



# Sociální a zdravotní pojištění

	Sociální pojištění	Zdravotní pojištění
Zaměstnanec	6,5 %	4,5 %
Zaměstnavatel	25 %	9,0 %
Rozhodné období	měsíc	měsíc
Vyměřovací základ	hrubá mzda	hrubá mzda

Výše pojistného se zaokrouhluje na celé Kč nahoru.



# Slevy na dani

- sleva na dani na poplatníka ve výši 24 840 Kč ročně (měsíčně 2 070 Kč)



# Výpočet čisté mzdy

- = základní mzda (hodinová, časová, úkolová, ...)
  - + příplatky (přesčasy, svátky, soboty, neděle)
  - + náhrady mzdy (dovolená, nemoc, ...)
  - + ostatní složky mzdy (prémie, odměny)
- 

= hrubá mzda

- sociální pojištění (6,5 % z hrubé mzdy)
  - zdravotní pojištění (4,5 % z hrubé mzdy)
  - záloha na daň z příjmů sražená
- 

= čistá mzda





# Záloha na daň z příjmů sražená

= superhrubá mzda zaokrouhlená na 100 Kč nahoru  
x 0,15 (15 % záloha na daň)

---

= záloha na daň z příjmů vypočtená  
- sleva na dani na poplatníka, daňové zvýhodnění  
= záloha na daň z příjmů sražená

---

Superhrubá mzda = hrubá mzda x 1,34



# Zdroje

STROUHAL, J. - ŽIDLICKÁ, R. - CARDOVÁ, Z. - KNAPOVÁ, B., Účetnictví 2012 Velká kniha příkladů, Brno, BizBooks, 2012, ISBN 978-80-265-0008-7

VYBÍHAL, V., Mzdové účetnictví 2018, Praha, Grada Publishing, 2018, ISBN 978-80-271-0871-8

Vyhláška č. 500/2002 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění pozdějších předpisů, pro účetní jednotky, které jsou podnikateli účtujícími v soustavě podvojného účetnictví, ve znění pozdějších předpis

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

Zákon č. 569/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů