

# FINANČNÍ ŘÍZENÍ Z HLEDISKA ÚČETNÍ EVIDENCE

Mzdové účetnictví 2.

# Mzdová problematika

- § 109 ZP zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna
- Fond pracovní doby (počet dní, resp. hodin stanovený pro příslušný měsíc PO - PÁ, kromě svátků)
- Struktura fondu pracovní doby:
  - Pracovní dny
  - Dny pracovního klidu (nepřetržitý odpočinek pracovníka v týdnu a svátky)
  - Dny pracovního volna
  - Svátky

# Mzda (soukromá sféra)

- Formy mzdových plnění:
  - Mzda
  - Ostatní plnění (náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměna za pracovní pohotovost)
- Složky mzdy:
  - prémie, příplatky, bonusy, 13. a 14. mzda

- Zaměstnavatel musí poskytnout 5 druhů příplatků:
  - Za práci přesčas 25% průměrného výdělku
  - Za svátek 100% průměrného výdělku
  - Za noční práci 10% průměrného výdělku
  - Za práci ve ztíženém pracovním prostředí 10% základní sazby minimální mzdy
  - Za práci v sobotu a neděli 10% průměrného výdělku
  - (může nastat i souběh příplatků, např. 5.7.2015)

# Plat (státní sféra)

- Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci písemný platový výměr, nejpozději v den nástupu s uvedením činnosti
- Plat tvoří:
  - Platový tarif stanovený pro platovou třídu
  - Platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe
  - Smluvní plat (u zaměstnance zařazeného do 13. a vyšší platové třídy)

- Příplatky a další složky platu
  - Příplatek za vedení
  - Příplatek za hodinu noční práce 20% PHV
  - Příplatek za práci v sobotu a neděli 25% PHV
  - Plat nebo náhradní volno za práci přesčas
  - Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, 5% základní sazby minimální mzdy

- Zvláštní příplatek (určí zaměstnavatel)
- Příplatek za rozdělenou směnu
- Osobní příplatek (nenároková složka) až do 50% platového tarifu
- Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- Specializační příplatek pedagogického pracovníka

- Odměny (nenároková složka) za splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu
- Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek



# Minimální mzda

- Nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu
- Vztahuje se na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném na dohodami o pracech konaných mimo pracovní poměr.
- **Hrubá minimální mzda 2015 = 9200 Kč/55 Kč za hodinu (pro TPD 40 hodin)**
- Nižší sazba minimální mzdy (poživatel invalidního důchodu) 8000 Kč/48,10 Kč za hodinu (pro TPD 40 hodin)

- Minimální mzda a jiná délka pracovní doby
  - Pro pracovníky v podzemí a v nepřetržitém nebo třisměnném pracovním provozu je TPD 37,5 hodin týdně
  - Pracovní doba zaměstnanců s dvousměnným pracovním režimem je TPD 38,75 hodin týdně

# Splatnost mzdy nebo platu

- Splatné **PO vykonání** práce, a to nejpozději v měsíci následujícím po měsíci, kdy vzniklo zaměstnanci právo na mzdu/plat nebo jejich složku
- Ve smlouvě není možné sjednat delší lhůtu splatnosti!

- Zaměstnavatel je povinen určit pravidelný termín výplaty
- Zvláštní splatnost mzdy/platu:
  - Výplata během dovolené (pouze u výplaty v hotovosti, před nástupem, jiný termín nebo záloha)
  - Při skončení pracovního poměru (v den skončení PP, pokud o to zaměstnanec požádá a umožňuje to technika výpočtu mezd/platů)

# Výplata mzdy nebo platu

- Mzda nebo plat se vyplácí v zákonných penězích a zaokrouhluje se na celé koruny NAHORU.
- Vyplácí se na pracovišti a v pracovní době.
- Bezhotovostní výplata – zaměstnanec může požádat o zasílání mzdy/platu na jeden účet. Zaměstnavatel musí vyhovět.
- Zaměstnavatel není oprávněn zaměstnance nutit k založení bankovního účtu!

# Srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu

= srážky ze mzdy/platu a z jiných příjmů zaměstnance

- Jinými příjmy jsou:
- Odměna z DPP a DPČ
- Náhrada mzdy/platu (náhrada v době prvních 14 dní DPN nebo karantény)
- Odměna za pracovní pohotovost
- Odstupné
- Peněžitá plnění věrnostní nebo stabilizační povahy (např. životní výročí)

- Srážky ze mzdy/platu smějí být provedeny jen:
  1. V případech stanovených zákonem
  2. Na základě dohod o srážkách nebo k uspokojení závazků zaměstnance
  3. K úhradě členských příspěvků členem odborové organizace

# 1. Srážky v případech stanovených zákonem

- **Bez souhlasu zaměstnance:**

- Daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
- Pojistné na ZP a SP

(přednostní srážky)

- **Srážky na pohledávky zaměstnavatele**

- Zálohu na mzdu/plat, kterou je zaměstnanec povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání
- Nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady
- Náhradu mzdy/platu za dovolenou na niž zaměstnanec ztratil právo nebo právo nevzniklo

- **Exekuční srážky**

- Nařízené soudem a exekuce vedené soudním exekutorem
- Úřední exekuce nařízené správcem daně, orgánem správního úřadu, aj. Např. pojišťovnou



## 2. Srážky ze mzdy/platu na základě dohody

- **K uspokojení pohledávky zaměstnavatele**
  - Náhrada škody
  - stravné
- **Úhrada výživného**
  - max. Do poloviny mzdy zaměstnance
- **Uspokojení závazků zaměstnance**
  - Příspěvek zaměstnavatele na penzijní, životní pojištění

### 3. Srážky k úhradě členských příspěvků odborové organizace

- Sjednáno v kolektivní smlouvě nebo písemnou dohodou zaměstnavatele a odborové organizace a souhlasí-li zaměstnanec (odborář)

# Pořadí srážek

- Ze mzdy se nejprve srazí DzP, SP a ZP, ostatní srážky se provádí z čisté mzdy. Dále pak:
  1. Pohledávky, pro které byl soudem, soudním exekutorem, správcem daně nebo orgánem správního úřadu nebo jiného státního orgánu nebo orgánu územně samosprávního celku nařízen výkon rozhodnutí či exekuce (pořadí se řídí dnem doručení nařízení zaměstnavateli).
  2. Dohody o srážkách ze mzdy se zaměstnavatelem (pořadí se řídí dnem uzavření dohody).
  3. Dohody o srážkách mezi zaměstnancem a jinou PO/FO (pořadí se řídí dnem doručení dohody zaměstnavateli).
  4. Pohledávky zaměstnavatele, které si může srazit bez souhlasu zaměstnance.
  5. Srážky členských odborových příspěvků.

# Povinnosti zaměstnavatele

- Musí evidovat srážky.
- Oznamovací povinnost – při skončení pracovního poměru musí do 1 týdne nahlásit soudu, že zaměstnanec přestal pracovat.
- Vystavit potvrzení o zaměstnání s uvedením výše pohledávek, výše provedených srážek a pořadí pohledávek.
- Povinností nového zaměstnavatele – oznámit soudu nástup zaměstnance.

# Nezabavitelná částka

- Na osobu povinného: 6118 Kč
- Na každou osobu, které je povinen poskytnout výživné:  $\frac{1}{4}$  z 6118 Kč, tj. 1529,50 Kč
- Částka, nad kterou se zbytek čisté mzdy srazí bez omezení 9177 Kč, a z toho max. Výše  $\frac{1}{3}$  zbytku čisté mzdy, tj. 3059 Kč.

# Průměrný výdělek (PV)

- Zjišťuje se jen pro pracovněprávní účely.
- Zjišťuje se jako průměrný hrubý výdělek.
- Za mzdu a plat se pro účely PV považuje i odměna z DPP a DPČ.
- Vykonává-li zaměstnanec více zaměstnání u 1 zaměstnavatele provádí se výpočet PV pro každý pracovní vztah zvlášť.

- Hrubá mzda – pro účely zjištění PV se zahrnují:
  - Příplatky
  - Náhrada mzdy za svátek
  - Doplátky do výše PV při převedení na jinou práci
  - Doplátky do minimální mzdy
  - Prémie, bonusy, osobní ohodnocení nárokové i nenárokové

- Do hrubé mzdy se pro účely zjištění PV nezapočítávají:
  - Náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního nářadí, výnosy se zaměstnaneckých akcií, odměny za pracovní pohotovost
  - Podle rozhodnutí zaměstnavatele např. odměny věrnostní a stabilizační povahy



# Ve státní sféře

- Hrubá mzda = tarifní plat + příplatky + odměny, doplatky k platu do výše PV
- Hrubá mzda = smluvní plat ale ne příplatky

# Mzda za delší období

- Jestliže je zúčtována k výplatě mzda/část mzdy, která je poskytována za delší období než kalendářní čtvrtletí, určí se pro účely zjištění PV její poměrná část připadající na kalendářní čtvrtletí. Např. pololetní prémie!

Př. Zaměstnanec dostal za 8/2015 pololetní prémie 20.000Kč. Pololetí = 2 čtvrtletí

$$20.000/2=10.000\text{Kč}$$

# Odpracovaná doba

- Za odpracovanou dobu, kterou se dělí hrubá mzda, se považuje doba SKUTEČNÉHO VÝKONU PRÁCE.
- Vyjadřuje se v hodinách za rozhodné období
- Do odpracované doby se nezapočítávají:
  - Období, kdy ZC dostává náhradu mzdy při překážkách v práci
  - Doba dovolené
  - Nepřítomnost v práci
  - Přestávky v práci na jídlo a oddech
- Do odpracované doby se započítává:
  - Placený svátek (svátek v pracovní den)
  - Doba strávená na pracovní cestě
  - Práce přesčas

# Rozhodné období (RO)

- RO pro zjištění PV je předchozí kalendářní čtvrtletí.
- RO se zjišťuje k 1.1., 1.4., 1.7., 1.10.

# Formy PV

- Průměrný hodinový výdělek (PHV)
- Průměrný měsíční výdělek (PMV)
- Průměrný čistý měsíční výdělek

**PHV = HM : počet skutečně odpracovaných hodin (včetně přesčasových)**

HM = celková hrubá mzda za RO, tj. za předcházející kalendářní čtvrtletí

PHV je třeba vyjádřit v korunách a haléřích, na dvě desetinná místa a nelze jej zaokrouhlovat na desetihaléřel.  
Zaokrouhluje se obecně nahoru.

$$\text{PMV} = \text{PHV} \times (\text{TPD} \times 4,348)$$

PMV se používá pro výpočet výše odstupného.

1 násobek PMV = prac. poměr trval méně než 1 rok

2 násobek PMV = prac. poměr trval déle než 1 rok méně než 2 roky

3 násobek PMV = prac. poměr trval alespoň 2 roky

# Zvláštní případy pro zjišťování PV

- Vznik zaměstnání v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí – RO je doba od vzniku pracovního poměru do konce čtvrtletí.
- Pravděpodobný výdělek – ZC neodpracoval v RO alespoň 21 dní.
- Zjištěný PV je nižší než minimální mzda – PV se musí navýšit na částku odpovídající minimální mzdě.
- Redukovaný PV a náhrada mzdy při dočasné pracovní neschopnosti (DPN) a karanténě.

# Redukovaný PV a náhrada mzdy při DPN nebo karanténě

- PV, který se používá pro výpočet náhrady mzdy při DPN a karanténě se musí upravit – redukovat. Je tedy odlišný např. od PV pro výpočet dovolené.
- REDUKČNÍ HRANICE (RH) pro úpravu hodinového výdělku
  1.  $RH = 0,175 \times 888 = 155,40 \text{ Kč}$
  2.  $RH = 0,175 \times 1.331 = 232,93 \text{ Kč}$
  3.  $RH = 0,175 \times 2.662 = 465,85 \text{ Kč}$

Pomocí redukčních hranic se provede redukce PV:

**Redukce do 1. RH –  $(155,40 \times 0,90) = 139,860 \text{ Kč}$**

**Redukce do 2. RH –  $(232,93 - 155,40) \times 0,60 = 46,518 \text{ Kč}$**

**Redukce do 3. RH –  $(465,85 - 232,93) \times 0,30 = 69,876 \text{ Kč}$**

- **Náhrada mzdy se poskytuje ve výši 60% redukovaného PV** a v roce 2015 činí max.  $256,254 \times 0,60 = \mathbf{153,75 \text{ Kč/hod.}}$
- Náhrada mzdy se vyplácí za prvních 14 kalendářních dní.
- Nenáleží při DPN za první 3 pracovní dny (karenční doba).
- Při nařízené karanténě náleži od 1. pracovního dne ve výši 60% redukovaného PV.



# PV pro dohody

- Zjišťování PV je nutné při uplatňování náhrady škody.

# Používání PV

- Při náhradách ušlé mzdy – dovolená (čerpání i proplacení), placené překážky na straně zaměstnance, překážky na straně zaměstnavatele
- Základ pro výpočet některých složek mzdy a odměn – příplatek za přesčas...
- Při výpočtu náhrady mzdy za prvních 14 kal. dní DPN
- Při karanténě
- Při výpočtu odstupného
- Limity při náhradách škody (max. 4,5 násobek PMV)
- Při odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při náhradách za ztrátu výdělku (pracovní úrazy)
- Základ pro výpočet podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci