



Základy účetnictví

Mzdové účetnictví

Mzda, plat a odměny z dohody

- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci odměna ve formě mzdy, platu nebo odměny z dohody za podmínek stanovených zákonem č. 262/2006 Sb. zákoník práce.
- Jedná se o peněžní plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci.
- Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Mzda, plat a odměny z dohody

- **PLAT** je peněžité plnění poskytované za práci státním zaměstnancům a zaměstnancům územně samosprávních institucí (obcí a krajů), dále státních fondů, příspěvkových organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí a nebo regionální radou regionu soudržnosti.
- **MZDA** je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy). Mzdou jsou odměňováni zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů (soukromý sektor).
- **ODMĚNA Z DOHODY** je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohoda o provedení práce DPP a dohoda o pracovní činnosti DPČ).

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Existují dva druhy dohod, a to dohoda o provedené práci a dohoda o pracovní činnosti. Rozdíl mezi oběma dohodami je dán pouze časovými parametry.

1. Dohoda o provedení práce

- tuto dohodu lze uzavřít, jestliže rozsah práce nepřekročí **300 hodin**, a to v kalendářním roce. Do tohoto rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě musí být uvedena doba, na kterou se uzavírá. Zákon tuto dohodu nijak neomezuje – může to být tedy i doba neurčitá, jestliže počet hodin práce je sjednán maximálně na 300 hodin kalendářním roce.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

2. Dohoda o pracovní činnosti

- sjednaný rozsah pracovní doby **nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.**
- Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, **nejdéle však za období 52 týdnů.** Jde tedy o průměr. Limit pracovní doby tak musí „sedět“ až v delším časovém horizontu. Vůbec proto není nutné, abyste pravidelně každý den pracovali maximálně 4 hodiny denně, tedy 20 hodin týdně. Za dohodnutých podmínek můžete pracovat i nepravidelně, například tak, že jeden týden odpracujete 25 hodin, druhý týden 15 hodin, další týden nemusíte pracovat vůbec apod. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovinou stanovené týdenní pracovní doby.

Průměrná hrubá měsíční mzda (plat)

PRŮMĚRNÝ PŘÍJEM = Průměrná hrubá měsíční mzda (plat)

představuje podíl mezd bez ostatních osobních nákladů připadající na jednoho zaměstnance evidenčního počtu za měsíc. Do mezd se zahrnují základní mzdy a platy, příplatky a doplatky ke mzdě nebo platu, odměny, náhrady mezd a platů, odměny za pracovní pohotovost a jiné složky mzdy nebo platu, které byly v daném období zaměstnancům zúčtovány k výplatě.

Výpočet průměrného příjmu ve statistickém zjišťování:

Mzdy (Platy) v Kč – celkové finanční prostředky na odměňování

Průměrný přepočtený evidenční počet zaměstnanců (úvazky)

Složky mzdy (platu)

Složka
mzdy
(platu)

Pevná

Pohyblivá

Složky mzdy (platu)

1. **Pevná složka** – je dána za měsíční období
2. **Pohyblivá složka** – každý měsíc se může měnit
 - pobídková složka (prémie - předem známá událost přiznaná za splnění určitých podmínek, odměna - nezaručená a mimořádná událost za mimořádné pracovní zásluhy)
 - osobní ohodnocení
 - příplatky (za práci přes čas, přes noc, svátky)
 - náhrady mezd (nemocenská, dovolená)

Pohyblivá složka mzdy (platu)

- pobídková složka – odměna (benefity nemzdové povahy)

Pokud zaměstnanci dostávají jiné požitky, až již peněžité nebo nepeněžité (naturální), které nejsou poskytovány za práci, ale jen v souvislosti se zaměstnáním, nejde o mzdu ani o plat. Jsou to různé tzv. benefity.

- osobní ohodnocení

Osobní ohodnocení není odměna, ale součást hrubé mzdy.

Pohyblivá složka mzdy (platu)

- příplatky- za práci přesčas, přes noc, svátky, v sobotu a neděli
 1. Kompenzace práce přes čas ➡ za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci dosažená mzda a **příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku**, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel nedohodli na čerpání **náhradního volna** místo příplatku. Limit pro nařízení práce přesčas v kalendářním roce je **nejvýše 150 hodin ročně, tj. 12,5 hodin práce přesčas měsíčně**.
 2. Příplatek za práci v noci ➡ za dobu noční práce přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě **příplatek ve výši nejméně ve 10 % průměrného výdělku**. Příplatek přísluší za část pracovní doby v noci, což je doba mezi 22:00 – 06:00 hodin.
 3. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci na prvním místě (na rozdíl od práce přesčas) **náhradní volno** v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu náhradního volna má **nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku**. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí **příplatku** k dosažené mzdě nejméně ve **výši průměrného výdělku (100%)** namísto náhradního volna.
 4. Příplatek za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci **nejméně ve výši 10% průměrného (hodinového) výdělku**

Pohyblivá složka mzdy (platu)

- náhrady mezd – nemocenská

Náhradu mzdy poskytuje zaměstnavatel. Od 4. do 14. dne dočasné pracovní neschopnosti (nemoci) dostává práce neschopný od zaměstnavatele náhradu mzdy, ale *pozor – na rozdíl od dávek nemocenské, které člověku náleží za každý kalendářní den, se náhrada mzdy vyplácí jenom za pracovní dny.*

Nemocenská poskytuje ji OSSZ (PSSZ, MSSZ). Poskytuje se od 15. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti.

časová osa

1 - 3 den zdarma

4 - 14 den zaměstnavatel

15 den a dále OSSZ (PSSZ, MSSZ)

Pohyblivá složka mzdy (platu)

- náhrady mezd - ošetřování, dovolená

2. Ošetřování (OČR) poskytuje příslušná OSSZ (PSSZ, MSSZ), nikoliv zaměstnavatel. Poskytuje se již od 1. dne ošetření, a to nejvýše po dobu 9 kalendářních dnů, popř. 16 dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči alespoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.
3. Placená dovolená patří mezi nejvýznamnější nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Na dovolenou má nárok každý zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli odpracoval alespoň 60 dnů (směn) v kalendářním roce. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval více než polovinu směny. Pokud pracovní poměr netrval celý rok, má zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené.

Druhy a formy mezd

1. Úkolová mzda – musíme znát úkolovou sazbu (mzda za ks)

- a) Individuální
- b) kolektivní

2. Časová mzda – je stanovena sazba na hodinu

3. Podílová mzda – mzda se odvíjí např. od podílu na zisku. Uplatňuje se v obchodních činnostech a některých službách. Podílová mzda je zcela nebo zčásti závislá na obratu nebo dosaženém zisku zaměstnavatele nebo jeho příslušné části.

Způsob zdanění

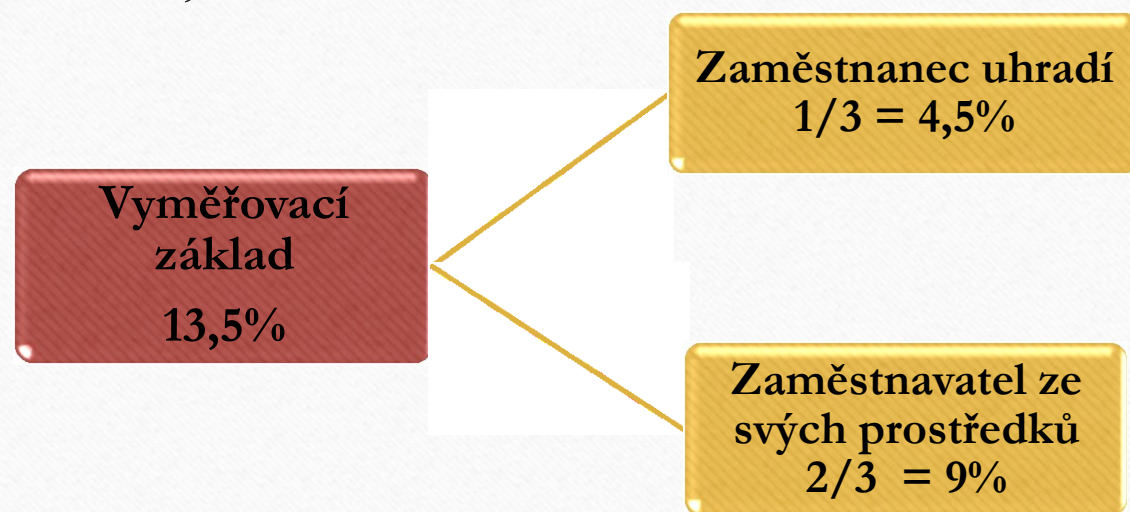
- Pro způsob zdanění je vždy rozhodné, podepsal-li poplatník u plátce Prohlášení. Podepíše-li poplatník Prohlášení (nesmí podepsat současně u více plátců), stanoví plátce daně základ daně z úhrnu všech příjmů v daném kalendářním měsíci a je povinen srazit zálohovou daň ve výši 15%.
- Nepodepíše-li zaměstnanec Prohlášení, např. proto, že zaměstnavatel je jeho dalším souběžným plátcem příjmu ze závislé činnosti a poplatník podepsal Prohlášení u jiného zaměstnavatele, pak je zaměstnavatel povinen zaměstnanci srazit zálohu na daň podle zvláštní sazby.

Výpočet měsíční daňové povinnosti

1. Mzda se počítá z hrubé mzdy, která zahrnuje jednotlivé složky mzdy (základní mzda, příplatky, odměny a náhrady náležející zaměstnanci za vykonanou práci v příslušném měsíci.
2. K hrubé mzdě se připočítá **9% zdravotního** a **25% sociálního pojištění** (za zaměstnance odvádí zaměstnavatel) = superhrubá mzda. Výsledkem je superhrubá mzda, která se po zaokrouhlení na stovky nahoru následně využije pro výpočet zálohy na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (15 %). Superhrubá mzda je tedy přesným účetním nákladem zaměstnavatele na zaměstnance.

Výpočet měsíční daňové povinnosti

3. Při výpočtu pojistného na zdravotním pojištění se vychází z vyměřovacího základu, který činí 13,5%.



Výpočet měsíční daňové povinnosti

4. Výše pojistného na **sociální zabezpečení** se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období (kalendářní měsíc, za které se pojistné platí).
- **Vyměřovací základ zaměstnavatele** – je částka odpovídající úhrnu vyměřovacích základů jeho zaměstnanců, jejichž příjmy podléhají odvodu pojistného na nemocenské a důchodové pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. **Zaměstnavatel odvádí** z vlastních prostředků za zaměstnance na SZ ve výši **25%** z vyměřovacího základu (21,5% na důchodové pojištění, 2,3% na nemocenské pojištění a 1,2% na státní politiku zaměstnanosti)
 - **Vyměřovací základ zaměstnance** – pro pojistné na SZ je úhrn příjmů které jsou předmětem daně z příjmů FO. Zúčtovaným příjmem se rozumí výše plnění, které bylo poskytnuto zaměstnanci zaměstnavatelem. Zaměstnanec odvádí úhrnem SZ ve výši **6,5%** z vyměřovacího základu.

Nemocenské pojištění

Z nemocenského pojištění se poskytují tyto dávky:

1. nemocenská,
2. peněžitá pomoc v mateřství - nástupem na PPM se rozumí den, jenž si pojištěnka sama určí v období od počátku 8. týdne do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, popř. se jím rozumí den porodu, ke kterému došlo před nástupem na PPM. Jestliže si pojištěnka den nástupu na PPM v tomto období neurčí, rozumí se dnem nástupu na PPM počátek 6. týdne před očekávaným dnem porodu.
3. dávka otcovské poporodní péče – od 1.2.2018 se do systému nemocenského pojištění zavedla nová dávka – tzv. **otcovská**. Dávka je poskytována po dobu 7 dnů a jen v období do ukončení 6. týdnů od porodu, tzn. nástup na otcovskou do konce 6. týdne ode dne narození dítěte.

Nemocenské pojištění

Z nemocenského pojištění se poskytují tyto dávky:

4. ošetřování

5. dlouhodobé ošetřování - od 1.6.2018 se do systému nemocenského pojištění zavedla nová dávka dlouhodobé ošetřování. Podpůrní doba dlouhodobého ošetření bude náležet po dobu až 90 dnů ode dne propuštění z hospitalizace, tato doba se z žádného důvodu neprodlužuje. **Ošetřovaná osoba** je FO, u které došlo k závažné poruše zdraví, jež si vyžádala hospitalizaci, při níž byla poskytována léčebná péče alespoň 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích. Nesmí však přitom jít o akutní lůžkovou péči standardní poskytovanou ošetřované osobě za účelem provedení zdravotních výkonů, které nelze provést ambulantně. Dále je třeba, aby zdravotní stav ošetřované osoby po propuštění z hospitalizace do domácího prostředí nezbytně vyžadoval poskytování dlouhodobé péče po dobu alespoň 30 kalendářních dnů.

Nemocenské pojištění

Z nemocenského pojištění se poskytují tyto dávky:

6. vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství – se poskytuje zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci a z ní má bez svého zavinění nižší výdělek. Dávka náleží:

- těhotné zaměstnankyni,
- zaměstnankyni do konce 9. měsíce po porodu,
- zaměstnankyni, která kojí,

pokud byly převedeny na jinou práci, protože práce, kterou předtím vykonávaly je těmto ženám zakázána nebo pokud podle rozhodnutí ošetřujícího lékaře ohrožuje jejich zdraví (anebo těhotenství, mateřství, schopnost kojení).

Jaké osobní data nelze vyžadovat

Osobní evidence musí být vedena v souladu s právními předpisy o ochraně osobních údajů. Nelze proto evidovat údaje, které pro účely příslušného pracovněprávního vztahu nejsou potřebné.

Zaměstnavatel **nesmí** od zaměstnance vyžadovat informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s jeho základním pracovněprávním vztahem.

Jaké osobní data nelze vyžadovat

Nesmí vyžadovat informace zejména o:

- a) těhotenství,
- b) rodinných a majetkových poměrech,
- c) sexuální orientace,
- d) původu,
- e) členství v odborové organizaci
- f) členství v politických stranách nebo hnutích,
- g) příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, aj.
- h) trestněprávní bezúhonnost.

Jaké osobní data nelze vyžadovat

Zákon však umožňuje výjimečně vyžadovat údaje pod písmenem a), b) a h), je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze příslušné práce, a pokud je tento požadavek přiměřený, např. **údaje o těhotenství** bude zaměstnavatel vyžadovat v případě prací zakázaných těhotným ženám, **údaje o rodinných poměrech** mají význam zejména pro daňové účely, **o majetkových poměrech** by bylo v praxi důležité pro srážky ze mzdy či oddlužení. **Trestněprávní bezúhonnost** bude vyžadována jednak v případech stanovených zvláštními právními předpisy a také tehdy, jestliže si zaměstnavatel stanoví tento požadavek jako nezbytný pro výkon práce.

Závažnou chybou zaměstnavatelů je požadování výpisu z rejstříku trestů od všech uchazečů o práci, včetně řadových dělníků. To může být nyní důvodem pro udělení pokuty za přestupek od orgánů inspekce práce.

Zaměstnanec obdržel v lednu 2019 základní mzdu ve výši 16 000 Kč a mimořádné odměny 4 000 Kč.
 Zaměstnanec má u zaměstnavatele podepsané Prohlášení k dani, uplatňuje nárok na základní slevu na dani na poplatníka a daňové zvýhodnění na dvě děti.



HRUBÁ MZDA	20 000 Kč	16 000 Kč + 4 000 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění celkem	2 700 Kč	20 000 Kč x 0,135 (13,5%)
• zaměstnanec	900 Kč	20 000 Kč x 0,045 (4,5%) → 13,5% (0,135)
• zaměstnavatel	1 800 Kč	20 000 Kč x 0,09 Kč (9%)
Pojistné na sociální zabezpečení celkem	6 300 Kč	20 000 Kč x 0,315 (31,5%)
• zaměstnanec	1 300 Kč	20 000 Kč x 0,065 (6,5%) → 31,5% (0,315)
• zaměstnavatel	5 000 Kč	20 000 Kč x 0,25 (25%)
Daň z příjmů – základ daně (superhrubá mzda)	26 800 Kč	20 000 Kč + 1 800 Kč + 5 000 Kč
Záloha na daň	4 020 Kč	<i>standartní sazba daně</i> 26 800 Kč x 0,15 (15%)
Sleva na dani	2 070 Kč	2 070 Kč <i>sleva na poplatníka</i>
Záloha na daň po slevě	1 950 Kč	4 020 Kč – 2 070 Kč → <i>na první dítě</i>
Daňové zvýhodnění, z toho:	2 884 Kč	<i>daň. zvýhodnění na děti</i> 1 267 Kč + 1 617 Kč → <i>na druhé dítě</i>
• ve formě daňové slevy	1 950 Kč	do výše zálohy na daň po slevě
• ve formě daňového bonusu	934 Kč	2 884 Kč – 1 950 Kč
tj. nárok na daňový bonus	934 Kč	
ČISTÁ MZDA	18 734 Kč	20 000 Kč – 900 Kč – 1 300 Kč + 934 Kč
Mzdové náklady zaměstnavatele	26 800 Kč	20 000 Kč + 1 800 Kč + 5 000 Kč ²⁴ (9%) + (25%) = 34% !!!Zaměstnavatel odvede ze mzdy každého zaměstnance!!!



Základy účetnictví

Děkuji za pozornost

Ing. Jovana Exnerová
JovanaV@seznam.cz