



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



OBCHODNÍ
AKADEMIE
PŘEROV

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Registrační číslo projektu:	CZ.1.07/1.5.00/34.0498
Název projektu:	OA Přerov – Peníze středním školám
Číslo a název oblasti podpory:	1.5 – Zlepšení podmínek pro vzdělávání na středních školách
Realizace projektu:	02. 07. 2012 – 01. 07. 2014

Autor:	Irena Sládečková
Období vytváření výukového materiálu:	11/2013 – 12/2013
Ročník:	3.
Tematická oblast, předmět (klíčová slova):	Legislativní úprava mezd, hrubá mzda, čistá mzda
Způsob použití výukového materiálu ve výuce:	e-learningová výuka

Cíl: Objasnit základní pojmy týkající se mezd a platů

Mzdu nebo plat získává osoba, která vykonává práci pro zaměstnavatele a podle příkazů zaměstnavatele. Výkon práce pro zaměstnavatele se řídí **Zákoníkem práce** a dalšími souvisejícími předpisy. Základní předpisy týkající se mezd najdeme právě v Zákoníku práce.

Odměna za práci pro zaměstnavatele (mzda, plat) je z hlediska daní z příjmů považována za příjem ze závislé činnosti.

Plat – mají zaměstnanci státu, územních správních celků (krajů a obcí), státních fondů a příspěvkových organizací (školských právnických osob a veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení).

Mzdu – mají zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů.

Mzda i plat mají být poskytovány za vykonanou práci podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahování pracovních výsledků.

Odměna za vykonanou práci – náleží zaměstnanci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Minimální mzda – je minimální výše mzdy nebo platu, která je stanovena nařízením vlády; k 1. 1. 2014 činí 8 500 Kč měsíčně, 50,60 na hodinu. Hodinová sazba je stanovena pro pracovní dobu 40 hodin týdně.

*Kromě pojmu minimální mzda je potřeba znát také pojem **zaručená mzda**. Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do skupin. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro 1. skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy. (V nepodnikatelské sféře se uplatňuje vedle minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy systém platových tarifů.) Minimální mzda tedy vlastně může být v praxi legálně uplatňována jen vůči velmi úzké skupině pracovníků vykonávající nejméně kvalifikované práce zařazené do 1. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy.*

Nedosáhne-li celková mzda minimální výše, náleží zaměstnanci doplatek do minimální mzdy. Mzda se sjednává v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě, popř. vnitřním předpisem.

Mzda musí být sjednána nebo stanovena písemně před výkonem práce, za kterou přísluší. Mzdový výměr musí být sjednána nejpozději v den nástupu do práce.

Práce nad stanovený rámec pracovní doby je považována za práci přesčas.

Ve veřejných službách a správě dostávají zaměstnanci plat. Výše je stanovena platovým výměrem,



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



OBCHODNÍ
AKADEMIE
PŘEROV

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

výše platu je dána podle zařazení práce do příslušné tarifní třídy. Písemný platový výměr, je tvořen platovým tarifem platným pro platovou třídu, která je určena podle složitosti práce a délky započitatelné praxe, dále příplatky a dalšími složkami platu (osobní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za noční práci, za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas....)

Platovým nebo mzdovým výměrem je stanovena výše **hrubého příjmu (hrubá mzda)**. Je to částka, která zaměstnanci náleží při odpracování plné pracovní doby v daném měsíci.

Do výše hrubé mzdy se započítávají také

- prémie,
- odměny,
- náhrada mzdy za dovolenou,
- osobní příplatky,
- zvýšení základu daně a odvodu na sociální a zdravotní pojištění o nepeněžní plnění.

Hrubá mzda (plat) – je částka, zúčtovaná k výplatě v rozhodném období

Zaměstnanec dostává čistou mzdu, což je hrubá mzda snížená o povinné odvody.

Z hrubé mzdy jsou povinně sráženy:

- odvody na sociální pojištění,
- odvody na zdravotní pojištění,
- záloha na daň z příjmů.

Další srážky (s výjimkou soudem stanovených) záleží na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Je to například

- spoření
- splátky půjček
- pojištění (soukromé životní pojištění, příspěvek na penzijní připojištění)
- atd.

Mzda i plat je splatný po vykonání práce, nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce následujícího po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo plat. Zaměstnavatel určí pravidelný výplatní termín. **Mzda i plat je vyplácena hotovostně, přímo na pracovišti, nebo bezhotovostně, na osobní účet zaměstnance.**

Mzdová evidence

Každý zaměstnavatel má povinnost vést osobní a mzdovou agendu o všech svých zaměstnancích. Evidence o příjmech zaměstnanců ze závislé činnosti a o srážkách z mezd je vedena na mzdových listech každého zaměstnance za kalendářní rok. Je nutné uvádět předepsané náležitosti.

Mzdový list musí obsahovat

- Jméno a příjmení zaměstnance, dřívější příjmení, rodné číslo, bydliště, jména a rodná čísla osob, na které poplatník uplatňuje slevu na dani, uplatňované nezdánitelné částky ze základu daně, slevy na dani s uvedením důvodu, u které zdravotní pojišťovny je zaměstnanec přihlášen
- Každý měsíc je mzdový list doplňován o
 - úhrn plátcem zúčtovaných příjmů



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



OBCHODNÍ
AKADEMIE
PŘEROV

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- výši pojistného, které je povinen srazit plátce ze mzdy poplatníka
- základ pro výpočet zálohy na daň nebo srážkové daně
- vypočtenou zálohu na daň nebo srážkovou daň
- slevy na dani

Za kalendářní rok se provádí součty příjmů a odvodů a provádí se jejich zúčtování.

Zúčtovací a výplatní listina

Sestavuje se každý měsíc. Je to přehled všech vyplacených mezd a platů v daném měsíci. Jedná se o seznam všech zaměstnanců s jejich hrubým příjmem a srážkami. Obsahuje úhrn plátcem zúčtovaných příjmů, výši pojistného, které je povinen srazit plátce ze mzdy poplatníka, základ pro výpočet zálohy na daň nebo srážkové daně, vypočtenou zálohu na daň nebo srážkovou daň, slevy na dani.

Zúčtovací a výplatní listina je podkladem pro účtování mezd a platů.

Otázky k textu:

1. Nastoupíte do firmy XYZ, s. r. o. jako mzdová účetní. Budete mít mzdu nebo plat?
 2. Nastupujete jako absolvent školy, nemáte praxi. Může váš plat být ve výši 8 000 Kč měsíčně?
 3. Necháváte si výplatu posílat na váš osobní účet. Částka, která bude připsána, je čistou nebo hrubou mzdou?
 4. Je možné odmítnout srážku ze mzdy na zdravotní pojištění?
 5. Jakou evidenci povede zaměstnavatel o svých zaměstnancích?
-
1. Mzda i plat je poskytován
 - a) za vykonanou práci, výše má být odstupňována podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti
 - b) za skutečně vykonanou práci konanou při podnikání
 - c) za vykonanou práci v předcházejícím měsíci konanou podle příkazů zaměstnavatele
 2. Minimální mzdu stanoví
 - a) úřady práce v jednotlivých krajích
 - b) vláda České republiky
 - c) ministerstvo financí
 3. Mzda i plat je splatný
 - a) na konci kalendářního měsíce, kdy je práce vykonávána
 - b) v následujícím měsíci po měsíci, kdy byla práce vykonávána
 - c) na konci kalendářního měsíce nebo v měsíci následujícím, záleží na stanovení termínu zaměstnavatelem
 4. Při osobní evidenci zaměstnanců musí zaměstnavatelé zvažovat
 - a) které osobní údaje mohou zpracovávat
 - b) zda k evidenci údajů je nutný souhlas příslušné osoby



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost



OBCHODNÍ
AKADEMIE
PŘEROV

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

- c) komu je možné údaje poskytovat
5. Rodné číslo zaměstnance je možné uvádět
 - a) státní správě a justici
 - b) stanoví-li tak zvláštní zákon
 - c) se souhlasem nositele rodného čísla
 - d) na pracovní smlouvu uzavřenou se zaměstnancem
6. Zaměstnanec, který je vůči organizaci v pracovním nebo obdobném poměru, vykonává
 - a) práce na základě dohody o provedení práce
 - b) práce na základě dohody o pracovní činnosti
 - c) práce na základě uzavřené pracovní smlouvy
7. Zaměstnavatelem může být
 - a) právnická osoba
 - b) organizační složka státu
 - c) fyzická osoba podnikající na základě živnostenského oprávnění
 - d) fyzická osoba podnikající na základě zvláštních předpisů
 - e) fyzická osoba bez živnostenského nebo jiného oprávnění
8. Součástí hrubé mzdy je
 - a) osobní příplatek
 - b) základní plat
 - c) prémie
 - d) odměny
 - e) náhrada za dovolenou
 - f) náhrada při dočasné pracovní neschopnosti z důvodu nemoci
 - g) odvody zaměstnavatele na sociální a zdravotní pojištění
9. Mzda nebo plat je uhrazen
 - a) hotově nebo bezhotovostně, záleží na dohodě se zaměstnavatelem
 - b) vždy bezhotovostně
 - c) vždy hotovostně
10. Zaměstnavatel je povinen vést v rámci osobní a mzdové agendy
 - a) mzdové listy pro každého zaměstnance
 - b) mzdové listy pouze pro zaměstnance v hlavním pracovním poměru
 - c) zúčtovací a výplatní listiny pro přehled o měsíčních výplatách a mzdové listy pro každého zaměstnance

Zdroje

ŠUBRT, Bořivoj a kol. *ABECEDA mzdové účetní 2011*. Ostrava: ANAG, 2011, ISBN 978-80-7263-635-8
NEUVEDEN. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online]. [cit. 28.12.2013]. Dostupný na WWW:
usiness.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/