

Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická Fakulta

Katedra: Účetnictví a financí

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Specializace: 91

Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku

Bakalářská práce

**Vývoj mezd a jeho zobrazení v účetnictví účetní
jednotky (2007 – 2010)**

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Marie Oubrechtová

Autor práce: Šárka Remtová

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Šárka REMTOVÁ**
Osobní číslo: **E08310**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**
Název tématu: **Vývoj mezd a jeho zobrazení v účetnictví účetní jednotky
(2007 - 2010)**
Zadávací katedra: **Katedra účetnictví a financí**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cíl práce:

Zobrazení vývoje mezd v období od roku 2007 až do roku 2010 v účetní jednotce a porovnání rozdílů, které z tohoto zobrazení vyplynou.

Metodický postup (osnova):

1. Úvod - směr práce
2. Teoretická část
 - vymezení základních pojmů a vztahů
 - pracovně právní vztahy
 - odměňování
 - pojistné na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení
3. Praktická část a zhodnocení
 - systém zpracování mezd v jednotlivých letech
 - výpočet mezd v jednotlivých letech
 - porovnání v jednotlivých letech, důraz na změny
4. Závěr - shrnutí celé práce a nejdůležitějších poznatků

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

CVRČKOVÁ, L., Pracovní právo v písemných vzorech. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. 231 s. ISBN 80-7169-559-9

JAKUBKA, J., Zákoník práce 2010 v praxi - komplexní průvodce s řešením problémů, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2

WALKER, Alfred J. a kol. Moderní personální management. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003. 256 s. ISBN 80-247-0449-8

ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., aj. Abeceda mzdové účetní 2010. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. 512 s. ISBN 978-80-7263-574-0

Legislativní předpisy:

Zákony 2007 , zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění, PORADCE 2007

Zákony 2008 , zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění, PORADCE 2008

Zákony 2009 , zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění, PORADCE 2009


Zákony 2010 , zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění, PORADCE 2010

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Marie Oubrechtová
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: **1. března 2010**

Termín odevzdání bakalářské práce: **15. dubna 2011**


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc., prof.h.c.

děkanka

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA**
Studentská 13
370 05 České Budějovice

doc. Ing. Milan Jílek, Ph.D.

vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 1. března 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích, dne 22. 4. 2011

Šárka Remtová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí práce, paní Ing. Marii Oubrechtové, za odborné vedení, všestrannou pomoc a cenné rady, kterými přispěla k vypracování této bakalářské práce. Současně chci poděkovat paní Ing. Michaele Petřů za poskytnutí odborných znalostí a praktických zkušeností.

Obsah

1 Úvod	3
2 Vymezení základních pojmů a vztahů	4
2.1 Zaměstnání, zaměstnanec, zaměstnavatel	4
3 Pracovníprávní vztahy	5
3.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů	5
3.2 Pracovní poměr	5
4 Odměňování	9
4.1 Mzda	9
4.2 Zaručená mzda	10
4.3 Náhrada mzdy	10
4.3.1 Náhrada mzdy za práci ve svátek	10
4.3.2 Náhrada za dovolenou	10
4.4 Odměny a prémie	11
4.5 Příplatky	11
4.5.1 Příplatky za práci přesčas	11
4.5.2 Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí	11
4.5.3 Příplatek za práci v noci	11
4.5.4 Příplatek za práci v sobotu a v neděli	11
4.6 Srážky ze mzdy	12
4.6.1 Daň z příjmů ze závislé činnosti	12
4.6.2 Zdravotní a sociální pojištění	13
5 Zúčtovací vztahy k zaměstnancům a institucím	16

5.1 Účetní operace.....	17
6 Metodika	19
7 Struktura a výpočet mezd dle jednotlivých let.....	24
7.1 Rok 2007	24
7.2 Rok 2008	25
7.3 Rok 2009	25
7.4 Rok 2010	26
8 Zpracování mezd ve vybrané organizaci	27
8.1 Výpočet mezd v jednotlivých letech.....	29
8.1.1 Skutečnost v podniku	29
8.1.2 Modelové příklady	35
9 Porovnání v jednotlivých letech.....	38
9.1 Skutečnost v daném podniku	38
9.2 Modelový příklad	40
10 Závěr	42
11 Summary.....	45
12 Seznam použité literatury	46

1 Úvod

Bakalářská práce na téma „Vývoj mezd a jeho zobrazení v účetnictví účetní jednotky (2007-2010)“ je zaměřena na rok 2007 až rok 2010 z důvodu, že se v tomto časovém rozmezí udály podstatné změny co do výpočtu mezd tak i do zdanění.

Klíčovým byl především rok 2008, kdy rovná daň z příjmů fyzických osob vystřídala progresivní zdanění, které bylo zavedeno v daňovém systému českého státu již od roku 1993 a došlo k zavedení nového pojmu superhrubá mzda.

Albert Einstein jednou řekl: „*Na světě nejtěžší věc k pochopení je daň z příjmů.*“ Názory mnoha odborníků, co se týče rovné daně, se převratně lišily. Začali se dělit na příznivce a odpůrce rovné daně. Nejčastějším tématem byla spravedlnost zdanění. Podle některých odborníků je rovná daň spravedlivější z toho důvodu, že každý poplatník platí stejně (částka samozřejmě stejná není, ale procentuálně se každý občan podílí stejně na chodu státu). Jako další nespornou výhodu uváděli jednoduchost a reálnou možnost, že se poplatníci nebudou snažit uměle udržet svou daň v co nejnižším daňovém pásmu. Odpůrci rovné daně naopak tvrdili, že rovná daň znamená pro bohaté menší a pro chudé větší odvody na této dani.

Hrubou mzdu, jako základ pro výpočet daně z příjmů fyzických osob, vystřídala superhrubá mzda (zavedena v roce 2008). Superhrubá mzda je často označována jako tzv. český vynález, nejspíš z toho důvodu, že se v ostatních evropských daňových systémech nevyskytuje. „*Jednou z nevýhod superhrubé mzdy je, že snižuje průhlednost daňového systému a komplikuje jeho srovnání s ostatními zeměmi.*“ (Jan Žůrek, řídící partner společnosti KPMG Česká republika).¹⁾

1) RYBÁKOVÁ, D. *Nasepenize.cz* [online]. 2010 [cit. 2011-04-22]. Daně z příjmů jinde rostou, v Česku se zatím nemění. Jak se daně vyvíjejí?. Dostupné z WWW: <<http://www.nasepenize.cz/dane-z-prijmu-jinde-rostou-v-cesku-se-zatim-nemeni-jak-se-dane-vyvijei-7957>>.

2 Vymezení základních pojmů a vztahů

2.1 Zaměstnání, zaměstnanec, zaměstnavatel

Zaměstnání

Zaměstnání je realizováno uzavřením pracovního poměru. Je to pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnanec

Zaměstnanec je fyzická osoba, která stojí na jedné straně pracovněprávního vztahu a jejímž úkolem je vykonávat určitou činnost pro zaměstnance, za kterou mu přísluší mzda. Zaměstnancem se může stát až osoba s ukončeným základním vzděláním, která má v pracovněprávních vztazích určitá práva a povinnosti.

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem je buď fyzická osoba (např. podnikatel - OSVČ) nebo právnická osoba (např. některá z obchodních společností), která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.²⁾

2) § 6, 7 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

3 Pracovněprávní vztahy

3.1 Základní zásady pracovněprávních vztahů

Aby pracovněprávní vztah mohl fungovat, je potřeba, aby byly vymezeny základní zásady. Mezi tyto zásady patří zákaz diskriminace zaměstnanců, stejná mzda a jiná peněžitá plnění, dále zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu práce na zaměstnance a ukládat peněžní postihy (nevztahuje se na škodu, za kterou je zaměstnanec odpovědný).

3.2 Pracovní poměr

Pracovní poměr je smluvní vztah, který vzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a jehož předmětem je pracovní činnost. Vzniká dnem nástupu do práce a většinou se sjednává na dobu neurčitou.

Od doby, kdy vznikl pracovní poměr, je povinností zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, za vykonanou práci mu vyplatit mzdu a také vytvářet podmínky pro zaměstnance, aby mohl plnit své úkoly.

Zaměstnanec je oproti tomu povinen vykonávat práci stanovenou zaměstnavatelem osobně a podle stanovených pokynů.

Postup před vznikem pracovního poměru

Zaměstnavatel si vybírá vhodné uchazeče o zaměstnání na základě výběrového řízení, u větších společností prostřednictvím personálních agentur, které v dnešní době často používají headhunting. Headhunting je vyhledávání pracovníků na pozici středního a vyššího managementu pomocí přímého oslovení kandidáta, které provádí specializovaný personalista, tzv. headhunter. Headhunting je sice velice efektivní, ale drahá a časově náročná metoda.

Poté, co si zaměstnavatel vybere vhodného kandidáta, je povinen seznámit ho s veškerými právy a povinnostmi, které pro něj z pracovněprávního vztahu vyplynou a také s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování. Pracovní poměr následně vzniká sepsáním pracovní smlouvy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.³⁾

Pracovní smlouva musí mít vždy písemnou formu a její obsah se dá na základě dohody obou stran kdykoliv změnit.

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- 1) druh práce, kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat pro zaměstnavatele,
- 2) místo výkonu práce (v některých případech místa),
- 3) den nástupu do práce, na kterém se obě strany dohodnou.

Účastníci pracovněprávního vztahu si mezi sebou dohodnou mzdové podmínky a případně i další podmínky, jako je například zkušební doba nebo zákaz výkonu podobné výdělečné činnosti. Zkušební doba je nástroj k ověření, zda oběma stranám pracovní poměr vyhovuje. Nesmí být delší než 3 měsíce a musí mít písemnou formu.

Základní pracovní podmínky jako je například délka výpovědní doby, dovolená, způsob ukončení pracovního poměru není třeba sjednávat, protože už jsou upraveny v pracovněprávních předpisech.

Mezi další druhy pracovněprávních vztahů patří také:

1) Dohoda o provedení práce, jejímž předmětem je jednorázový pracovní úkol a je ji možné sjednat pouze na 150 hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Výhodou této dohody je především fakt, že zde nejsou odvody na sociální ani zdravotní pojištění, což je důvodem, proč této možnosti značně využívají a zneužívají jak zaměstnanci, tak i zaměstnavatelé. Ke konci roku 2010 byl vznesen návrh, že odvody na sociální a zdravotní pojištění budou u této dohody zavedeny. Návrh ale neprošel.

3) Wikipedia.cz [online]. 2010 [cit. 2011-04-21]. Headhunting. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Headhunting>>.

2) Dohoda o pracovní činnosti, je nejvíce podobná pracovní smlouvě, ale má určitá omezení -> průměrná doba výkonu práce nesmí přesáhnout polovinu týdenní pracovní doby, která činí 40 hodin týdně. ⁴⁾

Typy skončení pracovního poměru

Pracovní poměr může skončit:

- a) smrtí zaměstnance,
- b) uplynutím času, na který byl sjednán,
- c) dohodou o skončení pracovního poměru,
- d) výpovědí zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- e) okamžitým zrušením pracovní poměru zaměstnancem nebo zaměstnavatelem,
- f) zrušením pracovního poměru ve zkušební době zaměstnancem nebo zaměstnavatelem.

Dohoda

K rozvázání pracovního poměru touto formou stačí dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a návrh na skončení pracovního poměru může podat kterákoliv ze stran. Dohoda musí mít písemnou formu a pracovní poměr skončí v dohodnutý den.

Výpověď

Výpovědi k rozvázání pracovního poměru mohou taktéž využít obě strany, ale výpověď musí být písemná a doručena druhé straně. Výpovědní doba začíná běžet první den následujícího měsíce, ve kterém byla výpověď doručena. Pracovní poměr končí po uplynutí výpovědní doby (nejméně 2 měsíce). Zaměstnanec má navíc možnost ukončit pracovní poměr výpovědí i bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel ukončit pracovní poměr výpovědí bez udání důvodu může pouze v případě, kdy ruší nebo přemísťuje svou činnost, zaměstnanec se pro něj stane nadbytečným, je zdravotně nezpůsobilý vykonávat sjednanou práci nebo nesplňuje předpoklady pro vykonávanou práci. ⁵⁾

4) ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., aj. Abeceda mzdové účetní 2010. Olomouc: ANAG, 2007. Pracovní poměr. s. 40-60.

5) CVRČKOVÁ, L., Pracovní právo v písemných vzorech. Praha: Grada Publishing, 1998. Skončení pracovního poměru. s.51.

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je označováno jako mimořádný způsob skončení pracovního poměru. Mimořádné je v tom, že zde neběží žádná výpovědní lhůta a pracovní poměr končí okamžikem, kdy je písemná forma doručena druhé straně.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

Dle Zákona č. 262/2006 Sb. Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

- byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,
- poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

„Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže:

- *podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo*
- *zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.“* ⁶⁾

6) §56, odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce

4 Odměňování

4.1 Mzda

Mzda je odměna, kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci. Sjednává se v pracovní smlouvě, kolektivní smlouvě či vnitřním předpisem. Zaměstnavatel je ale zároveň povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování a o termínu a místě výplaty mzdy. Tyto údaje musí být na mzdovém výměru uvedeny v případě, že nejsou součástí pracovní smlouvy nebo vnitřního předpisu.

Mzda může být úkolová nebo časová. Úkolová mzda je sestavována na základě vykonané práce, kdy je stanoven druh práce, jednotka a sazba za jednotku. U časové mzdy musí být stanoven tarif, který je buďto hodinový, nebo měsíční a počet odpracovaných hodin.

Zákonem je stanovena nejnižší výše odměny za práci, kterou musí zaměstnavatel zaměstnanci vyplatit, a té říkáme minimální mzda. V případě, že mzda je nižší než tato minimální přístupná hranice, zaměstnavatel je povinen zaměstnanci poskytnout doplatek do výše minimální mzdy. Od 1.1.2007 je minimální mzda 8 000 Kč, do roku 2010 se částka nezměnila.

Existuje i pojem plat, který se používá pouze ve veřejné správě. V této bakalářské práci se ale zabýváme podnikatelskou sférou, takže budeme hovořit o mzdě.

4.2 Zaručená mzda

Zaručená mzda je pojem lišící se od minimální mzdy tím, že je rozdílná pro různé skupiny prací. Úroveň zaručené mzdy je stanovena zákonem podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

V případě, že mzda nedosáhne nejnižší úrovně zaručené mzdy je povinností zaměstnavatele tento rozdíl dorovnat (do mzdy se nezahrnuje příplatek za přesčas, za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli.⁷⁾

Rozdělení do skupin a platových tříd viz Příloha 1.

4.3 Náhrada mzdy

4.3.1 Náhrada mzdy za práci ve svátek

Pracuje-li zaměstnavatel ve svátek, má nárok na mzdu a 100 % průměrného výdělku (v případě, že mu nebylo poskytnuto náhradní volno). Pokud zaměstnavatel nepracuje ve svátek, ale svátek přísluší na pracovní den, má nárok na 100 % průměrného výdělku.

4.3.2 Náhrada za dovolenou

Dovolená je pracovní volno, kdy zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Dle Zákoníku práce je minimální doba dovolené 4 týdny, ale někteří zaměstnavatelé poskytují i týden až dva dovolené navíc, jako zaměstnaneckou výhodu. Nabízejí tuto výhodu, aby získali nové nebo si udrželi stávající zaměstnance především v oborech, kde je nedostatek pracovníků a silná konkurence.⁸⁾

7) ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., aj. Abeceda mzdové účetní 2010. Olomouc: ANAG, 2007. Pracovní poměr. s. 93.

8) CVRČKOVÁ, L., Pracovní právo v písemných vzorech. Praha: Grada Publishing, 1998. Skončení pracovního poměru. s.132.

4.4 Odměny a prémie

Odměny stanoví zaměstnavatele a nejedná se o nárokovou složku. Jsou stanovovány na základě dosažených výsledků organizace.

Na prémie má zaměstnanec nárok při splnění daných kritérií a jejich vyplacení musí být podloženo prémiovým řádem, který je součástí vnitropodnikového předpisu.

4.5 Příplatky

4.5.1 Příplatky za práci přesčas

Práce přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nad rámec stanovené doby a to pouze výjimečně.

Zaměstnanci za práci přesčas náleží mzda, na kterou má nárok a příplatek minimálně 25 % průměrného výdělku (pokud není sjednána mzda s přihlédnutím k práci přesčas).

4.5.2 Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Co je to ztížené a zdraví škodlivé pracovní prostředí a výši příplatku stanoví vláda nařízením (je to například hlučné prostředí, prašné prostředí atd.).

Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí činí minimálně 10 % z minimální mzdy.

4.5.3 Příplatek za práci v noci

Za práci v noci je považována práce konaná mezi 22 hodinou a 6 hodinou ranní, za kterou přísluší příplatek ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku.

4.5.4 Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu a v neděli přísluší příplatek ve výši minimálně 10 % průměrného výdělku.⁹⁾

9) ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., aj. Abeceda mzdové účetní 2010. Olomouc: ANAG, 2007. Pracovní poměr. s. 96.

4.6 Srážky ze mzdy

1. Zákonné srážky ze mzdy

- a) záloha na daň z příjmů,
- b) sociální a zdravotní pojištění.

2. Ostatní

- a) výživné,
- b) spoření,
- c) exekuce,
- d) připojištění a jiné.

Aby mohly být tyto srážky sraženy ze mzdy zaměstnance, musí být se zaměstnancem uzavřena dohoda o srážkách.

4.6.1 Daň z příjmů ze závislé činnosti

Každá mzda musí být zdaněna daní z příjmů ze závislé činnosti nebo daní vybírané srážkou, rozdíl je pouze ve výši příjmů, a zda zaměstnanec podepsal prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti, viz Příloha 2.

1. Zaměstnanec podepsal Prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti (pouze u jednoho zaměstnavatele)

– daň je sražena ve formě zálohy na daň a zaměstnanec uplatňuje tedy slevu na dani, viz strana 21, 22.

2. Zaměstnanec nepodepsal Prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti

- rozhodující je v tomto případě výše hrubé mzdy

- a) do 5 000 Kč – bude použita srážková daň (tato daň je konečná),
- b) nad 5 000 Kč – bude použita záloha na daň.

V případě, že zaměstnanec podepsal Prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti, je použita záloha na daň, což je povinná platba, která se sráží každý měsíc z příjmů poplatníka při připsání mzdy. Sráží se v průběhu zdaňovacího období, kterým je

kalendářní rok, kdy konečná daňová povinnost není ještě známa a započte se jako celoroční daňová povinnost po skončení zdaňovacího období.

Záloha daň se pak vypočítá pomocí procentuelní sazby, která od roku 2008 činí 15 %. Tato daň je rovná, pro všechny zaměstnance tudíž stejná. Nebylo tomu tak vždy, do roku 2008 bylo v České republice zavedeno progresivní zdanění, s daňovými pásmy od 12 % do 32 %.

4.6.2 Zdravotní a sociální pojištění

Zaměstnanec je povinen platit zdravotní a sociální pojištění po nástupu do pracovního poměru prostřednictvím zaměstnavatele. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje důchodové pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na nemocenské pojištění.

Tabulka 1: Vývoj zdravotního a sociálního pojištění, 2007 - 2010

Rok	Zdravotní pojištění hrazené		Sociální pojištění hrazené	
	zaměstnancem (v %)	zaměstnavatelem (v %)	zaměstnancem (v %)	zaměstnavatelem (v %)
2007	4,5	9	8	26
2008	4,5	9	8	26
2009	4,5	9	6,5	25
2010	4,5	9	6,5	25

Zdroj: vlastní

Vláda snížila v roce 2009 sociální pojištění pro zaměstnance o 1,5 % a pro zaměstnavatele o 1 %. Dle ministerstva financí šlo o snahu zabezpečit příjmy pro kraje a obce, snížit schodek veřejných financí a zajistit, aby nepoklesly další rok příjmy lidem s platy od 10 tisíc do 40 tisíc korun.

V roce 2009 (od 1.8.2009) byla jako protikrizové opatření zavedena sleva na pojistném. Jedná se o slevu na sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem, tudíž o snížení zaměstnavatelských nákladů. Tato sleva se nezaměřuje na pojistné

nadprůměrných příjmových skupin -> neměří všem stejně. U zaměstnanců s průměrným příjmem je malá, ale u nižších příjmových skupin již znatelná. Čím nižší příjem, tím výraznější sleva. Sleva na pojistném ale nemůže přesáhnout 25 % vyměřovacího základu zaměstnance. Na toto pojištění zaměstnavatel uplatňuje úhrn slev na pojistném na předepsaném tiskopisu, viz Příloha 3. ¹⁰⁾

Vyměřovacím základem pro výpočet zdravotního i sociálního pojištění je hrubá mzda. U zdravotních pojišťoven existuje minimální vyměřovací základ, kterým je minimální mzda a ta je od 1.1.2007 rovna 8 000 Kč. Od 1.1.2008 byl ale zaveden i maximální vyměřovací základ (platí pro zdravotní pojišťovny, ale i pro instituce sociálního zabezpečení), pro rok 2010 je tato hranice 1 707 048 Kč (za rok). Přesáhne-li v kalendářním roce vyměřovací základ tuto hranici (platí pro jednoho zaměstnavatele), z dalších příjmů zaměstnance ani zaměstnavatele (nad tuto hranici) se zdravotní ani sociální pojištění platit nebude.

Pojistné se odvádí v termínu určeném organizací pro výplatu mezd (každý měsíc).

Zdravotní pojištění se odvádí příslušné zdravotní pojišťovně, sociální pojištění se odvádí okresní (městské) správě sociálního zabezpečení.

Pojistné je daňovým nákladem organizace pouze v případě, že bylo řádně a v čas uhrazeno (do konce měsíce následujícího po uplynutí zdaňovacího období) -> nezaplacená část pojistného se připočítává k hospodářskému výsledku společnosti.

O všech mzdách a následných srážkách se vede mzdová evidence.

Mzdová evidence

Mzdová evidence je povinností všech plátců, kteří vyplácejí příjmy ze závislé činnosti a funkčních požitků. Mzdová evidence je tedy soupis všech mzdových listů (Příloha 4) včetně předepsaných náležitostí.

10) Pravnipredpisy.cz [online]. 2009 [cit. 2011-04-21]. § 21a Slevy na pojistném. Dostupné z WWW: <www.pravnipredpisy.cz/bulletin/RozvBul%200908_soubory/RozvIacne0908.htm>.

Předepsané náležitosti mzdového listu

- jméno a příjmení poplatníka daně, rodné příjmení,
- rodné číslo,
- jména a rodná čísla osob, které poplatník uplatňuje pro snížení základu daně,
- výši odčitatelných částek ze základu daně (každá částka musí být uvedena zvlášť a zároveň by měl být uveden důvod jejich uznání),

- za každý kalendářní měsíc je nutné uvést:
 - počet dnů výkonu práce (za každý měsíc),
 - výše pojistného,
 - základ pro výpočet zálohy na daň (před uplatněním slev),
 - slevy na dani,
 - daň po slevách,
 - součet zúčtovaných mezd,

- za kalendářní rok je nutné uvést součty všech výše uvedených položek. ¹¹⁾

11) ŠTOHL, P., Učebnice účetnictví 2010: pro střední školy a pro veřejnost. 3 díl. Znojmo: Pavel Štohl, 2010. Sociální a zdravotní pojištění, Mzdová evidence, s. 118-126.

5 Zúčtovací vztahy se zaměstnanci a institucemi sociálního a zdravotního pojištění

Používané účty

211 - Pokladna

221 – Bankovní účty

331 – Zaměstnanci

333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům

335 – Pohledávky za zaměstnanci

336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění

342 – Ostatní přímé daně

379 – Jiné závazky

521 – Mzdové náklady

524 – Zákonné sociální a zdravotní pojištění

527 – Ostatní sociální náklady

548 – Ostatní provozní náklady

Účtová skupina 33 je vyhrazena především pro účty, na kterých se sledují vztahy mezi zaměstnanci, podnikem a institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění.

Konkrétně účet 331 slouží k zobrazení vztahů, které vyplývají z pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Výše závazků vůči zaměstnancům se účtuje na základě mzdových výplatních listin.

Účtová skupina 34 (Zúčtování daní a dotací) slouží k vyjádření vztahů vůči finančním orgánům – ať už daňová povinnost účetní jednotky, daňového poplatníka nebo plátce daně. Poplatníkem zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti je samozřejmě zaměstnanec, ale plátcem je zaměstnavatel (podle podmínek stanovených zákonem může zaměstnavatel provádět i výpočet daně ze závislé činnosti). K zúčtování daní se

tedy používá konkrétně účet 342 – Ostatní přímé daně a to v případě, kdy účetní jednotka odvádí daň za svého zaměstnance.

Účet 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění vyjadřuje vztah právě k těmto dvěma institucím. Z důvodu přehlednosti a lepšího rozlišení je vhodné účet 336 rozdělit na 2 analytické účty:

336.1 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení

336.2 – Zúčtování s institucemi zdravotního pojištění ¹²⁾

5.1 Účetní operace

Zúčtování hrubých mezd	521/331
Náhrada mzdy z důvodu pracovní neschopnosti	527/331
Zákonné sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnanci	331/336
Zúčtování nároku zaměstnanců z dávek nemocenského pojištění	336/331
Zákonné sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem	524/336
Zúčtování zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti	331/342
Ostatní srážky z mezd	331/379

12) FIŠEROVÁ, E., Abeceda účetnictví pro podnikatele 2010. Olomouc: Anag, 2010. Zúčtovací vztahy se zaměstnanci a institucemi sociálního a zdravotního pojištění, s. 250.

Odvod sociálního a zdravotního pojištění podle výpisu z bankovního účtu	336/221
Odvod sražené zálohy na daň z příjmů podle výpisu z bankovního účtu	342/221
Odvod dohodnutých srážek z mezd podle výpisu z bankovního účtu	379/221
Výplata mezd zaměstnancům podle výpisu z bankovního účtu	331/221

6 Metodika

Cílem mé bakalářské práce je Zobrazení vývoje mezd v období od roku 2007 do roku 2010 v účetní jednotce a porovnání rozdílů, které z tohoto zobrazení vyplynou.

Jedná se o zobrazení vývoje mezd v daném podniku, vlivem finanční situace podniku a především zobrazení rozdílů díky změnám systémů výpočtu mezd. Rozdíly budou porovnány jak z hlediska zaměstnavatele, tak zaměstnance.

Toto časové období zaznamenalo několik změn. V roce 2007 základ pro výpočet daně představovala hrubá mzda. Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem činilo 4,5 % z vyměřovacího základu, zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 9 % z téhož základu. Sociální pojištění hrazené zaměstnancem činilo 8 % z vyměřovacího základu, sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem 26 % z téhož základu. Rok 2007 byl posledním rokem, kdy bylo platné progresivní zdanění se čtyřmi daňovými pásmy, viz Tabulka 2. Z těch nejběžnějších slev, sleva na poplatníka daně z příjmů fyzických osob činila 600 Kč a daňové zvýhodnění na vyživované dítě 500 Kč, viz Tabulka 3.

Zlomovým byl především rok 2008, kdy progresivní daň z příjmů fyzických osob (daňová pásma od 12 % do 32 %) vystřídala daň rovná se sazbou 15 %. Progresivní zdanění jako takové bylo v České republice od roku 1993, a to se šesti daňovými pásmy, v roce 2000 došlo ke snížení daňových pásem na čtyři. O roku 1993 až do roku 2008 tedy v daňovém systému České republiky nedošlo k výrazným změnám. V tomto roce také vstoupil v platnost pojem superhrubá mzda, což je daňový základ pro výpočet rovné daně. Daň se tedy nepočítá již z hrubé mzdy, ale ze superhrubé mzdy -> hrubá mzda navýšená o zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem. Tímto způsobem se výrazně zvýšila daň z příjmů fyzických osob, a proto byly významně upraveny i slevy a daňová zvýhodnění k této dani, viz Tabulka 4.

V roce 2009 klesla sazba sociálního pojištění. Sociální pojištění hrazené zaměstnancem z 8 % z vyměřovacího základu na 6,5 %, sociální pojištění hrazené

zaměstnavatelem z 26 % z vyměřovacího základu na 25 %. Daňová zvýhodnění a slevy na dani zůstaly stejné jako v roce 2008.

V roce 2009 bylo také zavedeno jedno z protikrizových opatření, sleva na pojistném. Sleva se týkala sociálního pojištění hrazeného zaměstnavatelem a zaměřila se na snížení zaměstnavatelských nákladů. Tato sleva byla účinná až od 1.8.2009 a vyplácela se zpětně. Zaměstnavatel tak měl nárok na slevu na pojistném za každého zaměstnance, jehož vyměřovací základ byl nižší než 1,15 násobek průměrné mzdy (zaokrouhлено na celé stokoruny nahoru). Konečná výše slevy činila za jednoho zaměstnance 3,3 % rozdílu mezi 1,15 násobkem průměrné mzdy (zaokrouhлено na celé stokoruny nahoru) a vyměřovacím základem zaměstnance. Maximálně ale do výše 25 % z vyměřovacího základu. Ve výsledku se sečetly všechny slevy a odečetly od celkového pojistného (před tím, než se odečetlo nemocenské). V srpnu byla sleva uplatněna zpětně od ledna, poté za každý kalendářní měsíc zvlášť. Toto protikrizové opatření bylo pouze dočasné a mělo platit do roku 2010, ale jeho platnost nakonec skončila již koncem roku 2009.

V roce 2010 proběhla pouze změna, co se týče daňového zvýhodnění na vyživované dítě, viz Tabulka 5.

Tabulka 2: Přehled daňových pásem pro rok 2007

Základ daně

od Kč	do Kč	Daň	
0	10 100	12%	
10 100	18 200	1 212 Kč + 19% ze základu přesahujícího	10 100 Kč
18 200	27 600	2 751 Kč + 25% ze základu přesahujícího	18 200 Kč
27 600	a více	5 101 Kč + 32% ze základu přesahujícího	27 600 Kč

Zdroj: Maturitní okruhy z účetnictví 2007, Ing. Pavel Štohl, Ing. Vladislav Klička

Tabulka 3: Přehled daňových slev a zvýhodnění pro rok 2007

Sleva na dani	Roční částka v Kč	Měsíční částka v Kč	Poznámka
na poplatníka	7 200	600	§ 35 ba ZDP
částečná invalidita	1 500	125	
plná invalidita	3 000	250	
ZTP/P	9 600	800	
studium	2 400	200	
na manželku (manžela)*	4 200	-	
vyživované dítě •	6 000	500	§ 35 c ZDP

* jestliže jejich příjem nepřesáhne za zdaňovací období částku 38 040 Kč

- vyjde-li částka záporná, záloha na daň z příjmů bude nulová a zaměstnanci bude připsán daňový bonus

Zdroj: Maturitní okruhy z účetnictví 2007, Ing. Pavel Štohl, Ing. Vladislav Klička

Tabulka 4: Přehled daňových slev a zvýhodnění pro rok 2008

Sleva na dani	Roční částka v Kč	Měsíční částka v Kč	Poznámka
na poplatníka	24 840	2 070	§ 35 ba ZDP
částečná invalidita	2 520	210	
plná invalidita	5 040	420	

ZTP/P	16 140	1 345	
studium	4 020	335	
na manželku (manžela)*	24 840	-	
vyživované dítě •	10 680	890	§ 35 c ZDP

* jestliže jejich příjem nepřesáhne za zdaňovací období částku 68 000 Kč

- vyjde-li částka záporná, záloha na daň z příjmů bude nulová a zaměstnanci bude připsán daňový bonus

Zdroj: Maturitní okruhy z účetnictví 2008, Ing. Pavel Štohl, Ing. Vladislav Klička

Tabulka 5: Přehled daňových slev a zvýhodnění pro rok 2010

Sleva na dani	Roční částka v Kč	Měsíční částka v Kč	Poznámka
na poplatníka	24 840	2 070	§ 35 ba ZDP
částečná invalidita	2 520	210	
plná invalidita	5 040	420	
ZTP/P	16 140	1 345	
studium	4 020	335	
na manželku (manžela)*	24 840	-	
vyživované dítě •	11 604	967	§ 35 c ZDP

* jestliže jejich příjem nepřesáhne za zdaňovací období částku 68 000 Kč

- vyjde-li částka záporná, záloha na daň z příjmů bude nulová a zaměstnanci bude připsán daňový bonus

Zdroj: Maturitní okruhy z účetnictví 2010, Ing. Pavel Štohl, Ing. Vladislav Klička

Pro zobrazení vývoje mezd jsem použila dva způsoby výpočtu. Nejdříve jsem zachytila skutečnost, jak se v daném podniku mzdy vyvíjely. Vývoj těchto mezd byl ovlivněn změnou skladby mzdy, systému výpočtu mezd, hospodařením podniku a samozřejmě světovou ekonomickou krizí. Jedná se o podnik, který svou činnost provádí v pohraničí v oblasti dřevařské výroby. V roce 2009 část výrobních hal vyhořela, což byl další z důvodů, proč vývoj mezd v tomto podniku klesal.

Vzhledem k tomu, že jsem chtěla zobrazit i vývoj mezd bez ovlivnění zaměstnavatele čistě jenom díky změnám systému výpočtu mezd, vypočítala jsem si modelový příklad mezd s použitím stejných zaměstnanců, ale pro toto zobrazení je stanovena pro všechny zaměstnance a pro každý rok stejná hrubá mzda.

7 Struktura a výpočet mezd dle jednotlivých let

7.1 Rok 2007

Hrubá mzda = Základní mzda (úkolová nebo časová) + **Příplatky** (za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci apod.) + **Ostatní složky mzdy** (prémie, odměny) + **Náhrady mzdy** (za dovolenou, státem uznané svátky)

Hrubá mzda – Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 % z hrubé mzdy), - **Sociální pojištění hrazené zaměstnancem** (8 % z hrubé mzdy) – **daň z příjmů ze závislé činnosti** (12 - 32 % ze základu pro výpočet daně -> hrubá mzda) = **Čistá mzda**

Částka k výplatě = Čistá mzda – Ostatní srážky

Daň z příjmů ze závislé činnosti – v případě, že zaměstnanec spadá například do 3. daňového pásma, záloha na daň se vypočítá takto:

Zaokrouhlený základ pro výpočet daně 20 700 – hranice 18 200 = 2 500 Kč -> 2 751 + 25 % z 2 500 = 3 376 Kč záloha na daň (od zálohy na daň se odečtou případné slevy na dani a daňová zvýhodnění)

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = Hrubá mzda x 9 %

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = Hrubá mzda x 26 %

7.2 Rok 2008

Hrubá mzda = Základní mzda (úkolová nebo časová) + **Příplatky** (za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci apod.) + **Ostatní složky mzdy** (prémie, odměny) + **Náhrady mzdy** (za dovolenou, státem uznané svátky)

Hrubá mzda – Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 % z hrubé mzdy), - **Sociální pojištění hrazené zaměstnancem** (8 % z hrubé mzdy) – **daň z příjmů ze závislé činnosti** (15 % ze základu pro výpočet daně -> superhrubá mzda) = **Čistá mzda**

Superhrubá mzda = hrubá mzda + sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem

Daň z příjmů ze závislé činnosti = superhrubá mzda x sazba daně 15 % (od zálohy na daň se odečtou případné slevy na dani a daňová zvýhodnění)

Částka k výplatě = Čistá mzda – Ostatní srážky

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = Hrubá mzda x 9 %

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = Hrubá mzda x 26 %

7.3 Rok 2009

Hrubá mzda = Základní mzda (úkolová nebo časová) + **Příplatky** (za práci přesčas, za práci ve svátek, za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci apod.) + **Ostatní složky mzdy** (prémie, odměny) + **Náhrady mzdy** (za dovolenou, státem uznané svátky)

Hrubá mzda – Zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (4,5 % z hrubé mzdy), - Sociální pojištění hrazené zaměstnancem (6,5 % z hrubé mzdy) – daň z příjmů ze závislé činnosti (15 % ze základu pro výpočet daně -> superhrubá mzda) = Čistá mzda

Superhrubá mzda = hrubá mzda + sociální zabezpečení a zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem

Daň z příjmů ze závislé činnosti = superhrubá mzda x sazba daně 15 % (od zálohy na daň se odečtou případné slevy na dani a daňová zvýhodnění)

Částka k výplatě = Čistá mzda – Ostatní srážky

Zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem = Hrubá mzda x 9 %

Sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem = Hrubá mzda x 25 %

Sleva na pojistném pro zaměstnavatele

Příklad: průměrný příjem 23 555 Kč, hrubá mzda 9 300 Kč.

$23\,555 \times 1,15 = 27\,088 \text{ Kč} \rightarrow$ zaokrouhlím na 27 100 Kč

$27\,100 - 9\,300 = 17\,800 \text{ Kč} \times 3,3 \% = 587,4 \text{ Kč} \rightarrow$ zaokrouhлено na 588 Kč

Tato sleva se vypočte pro každý měsíc od ledna do července a spolu se slevou za srpen se uplatní jednorázová kumulovaná sleva. Poté za každý měsíc zvlášť, do konce roku 2009.

7.4 Rok 2010

Stejný výpočet jako v roce 2009.

8 Zpracování mezd ve vybrané organizaci

Pro praktickou část bakalářské práce jsem si vybrala organizaci, která si nepřeje, aby její jméno bylo zveřejněno. Organizací je sdružení fyzických osob, které bylo založeno v roce 1997 a předmětem jejího podnikání je vedení účetnictví a daňové evidence. Organizace nemá žádné zaměstnance. Její sídlo se nachází v Českých Budějovicích.

Pro zjednodušení dáme tomuto sdružení pracovní název SRP. Ze služeb této organizace se budu zabývat pouze výpočtem mezd a jejich následným zaúčtováním.

Sdružení SRP zpracovává mzdy pro několik společností, ale jejím největším klientem je společnost KLM, s.r.o. Společnost KLM, s.r.o. byla založena 13. května roku 1999 a je vedena u rejstříkového soudu v Českých Budějovicích. Předmětem podnikání je koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje a prodej, zprostředkovatelská činnost v oblasti obchodu a služeb, obchod s pohledávkami a dluhy (faktoring, forfaiting), činnost reklamní agentury, výroba pilařská a impregnace dřeva, výroba dřevěných výrobků (kromě truhlářských a tesařských, nábytku a hraček), hostinská činnost. Statutárním orgánem, jednatelem a zároveň společníkem je jedna a tatáž osoba. Vklad společníka činil 100 000 Kč, z toho splaceno 100 000 Kč. Společnost má sídlo v obci Loučovice, ale provozovnu v městě Vyšší Brod.

Společnost KLM, s.r.o. má 34 zaměstnanců. Vyberu si tři z nich a výpočtem jejich mezd se budu zabývat. Z důvodů přání organizace nebyt jmenována a ochrany osobních údajů, následující zaměstnance berme pouze jako fiktivní osoby, které skutečně neexistují.

Údaje o zaměstnancích

Jméno zaměstnance:

Ing. Petr Novák

Bydliště:

Pohraniční stráž 308

382 73, Vyšší Brod

Datum narození:

14. 10. 1960

Druh pracovního poměru:

hlavní

Zaměstnán jako: vedoucí výroby
Vznik pracovního poměru: 1. 3. 2007
Stav: ženatý
Daňové zvýhodnění: 2 děti
Sleva: uplatňuje slevu na poplatníka
Mzda: měsíční
Mzdový tarif: 40 000 Kč
Osobní ohodnocení: min 15% ze základní mzdy
Účet zaměstnance: 5384580137/0800
Pojišťovna: VZP

Jméno zaměstnance:

Jana Slušivá

Bydliště:

5. května 23
382 73, Vyšší Brod

Datum narození:

1. 2. 1977

Druh pracovního poměru:

hlavní

Zaměstnán jako:

uklízečka

Vznik pracovního poměru:

1. 5. 2007

Stav:

vdaná

Sleva:

uplatňuje slevu na poplatníka

Mzda:

měsíční

Mzdový tarif:

8 000 Kč

Účet zaměstnance:

2123348190/0500

Pojišťovna:

VZP

Jméno zaměstnance:

Jaroslav Studený

Bydliště:

Loučovice 161
382 76, Loučovice

Datum narození:

5. 12. 1985

Druh pracovního poměru:

hlavní

Zaměstnán jako:

obsluha výrobního stroje

Vznik pracovního poměru:	1. 2. 2007
Stav:	svobodný
Srážky za mzdy:	----
Daňové zvýhodnění:	neuplatňuje
Sleva:	uplatňuje slevu na poplatníka
Mzda:	měsíční
Mzdový tarif:	20 000 Kč
Účet zaměstnance:	3467810693/0300
Pojišťovna:	VZP

Mzda je vyplácená vždy 19. den následujícího měsíce na účet zaměstnance (podle banky zaměstnance max + 2 dny).

8.1 Výpočet mezd v jednotlivých letech

8.1.1 Skutečnost v podniku

Zaměstnanci jsou odměňováni časovou měsíční mzdou. K základní mzdě jsou jim připočteny prémie za daný měsíc. Snažila jsem se zjistit systém výpočtu prémie. Finančním ředitelem společnosti mi bylo sděleno, že pevné pravidlo výpočtu nemají, jde o částku, která se každý měsíc mění a je zcela individuální.

Každý rok pojmu stejným způsobem, tj. budu počítat mzdy pro stejné zaměstnance za stejný kalendářní měsíc (červen).

Ing. Petr Novák

1) Rok 2007

Hrubá mzda

= základní mzda + prémie 40 000 + 17 815

= **57 815 Kč (hrubá mzda)**

- zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem (57 815 x 0,045) **2 602 Kč**

- sociální pojištění hrazené zaměstnancem (57 815 x 0,08) **4 626 Kč**

= 50 587 Kč = 50 600 Kč základ daně (zaokrouhleno na stovky nahoru)

- záloha na daň **10 861 Kč**

5 101 + 7 360 = 12 461 Kč

*Ing. Petr Novák spadá do 4. daňového pásma (27 600 Kč a více) -> 5 101 + 32 %
z 23 000 = 12 461 Kč 12 461 - 600 (poplatník) - 1 000 (2 děti) = 10 861 Kč*

= **39 726 Kč (čistá mzda)**

zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 57 815 x 0,09 5 204 Kč

sociální pojištění hrazené zaměstnancem 57 815 x 0,26 15 032 Kč

2) Rok 2008

Hrubá mzda

= základní mzda + prémie 40 000 + 18 750

= **58 750 Kč (hrubá mzda)**

+ zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem 58 750 x 0,09 **5 288 Kč**

+ **sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem** $58\,750 \times 0,26$ **15 275 Kč**
= 79 313 Kč (superhrubá mzda) = 79 400 Kč základ daně (zaokrouhloeno na stovky nahoru)

Hrubá mzda = 58 750 Kč

- **záloha na daň** $79\,400 \times 0,15 - 2\,070$ (poplatník) – 1 780 (2 děti) **8 060 Kč**
- **zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem** $58\,750 \times 0,045$ **2 644 Kč**
- **sociální pojištění hrazené zaměstnancem** $58\,750 \times 0,08$ **4 700 Kč**
= **43 346 Kč (čistá mzda)**

3) Rok 2009

Hrubá mzda

= základní mzda + prémie $40\,000 + 12\,350$

= **52 350 Kč (hrubá mzda)**

+ **zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem** $52\,350 \times 0,09$ **4 712 Kč**
+ **sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem** $52\,350 \times 0,25$ **13 088 Kč**

= 70 150 Kč (superhrubá mzda) = 70 200 Kč základ daně (zaokrouhloeno na stovky nahoru)

Hrubá mzda = 52 350 Kč

- **záloha na daň** $70\,200 \times 0,15 - 2\,070$ (poplatník) – 1 780 (2 děti) **6 680 Kč**
- **zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem** $52\,350 \times 0,045$ **2 356 Kč**

- sociální pojištění hrazené zaměstnancem $52\,350 \times 0,065$ **3 403 Kč**

= **39 911 Kč (čistá mzda)**

4) Rok 2010

Hrubá mzda

= základní mzda + prémie $40\,000 + 7\,650$

= **47 650 Kč (hrubá mzda)**

+ zdravotní pojištění hrazené zaměstnavatelem $47\,650 \times 0,09$ **4 289 Kč**

+ sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem $47\,650 \times 0,25$ **11 913 Kč**

= 63 852 Kč (superhrubá mzda) = 63 900 Kč základ daně (zaokrouhлено na stovky nahoru)

Hrubá mzda = 47 650 Kč

- záloha na daň $63\,900 \times 0,15 - 2\,070$ (poplatník) – 1 934 (2 děti) **5 581 Kč**

- zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem $47\,650 \times 0,045$ **2 145 Kč**

- sociální pojištění hrazené zaměstnancem $47\,650 \times 0,065$ **3 098 Kč**

= **36 826 Kč (čistá mzda)**

Následné používané účetní operace se budou týkat hrubé mzdy 521/331, kdy vzniká náklad pro zaměstnavatele a zároveň závazek vyplatit mzdu zaměstnanci. Zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnancem, odvádí za zaměstnance zaměstnavatel, snižuje si tím závazek vůči zaměstnanci, ale na druhou stranu zvyšuje závazek vůči zdravotní pojišťovně a správně sociálního zabezpečení, 331/336. Zdravotní a sociální pojištění

hrazené zaměstnavatelem, zaměstnavateli vzniká náklad a zároveň závazek vůči zdravotní pojišťovně a správně sociálního zabezpečení, 524/336. Záloha na daň z příjmů fyzických osob, zaměstnavateli se snižuje závazek vůči zaměstnanci, ale zvyšuje vůči státu, 331/342. Jako poslední zaměstnavatel zaměstnanci mzdu vyplatí, v našem případě převodem z účtu na účet, tzn zaměstnavatel si sníží peněžní prostředky na bankovním účtu a zároveň si sníží závazek vůči zaměstnanci (závazek vůči zaměstnanci by měl zůstat nulový), 331/221.

Tabulka 6: Vývoj mezd a následné zaúčtování Ing. Petra Nováka (vedoucí výroby)

Ing. Petr Novák	Rok				Zaúčtování
	2007	2008	2009	2010	
Hrubá mzda	57 815	58 750	52 350	47 650	521/331
ZP zaměstnanec	2 602	2 644	2 356	2 145	331/336.2
SP zaměstnanec	4 626	4 700	3 403	3 098	331/336.1
ZP zaměstnavatel	5 204	5 288	4 712	4 289	524/336.2
SP zaměstnavatel	15 032	15 275	13 088	11 913	524/336.1
Záloha na daň	10 861	8 060	6 680	5 581	331/342
Vyplacená čistá mzda	39 726	43 346	39 911	36 826	331/221

Zdroj: vlastní

Vzhledem k tomu, že podrobný výpočet mzdy pro každý rok je uvedený již u Ing. Petra Nováka, u ostatních zaměstnanců výpočet mezd rozepisovat nebudu a pouze uvedu do tabulek výsledné hodnoty.

Tabulka 7: Vývoj mezd a následné zaúčtování Jany Slušivé (uklízečky)

Jana Slušivá	Rok				Zaúčtování
	2007	2008	2009	2010	
Hrubá mzda	10 500	10 900	10 000	9 100	521/331
ZP zaměstnanec	473	491	450	410	331/336.2
SP zaměstnanec	840	872	650	592	331/336.1
ZP zaměstnavatel	945	981	900	819	524/336.2
SP zaměstnavatel	2 730	2 834	2 500	2 275	524/336.1
Záloha na daň	504	150	0	0	331/342
Vyplacená čistá mzda	8 683	9 387	8 900	8 098	331/221

Zdroj: vlastní

Tabulka 8: Vývoj mezd a následné zaúčtování Jaroslava Studeného (obsluha výrobního stroje)

Jaroslav Studený	Rok				Zaúčtování
	2007	2008	2009	2010	
Hrubá mzda	23 598	24 404	23 962	23 105	521/331
ZP zaměstnanec	1 062	1 099	1 079	1 040	331/336.2
SP zaměstnanec	1 888	1 953	1 558	1 502	331/336.1
ZP zaměstnavatel	2 124	2 197	2 157	2 080	524/336.2

SP zaměstnavatel	6 136	6 346	5 991	5 777	524/336.1
Záloha na daň	2 776	2 880	2 760	2 580	331/342
Vyplacená čistá mzda	17 872	18 472	18 565	17 983	331/221

Zdroj: vlastní

8.1.2 Modelové příklady

Pokud bych chtěla zhodnotit vývoj mezd pouze na základě změny struktury jejich výpočtu, nemohu použít konkrétní způsob stanovení prémie společnosti, protože poté hrubá mzda jednotlivých zaměstnanců má po každý rok pohyblivý charakter. Pro tento účel použiji modelové příklady pro ty samé pracovníky z dané společnosti, ale aby byl vývoj vidět co nejlépe, jejich hrubá mzda bude po všechny čtyři roky stejná.

Tabulka 9: Vývoj mezd a následné zaúčtování Ing. Petra Nováka (vedoucí výroby)

Ing. Petr Novák	Rok				Zaúčtování
	2007	2008	2009	2010	
Hrubá mzda	46 000	46 000	46 000	46 000	521/331
ZP zaměstnanec	2 070	2 070	2 070	2 070	331/336.2
SP zaměstnanec	3 680	3 680	2 990	2 990	331/336.1
ZP zaměstnavatel	4 140	4 140	4 140	4 140	524/336.2
SP zaměstnavatel	11 960	11 960	11 500	11 500	524/336.1
Záloha na daň	7 565	5 465	5 405	5 251	331/342

Vyplacená čistá mzda	32 685	34 785	35 535	35 689	331/221
----------------------	--------	--------	--------	--------	---------

Zdroj: vlastní

Tabulka 10: Vývoj mezd a následné zaúčtování Jany Slušivé (uklízečky)

Jana Slušivá	Rok				Zaúčtování
	2007	2008	2009	2010	
Hrubá mzda	8 000	8 000	8 000	8 000	521/331
ZP zaměstnanec	360	360	360	360	331/336.2
SP zaměstnanec	640	640	520	520	331/336.1
ZP zaměstnavatel	720	720	720	720	524/336.2
SP zaměstnavatel	2 080	2 080	2 000	2 000	524/336.1
Záloha na daň	240	0	0	0	331/342
Vyplacená čistá mzda	6 760	7 000	7 120	7 120	331/221

Zdroj: vlastní

Tabulka 11: Vývoj mezd a následné zaúčtování Jaroslava Studeného (obsluha výrobního stroje)

Jaroslav Studený	Rok				Zaúčtování
	2007	2008	2009	2010	
Hrubá mzda	20 000	20 000	20 000	20 000	521/331
ZP zaměstnanec	900	900	900	900	331/336.2
SP zaměstnanec	1 600	1 600	1 300	1 300	331/336.1
ZP zaměstnavatel	1 800	1 800	1 800	1 800	524/336.2
SP zaměstnavatel	5 200	5 200	5 000	5 000	524/336.1
Záloha na daň	2 018	1 980	1 950	1 950	331/342
Vyplacená čistá mzda	15 482	15 520	15 850	15 850	331/221

Zdroj: vlastní

9 Porovnání v jednotlivých letech

9.1 Skutečnost v daném podniku

Hrubé mzdy zaměstnanců byly ovlivněny především výší prémie stanovených zaměstnavatelem. Výše poskytnutých prémie ukazuje na finanční situaci podniku. V roce 2007 a 2008 byla finanční situace příznivá a zaměstnavatel tedy poskytoval relativně velké prémie (v porovnání s ostatními roky), viz Tabulka 6, 7, 8. V roce 2009 začaly poskytované prémie klesat, a to především z důvodu světové ekonomické krize, která byla v oblasti pohraničí znatelná. Prvním náznakem světové ekonomické krize byla již v roce 2007 americká hypoteční krize, která v roce 2008 vypukla ve zmíněnou světovou ekonomickou krizi. I když rok 2008 a prognózy na rok 2009 nenasvědčovaly tomu, že se světová ekonomická krize bude významně dotýkat České republiky, rok 2009 ukázal opak. Dle OSN čelí světová ekonomika největšímu poklesu od Velké hospodářské krize ve třicátých letech 20. století.

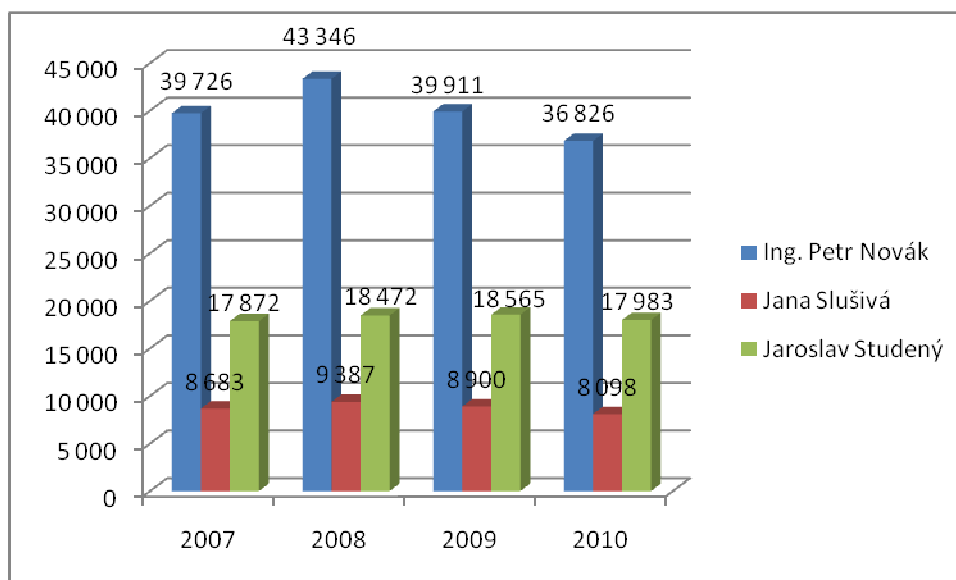
Vývoj čistých mezd, viz Graf 1, byl ovlivněn samozřejmě výší hrubé mzdy, ale také zavedením nového daňového systému v roce 2008, kdy se poprvé v České republice objevila rovná daň z příjmů. Výše této daně je až do roku 2010 15 %. Velký vliv na změnu měla i superhrubá mzda, která se stala v tomto roce novým základem pro výpočet daně.

Náklady zaměstnavatele na zaměstnance (konkrétně náklady na hrubou mzdu, zdravotní a sociální pojištění), viz Tabulka 12, se v průběhu let měnily díky pohyblivosti hrubé mzdy, která byla v tomto případě závislá především na prémiech vyplácených společnostmi. Společnost ale zejména díky světové ekonomické krizi začala vyplácet čím dál tím menší prémie, čímž si samozřejmě snižovala náklady na své zaměstnance (hrubá mzda, sociální a zdravotní pojištění). Náklady na zaměstnance společnosti byly tedy v roce 2010 až 13,76 % nižší než v roce 2007.

Daň z příjmů ze závislé činnosti sražená a odvedená zaměstnavatelem byla v roce 2010 8 161 Kč, což je o 42,3 % méně, než v roce 2007. Vliv na tuto změnu měla zajisté již zmíněná pohyblivá hrubá mzda, ale samozřejmě také změna daňového systému v roce 2008.

Z pohledu zaměstnance pohyblivé prémie nemají zrovna pozitivní charakter, protože se nejedná o stabilní a jistý příjem. Díky menší výdělečnosti společnosti se jejich mzdy pohybují směrem dolů.

Graf 1: Vývoj čistých mezd v podniku podle skutečnosti



Zdroj: vlastní

Tabulka 12 : Náklady zaměstnavatele na zaměstnance

Rok	2007	2008	2009	2010
Hrubé mzdy	91 913	94 054	86 312	79 855
ZP	8 273	8 466	7 769	7 188
SP	23 898	24 455	21 579	19 965
Celkem	124 084	126 972	115 660	107 008

Zdroj: vlastní

9.2 Modelový příklad

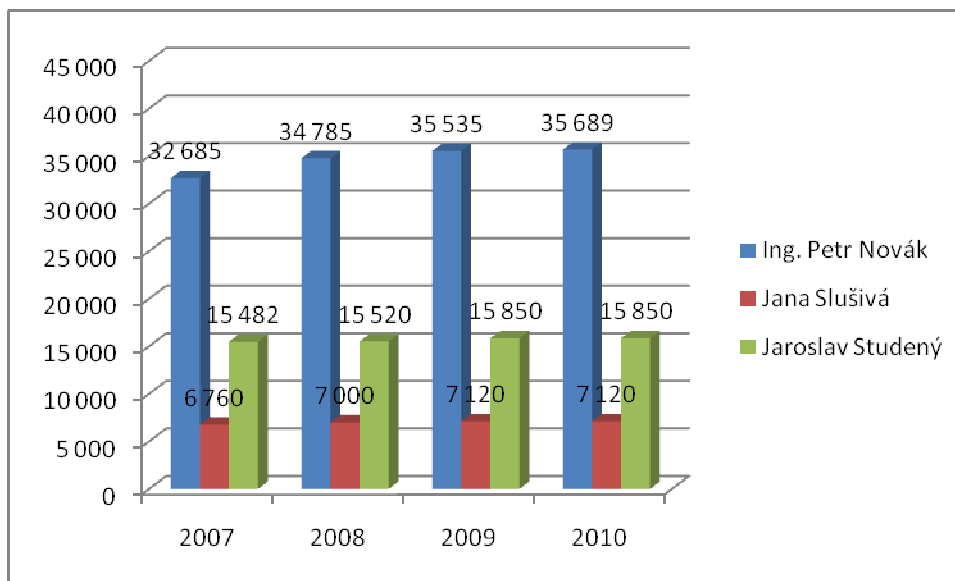
V sestaveném modelovém příkladě mají všichni zaměstnanci po celé čtyři roky stejnou hrubou mzdu. V případě, že se budeme zabývat pouze změnami struktury výpočtu mezd a novinkami v daňovém systému České republiky, zaměstnanci společnosti budou spokojeni, protože jejich čistá mzda bude prokazovat tendenci růstu, viz Graf 2, z čehož vyplývá, že změny způsobené mzdovým systémem působí tedy pouze pozitivně na výši mezd zaměstnanců. Bavíme se zde o čisté mzdě z toho důvodu, že čistá mzda je ve výsledku to jediné, na čem zaměstnanci záleží.

Náklady zaměstnavatele na zaměstnance (konkrétně náklady na hrubou mzdu, zdravotní a sociální pojištění), viz Tabulka 13, v roce 2009 klesly o 3,79 % z důvodu poklesu sazby sociálního pojištění.

Aby byl vidět vývoj mezd co nejlépe, zaměřila jsem se v tomto modelovém příkladě pouze na vývoj změn struktury mzdy, což v našem případě znamená především změnu v roce 2008, kdy byla zavedena rovná daň ve výši 15 % (daň z příjmů fyzických osob) a nový základ pro výpočet daně superhrubá mzda.

Daň z příjmů ze závislé činnosti, díky těmto změnám, byla v roce 2010 v našem modelovém příkladu nižší o 26,7 % než v roce 2007.

Graf 2: Vývoj čistých mezd – modelový příklad



Zdroj: vlastní

Tabulka 13: Náklady zaměstnavatele na zaměstnance

Rok	2007	2008	2009	2010
Hrubé mzdy	74 000	74 000	74 000	74 000
ZP	6 660	6 660	6 660	6 660
SP	19 240	19 240	15 450	15 450
Celkem	99 900	99 900	96 110	96 110

Zdroj: vlastní

10 Závěr

Lidé se stále častěji zabývají otázkou jistoty svých příjmů a stálosti zaměstnání. Tato otázka je aktuální především kvůli světové ekonomické krizi, která plně vypukla v roce 2009 a mnoho společností se tak dostalo do tíživé finanční situace. Společnosti byly nuceny uchýlit se k propouštění svých zaměstnanců nebo alespoň snížení jejich odměn, což je zřetelné také na příkladu mnou vybrané společnosti, která byla nucena podstatně snížit prémie svým zaměstnancům. Vzhledem k tomu, že zaměstnanci jsou odměňováni základní mzdou plus prémie navíc podle finanční situace firmy, jejich situace není vůbec příznivá. Pro zaměstnance by bylo jistě přínosnější, kdyby byl ve společnosti zaveden pevný systém odměn. U manažerských pozic jsou prémie minimálně ve výši 15 % základní mzdy. Stanovené procentuelní měsíční prémie jsou určitě výhodou, ale aby byli i manažeři společnosti dostatečně motivováni, zvolila bych navíc prémie za dosažení předem určeného cíle. U ostatních zaměstnanců minimální výše prémie v pracovní smlouvě stanovena není. Obsluha výrobních strojů by měla podle mého názoru dostávat prémie za dosažený výkon, v případě jednoduché pásové výroby a především prémie za dodržování vysoké kvality výrobků.

Na druhou stranu z pohledu zaměstnavatele je již zavedený systém z finanční stránky výhodnější, protože zaměstnavatel takto může manipulovat s prémie svých zaměstnanců, jak uzná za vhodné a v případě, že nebude mít dostatek finančních prostředků, prémie nevyplatí.

Změna struktury výpočtu mzdy, tj. zavedení rovné daně z příjmů fyzických osob ve výši 15 % a pojmu superhrubá mzda v roce 2008, byla pro zaměstnance změnou k lepšímu. Pro všechny skupiny zaměstnanců znamenala totiž vyšší čistou mzdu. Lidem s nízkými příjmy vzrostla mzda o několik stokorun, u lidí s průměrnými příjmy tato změna není příliš znatelná, ale u vyšších příjmových skupin je již vidět rozdíl několika tisíc korun. Platí zde sice pravidlo, že čím vyšší příjem člověk má, tím je na tom lépe a

tím je změna mzdy díky změně struktury výpočtu mzdy znatelnější, ale podstatné myslím je, že ani jedna příjmová skupina na tom není škodná a všem se tato změna, i když v některých případech jde pouze o pár korun, vyplatila. Pro zaměstnavatele tato změna nic velkého neznamenalala z hlediska nákladů na hrubou mzdu zaměstnance a sociální a zdravotní pojištění. Náklady by se mu ale zajisté zvedly, protože by byl nucen koupit nový program pro výpočet mezd a poskytnout prostředky na školení mzdové účetní. Účetnictví mu ale vede již zmíněné sdružení fyzických osob, které si školení i účetní programy hradí samo, tudíž se zaměstnavatele ani tento náklad netýkal. Podstatná pro něj ale byla zavedená sleva na pojistném v roce 2009. Tato sleva znamenala velikou úsporu na sociálním pojištění hrazeném za zaměstnance. Bohužel tato výhoda neměla dlouhé trvání, na konci roku 2009 byla zrušena a pro rok 2010 již neplatila.

U tohoto konceptu mzdy Česká republika ale jistě nezůstane, již teď má Ministerstvo financí předpřipravenou novou daňovou reformu.

Dle Miroslava Kalouska, ministra financí (TOP 09), reforma daní, kterou navrhuje MF, má mírně snížit daňová zatížení. Většina lidí by měla na reformě uspořit stokoruny měsíčně. MF má totiž v plánu zrušit koncept superhrubé mzdy (15 % rovná daň) a nová sazba daně 19 % by měla být po novu počítána z hrubé mzdy (s tím, že zvýhodnění na dítě vzroste o 1 800 Kč ročně).

Miroslav Kalousek řekl: *„Naším hlavním cílem je snížit administrativní náklady daňových poplatníků a státu. To může přinést pouze jednoduchý a přehledný daňový systém, který bude dlouhodobě stabilní bez neustálých změn. Kromě toho chceme dosáhnout rovných podmínek. Není možné, aby nesytemové výhody byly dotovány přes daňový systém těmi poplatníky, kteří tyto výhody nemohou využívat. Navíc relativně nízká sazba daně z příjmů (19 %) je udržitelná pouze při odstranění nákladných a nesytemových výjimek. Důležité jsou rovné daňové podmínky pro všechny, aby daně vycházely z jednoho základu v jednu vypočtenou částku, z jednoho základu na jednom formuláři se pošle jeden balík peněz.“⁽¹³⁾*

Způsob zdanění se v jednotlivých vyspělých zemích světa liší. Například v Německu je poměrně značné progresivní zdanění hned s několika daňovými pásmy. Ve studii *Paying Taxe 2010* byly hodnoceny jednotlivé země světa v období červen 2008 až květen 2009. Nejjednodušší daně jsou na Maledivy a poté v bohatých arabských zemích jako je Katar, Spojené Arabské Emiráty, Saudská Arábie, Kuvajt a Omán. Jediným evropským státem v první desítce je Irsko. Česká republika získala až 121. místo. Uvádí se, že největším problémem v České republice je vysoká časová a administrativní náročnost a to především z důvodu, že ČR patří mezi několik málo zemí, kde zaměstnavatelé zvlášť odvádí sociální a zdravotní pojištění. Ve většině zemí EU je sociální a zdravotní pojištění sloučeno a výběrem je pověřena jedna instituce, které následně peníze přerozděluje.¹⁴⁾

13) Mzdovapraxe.cz [online]. 2011 [cit. 2011-04-21]. Aktuálně-daňová reforma. Dostupné z WWW: <<http://www.mzdovapraxe.cz/novinky/detail/3273-aktualne-danova-reforma-mf/>>.

14) GOLA, P. *Finance.cz* [online]. 2010 [cit. 2011-04-22]. Kde ve světě mají nejjednodušší daně?. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/261790-kde-ve-svete-maji-nejjednodussi-dane-/>>.

11 Summary

The Bachelor Thesis on the topic „Development of wages and their projection in accounting (2007-2010)“ is focused mainly on year 2007 to 2010 because in that period important changes in the calculation of wages and the taxation were introduced. The key year was 2008, when the Flat Tax on personal income was replaced by Progressive Taxation. Also the Gross Wage was replaced by Super Gross wage as the basis for calculating Income Tax. The Super Gross Wage is known to be a Czech invention.

In this thesis, I discuss the changes in wages caused by the introduction of the new system and by the influence of the financial situation of the company, I have researched for this work. These changes will be investigated from the perspective of both the employee and the employer. Two methods of calculation were used. The first one was based on the real situation in the selected company. The other then calculated a model example using the same employees without the influence the situation of the employer, only the net change in the system of calculation of wages.

The results of my calculations show that the change in the system of calculating wages was advantageous for all employee income groups, because the net wage was increased in all cases. However, a problem arose when the employer reduced the gross wages not having enough money mainly due to the global economic crisis. From the point of view of the employer the change of the system meant no significant difference as the costs of employee gross wages and social and health insurance remained relatively unchanged.

12 Seznam použité literatury

CVRČKOVÁ, L., Pracovní právo v písemných vzorech. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1998. 231 s. ISBN 80-7169-559-9

FÍŠEROVÁ, E., aj. Abeceda účetnictví pro podnikatele 2010. 8. vyd. Olomouc: ANAG, 2010. 439 s. ISBN 978-80-7263-598-6

JAKUBKA, J., Zákoník práce 2010 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů, 2009. 240 s. ISBN 978-80-247-2113-2

ŠTOHL, P., Učebnice účetnictví 2010: pro střední školy a pro veřejnost. 2. díl. 11. vyd. Znojmo: Pavel Štohl, 2010. 214 s. ISBN 978-80-87237-24-3

ŠTOHL, P; KLIČKA. V., Maturitní okruhy z účetnictví 2010. Znojmo: Pavel Štohl, 2010, 227 s. ISBN 978-80-87237-22-9

ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., aj. Abeceda mzdové účetní 2010. 20. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. 512 s. ISBN 978-80-7263-574-0

WALKER, Alfred J. a kol. Moderní personální management. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2003, 256 s. ISBN 80-247-0449-8

Legislativní předpisy

Zákony 2007, zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění, PORADCE 2007

Zákony 2008, zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění, PORADCE 2008

Zákony 2009, zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění, PORADCE 2009

Zákony 2010, zákoník práce, plat a odměny, sociální zabezpečení, nemocenské pojištění, důchodové pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění, úrazové pojištění, PORADCE 2010

Webové stránky

RYBÁKOVÁ, D. *Nasepenize.cz* [online]. 2010 [cit. 2011-04-22]. Daně z příjmů jinde rostou, v Česku se zatím nemění. Jak se daně vyvíjejí?. Dostupné z WWW: <<http://www.nasepenize.cz/dane-z-prijmu-jinde-rostou-v-cesku-se-zatim-nemeni-jak-se-dane-vyvijeji-7957>>.

Business.center.cz [online]. 2010 [cit. 2011-04-21]. Prohlášení poplatníka daně z příjmů. Dostupné z WWW: <<http://business.center.cz/business/sablony/s16-prohlaseni-poplatnika-dane-z-prijmu.aspx>>.

Wikipedia.cz [online]. 2010 [cit. 2011-04-21]. Headhunting. Dostupné z WWW: <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Headhunting>>.

Pravnipredpisy.cz [online]. 2009 [cit. 2011-04-21]. § 21a Slevy na pojistném. Dostupné z WWW: <www.pravnipredpisy.cz/bulletin/RozvBul%200908_soubory/RozvLacne0908.htm>.

Mzdovapraxe.cz [online]. 2011 [cit. 2011-04-21]. Aktuálně-daňová reforma. Dostupné z WWW: <<http://www.mzdovapraxe.cz/novinky/detail/3273-aktualne-danova-reforma-mf/>>.

GOLA, P. *Finance.cz* [online]. 2010 [cit. 2011-04-22]. Kde ve světě mají nejjednodušší daně?. Dostupné z WWW: <<http://www.finance.cz/zpravy/finance/261790-kde-ve-svete-maji-nejjednodussi-dane-/>>.

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj zdravotního a sociálního pojištění, 2007 – 2010	13
Tabulka 2: Přehled daňových pásem pro rok 2007	20
Tabulka 3: Přehled daňových slev a zvýhodnění pro rok 2007	21
Tabulka 4: Přehled daňových slev a zvýhodnění pro rok 2008	21
Tabulka 5: Přehled daňových slev a zvýhodnění pro rok 2010	22
Tabulka 6: Vývoj mezd a následné zaúčtování Ing. Petra Nováka (vedoucí výroby) ...	33
Tabulka 7: Vývoj mezd a následné zaúčtování Jany Slušivé (uklízečky)	34
Tabulka 8: Vývoj mezd a následné zaúčtování Jaroslava Studeného (obsluha výrobního stroje)	34
Tabulka 9: Vývoj mezd a následné zaúčtování Ing. Petra Nováka (vedoucí výroby) ...	35
Tabulka 10: Vývoj mezd a následné zaúčtování Jany Slušivé (uklízečky)	36
Tabulka 11: Vývoj mezd a následné zaúčtování Jaroslava Studeného (obsluha výrobního stroje)	37
Tabulka 12 : Náklady zaměstnavatele na zaměstnance	39
Tabulka 13: Náklady zaměstnavatele na zaměstnance	41

Seznam grafů

Graf 1: Vývoj čistých mezd v podniku podle skutečnosti	39
Graf 2: Vývoj čistých mezd – modelový příklad	41

Seznam příloh

Příloha 1	Seznam skupin platových stříd a jejich charakteristika
Příloha 2	Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků
Příloha 3	Příloha k Přehledu o výši pojistného a vyplacených dávkách za kalendářní měsíc srpen 2009
Příloha 4	Mzdový list

PŘÍLOHA 1

Seznam skupin platových tříd

Skupina prací	Kč/hod	Kč/měsíc
1.	48,10	8 000
2.	53,10	8 900
3.	58,60	9 800
4.	64,70	10 800
5.	71,50	12 000
6.	78,90	13 200
7.	87,10	14 600
8.	96,20	16 100

Charakteristiky platových tříd

Zákoník práce 262/2006 Sb., příloha

1. platová třída

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách.

2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s více prvky (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nákazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnuceném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (například klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.

3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.

4. platová třída

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen „jednoduché odborné práce“). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

5. platová třída

Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé, jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg.

6. platová třída

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen „odborné práce“). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

7. platová třída

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody odstranitelné pouze skupinou dalších zaměstnanců nebo za škody osob jednajících na základě chybných příkazů nebo opatření odstranitelné za delší období.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na

aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

8. platová třída

Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen „odborné specializované práce“). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

9. platová třída

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

10. platová třída

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémové práce“). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací.

11. platová třída

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

12. platová třída

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespécifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémové specializované práce“), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

13. platová třída

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

14. platová třída

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen „tvůrčí systémové práce“). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

15. platová třída

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

16. platová třída

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

PŘÍLOHA 2

PROHLÁŠENÍ poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

Příjmení (rodné příjmení) _____	Jméno _____	Titul _____
Rodné číslo ¹⁾ _____	Rodinný stav _____	
Adresa bydliště (trvalého pobytu) _____	PSC _____	
Prohlášení podepisuji pro platce (název a adresa) _____		

I.

1. Podle § 35ba odst. 1 písm. a) a § 35d odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“), slevu na dani na poplatníka na zdaňovací období nebo uvedenou část zdaňovacího období:

_____ uplatňuji ²⁾ _____ neuplatňuji ³⁾

_____ uplatňuji ²⁾ _____ neuplatňuji ³⁾

_____ uplatňuji ²⁾ _____ neuplatňuji ³⁾

2. Podle § 35ba odst. 1 písm. c) až f) a § 35d odst. 2 zákona uplatňuji slevu na dani z důvodu, že⁴⁾

- a) pobírám částečný invalidní důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo u mne zanikl nárok na částečný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu částečného invalidního důchodu a starobního důchodu,
b) pobírám penzi invalidní důchod nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem peně invalidní, zanikl mi nárok na penzi invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu peněžního invalidního důchodu a starobního důchodu nebo jsem podle zvláštních předpisů peně invalidní, avšak žádost o penzi invalidní důchod mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem peně invalidní,
c) jsem držitelem průkazu ZTP/P

Druh přiznaného důchodu z důvodu invalidity	Číslo a datum rozhodnutí o přiznání důchodu, popř. potvrzení FÚ č. j., ze dne	Důchod přiznán od	Datum vystavení průkazu ZTP/P

- d) se soustavně připravuji na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, ve zdaňovacím období

_____ od - do ⁵⁾

_____ od - do ⁵⁾

_____ od - do ⁵⁾

a) to až do dovršení věku 26 let nebo po dobu prezenční formy studia v doktorském studijním programu, který poskytuje vysokoškolské vzdělání až do dovršení věku 26 let.

3. Podle § 35c a § 35d zákona uplatňuji daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící se mnou v domácnosti (vlastní, osvojené, dítě v péči, která nahrazuje péči rodičů, dítě druhého z manželů a vnuka-vnučka, pokud jeho rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit):

- a) Nezelelé dítě

Jméno a příjmení	Rodné číslo	Jméno a příjmení	Rodné číslo

- b) Zelelé dítě až do dovršení 26 let, jestliže nepobírá penzi invalidní důchod a – soustavně se připravuje na budoucí povolání:

Jméno a příjmení	Rodné číslo	Jméno a příjmení	Rodné číslo

- nemůže se soustavně připravovat na budoucí povolání nebo vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz, anebo
- z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu je neschopen vykonávat soustavnou výdělečnou činnost.

Jméno a příjmení	Rodné číslo	Stav	Potvrzení FÚ č. j. ze dne

c) Z dětí uvedených pod písmeny a) a b) jsou držitelé průkazu ZTP/P:

Jméno a příjmení	Rodné číslo	Jméno a příjmení	Rodné číslo

Údaje o manželce (manželovi) žijící (žijícím) se mnou v domácnosti¹⁾:

Příjmení a jméno _____

Název a adresa zaměstnavatele _____

II.

Prohlašuji, že

1. současně neuplatňuji za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období

- nárok na slevy na dani podle § 35ba zákona u jiného plátce daně a že současně na stejné období kalendářního roku jsem nepodepsal(-a) u jiného plátce prohlášení k dani²⁾;
- daňové zvýhodnění³⁾ na vyživované dítě u jiného plátce daně a že daňové zvýhodnění na to samé vyživované dítě za stejné zdaňovací období ani za stejný kalendářní měsíc zdaňovacího období neuplatňuje jiná osoba;

2. k 1. lednu zdaňovacího období

_____	(sem?) nejsm?)
-------	-------------------

_____	(sem?) nejsm?)
-------	-------------------

_____	(sem?) nejsm?)
-------	-------------------

požívatelem starobního důchodu;

Dojde-li během zdaňovacího období ke změně skutečností rozhodných pro výpočet záloh na daň a daně nebo ke změně podmínek pro poskytnutí slev na dani podle § 35ba zákona, nebo daňového zvýhodnění, písemně je oznámím plátci daně (např. změnou v prohlášení) nejpozději poslední den kalendářního měsíce, v němž změna nastala.

Jsem si vědom(-a) následků, kdyby toto prohlášení neodpovídalo pravdě a jsem si vědom(-a) toho, že rozdíl z nesprávně sražené zálohy na daň nebo daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků a daňového zvýhodnění z mé viny bude v plné výši včetně příslušenství sražen z mé mzdy.

Změny, k nimž během zdaňovacího období došlo, níže uvádím:

Druh změny	Změna nastala	Datum podpisu	Podpis poplatníka

Potvrzují pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení

Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis
Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis
Na zdaňovací období	Datum	Podpis
Dodatečně za zdaňovací období (za kalendářní měsíce)	Datum	Podpis

Nárok na uznání slev na dani podle § 35b a zákona a nárok na daňové zvýhodnění prokazal poplatník⁴⁾

Na zdaňovací období	Za plátce ověřil	Na zdaňovací období	Za plátce ověřil	Na zdaňovací období	Za plátce ověřil

III.

Žádám o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění¹⁾ a o provedení výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

za zdaňovací období

a současně prohlašuji, že za uvedené zdaňovací období

1. nejsem povinen(-na) podat ze svých příjmů přiznání k dani z příjmů fyzických osob

2. jsem nepobíral(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě mzdy od jednoho plátce nebo postupně od více plátců včetně mezd dodatečně vyplacených nebo zúčtovaných těmito plátců v době, kdy jsem pro ně již nevykonával(-a) závislou činnost nebo funkci, příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, jiné příjmy podle § 7 až 10 zákona podléhající dani z příjmů fyzických osob vyšší než 6 000 Kč

3. jsem pobíral(-a) v uplynulém zdaňovacím období kromě příjmů zdanitelných srážkou podle zvláštní sazby daně a kromě příjmů, které nejsou předmětem daně nebo jsou od daně osvobozeny, příjmy podléhající dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

a) pouze od jednoho plátce ve zdaňovacím období ²⁾

b) postupně od dalších plátců daně včetně mezd dodatečně vyplacených nebo zúčtovaných těmito plátců v době, kdy jsem pro ně již nevykonával(-a) závislou činnost nebo funkci, které níže uvádím a potvrzení o vyplacených příjmech a sražených zálohách na daň a daňovém zvýhodnění od těchto plátců současně předkládám³⁾.

Ve zdaňovacím období	Jména plátců

4. v uplynulém zdaňovacím období jsem

uplatňoval(-a)⁴⁾
 neuplatňoval(-a)⁵⁾

uplatňoval(-a)⁴⁾
 neuplatňoval(-a)⁵⁾

uplatňoval(-a)⁴⁾
 neuplatňoval(-a)⁵⁾

u předchozích plátců daně měsíční slevu na dani podle § 35ba zákona a měsíční daňové zvýhodnění

Prohlašuji, že:

(Vypílní pouze poplatník uplatňující nezdanitelnou část základu daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona)

- odpočet úroků ze základu daně, na které uplatňuji nárok z důvodu zaplacených úroků z úvěru použitého na financování bytových potřeb ze stavebního spoření⁶⁾, úroků z hypotečního úvěru⁶⁾ anebo z jiného úvěru poskytnutého v souvislosti s těmito úvěry⁶⁾, stavební spořitelnou⁶⁾, bankou⁶⁾, nebo pobočkou zahraniční banky⁶⁾ anebo zahraniční bankou⁶⁾, za zdaňovací období

- neuplatňuje jiná osoba⁷⁾,
- uplatňují tyto osoby: ⁸⁾ / uveďte v tabulce/

Zdaňovací období	Jméno a příjmení	Rodné číslo	Adresa trvalého pobytu

- předmět bytové potřeby, na který uplatňuji odpočet úroků z poskytnutého úvěru, byl užíván v souladu s § 15 odst. 4 zákona, a že částka úroků, o kterou se snižuje základ daně podle § 15 odst. 3 a 4 zákona v úhmu u všech účastníků smluv o úvěrech zjištěných v mě domácnosti nepřekročila v uplynulém zdaňovacím období 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku uplatňovaná částka nepřekročila jednu dvacatinu této maximální částky za každý měsíc placení úroků.

Kromě nároku na slevy na dani a nároku na daňové zvýhodnění podle údajů uvedených již v prohlášení uplatňuji nárok na:

1. Slevy na dani:

a) Podle § 35ba odst. 1 písm. b) zákona na manžele (manžela)

Jméno _____ Příjmení _____ RČ _____

kteřá (který) v uplynulém zdaňovacím období

od - do¹⁾ od - do¹⁾ od - do¹⁾

se mnou žila (žil) v domácnosti a neměla (neměl) v tomto zdaňovacím období vlastní příjem přesahující 36 040 Kč a v uplynulém zdaňovacím období

byla (byl)²⁾ byla (byl)²⁾ byla (byl)²⁾
nebyla (byl)²⁾ nebyla (byl)²⁾ nebyla (byl)²⁾

držitelkou (-lem) průkazu ZTP/P.

b) Podle § 35ba odst. 1 písm. a) zákona na poplatníka z důvodu, že výše mého starobního důchodu z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění nebo ze zahraničního povinného pojištění stejného druhu nepřesáhla v uplynulém zdaňovacím období částku 36 040 Kč

Zdaňovací období	Výše mého starobního důchodu (Kč)	Zdaňovací období	Výše mého starobního důchodu (Kč)	Zdaňovací období	Výše mého starobního důchodu (Kč)

Starobní důchod byl přiznan od: _____

2. Nezdánitelné části základu daně:

a) Podle § 15 odst. 1 zákona z důvodu poskytnutí daru

Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)	Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)	Zdaňovací období	Hodnota daru (Kč)

b) Podle § 15 odst. 3 a 4 zákona z důvodu zaplacených úroků z úvěru

Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)	Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)	Zdaňovací období	Výše úroků (Kč)

c) Podle § 15 odst. 5 zákona z důvodu platby příspěvků na své penzijní připojištění

Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)

d) Podle § 15 odst. 6 zákona z důvodu zaplaceného pojistného na své soukromé životní pojištění

Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)	Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)	Zdaňovací období	Výše pojistného (Kč)

e) Podle § 15 odst. 7 zákona z důvodu zaplacených členských příspěvků člena odborové organizace

Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)	Zdaňovací období	Výše příspěvků (Kč)

Potvrzuji pravdivost a úplnost uvedených údajů

Za zdaňovací období	Datum podpisu	Podpis poplatníka

¹⁾ U cizích státních příslušníků uvést datum narození

²⁾ Nehodící se škrtně, popř. podle jednotlivých zdaňovacích období

³⁾ § 38k odst. 4 zákona

⁴⁾ § 35c a § 35d zákona

⁵⁾ § 38l zákona

⁶⁾ Vypíšte pouze v případě, je-li druhý z manželů zaměstnan

PŘÍLOHA 3

Evidenční štítek

Příloha k Přehledu o výši pojistného a vyplacených dávkách za kalendářní měsíc srpen 2009

Uplatnění mimořádné slevy na pojistném (řádka 5 Přehledu) za kalendářní měsíce leden až červenec 2009 v tomto rozpisu:

Kalendářní měsíc	Počet zaměstnanců*	Výše mimořádné slevy
leden 2009	3	1747 Kč
únor 2009	3	1767 Kč
březen 2009	3	1754 Kč
duben 2009	3	1733 Kč
květen 2009	3	1774 Kč
červen 2009	3	1734 Kč
červenec 2009	3	1651 Kč
Celkem		12160 Kč

* Uvede se počet zaměstnanců v jednotlivých kalendářních měsících, za které byla mimořádná sleva na pojistném uplatněna.

V dne 2009

.....
3335223396
Variabilní symbol

.....
Razítko a podpis zaměstnavatele



