

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH
BUDĚJOVICÍCH**

Ekonomická fakulta

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2007

Hana Vejborová

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA
EKONOMICKÁ FAKULTA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH**



Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Účetnictví a finanční řízení podniku
pro české firmy
Katedra: Účetnictví a financí

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Zefektivnění mzdové a personální agendy vybrané společnosti
s ručením omezeným přechodem do státního sektoru**

Improving of salary and personal agenda of choiced Ltd company, when it
entered into the public sector

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Hana Hlaváčková

Autor:

Hana Vejborová

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
Zemědělská fakulta
Katedra účetnictví a financí
Akademický rok: 2005/2006

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana VEJBOROVÁ**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku - pro české firmy**

Název tématu: **Zefektivnění mzdové a personální agendy vybrané společnosti s ručením omezeným přechodem do státního sektoru**

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

Cíl práce:
Zobrazení rozdílů vedení mzdové a personální agendy v s.r.o. a ve státní organizaci.

Osnova:

- 1) Evidence zaměstnanců v s.r.o. a ve státní organizaci
- 2) Problematika mzdové agendy
- 3) Možnosti zefektivnění vedení mzdové a personální agendy
- 4) Aplikace problematiky na konkrétní příklad

Rozsah práce: 30 - 40 stran

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

Kol. autorů: Abeceda mzdové účetní 2006, Anag, s.r.o. 2006
Pelech, P.: Zdanění mezd a platů, Anag, s.r.o. 2006
Vybíhal, V.: Zdaňování příjmů fyzických osob, GRADA 2006
Vybíhal, V.: Mzdové účetnictví 2006, Grada 2006
Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění novely zákona č. 342/2005 Sb.
Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, ve znění novely zákona č. 436/2004 Sb.
Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění novely zákona č. 552/2005 Sb.
Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení ve znění novely zákona č. 377/2005 Sb.
Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění ve znění novely zákona č. 350/2005 Sb.
Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění novely zákona č. 669/2004 Sb.
Časopis Mzdy a personalistika v praxi, Aspi, a. s.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Hana Hlaváčková
Katedra účetnictví a financí

Datum zadání bakalářské práce: 10. března 2006
Termín odevzdání bakalářské práce: 15. dubna 2007


prof. Ing. Magdalena Hrabánková, CSc.
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZEMĚDĚLSKÁ FAKULTA
studijní oddělení
Studentská 13
370 05 České Budějovice ①


prof. Ing. František Střeleček, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 10. března 2006

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zefektivnění mzdové a personální agendy vybrané společnosti s ručením omezeným přechodem do státního sektoru“ vypracovala samostatně na základě vlastních zjištění a materiálů, které uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že tato práce je mým původním autorským dílem.

V Českých Budějovicích dne.....

.....
podpis

Poděkování

Děkuji paní Ing. Haně Hlaváčkové za udělení tématu a odborných rad, které mi poskytla v průběhu zpracování bakalářské práce.

Dále pak děkuji panu řediteli Petru Cihlovi zastupujícího firmu RELAX VAJGAR spol. s. r. o., Plavecký bazén a ekonomce této společnosti za svolení použít důležité informace pro vypracování mé práce.

Souhrn

Hlavní myšlenkou této bakalářské práce je analýza mzdové a personální agendy u společnosti RELAX VAJGAR spol. s r. o., Plavecký bazén se sídlem v Jindřichově Hradci, která počátkem dubna 2007 vstupuje do státního sektoru. Cílem této práce je zobrazit rozdíly mezi mzdou a platem. Praktická část poukazuje na nedostatky, které byly zjištěny při vedení této agendy a dále je zde navržen správný postup odpovídající zákonům, předpisům a nařízením.

Klíčová slova: mzda, plat, odměna, prémie, dovolená, příplatky, hrubá mzda, zdravotní pojištění, sociální pojištění, základ daně, čistá mzda

Abstract

The analysis of salary and personal administration in the company RELAX VAJGAR spol s. r. o., Plavecký bazén in Jindřichův Hradec, which enters into the public sector early of April in the year 2007, is the main idea of this Bachelor's project. Objective of this project is showing differences between the salary and the pay. The practical part is pointing out the deficiencies, which were finding out in leading of this agenda and next there is proposed a valid progress, which complies with laws, regulations and statues.

Key words: salary, pay, extra pay, premium, holiday, premium pay, gross wage, health insurance, social insurance, tax base, net wage

T e o r e t i c k á č á s t

1. Úvod.....	1
2. Literární rešerše	3
3. Evidence zaměstnanců v s. r. o. a ve státní organizaci	5
3.1 Stručně k osobní evidenci	5
3.2 Ochrana osobních dat.....	9
3.2.1 Souhlas zaměstnance a výjimky z něj	9
3.2.2 Citlivé údaje	9
3.2.3 Používání osobních údajů.....	9
3.2.4 Používání rodného čísla	10
3.2.5 Další povinnosti zaměstnavatele	10
3.2.6 Povinnosti mzdových účetních.....	10
4. Problematika mzdové agendy	11
4.1 Pracovněprávní vztahy	11
4.1.1 Základní pracovněprávní vztahy	11
4.1.2 Účastníci pracovněprávních vztahů	11
4.2 Pracovní poměr	11
4.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru	11
4.2.2 Vznik pracovního poměru	12
4.2.3 Náležitosti pracovní smlouvy	12
4.2.4 Pracovní poměr na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	14
4.2.5 Pracovní poměr vzniklý jmenováním	15
4.2.6 Změny pracovního poměru	15
4.2.7 Skončení pracovního poměru.....	16
4.3 Pracovní doba.....	18
4.4 Odměňování	19
4.5 Struktura mzdy	20
4.5.1 Formy základní mzdy	20
4.5.2 Jednorázová mzdová zvýhodnění.....	21
4.5.3 Příplatky	23
4.5.4 Dovolená na zotavenou	25
4.5.5 Zdanění mzdy	26
4.5.6 Dávky nemocenského pojištění.....	27
5. Metodika.....	30

Praktická část

6. Popis činnosti a struktura podniku	32
7. Možnosti zefektivnění mzdové a personální agendy	34
7.1 Přijímání zaměstnance	34
7.2 Pracovní doba	36
7.3 Jiné nedostatky	38
8. Zpracování mezd a rozdíly mezi mzdou a platem	39
8.1 Mzda	40
8.2 Plat	44
9. Aplikace problematiky na konkrétní příklad	48
9.1 Mzdová účetní	48
9.2 Uklízečka	51
9.3 Pokladní	53
9.4 Prodavačka	55
10. Závěr	62
11. Seznam použitých zdrojů	65
12. Seznam příloh	66

1. Ú v o d

Při praktické činnosti podnikatelských subjektů, ale i subjektů veřejného sektoru vzniká potřeba zaměstnávat pracovníky a vyplácet jim za vykonanou práci mzdu. Tato potřeba vznikla s rozvojem podnikatelských aktivit a organizačně-právních forem podnikání.

Zpracování mezd u zaměstnavatelů patří k velmi náročným činnostem. Touto prací bývá pověřena zpravidla mzdová účetní.

Vrcholové vedení podniku se zabývá úlohou mzdových účetních ve firmě při vyšším nebo narůstajícím počtu zaměstnanců. V těchto osobách nalézá opěrný bod, který je schopen metodicky, věcně i prakticky zvládnout široký okruh předpisů, které souvisejí se zaměstnáváním pracovníků.

Je nezbytné dodržovat stanovené předpisy od okamžiku, kdy fyzická nebo právnická osoba začne někoho zaměstnávat. Tyto předpisy se váží k zaměstnanosti, k pracovnímu právu, k problematice zdanění závislé činnosti (včetně otázek souvisejících se zdravotním a sociálním pojištěním), k zákonným nárokům náhrad cestovních výdajů, k účtování o mzdách a vystavování různých potvrzení pro zaměstnance na státní sociální podporu.

Podnikatelský subjekt se v roli zaměstnavatele dostává do pozice plátce daně. Tomuto subjektu se sebemenší nedostatek může vrátit v podobě určité sankce. Udělené potrestání má dopad nejen na hospodaření firmy, ale také na její image.

Proto vrcholové vedení podniku pečlivě vybírá osoby, které budou vykonávat činnost mzdových účetních. Tato činnost má vysoké nároky nejen na pracovní vypětí, ale i na samovzdělávání. U zmíněného zaměstnání je nezbytné sledovat poměrně časté změny v právních předpisech.

I při malém počtu zaměstnanců musí mzdová (či mzdový) účetní často zabezpečující i osobní (personální) a jinou agendu obsáhnout značné kvantum vědomostí z oblasti pracovního práva, předpisů sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, daňových zákonů, účetnictví a řady jiných souvisejících oborů. Obsah těchto znalostí buď přímo nebo jen okrajově zasahuje do oblasti mezd.

Mzdoví účetní se zabývají vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale i vztahem mezi zaměstnavatelem a orgány a institucemi správy zdrojů veřejných rozpočtů. Zaměstnanci často přicházejí ke mzdovým účetním se svými požadavky a tyto požadavky se snaží řešit nejenom kvalitně, ale také v požadované době.

Role mzdových účetních ve firmě by měla odpovídat pracovní náplni, ale často přesahuje hranice pouhé pracovní náplně, zejména pokud se jedná o rovinu mezilidských vztahů.

Mzdoví účetní potřebují mít pro zabezpečení velkého množství úkolů a povinností k dispozici určitý rozsah informací o zaměstnancích. Tyto informace je nezbytné vhodně uspořádat a strukturovat tak, aby mohli přesně a včas zpracovat mzdy a provést celou řadu dalších potřebných operací.

Při studiu mě velmi zaujala mzdová problematika, a proto bych se ve své bakalářské práci pokusila vyložit s jakými úkony se setkává mzdová účetní při vedení mzdové a personální agendy.

Cílem mé práce je zanalyzovat mzdovou a personální agendu ve firmě RELAX VAJGAR, spol. s r. o., Plavecký bazén se sídlem v Jindřichově Hradci, která se od dubna roku 2007 stane příspěvkovou organizací, tedy bude pod správou Městského úřadu. Tyto organizace jsou financovány z příjmů z vlastní činnosti, které obvykle nekryjí jejich výdaje. Zbytek je proto financován z rozpočtu státu nebo obce. Této firmě bych se pokusila navrhnout možnosti zefektivnění vedení mzdové a personální agendy.

2. Literární rešerše

Kniha „**Abeceda mzdové účetní**“ (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.) pojednává o problematice mzdové agendy a vysvětluje to, co sice mzdová účetní neovlivní, ale s čím se při výkonu své činnosti setkává a co musí zabezpečovat.

Kapitolu mzdová agenda z této knihy jsem použila do podkapitoly stručně k osobní evidenci.

Dále jsem z této knihy čerpala informace o ochraně osobních dat, které mám uvedeny v podkapitole 3.2.

Poznatky z části pracovněprávní a mzdové minimum jsem využila v podkapitole pracovněprávní vztahy, kde jsem získala informace o účastnících a zásadách pracovněprávních vztahů a v podkapitole pracovní poměr. Z této části jsem čerpala údaje o vzniku pracovního poměru, jeho změnách a skončení pracovního poměru, náležitostech pracovní smlouvy a o dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dále jsem z této knihy použila informace o pracovní době do podkapitoly 4.3., o odměňování do podkapitoly 4.4. a o dovolené.

Kniha „**Mzdové účetnictví 2007**“ (Vybíhal, V. a kolektiv, 2007.) obsahuje široký okruh informací, které jsou orientovány na otázky spojené s pracovním právem a zaměstnaností, se mzdovou problematikou včetně zdravotního, důchodového a nemocenského pojištění i zdanění příjmů ze závislé činnosti a radí čtenářům, jak se v praxi co nejlépe vypořádat se širokým okruhem otázek souvisejících přímo i zprostředkovaně s mzdovým účetnictvím.

Poznatky z kapitoly role mzdových účetních ve firmě, kde jsou zachyceny úkony prováděné mzdovými účetními, jsem použila do části stručně k osobní evidenci.

Využila jsem také kapitolu právo a zaměstnanost a kapitolu mzdová problematika.

Dále jsem z této knihy čerpala údaje o dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků a o nemocenském pojištění.

Z časopisu „**Mzdová účetní**“ (č. 1, 2007.) jsem čerpala informace o nejvýznamnějších změnách v odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. ledna 2007.

Z internetových stránek „<http://business.center.cz/business/pravo/zakony>“ jsem využila nejruznější zákony. Např. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, jehož poznatky jsem především použila v praktické části v sedmé kapitole, která se nazývá možnosti zefektivnění

mzdové a personální agendy a Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění novely zákona č. 267/2006 Sb., Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění novely zákona č. 264/2006 Sb., Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění novely zákona č. 264/2006 Sb., Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, ve znění novely zákona č. 264/2006 Sb.

3. Evidence zaměstnanců v s. r. o. a ve státní organizaci

3.1 Stručně k osobní evidenci

Osobní nebo také personální evidence o zaměstnancích představuje souhrn informací, kterými potřebuje disponovat zaměstnavatel k plnění svých zaměstnavatelských funkcí, a to ve vztahu k sobě samému, k zaměstnancům i k orgánům, které jsou oprávněny některé údaje vyžadovat (soudy, vyšetřovatelé, finanční orgány, ale i statistika apod.). Obsah osobní evidence vyplývá z příslušných zákonů, ale formální požadavky na osobní evidenci nejsou většinou stanoveny. Velmi častou formou souhrnu personálních údajů bývá *osobní dotazník* (viz příloha č. I), ve kterém sám zaměstnanec potřebné údaje sděluje, eventuálně přikládá životopis.

Požadavky na údaje o zaměstnanci by měly být tyto:

- ✓ příjmení, jméno, titul, datum a místo narození, rodinný stav, státní občanství, adresa trvalého pobytu,
- ✓ rodné číslo,
- ✓ doklady o vzniku, změně a skončení daného pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu – je uložena kopie *pracovní smlouvy* (viz příloha č. II), její změny, *potvrzená přihláška (odhláška) k nemocenskému pojištění, přihlášení (odhlášení) ke zdravotní pojišťovně* (viz příloha č. IIIa, IIIb), popř. součástí pracovní smlouvy může být i *dohoda o hmotné odpovědnosti* (viz příloha č. IV),
- ✓ doklady o předchozím pracovní poměru a jeho rozvázání, především potvrzení o zaměstnání tzv. *zápočtový list* (viz příloha č. V), popř. i pracovní posudek, byl-li zaměstnancem předložen,
- ✓ údaje o dosažené kvalifikaci (fotokopie příslušných vysvědčení, osvědčení či diplomů, nebo výpisy z nich), údaje o školeních a přezkušování u vybraných profesí, pro něž jsou tyto povinnosti stanoveny právními předpisy, popř. údaje o získané praxi,
- ✓ údaje o zdravotní způsobilosti k výkonu práce, tj. *lékařský posudek ze vstupní preventivní prohlídky* (viz příloha č. VI), popř. též *zdravotní průkaz* (viz příloha č. VII), je-li pro příslušnou práci právním předpisem vyžadován,
- ✓ záznam o tom, zda občan pobírá důchod, druh důchodu, číslo rozhodnutí o pobírání důchodu,

- ✓ údaj, zda jde o osobu se zdravotním postižením a o tom, do které kategorie těchto osob je zaměstnanec zařazen,
 - ✓ *mzdový list (viz příloha č. VIII)* je součástí mzdové evidence, který kromě údajů o hrubém a čistém příjmu by měl uvádět i jeho jednotlivé složky (mzda, plat či odměna a jejich složky, náhrady mzdy, odměna za pracovní pohotovost atd.), včetně vyplacených dávek nemocenského pojištění a údaje o provedených srážkách ze mzdy,
 - ✓ evidence pracovní doby, včetně časových údajů o práci přesčas pro účely sledování limitů,
 - ✓ *evidenční list důchodového pojištění (viz příloha č. IX),*
 - ✓ *prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků (viz příloha č. X),*
 - ✓ jiné doklady, např. upozornění na porušení pracovní kázně apod.
- (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.).

Osobní spis zaměstnance je zaměstnavatel oprávněn vést, ale nemá k tomu právní povinnost. Může obsahovat originály i kopie dokladů, které jsou nezbytné pro vykonávání práce. Osobní spis slouží jen pro interní potřebu zaměstnavatele. Všechny údaje na tomto spisu mají důvěryhodný charakter. Zaměstnavatel je povinen zabezpečit, aby k osobním údajům měly přístup pouze oprávněné osoby a instituce. Může být veden jak v elektronické podobě, tak i v podobě listinné.

Mzdové listy nebo účetní záznamy o údajích, které jsou potřebné pro důchodové pojištění jsou zaměstnavatelé povinni uschovávat po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.

Osobní evidence musí být vedena v souladu se zákonem o ochraně osobních údajů a s dalšími právními předpisy (zákoník práce a zákon o zaměstnanosti). Údaje, které pro příslušný pracovněprávní vztah nejsou potřebné se neevidují. Není možné ani vést údaje, které by měly diskriminační povahu. Vedení osobní evidence zaměstnanců, kteří provádějí práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, je jednodušší.

Tabulka úkonů, které provádějí mzdoví účetní při zahájení a ukončování evidování nového zaměstnance

Termín	Úkon	Místo určení
<i>ihned při nástupu</i>	převzetí zápočtového listu od předchozího zaměstnavatele	zůstává založeno u zaměstnavatele
	shromáždění údajů, které má obsahovat mzdový list	zůstává založeno u zaměstnavatele
	zjistit, u které zdravotní pojišťovny je zaměstnanec pojištěn	zůstává založeno u zaměstnavatele
	zaměstnanec se zaváže oznamovat změnu zdravotní pojišťovny	v pracovní smlouvě
<i>nejpozději v den nástupu do práce</i>	shromáždit osobní údaje a uzavřít pracovní smlouvu s platovým výměrem	zůstává založeno u zaměstnavatele
<i>do 8 dnů</i>	při zahájení prac. poměru, přihláška k platbě pojistného na zdravotním pojištění	příslušná zdrav. pojišťovna zaměstnance
	při zahájení prac. poměru, přihláška k platbě sociálního pojištění	místně příslušná správa soc. zabezpečení
	po ukončení prac. poměru, odhláška ze zdrav. pojištění	příslušná zdrav. pojišťovna zaměstnance
	po ukončení prac. poměru, odhláška ze soc. pojištění	příslušná správa sociálního zabezpečení
	po ukončení prac. poměru a vyúčtování výdělku, vyplnit evidenční list důchod. pojištění	příslušná správa sociálního zabezpečení
<i>do 8 dnů od vzniku této skutečnosti</i>	oznamovat skutečnosti rozhodné pro platbu zdravotního poj. státem	příslušná zdrav. pojišťovna zaměstnance
<i>do 10 dnů od podání žádosti poplatníka</i>	při výstupu zaměstnance, potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti a funkčních požitků a o sražených zálohách	zaměstnanec do vlastních rukou, zaměstnavatel uschová kopii dokladu
<i>do 15 dnů ode dne předání žádosti</i>	při výstupu zaměstnance, pracovní posudek na žádost zaměstnance	zaměstnanec
<i>do 30 dnů po vstupu do zaměstnání a každoročně do 15. února na běžné zdaňovací období</i>	předat zaměstnanci (poplatníkovi) k podpisu prohlášení k dani	zůstává založeno u zaměstnavatele
<i>při výstupu z pracovního poměru</i>	potvrzený zápočtový list	zaměstnanec

Tabulka některých úkonů, které provádějí mzdoví účetní závěrem měsíce

Termín	Úkon	Místo určení
<i>ve stanovený den výplaty nebo do 8 dnů po skončení příslušného měsíce, pokud není stanoven výplatní termín</i>	spočítat výplaty, připravit mzdový list, výplatní pásky, zpracovat mzdovou uzávěrku pro účetnictví	zůstává založeno u zaměstnavatele (výplatní páska je dána zaměstnanci)
<i>ve stanovený den výplaty nebo do 8 dnů po skončení příslušného měsíce, pokud není stanoven výplatní termín</i>	odvod sociálního pojištění (8 % + 26 %)	na účet příslušné správy sociálního zabezpečení
<i>ve stanovený den výplaty nebo do 8 dnů po skončení příslušného měsíce, pokud není stanoven výplatní termín</i>	odvod zdravotního pojištění (4,5 % + 9 %)	na účet příslušné zdravotní pojišťovny zaměstnance
<i>ve stanovený den výplaty</i>	výkon rozhodnutí srážkou ze mzdy	oprávněná osoba
<i>při výplatě mzdy</i>	srazit zálohu na daň z mezd zaměstnanců	záznamy zůstávají u zaměstnavatele, sraženou zálohu má zaměstnanec vyznačenou na výplatní pásce
<i>při výplatě mzdy</i>	srazit daň vybíranou zvláštní sazbou	záznamy u zaměstnavatele
<i>do 20. dne kalendářního měsíce, v němž povinnosti srazit zálohy vznikla</i>	odvést měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků	místně příslušný finanční úřad
<i>do konce měsíce následujícího po dni, kdy plátce byl povinen srážku provést</i>	odvod daně vybírané srážkou	místně příslušný finanční úřad
<i>nejpozději při účtování mzdy za březen, je-li částka vyšší než 50 Kč. O vrácený přeplatek sníží plátce daně odvody záloh správci daně</i>	vrátit poplatníkovi přeplatek na dani nebo záloze na daň	místně příslušný finanční úřad
<i>1) nebyla sražena záloha ve stanovené výši, následující měsíc, nejpozději do 31. 3. po uplynutí roku 2) daň nebyla sražena ve stanovené výši z viny poplatníka do 3. let od konce zdaňovacího období, v němž k nesprávné srážce došlo</i>	vybrat u poplatníka nedoplatek na dani nebo záloze na daň	místně příslušný finanční úřad
<i>pravidelně v průběhu zdaňovacího období</i>	vést mzdový list pro každého zaměstnance	zůstává uloženo u zaměstnavatele
<i>den před výběrem hotovosti</i>	výčetka platidel pro banku	příslušná banka
<i>den uvedený ve smlouvě o spoření</i>	výkaz spoření	příslušný peněžní ústav
<i>průběžně</i>	sledování čerpání dovolených	zůstává založeno u zaměstnavatele

3.2 Ochrana osobních dat

Zaměstnavatelé přicházejí do styku s množstvím personálních dat svých zaměstnanců, které podléhají ochraně podle zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů. Osobní údaje je nutno zpracovávat a shromažďovat tak, aby odpovídaly stanovanému účelu. Musí jít o údaje pravdivé a přesné, které musí správce aktualizovat, je-li to nezbytné (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.).

3.2.1 Souhlas zaměstnance a výjimky z něj

Lze říci, že ke zpracování naprosté většiny osobních údajů, které zaměstnavatelé shromažďují, není souhlasu zaměstnance vůbec třeba. Přesto je účelné tento souhlas obecně vyjádřit, např. v pracovní smlouvě nebo na osobním dotazníku, aby zaměstnavatel neměl pochybnost, zda souhlas pro konkrétní údaj či účel potřebuje nebo nikoliv (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.).

3.2.2 Citlivé údaje

U citlivých osobních údajů je zaveden zvláštní, zpřísněný režim. Za ně jsou považovány údaje o :

- ✓ národnostním, rasovém nebo etnickém původu,
- ✓ politických postojích,
- ✓ členství v odborových organizacích,
- ✓ náboženství a filozofickém přesvědčení,
- ✓ odsouzení za trestný čin,
- ✓ zdravotním stavu a sexuálním životě subjektu a jakýkoliv jeho genetický údaj.

(Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.).

3.2.3 Používání osobních údajů

Pokud v rubrikách osobní evidence jsou požadovány údaje o osobách zaměstnanci blízkých, je nutné si uvědomit, že nejde o osobní data zaměstnance, ale jiných osob. I bez jejich souhlasu je možné vést údaje o manželu, dětech a rodičích, protože je to nezbytné k uspokojení některých právních nároků. Není však žádný důvod pro vedení údajů například o sourozencích zaměstnance. Citlivým údajem není také mzda zaměstnance. Nic nebrání

tomu, aby bylo na konkrétním pracovišti zveřejněné, jaká je výše mzdy jednotlivých zaměstnanců, za účelem deklarování, že je dodržována zásada o stejné mzdě za stejnou práci.

Velkým problémem v praxi je, že někteří zaměstnavatelé považují osobní údaje za něco, co musí být utajeno. Zákon však nic takového nepožaduje.

3.2.4 Používání rodného čísla

Rodné číslo lze využívat pouze stanoví-li tak zvláštní zákon a jinak jen se souhlasem nositele rodného čísla nebo jeho zákonného zástupce. Nelze ho zásadně používat například na pracovních smlouvách a ani na potvrzení o zaměstnání a vést podle nich osobní evidenci, nedá-li k tomu zaměstnanec souhlas. Zaměstnavatel ale tato čísla vést musí, neboť je používá pro daňové účely a pro odvod pojistného na sociální a zdravotní pojištění.

3.2.5 Další povinnosti zaměstnavatele

Zaměstnavatel může umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho osobního spisu. Doporučuje se, aby osobní údaje bývalého zaměstnance (v případě ukončení pracovního poměru) byly vyřazeny z osobní evidence – likvidovány – zhruba po více než 3 letech po ukončení pracovního poměru. Vyřazené osobní složky je účelné fyzicky zlikvidovat až po cca 30 letech. Po tuto dobu také ze zákona musí být uschovány mzdové listy a související doklady, týkající se důchodového pojištění.

Dřívější zákoník práce stanovil (v § 60 odst. 2) povinnost zaměstnavatele vydat zaměstnanci při skončení pracovního poměru písemnosti, týkající se jeho osobních údajů. Nový zákoník práce již nestanovuje povinnost vydávat zaměstnanci tyto dokumenty.

3.2.6 Povinnosti mzdových účetních

Personalisté, mzdoví účetní, vedoucí zaměstnanci, kteří s těmito daty přicházejí do styku se musí řídit podmínkami, které jejich zaměstnavatel pro nakládání s údaji stanovil. Mají povinnost mlčenlivosti, a to i po skončení zaměstnání nebo příslušných prací. Za porušení mlčenlivosti se ovšem nemůže považovat používání chráněných dat k účelům stanoveným zaměstnavatelem. Porušení povinnosti mlčenlivosti je přestupkem, za který může Úřad pro ochranu osobních údajů uložit uvedené osobě pokutu. Tuto pokutu může uložit i zaměstnavateli.

4. Problematika mzdové agendy

4.1 Pracovněprávní vztahy

4.1.1 Základní pracovněprávní vztahy

Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§ 1 zákona č. 262/2006 Sb.).

Základními pracovněprávními vztahy jsou *pracovní poměr* a právní vztahy založené *dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr* (§ 3 zákona č. 262/2006 Sb.).

4.1.2 Účastníci pracovněprávních vztahů

Zaměstnanec

Způsobilost občana jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti vzniká dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. K uzavření pracovní smlouvy, ale i dohody o rozvázání pracovního poměru s mladistvými (do 18 let věku) se již nevyžaduje vyjádření zákonného zástupce (§ 6 až § 11 zákona č. 262/2006 Sb.).

Zaměstnavatel

Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a má odpovědnost vyplývající z těchto vztahů.

Nejčastějším základním pracovněprávním vztahem je **pracovní poměr**.

4.2 Pracovní poměr

4.2.1 Postup před vznikem pracovního poměru

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu:

- ✓ s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vyplynuly,
- ✓ s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat,

- ✓ a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru (§ 30 a 31 zákona 262/2006 Sb.).

Zaměstnavatel by měl žádat (před uzavření pracovní smlouvy) předložení potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). I když nový zákoník práce obecně nereguluje souběžná zaměstnání, přesto může být skutečnost, že zaměstnanec rozvázal předchozí pracovní poměr významným údajem (např. u řidičů z povolání s ohledem na určité omezení celkové pracovní doby).

V případech stanovených právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se budoucí zaměstnanec před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce (§ 32 zákona 262/2006 Sb.). Má-li zaměstnavatel lékaře, který provádí závodní preventivní péči, musí být vstupní prohlídka vykonána u všech zaměstnanců, jinak jen u osob, o nichž tak stanoví právní předpisy (směrnice Ministerstva zdravotnictví). Avšak doporučuje se, aby vstupní prohlídka byla vykonána u všech zaměstnanců, s nimiž uzavírá pracovní poměr (nikoliv dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), protože může být zaměstnavatel postižen pokutou podle zákona o ochraně veřejného zdraví.

4.2.2 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá **pracovní smlouvou** mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v zákoně č. 262/2006 Sb. stanoveno jinak.

Uzavření pracovního poměru na základě pracovní smlouvy patří v praxi mezi nejvíce frekventované. Je to dvoustranný právní úkon. Její formální a obsahové náležitosti stanoví zákon. Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Aby byla pracovní smlouva považována za písemně uzavřenou, musí být oběma účastníky podepsána buď předem nebo nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce.

4.2.3 Náležitosti pracovní smlouvy

V pracovní smlouvě by měly být uvedeny nejdůležitější práva a povinnosti. Jedno vyhotovení pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen předat zaměstnanci. Každá pracovní smlouva musí obsahovat 3 základní náležitosti:

- ✓ **druh práce**, na kterou je zaměstnanec přijímán,

- ✓ **místo výkonu práce,**
- ✓ **den nástupu do práce.**

Kromě těchto základních náležitostí může pracovní smlouva obsahovat rovněž další ujednání, která musí být v souladu se zákoníkem práce a s jinými právními předpisy, jako např.:

- ✓ **zkušební doba,**
- ✓ **pracovní poměr na dobu určitou,**
- ✓ **kratší pracovní úvazek,**
- ✓ **sjednání výše mzdy.**

Druh práce může být sjednán úžeji (např. mzdová účetní, celní deklarant, vedoucí skladu náhradních dílů aj.) nebo šířeji (účetní, ekonom, technik), či může jít o kumulaci funkcí (technik letového provozu a řidič autobusu nebo účetní a sekretářka).

Místo výkonu práce by mělo být sjednáno co nejpřesněji. Může být vymezeno adresou podniku, ale také šířeji, jako např. místem obce, čtvrtí města, územím okresu či regionu apod. V pracovní smlouvě je možné dohodnout i více míst výkonu práce.

Den nástupu do práce určuje zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem. Zpravidla bývá označen kalendářním dnem. Jako den vzniku pracovního poměru lze v pracovní smlouvě sjednat i den pracovního klidu (např. 1. října 2006) nebo pracovního volna (např. 1. dubna 2006) či den, na nějž připadá svátek (např. 1. května). Zaměstnavatel nesmí s fyzickou osobou, která dosáhne 15 let věku sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.

Zkušební doba může být maximálně tříměsíční a nelze ji bezdůvodně prodlužovat. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce. Není ji možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl. Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. V této zkušební době mohou obě strany ukončit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez udání důvodu.

Pracovní poměr na dobu určitou se sjednává zpravidla na dobu vymezenou časovým intervalem, na dobu maximálně 2 let od vzniku pracovního poměru. Je možné tento pracovní

poměr řetězit (několikanásobně prodlužovat vždy na další dobu určitou) bez jakýchkoliv důvodů. Po uplynutí 2 let od vzniku pracovního poměru na dobu určitou již není možné, aby tentýž zaměstnanec byl v takovém pracovním poměru zaměstnán a jeho pracovní poměr bude muset být změněn na dobu neurčitou (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.).

Lze ho sjednat rovněž na vykonání určité konkrétní práce (např. zpracování podkladů pro daňové přiznání apod.) nebo také na určitou skutečnost (dobu mateřské dovolené).

Kratší pracovní úvazek (doba) se sjednává tehdy, když zaměstnavatel nepotřebuje zaměstnávat pracovníka na plný pracovní úvazek nebo zaměstnanec nechce nebo nemůže na plný pracovní úvazek pracovat.

Sjednání mzdy lze provést v pracovní smlouvě.

4.2.4 Pracovní poměr na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

U těchto dohod není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Dohody je tedy možné využívat i pro tzv. nepravidelnou výpomoc.

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Tato dohoda může být uzavřena jak písemně, tak ústně. Z této dohody se neodvádí pojistné na sociální a zdravotní pojištění.

Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin.

Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (nesmí přesahovat 20 hodin týdně).

Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná. Jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci.

V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny *sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá*. Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni nebo jednostranně. Jednostranně může být zrušena z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15ti denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku.

4.2.5 Pracovní poměr vzniklý jmenováním

Jmenováním se zakládá pracovní poměr u:

- ✓ vedoucích organizačních složek státu,
- ✓ vedoucích organizačních jednotek organizačních složek státu,
- ✓ ředitelů státních podniků,
- ✓ vedoucích organizačních jednotek státních podniků,
- ✓ vedoucích státních fondů,
- ✓ vedoucích příspěvkových organizací,
- ✓ vedoucích organizačních jednotek příspěvkových organizací a
- ✓ u ředitelů školské právnické osoby, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků lze založit poměr na základě jmenování také u vedoucích úředníků územních samosprávných celků. Pracovní smlouva uzavřená s těmito osobami by byla neplatná.

4.2.6 Změny pracovního poměru

Obsah pracovní smlouvy je možné změnit jen dohodou mezi účastníky. Změnu pracovní smlouvy je nutné provést písemně, byla-li pracovní smlouva sjednána písemně.

A) Převedení na jinou práci (§ 41 zákona 262/2006 Sb.)

Zaměstnavatel **je povinen** převést zaměstnance na jinou práci:

- a) pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě způsobilosti konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů,
- b) nesmí-li podle lékařského posudku konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,
- c) z důvodu ochrany zdraví těhotné či kojící ženy nebo matky dítěte mladšího 9 měsíců v případě, že žena koná práci pro ni zakázanou,
- d) z důvodu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi atd.

Od 1. 1. 2007 přísluší všem zaměstnancům převedeným na méně placenou práci pro zdravotní nezpůsobilost doplatek do průměrného výdělku (jestliže ale bude dohodnuta změna pracovní smlouvy, doplatek poskytován nebude, neboť se nejedná o jednostranné převedení).

Zaměstnavatel **může** převést zaměstnance na jinou práci:

- a) do uplynutí výpovědní doby (2 měsíce) dal-li zaměstnanci výpověď pro neplnění předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon sjednané práce nebo pro porušení pracovní kázně,
- b) je-li vedeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele,
- c) nejméně celkem na 30 pracovní dnů v roce, pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce atd.

Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu.

B) Pracovní cesta (§ 42 zákona 262/2006 Sb.)

Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním.

C) Přeložení (§ 43 zákona č. 262/2006 Sb.)

Přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba.

4 . 2 . 7 S k o n č e n í p r a c o v n í h o p o m ě r u

Pracovní poměr může být rozvázán jen:

- ✓ dohodou,
- ✓ výpovědí,
- ✓ okamžitým zrušením,
- ✓ zrušením ve zkušební době.

Pracovní poměr končí, resp. zaniká rovněž v následujících případech:

- ✓ uplynutím sjednané doby pracovního poměru na dobu určitou,
- ✓ u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu či vyhoštění,
- ✓ smrtí zaměstnance.

Nový zákoník práce zavedl povinnost zaměstnavatele písemně oznámit úřadu práce rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením.

Při skončení pracovního poměru **dohodou** dochází ke shodnutí se zaměstnavatele a zaměstnance písemnou formou o ukončení pracovního vztahu. Dohoda musí být písemná, jinak je neplatná. Návrh na skončení pracovního poměru dohodou může podat kterákoliv ze stran.

Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. Zaměstnanec může podat výpověď s udáním důvodu nebo i bez něj. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymežit. Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím *výpovědní doby*. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce. Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Zaměstnavatel však může dát výpověď zaměstnanci pouze z těchto důvodů např.:

- ✓ ruší-li se nebo přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- ✓ stane-li se zaměstnanec nadbytečným,
- ✓ pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocněním nemocí z povolání,
- ✓ nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce aj.

Výpověď je zakázána v tzv. ochranné době. Za ochranou dobu je považována:

- ✓ doba, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil,

- ✓ doba začínající dnem, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz ke službě v ozbrojených silách,
- ✓ doba, po kterou je zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- ✓ doba, kdy je zaměstnankyně těhotná,
- ✓ doba, po kterou je zaměstnanec pracující v noci dočasně nezpůsobilý pro noční práci.

Okamžité zrušení pracovního poměru (§ 55 a 56 zákona č. 262/2006 Sb.) může být realizováno z podnětu zaměstnavatele, ale i zaměstnance. Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit ve 2 případech, a to:

- ✓ jestliže podle lékařského posudku nemůže dále konat práci bez ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel jej nepřevedl v době 15 dnů ode dne předložení posudku na jinou práci,
- ✓ zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo náhradu mzdy do 15 dnů po uplynutí její splatnosti.

Zaměstnanci, kterému byl ukončen pracovní poměr výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou pro organizační změny, má nárok na odstupné ve výši 3 násobku průměrného měsíčního výdělku.

4.3 Pracovní doba

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel a určí začátek a konec směn. Pracovní doba se rozvrhuje zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rozvržení pracovní doby je *zaměstnavatel povinen* přihlédnout k tomu, aby toto rozvržení nebylo v rozporu s hledisky bezpečné a zdraví neohrožující práce.

Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.

Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně. Tato doba je tzv. čistá, bez přestávek na jídlo a oddech. Délka stanovené týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin.

Práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnavatel může požadovat práci přesčas nad 150 hodin pouze po dohodě se zaměstnancem.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce **přestávku v práci na jídlo a oddech** v trvání nejméně 30 minut, mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Nemá-li zaměstnanec zajištěno na pracovišti nebo v areálu zaměstnavatele jídlo (stravování), nelze tvrdit, že nemůže v době přestávky v práci opustit pracoviště.

4.4 Odměňování

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod za podmínek stanovených zákoníkem práce.

Minimální mzda (§ 111 zákona č. 262/2006 Sb.)

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda.

Výši základní sazby minimální mzdy stanoví vláda nařízením. Základní sazba minimální mzdy činí v současné době nejméně **8 000 Kč** za měsíc nebo **48,10 Kč** za hodinu.

Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

- a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou,
- b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo
- c) k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

4.5 Struktura mzdy

Za mzdu lze považovat např.:

- základní mzdu
- základní, popř. smluvní plat
- osobní ohodnocení
- prémie
- odměny
- naturální mzdu
- příplatky
- doplatky
- dovolenou...

Hrubá mzda

- zdravotní pojištění (4,5 %)
- sociální pojištění (8,0 %)

Základ pro výpočet zálohy na daň (zaokrouhlení na 100 ↑)
- záloha na daň z příjmů

Čistá mzda

+ dávky nemocenského pojištění

Mzda k výplatě

Do hrubé mzdy nelze zahrnout plnění, které nemají povahu mzdy (platu), protože není poskytováno za práci (ale jde o plnění poskytované jen v souvislosti se zaměstnáním ze zákona, např. náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, náhrady za opotřebení vlastního nářadí, výnosy ze zaměstnaneckých akcií, odměny za pracovní pohotovost atd.).

4.5.1 Formy základní mzdy

V praxi podnikatelských subjektů se uplatňují různé formy základní mzdy. Jsou to především:

- ✓ časová mzda (viz str. 40),
- ✓ úkolová mzda,
- ✓ osobní mzda popř. naturální mzda a další.

A) Úkolová mzda je mzda, která závisí na výkonu pracovníka. Podmínkou pro její stanovení je stanovená objektivní výkonová norma a sledování rozsahu a kvality práce. Touto formou mzdy jsou pracovníci více motivováni ve srovnání s časovou mzdou. Nejčastěji

se uplatňuje v praxi úkolová mzda přímá, která může být stanovena pro konkrétního pracovníka nebo za kolektivní úkol.

Výpočet úkolové mzdy = úkolová sazba x výkon

Úkolová sazba = (norma času : 60) x mzdový tarif

B) Podílová mzda se určí jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč, např. z tržeb. Aplikuje se u činností, jejichž výsledek je ovlivnitelný pracovníkem.

C) Osobní mzda se uplatňuje u pracovníků, kteří mají stabilní pracovní tempo po delší dobu a požadovanou kvalitu práce. Může být stanovena jak u manažerů, vedoucích pracovníků, tak u dělníků.

D) Naturální mzda může být poskytována zaměstnancům na část mzdy s výjimkou minimální mzdy. K takovému způsobu odměňování je třeba souhlasu zaměstnance, s nímž se rovněž musí dohodnout podmínky, za nichž mu bude naturální mzda poskytována.

Formou naturální mzdy je možné poskytovat:

- ✓ výrobky,
- ✓ výkony,
- ✓ práce,
- ✓ služby.

Poskytování naturální mzdy ve formě lihovin nebo jiných návykových látek není dovoleno. Výše naturální mzdy se vyjadřuje v peněžní formě tak, aby odpovídala ceně, kterou zaměstnavatel účtuje za srovnatelné výrobky, výkony, práce a služby ostatním odběratelům. Naturální mzda je předmětem daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti.

4.5.2 Jednorázová mzdová zvýhodnění ¹

Bývají zakotveny v podnikových mzdových předpisech (kolektivní smlouvě, pracovní smlouva, vnitropodnikový mzdový předpis...)

¹ VOLEK, Tomáš. Přednášky z předmětu MZDS, 2006.

Mezi jednorázová mzdová zvýhodnění patří nejčastěji prémie, gratifikace, tantiémy, benefity atd.

A) Prémie

Rozlišujeme:

- ✓ prémiovou mzdu,
- ✓ jednotlivě poskytované prémie (jednorázové)

Prémie je vymezena pevnými pravidly, která jsou stanovena v prémiovém řádu nebo v prémiovém listu. Pro použití je rozhodující přímá závislost mezi výdělkem a výkonem.

Druhy prémie: za dosažené výkony, za kvalitu, za hospodárnost (úspora), za využití výrobní kapacity, cílové (termínové) prémie, protiúrazové prémie.

Druhy jednorázových prémie: např. věrností prémie, prémie za přítomnost atd.

B) Odměny

Odměny jsou volnější formou odměňování, není zde vazba na splnění předem stanovených kritérií. Výše odměny nemusí být předem přesně určena. Konkrétní výši odměny stanoví příslušný vedoucí.

C) Gratifikace

Bývají vyplaceny jako příplatek při mimořádných událostech nebo jako mimořádné odměny nebo uznání za odvedenou práci. Vyplácejí se jednorázově při mimořádných příležitostech bez vazby na výkon. Mohou být stanoveny absolutní částkou nebo procentem z měsíčního (ročního) výdělku. Vyplácejí se celopodnikově nebo určitým skupinám pracovníků.

Druhy: např. gratifikace na dovolenou, Vánoce, k životnímu jubileu...

D) Mimořádné výplaty

Nadstavbová peněžní zvýhodnění, která plynou zaměstnanci z pracovního poměru (doplňková výhoda). Nesouvisí s výkonem pracovníka, slouží k úhradě určitých zvláštních potřeb nebo na určité mimořádné účely.

Př. Úhrada nákladů na stěhování v souvislosti se zaměstnáním, úhrada nákladů na doškolovací kurzy (jazyky, práce s PC).

E) Tantiémy

Zvláštní forma odměny za roční účetní uzávěrku určená pro řídicí pracovníky podniku (členy představenstva, dozorčí rady). Nesouvisí s individuálním výkonem zaměstnance, ale jsou v přímé závislosti na dosaženém výsledku hospodaření. Základna pro jejich vyplácení je

výsledek hospodaření. Dělí se podle funkce, odpovědnosti, objemu ročních vyplacených mezd nebo podle věku.

F) Účast na výsledku

Není na ni právní nárok, pracovníci nemohou nést riziko finanční ztráty podniku.

Tři formy:

-účast na výkonu: na množství

-účast na výnosu: na tržbách

-účast na zisku: na výsledku hospodaření

Účast na výsledku hospodaření

Forma mzdy, kterou může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci za jeho přínos k dosažení dobrého výsledku hospodaření nad individuální dohodnutou nebo kolektivní mzdu.

Není považována za mzdu za odvedenou práci.

4 . 5 . 3 P ř í p l a t k y

Specificky je ve mzdových předpisech řešena problematika příplatků. Zákoník práce a na něj navazující nařízení vlády stanoví různé druhy příplatků.

A1) Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku (§ 114 zákona č. 262/2006 Sb.).

A2) Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas (§ 127 zákona č. 262/2006 Sb.).

B1) Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek

Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku (§ 115 zákona č. 262/2006 Sb.).

B2) Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, se plat nekrátí.

Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna (§ 135 zákona č. 262/2006 Sb.).

C1) Mzda za noční práci

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku (§ 116 zákona č. 262/2006 Sb.).

C2) Plat a příplatek za noční práci

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku (§ 125 zákona č. 262/2006 Sb.).

D1) Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Vymezení ztíženého pracovního prostředí a příplatku stanoví vláda nařízením. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % ze základní sazby minimální mzdy (§ 117 zákona č. 262/2006 Sb.).

D2) Plat a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 5 % ze základní sazby minimální mzdy za měsíc (§ 128 zákona č. 262/2006 Sb.).

E1) Mzda za práci v sobotu a v neděli

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku (§ 118 zákona č. 262/2006 Sb.).

E2) Plat a příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku (§ 126 zákona č. 262/2006 Sb.).

Do hrubé mzdy u platu se zahrnují kromě samotného tarifního platu též příplatky za vedení, za noční práci, za práci v sobotu a neděli, zvláštní příplatky, osobní příplatek, příplatky za práci přesčas, ve svátek, za rozdělenou směnu, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah a dále odměny atd.

4.5.4 D o v o l e n á n a z o t a v e n o u

Placená dovolená na zotavenou patří mezi nejvýznamnější nároky zaměstnanců z pracovního poměru. Rozeznáváme několik druhů dovolené:

- ✓ dovolená za kalendářní rok a její poměrná část,
- ✓ dovolená za odpracované dny,
- ✓ dodatková dovolená.

Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší *dovolená za kalendářní rok*. Výměra dovolené činí nejméně **4 týdny** v kalendářním roce. Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů jako je stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace atd. činí **5 týdnů** v kalendářním roce a nelze ji již dále prodlužovat. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí **8 týdnů** v kalendářním roce.

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnancům náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pro pracovněprávní účely se průměrný výdělek zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Za rozhodné období

se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí (bezprostředně předcházející). Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní. Zahrnují se do něj částky, které jsou mzdou a nikoliv ostatním plněním.

4.5.5 Z d a n ě n í m z d y

- a) měsíční zálohou na daň
- b) zvláštní sazba daně
- c) roční sazbou daně

Při výpočtu záloh na daň ze závislé činnosti přihlíží plátce daně k tomu, zda poplatník podepsal na zdaňovací období prohlášení. Pokud má poplatník více plátců současně, musí si vybrat, u kterého z těchto plátců prohlášení k dani podepíše. Prohlášení nesmí být podepsáno u více plátců.

U poplatníka, který nepodepsal prohlášení k dani a u něhož výše hrubé mzdy nepřesáhne částku 5 000 Kč tyto příjmy, jsou zdaňovány zvláštní sazbou daně ve výši 15 % (srážkovou daní). V případě, že jeho základ daně se pohybuje v rozmezí od 5 001 Kč do 31 000 Kč sráží se záloha na daň nejméně ve výši 20 % ze zdanitelné mzdy.

Základem daně (dílčím základem daně) je příjem ze závislé činnosti a funkční požitky, snížený o sražené částky pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění. Daňová záloha u zaměstnavatele, u kterého zaměstnanec předložil prohlášení pro uplatnění slev na dani se vypočte ze zdanitelné mzdy, zaokrouhlené do 100 Kč na celé koruny nahoru a nad 100 Kč na celé stokoruny nahoru dle následující tabulky (§ 38h odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů).

Základ pro výpočet zálohy		Záloha	Ze zdanitelné mzdy přesahující
Od Kč	Do Kč		
0	10 100	12%	
10 100	18 200	1 212 Kč+19%	10 100 Kč
18 200	27 600	2 751 Kč+25%	18 200 Kč
27 600	a více	5 101 Kč+32%	27 600 Kč

Od daňové zálohy se dále odečítají slevy na dani, tj. částky ve výši 1/12 celkové roční částky.

Slevy na dani	2007	
	Roční	Měsíční
Na poplatníka	7 200	600
U příjemce částečného invalidního důchodu	1 500	125
U příjemce plného invalidního důchodu	3 000	250
U držitele průkazu ZTP/P	9 600	800
U poplatníka soustavně se připravujícího na budoucí povolání	2 400	200

Daňové zvýhodnění na dítě

Od 1. 1. 2005 byla zrušena nezdanitelná částka na vyživované dítě. Nově se odečítá daňové zvýhodnění, které upravuje § 35c a § 35d zákona č. 586/1992 Sb. Daňové zvýhodnění se odečítá od vypočtené daně měsíčně u zaměstnanců s podepsaným prohlášením k dani od vypočtených záloh na daň z příjmů. Daňové zvýhodnění náleží poplatníkovi ve výši:

- ✓ 6 000 Kč ročně (500 Kč měsíčně) na každé vyživované dítě žijící s ním v domácnosti a
- ✓ 12 000 Kč ročně (1 000 Kč měsíčně), jedná-li se o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P.

Daňový bonus lze uplatnit tehdy, jestliže má poplatník ve zdaňovacím období (kalendářním roce) příjmy alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, nebo při zdanění měsíční mzdy alespoň ve výši poloviny minimální mzdy (tj. 4 000 Kč).

Zaměstnanci s podepsaným prohlášením k dani se sníží v průběhu roku vypočtená záloha na daň o částku měsíčního daňového zvýhodnění, tj. o 1/12 ročního daňového zvýhodnění. Je-li vypočtená záloha nižší než částka měsíčního daňového zvýhodnění, vyplatí zaměstnavatel vzniklý rozdíl zaměstnanci jako měsíční daňový bonus. Poplatník má nárok na vyplacení daňového bonusu, činí-li jeho měsíční výše alespoň 50 Kč a maximálně jej lze uplatnit do výše 2 500 Kč měsíčně.

4.5.6 Dávky nemocenského pojištění

Zaměstnancům se při splnění stanovených podmínek poskytují peněžité dávky.

Existují 4. druhy dávek:

A) nemocenské dávky

- B) podpora při ošetřování člena rodiny
- C) vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství
- D) peněžitá pomoc v mateřství

A) Nemocenské dávky

Jednou z podmínek nemocenské je uznání pracovníka dočasně neschopným k výkonu jeho zaměstnání. Dočasnou pracovní neschopnost posuzuje ošetřující lékař. Nemocenské se poskytuje za kalendářní dny, tj. nejen za dny pracovní, ale i za sobotu, neděli a svátek. Doba poskytování nemocenského se nazývá podpůrná doba. Její maximální délka činí 1 rok. Denní dávka nemocenské se stanoví z denního vyměřovacího základu.

Denní VZ = hrubý příjem za rozhodné období / počet kal. dnů připadající na rozhodné období

Rozhodným obdobím je 12 kalendářních měsíců, před kalendářním měsícem, ve kterém vznikla pracovní neschopnost.

Denní vyměřovací základ je omezen maximální hranicí, která platí pro všechny zaměstnance (denní vyměřovací základ redukovaný).

Částka denního vyměřovacího základu se upraví tak, že:

- ✓ za dobu prvních 14 kalendářních dnů pracovní neschopnosti se z částky do 550 Kč započítává 90 %, z částky nad 550 Kč až 790 Kč se započítává 60 % a k částce nad 790 Kč se nepřihlíží, jeho maximální výše tedy činí **639 Kč**,
- ✓ od 15. kalendářního dne pracovní neschopnosti se částka do 550 Kč započítává v plné výši, z částky nad 550 Kč do 790 Kč se započítává 60 % a k částce nad 790 Kč se nepřihlíží, jeho maximální výše činí tedy **694 Kč**.

Výše nemocenského za kalendářní den pak činí za první 3 kalendářní dny **25 %**, počínaje 4. kalendářním dnem **69 %** redukovaného denního vyměřovacího základu a výše nemocenského za kalendářní den se zaokrouhluje na celé Kč nahoru.

B) Podpora při ošetřování člena rodiny

Podpora při ošetřování člena rodiny je peněžitou dávkou nemocenského pojištění, která má zabezpečit zaměstnance, který musel zůstat doma a nemůže pracovat z důvodu že musí:

- ✓ ošetřovat nemocného člena rodiny,
- ✓ ošetřovat nemocné dítě mladší než 10 let,

- ✓ pečovat o zdravé dítě do 10 let z důvodu, že:
 - bylo uzavřeno dětské výchovné zařízení,
 - dítěti ve věku do 10 let věku byla nařízena karanténa,
 - osoba pečující o dítě do 10 let o něj pečovat nemůže, protože onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa.

Denní vyměřovací základ je stejný jako u nemocenské dávky. Denní výše této dávky činí vždy 69 % denního vyměřovacího základu. Podpora při ošetřování člena rodiny se poskytuje u vdанých žen (ženatých mužů) po dobu 9 kalendářních dnů a u osamělých žen (osamělých mužů) po dobu 16 kalendářních dnů.

5. Metodika

Objektem zkoumání bakalářské práce je vedení mzdové a personální agendy ve firmě RELAX VAJGAR spol. s r. o., Plavecký bazén, která má sídlo v Jindřichově Hradci. Tato firma počátkem dubna roku 2007 se stane příspěvkovou organizací.

Hlavním cílem této práce je zobrazení rozdílů mezi mzdou a platem. Dále je zde poukázání na nedostatky, které byly zjištěny při vedení mzdové a personální agendy a navržen správný postup dle zákonů a vyhlášek.

Praktickou část tvoří **4. dílčí částí**.

V první bodě praktické části je popsána činnost a struktura podniku. Zde je zmíněn okamžik vzniku společnosti, její předmět podnikání, orgány a další obecné údaje o společnosti.

Ve druhé části je zachycen postup při přijímání pracovníka, poukázání na nedodržování délky pracovní doby, popř. uvedení drobných nedostatků, které byly při vedení personální a mzdové agendy zjištěny.

Další bod je věnován zpracování mzdy (platu), rozdílům mezi mzdou a platem. Zde jsou především zachyceny rozdíly mezi mzdovým a platovým tarifem.

V poslední části je provedena aplikace problematiky na konkrétní příklad. Je sestavena struktura mzdy a platu u čtyřech vybraných zaměstnanců zmíněné organizace a nalezen nedostatek na výplatních páskách. Pro ukázkou byla vybrána mzda (plat) mzdové účetní, uklízečky, pokladní a prodavačky.

Hypotézou této práce je přesné vedení mzdové a personální agendy podle platných zákonů a vyhlášek.

Zdroje informací: Internet, odborná literatura, podniková dokumentace firmy RELAX VAJGAR spol. s r. o., Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení.

6. Popis činnosti a struktura podniku

Podklady pro svou bakalářskou práci jsem s laskavým dovolením ředitele společnosti zjišťovala ve firmě RELAX VAJGAR spol. s r. o., Plavecký bazén. Společnost byla zřízena dne 21. 12. 1992 zápisem do obchodního rejstříku u rejstříkového soudu v Českých Budějovicích.

Předmětem podnikání této společnosti je:

- provozování tělovýchovných a sportovních zařízení a zařízení sloužících regeneraci a rekondici
- masérské, rekondiční a regenerační služby
- poskytování tělovýchovných a sportovních služeb
- hostinská činnost
- maloobchod se smíšeným zbožím
- silniční motorová doprava osobní
- provozování solárií
- pedikúra
- kadeřnictví

Orgány u s. r. o. :

- a) valná hromada – nejvyšší orgán společnosti, skládá se ze společníků, v této společnosti působí 5. společníků
- b) jednatel nebo jednatele, kteří jsou statutárním orgánem - statutární orgán tvoří 6. jednatelů
- c) dozorčí rada – může být volena ve valné hromadě, pokud to určí společenská smlouva, v této společnosti dozorčí rada nebyla vytvořena

Orgány u státního podniku, resp. u příspěvkové organizace:

- a) 100 % vlastníkem a zároveň společníkem bude Město Jindřichův Hradec
- b) ředitel – stojí v čele státního podniku, řídí společnost a zastupuje jí na navenek, je tedy statutárním orgánem, do své funkce je jmenován zakladatelem podniku (tedy Městským úřadem). Kandidátem na ředitele = jednatele této společnosti je pan Petr Cihla.

c) dozorčí rada – provádí kontrolu podniku, měla by mít minimálně 3. členy

Plavecký bazén a aquapark je využíván širokou veřejností hlavně k rekreaci, rehabilitaci a rekondici v oblasti plaveckých sportů a vodní zábavy. Nabízí řadu možností pro rodinnou i organizovanou rekreaci a sportovní vyžití mimo jiné plaveckou školu, plavání batolat a další výukové programy. V roce 2005 prošlo branami plaveckého bazénu více než 120 tisíc návštěvníků.

7. Možnosti zefektivnění mzdové a personální agendy

Počet zaměstnanců k 31. 12. 2006 v této organizaci byl 30. Společnost v letních měsících zaměstnává dále brigádníky z důvodu otevření venkovního aquaparku, který je v zimních měsících uzavřen. Tato firma zaměstnává ředitele, ekonomické pracovníky (ekonomka-mzdovou účetní, účetní), cvičitelky plavání, plavčíky, dělníky v lázeňských a rekreačních zařízení (uklízečky, pokladní), strojníky, údržbáře, kadeřnici, prodavačku a barmanku. Činnosti mzdové účetní vykonává ekonomka této společnosti.

Většina zaměstnanců (tj. 27 zaměstnanců) pracuje na základě pracovněprávního vztahu vzniklého sepsáním pracovní smlouvy a to v hlavním pracovním poměru, kromě 3 pracovníků, kteří mají uzavřeny dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a to jsou brigádníci.

7.1 Přijímání zaměstnance

Před sepsáním pracovní smlouvy je zaměstnanec vždy seznámen s druhem práce, pracovní dobou a dnem nástupu do práce. Ale již není blíže seznámen s provozem podniku a bezpečnostními předpisy. § 37 zákona č. 262/2006 Sb. uvádí, že při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, jež musí při své práci dodržovat.

Tedy v této organizaci nedochází k proškolení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Tato skutečnost se děje pouhým podepsáním listiny, ale nikoliv proškolení, což se domnívám, že u společnosti, která se zabývá poskytováním uvedených služeb, by toto nemělo být opomenuto.

Dále jsem si povšimla, že u dvou zaměstnanců byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena ústně, přesto že § 76 zákona 262/2006 Sb. uvádí, že jí lze uzavřít pouze písemně, jinak by byla neplatná.

U jedné ze zaměstnankyň, která měla uzavřenu dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, jsem dále zjistila, že do hrubé mzdy byly zahrnovány příplatky za práci přesčas

a za práci v sobotu a neděli. Jelikož, ale tyto příplatky nebyly v dohodě výslovně sjednány, tudíž zaměstnankyně by na ně neměla mít nárok a firma by je neměla tedy vyplácet, protože ji zvýhodňuje.

Odměňování těchto zaměstnanců se neřídí zákonnými pravidly o mzdě a platu, takže odměna nemusí zahrnovat ani povinné složky mzdy či platu, jako jsou tyto příplatky. Jelikož této zaměstnankyni nepřísluší mzda ani plat, ale odměna. Přesto výše této odměny nemůže být zcela libovolná, ale musí dosahovat minimální mzdy. (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.). Firma tohoto zaměstnance tedy zvýhodňuje, i když by nemusela.

Ve většině pracovních smluv je uvedeno, že mzda se řídí mzdovými tarify s ohledem na odpracované hodiny a je tu stanovena minimální mzda v dohodnuté výši, tedy nikoliv pouze v zákonem stanovené výši. Zaměstnancům mohou také náležet další sjednané formy ohodnocení, které jsou stanoveny individuálně s přihlédnutím k charakteru práce, pracovnímu výkonu a kvalitě provedené práce.

Pokud se firma od dubna stane příspěvkovou organizací, tak s pracovní smlouvou je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný. V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu a o termínu a místě výplaty. Dojde-li ke změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Po podepsání pracovní smlouvy vytvoří účetní složku zaměstnance, kam zařadí potřebné informace o zaměstnanci a zde také od této doby zakládá veškeré písemné dokumenty vyplývající z pracovněprávního vztahu. Shromažďuje tam např. doklady potřebné pro prokazování nezdanitelných částek (potvrzení o studiu dítěte, smlouva o penzijním připojištění), požadavky zaměstnance na srážky ze mzdy (spoření, pojistky atd.).

Účetní požaduje potvrzení o předchozím zaměstnání, nechá zaměstnance vyplnit a podepsat prohlášení k dani z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků a předá mu žádost o provedení vstupní lékařské prohlídky.

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před uzavřením pracovní smlouvy podrobila vstupní lékařské prohlídce. Zaměstnanec ji nevykonává u závodního lékaře, protože tato společnost ho nemá, ale absolvuje prohlídku u lékaře, u něhož je registrován podle své volby. Případné odmítnutí této prohlídky by mohlo být příčinou neuzavření pracovního poměru. Povinnost k absolvování prohlídky se vztahuje na případy uvedené ve zdravotnických předpisech (např. směrnice ministerstva zdravotnictví č. 49/1967). Vstupní prohlídku musí uhradit zaměstnavatel, neboť zaměstnavatel nesmí přenášet náklady spojené se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci přímo ani nepřímo na zaměstnance.

Po detailním zkoumání jednotlivých osobních složek zaměstnanců jsem zjistila, že ne všichni zaměstnanci se podrobili vstupní lékařské prohlídce. Především se to týká brigádníků (mladších 18 let), kteří jsou většinou najímáni na práce v letních měsících při otevření venkovního aquaparku a mají uzavřen pracovní poměr na základě pracovní smlouvy.

V § 247 zákona č. 262/2006 Sb. je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem pracovnělékařské péče

- a) před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však 1 ročně.

Dále se zde uvádí, že mladiství zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením. Tudíž tento paragraf splněn není.

Naopak podle zákona o ochraně veřejného zdraví tuto lékařskou prohlídku nemusí konat zaměstnanci, kteří mají pracovní poměr uzavřen na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Ve zmíněné organizaci jedna z cvičitelek plavání, ale tuto prohlídku vykonala, i když to zákon nestanovuje.

7.2 Pracovní doba

Jak je uvedeno v zákoníku práce, délka pracovní doby nesmí překročit 40 hodin týdně a u zaměstnanců mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Dělníci v lázeňských a rekreačních zařízeních v této společnosti pracují ve dvousměnném provozu. U těchto pracovníků je tato podmínka splněna. Především, ale u mladistvích brigádníků tato doba není dodržována, jelikož vykonávají činnost sezónního charakteru, která je závislá na počasí, a tak uvedení pracovníci v některých dnech pracují více než 6 hodin denně a v jiných dnech nepracují. Tento postup jsem zjistila po prozkoumání pracovního výkazu a domnívám se, že není v souladu se zákonem.

Účel evidence pracovní doby je dvojitý, a to jednak prokázat dodržení zákonem stanovených pravidel pracovní doby, jednak mít přesný podklad pro zúčtování mzdy či platu. Co se týče způsobu evidence, za nejvhodnější lze považovat vyznačování časových údajů začátku a konce pracovní doby s uvedením odpracované doby v každé směně, doby práce přesčas, v noci, ve svátek, eventuálně v dalších podmínkách, za něž jsou poskytovány určité složky mzdy či platu (příplatky) (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.).

V organizaci existuje tzv. „docházková kniha“, kde by se každý zaměstnanec při začátku a ukončení pracovní doby měl zapisovat. Ne všichni zaměstnanci tak činní. A proto mzdová účetní nemůže kontrolovat soulad pracovní doby v docházkovém listě s docházkovou knihou.

V příloze k nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, je dále stanoveno, v jakém rozsahu se poskytuje pracovní volno a zda zaměstnanci přísluší či nepřísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zejména jde o:

- ✓ vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení,
- ✓ pracovnělékařskou prohlídku, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce,
- ✓ o nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků,
- ✓ znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem,
- ✓ vlastní svatba, svatba dětí a rodičů,
- ✓ narození dítěte,
- ✓ úmrtí rodinného příslušníka a další.

Osoby, které v této společnosti přerušují vykonávání práce v pracovní době, např. odcházejí k lékaři na základě propustky (*viz příloha č. XI*) a vracejí se do 1 hodiny, tak těmto zaměstnancům není proplácena tato doba formou náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku, ale formou hodinové (skutečné) mzdy jako během pracovní doby. Průměrný výdělek se zjišťuje z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby v tomto období odpracované. Za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní

čtvrtletí (bezprostředně předcházející). Průměrný výdělek se zjišťuje jako průměrný hodinový výdělek, popřípadě jako průměrný denní. Zahrnují se do něj částky, které jsou mzdou a nikoliv ostatním plněním. Tudíž zaměstnanci jsou tak ochuzováni, protože průměrný výdělek je vyšší než mzda za odpracování 1 hodiny.

7.3 Jiné nedostatky

Ve společnosti jsou v letních měsících přijímáni brigádníci na vykonávání práce plavčíka, kteří se věnují závodnímu plavání. Jsou to většinou studenti středních škol, ale nemají k této práci příslušná osvědčení, tedy doklad o kvalifikaci s celostátní platností udělený Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR (*viz příloha č. XII*).

Dále jsem zjistila, že u některých pracovníků nejsou dodržovány přestávky v práci. Například u prodavačky, která se zabývá samostatným prodejem zboží v bufetu. Její pracovní doba je 10 hodin denně 7 dní v týdnu v období letních měsíců, ale během této doby není dodržována zákonem stanovená přestávka podle § 88 zákona č. 262/2006 Sb.

Tento paragraf uvádí, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut. Poskytnuté přestávky na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo. Tato doba se započítává do pracovní doby. Přestávka v práci na jídlo a oddech může být rozdělena do několika částí v trvání nejméně 15 minut. Neposkytují se na začátku a konci pracovní doby.

Tuto přestávku nedodržuje ani pokladní, která též vykonává práci 10 hodin denně.

V osobní složce některých brigádníků, kteří vykonávali práce v bufetu jsem také nenalezla zdravotní průkaz pracovníka v potravinářství, kterým se dokladuje zdravotní bezúhonnost a tedy možnost pracovat v potravinářských provozech. § 103 zákona 262/2006 Sb., uvádí, že zaměstnavatel je povinen zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze. Na tohoto pracovníka se tedy vztahuje § 19, 20 a 21 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, podle kterého by tento průkaz měl vlastnit.

8. Zpracování mezd a rozdíly mezi mzdou a platem

Snad již ve všech podnicích probíhá zpracování mezd pomocí výpočetní techniky, tak je tomu i u společnosti RELAX VAJGAR spol. s r. o., Plavecký bazén. Mzdovou a personální agendu vede mzdová účetní pomocí počítačového programu STEREO 14. Nejnáročnější práci má mzdová účetní při vyplňování pracovního výkazu, kde si zaměstnanec píše počet odpracovaných hodin, dovolenou, nemoc, ošetřování apod. Další zpracování mezd je pak již pouhé dosazování čísel do přehledného programu. Velice důležitá je však kontrola, převážně co se týče paramentů pro náhrady mzdy atd., pokud období trvání překlenuje čtvrtletí. Je třeba také kontrolovat, zda se neměnily některá důležitá data u zaměstnance, která by ovlivnila výpočet mzdy a pokud se tak stane, zda byla tato data zanesena do počítače. Dále mzdová účetní by měla kontrolovat dodržování přesčasů a dob odpočinku, případně upozornit na nedodržování vedoucí pracovníky a zaměstnavatele.

Mzdová účetní při zpracování mezd v každém měsíci sečte odpracované hodiny na pracovním výkazu (*viz příloha č. XIII*), počet hodin dovolené, počet dní nemoci popř. počet hodin ostatních překážek v práci. Tyto hodiny vynásobí příslušnou hodinovou sazbou mzdy, popř. průměrným výdělkem za rozhodné období. Poté vypočítá příplatky ke mzdě a podílovou mzdu, která se určí jako podíl v procentech z jednotky vyjádřené v Kč (v této organizaci z tržeb). Dále zmíněný výkaz schválí ředitel společnosti a v některých případech ocení zaměstnance odměnami. Tento výkaz opět předá mzdové účetní, která získané údaje zapíše do počítačového programu. Program vypočítá výši zdravotního, sociálního pojištění, daň z příjmu fyzické osoby ze závislé činnosti a čistou mzdu. Po výpočtu mezd je nutné vše archivovat a vytisknout výplatní pásky, přehled o vyměrovacích základech a pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, přehled o výši sociálního pojistného a vyplácených dávkách za měsíc, přehled plateb penzijního připojištění, přehled plateb životního pojištění, výkaz „daň z mezd“, výplatu dobírky mezd (u těch zaměstnanců, kteří si vybírají mzdu v hotovosti).

Zaměstnanci v této společnosti jsou odměňováni mzdou. **Mzda** je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.

Od dubna 2007 by jim měl náležet plat. **Plat** je peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace nebo
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Tato společnost se stane příspěvkovou organizací, jelikož bude financována z příjmů z vlastní činnosti, které obvykle nekryjí jejich výdaje. Zbytek bude proto financován z rozpočtu obce. Organizace bude samostatně hospodařit s peněžními prostředky a s majetkem v souladu s ustanovením zákona č. 250/2000 Sb..

Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

Firma také vyplácí **odměny z dohody**, které jsou peněžitým plněním poskytovaným za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

8 . 1 M z d a

Firma RELAX VAJGAR spol. s r. o. používá pro odměňování všech zaměstnanců časovou mzdu s pevným tarifem.

Časová mzda se uplatňuje především u pracovních činností, u nichž nelze zcela objektivně měřit výsledky práce pomocí technických, resp. hodnotových ukazatelů, nebo jde o práci tvůrčího či řídicího charakteru. Používá se také v případě, kdy použití jiné mzdové formy by bylo příliš administrativně náročné, nákladné, nebo by mohlo vést k ohrožení bezpečnosti a zdraví při práci. Základem pro výpočet mzdy je odpracovaný čas.

Výše časové mzdy = skutečně odpracované doba x hodinová sazba mzdy

Lze rozlišovat časovou mzdu:

- ✓ *s pevným tarifem* (pracovníci jsou zařazeni podle náročnosti, složitosti a namáhavosti práce do určitých skupin prací)
- ✓ *s odstupňovaným tarifem* (pro zařazení do skupin prací jsou stanovena kvalitativní (např. zmetkovitost) popř. kvantitativní (např. počet let praxe) kritéria)
- ✓ *s rozpětím tarifů*
- ✓ *časová mzda diferencovaná* (tato mzda je ovlivněna koeficientem plnění výkonu či normy v procentech)

Nový zákoník práce přinesl nový pojem „**zaručená mzda**“. Je to mzda nebo plat, na kterou má zaměstnanec nárok. Důležitější je ale pojem „**nejnižší úrovně zaručené mzdy**“, který nahrazuje dřívější „**minimální mzdové tarify**“.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahují na:

- ✓ zaměstnance (nikoliv tedy na zaměstnavatele), jejichž mzda **není** sjednána v kolektivní smlouvě a
- ✓ nově i na zaměstnavatele odměňující platem.

Nevztahují se ale na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Tyto úrovně jsou stanoveny v nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Práce jsou zde odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do 8 skupin.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin:

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzda	
	v Kč za hodinu	v Kč za 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

Pro zaměstnance odměňované **mzdou** jsou obecné charakteristiky skupin prací v jednotlivých skupinách stanoveny v příloze k nařízení vlády.

Pro zaměstnance odměňované **platem** připadají do každé skupiny prací práce ve dvou sousedních platových třídách.

- a) 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
- b) 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
- c) 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
- d) 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
- e) 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
- f) 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
- g) 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
- h) 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Do 1. skupiny prací patří v této organizaci uklízečky, které provádějí běžný úklid, vynášení odpadků, dezinfekci a čištění koberců elektrickým vysavačem.

Do 2. skupiny je zařazena pokladní, která patří do kategorie pracovníků, kteří prodávají vstupenky a propagační materiál na sportovní, kulturní nebo jiné akce včetně vyúčtování. Dále sem patří prodavačka, která se zabývá samostatným prodejem zboží a teplých jídel v kantýnách a bufetech spojených s úpravou na talíře.

Do 3. skupiny je zařazena kadeřnice, která provádí odborné holičské a kadeřnické práce.

Do 4. skupiny patří strojníci a údržbáři, kteří provádějí samostatné náročné ucelené technické práce, zajišťují technický provoz, montáž, servisní činnosti a uvádějí do provozu technické a technologické zařízení.

Do 5. skupiny jsou zařazeny cvičitelky plavání, které provádějí komplexní výchovatelskou, metodickou a další pedagogickou činnost rozvíjející zájmy, znalosti a tvořivé schopnosti nebo specificky rozvíjející osobnost dítěte nebo žáka i studenta, včetně využívání variantních výchovných metod a hodnocení jejich účinnosti a dále sem patří ekonomické pracovnice v této firmě (tj. mzdová účetní a účetní), které zajišťují personální a mzdovou agendu a vedou účetnictví účetní jednotky a účtují o stavu, pohybu a rozdílu majetku a závazku, o nákladech a výnosech, o výdajích a příjmech a o výsledku hospodaření včetně sestavování účetní závěrky a vedení účetních knih.

Tedy neplatí, že stačí, když zaměstnanci poskytne zaměstnavatel jen minimální mzdu, ale v současné době zaměstnavatel musí respektovat tyto nejnižší úrovně zaručené mzdy (Šubrt, B., Leiblová, Z., Příhodová, V., aj. 2007.).

V březnu 2007 byla přijata nová zaměstnankyně na činnost dělníka v lázeňských a rekreačních zařízeních (pokladní), ale v pracovní smlouvě jí byla stanovena pouze minimální měsíční mzda 8 000 Kč a další sjednané formy ohodnocení. Jelikož je zařazena do 2. skupiny prací, náleží jí nejnižší úroveň zaručené mzdy 8 900 Kč měsíčně (hrubá mzda). Jde tedy o hrubé porušení zákona. V § 112 zákona č. 262/2006 Sb. je stanoveno, že nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek

- a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo
- b) k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy.

Výpočet mzdy za měsíc březen 2007 s minimální měsíční mzdou (8 000 Kč) a s nejnižší úrovní zaručené mzdy (8 900 Kč) u pokladní za pomoci počítačového programu STEREO 14 (viz příloha č. XIV).

Výpočet doplatku

Březen 2007 má fond pracovní doby 176 hodin při 8 hodinové pracovní době.

Výpočet hodinové mzdy:

$$8\,000 : 176 = 45,45 \text{ Kč/hod}$$

$$8\,900 : 176 = 50,57 \text{ Kč/hod}$$

Pracovnice v březnu odpracovala 182,5 hodiny.

$$182,5 \times 45,45 = 8\,294,625 \text{ po zaokrouhlení } 8\,295 \text{ Kč hrubé mzdy}$$

$$182,5 \times 50,57 = 9\,229,025 \text{ po zaokrouhlení } 9\,229 \text{ Kč hrubé mzdy}$$

$$\text{Rozdíl } 9\,229 \text{ Kč} - 8\,295 \text{ Kč} = \mathbf{943 \text{ Kč doplatek}}$$

V praxi mzdová účetní tento rozdíl bude zaměstnankyni doplácet při výpočtu mzdy za měsíc duben 2007 a bude připočítán k hrubé mzdě za tento měsíc. Protože by bylo velice nákladné a pracné vyhotovovat nové měsíční tiskopisy a odvádět včas příslušné částky daným úřadům.

8.2 Plat

Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení.

Vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu nebo územního samosprávného celku, určuje plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil. Obdobně se postupuje u zástupce vedoucího zaměstnance.

Zaměstnanci přísluší **platový tarif** stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen.

Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich ve 12 platových stupních. Platový tarif v šestnácté platové třídě činí nejméně 3,4 násobek platového tarifu v první platové třídě. Platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru.

Vláda stanoví nařízením např.:

- a) způsob usměrňování výše prostředků vynakládaných zaměstnavateli na platy,
- b) kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd
- c) zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd odstupňovanými podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce,
- d) způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd,
- e) podmínky pro určení započitatelné praxe,
- f) stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku.

Kvalifikační předpoklady

pro výkon prací v jednotlivých platových třídách jsou:

- 1. a 2. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání
- 3. platová třída: střední vzdělání
- 4. platová třída: střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
- 5. platová třída: střední vzdělání s výučním listem
- 6. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
- 7. a 8. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou

9. platová třída: vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. platová třída: vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. a 12. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. až 16. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Zaměstnanec se zařazuje do **platové třídy** podle nejnáročnějších prací, které zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje v rámci druhu sjednaného v pracovní smlouvě.

Základním nástrojem pro zařazování zaměstnanců do platových tříd je *katalog prací*.

Pro zařazení zaměstnance do platové třídy je rozhodující vykonávání práce a kvalifikační předpoklady, které jsou předepsány v katalogu prací.

Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Podle nařízení vlády č. 568/2006 Sb. kterým se mění nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, budou někteří zaměstnanci v této organizaci zařazeni takto:

- ✓ **mzdová účetní** - 7. až 9. platová třída, konkrétně **9. platová třída**
- ✓ **uklízečka** - 1. až 3. platová třída, konkrétně **1. platová třída**
- ✓ **prodavačka** - 2. až 5. platová třída, konkrétně **2. platová třída**
- ✓ **účetní** - 5. až 11. platová třída, konkrétně **6. platová třída**
- ✓ **pokladní** - 4. až 7. platová třída, konkrétně **4. platová třída**

Základním kritériem pro zařazení do **platového stupně** v rámci příslušné platové třídy je tzv. doba započitatelné praxe. Platových stupňů je 12. V plném rozsahu započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu praxe v oboru požadované práce. V rozsahu nejvýše dvou třetin započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce.

Za započitatelnou praxi lze považovat dobu:

- ✓ dosažené praxe,
- ✓ praxe mimo obor požadované práce,
- ✓ výkonu vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby a
- ✓ péče o dítě.

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě dále stanovuje, aby zaměstnavatel zaměstnanci započtl dobu v plném rozsahu, nejvýše však v celkovém rozsahu 6-ti let:

- a) dobu skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené,
- b) dobu osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.

Z doby, kterou zaměstnavatel započtl v plném rozsahu, odečte zaměstnanci zařazenému do

a) **šesté až osmé** platové třídy, který dosáhl jen středního vzdělání s výučním listem dobu 1 roku, nebo dobu 2 roků, pokud dosáhl jen středního vzdělání, anebo dobu 4 roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání,

b) **deváté platové třídy**, který dosáhl jen středního vzdělání s maturitní zkouškou dobu 2 roků, nebo jen středního vzdělání s výučním listem dobu 3 roků, nebo středního vzdělání dobu 4 roků, anebo dobu 6 roků, pokud dosáhl jen základního vzdělání nebo základů vzdělání.

Zaměstnanci, který nezískal započitatelnou praxi, se prodlužuje doba stanovená v přílohách č. 1 až 3 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. proto, aby mohl postoupit do nejbližšího vyššího platového stupně.

Zaměstnanci v této organizaci budou zařazeni do těchto platových stupňů:

- ✓ **mzdová účetní do 9. platového stupně**

Doba praxe v oboru požadované práce u této zaměstnankyně činí 14 let. Doba skutečného čerpání mateřské dovolené činila 5 let. Tyto doby budou započteny v plném

rozsahu. Dále je nutné odečíst od této doby 2 roky, protože mzdová účetní bude zařazena do 9. platové třídy a dosáhla středního vzdělání s maturitní zkouškou.

Z doby praxe 7. let mimo obor jí budou započteny 2/3 do počtu let započitatelné praxe.

Počet let započitatelné praxe= $(14+5-2)+(2/3 \times 7)=\underline{\underline{21,67}}$ let

✓ **uklízečka do 10. platového stupně**

Započteno v plném rozsahu bude u této zaměstnankyně 5 let, tj. práce v oboru a doba čerpání mateřské dovolené 4 roky. V rozsahu 2/3 bude jí započítaná doba 24 let, tj. práce mimo obor.

Počet let započitatelné praxe= $(5+4)+(2/3 \times 24)=\underline{\underline{25}}$ let

✓ **prodavačka do 11. platového stupně**

Doba praxe v oboru činila u této pracovnice 14 let a doba čerpání mateřské dovolené 4 roky. Tyto doby budou započítány v plném rozsahu do započitatelné praxe. Doba praxe mimo obor činila 17 let. Tato doba bude do započitatelné praxe započítána ve výši 2/3.

Počet let započitatelné praxe= $(14+4)+(2/3 \times 17)=\underline{\underline{29,33}}$ let

✓ **účetní do 6. platového stupně**

Započteno v plném rozsahu bude 5 let praxe v oboru a 6 let čerpání mateřské dovolené. Dále od této doby se budou odečítat 2 roky, protože je zařazena do 6. platové třídy a dosáhla středního vzdělání. V rozsahu 2/3 jí bude započítány 2 roky praxe mimo obor.

Počet let započitatelné praxe= $(5+6-2)+(2/3 \times 2)=\underline{\underline{10,33}}$ let

✓ **pokladní do 1. platového stupně**

Zaměstnankyně nastoupila do zaměstnání ihned po ukončení středoškolského vzdělání, tudíž nemá žádnou započitatelnou praxi ani praxi mimo obor. V § 4 odst. 8 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. je uvedeno, že zaměstnanci, který nezíská započitatelnou praxi, se doba prodlužuje, proto, aby mohl být zařazen do nejbližšího vyššího platového stupně.

9. Aplikace problematiky na konkrétní příklad

V této poslední kapitole provedu konkrétní výpočty mezd a platů u čtyř pracovníků zmíněné organizace.

9.1 Mzdová účetní

Mzda za leden 2007 (viz příloha č. XV)

Tato pracovnice má v pracovní smlouvě sjednánu minimální měsíční mzdu ve výši 10 000 Kč. Odpracovala v lednu 2007 176 hodin, fond pracovní doby činil 184 hodin. Dále získala prémie ve výši 25 % z částky základní mzdy a také odměnu ve výši 5 100 Kč. V tomto měsíci měla 1 den dovolené, průměrný výdělek za předcházející čtvrtletí činil 101,2 Kč/hod². Je vdaná, má 2 děti ve věku 17 a 23 let, na které uplatňuje slevu na dani. Dále podepsala prohlášení k uplatnění nezdanitelných částek. Zaměstnavatel přispívá této zaměstnankyni na životní pojištění částku 400 Kč měsíčně. Pracovnice si dále přispívá na toto pojištění 200 Kč měsíčně.

Struktura mzdy podle výplatní pásky

(výpočet proveden programem STEREO 14)

Základní mzda	$10000 - \left(\frac{10000}{184} \right) \times 8 = 9565,22$
+ prémie	25 % z 9565,22 = 2391,31
+ odměna	5100,00
+ dovolená	<u>8 × 101,2 = 809,60</u>
Hrubá mzda po zaokrouhlení	17866,00
- zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 17866 = 804,00
- sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	<u>8,0 % z 17866 = 1430,00</u>
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	15632,00
+ životní pojištění placené zaměstnavatelem	<u>400,00</u>
Základ daně pro výpočet zálohy na daň celkem	16032,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	16100,00

² Hrubé mzdy za říjen, listopad a prosinec 2006 u této zaměstnankyně činily 52 475 Kč, náhrady mzdy za dovolenou byly ve výši 3 899 Kč, za tyto tři měsíce zaměstnankyně odpracovala 480 hodin.

Průměrný výdělek za předcházející čtvrtletí = $\frac{52475 - 3899}{480} = 101,2$

Daňová záloha podle § 38h odst. 2 zákona o daních z příjmů

$$1212 + (16100 - 10100) \times 0,19 = 2352,00$$

-slevy na dani na poplatníka 600,00

Záloha na daň po slevě 1752,00

-daňové zvýhodnění na dítě 2x500=1000,00

Daň z příjmu FO 752,00

Čistá mzda = Hrubá mzda - zdravotní pojištění - sociální pojištění - daň

$$17866 - 804 - 1430 - 752 = 14880,00$$

Částka k výplatě = čistá mzda - životní pojištění placené zaměstnancem

$$14880 - 200 = \underline{\underline{14680,00}}$$

V § 6 odst. 9 zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů je uvedeno, že od daně jsou osvobozeny částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo dožití nebo na důchodové pojištění ("soukromé životní pojištění"), na základě pojistné smlouvy uzavřené mezi zaměstnancem jako pojistníkem a pojišťovnou za podmínky, že ve smlouvě byla sjednána výplata pojistného plnění až po 60 kalendářních měsících a současně nejdříve v roce dosažení věku 60 let, maximálně však do výše 12 000 Kč ročně od téhož zaměstnavatele. Toto platí v případech, kdy má právo na plnění z těchto pojistných smluv pojištěný zaměstnanec, a je-li pojistnou událostí smrt pojištěného, osoby určené podle § 817 občanského zákoníku, kromě zaměstnavatele, který hradil pojistné.

Tedy podle tohoto paragrafu by životní pojištění nemělo být připočítáváno k základu daně a zdaněno. Jedná se o porušení zákona. Výše mzdy by měla při respektování uvedeného paragrafu vypadat takto:

Základní mzda $10000 - \left(\frac{10000}{184} \right) \times 8 = 9565,22$

+ prémie 25 % z 9565,22 = 2391,31

+ odměna 5100,00

+ dovolená 8x101,2=809,60

Hrubá mzda po zaokrouhlení 17866,00

-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑ 4,5 % z 17866=804,00

-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑ 8,0 % z 17866=1430,00

Základ daně pro výpočet zálohy na daň 15632,00

Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	15700,00
Daňová záloha podle § 38h odst. 2 zákona o daních z příjmů	
	$1212 + (15700 - 10100) \times 0,19 = 2276,00$
-slevy na dani	na poplatníka 600,00
Záloha na daň po slevě	1676,00
-daňové zvýhodnění na dítě	$2 \times 500 = 1000,00$
Daň z příjmu FO	676,00
Čistá mzda = Hrubá mzda - zdravotní pojištění - sociální pojištění - daň	
	$17866 - 804 - 1430 - 676 = 14956,00$
Částka k výplatě = čistá mzda - životní pojištění placené zaměstnancem	
	$14956 - 200 = \underline{\underline{14756,00}}$

Potencionální plat za leden 2007

Zaměstnankyni by příslušel platový tarif pro 9. platovou třídu a 9. platový stupeň ve výši 14 030 Kč podle přílohy č. 1. k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Dále nebudeme brát v úvahu přispívání zaměstnavatele na životní pojištění. Pro výpočet průměrného výdělku budeme uvažovat s hrubou mzdou za předcházející čtvrtletí např. ve výši 65 160 Kč a 480 odpracovanými hodinami, jelikož u platu předpokládáme vyšší průměrný výdělek.

Základní plat	$14030 - \left(\frac{14030}{184} \right) \times 8 = 13420,00$
+ prémie	25 % z 13420 = 3355,00
+ dovolená	$8 \times \left(\frac{65160}{480} \right) = 1086,00$
+ odměna	5100,00
Hrubá mzda po zaokrouhlení	22961,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 22961 = 1034,00
-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	8,0 % z 22961 = 1837,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	20090,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	20100,00
Daňová záloha	$2751 + (20100 - 18200) \times 0,25 = 3226,00$
-slevy na dani	na poplatníka 600,00
Záloha na daň po slevě	2626,00
-daňové zvýhodnění na dítě	$2 \times 500 = 1000,00$
Daň z příjmu FO	1626,00

Čistá mzda=hrubá mzda-zdravotní pojištění-sociální pojištění-daň

$$22961-1034-1837-1626=18464,00$$

Částka k výplatě=čistá mzda-životní pojištění placené zaměstnancem

$$18464-200=\underline{\underline{18264,00}}$$

9.2 Uklízečka

Mzda za leden 2007 (viz příloha č. XVI)

Tato zaměstnankyně má stanovenou v pracovní smlouvě minimální měsíční mzdu ve výši 8 000 Kč. Odpracovala v lednu 2007 189 hodin, fond pracovní doby činil 184 hodin. Dovolenu v tomto měsíci neměla. Její přesčasové hodiny mimo víkendy činily 25,5 hodin a v sobotu a neděli odpracovala 48 hodin. Průměrný výdělek za předcházející čtvrtletí činil 81,75 Kč/hod. Dále jí náleží prémie ve výši 1 % z tržeb, které činily 88 406 Kč a odměna ve výši 2 922 Kč. Je vdaná, ale slevu na dani na dítě již neuplatňuje. Podepsala prohlášení k uplatnění nezdanitelných částek. Zaměstnavatel přispívá této zaměstnankyni na životní pojištění částku 350 Kč měsíčně.

Struktura mzdy podle výplatní pásky

(výpočet proveden programem STEREO 14)

Základní mzda	$\left(\frac{8000}{184}\right) \times 189 = 8217,39$
+ prémie	1 % z 88406 = 884,06
+ odměna	2922,00
+ mzda za práci v sobotu a neděli	$(48 \times 81,75) \times 0,50 = 1962,00$
+ mzda za práci přesčas	$(25,50 \times 81,75) \times 0,25 = 521,16$
Hrubá mzda po zaokrouhlení	14506,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 14506 = 653,00
-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	8,0 % z 14506 = 1161,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	12692,00
+životní pojištění placené zaměstnavatelem	350,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň celkem	13042,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	13100,00
Daňová záloha	$1212 + (13100 - 10100) \times 0,19 = 1782,00$
-slevy na dani	na poplatníka 600,00
Záloha na daň po slevě	1182,00

Čistá mzda (částka k výplatě)=Hrubá mzda-zdravotní pojištění-sociální pojištění-daň

$$14506-653-1161-1182=\underline{\underline{11510,00}}$$

Stejně jako u předchozí zaměstnankyně je do základu daně připočítáno životní pojištění.
Správná struktura mzdy by tedy měla vypadat takto:

Základní mzda	$\left(\frac{8000}{184}\right) \times 189 = 8217,39$
+ prémie	1 % z 88406 = 884,06
+ odměna	2922,00
+ mzda za práci v sobotu a neděli	$(48 \times 81,75) \times 0,50 = 1962,00$
+ mzda za práci přesčas	$(25,50 \times 81,75) \times 0,25 = 521,16$
Hrubá mzda po zaokrouhlení	14506,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 14506=653,00
-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	8,0 % z 14506=1161,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	12692,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	12700,00
Daňová záloha	$1212 + (12700 - 10100) \times 0,19 = 1706,00$
-slevy na dani	na poplatníka 600,00
Záloha na daň po slevě	1106,00

Čistá mzda (částka k výplatě)=Hrubá mzda-zdravotní pojištění-sociální pojištění-daň

$$14506-653-1161-1106=\underline{\underline{11586,00}}$$

Potencionální plat za leden 2007

Zaměstnankyni by příslušel platový tarif pro 1. platovou třídu a 10. platový stupeň ve výši 7 650 Kč podle přílohy č. 1. k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Dále nebudeme uvažovat s přispíváním zaměstnavatele na životní pojištění. Pro výpočet průměrného výdělku budeme uvažovat s hrubou mzdou za předcházející čtvrtletí např. ve výši 45 768 Kč a 480 odpracovanými hodinami, jelikož v předchozím čtvrtletí jí byly poskytnuty vyšší odměny za odvedenou práci.

Základní plat	$\left(\frac{7650}{184}\right) \times 189 = 7857,88$
+ prémie	1 % z 88406 = 884,06

+ příplatek za práci v sobotu a neděli	$\left(48 \times \frac{45768}{480}\right) \times 0,25 = 1144,20$
+ plat za práci přesčas	$\left(25,5 \times \frac{45768}{480}\right) \times 0,25 = 607,86$
+ odměna	2922,00
Hrubá mzda	13416,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 13416=604,00
-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	8,0 % z 13416=1074,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	11738,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	11800,00
Daňová záloha	$1212 + (11800 - 10100) \times 0,19 = 1535,00$
-slevy na dani	na poplatníka 600,00
Záloha na daň po slevě	935,00
Cistá mzda (částka k výplatě)=Hrubá mzda-zdravotní pojištění-sociální pojištění-daň	$13416 - 604 - 1074 - 935 = \underline{\underline{10803,00}}$

9.3 P o k l a d n í

Mzda za červenec 2006 (viz příloha č. XVII)

Tato zaměstnankyně má stanovenou v pracovní smlouvě minimální měsíční mzdu ve výši 8 000 Kč. Fond pracovní doby činil v tomto měsíci 168 hodin, odpracovala 173 hodin. Její přesčasové hodiny mimo víkendy činily 37 hodin a v sobotu a neděli odpracovala 80 hodin. Průměrný výdělek za předcházející čtvrtletí činil 47,62 Kč/hod. Dále jí náleží odměna ve výši 2 000 Kč. Je studentkou a podepsala prohlášení k uplatnění nezdanitelných částek.

Struktura mzdy podle výplatní pásky

(výpočet proveden programem STEREO 14)

Základní mzda	$\left(\frac{8000}{168}\right) \times 173 = 8238,10$
+ odměna	2000,00
+ mzda za práci v sobotu a neděli	$(80 \times 47,62) \times 0,50 = 1904,80$
+ mzda za práci přesčas	$(37 \times 47,62) \times 0,25 = 440,49$
Hrubá mzda po zaokrouhlení	12583,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 12583=567,00

-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	8,0 % z 12583=1007,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň celkem	11009,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	11100,00
Daňová záloha	1212+(11100-10100)x0,19=1402,00
-slevy na dani	na poplatníka 600,00 na studenta 200,00
Záloha na daň po slevě	602,00
Čistá mzda (částka k výplatě)=Hrubá mzda-zdravotní pojištění-sociální pojištění-daň	12583-567-1007-602= <u>10407,00</u>

Potencionální plat za červenec 2006

Zaměstnankyni by příslušel platový tarif pro 4. platovou třídu a 1. platový stupeň ve výši 6 920 Kč podle přílohy č. 1. k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Pro výpočet průměrného výdělku budeme uvažovat s hrubou mzdou za předcházející čtvrtletí např. ve výši 25 152 Kč a 480 odpracovanými hodinami, jelikož u platu předpokládáme vyšší průměrný výdělek.

Základní plat	$\left(\frac{6920}{168}\right) \times 173 = 7125,95$
+ příplatek za práci v sobotu a neděli	$\left(80 \times \frac{25152}{480}\right) \times 0,25 = 1048,00$
+ plat za práci přesčas	$\left(37 \times \frac{25152}{480}\right) \times 0,25 = 484,70$
+ odměna	2000,00
Hrubá mzda po zaokrouhlení	10659,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 10659=480,00
-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	8,0 % z 10659=853,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	9326,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	9400,00
Daňová záloha	9400x0,12=1128,00
-slevy na dani	na poplatníka 600,00 na studenta 200,00
Záloha na daň po slevě	328,00
Čistá mzda (částka k výplatě)=Hrubá mzda-zdravotní pojištění-sociální pojištění-daň	10659-480-853-328= <u>8998,00</u>

9.4 Prodavačka

Mzda za únor 2007 (viz příloha č. XVIII)

Tato zaměstnankyně má stanovenou v pracovní smlouvě minimální měsíční mzdu ve výši 8 000 Kč. Fond pracovní doby činil v tomto měsíci 160 hodin, odpracovala 152 hodin. Měla 1 den dovolené. Průměrný výdělek za předcházející čtvrtletí činil 68,11 Kč/hod. Náleží jí prémie ve výši 3 % z tržeb (42 703 Kč). Dále získala odměnu ve výši 2 090 Kč. Podepsala prohlášení k uplatnění nezdanitelných částek. Zaměstnavatel přispívá této zaměstnankyni na životní pojištění částku 350 Kč a na penzijní připojištění 345 Kč (3 % z hrubé mzdy) měsíčně a zaměstnankyně si dále platí na životní pojištění 300 Kč měsíčně.

Struktura mzdy podle výplatní pásky

(výpočet proveden programem STEREO 14)

Základní mzda	$8000 - \left(\frac{8000}{160} \right) \times 8 = 7600,00$
+ prémie	3 % z 42703 = 1281,09
+ odměna	2090,00
+ dovolená	<u>8x68,11=544,88</u>
Hrubá mzda po zaokrouhlení	11516,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 11516=519,00
-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	<u>8,0 % z 11516=922,00</u>
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	10075,00
+životní pojištění placené zaměstnavatelem	<u>350,00</u>
Základ daně pro výpočet zálohy na daň celkem	10425,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	10500,00
Daňová záloha	1212+(10500-10100)x0,19=1288,00
<u>-slevy na dani</u>	<u>na poplatníka 600,00</u>
Záloha na daň po slevě	688,00
Čistá mzda=Hrubá mzda-zdravotní pojištění-sociální pojištění-daň+přeplatek na dani	
z minulého roku	11516-519-922-688+3222=12609,00
Částka k výplatě=čistá mzda-životní pojištění placené zaměstnancem	12609-300= <u>12309,00</u>

Opět k základu daně by nemělo být připočítáno životní pojištění a mzda by měla vypadat takto:

Základní mzda	$8000 - \left(\frac{8000}{160} \right) \times 8 = 7600,00$
+ prémie	3 % z 42703 = 1281,09
+ odměna	2090,00
+ dovolená	$8 \times 68,11 = 544,88$
Hrubá mzda po zaokrouhlení	11516,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 11516 = 519,00
-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	8,0 % z 11516 = 922,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	10075,00
Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	10100,00
Daňová záloha	$10100 \times 0,12 = 1212,00$
-slevy na dani	na poplatníka 600,00
Záloha na daň po slevě	612,00
Čistá mzda = Hrubá mzda - zdravotní pojištění - sociální pojištění - daň + přeplatek na dani	
z minulého roku	$11516 - 519 - 922 - 612 + 3222 = 12685,00$
Částka k výplatě = čistá mzda - životní pojištění placené zaměstnancem	
	$12609 - 300 = \underline{\underline{12385,00}}$

Potencionální plat za únor 2007

Zaměstnankyni by příslušel platový tarif pro 2. platovou třídu a 11. platový stupeň ve výši 8 590 Kč podle přílohy č. 1. k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Dále nebudeme brát v úvahu přispívání zaměstnavatele na životní pojištění. Pro výpočet průměrného výdělku budeme uvažovat s hrubou mzdou za předcházející čtvrtletí např. ve výši 34 800 Kč a 480 odpracovanými hodinami, jelikož u platu předpokládáme vyšší průměrný výdělek.

Základní plat	$8590 - \left(\frac{8590}{160} \right) \times 8 = 8160,50$
+ prémie	3 % z 42703 = 1281,09
+ dovolená	$8 \times \left(\frac{34800}{480} \right) = 580,00$
+ odměna	2090,00
Hrubá mzda po zaokrouhlení	12112,00
-zdravotní pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	4,5 % z 12112 = 546,00
-sociální pojištění po zaokrouhlení na celé Kč ↑	8,0 % z 12112 = 969,00
Základ daně pro výpočet zálohy na daň	10597,00

Zaokrouhlení základu daně na celé 100 Kč ↑	10600,00
Daňová záloha	$1212 + (10600 - 10100) \times 0,19 = 1307,00$
<u>-slevy na dani</u>	<u>na poplatníka 600,00</u>
Záloha na daň po slevě	707,00
Čistá mzda=hrubá mzda-zdravotní pojištění-sociální pojištění-daň	$12112 - 546 - 969 - 707 = 9890,00$
Částka k výplatě=čistá mzda-životní pojištění placené zaměstnancem	$9890 - 300 = \underline{\underline{9590,00}}$

Dále ve sledované společnosti **vedoucím zaměstnanci**, tedy řediteli, který je pracovníkem Městského úřadu by náležel platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 3 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Cvičitelkám plavání, jelikož se jedná o speciálního pedagoga, by měl příslušet platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

K tabulkám:

K prvnímu platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 1 roku.

K druhému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 2 let.

K třetímu platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 4 let.

Ke čtvrtému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 6 let.

K pátému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 9 let.

K šestému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 12 let.

K sedmému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 15 let.

K osmému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 19 let.

K devátému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 23 let.

K desátému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 27 let.

K jedenáctému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe do 32 let.

K dvanáctému platovému stupni se vztahuje započitatelná praxe nad 32 let.

Příloha č. 1 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.
**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené
v § 5 odst. 1
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Platová třída															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	5 460	5 910	6 420	6 920	7 530	8 190	8 840	9 600	10 410	11 320	12 280	13 290	14 450	15 660	16 970	18 540
2	5 670	6 140	6 670	7 180	7 820	8 500	9 180	9 970	10 810	11 750	12 750	13 790	15 000	16 250	17 610	19 240
3	5 890	6 380	6 930	7 450	8 120	8 820	9 530	10 350	11 220	12 200	13 230	14 310	15 570	16 870	18 280	19 970
4	6 120	6 620	7 200	7 730	8 430	9 160	9 890	10 740	11 650	12 660	13 730	14 850	16 160	17 510	18 970	20 720
5	6 350	6 870	7 480	8 030	8 750	9 510	10 270	11 150	12 090	13 140	14 250	15 410	16 770	18 170	19 690	21 500
6	6 590	7 130	7 770	8 340	9 080	9 870	10 660	11 570	12 550	13 640	14 790	15 990	17 400	18 860	20 430	22 310
7	6 840	7 400	8 070	8 660	9 430	10 250	11 070	12 010	13 030	14 160	15 350	16 600	18 060	19 570	21 200	23 150
8	7 100	7 680	8 380	8 990	9 790	10 640	11 490	12 470	13 520	14 700	15 930	17 230	18 740	20 310	22 000	24 020
9	7 370	7 970	8 700	9 330	10 160	11 040	11 930	12 940	14 030	15 260	16 530	17 880	19 450	21 080	22 830	24 930
10	7 650	8 270	9 030	9 690	10 550	11 460	12 380	13 430	14 560	15 840	17 160	18 560	20 190	21 880	23 690	25 870
11	7 940	8 590	9 370	10 060	10 950	11 900	12 850	13 940	15 110	16 440	17 810	19 260	20 950	22 710	24 580	26 850
12	8 240	8 920	9 730	10 440	11 370	12 350	13 340	14 470	15 680	17 060	18 480	19 990	21 740	23 570	25 510	27 860

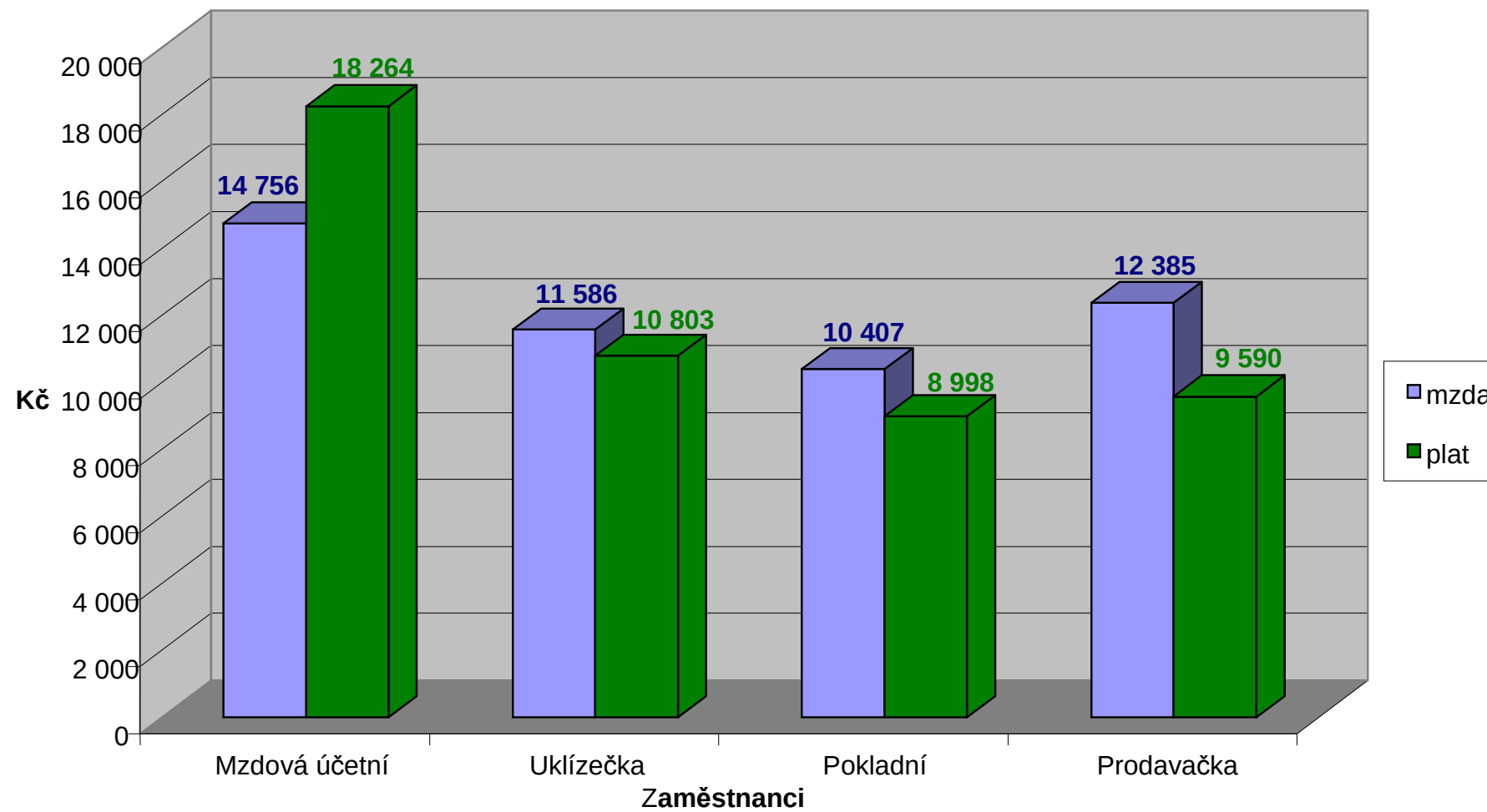
Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.
**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené
v § 5 odst. 2
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Platová třída															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	6 320	6 860	7 440	8 060	8 750	9 490	10 290	11 170	12 120	13 150	14 280	15 470	16 780	18 210	19 770	21 440
2	6 560	7 120	7 720	8 370	9 080	9 850	10 680	11 590	12 580	13 650	14 820	16 060	17 420	18 900	20 520	22 250
3	6 810	7 390	8 010	8 690	9 430	10 220	11 090	12 030	13 060	14 170	15 380	16 670	18 080	19 610	21 300	23 090
4	7 070	7 670	8 320	9 020	9 790	10 610	11 510	12 490	13 560	14 710	15 960	17 300	18 760	20 350	22 100	23 960
5	7 340	7 960	8 640	9 360	10 160	11 010	11 950	12 960	14 070	15 270	16 560	17 950	19 470	21 120	22 930	24 860
6	7 620	8 260	8 970	9 720	10 550	11 430	12 400	13 450	14 600	15 850	17 190	18 630	20 210	21 920	23 800	25 800
7	7 910	8 580	9 310	10 090	10 950	11 860	12 870	13 960	15 150	16 450	17 840	19 330	20 970	22 750	24 700	26 770
8	8 210	8 910	9 660	10 470	11 370	12 310	13 360	14 490	15 720	17 070	18 510	20 060	21 760	23 610	25 630	27 780
9	8 520	9 250	10 030	10 870	11 800	12 780	13 870	15 040	16 320	17 720	19 210	20 820	22 580	24 500	26 600	28 830
10	8 840	9 600	10 410	11 280	12 250	13 260	14 400	15 610	16 940	18 390	19 940	21 610	23 430	25 420	27 600	29 920
11	9 180	9 970	10 810	11 710	12 710	13 760	14 950	16 200	17 580	19 090	20 690	22 430	24 310	26 380	28 640	31 050
12	9 530	10 350	11 220	12 150	13 190	14 280	15 520	16 810	18 250	19 810	21 470	23 280	25 230	27 380	29 720	32 220

Příloha č. 3 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.
**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené
v § 5 odst. 3
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Platová třída															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	7 160	7 770	8 430	9 140	9 920	10 750	11 660	12 660	13 730	14 890	16 180	17 530	19 010	20 630	22 390	24 290
2	7 430	8 070	8 750	9 490	10 300	11 160	12 100	13 140	14 250	15 450	16 790	18 190	19 730	21 410	23 240	25 210
3	7 710	8 380	9 080	9 850	10 690	11 580	12 560	13 640	14 790	16 040	17 430	18 880	20 480	22 220	24 120	26 160
4	8 000	8 700	9 430	10 220	11 100	12 020	13 040	14 160	15 350	16 650	18 090	19 590	21 250	23 060	25 030	27 150
5	8 310	9 030	9 790	10 610	11 520	12 480	13 530	14 700	15 930	17 280	18 770	20 330	22 050	23 930	25 970	28 170
6	8 630	9 370	10 160	11 010	11 960	12 950	14 040	15 260	16 530	17 930	19 480	21 100	22 880	24 830	26 950	29 230
7	8 960	9 730	10 550	11 430	12 410	13 440	14 570	15 840	17 160	18 610	20 220	21 900	23 740	25 770	27 970	30 330
8	9 300	10 100	10 950	11 860	12 880	13 950	15 120	16 440	17 810	19 310	20 980	22 730	24 640	26 740	29 030	31 470
9	9 650	10 480	11 370	12 310	13 370	14 480	15 690	17 060	18 480	20 040	21 770	23 590	25 570	27 750	30 130	32 660
10	10 020	10 880	11 800	12 780	13 880	15 030	16 280	17 710	19 180	20 800	22 590	24 480	26 540	28 800	31 270	33 890
11	10 400	11 290	12 250	13 260	14 410	15 600	16 900	18 380	19 910	21 590	23 440	25 400	27 540	29 890	32 450	35 170
12	10 800	11 720	12 710	13 760	14 960	16 190	17 540	19 080	20 660	22 410	24 330	26 360	28 580	31 020	33 670	36 500

Zobrazení mezd a platů



10. Z á v ě r

Vedení mzdové a personální agendy v podniku zahrnuje řadu činností, které musí zvládnout někdy i jediná osoba.

Cílem mé práce bylo zjistit, jak je agenda mezd a personalistiky vedena v této společnosti, posoudit ji z hlediska legislativní správnosti a navrhnout opatření, které by vedení této agendy zefektivnily. Dalším úkolem mé práce bylo zobrazení rozdílů mezi mzdou a platem, kterou zaměstnanci této organizace budou pobírat po vstupu do státního sektoru.

Podklady pro svou práci jsem získala prostudováním organizačního a právního řádu společnosti, prostudováním účetního programu na zpracování mezd a osobními rozhovory se mzdovou účetní. K posouzení o legislativní správnosti vedení agendy jsem použila platné právní předpisy a literaturu uvedenou v seznamu použitých zdrojů.

Využívání účetních programů v současné době představuje pro všechny účetní, nejen mzdové, značné ulehčení práce, protože v mnoha případech odpadá ruční vyplňování různých formulářů a tiskopisů. Společnost používá pro zpracování účetnictví program STEREO, jehož součástí je software pro zpracování mezd. Program umožňuje tisk různých sestav a tiskopisů. Tyto tiskopisy je podnik povinen měsíčně odeslat státním orgánům.

Při analýze vedení mzdové a personální agendy ve společnosti RELAX VAJGAR spol. s r. o., Plavecký bazén jsem podle dostupných informací zjistila některé nedostatky, o kterých se domnívám, že by se měly napravit, ale nebyly tak závažného charakteru, aby narušovaly chod podniku a za které by měla být organizace sankcionována kontrolními orgány. Jednalo se o nedostatky v těchto oblastech:

- ✓ seznámení s pracovním řádem a s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- ✓ uzavírání dohody o pracovní činnosti,
- ✓ podrobení se vstupní lékařské prohlídce,
- ✓ nedodržování délky pracovní doby,
- ✓ náhrada mzdy při osobních překážkách v práci,
- ✓ neprokázání kvalifikačních předpokladů pro vykonávání práce plavčíka,
- ✓ nedodržování přestávek v práci na jídlo a oddech,
- ✓ nevlastnění zdravotního průkazu.

Jednu závažnou chybu, jsem ale našla na výplatních páskách některých zaměstnanců, kterým zaměstnavatel přispívá určitou částkou na životní pojištění. Tuto částku firma zahrnovala do základu daně a zdaňovala, i když v § 6 odst. 9 zákona 586/1992 Sb., o daních z příjmů je uvedeno, že od daně jsou osvobozeny částky pojistného, které hradí zaměstnavatel pojišťovně za zaměstnance na jeho pojištění pro případ dožití nebo pro případ smrti nebo na důchodové pojištění. Po konzultaci tohoto problému se mzdovou účetní bylo přislíbeno, že účetní tento problém zkonzultuje s daňovým poradcem a případně učiní opravné kroky.

Dalším bodem mé práce bylo nalezení rozdílů mezi mzdou a platem. Ve státním sektoru náleží zaměstnanci platový tarif podle platových tříd a platových stupňů. Základním nástrojem pro zařazení zaměstnanců do platových tříd je katalog prací, který je uveden v nařízení vlády č. 469/2002 Sb. Do platových stupňů jsou zařazováni pracovníci podle počtu let započitatelné praxe. Mzdu stanovuje zaměstnanci zaměstnavatel (většinou v pracovní smlouvě). Základní podmínkou je dodržení nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou skupinu prací.

Další rozdíly se nalézají v příplatcích.

Za dobu práce **přesčas** přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku.

Za hodinu práce **přesčas** přísluší zaměstnanci u platu část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku připadající na 1 hodinu práce bez práce přesčas, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, a jde-li o *dny nepřetržitého odpočinku v týdnu*, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku.

Za dobu **noční práce** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Zaměstnanci přísluší za hodinu **noční práce** u platu příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Za dobu práce ve **ztíženém pracovním prostředí** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí nejméně 10 % ze základní sazby minimální mzdy.

Příplatek za práci ve **ztíženém pracovním prostředí** u platu činí nejméně 5 % ze základní sazby minimální mzdy za měsíc.

Za dobu práce **v sobotu a v neděli** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce **v sobotu nebo v neděli** u platu příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Při výpočtu platů a mezd u vybraných zaměstnanců jsem zjistila, že někteří pracovníci po vstupu do státního sektoru budou pobírat vyšší plat, ale naopak jiní zaměstnanci nižší plat než mzdu. Domnívám se, že je to především způsobeno zařazením do platové třídy, na kterou mají ve velké míře vliv kvalifikační předpoklady. Tudíž méně podstatným hlediskem při zařazení do stupnice platových tarifů je počet let započitatelné praxe.

11. Seznam použitých zdrojů

Kol. autorů, Abeceda mzdové účetní 2007. 17. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-373-9.

Pelech, P., Zdanění mezd, platů a ostatních příjmů ze závislé činnosti v roce 2007. 15. vyd. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-369-2.

Vybíhal, V., Mzdové účetnictví 2006. 9. vyd. Praha: GRADA, 2006. ISBN 80-247-1478-7.

Mzdová účetní. Olomouc: ANAG, 2007, roč. XIII, č. 1, ISSN 1211-1430.

Zákony v platných zněních:

- č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
- č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení

Nařízení:

- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Nařízení vlády č. 568/2006 Sb. kterým se mění nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Internetové stránky:

<http://business.center.cz/business/pravo/zakony>

12. Seznam příloh

Příloha č. I – Osobní dotazník

Příloha č. II – Pracovní smlouva

Příloha č. IIIa – Přihláška, odhláška k nemocenskému pojištění

Příloha č. IIIb – Přihláška, odhláška k zdravotnímu pojištění

Příloha č. IV – Dohoda o hmotné odpovědnosti

Příloha č. V – Zápočtový list

Příloha č. VI – Posudek o zdravotním stavu pracovníka

Příloha č. VII – Zdravotní průkaz

Příloha č. VIII – Mzdový list

Příloha č. IX – Evidenční list důchodového pojištění

Příloha č. X – Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti
a funkčních požitků

Příloha č. XI – Propustka

Příloha č. XII – Osvědčení o kvalifikaci

Příloha č. XIII – Pracovní výkaz

Příloha č. XIV, č. XV, č. XVI, č. XVII, č. XVIII – Výplatní pásky

Příloha č. I

OSOBNÍ DOTAZNÍK

Příjmení, jméno, titul				Den, měsíc, rok narození Místo, okres (stát)	
rodné					
Trvalé bydliště — PSC			Přechodné bydliště — PSC		
ulice		číslo telefon	ulice		číslo telefon
Občanský průkaz			Národnost	Státní příslušnost	Rodinný stav
evid. čís. (str. 1)		rodné číslo (str. 14)			
vydalo		pod pořadovým číslem	Cestovní pas pro služební účely č.	Jste voják?	Datum sňatku, rozvodu, ovdovění
dne			platnost do r.		
RODINNÍ PŘÍSLUŠNÍCI					
Jméno, příjmení (i rodné)		Datum narození	In-val.	Bydliště	Zaměstnan(a), studuje - kde
Manžel(ka), druh, družka					
Děti					
Rodiče					
Ostatní vyživované osoby					
VZDĚLÁNÍ		Druh školy, výchovy, obor		Počet tříd (semestrů)	Rok ukončení
DOKONČENÉ	základní				
	střední odborné				
	úplné střední (učeb. obor s mat.)				
	úplné střední všeobecné				
	úplné střední odborné				
	vyšší odborné				
	vysokoškolské				
	vědecká výchova				
	postgrad. studium				
	nahrazující předepsané				
Nedokončené včetně současného studia při zaměstnání					
Dlouhodobé kursy odborná školení apod.					
VYUCEN			ZNALOST CIZÍCH REČÍ		
v organizaci (podniku)	v roce	v oboru	jazyk	stupeň znalosti	zkoušky

*) Nehodici se škrtněte; při více srážkách uveďte druh a výši srážek na volný list papíru jako přílohu k osobnímu dotazníku.

PRACOVNÍ SMLOUVA

RELAX VAJGAR, spol. s r.o. Plavecký bazén, Jindřichův Hradec 4, Vajgar 865/III
IČ: 48202622, zastoupenou jednatelem společnosti p. Petrem Cihlou
(dále jen zaměstnavatel)

a

Jméno: **Hana VEJBOROVÁ**
Datum narození: RČ:
Bytem: **Kosmonautů 43/V, Jindřichův Hradec, 377 01**
(dále jen zaměstnanec)

uzavírají toto:

PRACOVNÍ SMLOUVU

I.

Den nástupu do zaměstnání a místo výkonu práce

1. Zaměstnanec nastupuje do práce dne **1.7.2006**
2. Místem výkonu práce je Plavecký areál v Jindřichově Hradci

II.

Druh práce a doba pracovního poměru

1. Zaměstnanec bude vykonávat pro zaměstnavatele práci **dělník v lázeňských a rekreačních zařízeních** a práce dle potřeby zaměstnavatele.
2. Pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do **31.8.2006** s možností jeho prodloužení písemným dodatkem.
3. Pracovní doba se bude odvíjet s ohledem na počasí a provozní potřeby zaměstnavatele. Při nepříznivém počasí bude zaměstnanec na neplaceném volnu doma.

III.

Zkušební doba

1. Zkušební doba se sjednává na tři měsíce.
2. Ve zkušební lhůtě může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.

IV.

Mzda

1. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci časová mzda s prémiovou nástavbou, která bude stanovena individuálně s přihlédnutím k charakteru práce, pracovnímu výkonu a kvalitě provedené práce dle dohodnutému pracovnímu úvazku.
2. Bude se řídit mzdovými tarify s ohledem na odpracované hodiny. Stanovená minimální hodinová mzda je v dohodnuté výši **8.000,- Kč hrubého měsíčně** a další sjednané formy ohodnocení.

V.

Bezpečnostní a jiné předpisy

1. Zaměstnanec byl před uzavřením pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi a s pracovními a mzdovými podmínkami. Současně s tím byl seznámen i s příslušnými předpisy bezpečnosti práce.
2. Před uzavřením pracovní smlouvy byl zaměstnanec seznámen s právy a povinnostmi a s pracovními a mzdovými podmínkami.

VI.
Povinnosti zaměstnavatele

1. Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu,
2. Vytvářet podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů, proškolení a seznámení s bezpečnostními, požárními a novými technologickými postupy.
3. Dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy pracovní smlouvou.

VII.
Povinnosti zaměstnance

1. Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň.
2. Bude se při výkonu práce řídit pokyny svého nadřízeného, dbát zásad BOZP a požární ochrany, práce bude vykonávat svědomitě a v nejlepší kvalitě při dodržování předepsaných technologických postupů.
3. Bude plně využívat pracovní dobu a řádně hospodařit se svěřenými prostředky s péčí řádného hospodáře.
4. Bude zachovávat mlčenlivost a to i po skončení pracovního poměru o všech skutečnostech o nichž se dozví při výkonu své práce.

IX.
Ustanovení společná a závěrečná

1. Práva a povinnosti účastníků této smlouvy se řídí ustanoveními zákoníku práce a dalšími pracovněprávními předpisy.
2. Může být měněna jen písemnou formou se souhlasem obou smluvních stran.
3. Tato smlouva byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnavatel a druhé zaměstnanec.
4. Tato smlouva byla uzavřena na základě svobodné vůle, jasně a srozumitelně. Na důkaz toho připojují smluvní strany své podpisy.

V Jindřichově Hradci dne 1.7.2006

RELAX VAJGAR spol. s r.o.
Plavecký bazén - SPRÁVA
377 04 Jindř. Hradec IV, 865/III
tel.: 384 321 236
IČO: 482 02 622 DIČ: CZ48202622

.....
zaměstnavatel

.....
zaměstnanec

Příloha č. IIIa

Příhláška k nemocenskému pojištění - odhláška						
HHHHHHHHHHHHHHHH - Nastavení pečného stroje HHHHHHHHHHHHHHHH		příhláška změna odhláška oprava ☒ ☐ ☐ ☐		Oprava údajů ze dne (změna ke dni) 		
1. Základní identifikace pojistěnce						Rodné číslo (RČ)
Příjmení (poslední) Vejborová		Jméno Hana	Titul 	Datum narození 		
2. Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojistěnce						
Adresa trvalého bydliště - Ulice Kosmonautů		Číslo popsané / orient. 43/V	Pohlaví ☒ Ž	Rodné příjmení Vejborová		
Obec Jindřichův Hradec V.		PSČ (Post Code) 377 01	Rod. stav 1	Místo narození Jindřichův Hradec		
Stát CZ		Počet dětí 	Státní občanství CZ			
Všechna další příjmení předcházející současnému příjmení (kromě rodného)						
3. Adresa pobytu v ČR, je-li trvalý pobyt mimo ČR						
Ulice 		Číslo popsané / orientační 				
Obec 		PSČ 				
4. Identifikace zaměstnavatele (název a sídlo) a informace o zaměstnání						
Název RELAX VAJGAR spol. s r.o. plavecký bazén		Číslo popsané / orientační 865/III	Variabilní symbol 			
Ulice Vajgar		PSČ (Post Code) 377 01	IČ 48202622			
Obec Jindřichův Hradec IV.			Stát, který IČ vydal CZ			
Stát CZ						
Druh činnosti 0	Místo výkonu činnosti (stát) CZ	Předpokládaný měsíční hrubý příjem 8000,-	Úvazek: dni/hodin týdně 5/40	Datum vstupu do zaměstnání 5.7.2006	Datum ukončení zaměstnání 	
5. Informace o důchodu						
Druh důchodu 0		Důchod pobírán od 				
6. Identifikace posledního cizozemského nositele pojištění						
Název posledního cizozemského nositele pojištění 		Číslo popsané / orientační 				
Ulice 		Post Code 	Cizozemské číslo pojištění 			
Obec 						
Stát 						
7. Registrace k Okresní (Pražské) správě sociálního zabezpečení						
Název OSSZ (PSSZ) Sládkova 332/II 377 47 Jindřichův Hradec						
8. Podpisy a razítka						
Počet příloh 	Datum vyplnění formuláře 17.7.2006			Datum přijetí formuláře na OSSZ 		
		Podpis a razítko		Podpis a razítko OSSZ		
				8370200213		

HHHHHHHHHHHHHHHHHHHH
Nastavení psacího stroje
HHHHHHHHHHHHHHHHHHHH

Příhláška k nemocenskému pojištění - odhláška



příhláška změna odhláška oprava

Oprava údajů ze dne (změna ke dni)

1. Základní identifikace pojištěnce

Příjmení (poslední) **Vejborová** Jméno **Hana** Titul Datum narození Rodné číslo (RČ)

2. Adresa trvalého pobytu a doplňující identifikační údaje pojištěnce

Adresa trvalého bydliště - Ulice Číslo popisné / orient. Pohlaví Rodné příjmení
Vejborová
Obec PSČ (Post Code) Rod. stav Místo narození
Stát Počet dětí Státní občanství
Všechna další příjmení předcházející současnému příjmení (kromě rodného)

3. Adresa pobytu v ČR, je-li trvalý pobyt mimo ČR

Ulice Číslo popisné / orientační
Obec PSČ

4. Identifikace zaměstnavatele (název a sídlo) a informace o zaměstnání

Název **RELAX VAJGAR spol. s r.o. plavecký bazén** Variabilní symbol
Ulice **Vajgar** Číslo popisné / orientační **865/III** IČ
Obec **Jindřichův Hradec IV.** PSČ (Post Code) **377 01** Stát, který IČ vydal
Stát **CZ**

Druh činnosti **0** Místo výkonu činnosti (stát) Předpokládaný měsíční hrubý příjem Úvazek: dní/hodin týdně Datum vstupu do zaměstnání Datum ukončení zaměstnání **31.8.2006**

5. Informace o důchodu

Druh důchodu Důchod pobírán od

6. Identifikace posledního cizozemského nositele pojištění

Název posledního cizozemského nositele pojištění
Ulice Číslo popisné / orientační
Obec Post Code Cizozemské číslo pojištění
Stát

7. Registrace k Okresní (Pražské) správě sociálního zabezpečení

Název OSSZ (PSSZ) **Sládkova 332/II 377 47 Jindřichův Hradec**

8. Podpisy a razítka

Počet příloh Datum vyplnění formuláře **13.9.2006** Datum přijetí formuláře na OSSZ
RELAX VAJGAR spol. s r.o.
Plavecký bazén - SPRÁVA
377 04 Jindř. Hradec IV. 865 III
tel. 384 321 246
Podpis a razítko Podpis a razítko OSSZ **8370200213**



Počet listů / List č. 2 1

HROMADNÉ OZNÁMENÍ ZAMĚSTNAVATELE

Kód 111

měsíc/rok

červenec 2006

Název a sídlo zaměstnavatele

RELAX VAJGAR s.r.o. pl. bazén 865/III J. Hradec

Číslo platce pojistného

4820262200

Číslo pojistnice VZP	Příjmení a jméno	Datum (dd.mm.rrrr)
Ulice, č.p.	Obec	PSČ
P	Vejborová Hana	01.07.2006
Kosmonautů 43/V	J. Hradec	377 01
6	Vejborová Hana	01.07.2006
Kosmonautů 43/V	J. Hradec	377 01
P	Krbcová Silvie	01.07.2006
Klásterská 143/II	J. Hradec	377 01
P	Korandová Marie	01.07.2006
Políkno 27	J. Hradec	377 01
6	Korandová Marie	01.07.2006
Políkno 27	J. Hradec	377 01
P	Mrkvička Jakub	01.07.2006
Dolní Skrýchov 63	J. Hradec	377 01
6	Mrkvička Jakub	01.07.2006
Dolní Skrýchov 63	J. Hradec	377 01
P	Cihla Michal	01.07.2006
Kosmonautů 26/V	J. Hradec	377 01
6	Cihla Michal	01.07.2006
Kosmonautů 26/V	J. Hradec	377 01
P	Říhová Petra	01.07.2006
Francouzská 1266/II	J. Hradec	377 01

Uvedení položek jsou uvedeny v POUČENÍ.

17.7.2006

RELAX VAJGAR spol. s r.o.
 Plavecký bazén - SPRÁVA
 377 04 Jindř. Hradec IV, 865/III
 tel.: 384 321 236
 IČO: 482 02 622 DIČ: CZ48202622

razítko zaměstnavatele a podpis odpovědného pracovníka



Kód 111

Počet listů / List č.

I

I

HROMADNÉ OZNÁMENÍ ZAMĚSTNAVATELE

měsíc/rok

srpen 2006

Název a sídlo zaměstnavatele

RELAX VAJGAR spol. s r.o. pl.bazén 865/III J.H.

Číslo plátce pojistného

4820262200

Kód	Číslo pojistěnce VZP	Příjmení a Jméno	Datum (dd.mm.rrrr)
	Ulice, č.p.	Obec	PSC
0	Vejborová Hana Kosmonautů 43/V	J.Hradec	31.08.2006 377 01
0	Krbcová Silvie Klásterská 143/II	J.Hradec	31.08.2006 377 01
0	Korandová Marie Políkno 27	J.Hradec	31.08.2006 377 01
0	Mrkvička Jakub Dolní Skrychov 63	J.Hradec	31.08.2006 377 01
0	Cihla Michal Kosmonautů 26/V	J.Hradec	31.08.2006 377 01
0	Říhová Petra Francouzská 1266/II	J.Hradec	31.08.2006 377 01
0	Doležal Daniel Smetanovy sady 1547	Jirkov	31.08.2006 431 11
0	Dvořáková Lenka Vajgar 653/III	J.Hradec	31.08.2006 377 01

Výše účelky k vyplňování položek jsou uvedeny v POUČENÍ.

Dne: 12.9.2006

RELAX VAJGAR spol. s r.o.
Plavecký bazén - SPRÁVA
377 04 Jindř. Hradec IV. 865/III
tel.: 384 321 236
IČO: 482 02 622 DIČ: CZ

razítko zaměstnavatele a podpis odpovědného pracovníka

Dohoda o hmotné odpovědnosti

RELAX VAJGAR spol. s r.o. Plavecký bazén, s. Vajgar 865/III, Jindřichův Hradec, 377 01,
IČ:48202622, zastoupená Petrem Cihlou
(dále jen společnost)

a

Jméno: **Hana VEJBOROVÁ**

Datum narození:

RČ:

Bytem: **Kosmonautů 43/V, Jindřichův Hradec, 377 01**

funkce: **Pokladní, (dělník v lázeňských a rekreačních zařízeních).**
(dále jen zaměstnanec)

uzavírají ve smyslu § 176 zákona číslo 65/1965 Sb. tuto

dohodu o hmotné odpovědnosti za svěřené hodnoty

I.

Zaměstnanec přijímá odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách, které je povinen vyúčtovat.

Druhy svěřených hospodářských prostředků:

- a) **Finanční prostředky získané z prodeje svěřených vstupenek a ostatních služeb.**
- b) **DKP, ZP, materiál a energie, které jsou mu svěřeny pro výkon jeho funkce. S těmito je povinen nakládat s péčí řádného hospodáře.**

II.

Zaměstnanec se zavazuje činit ze své strany vše, aby bylo zabráněno schodku a vzniku škod na svěřených hodnotách a provést všechna předepsaná opatření k jejich uchování a zabezpečení. Povede všechny potřebné a předepsané zápisy (pokladny apod.) a bude sestavovat a předkládat všechny předepsané výkazy a hlášení ve stanovených lhůtách. Hrozí-li škoda, je povinen na ni zaměstnanec bezodkladně upozornit svého nadřízeného.

III.

Společnost se zavazuje, že v souladu s ustanovením § 170 odst. 1 zákona číslo 65/1965 Sb. zajistí zaměstnanci takové pracovní podmínky, aby mohl řádně plnit své pracovní úkoly, spojené s hmotnou odpovědností za hodnoty. Zjistí-li společnost závadu, je povinna učinit opatření k nápravě. Zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit závadu svému nadřízenému.

IV.

Zjištěný schodek na hodnotách, které zaměstnanec převzal k vyúčtování, je zaměstnanec povinen nahradit v plné výši, pokud neprokáže, že schodek vznikl zcela nebo zčásti bez jeho zavinění.

V.

Obě smluvní strany prohlašují, že v době podpisu této dohody jim nejsou známy závady, jež by zabraňovaly zaměstnanci v řádném plnění jeho pracovních povinností nebo vedly k ohrožení ochrany majetku nebo zdraví. Zjistí-li zaměstnanec takové závady dodatečně, je povinen je neodkladně oznámit svému nadřízenému a zaměstnavatel je povinen přijmout opatření k jejich odstranění.

VI.

Zaměstnanec potvrzuje, že je seznámen s příslušnými předpisy a opatřeními, které se týkají bezpečnosti při manipulaci se svěřenými hodnotami, jejich úschovy a přesunů.

VII.

Tato dohoda nabývá účinnosti dnem jejího podepsání. Zaniká dnem skončení pracovního poměru a dnem odstoupení od ní ve smyslu § 177 Zákoníku práce.

VIII.

Tato dohoda byla sepsána ve dvou vyhotoveních, z nichž jedno převzal zaměstnanec, druhé zaměstnavatel.

V Jindřichově Hradci dne 1.7.2006

RELAX VAJGAR spol. s r.o.
Plavecký bazén - SPRÁVA
377 04 Jindř. Hradec IV, 865/III
tel.: 384 321 236
IČO: 482 02 622 DIČ: CZ48202622

za společnost

Hana Vyborová

zaměstnanec

Příloha č. V

5

POTVRZENÍ PŘI ZMĚNĚ ZAMĚSTNÁNÍ (zápočtový list) (ověřuje se při vstupu do zaměstnání u nového zaměstnavatele)

RELAX VAJGAR spol. s r.o. Plavecký bazén - SPRÁVA 377 04 Jindř. Hradec IV, 865/III tel.: 384 321 236 IČO: 482 02 622 DIČ: CZ48202622

Pracovník: Vejborová Hana RČ.
 bytem (adresa) Kosmonautů 43/V
 37705 Jindřichův Hradec
 Narozen : J. Hradec

—razítko organizace—

I. Potvrzení o délce zaměstnání a o zápočtu dob zaměstnání
 pro účely nemocenského pojištění
 1. V naší organizaci byl(a) zaměstnán(a) od 05.07.2006 do 31.08.2006
 Důvod ukončení pracovního poměru:

Průměrný měsíční výdělek hrubý: 8282,- čistý: 7170,-
 Zdravotní pojišťovna: Všeobecná zdravotní pojišťovna / Jindřichův H

II. Údaje pro zápočet předchozích období pracovní neschopnosti
 Přehled pracovní neschopnosti p. Vejborová Hana spadající do doby jednoho roku
 před skončením zaměstnání (neuvádějí se pracovní neschopnosti způsobené pracovním úrazem
 nebo nemocí z povolání a doba nařízená na karantény).

Diagnóza	od	do	Kal.dny
Celkem dnů			0

III. Údaje o nároku a čerpání dovolené na zotavenou, o dosažené kvalifikaci
 a některé další údaje

Ke dni skončení pracovního poměru bylo napažito 0 roků 58 dnů do doby pracovního poměru,
 slovy: Padesátosm dnů

Další sdělení organizace:

Údaj o dosažené kvalifikaci: cvičitelka plavání

Pracovník nemá změněnou pracovní schopnost (zps a TZP) JEP 308

IV. Srážky ze mzdy (§ 122 zákona práce a § 6, odst. d a § 20 nař. vlády č. 223/1988 Sb.)

	Výživné			Ost. pohledávky			Rozhodnutí/výměr (kdo jej vydal, čj.)	Ve prospěch jméno a adresa
	Běžné měsíčně	Dlužné výše	Dosud sraženo	Výše	Dosud sraženo	Srážka měsíčně		
		*)	**)	*)	**)	***)		
1								
2								
3								
4								
5								
6								

Jiná sdělení:

- a) Podle prohlášení nepobírá důchod
 b)
 c)

V Jindřichův Hradec IV dne 06.09.2006

RELAX VAJGAR spol. s r.o. Plavecký bazén - SPRÁVA 377 04 Jindř. Hradec IV, 865/III tel.: 384 321 236 IČO: 482 02 622 DIČ: CZ48202622

POSUDEK O ZDRAVOTNÍM STAVU
PRACOVNÍKA

RELAX VAJGAR spol. s r.o. Plavecký bazén 865/III Jindřichův Hradec 377 04
IČO: 48202622

RELAX VAJGAR spol. s r.o.
Plavecký bazén - SPRÁVA
377 04 Jindř. Hradec IV, 865/III
tel.: 384 321 236
IČO: 482 02 622 DIČ: CZ48202622

Razítko organizace

Jméno: **Hana VEJBOROVÁ**

Datum narození:

RČ:

Bytem: **Kosmonautů 43/V, Jindřichův Hradec, 377 01**

Má vykonávat práci:

- pokladní
- dělník v lázeňských a rekreačních zařízeních

Může vykonávat navrženou práci:

ano

~~ne~~

18 4 06
datum

Jiná sdělení:

34 MUDr. Lenka Zášková
230 praktický lékař
U nemocnice 380/III
377 38 Jindřichův Hradec
Razítko a podpis lékaře

Příloha č. VII

Poznámky o změnách
(jména, bydliště, zaměstnavatele atd.)

Zkouška z hygienického minima provedena dne:

razítko podpis

Přezkoušení hygienického minima provedeno

dne: podpis

dne: podpis

dne: podpis

ZDRAVOTNÍ PRŮKAZ pracovníka v potravinářství

Jméno VEJBOŘOVÁ HANA
narozen dne v
číslo obč. průkazu
bytem J. HRADEC 43/V.
druh práce
zaměstnavatel

Tento průkaz platí na dobu*):

a) od do
b) od 3.0.06.2004 na dobu neurčitou

*) Pozn.: Nehodící se škrtně; na dobu určitou (sub a) se vydá zdravotní průkaz těm, kteří pracují v potravinářství jen sezónně nebo brigádně, nikoliv trvale.

SEVT - 14 006 0

1/87

včt 18 834 87

I. Základní zdravotní vyšetření
při nástupu do potravinářství

petra

RTG:

Závěr: Pracovník je způsobilý práce
v potravinářství

34 MUDr. Daniela VERDÁNOVÁ 2004
220 praktický lékař pro děti a dorost
001 U nemocnice 380/III
ANDRICHŮV HRADEC
Razítko vyšetř. ústavu: 384 524 934 Podpis lékaře:

II. Pracovník je povinen:

1. Uložit průkaz u vedoucího provozovny (pracoviště) a ve stanovených případech jej mít při sobě.
2. Zachovávat všechny zdravotnické pokyny o hygieně, osobní čistotě a o správném zacházení s potravinami.
3. Bezodkladně hlásit vedení závodu nakažlivé nebo horečnaté, průjemové a kožní hnisavé onemocnění své nebo člena své domácnosti a v těchto případech neprodleně navštívit svého ošetřujícího lékaře, upozornit ho na skutečnost, že je držitelem zdravotního průkazu a podrobit se příslušným vyšetřením a pokynům lékaře.

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem se seznámil s výše uvedenými povinnostmi a budu je dodržovat.

Kamila Vybíralová
Podpis pracovníka

Příloha č. VIII

Firma: RELAX VAJGAR spol.s r.o., Vajgar 865/III,377 04 Jindřichův Hradec

MZDOVÝ LIST		období: 01.07.2006 až 31.08.2006
Číslo 70055	rodné číslo	
Jméno Vejborová Hana	průkaz	
rodné Vejborová	rodinný stav	svobodná
ulice Kosmonautů 43/V		
místo Jindřichův Hradec	zaměstnání od 05.07.2006 do 31.08.2006	
datum narození	kategorie DS	
místo narození J.Hradec	Důchodci, studenti, mateřská, ÚP	

rok/měsíc	06/07	06/08	celkem
výkaz odpracovaných a neodpracovaných hodin a dnů			
odpracované dny	17.0	7.0	24.0
Z toho... hod	173.0	55.0	228.0
...přesčas	37.0	8.0	45.0
...práce ve svátek	80.0	7.0	87.0
...prostředí	0.0	0.0	0.0
...noc	0.0	0.0	0.0
Dovolená dny	0.0	0.0	0.0
Svátek	0.0	0.0	0.0
Nemoc	0.0	0.0	0.0
Omluvená absence	0.0	0.0	0.0
Vyloučené doby	0.0	0.0	0.0
výkaz zúčtovaných mezd			
Hodinová	0	0	0
Měsíční	8238	2391	10629
Úkolová	0	0	0
=hod.+měs.+úkol.	= 8238	2391	10629
Přípl.-přesčas	440	95	535
-práce ve svátek	1905	167	2072
-prostředí	0	0	0
-noc	0	0	0
-další příplatky	0	0	0
Náhrady-dovolená	0	0	0
-svátek	0	0	0
-ostatní náhrady	0	0	0
Prémie+odměny	2000	1000	3000
Naturální mzda	0	0	0
Mimo pojistné	0	0	0
Hrubá mzda	12583	3653	16236
Zdravotní pojištění	567	165	732
Sociální pojištění	1007	293	1300
Zvýšení zákł.daně	0	0	0
Zvýšení při souběhu	0	0	0
Základ daně	11009	3195	14204
Nezdanitelné-minim.	0	0	0
-vyživované děti	0	0	0
-část. invalidita	0	0	0
-úplná invalidita	0	0	0
-další odčít.pol.	0	0	0
Zaokr. základ daně	11100	3200	14204
Daň před slevami	1402	384	1786
Slevy na dani-popl.	600	600	1200
-část. invalidita	0	0	0
-úplná invalidita	0	0	0
-další slevy	200	200	400
Uplatněná sleva	800	384	1184
Daň po slevě	602	0	602
Daňové zvýhodnění	0	0	0
-vyživované děti	0	0	0
-daňový bonus	0	0	0
Záloha na daň	602	0	602
Grážková daň	0	0	0
Přeplatek daně	0	0	0

Čistá mzda	:	10407	3195	:	13602
Srážky-záloha	:	0	0	:	0
-za odprac.dny	:	0	0	:	0
-spoření	:	0	0	:	0
-pojištění	:	0	0	:	0
-výživné	:	0	0	:	0
-ostatní srážky	:	0	0	:	0
Nemocenská-nemoc	:	0	0	:	0
-OCR	:	0	0	:	0
-jiné nemoc.dávky	:	0	0	:	0
Jiné dávky ke mzdě	:	0	0	:	0
Dobírka	:	10407	3195	:	13602

PROHLÁŠENÍ

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

Příjmení (rodné příjmení) <u>VEJBOPOVA</u>	Jméno <u>HANA</u>	Titul _____
Rodné číslo ¹⁾ _____	Rodinný stav <u>SVOBODNÁ</u>	
Adresa bydliště (trvalého pobytu) <u>KOSMONAUTŮ 43/IV, JINOTĚV, HRADEC PSC 333 01</u>		
Prohlášení podepisuji pro plátce (název a adresa) <u>DELTA VAGAR s.r.o. p. l. bazen</u>		
<u>VAGAR 865/III. J. HRADEC</u>		

- 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:

<u>2006</u>	uplatňuji ²⁾ neuplatňuji ²⁾
-------------	--

_____	uplatňuji ²⁾ neuplatňuji ²⁾
-------	--

_____	uplatňuji ²⁾ neuplatňuji ²⁾
-------	--

2. Podle § 35ba odst. 1 písm. c) až f) a § 35d odst. 2 zákona uplatňuji slevu na dani z důvodu, že²⁾

- 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 plný invalidní důchod nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění, u něhož jednou z podmínek přiznání je, že jsem plně invalidní, zanikl mi nárok na plný invalidní důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu plného invalidního důchodu a starobního důchodu nebo jsem podle zvláštních předpisů plně invalidní, avšak žádost o plný invalidní důchod mi byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že nejsem plně 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

<u>2005</u> od - do ²⁾ <u>2006</u>	od - do ²⁾
---	-----------------------

od - do ²⁾	od - do ²⁾
-----------------------	-----------------------

od - do ²⁾	od - do ²⁾
-----------------------	-----------------------

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 28 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-vnučku, pokud jeho rodiče nemají příjmy, z nichž by mohli daňové zvýhodnění uplatnit):

- a) Nezeletilé dítě

Jméno a příjmení	Rodné číslo	Jméno a příjmení	Rodné číslo

- b) Zeletilé dítě až do dovršení 26 let, jestliže nepobírá plný 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 neschopno 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 domácnosti⁹⁾:

Příjmení a jméno

Název a adresa zaměstnavatele

II.

Prohlašuji, že

- současné 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 dani⁹⁾;
 - daňové zvýhodnění⁹⁾ 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

☒ <i>2006</i> jsem²⁾ nejsem²⁾	☐ jsem²⁾ nejsem²⁾	☐ jsem²⁾ nejsem²⁾
--	---	---

poživatelem 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 plátcům 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

Potvrzuji pravdivost a úplnost údajů uvedených v tomto prohlášení

Na zdaňovací období <i>2006</i>	Datum <i>1.4.06</i>	Podpis <i>Výbava</i>
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 § 35ba zákona a nárok na daňové zvýhodnění prokázal poplatník⁹⁾

Na zdaňovací období	Za plátce ověřil	Na zdaňovací období	Za plátce ověřil	Na zdaňovací období	Za plátce ověřil
<i>2006</i>	<i>[signature]</i>				

III.

Žádám o provedení ročního zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění²⁾ a o provedení výpočtu daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků

za zdaňovací období

2006

a současně prohlašuji, že za uvedené zdaňovací období

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

2006

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

2006

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 období²⁾

2006

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 předkládám²⁾.

Ve zdaňovacím období	Jména plátců

4. v uplynulém zdaňovacím období jsem

2006

uplatňoval(-a)²⁾

neuplatňoval(-a)²⁾

uplatňoval(-a)²⁾

neuplatňoval(-a)²⁾

uplatňoval(-a)²⁾

neuplatňoval(-a)²⁾

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

Prohlašuji, že:

(vyplní 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 spoření²⁾, úroků z hypotečního úvěru²⁾ anebo z jiného úvěru poskytnutého v souvislosti s těmito úvěry²⁾, stavební spořitelnou²⁾, bankou²⁾, nebo pobočkou zahraniční banky²⁾ anebo zahraniční bankou²⁾, za zdaňovací období

- neuplatňuje jiná osoba²⁾,

- uplatňují tyto osoby: ²⁾ /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 úhrnu u všech účastníků smluv o úvěrech žijících v mé domácnosti nepřekročila v uplynulém zdaňovacím období 300 000 Kč. Při placení úroků jen po část roku uplatňovaná částka nepřekročila jednu dvanáctinu 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 manželku (manžela)

Jméno _____	Příjmení _____	RČ _____
-------------	----------------	----------

kteřá (který) v uplynulém zdaňovacím období

od - do ²⁾ _____	od - do ²⁾ _____	od - do ²⁾ _____
-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

se mnou žila (žil) v domácnosti a neměla (neměl) v tomto zdaňovacím období vlastní příjem přesahující 38 040 Kč a v uplynulém zdaňovacím období

byla (byl) ²⁾ _____ nebyla (byl) ²⁾ _____	byla (byl) ²⁾ _____ nebyla (byl) ²⁾ _____	byla (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 38 040 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 přiznán od: _____

2. Nezdanitelné 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
2006	10. 1. 2007	Višková

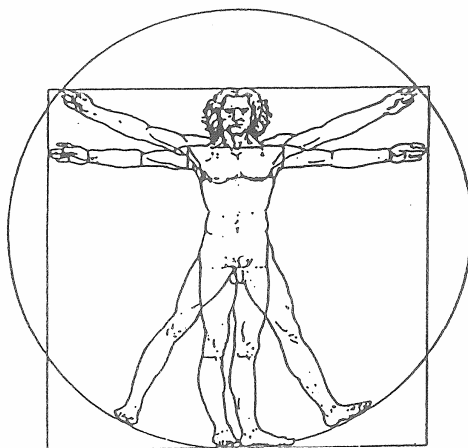
- ¹⁾ U cizích státních příslušníků uvést datum narození
- ²⁾ Nehodící se škrtně, popř. podle jednotlivých zdaňovacích období
- ³⁾ § 38k odst. 4 zákona
- ⁴⁾ § 35c a § 35d zákona
- ⁵⁾ § 38l zákona
- ⁶⁾ Vyplňte pouze v případě, je-li druhý z manželů zaměstnán

Příloha č. XI

Při odchodu odevzdejte na vrátnici!	
PROPUSTKA	
Jméno, příjmení	
má dovoleno opustit pracoviště dne199 ..	
Služební záležitost ☐	Odchod v hod.
Soukromá záležitost ☐	
Návštěva u lékaře ☐	Příchod v hod.
090 700 - Vydal © ASOP s. r. o., Olomouc, tel. 068 / 5413 804, 5413 824	

ŠKOLÍCÍ CENTRUM PRO REGENERAČNÍ PRACOVNÍKY
Mgr. MICHAELA MATKA

STUDIO R PLUS, VINOHRADSKÁ 73, 120 00 PRAHA 2 (TEL. 222724516, FAX. 222726146)



OSVĚDČENÍ

Jméno: Stanislava Heřmánková

Den, měsíc, rok narození:

Absolvoval(a): školení Plavčík

v době 8.-10.6.2006

Osvědčení opravňuje držitele k této činnosti:

..... dle platných předpisů

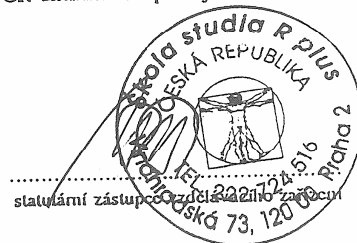
Doba platnosti do: 10.6.2008

Pověření k vydávání dokladu o kvalifikaci s celostátní platností uděleno MŠMT ČR dne 11.10.91 pod čj. 33814/03/25/553

V Praze, dne 10.6.2006

Záznam o prodloužení platnosti:

V Praze, dne



.....
statutární zástupce vzdělávacího zařízení

Pracovní výkaz za měsíc

číslo 06

7005

Jméno zaměstnance: VEJBOUR H.				Profese: Středisko				Středisko: J. K. - A8.				
Datum	Počet odpracovaných hodin				Odpadlé zameškané hodiny						Poznámky	
	časové	2%	10%		dovol.	svátky	§ 1154	§ 1155	nemoc úraz	volno		neomluvené
1												
2												
3												
4												
5	10	+2	10									
6	10	+2	10									
7	10	+2										
8												
9	10	+2	10									
10												
11	10	+2										
12												
13	10	+2										
14												
15	10	+2	10									
16												
17	10	+2										
18	10	+2										
19												
20												
21	13	+5										
22												
23	10	+2	10									
24	10	+2										
25	10	+2										
26	10	+2										
27	10	+2										
28	10	+2										
29	10	+2	10									
30												
31												
Celkem	143	+37	80									

vedoucí střediska

pracovník

mzdová účtárna

vystavil

Prémiové zhodnocení

Počet dnů	Počet hodin	Celkem počet hodin	Hodin. sazba		
17		143, -	47,62	časová mzda	Kč 8238, - ✓
		37, -	11,91	příplatky 25 % za přesčas	Kč 440, - ✓
		80, -	23,81	50 %	Kč 1905, - ✓
				přípl. výkon. (prémie)	Kč
				ztížené prac. prostředí	Kč
				ve výškách	Kč
				vedení čet	Kč
				zvýhodnění v noč. sm.	Kč
				mzdové zvýhodnění	Kč
				fidičl motor. vozidel	Kč
				pracovní povinnost	Kč
				fyzicky namáhavá práce	Kč
				osobní ohodnocení	Kč
				odm.	2.000, - ✓
				odmluvené volno	
				nemoc	
				š	
				svátky	
				dovolená	
				celkem k výplatě	12.583, - ✓
				zaokrouhleno	12.583, - ✓

Příloha č. XIV

CHYBNĚ

Pracovník 7005 Jiřina		Kód pro ELDP 0++ Zdravotní pojišťovna 50001 Všeobecná zdravotní pojišťovna	
Kategorie HPP	hlavní pracovní poměr	Středisko 11	Výkon
Měsíc 03.2007	Březen 2007	Zakázka	
Tarif Pro hodinovou mzdu	Pro měsíční mzdu 8000.00	dny P hodiny 25.00 182.50	Příplatky ke mzdě (celkem 1310)
		Odpracovaná doba celkem	Přesčas 12.50h 25.00 % 226
		V hodinové mzdě	Svátek 30.00h 50.00 % 1084
		V měsíční mzdě 182.50	
Fond pracovní doby	dny P hodiny 22 176.0	Základní složky mzdy (celkem 8295)	Prostředí . h 6.00 Kč
		Průměr na hodinu 45.45	Noc . h 6.00 Kč
		Průměr pro náhrady 72.27	
Neodpracovaná doba		Hodinová mzda	
Náhrady (celkem 0.00 0.00)		Měsíční mzda 8295	Ostatní složky mzdy (celkem 3268)
Dovolená(nárok 00.0)		Úkolová mzda	Přímie 1.00 % z 90000 = 900
Svátek			Odměny Typ Základ částka
Začátek ZVS (2 týdny)		Další složky mzdy	zboží 168 168
		Náhrady mzdy (celkem 0)	
		Dovolená	
Neplacené volno(celkem 0.00 0.00)		Svátek	odměna 2200 2200
Část ZP podnik 0		Začátek ZVS (2 týdny)	Naturální mzda 0
Celé ZP pracovník 0			Příjem mimo poj. 0
Neomluv. absence 0		(60%)	
Hrubá mzda 12873		Dan z příjmů	
Zdravotní pojištění		Podepsané prohlášení ANO	
KalDny, za něž je plátcem stát		Typ daně z Zálchová dan	Dan z příjmů před slevami 1516
Sazba DnyK Základ UprZákl Pojistné		Nezdanitelné částky (celkem 0)	Sleva na dani (celkem 600)
4.50 % 12873 12873 579		Nezdanitelné minimum	Na poplatníka 600
13.50 % 0.00		Vyživované děti	Částečná invalidita
Celkem 12873 580		Částečná invalidita	Plná invalidita
Sociální pojištění		Plná invalidita	Průkaz ZTP-P
Základ 12873		Průkaz ZTP-P	Studenti
8.00 % Pojistné 1030		Studenti	Dan po slevě 916
Penzijní pojištění		Úrok z úvěru (hypotéky)	Danové zvýhodnění
Pojišťovna nezadáno			Vyživované děti
Příspěvek Pracovník		Základ daně	Sleva na dani za děti 0
Podnik		Zvýšení základu daně	Danový bonus 0
Životní pojištění		Zvýšení z penz.pojištění	Dan z příjmů 916
Pojišťovna 50013 Kooperativa poj.a.s.			Přeplatek daně z min.roku 0
Příspěvek Pracovník		Úprava při soub. s HPP	
Podnik 350		Snížený/žáknr.zákl. 11613 / 11700	Čistá mzda 10347
Strážky ze mzdy (celkem 0)			Jiné dávky (celkem 0)
Záloha na mzdu			A
Strážka za odpracovaný den * 25.00 =			B
B.účet	SpSym	Symboly	C
Spoření			D
Pojištění			
Výživné			Mzda na účet 0
A			Výplata celkem 10347
B			Z toho dobírka 10347
C			-na účet.... 0
D			-v hotovosti 10347
E			
F			
Penzijní pojištění příspěvek pracovníka			OSSZ dny
Životní pojištění příspěvek pracovníka			
Nemocenská Dny K Hodiny Symboly (celkem 0)			Omluvená absence 0.00
Nemoc			Vyloučené doby 0.00
OCR			
PPH			
Celkem dny 0 (s vlivem na průměr pro nemoc)		Datum: 06.04.2007	Podpis:

SPRAVNĚ

Pracovník 70058 Jiřina		Kód pro ELDP 0++ Zdravotní pojišťovna 50001 Všeobecná zdravotní pojišťovna	
Kategorie HPP	Hlavní pracovní poměr	Středisko 11	Výkon Zakázka
Měsíc 03.2007	Březen 2007	dny P hodiny	Příplatky ke mzdě (celkem 1310)
Tarif Pro hodinovou mzdu		Odpracovaná doba celkem 25.00 182.50	Přesčas 12.50h 25.00 % 226
Pro měsíční mzdu 9900.00		V hodinové mzdě	Svátek 30.00h 50.00 % 1084
		V měsíční mzdě 182.50	
Fond pracovní doby	dny P hodiny 22 176.0	Základní složky mzdy (celkem 9229)	Prostředí h 6.00 Kč
Neodpracovaná doba		Průměr na hodinu 50.57	Noc h 6.00 Kč
Náhrady (celkem 0.00 0.00)		Průměr pro náhrady 72.27	Hodinová mzda
Dovolená(nárok 00.0)		Hodinová mzda	Měsíční mzda 9229
Svátek		Úkolová mzda	Ostatní složky mzdy (celkem 3268)
Začátek ZVS (2 týdny)		Další složky mzdy	Prémie 1.00 % z 90000 = 900
		Náhrady mzdy (celkem 0)	Odměny Typ Základ Částka
		Dovolená	zboží 168 168
Neplacené volno(celkem 0.00 0.00)		Svátek	odměna 2200 2200
Část ZP podnik 0		Začátek ZVS (2 týdny)	Naturální mzda 0
Celé ZP pracovník 0			Příjem mimo poj. 0
Neomluv. absence 0		(60%)	
Hrubá mzda 13807		Daň z příjmů	
Zdravotní pojištění		Podepsané prohlášení ANO	
KalDny, za něž je plátcem stát		Typ daně Z Zálohová daň	Daň z příjmů před slevami 1668
Sazba DnyK Základ UprZákl Pojistné		Nezdanitelné částky (celkem 0)	Sleva na dani (celkem 600)
4.50 % 13807 13807 621		Nezdanitelné minimum	Na poplatníka 600
13.50 % 0.00		Vyživované děti	Částečná invalidita
Celkem 13807 622		Částečná invalidita	Plná invalidita
Sociální pojištění		Plná invalidita	Průkaz ZTP-P
Základ 13807		Průkaz ZTP-P	Studenti
8.00 % Pojistné 1105		Studenti	Daň po slevě 1068
Penzijní připojištění		Úrok z úvěru (hypotéky)	Daňové zvýhodnění
Pojišťovna nezadáno			Vyživované děti
Příspěvek Pracovník		Základ daně	Sleva na dani za děti 0
Podnik		Zvýšení základu daně	Daňový bonus 0
Životní pojištění		Zvýšení z penz.připojištění	Daň z příjmů 1068
Pojišťovna 50013 Kooperativa poj.a.s.		Úprava při soub. s HPP	Přeplatek daně z min.roku 0
Příspěvek Pracovník		Snížení/Zaokr.zákl. 12430 / 12500	Čistá mzda 11012
Podnik 350			Jiné dávky (celkem 0)
Strážky ze mzdy (celkem 0)			A
Záloha na mzdu			B
Strážka za odpracovaný den		* 25.00 =	C
B.účet	SpSym	Symboly	D
Spoření		Částka	Mzda na účet 0
Pojištění			Výplata celkem 11012
Výživné			Z toho dobírka 11012
A			-na účet.... 0
B			-v hotovosti 11012
C			
D			
E			
F			
Penzijní pojištění příspěvek pracovníka			OSSZ dny
Životní pojištění příspěvek pracovníka			Omluvená absence 0.00
Nemocenská Dny K Hodiny Symboly (celkem 0)			Vyloučené doby 0.00
Nemoc			
ČER			
PPH			
Celkem dny 0 (s vlivem na průměr pro nemoc)		Datum: 06.04.2007	Podpis:

Príloha č. XV

Pracovník 70006 i Hana		Kód pro ELDP 0++ Zdravotní pojišťovna 50001 Všeobecná zdravotní pojišťovna	
Kategorie HPP Hlavní pracovní poměr		Středisko 12 Výkon Zakázka	
Měsíc 01.2007 Leden 2007		dny P hodiny	
Tarif Pro hodinovou mzdu		Odpracovaná doba celkem 22.00 176.00	
Pro měsíční mzdu 10000.00		V hodinové mzdě	
		V měsíční mzdě 176.00	
Fond pracovní doby		Základní složky mzdy (celkem 9565	
		Průměr na hodinu 54.35	
		Průměr pro náhrady 101.20	
Neodpracovaná doba		Hodinová mzda	
Náhrady (celkem 1.00 8.00)		Měsíční mzda 9565	
Dovolená(nárok 29.0) 1.00 8.00		Okolová mzda	
Svátek		Další složky mzdy	
Začátek ZVS (2 týdny)		Náhrady mzdy (celkem 810	
		Dovolená 810	
Neplacené volno(celkem 0.00 0.00)		Svátek	
Část ZP podnik 0		Začátek ZVS (2 týdny)	
Celé ZP pracovník 0		(60%)	
Neomluv. absence 0		Daň z příjmů	
Hrubá mzda 17866		Podepsané prohlášení ANO	
Zdravotní pojištění		Typ daně z zálohová daň	
KalDny, za něž je plátcem stát		Nezdanitelné částky (celkem 0	
Sazba DnyK Základ UprZákl Pojistné		Nezdanitelné minimum	
4.50 % 17866 17866 804		Vyživované děti	
13.50 % 0.00		Částečná invalidita	
Celkem 17866 804		Plná invalidita	
Sociální pojištění		Průkaz ZTP-P	
Základ 17866		Studenti	
8.00 % Pojistné 1430		Úrok z úvěru (hypotéky)	
Penzijní připojištění		Základ daně	
Pojišťovna nezadáno		Zvýšení základu daně	
Příspěvek Pracovník		Zvýšení z penz.připojištění	
Podnik		Úprava při soub. s HPP	
Životní pojištění		Snížený/Zaokr.zákl. 16032 / 16100	
Pojišťovna 50013 Kooperativa poj.a.s.		(celkem 200	
Příspěvek Pracovník 200		Jiné dávky (celkem 0	
Podnik 400		Čistá mzda 14880	
Srážky ze mzdy		Záloha na mzdu	
Záloha na mzdu		Srážka za odpracovaný den	
Srážka za odpracovaný den		B.účet	
Spoření		SpSym	
Pojištění		Symboly	
Výživné		Částka	
A		Mzda na účet 6000	
B		Výplata celkem 14680	
C		Z toho dobírka 14680	
D		-na účet.... 6000	
E		-v hotovosti 8680	
F		OSSZ	
Penzijní pojištění příspěvek pracovníka		dny	
Životní pojištění příspěvek pracovníka		200	
Nemocenská Dny K Hodiny Symboly (celkem 0		Omluvená absence 0.00	
Nemoc		Vyloučené doby 0.00	
OČR		Datum: 07.03.2007	
PPM		Podpis:	
Celkem dny 0 (s vlivem na průměr pro nemoc)			

Příloha č. XVI

Pracovník 70056 Dana		Kód pro ELDP 0++ Zdravotní pojišťovna 50001 Všeobecná zdravotní pojišťovna	
Kategorie HPP	Hlavní pracovní poměr	Středisko 11	Výkon
Měsíc 01.2007	Leden 2007	Zakázka	
Tarif Pro hodinovou mzdu		dny P hodiny	Příplatky ke mzdě (celkem 2483)
Pro měsíční mzdu 3000.00		Odpracovaná doba celkem 26.00 189.00	Přesčas 25.50h 25.00 % 521
		V hodinové mzdě	Svátek 48.00h 50.00 % 1962
		V měsíční mzdě 189.00	
Fond pracovní doby		dny P hodiny	Prostředí . h . %
		23 184.0	Noc . h 6.00 Kč
Neodpracovaná doba			
Náhrady (celkem 0.00 0.00)		Základní složky mzdy (celkem 9217)	Ostatní složky mzdy (celkem 3806)
Dovolená(nárok 26.5)		Průměr na hodinu 43.48	Prémie 1.00 % z 88406 = 884
Svátek		Průměr pro náhrady 81.75	Odměny Typ Základ Částka
Začátek ZVS (2 týdny)		Hodinová mzda	zboží 122 122
		Měsíční mzda 8217	
		Okolová mzda	
Neplacené volno(celkem 0.00 0.00)		Další složky mzdy	
Část ZP podnik 0		Náhrady mzdy (celkem 0)	
Celé ZP pracovník 0		Dovolená	
Neomluvená absence 0		Svátek	
		Začátek ZVS (2 týdny)	odměna 2800 2800
		(60%)	Naturální mzda 0
			Příjem mimo poj. 0
Hrubá mzda 14506		Daň z příjmů	
Zdravotní pojištění		Podepsané prohlášení ANO	
KalDny, za něž je plátcem stát		Typ daně Z Zálohová daň	Daň z příjmů před slevami 1782
Sazba DnyK Základ UprZákl Pojistné		Nezdanitelné částky (celkem 0)	Sleva na dani (celkem 600)
4.50 % 14506 14506 653		Nezdanitelné minimum	Na poplatníka 600
13.50 % 0.00		Vyživované děti	Částečná invalidita
Celkem 14506 653		Částečná invalidita	Plná invalidita
Sociální pojištění		Plná invalidita	Průkaz ZTP-P
Základ 14506		Průkaz ZTP-P	Studenti
8.00 % Pojistné 1161		Studenti	Daň po slevě 1182
Penzijní připojištění		Úrok z úvěru (hypotéky)	Daňové zvýhodnění
Pojišťovna nezadáno			Vyživované děti
Příspěvek Pracovník		Základ daně	Sleva na dani za děti 0
Podnik		Zvýšení základu daně	Daňový bonus 0
Životní pojištění		Zvýšení z penz.připojištění	
Pojišťovna 50013 Kooperativa poj.a.s.		Úprava při soub. s HPP	Daň z příjmů 1182
Příspěvek Pracovník		Snížený/Zaokr.zákl. 13042 / 13100	Přeplatek daně z min.roku 0
Podnik 350			Čistá mzda 11510
Srážky ze mzdy		(celkem 0)	Jiné dávky (celkem 0)
Záloha na mzdu			A
Srážka za odpracovaný den		* 26.00 =	B
B.účet		SpSym Symboly	C
Spoření			D
Pojištění			
Výživná			Mzda na účet 2500
A			
B			Výplata celkem 11510
C			Z toho dobírka 11510
D			-na účet... 2500
E			-v hotovosti 9010
F			
Penzijní pojištění příspěvek pracovníka			
Životní pojištění příspěvek pracovníka			OSSZ dny
Nemocenská Dny K Hodiny Symboly (celkem 0)			Omluvená absence 0.00
Nemoc			Vyloučené doby 0.00
OČR			
PPM			
)			
Celkem dny 0 (s vlivem na průměr pro nemoc)		Datum: 07.03.2007	Podpis:

Příloha č. XVII

Pracovník 70055 Hana		Kód pro ELDP 0++ Zdravotní pojišťovna 50001 Všeobecná zdravotní pojišťovna	
Kategorie DS	Důchodci, studenti, mateřská, ÚP Středisko 14	Výkon	Zakázka
Měsíc 07.2006	Červenec 2006	dny P hodiny	Příplatky ke mzdě (celkem 2345)
Tarif Pro hodinovou mzdu	Odpracovaná doba celkem 17.00 173.00	Přesčas 37.00h 25.00 % 440	
Pro měsíční mzdu 8000.00	V hodinové mzdě	Svátek 80.00h 50.00 % 1905	
	V měsíční mzdě 173.00		
Fond pracovní doby dny P hodiny	Základní složky mzdy (celkem 8238)	Prostředí . h 6.00 Kč	
21 168.0	Průměr na hodinu 47.62	Noc . h 6.00 Kč	
	Průměr pro náhrady 47.62		
Neodpracovaná doba	Hodinová mzda	Ostatní složky mzdy (celkem 2000)	
Náhrady (celkem 0.00 0.00)	Měsíční mzda 8238	Prémie % z = 0	
Dovolená(nárok 0.0)	Úkolová mzda	Odměny Typ Základ částka	
Svátek	Další složky mzdy		
Začátek ZVS (2 týdny)	Náhrady mzdy (celkem 0)		
	Dovolená		
Neplacené volno(celkem 0.00 0.00)	Svátek	odměna 2000 2000	
Část ZP podnik 0	Začátek ZVS (2 týdny)	Naturální mzda 0	
Celá ZP pracovník 0		Příjem mimo poj. 0	
Neomluv. absence 0	(60%)		
Hrubá mzda 12583	Daň z příjmu		
Zdravotní pojištění	Podepsané prohlášení ANO		
KalDny, za něž je plátcem stát	Typ daně Z Zálohová daň	Daň z příjmu před slevami 1402	
Sazba DnyK Základ UprZákl Pojistné	Nezdanitelné částky (celkem 0)	Sleva na dani (celkem 800)	
4.50 % 12583 12583 566	Nezdanitelné minimum	Na poplatníka 600	
13.50 % 0.00	Vyživované děti	Částečná invalidita	
Celkem 12583 567	Částečná invalidita	Plná invalidita	
	Plná invalidita	Průkaz ZTP-P	
Sociální pojištění	Průkaz ZTP-P	Studenti 200	
Základ 12583	Studenti	Daň po slevě 602	
8.00 % Pojistné 1007	Úrok z úvěru (hypotéky)	Daňové zvýhodnění	
Penzijní připojištění		Vyživované děti	
Pojišťovna nezadáno	Základ daně	Sleva na dani za děti 0	
Příspěvek Pracovník	Zvýšení základu daně	Daňový bonus 0	
Podnik	Zvýšení z penz. připojištění		
Životní pojištění	Úprava při soub. s HPP	Daň z příjmu 602	
Pojišťovna nezadáno	Snížený/Zaokr. zákl. 11009 / 11100	Přeplatek daně z min. roku 0	
Příspěvek Pracovník			
Podnik			
Strážky ze mzdy (celkem 0)		Jiné dávky (celkem 0)	
Záloha na mzdu		A	
Strážka za odpracovaný den		B	
B.účet	SpSym Symboly	C	
		D	
Spoření		Mzda na účet 0	
Pojištění		Výplata celkem 10407	
Výživná		Z toho dobírka 10407	
A		-na účet.... 0	
B		-v hotovosti 10407	
C			
D			
E			
F			
Penzijní pojištění příspěvek pracovníka		OSSZ dny	
Životní pojištění příspěvek pracovníka			
Nemocenská Dny K Hodiny Symboly (celkem 0)		Omluvená absence 0.00	
Nemoc		Vyloučené doby 0.00	
OČR			
PPM			
Celkem dny 0 (s vlivem na průměr pro nemoc)	Datum: 07.07.2006	Podpis:	

Příloha č. XVIII

Pracovník 70007		Jana		Kód pro ELDP 0++		Zdravotní pojišťovna 50001 Všeobecná zdravotní pojišťovna	
Kategorie HPP	Hlavní pracovní poměr	Středisko 7		Výkon	Zakázka		
Měsíc 02.2007	Únor 2007			dny P	hodiny	Příplatky ke mzdě (celkem 0)	
Tarif Pro hodinovou mzdu		Odpracovaná doba celkem		19.00	152.00	Přesčas . h 25.00 %	
Pro měsíční mzdu 3000.00		V hodinové mzdě				Svátek . h 50.00 %	
		V měsíční mzdě			152.00	. h . %	
Fond pracovní doby		dny P	hodiny	Základní složky mzdy (celkem 7600)		Prostředí . h 6.00 Kč	
20		160.0		Průměr na hodinu 50.00		Noc . h 6.00 Kč	
				Průměr pro náhrady 60.11		. h . Kč	
Neodpracovaná doba		Hodinová mzda		7600		. h . Kč	
Náhrady (celkem 1.00 8.00)		Měsíční mzda		7600		Ostatní složky mzdy (celkem 3371)	
Dovolená(nárok 26.0) 1.00 8.00		Úkolová mzda				Prémie 3.00 % z 42703 = 1281	
Svátek						Odměny Typ základ Částka	
Začátek ZVS (2 týdny)						so+ne 490 490	
Neplacené volno(celkem 0.00 0.00)		Další složky mzdy				odměna 1600 1600	
Část ZP podnik 0		Náhrady mzdy (celkem 545)				Naturální mzda 0	
Celé ZP pracovník 0		Dovolená 545				Příjem mimo poj. 0	
Neomluv. absence 0		Svátek					
		Začátek ZVS (2 týdny)					
				(60%)			
Hrubá mzda 11516		Daň z příjmů					
Zdravotní pojištění		Podepsané prohlášení ANO					
KalDny, za něž je plátcem stát		Typ daně Z Zálohová daň				Daň z příjmů před slevami 1238	
Sazba DnyK Základ UprZákl Pojistné		Nezdanitelné částky (celkem 0)				Sleva na dani (celkem 600)	
4.50 % 11516 11516 518		Nezdanitelné minimum				Na poplatníka 600	
13.50 % 0.00		Výživované děti				Částečná invalidita	
Celkem 11516 519		Částečná invalidita				Plná invalidita	
Sociální pojištění		Plná invalidita				Průkaz ZTP-P	
Základ 11516		Průkaz ZTP-P				Studenti	
8.00 % Pojistné 922		Studenti				Daň po slevě 688	
Penzijní připojištění		Úrok z úvěru (hypotéky)				Daňové zvýhodnění	
Pojišťovna 50011 CREDIT SUISSE LIFE a.						Výživované děti	
Příspěvek Pracovník		Základ daně				Sleva na dani za děti 0	
Podnik 345		Zvýšení základu daně				Daňový bonus 0	
Životní pojištění		Zvýšení z penz.připojištění				Daň z příjmů 688	
Pojišťovna 50013 Kooperativa poj.a.s.						Přeplatek daně z min.roku 3222	
Příspěvek Pracovník 300		Úprava při soub. s HPP					
Podnik 350		Snižování/Zaokr.zákl. 10425 / 10500				Čistá mzda 12609	
Srážky ze mzdy		(celkem 300)				Jiné dávky (celkem 0)	
Záloha na mzdu		0				A	
Srážka za odpracovaný den		* 19.00 =				B	
B.účet		SpSym	Symbols	Částka		C	
Spoření						D	
Pojištění						Mzda na účet 11309	
Výživné						Výplata celkem 12309	
A						Z toho dobírka 12309	
B						-na účet.... 11309	
C						-v hotovosti 1000	
D							
E							
F							
Penzijní pojištění příspěvek pracovníka		300				OSRZ dny	
Životní pojištění příspěvek pracovníka						Omluvená absence 0.00	
Nemocenská Dny K Hodiny Symbols (celkem 0)						Vyloučené doby 0.00	
Nemoc							
OČR							
PPH							
)							
Celkem dny 0 (s vlivem na průměr pro nemoc)				Datum: 07.03.2007		Podpis:	