

TECHNICKÁ UNIVERZITA LIBEREC

Fakulta textilní

Katedra technologie a řízení konfekční výroby v Prostějově

obor 3107R004

Technologie a řízení oděvní výroby

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Název tématu: **Mzdy a kalkulace, výpočty a zúčtování v oděvní firmě**

The topic name: Salaries and Costing, calculation and bookkeeping in clothing
firm

Jméno: **Šárka Dadáková**

Kód: 272/2004

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslav Zlámal, PhD.

Konzultant bakalářské práce: Ing. Jaroslav Zlámal, PhD.

Rozsah bakalářské práce:

počet stran: 64

počet obrázků: 16

počet tabulek: 3

počet příloh: 10

ANOTACE BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Název tématu: Mzdy a kalkulace, výpočet a zúčtování v oděvní firmě

Vypracovala: Šárka Dadáková

Cílem bakalářské práce je analýza mezd a kalkulací, výpočtů a zúčtování v konkrétní oděvní firmě.

Práce zahrnuje teoretické zpracování poznatků z literatur týkající se jednotlivých složek mzdy, forem mezd, výplatních termínů, sazeb sociálního a zdravotního pojištění a daně, jednotlivé odčitatelné položky a nezdanitelné části základu daně; podstatu kalkulací a jejich členění.

Z těchto získaných poznatků vychází aplikační část práce, která obsahuje příklad výpočtu mzdy, jejího zúčtování včetně příslušných odvodů sociálního a zdravotního pojištění. Dále také všechny potřebné doklady k výpočtu a zúčtování mezd a v neposlední řadě názornou ukázkou cenové kalkulace.

Závěr práce se ohlíží za řešenou problematikou a nastiňuje některá opatření, jejichž realizací by mohlo dojít ke zefektivnění činnosti dané oděvní firmy.

ANNOTATION OF BACHELOR WORK

The topic name: Salaries and costing, calculation and bookkeeping in clothing firm

Prepared by: Šárka Dadáková

Target of bachelor work is analysis of salaries and calculations of payments, calculation and bookkeeping in specific clothing firm.

Work include theoretical data processing from literature concern a separate units of salary, forms of salary, pay dates, social security and health insurance fee and taxation, separate items of a tax and untaxed parts of basic tax, center of calculations and their separation.

From this acquired knowledge go out apply piece of work, which include example of calculation of salary, her account with relevant delivery of social security and health insurance. Work included all necessary records for calculation salary and last not least illustrative example of pricing calculation.

And of the work is looking back about these problems and suggest some remedies, which realization can streamline working process introduced clothing firm.

PODĚKOVÁNÍ

„Ráda bych poděkovala p. Ing. Jaroslavu Zlámalovi za odborné vedení a podnětné rady, které mi jako vedoucí a současně konzultant mé bakalářské práce poskytl.

Zároveň bych velice ráda vyjádřila své poděkování p. Ing. Zedníkové za odborné konzultace a půjčení příslušné literatury.

Můj zvláště srdečný dík patří také paní majitelce jisté oděvní firmy, která mi věnovala svůj čas i cenné materiály ke zpracování; nepřeje si však být jmenována.“

Obsah

OBSAH.....	1
1. ÚVOD.....	3
2. FORMULACE PROBLÉMU A CÍL DIPLOMOVÉ PRÁCE.....	4
3. NOVÉ POZNATKY Z LITERATURY K DANÉ PROBLEMATICE A ŘEŠENÍ PROBLÉMU Z HLEDISKA TEORIE.....	5
3.1 Definice zařazení problematiky do kontextu činnosti firmy.....	5
3.2 Formy mezd, výpočty, cenové kalkulace jako nástroj řízení mezd.....	5
3.2.1 Pojem mzda.....	5
3.2.2 Mzdový systém.....	6
3.2.3 Mzdová soustava.....	7
3.2.4 Faktory pro rozhodování dělníka.....	7
3.2.5 Tarifní stupnice, tarifní systém a mzdové tarify, kvalifikační předpoklady.....	7
3.2.6 Faktory ovlivňující výši mzdy.....	10
3.2.7 Formy mezd.....	10
3.2.8 Složky mezd.....	12
3.2.9 Mzda při výkonu jiné práce.....	16
3.2.10 Mzda při vadné práci.....	17
3.2.11 Normování práce.....	17
3.2.12 Průměrný výdělek.....	17
3.2.13 Třináctý a čtrnáctý plat.....	18
3.2.14 Odstupné.....	18
3.2.15 Evidence pracovníků a pracovní doby, doklad o práci a o mzdě, kolektivní smlouva.....	18
3.2.16 Splatnost mzdy.....	20
3.2.17 Výplaty mzdy.....	20
3.2.18 Sociální pojištění – složky, procentuelní sazby, které platí zaměstnanec a zaměstnavatel; formy, ve kterých se pojištění vrací.....	21
3.2.19 Nemocenské pojištění – stanovení výše pojistného, vyměřovací základ, procentuelní sazby pro jednotlivé dny nemoci; osoby, kterým náleží nemocenské.....	22
3.2.20 Pojistné při pracovním úrazu - povinnost platit pojistné, výpočet pojistného, ukázka sazeb pojistného podle převažující činnosti zaměstnavatele v odvětví.....	23
3.2.21 Zdravotní pojištění – procentuelní sazby, které platí zaměstnanec a zaměstnavatel; formy, ve kterých se pojištění vrací.....	25
3.2.22 Nezdánitelné části základu daně a daň celkem, sazby daně, odčitatelné položky od základu daně.....	26
3.2.23 Výše hmotné podpory pro zaměstnavatele na vytváření nových pracovních míst z úřadu práce a pracovníků se změněnou pracovní schopností, s více než 50 % pracovníků se změněnou pracovní schopností.....	28
3.3 Smysl, účel a dělení kalkulací.....	29
3.3.1 Pojem kalkulace.....	29
3.3.2 Cenová kalkulace.....	30
3.3.3 Kalkulační jednice.....	30

3.3.4	Předmět kalkulace	30
3.3.5	Účel kalkulace.....	31
3.3.6	Typový kalkulační vzorec	31
3.3.7	Kalkulační povinnost.....	32
3.3.8	Kalkulační písemnosti	32
3.3.9	Dělení kalkulací: podle času, druhu použitých nákladů, rozvrhové.....	34
4.	APLIKAČNÍ ČÁST	37
4.1	<i>Stručné informace o firmě</i>	37
4.2	<i>Analýza smyslu a použití těchto nástrojů řízení v podnikové praxi dané firmy .</i>	37
4.3	<i>Ukázka reálného výpočtu mezd a jejího zúčtování na syntetických účtech finančního účetnictví.....</i>	38
4.3.1	Ukázka reálného výpočtu mezd.....	38
4.3.2	Zúčtování mzdy na syntetických účtech finančního účetnictví	39
4.3.3	Doklady ke mzdám příslušné firmy.....	44
4.3.4	Ukázka cenové kalkulace	55
4.3.5	Závěry a návrhy.....	57
5.	ZÁVĚR.....	58
6.	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	59
7.	SEZNAM PŘÍLOH.....	64

1. Úvod

Mzdy a náklady celkem jsou nesmírně důležitými složkami každého výrobku. Pokud budeme zkoumat firmy v oděvním průmyslu, je jisté, že tyto složky doprovázejí výrobek od samého začátku až do konce. Ať už se jedná o dohodnutí zakázek, nákup materiálu a ostatního drobného materiálu, zhotovování výrobku (pracovníci na střihání, šití, dokončovací práce jako je např. žehlení již hotového výrobku) a zajisté také jeho prodej.

Před tím, než začneme šít nějaké výrobky, měli bychom znát veškeré náklady, které bude nutno vynaložit. Je jisté, že předběžné stanovení těchto nákladů nebude zcela přesné, ale dá nám alespoň určitou představu. Velmi důležité jsou náklady výsledné. Porovnáním těchto nákladů s tržbami zjistíme výsledek hospodaření firmy. Ten by měl být pro správnou činnost firmy ziskový, ale ne vždy tomu tak je.

Velmi důležitou částí nákladů jsou náklady mzdové, tj. mzdy, které musíme zaplatit všem svým pracovníkům, ale také náklady na sociální a zdravotní pojištění, které musí zaměstnavatel zaplatit.

Samozřejmě, že někteří pracovníci by šli nahradit např. lepší technikou, ale je třeba uvažovat v konkrétních podmínkách dané firmy, zda je to vůbec rentabilní pro danou společnost a hlavně jaká by byla návratnost investic.

Právě problematikou mezd, jejich výpočtu, zúčtování a kalkulacemi se budu zabývat ve své bakalářské práci.

2. Formulace problému a cíl diplomové práce

Velkým problémem v dnešní době jsou mimo jiné výrobky prodávané na tržnicích a stáncích. Tyto výrobky jsou prodávány relativně za nízkou cenu, pod kterou se ovšem skrývá velmi nízká kvalita jak šití, tak také zpracovávaných materiálů. Nízká cena těchto výrobků spočívá také v jejich ohromně nízkých mzdových nákladech. Celá řada konečných spotřebitelů dá ovšem přednost ceně, zvláště jestliže se jedná o sezónní výrobky (tzv. „módní výstřelky“). Pro českého výrobce je pak mnohdy velice těžké obstát. Setkáme se však i se spoustou takových, pro které je vodítkem zejména kvalita výrobku, nikoliv jeho cena. Směrodatným ukazatelem pro výrobce jsou celkové náklady na výrobky. Každý podnik se snaží vyrábět s co nejnižšími náklady a zajistit si požadovanou výši zisku. Samozřejmě závisí na ceně veškerých vstupních materiálů, a je jisté, že kvalitní vstupní materiály odpovídají vyšším cenám, proto je také hotový výrobek dražší. Do ceny výrobků se samozřejmě promítá i používaná technologie, kvalita pracovní síly apod.

Cílem aplikační části mé bakalářské práce je ukázat, jak se v praxi vypočítávají mzdy, jaké doklady jsou k tomu zapotřebí. Podstatné je také samotné zúčtování mezd, odvody sociálního pojištění Okresní správě sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění příslušným zdravotním pojišťovnám.

Velmi důležitá je volba formy mzdy. Nedílnou součástí jsou mzdová zvýhodnění, prémie, odměny, atd. a také o tom se moje práce zmiňuje. Ty jsou pro zaměstnance jednoznačně dosti velkou motivací k provádění kvalitní a včasné práce.

3. Nové poznatky z literatury k dané problematice a řešení problému z hlediska teorie

3.1 Definice zařazení problematiky do kontextu činností firmy

Dosti důležitým krokem je, pro jaký způsob vyplácení mezd se zaměstnavatel rozhodne. Zda bude vyplácet časovou mzdu (pracovníci se budou snažit co nejvíce ušít bez ohledu na kvalitu; rizikem může být, že pracovníci nebudou s prací moc spěchat a my jim budeme nuceni doplácet do minimální mzdy) nebo mzdu úkolovou (při této mzdě se pracovníci mohou více soustředit na kvalitu zhotovovaného výrobku; rizikem může být, že pracovníci nebudou s prací pospíchat, protože mají jisté pořád stejné platové ohodnocení). Záleží na individuální firmě, jaký způsob pro ni bude výhodnější.

Každá firma by si měla dělat přehled vynaložených nákladů. Nesprávným nebo nedostatečným přehledem totiž může později dojít ke krachu firmy z hlediska nesprávného odhadu celkových nákladů .

3.2 Formy mezd, výpočty, cenové kalkulace jako nástroj řízení mezd

3.2.1 Pojem mzda

Zaměstnanci náleží za vykonanou práci **mzda**. Je to cena pracovní síly vyjádřená v penězích.

Mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, ze práci v noci a za práci ve svátek.¹

Vláda stanoví nařízením výši, popřípadě podmínky pro určení minimální mzdy a její výše zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím

k indexu spotřebitelských cen. V kolektivní smlouvě lze dohodnout minimální mzdu vyšší, než stanoví nařízení vlády. §111²

Minimální mzda – je stanovena nařízením vlády je 6 700,- Kč měsíčně a 39,60 Kč na hodinu.

Pokud mzda zaměstnance nedosáhne této výše, náleží mu doplatek do této výše.²

Průměrnou měsíční mzdu, průměrné tržby a průměrný počet pracovníků v textilním, oděvním a kožedělném průmyslu za období leden – březen 2003 uvádím v **příloze č. 10**. Aktuálnější informace se mi nepodařilo získat.

Nominální mzda– je peněžní výše mzdy.

Reálná mzda – znamená množství výrobků, které si koupíme za nominální hodnotu.

Dále mzdu rozlišujeme na:

Jednosložkovou mzdu – je jednoduchá, ale nejhorší. Mzda je tvořena pouze jednou složkou, např. pevný měsíční plat.

Vícesložkovou mzdu – má 2 části, pevnou složku a pohyblivou. Pohyblivá složka je pobídková a motivuje pracovníky k lepším výkonům.³

3.2.2 Mzdový systém

Mzdový systém podniku představuje logicky vyvážený souhrn nástrojů a stanovených postupů, pomocí nichž se utváří mzda pracovníků, dle předem stanovených kritérií, které odpovídají základním cílům personální politiky.³

3.2.3 Mzdová soustava

Mzdová soustava zachycuje vývoj mezd:

1) kvalifikační katalogy

- pro dělníky (lidé vykonávající fyzickou práci)
- pro THP = technicko-hospodářské pracovníky,

2) mzdové tarify – základní hodinová mzda v příslušné kvalifikační třídě,

3) Formy mezd.³

3.2.4 Faktory pro rozhodování dělníka

Pracovník se může rozhodovat podle nejrůznějších kritérií, zda práci přijme či ne. Mezi nejobecnější patří rozhodnutí podle:

- výše mzdy,
- příjemnost a nepříjemnost povolání,
- snadnost a malé náklady na povolání,
- stálost zaměstnání,
- menší, větší stupeň důvěry vykonavatelů povolání,
- pravděpodobnost úspěchu, neúspěchu v povolání.³

3.2.5 Tarifní stupnice, tarifní systém a mzdové tarify, kvalifikační předpoklady

Tarifní stupně vyjadřují různou míru složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Různé druhy práce a funkcí jsou zařazeny do tarifních stupňů podle těchto kritérií:

- vzdělání,
- odborné praxe,
- složitosti práce,
- náročnosti práce na organizaci a řízení,
- výše odpovědnosti,

- namáhavosti práce,
- rizikivosti, bezpečnosti práce.³

Mezi **výhody tarifní stupnice** patří, že:

- je srozumitelná a zdůvodnitelná,
- je to konzistentní mzdová struktura (jeden navazuje na druhý),
- motivuje pracovníky (stupně pro určitou výši vzdělání),
- umožňuje mnohostranné využití pracovníků,
- umožňuje kontrolu,
- dává prostor pro operativní řízení.³

Tarifní systém zahrnuje:

- podnikové kvalifikační katalogy,
- stupnice mzdových tarifů,
- příplatky tarifní povahy.³

Výše minimálních **mzdových tarifů** odstupňovaných do 12 tarifních stupňů při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin může činit například:

Tabulka č. 1: Vzor mzdového tarifu

Tarifní stupeň	Minimální mzdový tarif Kč/hod	Minimální mzdový Tarif Kč/ měsíc
1	39,60	6 700
2	41,30	7 000
3	43,10	7 300
4	45,50	7 700
5	48,40	8 200
6	52,00	8 800
7	56,10	9 500
8	60,80	10 300

Tarifní stupeň	Minimální mzdový tarif Kč/hod	Minimální mzdový Tarif Kč/ měsíc
9	66,10	11 200
10	72,60	12 300
11	80,30	13 600
12	89,20	15 100

Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin se výše minimálních hodinových mzdových tarifů úměrně upraví.

Zaměstnancům odměňovaným měsíční mzdou, kteří mají sjednanou nebo povolenou kratší pracovní dobu anebo neodpracovali v měsíci všechny pracovní dny, náleží minimální mzdové tarify ve výši odpovídající odpracované době.³

Výše minimálního mzdového tarifu činí:

- 90 % částek stanovených pro 1. až 12. tarifní stupeň, jde-li o první pracovní poměr nebo obdobný pracovní vztah zaměstnance ve věku 18 až 21 let, a to dobu 6měsíců ode dne vzniku pracovního poměru nebo obdobného pracovního vztahu,
- 80 % částek stanovených pro 1. až 12. tarifní stupeň, jde-li o mladistvého zaměstnance,
- 75 % částek stanovených pro 1. až 12. tarifní stupeň, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem částečného invalidního důchodu,
- 50 % částek stanovených pro 1. až 12. tarifní stupeň, jde-li o zaměstnance, který je poživitelem plného invalidního důchodu, nebo o mladistvého zaměstnance, který je plně invalidní a nepobírá plný invalidní důchod. §2⁴

Kvalifikační předpoklady

- obsahují potřebné vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách. Podle současného zákona máme 16 platových tříd. §4⁵

3.2.6 Faktory ovlivňující výši mzdy

Výši mzdy ovlivňuje řada faktorů, mezi něž patří:

- množství práce – časová mzda, úkolová mzda (např. počet odpracovaných hodin),
- kvalifikovanost,
- tržní úspěšnost – maximální odbyt výrobků (existují profese, kde tržní úspěšnost není),
- kvalita (jakost) práce – souvisí s kvalitou výrobků, aby nedocházelo k vyrobení špatných výrobků, zmetků (jinak se strhává ze mzdy),
- praxe,
- produktivita práce – musí vždy růst rychleji než mzda, pokud je to obráceně dochází k inflaci,
- namáhavost práce.³

3.2.7 Formy mezd

Mzdové formy umožňují ocenit výsledky práce, hospodaření s prostředky a chování pracovníka.

V rámci stimulační funkce se hodnotí:

- výsledky podstatné pro úspěch organizace,
- motivace pracovníků,
- spoluodpovědnost,
- kultura podniku a hodnota podniku z hlediska vztahu k zákazníkovi,
- přínos pro podnik (ne úsilí),
- informování pracovníka,
- stabilizace kvalitních a získávání nových pracovníků,
- růst mezd a produktivity práce.³

Rozlišujeme několik **druhů mezd**:

- časová mzda – používá se tam, kde nelze měřit práci, ale záleží na kvalitě zpracování, je závislá na počtu odpracovaných hodin;
- úkolová mzda – dělníci podle výkonových norem, je závislá na množství provedených výkonů;
Ukázka úkolové mzdy podle pracovního předpisu na jednotlivé kvalifikační třídy viz. příloha č. 7;
- podílová (provize) – je závislá na tržbách, obratu,;
- smíšená (kombinovaná) – kombinace úkolové, časové a podílové mzdy např. v zemědělství je část roku placená časově, část úkolově;
- pevný měsíční plat – platí především pro technicko-hospodářské pracovníky;
- provizní mzda;
- provize ke mzdě (zákl. mzda + provize);
- hlavní složka mzdy (+ něco navíc, příplatek);
- provizní mzda externích pracovníků (odměny);
- mzda za očekávané výsledky práce;
- smluvní mzda – týká se uložených úkolů a úkoly, které se budou plnit později;
- mzda s pevně měřeným výkonem (pevná mzda do rozsahu 90 %, při nižším výkonu pohovor s vedoucím);
- programová mzda (plnění na 100 %, za určitý program, který je potřeba splnit, nic víc, např. konference, výstavba objektů);
- jednorázové mzdové zvýhodnění – patří sem 13. a 14. plat, bonus, mimořádné výplaty (stěhování vojáků), tantiémy, prémie (13 různých typů)
⇒ odvozuje se od zisku.³

3.2.8 Složky mezd

Mzda zaměstnanců je složena z těchto částí:

1. základní neboli tarifní mzda (časová, úkolová, ...),
2. mzdová zvýhodnění (pobídková neboli pohyblivá mzda):
 - za práci přesčas,
 - za práci v noci,
 - za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí,
 - za pracovní pohotovost,
 - za práci ve svátek,
 - za práci v odpoledních směnách,
 - za práci o sobotách a nedělích,
 - za vedení čety,
 - za zvláštní znalosti a dovednosti,
3. prémie - za kvalitu, za včasnost,
4. odměny - pracovní výročí, životní jubilea (jednou z forem je provize),
5. osobní ohodnocení – určí nadřízený orgán (např. podle náročnosti).
6. náhrada mezd - za neodpracovaný čas (např. dovolená, státní svátky, když potřebujeme jít k soudu, na pohřeb) se nepovažuje ani za základní ani za pohyblivou složku mzdy,
7. podíl na hospodářském výsledku - zisk, ztráta, dividenda = podíl na zisku hospodářského výsledku.³

a) MZDOVÁ ZVÝHODNĚNÍ

Práci přesčas může zaměstnavatel nařídit jen ve výjimečných případech, jde-li o vážné provozní důvody, a to i na dobu nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami. Nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit víc než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. (Zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, by zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 12 hodin po sobě jdoucích během 24 hodin). §90⁶

Do počtu hodin nejvýše přípustné práce přesčas v roce se nezahrnují práce přesčas, za které bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.

Práce přesčas nemůže být vykonávána zaměstnanci, jimž je zkrácena pracovní doba ze zdravotních důvodů bez snížení mzdy. § 96⁶

Noční práce je práce konaná v noční době. Noční doba je mezi 22. a 6. hod. Zaměstnancem pracujícím v noci se pro účely tohoto zákoníku rozumí zaměstnanec, který během noční doby pravidelně odpracuje nejméně 3 hodiny ze své pracovní doby v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Není-li to z provozních důvodů možné, je zaměstnavatel povinen rozvrhnout stanovenou týdenní pracovní dobu tak, aby průměrná délka směny nepřekročila osm hodin v období nejdéle šesti kalendářních měsíců po sobě jdoucích. § 99⁶
Příplatek za hodinu práce v noci činí nejméně 6 Kč. § 5⁴

Odměna za pracovní pohotovost

Podmínkou je předpoklad výkonu neodkladné práce mimo rámec pracovní doby zaměstnance. Pracovní pohotovost může být na pracovišti nebo na jiném se zaměstnancem dohodnutém místě.

Zaměstnavatel může se zaměstnancem dohodnout pracovní pohotovost na pracovišti v rozsahu nejvýše 400 hod v kalendářním roce.

Výkon práce v rámci pracovní pohotovosti nad rozsah stanovené týdenní pracovní doby je prací přesčas a zahrnuje se do limitů práce přesčas. § 95¹⁰

Není-li odměna za pracovní pohotovost sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě, přísluší zaměstnanci za hodinu pracovní pohotovosti tato odměna nejméně ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti na pracovišti nebo 10 % průměrného hodinového výdělku při pracovní pohotovosti mimo pracoviště. § 15⁷

Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí

Příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí činí nejméně 6 Kč za hodinu práce v tomto prostředí. § 4⁴

b) PRÉMIE

Prémie jsou významnou pobídkovou složkou mzdy.

Poskytování prémie právní normy neupravují. Prémie mohou být stanoveny v závislosti na :

- dosažení určitého objemu výkonů,
- dosažení požadované kvality,
- splnění určitého úkolu v předem stanoveném termínu,
- dosažení určitého objemu tržeb, zisku, úrovně nákladů,
- dosažení úspor (materiál, energie, nářadí) ve výrobě.³

Prémie se stanovují:

- % z tarifní mzdy,
- pevnou částkou v korunách,
- % z obrátu, tržeb, zisku.

Prémie jsou většinou dány prémiovým řádem organizace.³

c) ODMĚNY

Odměny jsou pobídkovou složkou mzdy.

Odměny jsou přiznávány pracovníkům následně nebo se vypisují:

- výkonnostní odměny, bývají spojeny s časovou mzdou,
- za dosažení určité úspory;
- roční odměny vedoucích zaměstnanců;
- za dobrou kvalitu vykonávané práce;
- za práce vykonávané nad rámec běžných povinností;
- mimořádné odměny za: podnětné, nové, tvůrčí využitelné nápady; zvýšení technické a organizační úrovně výroby, zlepšení kvality výrobku, snížení pracnosti, zabránění havárií, záchranu života, zásahy vedoucí k ochraně majetku, odstraňování následků živelných pohrom.

Odměny bývají stanoveny pevnou částkou v korunách. Od prémie se liší tím, že mají volnější formu odměňování, pro prémie jsou stanoveny přesnější pravidla.³

d) NÁHRADA MEZD

Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na *dovolenou* za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr trval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny, části směn odpracované v různých dnech se nesčítají.

Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok. § 101⁶

Základní výměra dovolené činí čtyři týdny. Ti, kteří provozují podnikatelskou činnost mohou v kolektivní smlouvě prodloužit dovolenou o další týdny.

Zaměstnancům zaměstnavatelů, kteří neprovozují podnikatelskou činnost, přísluší dovolená o jeden týden delší než výměra uvedená v předešlém odstavci. §102⁶

Dovolená za odpracované dny

Zaměstnanci, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce. §104⁶

Mzda a 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.

Pokud byla mzda sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě již s přihlédnutím k případné práci přesčas, příplatek ani náhradní volno nepřísluší. § 5⁶

Mzda a náhrada mzdy za svátek

Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bylo poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. 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. §6⁷

e) PODÍLY NA ZISKU

Podíly na zisku jsou také složkou pobídkovou.

Podíly jsou závislé na výši vytvořeného zisku, přiznávají se jednorázově. Jsou různé způsoby stanovení podílů na zisku, např. :

- rovnoměrné rozdělení mezi zaměstnance firmy;
- podle výše mzdy v roce, kdy se zisk vytvářel;
- kombinace různých kritérií: skutečně odpracovaná doba v daném roce, délka zaměstnání v podniku, aktivita a přínos pracovníka ve výrobě, výše mzdy.³

3.2.9 Mzda při výkonu jiné práce

Je-li pracovník převeden na jinou práci, za kterou mu přísluší nižší mzda, z důvodů ohrožení nemoci z povolání, odvrácení živelné pohromy nebo karanténního opatření, prostoje, který zaměstnanec nezavinil, nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, přísluší mu doplatek do výše jeho průměrného výdělku, a to po dobu převedení na tuto jinou práci. §8⁷

3.2.10 Mzda při vadné práci

Vyrobí-li zaměstnanec zaviněně svou vadnou prací zmetek (vadný výrobek), nepřísluší mu za práci na něm mzda. Lze-li zmetek opravit a provede-li zaměstnanec opravu sám, přísluší mu mzda za práci na tomto výrobku, nikoli však mzda za provedení opravy. Jestliže zaměstnanec nezavinil vadu, přísluší mu mzda jako za práci bezvadnou. Tato mzda mu přísluší i tehdy, nebylo-li mu po oznámení závady uloženo zastavit práci. Obdobně jako u zmetků se postupuje také při vadném provádění montáží, oprav, úprav a stavebních prací.

§ 9⁷

3.2.11 Normování práce

Zaměstnavatel může určit množství práce a požadované tempo. Přitom je povinen vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnanců, předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo lze stanovit též normou spotřeby práce.

Množství požadované práce a pracovního tempa a zavádění a změny norem spotřeby práce určuje zaměstnavatel po projednávání s příslušným odborovým orgánem, není-li tato úprava provedena v kolektivní smlouvě, pokud u zaměstnavatele odborová organizace působí.

§ 16⁷

3.2.12 Průměrný výdělek

Počítá se z rozhodného období, to je kalendářní čtvrtletí, které předchází měsíci, v němž vznikla potřeba průměrný výdělek zjistit. Průměrný výdělek se počítá jako hodinový a denní se zjistí vynásobením průměrným počtem hodin připadajících na směnu, u měsíčního na měsíc. Počítá se z hrubých mezd, musíme k nim správně rozpočítat mzdy poskytované za delší období než je kalendářní čtvrtletí. Např. pololetní odměna, další plat.

§ 17⁷

Zákon o mzdě určuje, co nepatří do základu pro výpočet průměrného výdělku: náhrady mezd, cestovní náhrady, odstupné, výnosy z akcií či obligací a odměna za pracovní pohotovost.⁸

3.2.13 Třináctý a čtrnáctý plat

Pro udělení třináctého a čtrnáctého platu záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, potom je obsažen v mzdovém předpisu nebo kolektivní smlouvě. Může být součástí mzdy nebo ne, potom není součástí mzdových nákladů, zdrojem bývá sociální fond a nazývá se např. příspěvek na dovolenou.³

3.2.14 Odstupné

Zaměstnanci náleží odstupné podle zákoníku práce v případech, kdy zaměstnanec dostal výpověď nebo ukončil pracovní poměr z organizačních důvodů. Náleží mu minimálně dvojnásobek jeho průměrného měsíčního výdělku.³

3.2.15 Evidence pracovníků a pracovní doby, doklad o práci a o mzdě, kolektivní smlouva

a) EVIDENCE PRACOVNÍKŮ

Osobní karta je evidenční doklad o pracovníkovi (obsahuje: osobní údaje, kvalifikaci, bezúhonnost, zdravotní stav, počet dětí, praxi, předchozí zaměstnání,...)³

b) EVIDENCE PRACOVNÍ DOBY

Zaměstnavatel je povinen vést evidenci pracovní doby, práce přesčas, pracovní pohotovosti a noční práce u jednotlivých zaměstnanců.

§ 94⁹

Evidenci pracovní doby lze vést několika způsoby:

- 1) docházkový lístek měsíční – viz. **příloha č. 4**,
- 2) výkaz odpracovaných hodin – viz. **příloha č. 5**,
- 3) evidence docházky – viz. **příloha č. 6**.

c) DOKLADY O PRÁCI

Jsou v závislosti na druhu výroby:

- **kusová výroba** – zde se jedná o pracovní lístek, pro jednoho pracovníka, pro jednu operaci (např. šaty na zakázku);
- **sériová výroba** – dokladem je průvodka, pro navazující operace více pracovníků;
- **hromadná výroba** – používá se směnový plán, pro celou společnost několik mnoho operací.³

d) DOKLADY O MZDĚ

Jsou to doklady důležité pro uznání a výpočet mzdy, patří sem především:

- soupiska práce a mezd,
- zúčtovací a výplatní listina,
- mzdový list,
- doklad o pracovní neschopnosti- viz. **příloha č. 1**,
- žádost o podporu při ošetřování člena rodiny – viz **příloha č. 2** (součástí je likvidace a poukaz při ošetřování člena rodiny – viz. **příloha č. 3**).³

e) KOLEKTIVNÍ SMLOUVA

Kolektivní smlouva musí mít písemný charakter, uzavírá se každým rokem (pokud jsou změny musí být oznámeny všem a do smlouvy doplněny). Uzavírá se mezi organizací a vedením (obsahuje např. mzdovou oblast, oblast stravování, bezpečnosti,...).

Kolektivní smlouva obsahuje také například:

- mzdový systém;
- formy mezd;
- pravidla pro poskytování premií, odměn,...;
- minimální mzdy, které nesmí být nižší než minimální mzda stanovená nařízením vlády;
- systém mzdových zvýhodnění a příplatků – práce přesčas, ve svátek, ve zdraví škodlivém prostředí, práce v noci, ...;
- splatnost mzdy a výplatní termíny.³

Jedním z nejdůležitějších úkolů týkajících se výkonů práce je dodržování pracovně právních předpisů na straně zaměstnance i zaměstnavatele. V **příloze č. 9** uvádím ukázkou kontrolní činnosti úřadů práce zaměřenou na dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů v roce 2002. Aktuálnější informace se mi bohužel získat nepodařilo.

3.2.16 Splatnost mzdy

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícího měsíce, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo na některou její složku, pokud nebylo v pracovní smlouvě, v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě sjednáno kratší období než měsíční období splatnosti mzdy.

§ 119⁹

3.2.17 Výplaty mzdy

Mzda se vyplácí zaměstnanci **v zákonných penězích**. Naturální mzdu může zaměstnavatel zaměstnanci poskytovat pouze za podmínek a v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem.

Mzda se **zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru**.

Mzda se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebylo-li v kolektivní smlouvě nebo v pracovní smlouvě nebo jiné smlouvě dohodnuto jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu

zaměstnavatel mzdu v den stanovený pro její výplatu, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli jinak.

Při měsíčním vyúčtování mzdy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě byla mzda vypočtena. § 120⁹

3.2.18 Sociální pojištění – složky, procentuelní sazby, které platí zaměstnanec a zaměstnavatel; formy, ve kterých se pojištění vrací

a) SLOŽKY SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ

Složky sociálního pojištění zahrnují:

- nemocenské pojištění zaměstnanců a osob postavených jim v tomto pojištění a nemocenské pojištění osob samostatně výdělečně činných
- důchodové pojištění a zvýšení důchodu pro bezmocnost náležející podle zákona o sociálním zabezpečení
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti § 2¹⁰

b) PROCENTUELNÍ SAZBY, KTERÉ PLATÍ ZAMĚSTNANEC A ZAMĚSTNAVATEL

Podle současného zákona sazby sociálního pojištění činí u:

- zaměstnance (8 % z hrubé mzdy);
- zaměstnavatele, který platí za zaměstnance (26 % z hrubé mzdy);
- zaměstnavatele (fyzické osoby), který platí za sebe (40% z části zisku).

Sazby pojistného z vyměřovacího základu činí u:

- organizace a malé společnosti 26 %, z toho 3,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti;
- zaměstnanců 8 %. Z toho 1,1 % na nemocenské pojištění, 6,5 % na důchodové pojištění a 0,4 % na státní politiku zaměstnanosti.

Sociální pojištění se platí Okresní správě sociálního zabezpečení.

§ 7¹¹

c) FORMY, VE KTERÝCH SE VRACÍ SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ

Sociální pojištění se vrací ve formě:

- důchodů,
- podpory v nezaměstnanosti,
- dávek nemocenského pojištění.³

3.2.19 Nemocenské pojištění – stanovení výše pojistného, vyměřovací základ, procentuelní sazby pro jednotlivé dny nemoci; osoby, kterým náleží nemocenské

a) STANOVENÍ VÝŠE POJISTNÉHO

Výše pojistného se stanoví procentní sazbou z vyměřovacího základu zjištěného za rozhodné období.

§4¹²

b) VYMĚŘOVACÍ ZÁKLAD

Vyměřovacím základem zaměstnance je úhrn příjmů zúčtovaných mu organizací nebo malou organizací v souvislosti s výkonem zaměstnání, které zakládá účast na nemocenském pojištění s výjimkou nezapočitatelných příjmů, jimiž jsou:

- náhrady výdajů, popř. jejich části, které nepodléhají dani z příjmu fyzických osob;
- náhrady škody;
- odměny vyplacené podle zákona o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích verzích;
- hodnota (finanční ocenění) poskytnutí nepeněžitých plnění, které nepodléhají dani z příjmu fyzických osob.

§ 5¹²

c) PROCENTUELNÍ SAZBY PRO JEDNOTLIVÉ DNY NEMOCI

Nemocenské se stanoví z denního vyměřovacího základu, který se zjistí tak, že se vyměřovací základ zjištěný z rozhodného období dělí počtem kalendářních dnů připadajících na rozhodné období. Do tohoto počtu dnů se nezahrnují kalendářní dny připadající na kalendářní měsíce, za které se podle zvláštního zákona neplatí zálohy na pojistné na důchodové pojištění. § 145 e¹²

Výše nemocenského za kalendářní den činí **69 % denního vyměřovacího základu. Za první tři kalendářní dny** pracovní neschopnosti nebo karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu činí však výše nemocenského **35 % denního vyměřovacího základu.**

Výše nemocenského za kalendářní den se zaokrouhluje na celé koruny nahoru. §17¹²

d) OSOBY, KTERÝM NÁLEŽÍ NEMOCENSKÉ

Nemocenské náleží osobě samostatně výdělečně činné, která je podle zvláštního předpisu uznána dočasně neschopnou k výkonu své dosavadní samostatně výdělečné činnosti. § 145d¹²

3.2.20 Pojistné při pracovním úrazu - povinnost platit pojistné, výpočet pojistného, ukázka sazeb pojistného podle převažující činnosti zaměstnavatele v oděvnictví

a) POVINNOST PLATIT POJISTNÉ

Povinnost platit pojistné vzniká zaměstnavateli, zaměstnává-li **alespoň jednoho zaměstnance**. Tuto skutečnost je zaměstnavatel povinen bez zbytečného odkladu písemně oznámit organizační jednotce pojišťovny, v jejímž obvodu má zaměstnavatel sídlo (trvalé bydliště) a uvést své identifikační číslo zaměstnavatele nebo jiné označení, které je nahrazuje.¹³

b) VÝPOČET POJISTNÉHO

Pojistné si vypočítává zaměstnavatel ze základu stanoveného shodně s postupem pro určení vyměřovacího základu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti dle zvláštního zákona. Základem pro výpočet pojistného je **souhrn vyměřovacích základů za uplynulé kalendářní čtvrtletí všech zaměstnanců**, které v tomto období zaměstnavatel zaměstnával. K výpočtu použije sazbu uvedenou v příloze této vyhlášky pro příslušnou kategorii určenou podle převažující základní činnosti tvořící předmět podnikání zaměstnavatele.

U veškerých úhrad pojistného je nutné uvádět variabilní symbol, identifikační číslo zaměstnavatele nebo jiné označení, které je nahrazuje.

Nespotřebované pojistné se nevrací.

Zaplacení pojistného za celou dobu trvání pojištění a správnost jeho výpočtu je zaměstnavatel povinen prokázat. Jinak se má za to, že pojistné nebylo uhrazeno.

Nesplnil-li zaměstnavatel stanovené povinnosti nebo sdělil-li pojišťovně nesprávné či neúplné údaje, je pojišťovna oprávněna požadovat od něho úhradu zvýšených nákladů vzniklých pojišťovně porušením uvedených povinností.

Nebylo-li pojistné zaplaceno řádně a včas, zvyšuje se o 10 % dlužné částky za každý započatý měsíc.¹³

c) SAZBY POJISTNÉHO PODLE PŘEVAŽUJÍCÍ ČINNOSTI VYKONÁVANÉ ZAMĚSTNAVATELEM V % Z VYMĚŘOVACÍHO ZÁKLADU

Tkaní jutařských tkanin	8,4
Výroba netkaných textilií a výrobků z nich (kromě oděvů)	8,4
Tkaní česaných vlnářských tkanin	4,2
Tkaní hedvábnických tkanin	4,2
Tkaní lnářských tkanin	4,2

Tkaní vigoňových tkanin	4,2
Výroba konfekčního textilního zboží (bez oděvů – koberce, lož.prádlo)	4,2
Výroba provaznická	4,2
Výroba stuh a prýmků	4,2
Výroba tylů, krajek, záclon a výšivek	4,2
Výroba pletených materiálů	4,2
Výroba pleteného zboží	4,2
Oděvní průmysl, zpracování a barvení kožešin	4,2
Výroba usní a úprava kůží: výroba brašnářského a sedlářského zboží a obuvi	4,2

Minimální pojistné za kalendářní čtvrtletí je 100 Kč.¹³

3.2.21 Zdravotní pojištění – procentuelní sazby, které platí zaměstnanec a zaměstnavatel; formy, ve kterých se pojištění vrací

a) PROCENTUELNÍ SAZBY, KTERÉ PLATÍ ZAMĚSTNANEC A ZAMĚSTNAVATEL

Podle současného zákona sazby zdravotního pojištění činí u:

- zaměstnance (4,5% z hrubé mzdy);
- zaměstnavatele, který platí za zaměstnance (9 % z hrubé mzdy);
- zaměstnavatele (fyzické osoby), který platí za sebe (13,5 % z části zisku).

Výše pojistného činí 13,5 % z vyměřovacího základu za rozhodné období. Výši pojistného je jeho plátce povinen si sám vypočítat. Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Pojištění se platí příslušným zdravotním pojišťovnám. §2¹⁵

b) FORMY, VE KTERÝCH SE ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ VRACÍ

ZP se vrací ve formě:

- lékařské péče (hrazená hospitalizační lékařská péče),
- hrazení léků.³

3.2.22 Nezdánitelné části základu daně a daň celkem, sazby daně, odčitatelné položky od základu daně

a) NEZDANITELNÉ ČÁSTI ZÁKLADU DANĚ A DAŇ CELKEM

Dílčí základ lze snížit o nezdánitelné části ze základu daně, jak uvádím v **tabulce č. 2**. Z tohoto sníženého základu daně zaokrouhleného na celá sta dolů se vypočítává daň.

Většina nezdánitelných částí základu daně se uplatňuje v závislosti na počtu měsíců, ve kterých poplatník nárokuje odpovídající částku.

Řádek	Nezdánitelné částky podle zákona	Za rok 2003 v Kč	Za rok 2003 v Kč/měsíčně
33	§ 15 odstavec 1 písmeno a) – základní nezdánitelné položky	38 040,-	3 170,-
34 a	§ 15 odstavec 1 písmeno b) – na vyživované dítě	23 520,-	1 960,-
34 b	§ 15 odstavec 1 písmeno b) – na vyživované dítě, které je držitelem průkazu ZTP-P	47 040,-	3 920,-
35 a	§ 15 odstavec 1 písmeno c) – na vyživovanou manželku	21 720,-	1 810,-
35 b	§ 15 odstavec 1 písmeno c) – na vyživovanou manželku, která je držitelem průkazu ZTP-P	43 440,-	3 620,-
36	§ 15 odstavec 1 písmeno d) – na poživatele částečného invalidního důchodu	7 140,-	595,-
37	§ 15 odstavec 1 písmeno e) – na poživatele úplného invalidního důchodu	14 280,-	1 190,-
38	§ 15 odstavec 1 písmeno f) – na držitele průkazky ZTP-P	50 040,-	4 170,-

Řádek	Nezdanitelné částky podle zákona	Za rok 2003 v Kč	Za rok 2003 v Kč/měsíčně
39	§ 15 odstavec 1 písmeno g) – na studium	11 400,-	950,-
40	§ 15 odstavec 8 – hodnota daru	V prokázané výši	-----
41	§ 15 odstavec 10 – odečet úroků	V prokázané výši	-----
42	§ 15 odstavec 12 – penzijní připojištění	Max. 12 000,-	
43	§ 15 odstavec 13 – životní pojištění	Max 12 000,-	

§ 15¹⁵

b) SAZBA DANĚ

Daň ze základu sníženého o nezdanitelnou částku základu daně (§15) a o odčitatelné položky základu daně (§34) **zaokrouhlené na celá sta Kč dolů** činí za rok 2003 (viz. **tabulka č. 3**):

Základ daně (od Kč)	Základ daně (do Kč)	Daň
0	109 200	15 %
109 200	218 400	16 380 + 20% ze zákl.daně přesahující 109 200,-
218 400	331 200	38 220 + 25% ze zákl.daně přesahující 218 400,-
331 200	a více	66 420 + 32% ze zákl.daně přesahující 331 200,-

§ 16¹⁵

c) ODČITATELNÉ POLOŽKY OD ZÁKLADU DANĚ

Od základu daně mohou poplatníci odečíst:

- 10 % vstupní ceny hmotného majetku z odpisových skupin 1, 2, 3, jsou-li jeho prvními vlastníky;
- 15 % vstupní ceny zařízení pro čištění a úpravu vod, jsou-li jeho prvními vlastníky;

- 15 % třídících a úpravářských zařízení, jsou-li jeho prvními vlastníky;
- 20 % vstupní ceny strojů pro zemědělství a lesnictví, jsou-li jeho prvními vlastníky;
- 30 % výdajů na výuku žáků ve studijních oborech a učebních oborech středních odborných učilišť a učebních oborech učilišť, které jsou součástí výchovně vzdělávací soustavy a tyto obory jsou uvedeny v obecně závazném právním předpisu, atd. §34¹⁶

3.2.23 Výše hmotné podpory pro zaměstnavatele na vytváření nových pracovních míst z úřadu práce a pracovníků se změněnou pracovní schopností, s více než 50 % pracovníků se změněnou pracovní schopností

a) VÝŠE HMOTNÉ PODPORY PRO ZAMĚSTNAVATELE PRO VYTVÁŘENÍ NOVÝCH PRACOVNÍCH MÍST Z ÚŘADU PRÁCE A PRACOVNÍKŮ SE ZMĚNĚNOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ

Výše hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek činí částku **od 80 000 do 200 000 Kč na jedno pracovní místo** podle míry nezaměstnanosti území vůči průměrné míře nezaměstnanosti v České republice.

Hmotná podpora se poskytuje na nová pracovní místa zřízená za podmínek uvedených v dohodě sjednané podle zvláštního právního předpisu. §1¹⁷

Zaměstnává-li zaměstnavatel na nově vytvořených pracovních místech osoby se změněnou pracovní schopností nebo uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci úřadu práce **déle než 12 měsíců**, zvyšuje se stanovená hmotná podpora o 10 % na jednoho zaměstnance. §3¹⁷

b) VÝŠE HMOTNÉ PODPORY PRO ZAMĚSTNAVATELE, KTERÍ ZAMĚSTNÁVAJÍ VÍCE NEŽ 50 % OBČANŮ SE ZMĚNĚNOU PRACOVNÍ SCHOPNOSTÍ

Celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností se pro účely poskytování příspěvku podle zákona stanoví jako **průměrný roční přepočtený počet těchto zaměstnanců**. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců celkem a zaměstnanců se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením se pro tyto účely zjišťuje podle zákona za kalendářní rok, za který příspěvek náleží. Pro účely zjištění zaměstnávání **50 % občanů se změněnou pracovní schopností se každý zaměstnanec se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením započítává třikrát**. Pro účely zjištění průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, na něž zaměstnavateli náleží příspěvek podle zákona, se každý zaměstnanec se změněnou pracovní schopností započítává jednou.

Průměrné roční přepočtené počty zaměstnanců se zjišťují s přesností na dvě platná desetinná místa. §1¹⁸

Zaměstnavatelům, kteří zabezpečují absolventům středních a vysokých škol v pracovním poměru odbornou praxi, mohou být na základě písemné dohody s příslušným úřadem práce částečně nebo plně hrazeny náklady s touto činností. §6a¹⁸

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností náleží 0,35 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 – 3 čtvrtletí předchozího kalendářního roku. § 24a¹⁸

3.3 Smysl, účel a dělení kalkulací

3.3.1 Pojem kalkulace

Kalkulace je **stanovení předem nebo zjištění následně nákladů** na kalkulační jednotici.

Kalkulace ve firmě slouží k tvorbě ceny. Z tohoto pohledu mají hodně blízko k účetnictví, ale také k marketingu. Při kalkulaci ceny musíme podrobně sledovat strukturu a výši nákladů.¹⁹

3.3.2 Cenová kalkulace

Stanovení správné výše ceny je pro firmu rozhodující záležitost. Vždy však musíme vycházet z toho, jaké náklady musíme vynaložit na daný výrobek. Konečnou cenu výrobku si pak můžeme přizpůsobit podle našich záměrů.¹⁹

3.3.3 Kalkulační jednice

Kalkulační jednice je výkon určitým způsobem vymezený. Kalkulace známe **předběžné** (před zahájením výroby) a **výsledné** (po zjištění skutečných nákladů po ukončení cyklu nebo období). Sestavují se podle jednotlivých kalkulačních vzorců, což je soupis nákladových položek, které se započítávají nebo zjišťují na kalkulační jednici.¹⁹

3.3.4 Předmět kalkulace

Předmětem kalkulace jsou **výrobky, práce a služby** účetních jednotek. Kalkulace se sestavují jak na výkony malosériové výroby, tak na zakázkovou výrobu a individuálně zhotovené výrobky, prováděné práce a služby.

Vymezení výkonů, na které se sestavují kalkulace:

- na hlavní činnost
- na vedlejší činnost (dopravu, údržbu a ostatní obslužné činnosti)¹⁹

3.3.5 Účel kalkulace

Účelem kalkulace cen je:

- vyčíslit náklady, které v podniku vznikají a tím získat přehled o svých nákladech,
- zjistit své výhody či nevýhody vůči konkurenci,
- při konkursech o určitou zakázku bývá požadována nabídka včetně kalkulace ceny.

Náklady se zjišťují na kalkulační jednotci, což je jeden výrobek, ale může být stanovena i jinak – např. jeden pár bot, tuna uhlí, metr látky apod.²⁰

3.3.6 Typový kalkulační vzorec

Typový kalkulační vzorec (každá jednotka si jej může stanovit podle svého uvážení) obvykle obsahuje:

- Přímý materiál
 - Polotovary vlastní výroby
 - Oceňovací rozdíly k polotovarům vlastní výroby
- Přímé mzdy
- Ostatní přímé náklady
- Výrobní (provozní) režie
-
- = Vlastní náklady výroby (provozu)
- Zásobovací režie
- Správní režie
-
- = Úplné vlastní náklady výkonu
- Zisk (ztráta)

Prodejní cena

Rozsah stanoví účetní jednotka. Přitom se vymezí periodicita, výběrovost apod.

Výpočet zisku:

Základní cena výkonu

- Dočasná cenová zvýhodnění

- Slevy zákazníkům (množstevní, sezónní)

= Cena po úpravách

- Náklady

= **ZISK**²⁰

3.3.7 Kalkulační povinnost

Kalkulační povinnost účetní jednotky vůči externím uživatelům účetních a dalších ekonomických informací není právními předpisy České republiky předepsána.

Kalkulační povinnost pro jednotlivé vnitropodnikové útvary **účetní jednotky si určuje účetní jednotka sama** v této směrnici.²¹

3.3.8 Kalkulační písemnosti

Kalkulačními písemnostmi jsou **kalkulační listy a kalkulační doklady**.

Kalkulace vlastních nákladů a dalších složek ceny výkonu se zpravidla sestavují na kalkulačních listech nebo jiných účetní jednotkou určených tiskopisech popř. formou zpracování na počítači.

Kalkulační písemnosti zpravidla obsahují:

- označení účetní jednotky,
- druh kalkulace,
- údaje o kalkulovaném výkonu (např. číslo výrobního příkazu, zakázky, popis, označení, parametry a vybavení výrobku nebo jakost),
- stanovenou kalkulační jednici,
- kalkulované množství (u kalkulace dělením),

- údaje rozhodné pro určení výše částek kalkulačních položek (např. množství, čas, jednotková cena),
- zápisy peněžních částek v jednotlivých položkách kalkulačního vzorce v rozsahu stanoveném účetní jednotkou ve vnitropodnikové směrnici,
- podpis pracovníka odpovědného za správnost kalkulace, datum sestavení kalkulace a jejích změn.

Kalkulační listy mohou být nahrazeny zakázkovými listy, výrobními příkazy, účtovými listy analytické evidence v rozsahu výše stanovených náležitostí, popř. v redukované formě. Při počítačovém zpracování se kalkulační listy nahrazují sestavami počítačového zpracování. Ukázka výrobního příkazu – viz. **příloha č. 8**.

Zápisy v kalkulačních listech nebo jimi nahrazených písemnostech mají odpovídat **požadavkům kladeným na pořízení účetních záznamů** v účetních předpisech (čitelnost, trvanlivost, srozumitelnost a prokazatelnost). Pouze takové kalkulace lze využít při finančních kontrolách prováděných auditorem. Pro účely kalkulace vlastních nákladů a dalších složek ceny výkonu lze využívat účetních dokladů a rozpočtních písemností.

Kalkulační listy a kalkulační doklady **nepodléhají předpisům o archivaci účetních písemností**, kterými ve smyslu účetních předpisů nejsou. Přesto lze doporučit, aby účetní jednotky archivovaly kalkulace vlastních nákladů po dobu, kterou samy určí v této směrnici, zejména s ohledem na dodatečně prováděné analýzy vlastních nákladů rozhodující produkce firmy a pro dokladování při obchodních sporech, účtování o změnách stavů zásob vlastní výroby apod.²¹

3.3.9 Dělení kalkulací: podle času, druhu použitých nákladů, rozvrhové základny

a) DĚLENÍ KALKULACÍ PODLE DOBY, KDY SE SESTAVUJÍ

Podle doby, kdy se kalkulace sestavují, se rozeznávají:

- **předběžné kalkulace**, které se sestavují před zahájením výkonu a stanoví se předpokládané (plánované) náklady na kalkulační jednici. Vycházejí z technickohospodářských norem přímých nákladů a z rozpočtů režijních nákladů;
- **výsledné kalkulace**, které se sestavují až po provedení výkonu a zjišťují skutečné náklady na kalkulační jednici. Vycházejí z vnitropodnikového účetnictví.²²

b) DĚLENÍ KALKULACÍ PODLE POUŽITÝCH NÁKLADŮ

Podle druhu použitých nákladů se předběžné kalkulace dělí na:

- **operativní kalkulace**, které vycházejí z operativních norem platných ve výrobě v době sestavování kalkulací a jež vyjadřují současné podmínky v technologii a organizaci výroby. Změny těchto podmínek vyvolávají i změnu norem a tím i změnu kalkulace. Sestavují se na kratší období (čtvrtletí, měsíc). Jsou podkladem pro stanovení vnitropodnikových cen vlastních výkonů;
- **plánované kalkulace**, které vycházejí z plánovaných norem platných zpravidla pro období jednoho roku. Tyto normy vyjadřují nejen současné podmínky výroby, ale i plánované technicko-organizační změny ve výrobě během roku. Informují o vlastních nákladech, které se mají u určitých výkonů dosáhnout v průměru za plánované období. Používá se při plánování nákladů v podniku. Sestavují se na období jednoho roku.
- **propočtové kalkulace**, které jsou méně přesné, neboť se sestavují podle kalkulací porovnatelných výrobků nebo na základě odhadu. Používají se

u výrobků kusové výroby, u kterých nejsou k dispozici technickohospodářské normy spotřeby přímých nákladů a podrobná konstrukční, technologická a výrobní příprava (v době sestavování kalkulací).²²

c) DĚLENÍ KALKULACÍ PODLE ROZVRHOVÉ ZÁKLADNY

Podle volby rozvrhové základny se rozeznávají:

1. kalkulace dělením

- a) prostým (rozvrhovou základnou je plánovaný objem výkonů)
- b) pomocí poměrových čísel (rozvrhovou základnou jsou poměrová čísla)

ad a) Kalkulace prostým dělením

Používá se v jednoduché hromadné výrobě, kde se vyrábí stejnorodá produkce, tj. zpravidla jeden výrobek. Např. v podnicích těžebních, energetických, ve vápenkách, cementárnách aj.

Celkové rozpočtované režijní náklady se dělí plánovaným objemem výkonů (výroby).

ad b) Kalkulace dělením pomocí poměrových čísel

Používá se v podnicích, které vyrábějí několik stejnorodých výrobků, a to stejným technologickým postupem, lišících se jen velikostí, hmotností, pracností nebo jakostí.

Jeden z výrobků se zvolí za základní výrobek s poměrovým číslem 1 (podle významu nebo množství). Ostatním výrobkům se přiřadí poměrová čísla větší nebo menší než 1, např. podle jejich nákladové náročnosti v porovnání se základním výrobkem.

Postup při kalkulaci dělením pomocí poměrových čísel lze shrnout:

- vypočtou se poměrová čísla,
- objem výroby jednotlivých výrobků se vynásobí poměrovými čísly, čímž se získá přepočtený objem výroby,

- celkové (společné) náklady se vydělí přepočteným objemem výroby, aby se získaly náklady na přepočtenou jednici,
- náklady na přepočtenou jednici se vynásobí jednotlivými poměrovými čísly.

2. kalkulace přírážkové

Kalkulace přírážková

Používá se v podnicích, které vyrábějí více nákladově různorodých výrobků. Podíl režijních nákladů na kalkulační jednici se vypočte pomocí tzv. rozvrhové základny. Rozvrhová základna může být:

- a) pomocí režijních přírážek (rozvrhová základna je peněžní),
- b) pomocí režijních sazeb (rozvrhová základna je naturální).

ad a) peněžní, např.

- přímé (jednicové) mzdy,
- přímý materiál,
- součet přímého materiálu a přímých mezd (přímé náklady),
- vlastní náklady výroby.

ad b) naturální, např.

- počet strojových hodin,
- počet normohodin ruční práce výrobních dělníků.

Rozvrhová základna musí splňovat tyto požadavky, musí být:

- přímo úměrná k rozvrhovaným režijním nákladům,
- stálá a snadno zjistitelná,
- shodná pro předběžné i výsledné kalkulace.

Nepřímé (režijní) náklady se stanoví na kalkulační jednici pomocí **režijní přírážky v %** (u peněžní rozvrhové základny) nebo **sazby v Kč** (u naturální rozvrhové základny).²²

4. Aplikační část

4.1 Stručné informace o firmě

Firma byla založena před pěti lety jako společnost s ručením omezeným. Paní majitelka vykonává ve firmě značné manažerské funkce.

V minulých letech, téměř dvacet let, pracovala paní majitelka v oděvních firmách, vzhledem ke svým dlouholetým a odborným zkušenostem vede svou firmu velmi fundovaným způsobem.

Předmětem výroby firmy jsou zakázky pouze do zahraničí a to především z dražších materiálů (např. kůže, velur,...).

Zhotovené výrobky jsou buď v klasickém velikostním sortimentu nebo v případě přání zákazníka šité na míru.

Technické vybavení po stránce používaných strojů je adekvátní vzhledem ke způsobu a druhu výroby.

Firma má vlastní účetní, která zpracovává veškeré údaje týkající se pracovníků, výpočtů mezd, odvodů sociálního a zdravotního pojištění a všechny ostatní informace, které zahrnuje účetnictví.

Jedná se o malou firmu plnou kvalifikovaných pracovníků, zaměřenou na konkrétní trh a vybavenou přiměřenou technikou.

4.2 Analýza smyslu a použití těchto nástrojů řízení v podnikové praxi dané firmy

Smysl použití těchto nástrojů v příslušné firmě je zjištění celkových nákladů na všechny vyráběné výrobky.

Vzhledem k tomu, že majitelka firmy zpracovává výrobky z drahých materiálů, rozhodla se pro úkolovou mzdu. Záleží jí více na kvalitě šitých oděvů.

Zejména proto, že své výrobky šije pouze pro zahraničí, má vždy předem stanovený zisk za celou zakázku. Podle těchto prostředků a po odečtení všech nákladů se může začít rozhodovat, jak rozdělit časové mzdy. Většinou je to podle náročnosti práce (tyto mzdy se od sebe neliší moc velkými částkami). Na závěr ze zbylých prostředků rozděluje prémie.

4.3 Ukázka reálného výpočtu mezd a jejího zúčtování na syntetických účtech finančního účetnictví

4.3.1 Ukázka reálného výpočtu mezd

Ukázka výpočtu mzdy naší zaměstnankyně p. Novotné za duben rok 2004.

(Zaměstnankyni odměňujeme časovou mzdou 55,- Kč/hod, ve smlouvě je dohodnut příplatek za přesčas ve výši 25 % k hodinové mzdě. Počítáme s 8 hodinovou pracovní dobou. P. Novotná uplatňuje daňový odpočet na poplatníka a na 2 vyživované děti)

<i>Forma mzdy</i>	<i>počet dnů</i>	<i>hod</i>	<i>Kč/hod</i>	<i>celkem Kč</i>
Časová hodinová mzda	23	184	55,-	10 120,-
Přesčas		7	68,75,-	482,-
Prémie				400,-

Hrubá mzda celkem	11 002,-
--------------------------	-----------------

Nezdanitelné částky – podle tabulky č. 2 (platné pro rok 2004)

Na poplatníka	3 170,-
Na 2 vyživované děti	3 920,-

Nezdanitelné částky celkem	7 090,-
-----------------------------------	----------------

Vyměřovací základ za předchozí kalendářní čtvrtletí byl 30 080,- počet pracovních dní 64.

$30\,080/64 = 470,-/\text{den} = 59,-/\text{hod} \Rightarrow \text{vyměřovací základ pro dovolenou}$

Průměr na nemoc 35 % (ze 470,-): 165,-/den (pro první tři dny nemoci)

Průměr na nemoc 69 % (ze 470,-): 325,-/den (pro další dny nemoci)

Hrubá mzda	11 002,-
Sociální pojištění (platí zaměstnanec)	881,- (8% z hrubé mzdy)
Zdravotní pojištění (platí zaměstnanec)	496,- (4,5% z hrubé mzdy)
Nezdanitelné části	7 090,-
Daňový základ	2 535,- (11 002 - 881 - 496 - 7 090)
Záloha na daň	381,- (15% z 2 535,- tabulka č.3)
Čistá mzda k výplatě	9 244,- (11 002 - 881 - 496 - 381)

Zaměstnavatel platí za zaměstnance:

sociální pojištění: 26 % z hrubé mzdy 2 861,-

zdravotní pojištění: 9 % z hrubé mzdy 991,-

celkem sociální a zdravotní pojištění 1 377,-

Zaměstnanec platí:

SP 881,-

ZP 496,-

3 852,-

Ze mzdy jí strháváme 1 000,- Kč na stavební spoření.

Zaměstnankyni jsme vyplatili zálohu na mzdu ve výši 3 000,- Kč.

4.3.2 Zúčtování mzdy na syntetických účtech finančního účetnictví

Zúčtování provedeme takto:

Účet 336 – Zúčtování s institucemi SZ a NP

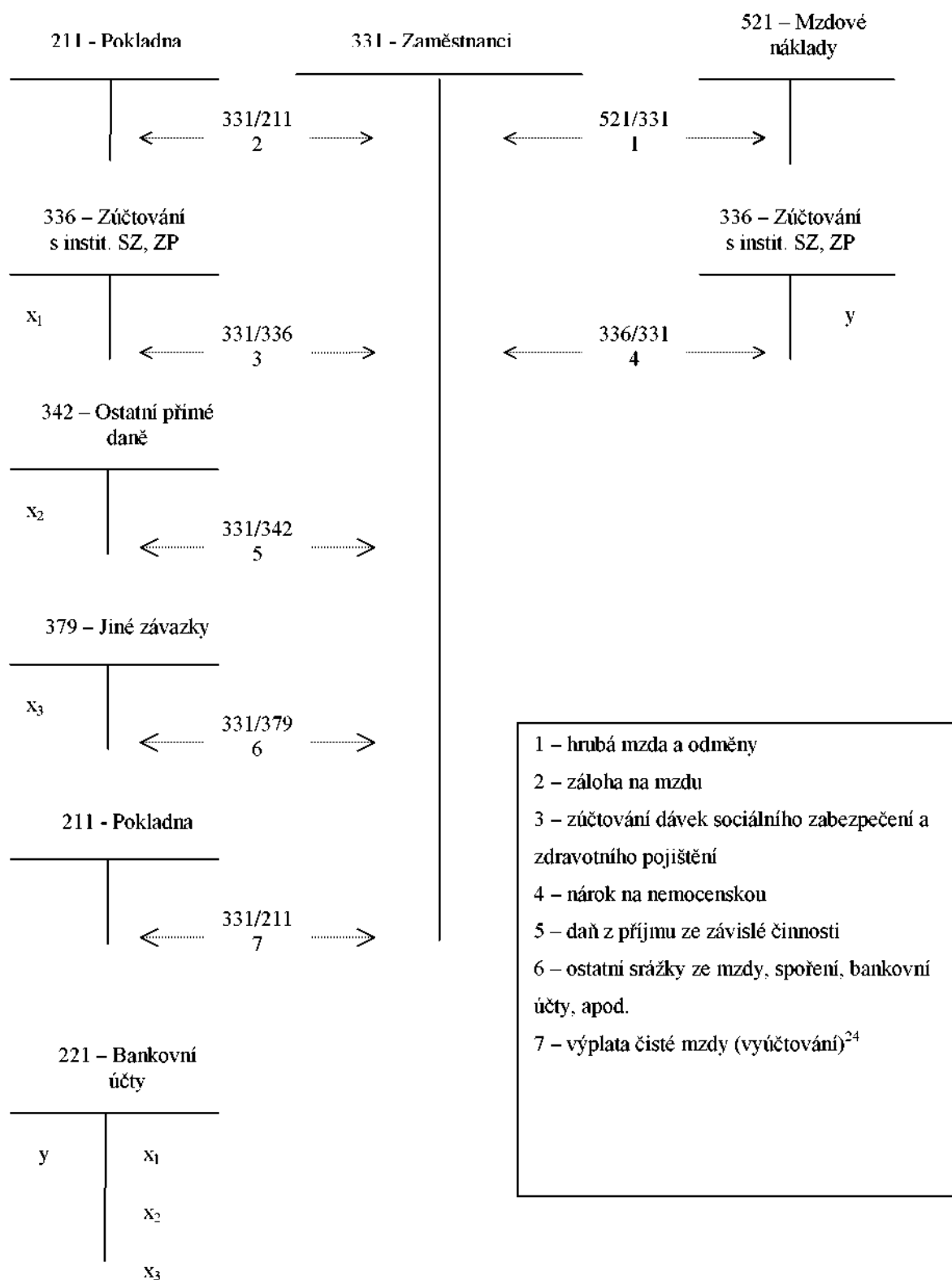
- obsahuje zúčtovací vztahy (pohledávky a závazky) s Okresní správou sociálního zabezpečení a se zdravotními pojišťovnami. Na straně MD se účtují pohledávky, na straně D závazky

Účet 342 – Zúčtovací vztahy s finančním úřadem

- vznikají při účtování záloh na D z P FO za závislé činnosti²³

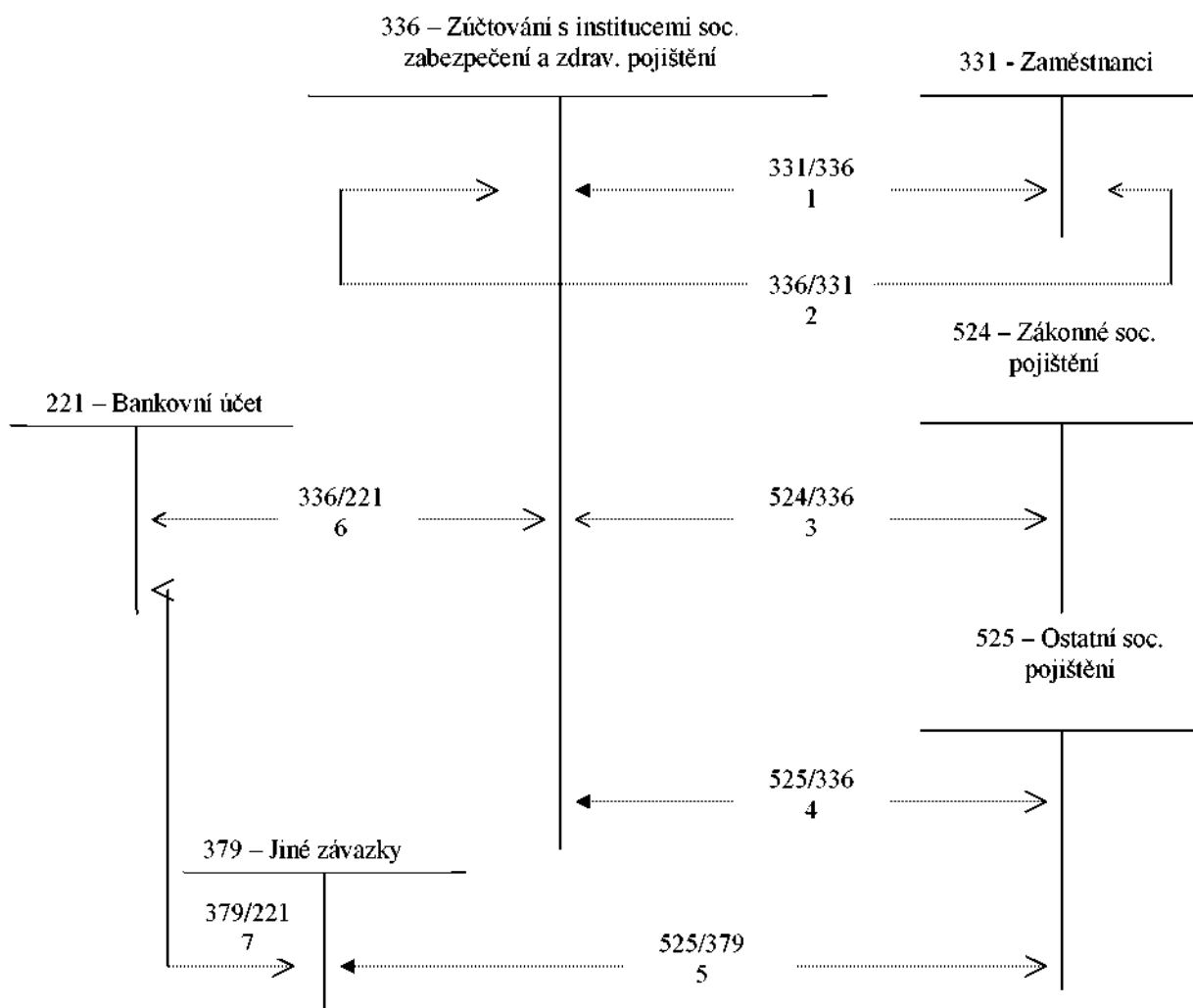
Obrázek č. 1

Způsob zúčtování mzdy, nároku na nemocenskou a platby sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnanec:



Obrázek č. 2

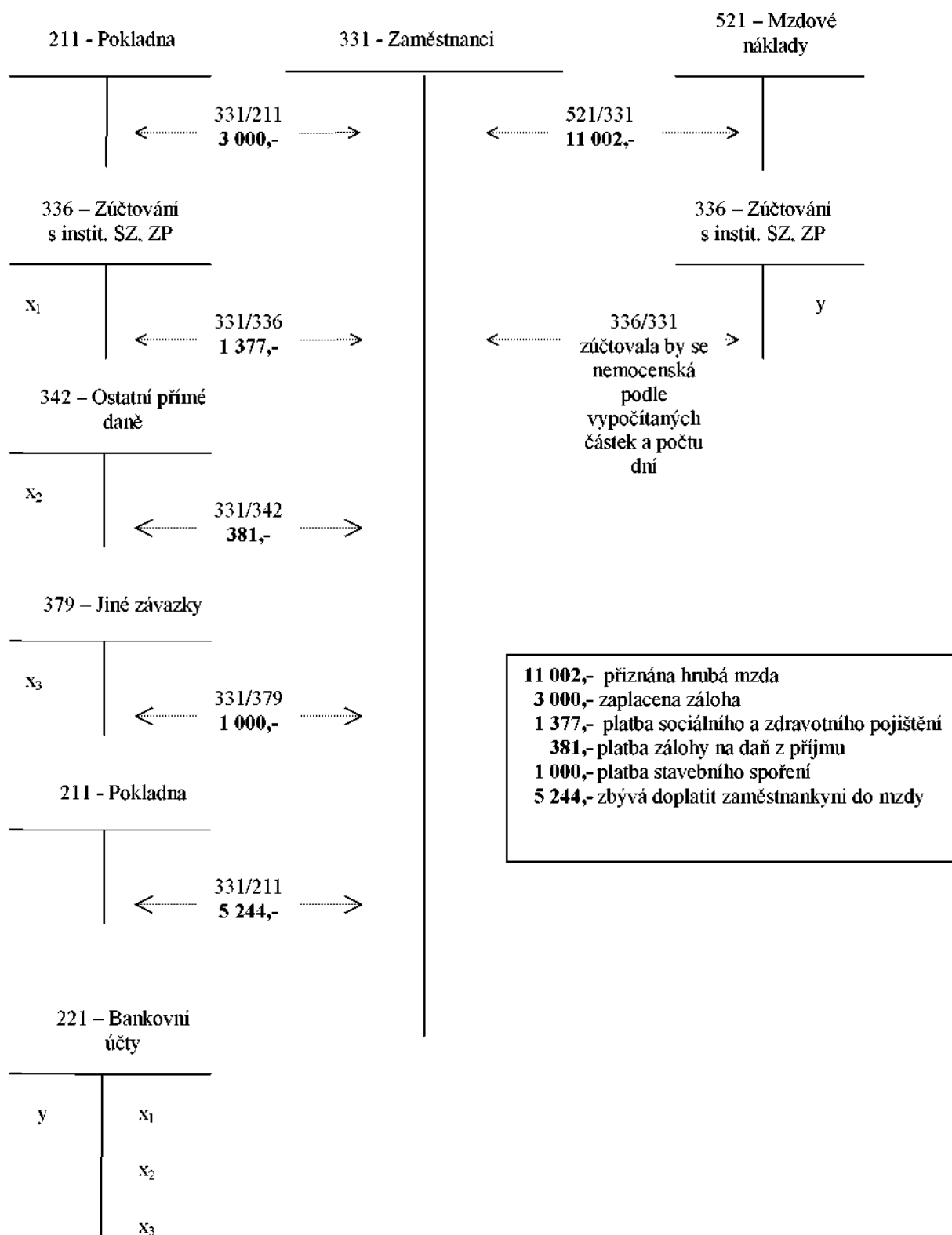
Způsob zúčtování sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnanec i zaměstnavatel:



- | |
|---|
| <p>1 – předpis sociálního a zdravotního pojištění, zákonná povinnost zaměstnance</p> <p>2 – nárok na dávky sociálního pojištění</p> <p>3 – předpis sociálního a zdravotního pojištění, zákonná povinnost zaměstnavatele</p> <p>4 – Dobrovolné plnění hrazené zaměstnavatelem</p> <p>5 – dobrovolné plnění hrazené zaměstnavatelem</p> <p>6 – úhrada sociálního a zdravotního pojištění</p> <p>7 – úhrada dobrovolného plnění²⁴</p> |
|---|

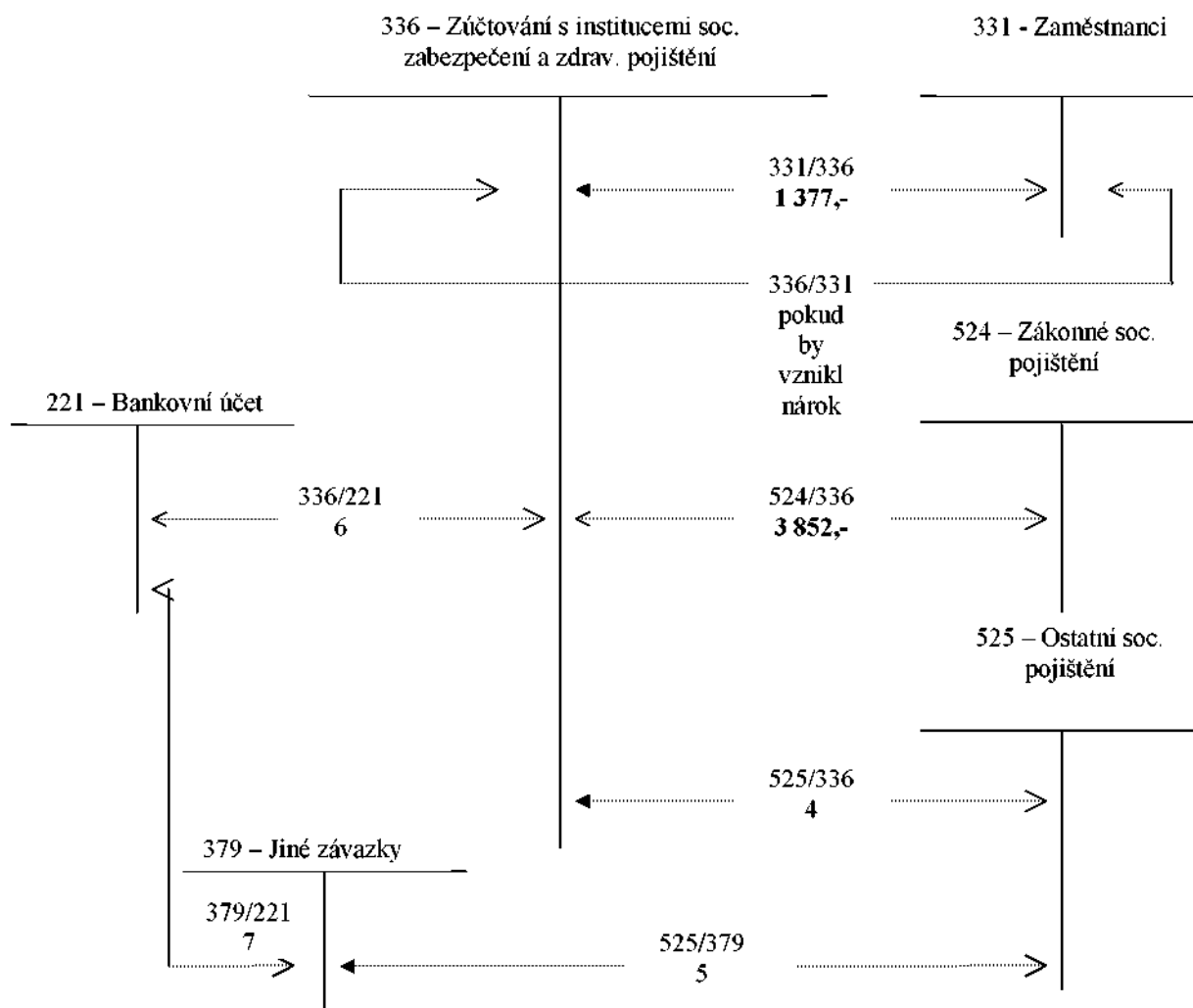
Obrázek č. 3

Příklad zúčtování mzdy, nároku na nemocenskou a platby sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnanec (použijeme vypočítané částky naší zaměstnankyně p. Novotné za březen r. 2004):



Obrázek č. 4

Příklad zaičtování sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnanec i zaměstnavatel (použijeme opět hrubou mzdu naší zaměstnankyně p. Novotné za měsíc březen r. 2004):



1 377,- předpis sociálního a zdravotního pojištění, zákonná povinnost zaměstnance

3 852,- předpis sociálního a zdrav. pojištění, zákonná povinnost zaměstnavatele

4 – dobrovolné plnění hrazené zaměstnavatelem

5 – dobrovolné plnění hrazené zaměstnavatelem (např. zaměstnavatel platí zaměstnanci penzijní připojištění)

6 – úhrada sociálního a zdravotního pojištění

7 – úhrada dobrovolného plnění

4.3.3 Doklady ke mzdám příslušné firmy

Vzhledem k tomu, že se mi nepodařilo získat aktuální informace, jsou doklady z roku 2000, což znamená, že některé sazby, odčitatelné položky a částky by v letošním roce byli odlišné podle nového znění zákona, jak uvádím v teoretické části bakalářské práce.

Především proto, že zvolená firma nešije z klasických materiálů, ale z materiálů poněkud dražších, zvolila majitelka firmy hodinovou mzdu. V tomto případě je jistě mnohem výhodnější soustředit se na přesnost a kvalitu, než na velké množství ušitých výrobků.

Účtování a výpočty mezd je nutné podložit příslušnými doklady.

Doklady ke mzdám:

- 1) Měsíční vyúčtování mzdy jednoho ze zaměstnanců
- 2) Měsíční průměr příjmů
- 3) Mzdový list
- 4) Celkové vyúčtování všech mezd za příslušný měsíc
- 5) Přehled odvodů pro zdravotní pojišťovnu
- 6) Přehled o vyměřovacích základech a pojistném na malé organizaci
- 7) Průměr pro nemoc a dovolenou
- 8) Přehled odvodů na sociální zabezpečení
- 9) Platba zdravotního pojištění
- 10) Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách

Tyto doklady dané firmy uvádím na následujících stránkách.

Obrázek č. 5

ad 1) Měsíční vyúčtování mzdy jednoho ze zaměstnanců

Podnik: 243	Pracovník: 000005
Období: 10.2000	Dod. dov. : 0
Prac. poměr : 2	D-nárok : 20
Závod : 00	D-min. r. : 0
Střed. : 001	D-běž. r. : 13
Výpl. místo : 001	D-zbytek : 13
	Opočet prac. : 2910
	Opočet dětí : 1800
	Odpčet inv. : 0
	Ostatní odpčty : 0
	Profese : 65
	Zdrav.pojišťovna : Zdrav.poj. METAL-A1.
	Mzda od zač. roku : 80272
	Průměr na nem. 69% : 222,00
	Průměr na nem. 50% : 161,00
	Pracovně právní pr. : 411,10

druh mzdy	dny	hod	množ.	sazba	Kč	srážky	Kč
120 Časová hodinová mzda	22	187,00	187,00	47,00	8789,00	500 Záloha na daň z př.	525,00
440 Přesčas. pr.den		7,00	7,00	11,75	82,25	595 Zaokr.běžný.měsíc	6,00
443 Přesč.př.so.aned		4,00	4,00	23,50	94,00		
450 Prémie			1,00	400,00	400,00		
499 Volné dny	9				159,00		
496 Zaokr.min.měsíc					8,00		

Hrubá mzda	:	9365,25	Osobní srážky	:	6,00
Vyměřovací základ sociálního pojištění	:	9366,00	Sociální pojištění	:	750,00
Vyměřovací základ zdravotního pojištění	:	9365,25	Zdravotní pojištění	:	422,00
Daňový základ	:	3500,00	Daň	:	525,00
Čistá mzda	:	7676,00			

K výplatě: 7670,00 Podpis:

Obrázek č. 6

ad 2) Měsíční průměr příjmů

Datum : 06.10.2000		M Ě S Í Č N Í P R Ů M Ě R			P Ř Í J M U		Podnik : 243	
		OSČ : 000004 RČ :		Závod : 00		Hosp. stř. : 001		
		Řádek 1.-2.-3.-4. = 5.			Řádek 5.+6. = 7.			
		07/00	08/00	09/00	CELKEM	PRŮMER		
Hr. mzda :		8616	9295	5734	23645			
Soc. poj. :		690	744	459	1893			
Zdr. poj. :		388	419	259	1066			
Daň :		705	795	330	1830			
Příjem :		6833	7337	4686	18856			
Nemoc. p. :								
Celkem :		6833	7337	4686	18856	6285		

Obrázek č. 7

ad 3) Mzdový list

MAGDIS - MJDY

Verze: 13

Strana: 4

Dne: 10.01.03

Podnik : 243

MA132 Mzdový list

- pracovníka

z a m ě s í c

leden - prosinec rok 2002

Závod: 00

Středisko: 001

Pracovník: 000004

HANA

Rod.čís.:

Dřívější příjmení:

Dat.narození:

Místo narození:

Rodinný stav:

Bydliště:

PSČ:

Datum nástupu: 01.11.1999

Datum ukonč.:

Název řádku	Celken	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
1 Profese		65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
2 Prac.poněr		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3 Měs.odp.pr	38040,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00	3170,00
7 Dny odprac	201,00	19,00	20,00	20,00	14,00	8,00	10,00	14,00	20,00	19,00	22,00	20,00	15,00
9 PD dovolen	19,00	3,00		1,00				8,00	2,00	2,00		1,00	2,00
10 PD nahradu	9,00	1,00			1,00	2,00		1,00			1,00		3,00
11 PD nen..OC	32,00				7,00	13,00	10,00						2,00
14 KD nenoc	44,00				9,00	17,00	16,00						2,00
17 volne dny	104,00	8,00	8,00	10,00	8,00	8,00	10,00	8,00	9,00	9,00	8,00	9,00	9,00
18 hod.odprac	1554,00	148,50	158,00	152,00	111,00	64,00	77,00	107,50	155,00	148,50	170,00	150,00	112,50
19 hod.presa	46,50	6,00	8,00	2,00	6,00	4,00	2,00	2,50	5,00	6,00	5,00		
20 hod.nahrad	210,00	30,00		7,50	7,50	15,00		67,50	15,00	15,00	7,50	7,50	37,50
21 KB celken	365,00	31,00	28,00	31,00	30,00	31,00	30,00	31,00	31,00	30,00	31,00	30,00	31,00
22 Kcs zakl o	72274,00	7276,50	7742,00	7448,00	5439,00	3072,00	3696,00	5160,00	7440,00	7128,00	8160,00	5550,00	4162,50
24 Kc priplat	563,50	73,50	98,00	24,50	73,50	48,00	24,00	30,00	60,00	72,00	60,00		
27 Kc premie	4610,00	480,00	480,00	480,00	400,00	70,00	100,00	400,00	450,00	450,00	450,00	450,00	400,00
31 Kc dovolen	7714,00	1251,00		417,00				3248,00	812,00	786,00		400,00	800,00
32 Kc nahradu	3650,00	417,00			409,00	818,00		406,00			400,00		1200,00
38 hruby vyde	88811,50	9498,00	8320,00	8369,50	6321,50	4008,00	3820,00	9244,00	8762,00	8436,00	9070,00	6400,00	6562,50
40 cista mzda	72316,00	7521,00	7351,00	6687,00	5164,00	3443,00	3307,00	7335,00	6987,00	6736,00	7210,00	5225,00	5350,00
41 vyp SP	88813,00	9498,00	8320,00	8370,00	6322,00	4008,00	3820,00	9244,00	8762,00	8436,00	9070,00	6400,00	6563,00
42 vyp ZP	88811,50	9498,00	8320,00	8369,50	6321,50	4008,00	3820,00	9244,00	8762,00	8436,00	9070,00	6400,00	6562,50
45 dan.zaklad	40300,00	5200,00	4200,00	4200,00	2400,00	400,00	200,00	5000,00	4500,00	4300,00	4800,00	2500,00	2600,00
46 Kc zdr poj	4002,00	428,00	375,00	377,00	285,00	181,00	172,00	416,00	395,00	380,00	409,00	288,00	296,00
47 Kc soc poj	7109,00	760,00	666,00	670,00	506,00	321,00	306,00	740,00	701,00	675,00	726,00	512,00	526,00
48 zaloh. dan	6045,00	780,00	630,00	630,00	360,00	60,00	30,00	750,00	675,00	645,00	720,00	375,00	390,00
49 cisty prij	72370,00	7530,00	7360,00	6690,00	5170,00	3450,00	3310,00	7340,00	6990,00	6740,00	7210,00	5230,00	5350,00
50 prij k vyp	72370,00	7530,00	7360,00	6690,00	5170,00	3450,00	3310,00	7340,00	6990,00	6740,00	7210,00	5230,00	5350,00
76 zaokr.mh.	54,00	9,00	9,00	3,00	6,00	7,00	3,00	5,00	3,00	4,00		5,00	
77 zaokr.bez.	46,00	9,00	3,00	6,00	7,00	3,00	5,00	3,00	4,00		5,00		1,00
82 Roc.vyr.da	-705,00		-705,00										

Obrázek č. 8

ad 4) Celkové vyúčtování všech mezd za příslušný měsíc

Podnik: 243		Dne: 06.10.2000		Strana: 3 Verze 3	
V y ú č t o v á n í		m e z d		za měsíc září rok 2000	
Druh mzdy	Dny	Hodiny	Kč	Účet	
				Má	dáti D
120	Časová hodinová mzda	214	1.806,00	92.847,00	521110 331
122	Měsíční mzda	42	336,00	20.000,00	521110 331
140	Přesčas pr.den	0	0,00	1.142,00	521113 331
143	Přesč.př.so.aned	0	0,00	283,50	521113 331
150	Prémie	0	0,00	6.860,00	521210 331
180	Dovolená běžný rok	19	0,00	8.356,00	521114 331
183	náhr.za dny pr.klidu	11	0,00	4.650,00	521114 331
190	PD nemoci	8	0,00	0,00	999000 331
192	PD Mateřská dovolená	21	0,00	0,00	999000 331
196	Kal.dny náhr.doby I	43	0,00	0,00	999000 331
198	Kal.dny vyr.příspěve	43	0,00	0,00	999000 331
199	Volné dny	135	0,00	0,00	999000 331
496	Zaokr.min.měsíc	0	0,00	74,00	333913 331
500	Záloha na daň z př.	0	0,00	10.570,00	331000 342
512	Odvod soc. zab.	0	0,00	10.737,00	331000 336
513	Odov.zdr.poj.	0	0,00	6.045,00	331000 336
569	Doplatek	0	0,00	106.760,00	
585	Zaokr.běžný.měsíc	0	0,00	101,00	331000 333
585	haléřové vyrovnání	0	0,00	-0,03	331000 333
				-0,50	

Obrázek č. 9

ad 5) Přehled odvodů pro zdravotní pojišťovnu

podnik : 000243 IČO : Dne : 06/10/00

Přehled odvodů pro zdravotní pojišťovnu Strana : 1

Pojišťovna:

Císlo prac.	Rodné číslo	Jméno pracovníka	Hrubý výdělek	Základ pro výpočet	Rozdíl	4,50%	9,00%	Celkem
000016			11.602,25	11.602,25	0,00	523	1.044	1.567
000004			5.734,00	5.734,00	0,00	259	516	775
000009			9.302,00	9.302,00	0,00	419	837	1.256
000022			0,00	0,00	0,00	0	0	0
000013			8.418,00	8.418,00	0,00	379	758	1.137
000014			13.184,50	13.184,50	0,00	594	1.186	1.780
Celkem za pojišťovnu 01			48.240,75	48.240,75	0,00	2.174	4.341	6.515

Obrázek č. 10

ad 6) Přehled o vyměřovacích základech a pojistném na malé organizaci

PŘEHLED O VYMĚŘOVACÍCH ZÁKLADECH A POJISTNÉM NA MALÉ ORGANIZACE
Přehled o dalších údajích potřebných k provádění sociálního
zabezpečení jejich zaměstnanců

Číslo Rodné
Název a sídlo malé organizace: [REDACTED]

Přidělený variabilní symbol: [REDACTED] IČO : [REDACTED]

Přehled za měsíc: září 2000 Den určený pro výplatu mezd: 14

Rodné číslo	Příjmení a jméno zaměstnance	Vyměřovací základ	Druh činnosti	Omluvená absence	Vyloučené doby
[REDACTED]	[REDACTED]	11.603	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	8.500	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	12.500	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	8.936	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	5.734	0	10	10
[REDACTED]	[REDACTED]	9.293	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	8.371	0	3	3
[REDACTED]	[REDACTED]	7.120	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	9.002	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	9.242	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	9.302	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	0	0	30	30
[REDACTED]	[REDACTED]	12.934	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	8.418	0	0	0
[REDACTED]	[REDACTED]	13.185	0	0	0
CELKEM:		134.140			
Úhrn pojistného od zaměstnanců:		10.737			
Pojistné od zaměstnavatele:		34.877			
Pojistné celkem:		45.614			
Den platby: 13/10/00		z účtu č. [REDACTED]			

Obrázek č. 11

ad 7) Průměr pro nemoc a dovolenou

Podnik 000243				Dne : 06/10/00 *													
Verze 5.0				Strana : 1 *													
Průměry pro nemoc a dovolenou za období 0700 - 0900				*													
Počet kalendářních dnů - 92				*													

Číslo		Kal.		Základ		Základ											
Závod Štřed.		pracov.		Jméno a příjmení		dny pro nemoc pr.právní											
Základ		Dny pr.		Hodiny		Dny		Průměr		Průměr		Průměr		Průměr		Průměr	
noč.odm.		právní		pr.práv.		odp.		nem.50		nem.69		OČR.69		dov.práv		hod.pr.	

00	001	000004						92	23.644,50		20.026,50						
	0,00	49		402,00	20	165,00		228,00	228,00		408,70	49,82					
00	001	000005						92	23.699,00		20.555,00						
	0,00	50		412,00	18	161,00		222,00	222,00		411,10	49,89					
00	001	000006						92	17.270,00		16.085,00						
	0,00	38		315,00	68	257,00		355,00	355,00		423,29	51,06					
00	001	000009						92	27.073,00		23.143,00						
	0,00	55		460,00	0	148,00		204,00	204,00		420,78	50,31					
00	001	000012						92	37.550,50		30.881,50						
	0,00	52		465,00	0	203,00		280,00	280,00		593,88	66,41					
00	001	000013						92	22.094,00		17.414,00						
	0,00	43		354,00	32	185,00		255,00	255,00		404,98	49,19					
00	001	000014						92	38.768,50		34.988,50						
	0,00	58		501,00	0	207,00		285,00	285,00		603,25	69,84					
00	001	000015						92	32.599,92		30.391,92						
	0,00	59		472,00	0	178,00		245,00	245,00		515,12	64,39					
00	001	000016						92	34.327,25		25.991,25						
	0,00	49		395,00	0	187,00		259,00	259,00		530,43	65,80					
00	001	000017						92	26.658,00		20.226,00						
	0,00	49		396,00	0	145,00		201,00	201,00		412,78	51,08					
00	001	000022						92	0,00		0,00						
	0,00	0		0,00	184	0,00		0,00	0,00		0,00	0,00					
00	001	000023						92	27.213,00		24.093,00						
	0,00	57		479,00	0	148,00		205,00	205,00		422,68	50,30					
00	001	000024						92	27.467,00		22.751,00						
	0,00	53		450,00	0	150,00		207,00	207,00		429,26	50,56					
00	001	000025						92	22.945,38		21.199,38						
	0,00	59		472,00	0	125,00		173,00	173,00		359,31	44,91					
00	001	000026						30	7.120,00		7.120,00						
	0,00	21		170,00	0	119,00		165,00	165,00		339,05	41,88					
00	001	000031						31	5.440,00		5.440,00						
	0,00	17		136,00	0	88,00		122,00	122,00		320,00	40,00					

Obrázek č. 12

ad 8) Přehled odvodů na sociální zabezpečení

Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách - podklad
za měsíc zari 2000

██████████
██

Přidělený var. sym.: ██████████ IČO ██████████

A. Pojistné	Úhrn vyměřovacích základů	Průměr. počet zaměstnanců	Úhrn pojistného
Odváděné pojistné	134.140,00	14	45.614,00

B. Vyplacené dávky			Částka dávek
a) Nemocenské	Počet proplac. dnů	0	0,00
b) Podpora při DČR	Počet proplac. dnů	0	0,00
c) Peněž. pomoc v mateř.	Počet případů	0	0,00
d) Vyrav. přísp. v mat.	Počet případů	0	0,00
	Úhrn dávek		0,00

C. Rozdíl mezi pojistným a vyplacenými dávkami	45.614,00
--	-----------

Obrázek č. 13

ad 9) Platba zdravotního pojištění

Pojišťovna: [REDACTED]

Přehled
o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele

Název a sídlo zaměstnavatele
[REDACTED]

Číslo plátce pojistného
[REDACTED]

Hlášení za měsíc , rok : 9/2000

Počet zaměstnanců pojištěných u ZP : 6

Úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců pojištěných u ZP : 48.240,75

Výše pojistného - součet pojistného zaměst. poj. u ZP : 6.515

Dne : 14/10/00

Převzato ZP dne:

[REDACTED]

17. 10. 2000

Č.j. Př.

razítko zaměstnavatele
a podpis odpověd. prac.

razítko OP ZP
a podpis odpověd. prac.

Obrázek č. 14

ad 10) Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách

Přehled o výši pojistného a vyplacených dávkách - podklad
za měsíc zari 2000

██████████
██

Přidělený var. sym.: ██████████ IČO ██████████

A. Pojistné	Úhrn vyměřovacích základů	Průměr. počet zaměstnanců	Úhrn pojistného
Odváděné pojistné	134.140,00	14	45.614,00

B. Vyplacené dávky			Částka dávek
a) Nemocenské	Počet proplac. dnů	0	0,00
b) Podpora při OČR	Počet proplac. dnů	0	0,00
c) Peněž. pomoc v mateř.	Počet případů	0	0,00
d) Vyrav. přísp. v mat.	Počet případů	0	0,00
	Úhrn dávek		0,00

C. Rozdíl mezi pojistným a vyplacenými dávkami	45.614,00
--	-----------

4.3.4 Ukázka cenové kalkulace

Technický nákres

Obrázek č. 15



Obrázek č. 16

Cenová kalkulace výrobku

Cenová kalkulace - položkové					
Výrobek - kód : 9023905					
Výrobek - název : Dam.kabátek-Lina -Itálie					
Vytvoreno : 23.09.1999					
Vytvoril : Helena Nejezchlebova					
Cena skladová : 2051.513					
Cena kalkulovaná: 2051.513					
Dr	Kod materialu	Název materialu	Cena skladová	Množství/j	Cena/j
02	15316-80-60	Veprovice Lina černá DOMINO	33.000	38.280	1263.240
01	20127-0-0	Lepení INTERLANA 9512	20.300	0.750	15.225
01	20145-0-0	Kaprovina Bystrická	28.000	0.150	4.200
01	2240	Pods.PREKOS - PES s.150	24.000	1.400	33.600
09	28021-0-0	vycpávky-dámské	14.840	1.000	14.840
09	31002-0-0	lepidlo Vukotex	139.200	0.030	4.176
09	34503-0-0	podknoflik	0.200	3.000	0.600
09	40005-0-0	Nit SARA	9.000	3.100	27.900
09	4061-0	KRAJINKA LEPICI	0.580	1.400	0.812
09	41043-0-0	Keprovka s velikostními čísly	1.800	0.050	0.090
09	41073-0-0	keprovka 15 mm	1.100	2.100	2.310
09	41074-0-0	keprovka 40 mm	1.100	1.200	1.320
09	5004-0	KNOFLIK vel.36	1.000	4.000	4.000
09	5203-0	VISÁČKA DEPECHE H papírová	2.200	1.000	2.200
09	5361-0	ramínko HS 45 Interkontakt	7.900	1.000	7.900
09	62007-0-0	sáček 800x1000	1.550	1.000	1.550
09	62014-0-0	Sáček PE 9x12	0.050	1.000	0.050
09	66004-0-0	TEXTILNÍ SYMBOL CISTENÍ	0.360	1.000	0.360
09	66015-0-0	Etiketa kožená	0.000	1.000	0.000
Material podle druhu: Druh Cena/j Cena/c					
		01	53.025	53.025	
		02	1263.240	1263.240	
		09	68.108	68.108	
Operace	Středisko	Cas/j	MJ	tarif	Cena/j
p-střih	6430	0.24	hod	32.10	7.70
k-střih	6430	1.06	hod	33.60	35.62
siti	6430	4.70	hod	30.60	143.82
Material 1384.373					
Mzdy 187.140					
Vyr. rezie 80.000 480.000					
Spr. rezie 0.000 0.000					
Zisk 48.000 0.000					
Cena kalkulovaná 2051.513					
Cena evidenční 2051.513					

4.3.5 Závěry a návrhy

Vzhledem k tomu, že daná firma vyrábí výrobky náročné po stránce zpracování materiálu, zvolila p. majitelka **časovou formu mzdy**. V tomto případě je to jednoznačně výhodnější.

Ve firmě mají naprosto v pořádku vedenou evidenci týkající se výpočtů mezd, zúčtování, odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Evidenci pracovníků si vede majitelka firmy ve **výkazu odpracovaných hodin**. Zajisté by nebylo marné využít **magnetických čipových karet**, kdy by se každý pracovník sám nahlásil při příchodu a odchodu z práce. Tato záležitost by ovšem pro tak malou organizaci nebyla efektivní, proto je vhodné zůstat u měsíční evidence pracovníků. Lepší by ovšem bylo **zpracovávat tento formulář na počítači**.

Pokud by p. majitelka hledala nové pracovní síly na nově zřízená pracovní místa, rozhodně bych navrhla **zaměstnat uchazeče evidovaných na úřadu práce**, pokud by samozřejmě splňovali veškeré nároky k přijetí. Pokud by to dovoľovaly pracovní podmínky, mohla by také firma **zaměstnat pracovníka se ztíženou pracovní schopností** (třeba jen na částečný úvazek). Na všechny tyto pracovníky by dostala **od státu finanční příspěvek**.

V **cenové kalkulaci** nákladů bych mimo jiné **neopomínala náklady**, jako je např. **leasing strojů, odpisy majetku a náklady na administrativní, správní a skladovou činnost**. Tyto položky mohou zajisté určitým způsobem ovlivnit velikost ceny, což by se mohlo nepříznivě odrazit na ziscích.

Navrhla bych také **zaměstnanecké slevy** na zhotovované výrobky, které by byly přiměřené vynaloženým nákladům. To by bylo určitě **velkou motivací pro zaměstnance**.

5. Závěr

Ve své bakalářské práci jsem provedla analýzu výpočtu mezd, jejich zúčtování v konkrétní oděvní firmě a také ukázkou cenové kalkulace zvoleného výrobku.

Z literatury jsem zjistila všechny potřebné poznatky týkající se: výpočtu mezd, jejich forem, veškerých složek mezd (mzdová zvýhodnění za práci v noci, přesčas, prémie, odměny,...), výplatních termínů, sazeb sociálního i zdravotního pojištění, jednotlivých odčitatelných položek a nezdanitelných částí základu daně, daně celkem, zúčtování mezd, podstaty kalkulací a jejího členění.

Tyto poznatky jsem dále uplatnila v aplikační části. Zde uvádím ukázkou výpočtu mzdy, jejího zúčtování, včetně příslušných odvodů sociálního a zdravotního pojištění.

Při mé práci v konkrétní firmě jsem mohla využít různé doklady vztahující se k problematice mezd, jejich výpočtu, zúčtování a kalkulací. Proto jsem mohla vypracovat i ukázkou cenové kalkulace pro výrobek dané firmy.

Na základě rozboru konkrétních informací dané firmy jsem dospěla k návrhům na opatření, které přispějí (při jejich využití v celé firmě) ke zlepšení evidence pracovníků a ostatních problémů v oblasti mezd, účtování a kalkulací a to:

- zpracováváním výkazu odpracovaných hodin na počítači;
- zaměstnáváním uchazečů evidovaných na úřadě práce na nově zřízená pracovní místa a osob se ztíženou pracovní schopností;
- zahrnováním leasingu strojů, odpisů, nákladů na administrativní, správní a skladovou činnost do cenových kalkulací;
- motivováním pracovníků možností koupit si zhotovené výrobky se zaměstnaneckou slevou.

6. Seznam použité literatury

- [1] Přednášky z předmětu Odměňování a organizace práce, VUT Brno, Fakulta podnikatelská, Řízení a ekonomika podniku.
- [2] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004*, Nařízení vlády č. 303/1995 Sb. O minimální mzdě ve znění nařízení č. 463/2003 Sb., Vydavatel Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s.
ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.
- [3] NOVOTNÝ, Z., DYNAROVÁ, V. a kol. *Podniková ekonomika 3*. 1. vyd. Břeclav: Moraviapress, 1999. 310 s. ISBN 80-86181-21-9.
- [4] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004*, Nařízení vlády č. 333/1993 Sb. O stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, Ve znění nařízení č. 464/2003 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s.
ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.
- [5] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004*, Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanovuje katalog prací a kvalifikační předpoklady, a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ve znění nařízení vlády č. 331/2003 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s.
ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.
- [6] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004*, Zákoník práce, Zákon

č. 65/1965 Sb. ve znění zákona č. 362/2003 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.

- [7] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004, Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 1/1992 Sb. úplné znění č. 54/2001 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.*
- [8] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004., Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, zákon č. 1/1992 Sb. úplné znění č. 54/2001 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.*
- [9] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004, Zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb. ve znění zákona č. 362/2003 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.*
- [10] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004, Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, zákon č. 582/1991 Sb. ve znění zákona č. 453/2003 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.*
- [11] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004, Zákon č. 589/1992 Sb. O pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve znění zákona č. 437/2003 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.*

- [12] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004.* Zákon č. 100/1988 Sb. O sociálním zabezpečení ve znění zákona č. 426/2002 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.
- [13] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004,* Vyhláška č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. 1 vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.
- [14] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004,* zákon č. 592/1992 Sb. O pojistném na všeobecné zdravotní pojištění ve znění zákona č. 455/2003 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.
- [15] *Daňová přiznání za rok 2003,* 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o. , 2003. ISSN 1211 – 2437 MK ČR E 8272.
- [16] *Zákony I 2004,* Zákon č. 586/1992 Sb. O dani z příjmu ve znění zákona č. 438/2003 Sb. 1. vyd. Český Těšín, 1. 9. 2003. 592 stran ISSN – 1214 – 245X MK ČR E 8272.
- [17] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004,* Nařízení vlády č. 103/2002 Sb. Zákon o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců v rámci investičních pobídek, vyhláška č. 242/20002 Sb. 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.

- [18] *Zákoník 2004 III. Sborník úplných znění zákonů a souvisejících předpisů z oblasti pracovního práva k 1.1. 2004, Zákon o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku*, 1. vyd. Český Těšín: Poradce s.r.o., 2003. 576 s. ISSN 1211-2437 MK ČR E 8272.

- [19] AUTORSKÝ KOLEKTIV OBCHODNÍ AKADEMIE, *Přehled středoškolského učiva ekonomie - Univerzální příručka pro maturanty a uchazeče o studiu na vysokých školách*, 33. vyd. Praha: ORFEUS, SZALAI & SMOLAN, 1992. 182 s. ISBN:80-8552-18-7.

- [20] KONEČNÝ, M., *Finance podniku*, 1. vyd. Brno: VUT, Fakulta podnikatelská, 1999. 77 s. ISBN 80-214-1692-0.

- [21] ŠVARCOVÁ, J., *Ekonomie - Stručný přehled teorie a praxe aktuálně v souvislostech*, 1. vyd. Zlín: CEED – centrum pro rozvoj ekonomického vzdělání, 1999/2000. 265 s. ISBN: 80-902552-2-1.

- [22] ČUHLOVÁ, J. a MUNZAR, V., *Přehled učiva k maturitní zkoušce z účetnictví*, 1. vyd. Praha: Fortuna, 1999. 248 s. ISBN 80-7168-632-8.

- [23] ÚZ *Úplné znění, Účetnictví podnikatelů 2004 - zákony, vyhlášky, standardy*, Audit podle stavu k 19.1. 2004, ÚčP/20 č. 405, 1. vyd. Ostrava: Sagit, 2004. 160 s. ISBN 80-7208-399-6.

- [24] ING. HANUŠOVÁ, H. a KOSMANOVÁ, A., *Finanční účetnictví pro podnikatelské subjekty* Učební texty vysokých škol - VUT Brno - Fakulta podnikatelská, 1. vyd. Brno: PC-DIR Real, s.r.o., 223 s.

- [25] DUŠKOVÁ, M. *ATOK revue – ročník II, číslo 8, červen 2003* 1. vyd. Praha: vydání povoleno ministerstvem kultury ČR pod číslem E 13450. 24 s.

- [26] DUŠKOVÁ, M. *ATOK revue* – ročník II, číslo 6, červen 2003 1. vyd.
Praha: vydání povoleno ministerstvem kultury ČR pod číslem E 13450.
28 s.

7. Seznam příloh

Příloha č. 1	Doklad o pracovní neschopnosti	(počet stran....2)
Příloha č. 2	Žádost o podporu při ošetřování člena rodiny	(počet stran....1)
Příloha č. 3	Likvidace a poukaz podpory při ošetřování člena rodiny	(počet stran....1)
Příloha č. 4	Docházkový listek měsíční	(počet stran....1)
Příloha č. 5	Výkaz odpracovaných hodin	(počet stran....1)
Příloha č. 6	Evidence docházky	(počet stran....1)
Příloha č. 7	Pracovní předpis na dámskou sukni – ukázka úkolové mzdy, rozdělení podle kvalifikačních tříd	(počet stran....10)
Příloha č. 8	Výrobní příkaz – kalkulační doklad	(počet stran....1)
Příloha č. 9	Kontrolní činnost úřadů práce zaměřená na dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů v roce 2002 ²⁵	(počet stran....5)
Příloha č. 10	Vybrané průmyslové ukazatele ČR leden – březen 2003- tržby, prům. počet pracovníků, průměrná měsíční mzda ²⁶	(počet stran....6)

PŘÍLOHOVÁ ČÁST K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI 272/2004

**MZDY A KALKULACE, VÝPOČTY A ZÚČTOVÁNÍ
V ODĚVNÍ FIRMĚ**

ŠÁRKA DADÁKOVÁ

OBSAH PŘÍLOHOVÉ ČÁSTI

Příloha č. 1	Doklad o pracovní neschopnosti	(počet stran....2)
Příloha č. 2	Žádost o podporu při ošetřování člena rodiny	(počet stran....1)
Příloha č. 3	Likvidace a poukaz podpory při ošetřování člena rodiny	(počet stran....1)
Příloha č. 4	Docházkový lístek měsíční	(počet stran....1)
Příloha č. 5	Výkaz odpracovaných hodin	(počet stran....1)
Příloha č. 6	Evidence docházky	(počet stran....1)
Příloha č. 7	Pracovní předpis na dámskou sukni – ukázka úkolové mzdy, rozdělení podle kvalifikačních tříd	(počet stran....10)
Příloha č. 8	Výrobní příkaz – kalkulační doklad	(počet stran....1)
Příloha č. 9	Kontrolní činnost úřadů práce zaměřená na dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů v roce 2002 ²⁵	(počet stran....5)
Příloha č. 10	Vybrané průmyslové ukazatele ČR leden – březen 2003- tržby, prům. počet pracovníků, průměrná měsíční mzda ²⁶	(počet stran....6)

PŘÍLOHA Č. 1

Doklad o pracovní neschopnosti

(počet stran.....2)

PŘÍLOHA Č. 2

Žádost o podporu při ošetřování člena rodiny

(počet stran..... 1)

PŘÍLOHA Č. 3

Likvidace a poukaz podpory při ošetřování člena rodiny

(počet stran.....1)

PŘÍLOHA Č. 4

Docházkový lístek měsíční

(počet stran.....1)

PŘÍLOHA Č. 5

Výkaz odpracovaných hodin

(počet stran.....1)

PŘÍLOHA Č. 6

Evidence docházky

(počet stran.....1)

PŘÍLOHA Č. 7

**Pracovní předpis na dámskou sukni – ukázka úkolové mzdy,
rozdělení podle kvalifikačních tříd**

(počet stran.....10)

PŘÍLOHA Č. 8

Výrobní příkaz – kalkulační doklad

(počet stran.....1)

PŘÍLOHA Č. 9

**Kontrolní činnost úřadů práce zaměřená na dodržování
pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů v roce 2002²⁵**

(počet stran.....5)

PŘÍLOHA Č. 10

**Vybrané průmyslové ukazatele České republiky (leden - březen
2003) - tržby, průměrný počet pracovníků, průměrná měsíční
mzda²⁶**

(počet stran.....6)

Potvrzení prac. neschopnosti

T 8551909

III. Hlášení o počátku pracovní neschopnosti

Tento doklad omlouvá Vaši nepřítomnost v práci a je Vaší povinností postarat se o jeho okamžitě doručení svému zaměstnavateli. Osoba samostatně výdělečně činná doručí doklad příslušné okresní (Pražské) správě sociálního zabezpečení, uchazeč o zaměstnání příslušnému úřadu práce.

Příjmení, jméno		rodné číslo			
Přesná adresa v době pracovní neschopnosti					
Zaměstnavatel		sídlo	okres		
Zaměstnan jako		Neschopen práce od	1.8.2000		
Úraz při výkonu zaměstnání *)	Ostatní úrazy *)	Úraz zaviněný jinou osobou *)	Namoc z povolení *)	Podezření z vlivu alkoholu *)	Podezření ze zneužití jiných omam. prostředk. *)
Diagnóza (stát. značka)					
Vystaveno 2.8.2000					
78		Praktický lékař			
966					
Potvrzení zaměstnavatele, prohlášení OSVC					
Naposledy pracoval, vykonával samostat. výdělečnou činnost dne 31. 4. 2000 a odpracoval hodin.					
Upozornění		Razítko a podpis zaměstnavatele, podpis OSVC			
Potvrzení o příjmu na druhé straně tohoto dokladu vypíná mzdový účetní, a to podle pokynů, vyda- ných správou sociálního zabezpečení.		Datum			
Není-li nemocenské pojištění zaměstnance prováděno v organizaci, doplní zaměstnavatel toto hlášení a odešle je okresní (Pražské) správě soc. zabezpečení, v jejímž obvodu je sídlo malé organizace. Osoba samostatně výdělečně činná doplní toto hlášení na své straně a zašle okres- ní (Pražské) správě soc. zabezpečení, v jejímž obvodu má trvalé bydliště. Uchazeč o zaměst- nání zašle hlášení úřadu práce, v jehož obvodu má trvalé bydliště.					

Potvrzení prac. neschopnosti

8551909

II. Hlášení o ukončení prac. neschopnosti

Odevzdejte ihned při ukončení pracovní neschopnosti zaměstnavateli. Osoba samostatně výdělečně činná odevzdá hlášení příslušné okresní (Pražské) správě sociálního zabezpečení, uchazeč o zaměstnání příslušnému úřadu práce. Tento doklad slouží zároveň jako poslední poukaz na nemocenskou, a proto musí být také potvrzen ošetřujícím lékařem.

10-12 79-16

Příjmení, jméno		rodné číslo	
Přesná adresa v době pracovní neschopnosti			
Zaměstnavatel	sídlo	okres	
Zaměstnán jako		Neschopen práce od	
šická		1.8.2000	
Úraz při výkonu zaměstnání *)	Ostatní úrazy *)	Úraz zaviněný jinou osobou *)	Nemoc z povolání *)
			Podezření z vlivu alkoholu *)
			Podezření ze zneužití jiných omam. prostředk. *)
Diagnóza (stát. značka)		Schopen práce od	
Vystaveno dne	2.8.2000	Poukaz na nemocenskou	
78	Praktický lékař	V ústavním ošetřování	
966		Do	
Razítko zdrav. jmenovce	391		
Záznam zaměstnavatele, OSVČ		Poukaz vystaven na dobu	
Nastoupil do zaměstnání, začal vykonávat sam	4.9.2000		
Razítko a podpis zaměstnavatele, podpis OSVČ	391	Praktický lékař	
Není-li nemocenskou pojištění zaměstnanec prováděno v organizaci, doplní zaměstnavatel toto hlášení datem nástupu do zaměstnání a odešle je okresní (Pražské) správě sociálního zabezpečení, v jejímž obvodu je sídlo malé organizace. Osoba samostatně výdělečně činná uvádí den, od kterého osobně začala vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a zašle toto hlášení okresní (Pražské) správě sociálního zabezpečení příslušně podle místa trvalého pobytu.			

ŽÁDOST O PODPORU PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY

Doklad č.

I. Onemocnění dítěte, jiného člena rodiny	
Vyplní ošetřující lékař	Podle svého vyšetření dne <u>21. 8. 2000</u> 199... potvrzuji, že <u>[redacted]</u>
	<u>[redacted]</u> příjmení a jméno <u>[redacted]</u> rodné číslo
	bydliště (přesná adresa) <u>91 DEVIET</u>
	onemocněl(a) jeho stav vyžaduje ošetřování ode dne <u>21. 8. 2000</u> , které potrvá <u>91 DEVIET</u> kalendářních dnů.
	Datum <u>21. 8. 2000</u> 199... DETSKÁ LÉKARNA razítko a podpis ošetř. lékaře
II. Péče o dítě mladší 10 let	
Vyplní ošetřující lékař, příp. hygienik podle potřeby část A. nebo B. (nevyplněnou část přeskrtne)	A. Karanténa dítěte
	Potvrzuji, že <u>[redacted]</u> rodné číslo
	<u>[redacted]</u> příjmení a jméno dítěte
	<u>[redacted]</u> bydliště (přesná adresa)
	byla nařízena karanténa ode dne která potrvá kalendářních dnů.
	Datum 199 ... razítko a podpis ošetř. lékaře
B. Onemocnění (karanténa) osoby, která jinak o dítě pečuje	Potvrzuji, že <u>[redacted]</u> rodné číslo
	<u>[redacted]</u> příjmení a jméno
	<u>[redacted]</u> bydliště (přesná adresa)
	onemocněl(a)* - má nařízenou karanténu (karanténní opatření)* - byla přijata do ústavního ošetřování*, a proto nemůže o dítě pečovat ode dne po dobu kalendářních dnů.
	Datum 199 ...
	razítko a podpis ošetř. lékaře
Vyplní zařízení péče o dítě nebo škola	C. Uzavření dětského výchovného zařízení (školy)
	Správa zařízení, v jehož péči dítě jinak je (nebo do jehož školy chodí) potvrzuje, že zařízení (škola) bylo uzavřeno dne z nařízení orgánu (název) Důvod a doba nařízeného uzavření Datum 199 ... razítko zařízení péče o dítě (nebo školy) a podpis

III. Vyplní žadatel	
	 <i>příjmení a jméno zaměstnance</i> <i>rodné číslo</i> <i>bydliště (přesná adresa)</i> Žádám o podporu při ošetřování člena rodiny <i>příjmení a jméno</i> , který je mým(mou) <i>rodné číslo</i> <i>rod. poměr (syn, dcera apod.)</i> a žije se mnou ve společné domácnosti. Prohlašuji, že nárok na podporu v tomto případě neuplatňuje jiný oprávněný.
Vyplní se jen při onemocnění (karanténě) osoby, která jinak o dítě pečuje	Prohlašuji, že <i>příjmení a jméno osoby, která o dítě pečuje</i> <i>bydliště (přesná adresa)</i> <i>poměr k dítěti (matka, babička apod.)</i> <i>který(á) soustavně pečuje o dítě, onemocněl(a)*, má nařízenou karanténu (karanténní opatření)*</i> a proto nemůže o dítě pečovat.
	Datum <u>20. 5. 2000</u> <u>1000</u> <i>podpis zaměstnance</i>
IV. Pro záznamy organizace (malé organizace)	
Naposledy pracoval dne <u>18. 8. 1999</u> Opět nastoupil do zaměstnání dne <u>30. 8. 1999</u> <i>razítka organizace (malé organizace) a podpis</i>	

LIKVIDACE A POUKAZ PODPORY PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY

Průměrný denní vyměř. základ	Sazba %	Od	Do	Počet dnů	Denně Kč	Celkem Kč
Likvidoval:		Za organizaci (OSSZ, PSSZ):				

Upozornění: Zaměstnanci malých organizací uplatňují nárok na podporu při ošetřování člena rodiny prostřednictvím svého zaměstnavatele u okresní správy sociálního zabezpečení, v jejímž obvodu je sídlo malé organizace (na území hl. m. Prahy u Pražské správy sociálního zabezpečení). Je-li zaměstnavatelem fyzická osoba, považuje se za sídlo malé organizace místo trvalého pobytu zaměstnavatele.

*) nehodící se škrtněte

Příjmení, jméno, titul

Osobní číslo

Útvar číslo

Měsíc

rok

DOCHÁZKOVÝ LÍSTEK MĚSÍČNÍ

Organizace - firma

①

Závod

Provoz

Středisko

Dílna

Nesprávné známkování se trestá

Každý je povinen značit údaje o příchodu, odchodu a přerušení práce osobně

Den	Dopoledne		Odpoledne		Přerušení		Hodn
	příchod	odchod	příchod	odchod	příchod	odchod	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							

Převod hodin
z minulého měsíce

Součet hodin norm.

Součet hodin přesčas

Kontroloval:

CELKEM

Приветствие

Cigla

[illegible][illegible]

Způsob zúčtování mzdy, nároku na nemocenskou a platby sociálního a zdravotního pojištění, které platí zaměstnanec

211 - Pokladna	331 - Zaměstnanci	521 - Mzdové náklady
← 331/211 → 2	← 521/331 → 1	
336 – Zúčtování s instit. SZ, ZP x₁ ← 331/336 → 3		336- Zúčtování s instit. SZ, ZP y ← 336/331 → 4
342 - Ostatní přímé daně x₂ ← 331/342 → 5		
379 - Jiné závazky x₃ ← 331/379 → 6		
211 - Pokladna ← 331/211 → 7		
221 – Bankovní účty y x₁ x₂ x₃		

- 1 – hrubá mzda a odměny
- 2 – záloha na mzdu
- 3 – zúčtování dávek sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění
- 4 – nárok na nemocenskou
- 5 – daň z příjmu ze závislé činnosti
- 6 – ostatní srážky ze mzdy, spoření, bankovní účty, apod.
- 7 – výplata čisté mzdy (vyúčtování)²⁴

DRUHY MEZD

- **časová mzda** – použití tam, kde nelze měřit práci, je závislá na počtu odpracovaných hodin;
- **úkolová mzda** – podle výkonových norem, je závislá na množství provedených výkonů;
- **podílová (provize)** – je závislá na tržbách, obratu,....;
- **smíšená (kombinovaná)** – kombinace úkolové, časové a podílové mzdy;
- **pevný měsíční plat;**
- **provizní mzda;**
- **provize ke mzdě** (zákl. mzda + provize);
- **hlavní složka mzdy** (+ něco navíc, příplatek);
- **provizní mzda externích pracovníků** (odměny);
- **mzda za očekávané výsledky práce;**
- **smluvní mzda** – týká se uložených úkolů a úkoly, které se budou plnit později;
- **mzda s pevně měřeným výkonem** (pevná mzda do rozsahu 90 %, při nižším výkonu pohovor s vedoucím);
- **programová mzda** (plnění na 100 %, za určitý program, který je potřeba splnit);
- **jednorázové mzdové zvýhodnění** – 13. a 14. plat, bonus, mimořádné výplaty, tantiémy, prémie ⇒ odvozuje se od zisku.

SLOŽKY MEZD

1. **základní** neboli **tarifní mzda** (časová, úkolová,...),
2. **mzdová zvýhodnění** (pobídková neboli pohyblivá mzda):
 - za práci přesčas,
 - za práci v noci,
 - za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí,
 - za pracovní pohotovost,
 - za práci ve svátek,
 - za práci v odpoledních směnách,
 - za práci o sobotách a nedělích,
 - za vedení čety,
 - za zvláštní znalosti a dovednosti,
3. **prémie** - za kvalitu, za včasnost,
4. **odměny** - pracovní výročí, životní jubilea (jednou z forem je provize),
5. **osobní ohodnocení** – určí nadřízený orgán,
6. **náhrada mezd** - (např. dovolená, státní svátky, návštěva soudu, pohřeb),
7. **podíl na hospodářském výsledku** - zisk, ztráta, dividenda = podíl na zisku hospodářského výsledku.

TYPOVÝ KALKULAČNÍ VZOREC

- Přímý materiál
 - Polotovary vlastní výroby
 - Oceňovací rozdíly k polotovarům vlastní výroby
- Přímé mzdy
- Ostatní přímé náklady
- Výrobní (provozní) režie
= Vlastní náklady výroby (provozu)
- Zásobovací režie
- Správní režie
= Úplné vlastní náklady výkonu
- Zisk (ztráta)

Prodejní cena