



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

---

## VÝPOČET MZDY, NÁHRADY MZDY A NEMOCENSKÉ DÁVKY

**Ing. Petra Hlaváčková, Ph.D.**



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

---

## OBSAH

<b>1. Úvod .....</b>	<b>3</b>
1.1. Cíle .....	3
1.2. Požadované znalosti .....	3
1.3. Doba potřebná ke studiu .....	3
1.4. Klíčová slova .....	3
1.5. Použitá terminologie (nepovinné) .....	3
<b>2. Výpočet mzdy, náhrady mzdy a nemocenské dávky .....</b>	<b>4</b>
2.1. Mzdový systém .....	4
2.1.1 Mzdové formy, výpočet mzdy - příklady .....	5
2.2. Kontrolní otázky .....	8
<b>3. Závěr .....</b>	<b>9</b>
3.1. Shrnutí .....	9
<b>4. Studijní prameny .....</b>	<b>9</b>
4.1. Seznam použité literatury .....	9
<b>5. Klíč (výsledky příkladů, odpovědi na zkušební dotazy, aj.) .....</b>	<b>9</b>

---

# 1. Úvod

## 1.1. Cíle

Studijní text „Výpočet mzdy, náhrady mzdy a nemocenské dávky“, který máte před sebou, je studijní oporou předmětu Ekonomika podniku v prezenčním studiu bakalářského studijního programu Krajinářství B-KRAJ na Lesnické a dřevařské fakultě Mendelovy univerzity v Brně. Snahou autora bylo, aby obsah textu byl srozumitelný a zároveň stručný. Cílem předmětu je seznámit studenty s odvětvově zaměřenými tématy uvedenými v obsahu předmětu. Naučit studenty dovednosti spojené s využíváním a zpracováním informací o podnikových činnostech, kompetence k analýze a syntéze ekonomických jevů, schopnost pochopit fungování podniku jako celku a schopnosti aplikace ekonomického myšlení.



## 1.2. Požadované znalosti

Mezi požadované znalosti patří zejména základy ekonomie, ekonomiky a matematiky.



## 1.3. Doba potřebná ke studiu

Doba potřebná ke studiu této části kalkulace nákladů je cca 4 hodiny na teorii a dalších cca 8 hodin na propočítání příkladů.



## 1.4. Klíčová slova

Mzdový systém, mzdové formy, čistá mzda, hrubá mzda, superhrubá mzda, nemocenská dávka, náhrady mzdy, daň z příjmu, sociální a zdravotní pojištění.



## 1.5. Použitá terminologie (nepovinné)

Základní pojmy především z ekonomiky podniku.



## 2. Výpočet mzdy, náhrady mzdy a nemocenské dávky



V ekonomii práce v tržní ekonomice vystupuje hodnota lidského faktoru jako *tržní cena práce*. Tuto cenu vyjadřuje **mzda** (angl. wage), jako odměna za práci zaměstnance. Mzda se označuje také jako *výdělek* (angl. earning) či *plat* (angl. salary). Vůči zaměstnanci je pro podnik vyplacení mzdy zákonnou povinností, z pohledu zaměstnance je tudíž zákonným nárokem.

- Výše mzdy se v zásadě vypočítává podle množství vykonané práce.
- Podnik je však při odměňování do určité míry legislativně omezen (zákoník práce, zákon o mzdě).
- **Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon 262/2006 Sb., zákoník práce**, tyto platné změny jsou od 1. 1. 2012.
- Zákon č. 1/1992 Sb., zákon o mzdě.

### 2.1. Mzdový systém



Mzda představuje peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Výše mzdy se odvíjí od složitosti a namáhavosti práce, odpovědnosti, výkonnosti pracovníka a dosažených výsledků.

Při tvorbě mzdy jsou oceňovány jednotlivé mzdotvorné faktory (viz. obrázek č. 1)

MZDOTVORNÝ FAKTOR	SLOŽKA MZDY
Hodnota práce	Mzdový tarif
Mimořádné pracovní podmínky	Příplatky tzv. tarifní povahy
Pracovní výkon a jednání	Mzdové formy
Cena práce	Výše mzdového tarifu (doplňková mzdová forma)
CO ODMĚŇUJEME?	JAK ODMĚŇUJEME?

Obr. č. 1 Mzdový systém

- Tarifní soustava determinuje zaručenou mzdu, která se odvíjí od složitosti, namáhavosti a odpovědnosti pracovní pozice a navíc je doplněná o tarifní příplatky.
- Pro diferenciaci této části mzdy vytvářejí organizace **tarifní stupnice**.
- Jednotlivé pracovní pozice podobné obtížnosti jsou zařazeny do stejného **tarifního stupně**.
- Nástrojem pro určení výše základní mzdy je **stupnice mzdových tarifů**, která každému stupni přiřadí **mzdový tarif** (hodinová nebo měsíční sazba, která může být daná pevně nebo intervalovým rozpětím).



### 2.1.1 Mzdové formy

Pro ocenění a diferenciaci mezd podle pracovních výkonů používají organizace kombinaci mzdových forem.

Takto definovaná část mzdy se nazývá pohyblivá. Pokud jsou mzdové formy dostatečně transparentní a srozumitelné, mají velký motivační účinek.

Základním způsobem vyplácení mzdy je **časová mzda, která je administrativně nenáročná**, zaměstnanci zaručuje jistý výdělek, ale chybí zde vazba na výkon.

Další formou je **úkolová mzda, která má silný pobídkový charakter**. Má více podob, ale vždy závisí na množství odvedené práce.

**Podílová mzda se často vyskytuje v prodeji či službách**. Mzda (nebo provize) odpovídá určitému procentu z tržeb nebo obratu, má motivační charakter.

**Mzda za znalosti a dovednosti** je bonusovou formou používanou k ocenění lépe kvalifikovaných pracovníků i za předpokladu, že dané dovednosti při výkonu práce nepotřebují.

Mezi tyto příplatky patří např. ohodnocení za jazykové znalosti či jakékoliv jiné dovednosti určené zaměstnavatelem.

Mezi **další mzdové formy** patří jednorázové a mimořádné odměny (k Vánocům, za mimořádný přínos nebo chování), prémie (věrnostní), osobní ohodnocení nebo účast na hospodářských výsledcích.

Jsou nadstandardem, ale často tvoří významnou část celkové odměny.



### Výpočet mzdy, příklady

Výpočet výplaty můžeme rozdělit do dvou kroků:

1. **Výpočet nárokových složek mzdy** (hodinový nebo měsíční plat, příplatky, náhrady mzdy, odměny, dávky nemocenského pojištění (v organizacích nad 25 zaměstnanců) apod.).

2. **Odpočet srážkových složek** - zákonných (pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení, záloha na daň) a další srážky ze mzdy (např. stravenky).

Důležité pojmy:

- **Hrubá mzda** - celkový výdělek zaměstnance před zdaněním
- **Čistá mzda** - dostane zaměstnanec (na ruku), je to mzda po zdanění a všech srážkách
- **Superhrubá mzda** - hrubá mzda plus výdaje zaměstnavatele na zaměstnance (34%, z toho 25 procent sociální a 9 procent zdravotní pojištění)
- **Naturální mzda** - plnění v hmotných věcech

Slevy na dani (viz. Obrázek č. 2)



Slevy na dani	2011	2012	2012 (měsíčně)
Poplatník	23640	24840	2070
Manžel/ka bez příjmů	24840	24840	neuplatňuje se
Invalidní důchod I. a II. stupně	2520	2520	210
Invalidní důchod III. stupně	5040	5040	420
Držitel průkazu ZTP/P	16140	16140	1345
Student	4020	4020	335
Daňové zvýhodnění (bonus) na dítě	11604	13404	1117
– maximální daňový bonus	52200	60300	5025
– minimální daňový bonus	100	100	50

Obr. č. 2 Slevy na dani za rok 2012, 2011



### Výpočet hrubé mzdy

- Hrubá mzda zaměstnance je součtem všech nárokových složek, které náleží zaměstnanci za práci odvedenou v příslušném kalendářním měsíci, dle podmínek uvedených v pracovní smlouvě. Hrubá mzda se skládá ze:
  - Základní mzdy
  - Příplatky (nárokové, nenárokové)
  - Náhrady mzdy (dovolená, svátek)
  - Odměny
  - Další plnění
  - Dávky nemocenského pojištění

### Výpočet pojištění



- Výše pojistného **na sociální zabezpečení** (§7 zákona č. 586/1992 Sb.) z vyměřovacího základu činí u **zaměstnanců 6,5 %** (z toho 0,0 % na nemocenské pojištění, 6,5 % na důchodové pojištění a 0,0 % na státní politiku zaměstnanosti).
- Pojistné se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru.
- Výše pojistného veřejného **zdravotního pojištění** činí **13,5 %** z vyměřovacího základu za rozhodné období (§2, §5 zákona č. 592/1992 Sb.).
- Přičemž pro zaměstnance je to **4,5 %** ze základu.
- Zaměstnavatel odvádí část pojistného, které je povinen hradit za své zaměstnance - částku z rozdílu výše uvedených sazeb, což je **9 %**.
- Současně odvádí i část pojistného, které je povinen hradit zaměstnanec, srážkou z jeho mzdy nebo platu, a to i bez souhlasu zaměstnance.

### Výpočet zálohy na daň



- Základem daně (dílčím základem daně) je příjem ze závislé činnosti a funkční požitky, zvýšený o odvody zaměstnavatele na sociální a zdravotní zabezpečení.

- Daňová záloha ze základu daně se vypočte:  
měsíční superhrubá mzda (hrubá mzda + sociální a zdravotní placené zaměstnavatelem) se zaokrouhlí na celé stovky nahoru a stanoví se daňová záloha dle §16 zákona č. 586/1992 Sb. pro výpočet měsíčních daňových záloh

srážková daň (bez podepsaného daňového prohlášení do 5.000,- Kč hrubého příjmu v měsíci) při samostatném základu daně zaokrouhleného na celé stovky dolů - sazbou **15 %**

při samostatném základu daně (bez podepsaného daňového prohlášení nad 5.000,- Kč hrubého příjmu v měsíci) zaokrouhleného na celé stovky nahoru - sazbou **15 %** s tím, že se při výpočtu zálohy nepřihlédne k měsíční slevě na dani a k měsíčnímu daňovému zvýhodnění.

- Záloha na daň se u zaměstnance s podepsaným Prohlášením k dani sníží o slevu na dani a o částku měsíčního daňového zvýhodnění, tj. **o 1/12 ročního daňového zvýhodnění**, které činí pro rok 2012 **13 404 Kč** za každé vyživované dítě (26 808 Kč u dětí s průkazem ZTP/P).
- Je-li daňové zvýhodnění vyšší než záloha na daň, zaměstnanci přísluší tzv. daňový bonus.

### Výpočet čisté mzdy

Čistou“ mzdu získáme odečtením zálohy na daň, není-li po odpočtu slev na dani nulová, (případně přičtením daňového bonusu), pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění z hrubé mzdy a přičtením slev na poplatníka.



### Náhrada mzdy a nemocenské dávky

- první tři dny – bez peněz
- 4. – 21. den pracovní neschopnosti – náhrada mzdy od zaměstnavatele
- 22. – 380. den pracovní neschopnosti – nemocenské dávky (vyplácí OSSZ)



### Náhrada mzdy

- upraveno zákoníkem práce, za 21. dnů nemoci, poskytuje zaměstnavatel
- základem je průměrný výdělek za předchozí čtvrtletí na 1 odpracovanou hodinu,
- průměrný hodinový výdělek se redukuje,
- redukční hranice pro rok 2012:
  - z částky do 146,65 Kč se počítá 90 %
  - z částky od 146,65 do 219,98 Kč se počítá 60 %
  - z částky od 219,98 do 439,95 Kč se počítá 30 %
  - z částky nad 439,95 Kč se už nic nezapočítává
- výsledná náhrada mzdy činí 60 % z redukovaného průměrného hodinového výdělku.



## Nemocenské dávky



- výpočet z denního vyměřovacího základu
- základem pro výpočet základu jsou hrubé příjmy 12 předcházejících kalendářních měsíců,
- denní vyměřovací základ je následně průměr na 1 den,
- denní vyměřovací základ se redukuje,
- redukční hranice pro rok 2012:
  - z částky do 838 Kč se počítá 90 %
  - z částky od 838 do 1 257 Kč se počítá 60 %
  - z částky od 1 257 do 2 514 Kč se počítá 30 %
  - z částky nad 2 514 Kč se už nic nezapočítává
- nemocenská potom činí 60 % z denního vyměřovacího základu.

### Zadání příkladu č. 1 – Výpočet mzdy



- Zaměstnanec odpracuje za měsíc 180 h, sazba na hodinu činí 80 Kč, odměny činí 3 000 Kč.
- Uplatňuje slevu na poplatníka a jedno dítě. Vypočítejte čistou mzdu k výplatě.
- Bez zaokrouhlování.

### Zadání příkladu č. 2 – Výpočet mzdy



- Zaměstnanec pobíral v roce 2012 za měsíc duben hrubou mzdu 18 000 Kč. Uplatňuje slevu na poplatníka a na dvě děti.
- Vypočítejte čistou mzdu zaměstnance.
- Bez zaokrouhlování.

### Zadání příkladu č. 3 – Výpočet náhrady mzdy a nemocenské dávky



- Pan Černý měl v uplynulých měsících vždy mzdu ve výši 22 400 Kč. Průměrný hodinový výdělek činí 140 Kč. Podle rozvrhu směn pracuje 8 hodin denně. Jak vysokou dostane náhradu mzdy a jak vysoké nemocenské dávky za 28 dní pracovní neschopnosti?

## 2.2. Kontrolní otázky



1. Jak definujeme pojem mzda?
2. Jaké znáte mzdové formy?
3. Kolik procent činí záloha na daň z příjmů ze superhrubé mzdy zaměstnance?
4. Kolik procent odvádí zaměstnanec na zdravotní a sociální pojištění z hrubé mzdy?
5. Kdo platí zaměstnanci 22. – 380. den pracovní neschopnosti?
6. Kolik dní platí zaměstnavatel zaměstnanci náhradu mzdy při pracovní neschopnosti?



---

### 3. Závěr

#### 3.1. Shrnutí



- Strategie odměňování musí být v souladu se strategií podniku, je dále ovlivněna pracovním trhem, strukturou zaměstnanců, kolektivním vyjednáváním a vývojem odměňování v organizaci.
- Na základě této strategie je potom definováno komu, za jakou práci a kolik organizace bude platit.
- Strategie odměňování úzce souvisí se mzdovou politikou podniku, která definuje cíle, kterých má být díky strategickému odměňování zaměstnanců dosaženo.

Cíle mzdové politiky podniku:

- získání a udržení zaměstnanců (zejména klíčových skupin)
- motivaci k lepším pracovním výkonům
- diferenciaci mezd uvnitř podniku
- konkurenceschopnost mezd na trhu
- zachování efektivního poměru mezi mzdovými náklady a produktivitou práce

### 4. Studijní prameny



#### 4.1. Seznam použité literatury

Kupčák, V., 2006: Ekonomika lesního hospodářství. Mendelova zemědělská a lesnická univerzita v Brně. Brno. 258 s. ISBN 80-7157-998-X.

Synek, M. a kol.: Manažerská ekonomika. 3. aktualizované a rozšířené vydání. Grada Publishing, Praha. 2003. 472 s. ISBN 80-247-0515-X.

Synek, M. a kol.: Manažerská ekonomika. 4. aktualizované a rozšířené vydání. Grada Publishing, Praha. 2007. 464 s. ISBN 978-80-247-1992-4.

Synek, M. a kol.: Podniková ekonomika. 4. přepracované a doplněné vydání. C.H. Beck, Praha. 2006. 473 s. ISBN 80-7179-892-4.

### 5. Klíč (výsledky příkladů, odpovědi na zkušební dotazy, aj.)



#### Odpovědi na kontrolní otázky



1. V ekonomii práce v tržní ekonomice vystupuje hodnota lidského faktoru jako *tržní cena práce*. Tuto cenu vyjadřuje **mzda** (angl. wage), jako odměna za práci zaměstnance. Mzda se označuje také jako *výdělek* (angl. earning) či *plat* (angl. salary). Vůči

zaměstnanci je pro podnik vyplacení mzdy zákonnou povinností, z pohledu zaměstnance je tudíž zákonným nárokem.

2. **Časová mzda, úkolová mzda, podílová mzda** atd. Mezi **další mzdové formy** patří jednorázové a mimořádné odměny (k Vánocům, za mimořádný přínos nebo chování), prémie (věrnostní), osobní ohodnocení nebo účast na hospodářských výsledcích.

3. Záloha na daň z příjmů činí **15 %**.

4. zdravotní pojištění **4,5 %**, sociální pojištění **6,5 %**.

5. **22. – 380.** den pracovní neschopnosti – nemocenské dávky (vyplácí OSSZ).

6. **4. – 21.** den pracovní neschopnosti – náhrada mzdy od zaměstnavatele = 17 dní

### Výsledky řešení příkladů



#### Zadání č. 1

mzda měsíční	14 400 Kč
Odměny	3 000 Kč
Hrubá mzda	17 400 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení - 6,5 % z 17 400	1 131 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění - 4,5 % z 17 400	783 Kč
Pojistné na sociální zabezpečení - 25 % z 17 400 - odvádí zaměstnavatel	4 350 Kč
Pojistné na zdravotní pojištění - 9 % z 17 400 - odvádí zaměstnavatel	1 566 Kč
Záloha na daň z příjmů 15 % - 17 400 + 4 350 + 1 566 - superhrubá mzda	3 497 Kč
Sleva na poplatníka	20 70 Kč
Sleva na 1 dítě	1 117 Kč
Celkový hrubý příjem	17 400 Kč
Superhrubá mzda	23 316 Kč
Srážky celkem (1 131 + 783 + 3 497 - 1 117 - 2 070)	2 224 Kč
Čistá mzda k výplatě	15 176 Kč

#### Zadání č. 2



Nejdříve superhrubá mzda:

$$18\,000 \cdot 1,34 = \mathbf{24\,120\,Kč}$$

Dále je potřeba vypočítat záloha na daň z příjmů 15 %:

$$24\,120 \cdot 0,15 = 3\,618\,Kč$$

Pojištění na sociální zabezpečení:

$$18\,000 \cdot 0,065 = 1\,170\,Kč$$

Pojištění na zdravotní zabezpečení:

$$18\,000 \cdot 0,045 = 810\,Kč$$

---

Sleva na poplatníka – 2 070 Kč

Sleva na dítě – 2 \* 1 117 Kč

Srážky celkem – (3 618 + 1 170 + 810 – 2 070 – 2 234) = 1 294 Kč

**Čistá mzda k výplatě – 16 706 Kč**



**Zadání č. 3**

Výpočet náhrady a nemocenských dávek	Částka (v Kč)
Průměrný hodinový výdělek	140
Počet hodin pracovní neschopnosti (21 dní x 8 h)	168
Redukovaný průměrný hodinový výdělek (do 146,65 Kč, 90 %)	126
Náhrada mzdy za 1 hodinu (60 %)	75,6
<b>Náhrada mzdy celkem (144 hodin)</b>	<b>10 887</b>
Průměrná měsíční mzda	22 400
Neredukovaný denní vyměřovací základ	736,44
Redukovaný denní vyměřovací základ (do 838 Kč, 90 %)	663
Denní nemocenská (60 %)	398
<b>Nemocenské dávky celkem (7 dní)</b>	<b>2 786</b>
<b>Celkem náhrada mzdy a nemocenské dávky</b>	<b>13 673</b>