

Ekonomika lesního hospodářství

Cvičení



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Odměňování pracovníku a výpočet mzdy



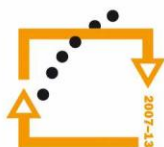
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost**

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Ekonomika lesního hospodářství – 5. cvičení

Odměňování pracovníků



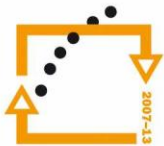
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- 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.

Odměňování pracovníků



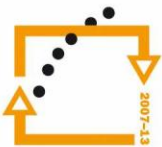
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- 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.

STRATEGIE ODMĚŇOVÁNÍ A MZDOVÁ POLITIKA

- 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.



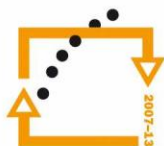
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



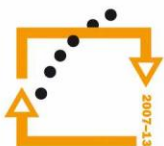
OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Cíle mzdové politiky podniku



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost**

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- 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

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 mzdovorné faktory:**

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?



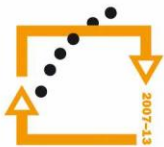
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Tarifní soustava podniku



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- 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).

Mzdové formy



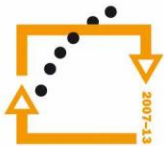
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- 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.

Mzdové formy



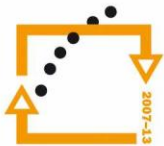
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- **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.

ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

- Na rozdíl od mzdy se zaměstnanecké výhody neodvíjí od pracovního výkonu, ale jsou poskytovány všem zaměstnancům, pouze některé jsou závislé na postavení ve firmě.
- Zaměstnanecké výhody jsou nástrojem velmi oblíbeným a rozšířeným, ale v době krize jsou mezi prvními položkami, na kterých se snižují náklady, přestože jsou často osvobozeny od daní.
- Z tohoto pohledu patří mezi nejvýhodnější benefity příspěvek na životní pojištění, penzijní připojištění, stravenky do určitého limitu nebo vzdělávání zaměstnanců.



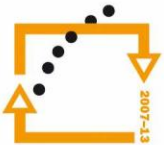
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

ZAMĚSTNANECKÉ VÝHODY

Benefity můžeme rozdělit do čtyř základních skupin:

- Výhody sociální povahy (příspěvek na životní pojištění, penzijní připojištění, podnikové půjčky).
- Výhody zkvalitňující využití volného času (kulturní a sportovní akce, sportovní permanentky, organizované zájezdy).
- Výhody mající vztah k práci (podnikové stravování, stravenky, vzdělávání).
- Výhody spojené s postavením v organizaci (poskytnutí pracovního automobilu, telefonu, bezplatné bydlení).



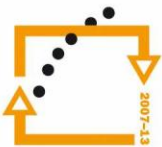
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

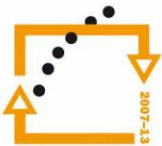
INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Výpočet mzdy

- Zaměstnanci za odvedenou práci náleží mzda (plat) dle podmínek sjednaných v pracovní smlouvě.
- 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)



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Důležité pojmy



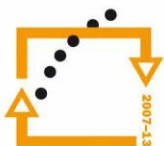
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- **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

Sleva na dani – rok 2012



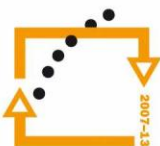
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Výčet slev na dani v Kč v letech 2011 a 2012 ukazuje následující tabulka:

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

Výpočet hrubé mzdy



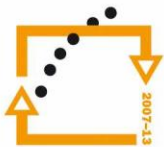
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

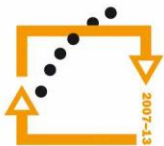
- Hrubá mzda zaměstnance je součtem všech nárokových složek, které náleží zaměstnanci za práci odvedenou v příslušném kalendářním měsíci, dle podmínek uvedených v pracovní smlouvě. Hrubá mzda se skládá ze:
 - Základní mzdy
 - Příplatky (nárokové, nenárokové)
 - Náhrady mzdy (dovolená, svátek)
 - Odměny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

Výpočet pojištění

- Nejrozsáhlejší kapitolou jsou odečitatelné položky ze mzdy.
- Zaměstnavatel má za povinnost provést zákonem předepsané srážky ze mzdy - zálohu na daň z příjmů fyzických osob, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné veřejného zdravotního pojištění.



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Výpočet pojištění



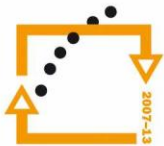
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- 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 zaokrouhuje 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.

Záloha na daň



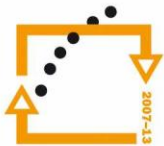
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- **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

- Záloha na daň se u zaměstnance s podepsaným Prohlášením k dani sníží o slevy 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.



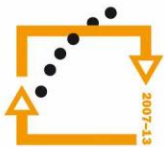
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

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.
- Je to vlastně mzda, která je zaměstnanci skutečně proplacena.



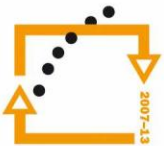
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Příklad na 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.



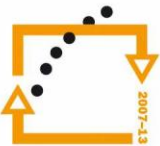
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Řešení příkladu



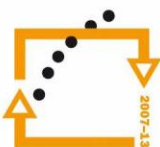
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

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

Příklad na 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.



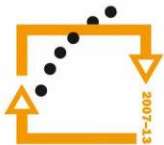
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Řešení příkladu



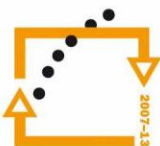
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Nejdříve superhrubá mzda:

$$18\,000 * 1,34 = 24\,120 \text{ Kč}$$

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

$$24\,120 * 0,15 = 3\,618 \text{ Kč}$$

Pojištění na sociální zabezpečení:

$$18\,000 * 0,065 = 1\,170 \text{ Kč}$$

Pojištění na zdravotní zabezpečení:

$$18\,000 * 0,045 = 810 \text{ Kč}$$

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

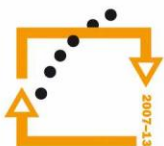
Čistá mzda k výplatě – 16 706 Kč

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)



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Náhrada mzdy



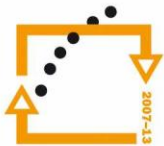
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- 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



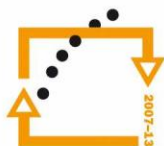
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

- 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.

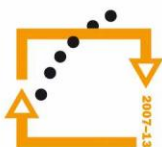
Příklad

- 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?

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
Náhrada mzdy celkem (144 hodin)	10 887
Průměrná měsíční mzda	22 400
Neredukovaný denní vyměřovací základ	736,44
Redukovaný denní vyměřovací základ (do 838 Kč, 90 %)	663
Denní nemocenská (60 %)	398
Nemocenské dávky celkem (7 dní)	2 786
Celkem náhrada mzdy a nemocenské dávky	13 673



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ



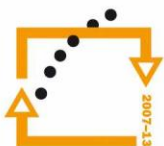
evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



**OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost**

INVESTICE
DO ROZVOJE
VZDĚLÁVÁNÍ

Děkuji za pozornost