**Odmeňovanie**

Základné právne normy v oblasti odmeňovania:

- Zákonník práce

- zákon o kolektívnom vyjednávaní

- zákon o minimálnej mzde

- zákon o štátnej službe

- ďalšie zákony a nariadenia vlády SR

**Mzda** je cena práce, peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancovi za vykonanú prácu.

**Mzdou nie je** náhrada mzdy, odstupné, odchodné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu, výnosy z kapitálových podielov alebo obligácií, náhrady za pracovnú pohotovosť.

Zákonník práce predstavuje základný rámec pre dohodnutie miezd. Vychádza z 3 princípov:

**1. princíp zmluvnej voľnosti –** mzdové podmienky sú dohodnuté v kolektívnej alebo pracovnej zmluve.

**2. princíp spravodlivej odmeny –** za prácu rovnakej hodnoty patrí zamestnancovi rovnaká mzda. Vylúčenie diskriminácie.

**3. princíp ochrany mzdy zamestnancov**

Mzda nesmie byť nižšia ako minimálna mzda ustanovená v zákone o minimálnej mzde. Zamestnávateľ, u ktorého nie je odmeňovanie zamestnancov dohodnuté v kolektívnej zmluve, je povinný poskytnúť zamestnancovi mzdu najmenej v sume minimálneho mzdového nároku určeného pre dané pracovné miesto. Pracovné miesta sú rozdelené podľa náročnosti práce do 6 stupňov. Zamestnávateľ je povinný ohodnotiť pracovné miesto a priradiť mu stupeň náročnosti (podľa Zákonníka práce).

|  |  |
| --- | --- |
| **Stupeň náročnosti práce** | **Násobok min. mzdy (koeficient)** |
| 1. | 1,0-násobok |
| 2. | 1,2-násobok |
| 3. | 1,4-násobok |
| 4. | 1,6-násobok |
| 5. | 1,8-násobok |
| 6. | 2,0-násobok |

Sadzba minimálneho mzdového nároku pre príslušný stupeň sa vypočíta:

**hodinová minimálna mzda x koeficient minimálnej mzdy**

**(alebo minimálna mzda za mesiac) x (násobok minimálnej mzdy)**

S každou zmenou výšky minimálnej mzdy sa automaticky prehodnocujú aj minimálne mzdové nároky zamestnancov pre všetky stupne náročnosti. V prípade, že mzda zamestnanca nedosiahne výšku minimálneho mzdového nároku má právo na doplatok. Zamestnávateľ je povinný doplatiť mu rozdiel medzi jeho hodinovou mzdou a minimálnym mzdovým nárokom za všetky odpracované hodiny.

**Podnik má právo:**

a) dohodnúť sa v kolektívnej zmluve alebo určiť vo vnútornom predpise

vyššie mzdové sadzby podľa svojich fin. možností,

b) uplatniť podrobnejšie členenie prác do väčšieho počtu tried alebo po-

užiť členenie do menšieho počtu tried.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Mzdové formy** | | |
| **Základné** | **Doplnkové** | **Mzdové zvýhodnenia** |
| Časová mzda | Odmeny | Za prácu nadčas |
| Úkolová mzda | Prémie | Za nočnú prácu |
| Podielová mzda | Osobné hodnotenie | Za sviatky |
| Kombinovaná mzda | Podiely na výsledkoch hospodárenia | Za prácu v sťaženom a zdraviu škodlivom prostredí |
| Zmluvná mzda |  | |
| Osobitná mzdová forma |
| Naturálna mzda |

**Základné mzdové formy**

**1. Časová mzda**- najčastejšie používaná mzdová forma. Jej výška závisí od odpracovaného času. Používa sa u zamestnancov, pri ktorých sa nedá presne zmerať pracovný výkon. Môže byť stanovená na základe:

* **hodinovej mzdovej tarify**

**časová mzda = odpracované hodiny x mzdová tarifa**

* **mesačnej mzdovej tarify** mesačný zárobok sa vypláca pracovníkovi v plnej výške, aj keď sa mení počet pracovných dní v mesiacoch. Ak zamestnanec neodpracoval plný počet pracovných dní postupuje sa podľa výpočtu:

**časová mzda= mesačný mzda x počet odpracovaných dní**

**počet pracovných dní v danom mesiaci**

**2. Úkolová mzda** – závisí od skutočného výkonu zamestnanca. Používa sa pri odmeňovaní zamestnancov, ktorých výkon možno merať pomocou noriem. Výkonové normy sa určia, aké množstvo práce musí zamestnanec vykonať za určitý čas.(šička v textilnej výrobe).

**úkolová mzda = úkolová sadzba za jednotku výkonu x výkon**

**Úkolový sadzbu vypočítame:**

**a) na základe výkonovej normy množstva**

**úkolová sadzba = mzdová tarifa**

**výkonová norma množstva**

**b)na základe výkonovej normy času**

**úkolová sadzba = mzdová tarifa x výkonová norma času ( v min. za kus)**

**60**

**3. Podielová mzda-** používa sa v obchode a službách. Predstavuje odmenu za podiel zamestnanca na výrobe alebo predaji statkov a služieb. Nemeria sa množstvom, ale podielom z výkonu. (napr. mzda predavača podľa množstva predaného tovaru)

**podielová mzda= sadzba podielovej mzdy v % x výkon**

**100**

**4. Kombinovaná mzda-** kombinácia **časovej a úkolovej** alebo **časovej a podielovej mzdy.**

**5. Zmluvná mzda-** tzv. manažérska mzda, ktorá sa používa u vedúcich zamestnancov. Dohodnutá mzda medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Uvádzajú sa individuálne podmienky poskytovania mzdy a jej výška, ktorá závisí od charakteru úloh a od situácie na trhu.

**6. naturálna mzda** osobitná mzdová forma, môže byť poskytnutá len so súhlasom zamestnanca ako časť mzdy formou výrobkov alebo služieb (poľnohospodárske produkty). Pri jej uplatnení musí byť zamestnancovi vyplatená mzda, ktorá zodpovedá výške minimálnej mzdy.

**Doplnkové mzdové formy**nie sú samostatné formy miezd. Môžu sa vyplácať len v kombinácií so základnými formami miezd. Ich cieľom je stimulovať zamestnanca k vyššiemu výkonu.

**ODMENY -** vyplácajú sa po splnení vopred stanovených ukazovateľov za mimoriadne práce. Mesačné, ročné alebo mimoriadne odmeny.

**PRÉMIE -** stanovujú sa ako:

- percento z časovej alebo úkolovej mzdy,

- percento z daného ukazovateľa(napr. z obratu),

- pevnou čiastkou.

Vyplácajú sa podľa prémiového poriadku.

**OSOBNÉ OHODNOTENIE -** býva doplnok k mesačnej časovej mzde, určuje sa k nej percentuálne. Vypláca sa tam, kde sa sleduje princíp zásluhovosti. Prepočítava sa podľa počtu odpracovaných dní.

**PODIELY NA VÝSLEDKU HOSPODÁRENIA –** vyplácajú sa v niektorých podnikoch v prípade dosiahnutia zisku podľa vopred stanovených kritérií.

**Mzdové zvýhodnenia**

**PRÁCA NADČAS** – nesmie presiahnuť v priemere 8h týždenne a v kal. roku 150h. Za prácu nadčas patrí zamestnancovi dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 25% z jeho priemerného zárobku.

**PRÁCA CEZ SVIATOK** – zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 50 % z jeho priemerného zárobku ak odpracoval sviatok. Ak zamestnanec nepracoval, lebo sviatok pripadol na pracovný deň patrí mu náhrada mzdy v sume jeho priemerného zárobku. U zamestnanca odmeňovaného mesačnou mzdou sa sviatok považuje za odpracovaný deň.

**NOČNÁ PRÁCA** – je práca vykonávaná v čase medzi 22h a 6h. Okrem mzdy zamestnancovi prináleží zvýhodnenie 20 % z minimálnej mzdy.

**PRÁCA V SŤAŽENOM A ZDRAVIU ŠKODLIVOM PROSTREDÍ-** zamestnancovi patrí dosiahnutá mzda a mzdové zvýhodnenie najmenej 20% minimálneho mzdového nároku ustanoveného pre prvý stupeň náročnosti práce.

Pri mzdových zvýhodneniach sa vychádza z **priemerného zárobku zamestnanca** za kalendárny štvrťrok, predchádzajúci štvrťroku, v ktorom sa zisťuje priemerný zárobok.

Náhradu mzdy poskytuje zamestnávateľ v týchto prípadoch:

* za dovolenku,
* pri dôležitých osobných prekážkach zamestnanca – napr. vyšetrenie zamestnanca v zdravotníckom zariadení, vlastná svadba zamestnanca, úmrtie rodinného príslušníka.
* pri prekážkach na strane zamestnávateľa – napríklad pri poruche stroje – tzv. prestoje,
* pri výkone občianskej povinnosti – napríklad pri výkone verejnej funkcie.

Náhrada mzdy sa poskytuje v sume priemerného zárobku.

**Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti:**  
•  od 1. dňa dočasnej PN do 3. dňa dočasnej PN 25 % denného vyme-

riavacieho základu zamestnanca   
•  od 4. dňa dočasnej PN do 10. dňa dočasnej PN 55 % denného vyme-

riavacieho základu

**denný VZ = súčet VZ na nemocenské poistenie v rozhodujúcom období**

**počet dní rozhodujúceho obdobia**

**Rozhodujúcim obdobím** je kal. rok predchádzajúci kal. roku, v ktorom vznikla DPN. Ak zamestnanec počas tohto roku nemal prerušené poistenie (nebol na PN, nepotreboval ošetrovné...), tak počet dní je 365.

**Súčet VZ ƩHM**

V prípade dlhšieho trvania DPN ako 10 kal. dní, vypláca **dávku nemocenského poistenia** (nemocenské) sociálna poisťovňa. Výška nemocenského je 55% z denného VZ. Poskytuje sa najdlhšie do uplynutia 52 týždňov od vzniku DPN.

**Základné pojmy pri výpočte čistej mzdy**

**Hrubá mzda –** príjem zo závislej činnosti v prís. kal. mesiaci. Je súčtom **základnej mzdy, doplnkovej mzdy, mzdových zvýhodnení a náhrad.**

**Základ dane –** časť mzdy, ktorá podlieha dani z príjmu (HM po odpočítaní poistného)

**Poistné na SP a na ZP –** povinné odvody, ktoré platí zamestnanec do fondov sociálnej a zdravotnej poisťovni.

**Zdaniteľná mzda-** suma, z ktorej sa počíta 19%-ná daň ( HM po odčítaní odvodov a NČZD)

**NČZD-** časť mzdy, ktorá je oslobodená od platenia dane

**Preddavok na daň z príjmu-** daň, ktorú má zamestnanec zaplatiť v prís. mesiaci, 19% zo zdaniteľnej mzdy

**Daňový bonus –** suma, o ktorú sa môže znížiť daň na každé vyživované dieťa

**Čistá mzda –** mzda po odpočítaní odvodov a preddavku na daň zníženého o daňový bonus

**Mzda k výplate –** čistá mzda znížená o ostatné zrážky a zvýšená o náhradu príjmu pri DPH

**Výpočet čistej mzdy**

|  |  |
| --- | --- |
| Hrubá mzda | Základná mzda |
|  | + doplnková mzda |
| + mzdové zvýhodnenia |
| + náhrady mzdy |

|  |  |
| --- | --- |
| Čistá mzda | Hrubá mzda |
|  | * poistné |
|  | Čiastkový základ dane |
|  | * NČZD |
|  | Zdaniteľná mzda |
|  | * daň 19% |
|  | + náhrady príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti zamestnanca |

**čiastka k výplate = čistá mzda – zrážky zo mzdy – preddavok na mzdu z p**

**čistá mzda = HM – poistné – preddavok na daň z príjmov + náhrady**

**Súvislý príklad na výpočet mzdy**

Timea Bilancová pracuje v podniku Sladký úsmev, s. r. o. Je odmeňovaná mesačným tarifným platom. Jej základný plat je 495 €, k nemu má priznané osobné ohodnotenie 10 % z hrubej mzdy. V mesiaci októbri bol fond pracovného času 22 dní, zamestnankyňa odpracovala 15 dní, 10 kalendárnych dní bola práce neschopná, za čo jej patrí náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti. Jej denný vymeriavací základ pre náhradu príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti je 17,6786 €. Má 1 nezaopatrené dieťa, na ktoré si uplatňuje daňový bonus.

Dôležité informácie: Odvody do Sociálnej poisťovne sa zaokrúhľujú na 10 eurocentov nadol, odvody do zdravotnej poisťovne na eurocenty nadol, daň z príjmov na eurocenty nadol.

Rok 2009: nezdaniteľná časť na daňovníka za mesiac je 335,47 €, daňový bonus na 1 dieťa je 20 €.

Výpočet mzdy:

|  |  |
| --- | --- |
| Mzda za odpracované dni | (495: 22) x 19 = 337,50 € |
| Osobné ohodnotenie | 10% z 337,50 = 33,75 |
| HM (vymeriavací základ) | 337,50 + 33,75 = 371,25 |
| * poistné na zdravotné poistenie | 4% z 371,25 - 14,85 |
| * poistné na starobné dôchodkové poist. | 4% z 371,25 - 14,80 |
| * poistné na starobné invalidné poist | 3% z 371,25 - 11,10 49,55 € |
| * poistné na nemocenské poistenie | 1,4 z 371,25 - 5,10 |
| * poistné v nezamestnanosti | 1% z 371,25 - 3,70 |
| Čiastkový základ dane | 321,70 |
| * nezdaniteľné minimum | -335,47 |
| Zdaniteľná mzda (základ dane) | 0,00 |
| Daň z príjmov | 0,00 |
| Daňový bonus | + 20,00 |
| Náhrada príjmu pri dočasnej pracovnej neschopnosti | 3dni x 17,6786 x 25%= 13,26  7dní x 17,6786 x 55%= 68,07 81,33 |
| K výplate (mzda na vyúčtovanie)  HM – poistné – daň + DB + náhrada príjmu pri dočasnej PN) | **423,03**  (371,25 – 49,55-0,00+ 20,00 + 81,33) |

**Zaokrúhľovanie:**

poistné na zdravotné poistenie – dve desatinné miesta nadol

poistné na starobné dôchodkové poistenie – na 1 des. miesto nadol

poistné na starobné invalidné poistenie – na 1 des. miesto nadol

poistné na nemocenské poistenie – na 1 des. miesto nadol

poistné v nezamestnanosti – na 1 des. miesto nadol

preddavok na daň z P zo ZČ – na 2 des. miesta nadol

náhrada príjmu pri dočasnej PN – 2 des. miesta nahor