

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců

Legal, accounting and tax aspects of employee remuneration

Kristýna Podroužková

Plzeň 2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Kristýna PODROUŽKOVÁ**
Osobní číslo: **K10B0191P**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika a management**
Název tématu: **Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců**
Zadávací katedra: **Katedra financí a účetnictví**

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

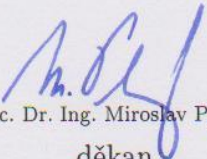
1. Analyzujte právní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců.
2. Specifikujte systém odměňování zaměstnanců veřejného sektoru.
3. Charakterizujte vybraný městský úřad.
4. Popište odměňování členů zastupitelstva a zaměstnanců městského úřadu.
5. Navrhněte doporučení ke zlepšení stávající situace v oblasti organizace odměňování zaměstnanců obce a členů zastupitelstva.

Rozsah grafických prací: **neuveden**
Rozsah pracovní zprávy: **40 - 60 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**
Seznam odborné literatury:

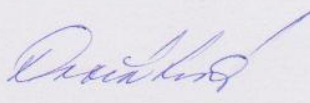
- **KOCOUREK, Jiří; TRYLČ, Ladislav.** *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v České republice. 4. aktualizované a doplněné vydání.* Olomouc: ANAG, 2004. ISBN 80-7263-226-4
- **KOVANICOVÁ, Dana.** *Abeceda účetních znalostí pro každého. XIII. aktualizované vydání.* Praha: Polygon, 2003. ISBN 80-85573-09-1
- **TOMŠÍ, Ivan; TRYLČ, Ladislav.** *Platové předpisy pro zaměstnance obcí a jejich příspěvkových organizací 2008/2009. 2. aktualizované vydání.* Olomouc: ANAG, 2008. ISBN 978-80-7263-482-8
- *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů*
- *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jitka Singerová**
Katedra financí a účetnictví

Datum zadání bakalářské práce: **30. října 2012**
Termín odevzdání bakalářské práce: **3. května 2013**


Doc. Dr. Ing. Miroslav Plevný
děkan




Prof. Ing. Lilia Dvořáková, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 30. října 2012

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni dne

.....

Podpis autorky

Poděkování

Děkuji paní Ing. Jitce Singerové, vedoucí mé bakalářské práce, za odborné rady a pomoc, kterou mi během konzultací poskytla. Dále děkuji panu Zdeňku Urbánkovi a paní Heleně Huspekové za pomoc a poskytnutí všech potřebných údajů.

Obsah:

1 Právní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců	9
1.1 Mzda a plat.....	9
1.1.1 Struktura a složky platu	10
1.1.2 Platový tarif	11
1.1.3 Minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy	13
1.2 Zdravotní pojištění	14
1.3 Sociální pojištění.....	15
1.3.1 Nemocenské pojištění.....	16
1.3.2 Důchodové pojištění.....	16
1.4 Daň z příjmů fyzických osob	16
2 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců	20
2.1 Účtování sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů	20
2.2 Grafické znázornění základního účtování mezd zaměstnanců.....	21
3 Odměňování členů zastupitelstev	23
3.1 Orgány obce	23
3.1.1 Zastupitelstvo obce.....	24
4 Odměňování pracovníků města Švihov	26
4.1 Město Švihov	26
4.2 Městský úřad Švihov.....	26
4.3 Právní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců města Švihov.....	28
4.4 Odměňování členů zastupitelstva města Švihova	35
4.4.1 Odměňování uvolněného člena zastupitelstva města Švihova	36
4.4.2 Odměňování neuvolněných členů zastupitelstva města Švihova	37
4.5 Komparace odměn neuvolněných zastupitelů obcí.....	39

4.6 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců a zastupitelů města Švihova.....	42
4.6.1 Účtování platů zaměstnanců a odměn zastupitelů města Švihova	43
4.7 Návaznost mzdových nákladů na rozpočet města.....	47
5 Návrhy na opatření ke zlepšení stávající situace odměňování ve městě Švihově.	50
6 Závěr	54
7 Seznam tabulek	56
8 Seznam grafů a obrázků.....	57
9 Seznam použité literatury	58
10 Seznam příloh.....	62

Úvod

Pracovně právní vztahy vznikají na principu výkonu a odměny. Mezi těmito principy všeobecně platí vztah přímé úměry, tedy čím vyšší je výkon pracovníka, tím vyšší by měla být i jeho odměna. Nejen díky tomu se odměňování pracovníků stává důležitou součástí pracovněprávního vztahu, která má vliv na kvalitu práce a na motivaci zaměstnanců. Lidé, zvláště na počátku produktivního věku, mnohdy shledávají problematiku odměňování jako nepřehlednou, složitou, a dokonce i nespravedlivou. Proto se tato bakalářská práce snaží nastínit a vysvětlit základní aspekty onoho odměňování tak, aby se stalo přehledným a jasným.

Trh můžeme členit mnoha způsoby, ale jeho nejdůležitější členění je na soukromý sektor, který je řízen, spravován a kontrolován soukromými subjekty, a na sektor veřejný, jehož řízení podléhá veřejné správě. Oba tyto sektory se od sebe navzájem velmi liší, ať už je to právě řízením, kontrolou nebo i odměňováním zaměstnanců.

V soukromé oblasti se odměňování řídí převážně rozhodnutím personálního managementu podniků, zatímco v oblasti veřejného sektoru je značná část odměňování zaměstnanců normována zákony a právními předpisy. Výpočet měsíčních příjmů pracovníků veřejného sektoru se řídí platovými tarify a tabulkami, které jsou institucemi veřejné správy neměnné. Nelze však tvrdit, že celé složky platů pracovníků veřejné správy jsou striktně dané. Samozřejmě i zde, stejně jako u soukromého sektoru, existují ovlivnitelné složky jejich hrubého příjmu, jako jsou odměny a příplatky.

Bylo by obsahově velice náročné popisovat odměňování zaměstnanců obou těchto sektorů, a jelikož je v práci stanoven jako objekt zkoumání Městský úřad Švihov, je práce zaměřena na odměňování zaměstnanců veřejného sektoru a odměňování členů zastupitelstev obcí. Do systému odměňování zaměstnanců lze zahrnout celou řadu aspektů od řízení lidských zdrojů až po mzdové účetnictví, proto je třeba vymezit užší okruh informací, který práce bude obsahovat. Cílem této práce je analyzovat nejdůležitější právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců veřejného sektoru, konkrétně pak zaměstnanců Městského úřadu Švihov ve srovnání s odměňováním členů zastupitelstva obce.

Práce obsahuje tři části. První, teoretická část, charakterizuje mzdy a platy, jejich strukturu a výpočet, dále pak daň z příjmů fyzických osob, právní aspekty odměňování a účtování mezd. Obecně pojato, první část shrnuje nejzákladnější daňové, právní a účetní aspekty odměňování pracovníků veřejného sektoru v pracovněprávním poměru a zastupitelů obcí, kteří jsou pro veřejný sektor i pro právní vymezení odměňování zaměstnanců svým způsobem velmi specifictí.

Druhá část práce analyzuje vybraný subjekt veřejného sektoru, město Švihov. Úvodem je zde nastíněna stručná charakteristika města a městského úřadu, a také jeho personální složení. Zároveň se tato část zaměřuje na odměňování zaměstnanců města Švihova, na jejich tabulkově určené mzdy a tarify a v neposlední řadě na odměňování členů zastupitelstva města, které, jak jsem již výše zmínila, se svou strukturou a pojetím podstatně liší od odměňování zaměstnanců veřejného sektoru.

Poslední část práce obsahuje srovnání odměňování neuvolněných zastupitelů v rámci více malých měst a vývoj platu konkrétního zaměstnance města Švihova od roku 1992. Zároveň tato část práce zahrnuje doporučení pro zlepšení stávající situace odměňování na Městském úřadě Švihov, je ale zřejmé, že veřejnému sektoru se dávají doporučení obtížněji než sektoru soukromému. Ve veřejném sektoru se většina činností řídí dle norem, zákonů a limitů, které jsou jen těžko měnitelné, ale samozřejmě prostor pro zlepšení má každá firma, či instituce, nehledě na normy, kterými je její fungování upraveno.

1 Právní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců

1.1 Mzda a plat

Zaměstnanec má nárok na peněžité plnění za práci, kterou vykonal. Nejčastěji se v tomto ohledu hovoří o mzdě. Podle definice zákoníku práce je mzda „peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.“ [10, §109]

Mzda je často zaměňována se slovem plat, které ale vyjadřuje poněkud specifitější formu mezd. Zákoník práce plat vysvětluje jako peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace a školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství. [10] Je tedy zřejmé, že slovo plat se vyskytuje v nevýrobní či „nepodnikatelské“ sféře, zatímco mzda je odměna za práci v soukromoprávní oblasti.

Dle statistických výzkumů existuje i kvantitativní rozdíl mezi výrazy mzda a plat, jelikož medián hrubého měsíčního platu v Plzeňském kraji v roce 2011 činil 23 781 Kč, zatímco medián hrubé měsíční mzdy byl v tomto kraji jen 20 608 Kč. I podle meziročního srovnání je zřejmé, že mediány hrubé měsíční mzdy a platu se znatelně liší. [14]

Tabulka 1: Srovnání mezd a platů v jednotlivých letech

Rok	Platová sféra [Kč]	Mzdová sféra [Kč]
2006	20 662	19 493
2007	22 440	20 936
2008	23 174	22 234
2009	24 017	21 767
2010	23 965	22 331
2011	23 781	20 608

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 - na základě údajů z MSPV ČR [online]

Z přehledu mediánů hrubých měsíčních mezd a platů za roky 2006 až 2011 můžeme upozorovat, že medián hrubých měsíčních platů téměř každý rok převyšuje o necelých tisíc korun medián hrubých měsíčních mezd. Výjimku tvoří rok 2009, kdy podnikatelskou sféru velmi ovlivnily důsledky ekonomické krize roku 2007, jelikož medián hrubých měsíčních mezd klesl, zatímco medián hrubých měsíčních platů vzrostl. Stejná situace nastala i v roce 2011.

Pokud nahlédneme do historie právní úpravy platů v České republice zjistíme, že do roku 1992 platily mzdové předpisy, které měla pod záštitou ministerstva, jichž nebylo málo. Díky tomuto několikanásobnému rozdělení se prohlubovaly rozdíly mezi jednotlivými mzdovými předpisy. Tyto rozdíly byly ale nežádoucí, zvláště po změně politicko-ekonomické situace roku 1989. [2]

Roku 1991 se začaly formovat zákony, které samostatně upravovaly odměňování zaměstnanců veřejného sektoru. Jeden z hlavních principů nově vzniklé právní úpravy platů byl a doposud je, že „rozhodující podíl z celkového platu zaměstnanců tvoří nárokové složky (platový tarif, příplatek za vedení, zvláštní příplatky)“. [2, s. 69]

1.1.1 Struktura a složky platu

Plat je složen výhradně z částí daných šestou částí zákona č. 262/2006 Sb. tedy zákoníkem práce. V tomto zákoně jsou jednotlivými paragrafy definovány následující složky platu:

- Platový tarif (§ 123)
- Příplatek za vedení (§ 124)
- Příplatek za noční práci (§ 125)
- Příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 126)
- Plat nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 127)
- Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128)
- Zvláštní příplatek (§ 129)
- Příplatek za rozdělenou směnu (§ 130)

- Osobní příplatek (§ 131)
- Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (§ 132)
- Specializační příplatek pro pedagogické pracovníky (§ 133) [10]

Už název každé z platových složek napovídá její roli ve struktuře platu zaměstnanců. Tyto jsou definovány v zákoníku práce dle jednotlivých uvedených paragrafů. Plat se může skládat výhradně z těchto složek, případně ze složek, které uvádějí jiné závazné právní předpisy. V této práci bude nastíněn pouze problém platových tarifů, neboť ty jsou stěžejní k určení výsledného platu zaměstnance veřejné správy. U ostatních z výše zmíněných se jedná v převážné většině pouze o příplatky, které jsou individuální u každého zaměstnance, a proto mu také nemusí být přiděleny.

1.1.2 Platový tarif

Platovým tarifům náleží v zákoníku práce paragraf 123, kde je psáno, že zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. [10, §123] Platový tarif vyjadřuje složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce a je pro něj určující druh vykonávané práce, který je zapsán v pracovní smlouvě. [7]

◆ Zařazení zaměstnance do platové třídy

Nejdříve zaměstnavatel zařazuje pracovníka do platové třídy. Při tomto úkonu je rozhodující, kterou nejnáročnější práci má zaměstnanec v druhu práce sjednané v pracovní smlouvě vykonávat. Zaměstnavatel se zde musí řídit právně závazným katalogem prací. V tomto katalogu jsou práce seřazeny od nejjednodušších po nejnáročnější a také podle odvětví a oborů. Samozřejmě se může vyskytnout i ta situace, že určitá profese nebude v katalogu prací zapsána. Pak se zaměstnanec do platové třídy zařadí dle práce v katalogu uveřejněné, která se nejvíce shoduje s prací zaměstnancem skutečně vykonávanou. Dále se zařazení do platové třídy odvíjí od dosaženého vzdělání zaměstnance. [7]

Pokud ale zaměstnavatel nemůže obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, pak zákon zaměstnavateli umožňuje výjimečně zařadit

zaměstnanec i s nižším potřebným vzděláním ve vyšší platové třídě, a to až na dobu čtyř let nebo na dobu delší, pokud během předešlých 4 let prokázal schopnost výkonu dané práce. [7]

V následující tabulce jsou vzestupně seřazeny platové třídy, ke kterým je následně přiřazeno potřebné dosažené vzdělání pro zařazení do těchto dílčích platových tříd. Tato nejméně přípustná dosažená vzdělání pro vykonávání profese jsou stanovena v §2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. [22]

Tabulka 2: Nejméně přípustná dosažená vzdělání pro zařazení do platových tříd

Platová třída	Dosažené vzdělání
1. - 2.	Základní vzdělání nebo základy vzdělání
3.	Střední vzdělání
4.	Střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem
5.	Střední vzdělání s výučním listem
6.	Střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7. - 8.	Střední vzdělání s maturitní zkouškou
9.	Vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10.	Vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. - 12.	Vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. - 16.	Vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 - na základě §2 Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

◆ **Zařazení zaměstnance do platového stupně**

Dalším krokem určení platového tarifu zaměstnance veřejné správy je jeho zařazení do platového stupně. Toto zařazení se odvíjí od délky praxe v daném profesním oboru. [7]

◆ **Zařazení zaměstnance do platového tarifu**

Pokud je tedy zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně, náleží mu také tak určený platový tarif. Stupnice platových tarifů obsahuje právě šestnáct platových tříd a v každé z nich je určeno i dvanáct platových stupňů, viz příloha A. Zaměstnanec veřejné správy je tedy tabulkově hodnocen dle namáhavosti své profese a její délkou vykonávání. Takto zaměstnanec může díky vytrvalosti dosáhnout například v první platové třídě na plat o více než 3000 Kč vyšší, než byl jeho původní. Pro porovnání, v nejvyšší šestnácté platové třídě se tato částka daná délkou praxe může vzhledem k odpracovaným létům změnit i o cca 11 000 Kč. [24]

1.1.3 Minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy

◆ **Minimální mzda**

Mzda, či plat je nejdůležitější nástroj motivace pracovníků jakékoliv organizace. Samozřejmě v některých oblastech trhu se setkáváme i s jinými hodnotami, které pracovníky motivují, i tak je pro ně ale nezbytné pobírat nějakou peněžitou či naturální odměnu za vykonanou práci. Proto zákon stanovuje tzv. minimální mzdu, která je nejnižší přípustnou výší odměny za práci. Její výše pro rok 2013 je stanovena na 8 000 Kč. [25]

O hranici minimální mzdy rozhoduje vláda společně s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Povinnost dodržovat hranici minimální mzdy mají všichni zaměstnavatelé, kteří poskytují práci v pracovním poměru nebo právním vztahu založeném na dohodách o pracích mimo pracovní poměr. [10]

◆ **Nejnižší úroveň zaručené mzdy**

Ve veřejných službách a správě existuje více ochranných prostředků před neúnosně nízkými platy. Minimální mzda v tomto odvětví nepůsobí přímo, proto u zaměstnanců odměňovaných platem hovoříme vedle minimální mzdy také o nejnižší úrovni zaručené mzdy. Pojem nejnižší úroveň zaručené mzdy se v českém právním řádu začal

vyskytovat v roce 2007 spolu s novým zákoníkem práce. Hlavní rozdíl mezi minimální mzdou a nejnižší úrovní zaručené mzdy spočívá v rozsahu těchto pojmů, jelikož do minimální mzdy se na rozdíl od nejnižší úrovně zaručené mzdy nezapočítává složitost, namáhavost a odpovědnost dané práce. [7] Její výše je s účinností od 1. 1. 2007 stanovena tabulkově dle tarifního stupně zaměstnance při týdenní pracovní době 40 hodin následovně:

Tabulka 3: Nejnižší úroveň zaručené mzdy v závislosti na tarifním stupni

Tarifní stupeň	Nejnižší úroveň zaručené mzdy	
	V Kč za hodinu	V Kč za měsíc
1	48,1	8 000
2	53,1	8 900
3	58,6	9 800
4	64,7	10 800
5	71,5	12 000
6	78,9	13 200
7	87,1	14 600
8	96,2	16 100

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 - na základě VYBÍRAL, Václav, a kol.: Mzdové účetnictví, 2012

Touto tabulkou se do roku 2013 řídili všichni zaměstnanci, kromě výjimek vypsanych v §4 nařízení vlády 567/2006 Sb. S účinností od 1. 1. 2013 se ale toto nařízení zrušilo Nařízením vlády č. 246/2012 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. To znamená, že tabulky pro nejnižší úroveň zaručené mzdy a částka minimální mzdy se od tohoto data stávají závazné pro všechny zaměstnance bez výjimek. [17]

1.2 Zdravotní pojištění

Zdravotní pojištění je jeden ze způsobů úhrady zdravotní péče platný v České republice. V České republice bylo zdravotní pojištění zavedeno roku 1992 tak, aby bylo v souladu s Listinou práv a svobod. Další úprava v souladu s touto listinou proběhla roku 1997, kdy byl název „všeobecné zdravotní pojištění“ nahrazen názvem „veřejné zdravotní

pojištění“. Zdravotní pojištění upravuje zákon č.592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění a zákon č.48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. [5]

Pojistné se vypočítá z tzv. vyměřovacího základu, kterým je v obou případech úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně podle zákona o daních z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny, a které zaměstnavatel zaměstnanci zúčtoval v souvislosti se zaměstnáním. [12]

Sazba pojistného je stanovena na 13,5% z vyměřovacího základu. Tato sazba je rozložena nerovnoměrně mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnavatel odvádí 9% a zaměstnanec 4,5% z vyměřovacího základu zaměstnance.

U zdravotního pojištění je také stanovena horní a dolní hranice vyměřovacího základu. Minimální vyměřovací základ je polovina průměrné měsíční mzdy. Maximální hranici tvoří sedmdesátí dvou násobek průměrné měsíční mzdy stanovené pro daný rok. [5]

1.3 Sociální pojištění

Právní předpisy pro sociální pojištění jsou zakotveny v novelizovaném zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a dále také v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Sociální pojištění se skládá ze tří složek:

- nemocenské pojištění
- důchodové pojištění
- pojištění v nezaměstnanosti realizováno účastí na státní politice zaměstnanosti [13]

Jelikož každá složka tohoto pojištění je velmi obsáhlá, bylo by jejich popisování velice zdlouhavé, proto se práce bude dále zabývat pouze základními aspekty, které se pojistného na sociální zabezpečení týkají.

1.3.1 Nemocenské pojištění

Na rozdíl od osob samostatně výdělečně činných je, za daných podmínek, zaměstnanec povinným účastníkem nemocenského pojištění. Nicméně již od 1. 1. 2009 není jeho plátcem. Plátcem je pouze zaměstnavatel podílem 2,3% z vyměřovacího základu, jímž je úhrn příjmů, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob dle zákona a nejsou od této daně osvobozeny. [23]

Podle České správy sociálního zabezpečení byl počet pojištěnců nemocensky pojištěných ve třetím čtvrtletí roku 2012 roven číslu 4 377 985 a na nemocenských dávkách se v tomto čtvrtletí celkově vyplatilo 14 674 942 028,83 Kč. Průměrně se tak na každého pojištěnce nemocensky pojištěného vyplatilo 3351,985Kč. Ve srovnání s rokem 2011 můžeme konstatovat, že výplata pojistného v roce 2012 klesla cca o 32%. [15]

1.3.2 Důchodové pojištění

Důchodové pojištění jsou povinni platit zaměstnanci za podmínek stanovených Zákonem o pojistném na sociální zabezpečení. Dle tohoto zákona je sazba pojistného stanovena na 6,5% z vyměřovacího základu stanoveného v §5. Je třeba zmínit, že tento zákon prošel rozsáhlou novelizací a od 1. 1. 2015 nabývá tato novelizace účinnosti.

Pokud tedy předchozí text shrneme ve dvou odstavcích, vyjdou nám výsledné sazby pro odvod sociálního pojištění následovně:

- Zaměstnavatel: celkem 25%, z toho 2,3% na nemocenské pojištění, 21,5% na důchodové pojištění.
 - Zaměstnanec: celkem 6,5% připadajících pouze na povinné důchodové pojištění
- [6]

1.4 Daň z příjmů fyzických osob

Daň z příjmů fyzických osob upravuje v České republice zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Po vzniku samostatné České republiky byla nutná modernizace daňového systému, aby se český daňový řád více přiblížil

evropským standardům. Proto byla k 1. 1. 1993 vytvořena zcela nová daňová soustava. V oblasti daně z příjmů se tehdy zavedl systém přetrvávající doposud. Již ten daň z příjmů rozděluje na daň z příjmů fyzických a právnických osob. Současná sazba daně z příjmů fyzických osob je 15%. [9]

Zaměstnanců se týká zdanění příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků, které je pravidelně placeno v rámci záloh na daň z příjmů, pokud je podepsáno prohlášení k dani. Pokud je toto prohlášení podepsáno, znamená to, že poplatník zmocnil plátce daně k výpočtu daně, ročnímu zúčtování záloh na daň a daňového zvýhodnění. [11]

Důležitá okolnost odvádění daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků je ta, že příjem, ze kterého je sraženo sociální a zdravotní pojištění, tedy hrubý příjem, se zvyšuje pro účel této daně koeficientem 1,34. Tento koeficient se také jinak nazývá superhrubá mzda. Do budoucna se ale počítá s jejím opětovným zrušením a nahrazením tohoto koeficientu zvýšenou sazbou daně z příjmů, která by se měla zvýšit z 15% na 19%. [9]

◆ Základ daně a jeho úpravy

Základ daně v některých případech nezůstane zachovaný jako násobek koeficientu 1,34 a hrubé mzdy zaměstnance, ale za určitých okolností se jeho hodnota může, díky „úlevám“ na dani, ještě snížit.

Základ daně z příjmů fyzických osob se v jistých případech může dále snížit za předpokladu, že se v zaměstnancových výdajích vyskytují položky odečitatelné od základu daně. Jako příklad takovéto položky mohu uvést dary v částce minimálně 1000 Kč a maximálně v částce 10% základu daně, dále pak maximálně 12000 Kč za zaplacené pojistné na životní soukromé pojištění etc. Tyto položky jsou součástí §15 zákona o dani z příjmů jako nezdánitelná část základu daně. [9]

Je třeba dodat, že v zaměstnancových příjmech se mohou také vyskytovat položky, které vůbec nevstupují do základu daně. O takových příjmech říkáme, že nejsou předmětem daně. Na tyto příjmy se daň vůbec nevztahuje i přes jejich charakter, ale je třeba si uvědomit, že jsou součástí zákona. V zákoně o dani z příjmů tuto problematiku řeší §3. [11]

V zákoně jsou definovaná také osvobození od daně, která mají podobný charakter jako příjmy, které nejsou předmětem daně, nejedná se však o jedno a to samé. Osvobození od daně udává tu část předmětu daně, ze které se daň neplatí. Hlavní rozdíl oproti vynětí z předmětu daně spočívá v tom, že osvobození může zvýšit výši daňové povinnosti, jelikož toto osvobození se nemusí vztahovat na celou částku příjmu. [9]

◆ **Slevy na dani**

Pokud je základ daně již převeden na upravený základ daně, můžeme ho lehkou matematickou úpravou přeměnit na daň z příjmů. Tento základ vynásobíme sazbou daně 15%. Takto vypočtená daň není ale ve většině případů konečná. Aby si poplatníci mohli tuto výslednou daň snížit, je v zákoně pamatováno na tzv. slevy na dani. O těchto slevách pojednává §35ba zákona o dani z příjmů.

➤ **Sleva na poplatníka**

Asi nejdůležitější z nich je sleva na poplatníka, kterou si může uplatnit ve svém daňovém přiznání každý zaměstnanec, který u svého zaměstnavatele podepsal prohlášení k dani. Výše této slevy činí 24840 Kč na rok a u zaměstnanců je odečítána měsíčně jako sleva 2070 Kč.

➤ **Sleva na studenta**

Jako další zmíním slevu na studenta. Tuto slevu může podle zákona o dani z příjmů uplatnit poplatník, pokud se soustavně připravuje na budoucí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem až do věku 26 let, u doktorského studia je tato doba posunuta na 28 let. Ročně si tak může student odečíst 4020 Kč.

➤ **Sleva na manžela/ku**

Dále poplatník může uplatnit slevu na manžela/manželku, pokud tato osoba nemá vlastní zdanitelný příjem přesahující 68 000 Kč za zdaňovací období. Pokud je tato podmínka splněna, z daně si poplatník může odečíst 24 840 Kč za rok.

➤ **Daňové zvýhodnění na vyživované dítě**

Jako poslední zmíním daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící ve společné domácnosti. V tomto případě se nejedná o slevu v tom pravém slova smyslu, nicméně jde o daňové zvýhodnění, což znamená, že pokud daň po odečtení této slevy bude záporná, dostane poplatník tuto částku formou daňového bonusu zpět od příslušného finančního úřadu. Protože v tomto případě nejde o slevu, je tomuto zvýhodnění přiřazen v zákoně i jiný paragraf, §35c. Daňové zvýhodnění na vyživované dítě v roční částce 13 404 Kč uplatňuje pouze jeden z rodičů či osob o dítě pečujících. [11]

2 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců

Jak v soukromých podnicích, tak i v orgánech veřejné správy dochází, a musí docházet, k účtování mezd. Pokud se jedná o velký podnik či státní instituci, má většinou svou mzdovou účetní, která má na starost jen účtování mezd. Menší podniky zpravidla „outsourcují“ tyto služby, nebo mají zaměstnance, který vykonává i tuto funkci včetně jiných. Účetnictví mezd má ale pro všechny stejná pravidla.

Hrubým mzdám náleží v účetnictví účtová skupina číslo 52- Osobní náklady, často pak účtujeme na konkrétní účet 521- Mzdové náklady. Mzdy tedy patří mezi náklady a o nich ve valné většině případů účtujeme na straně „Má dáti“. Naopak na straně „Dal“ účtujeme v účtové skupině číslo 33 – Zúčtovací vztahy, která je vyhrazena pro účty, na nichž se sledují vztahy podniku k zaměstnancům, stejně tak jako k institucím sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. [3], [9]

Hrubé mzdy vyplácené zaměstnancům pak účtujeme na účet 331- Zaměstnanci. Pokud je ale v pracovněprávním vztahu společník v s.r.o., komanditista v k.s. nebo člen družstva v družstvu, účtujeme na speciálním účtu 336 - Závazky ke společníkům a členům družstva ze závislé činnosti. V tomto případě se rovněž nahrazuje i nákladový účet 521 za účet 522 – Příjmy společníků a členů družstva ze závislé činnosti. [3]

2.1 Účtování sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmů

Jak bylo již dříve zmíněno, zaměstnanci i zaměstnavatelé povinně odvádějí procentuální část, vypočtenou a u zaměstnance i strženou z pracovníkova platu na sociální a zdravotní pojištění. Tomuto odvodu samozřejmě také přísluší zvláštní účet pro zaznamenání do účetnictví podniku.

◆ Odvod pojistného hrazený zaměstnancem

V případě odvodu z platu zaměstnance účtujeme na vrub účtu 331 – Zaměstnanci či účtu 336 – Závazky ke společníkům a členům družstva. Jelikož se jedná o účty pasivní, zaznamenáváme jejich úbytky na stranu „Má dáti“. Aby byla v účetnictví zachována podvojnost, musíme také zaúčtovat ve prospěch účtu 336 - Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Pokud má ale zaměstnanec

právo na výplatu sociálních dávek, zmíněným účtům je třeba vyměnit strany účtování, „Má dáti“ 336, „Dal“ 331(366). [9]

◆ **Odvod pojistného hrazený zaměstnavatelem**

I podnik, či instituce veřejného sektoru jsou povinny odvádět procentuální část vypočtenou z hrubé mzdy zaměstnance na zdravotní a sociální pojištění. Pro zaměstnavatele je to v tomto případě náklad účtovaný na vrub účtu 524 – Zákonné sociální pojištění a na druhé straně je to příjem pro instituce sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění, kterému náleží strana „Dal“ účtu 336. [9]

◆ **Úhrada pojistného z bankovního účtu**

Tyto platby se musí náležitě uhradit, tuto úhradu platíme většinou z bankovního účtu, jelikož se jedná o větší částku. Účet 221- Bankovní účet je na rozdíl od dříve zmiňovaných účtem aktivním, proto úbytky, kterými je i úhrada dlužných částek zdravotního a sociálního pojištění, zaznamenáváme na stranu „Dal“ a podvojně pak účtujeme na „Má dáti“ účtu 336. [9]

◆ **Účtování daně z příjmů**

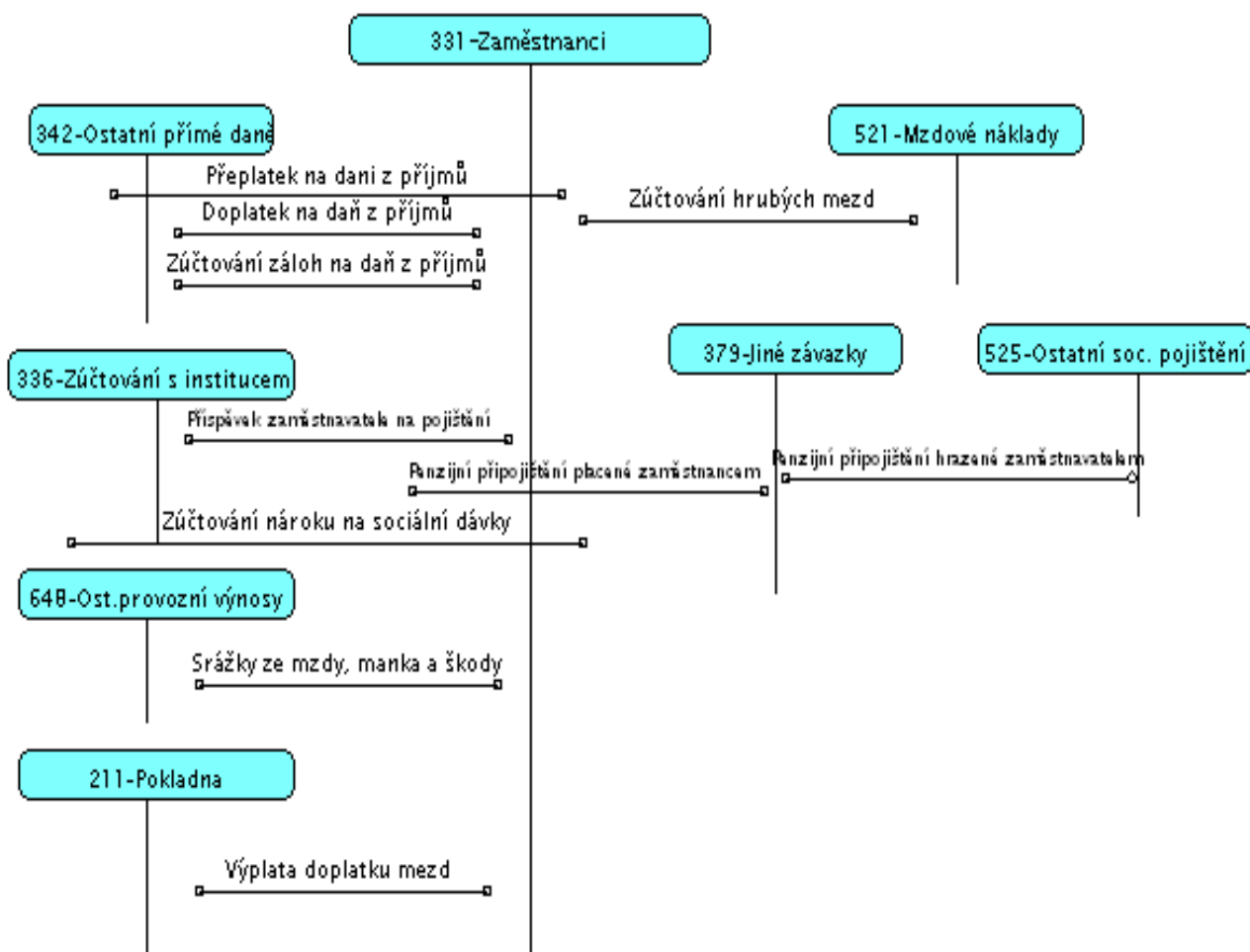
Poslední účtovanou srážkou z platu zaměstnance, kterou zmíním, bude záloha na daň z příjmu ze závislé činnosti, které náleží účet 342 – Ostatní přímé daně na straně „Dal“. Protože se jedná o úbytek platu zaměstnance, účtujeme na vrub účtu 331 – Zaměstnanci. [9]

2.2 Grafické znázornění základního účtování mezd zaměstnanců

V účetnictví, a obzvláště pak v účetnictví mezd, je velmi důležité správné zařazení účetních případů do účtových skupin a syntetických účtů, aby bylo účetnictví přehledné a průkazné. Pro lepší přehlednost účetních případů se tedy často setkáváme s grafickým účtováním.

Právě při účtování mezd je přehlednost účetních případů velmi potřebná, proto na Obrázku 1 bude nastíněno jeho základní schéma, jehož slovní popis byl již ozřejměn o několik řádek výše.

Obrázek 1: Účtování platů a mezd



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 - na základě údajů z: VYBÍRAL, Václav, a kol.: Mzdové účetnictví 2012

Závěrem k účtování mezd zaměstnanců je nutno dodat, že pokud se jedná o odměňování zaměstnance obce, jakož i zastupitele obce, účtování jejich mezd má navíc svá závazná specifika dle zákona 323/2002 Sb., o rozpočtové skladbě. Více se o této problematice bude tato práce zmiňovat dále.

3 Odměňování členů zastupitelstev

Odměňování členů zastupitelstev se výrazně liší od odměňování jiných zaměstnanců veřejného sektoru, proto je tomuto tématu nutno věnovat v rámci této práce samostatnou podskupinu.

3.1 Orgány obce

Každá obec, jako územně samosprávný celek, má stanoveny orgány, které zabezpečují její správné fungování. Orgány obce můžeme rozdělit na ty, které se zřizují pouze za určitých podmínek a ty, které jsou povinně zřízeny vždy.

Za stanovených podmínek se zřizuje orgán:

- **Obecní rada** – Sestavuje se tehdy, pokud počet zastupitelů obce je minimálně patnáct. Jedná se o výkonný orgán v oblasti samostatné působnosti obce a přebírá tak částečně již tak rozsáhlou úlohu zastupitelstva obce a zároveň většinu z úloh starosty obce.

Vždy se zřizují orgány:

- **Obecní úřad** – Jedná se o výkonný orgán, který se podílí na správě a fungování hospodářské činnosti obce
- **Starosta obce** – Úloha starosty obce je zvláště důležitá, pokud v obci není zřízena obecní rada, jelikož pak na starostu připadají její povinnosti. Jde zejména o zabezpečování hospodaření obce podle schváleného rozpočtu, připravování návrhů pro jednání zastupitelstva a plnění funkci valné hromady. [16]
- **Zastupitelstvo obce** – Úlohu zastupitelstva si nyní více přiblížíme v dalších odstavcích. [5]

3.1.1 Zastupitelstvo obce

Zastupitelstvo, které je voleno jednou za čtyři roky v rámci komunálních voleb, je jedním z nejdůležitějších orgánů obce. Jeho zákonodárná moc mu umožňuje například schvalovat rozpočet obce, zřizovat a rušit příspěvkové organizace obce, vydávat obecně závazné vyhlášky obce a také například volit ze své řady starostu obce.

Navíc je zastupitelstvo povinno zřídit kontrolní a finanční výbor a v případě, že v obci trvale žije více než 10% občanů jiné než české národnosti, je zastupitelstvo navíc povinno zřídit i výbor pro národnostní menšiny. [5]

Dle §68 zákona o obcích se počet zastupitelů liší v závislosti na počtu obyvatel trvale žijících v dané obci a velikosti územního obvodu následovně:

Tabulka 4: Počet členů zastupitelstva v závislosti na počtu obyvatel

Počet obyvatel	Počet členů zastupitelstva
do 500 obyvatel	5 až 15 členů
nad 500 do 3 000 obyvatel	7 až 15 členů
nad 3 000 do 10 000 obyvatel	11 až 25 členů
nad 10 000 do 50 000 obyvatel	15 až 35 členů
nad 50 000 do 150 000 obyvatel	25 až 45 členů
nad 150 000 obyvatel	35 až 55 členů

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 - na základě §68 zákona č.128/2000 Sb., o obcích

Poslední komunální volby se konaly na podzim roku 2010 a celkem dle informací Českého statistického úřadu bylo v 6227 obcích zvoleno 59633 zastupitelů.

Můžeme říci, že existují dva druhy členů zastupitelstva

- Uvolnění
- Neuvolnění

Uvolněným členem zastupitelstva je ten, jenž je pro výkon této funkce dlouhodobě uvolněn z pracovního poměru. Těmto členům zastupitelstva pak zaměstnavatel v souvislosti s pracovním volnem neposkytuje náhradu mzdy, či platu. Jejich příjem za výkon funkce plyne z rozpočtových prostředků obce. Tento příjem je nazýván „odměnou“ a uvolnění členové zastupitelstva na ni mají zákonné právo. Typickým představitelem uvolněného člena zastupitelstva je především starosta obce. Ovšem

pokud určité obce jsou příliš malé, i jejich starosta zůstává neuvolněným členem jejich zastupitelstva, jelikož jeho náplň práce není tak rozsáhlá, aby ji bylo nutno vykonávat na hlavní pracovní poměr. [29]

Naproti tomu neuvolnění členové zastupitelstva svou funkci vykonávají vedle povinností, které jim plynou z pracovního poměru. Zaměstnavatel těmto zastupitelům poskytuje pracovní volno s náhradou mzdy, nebo platu. Rozsah tohoto volna určuje sama obec. Zaměstnavatel ale neplatí volno neuvolněného zastupitele ze svých prostředků, jelikož zde probíhá tzv. „refundace“, při které obec uhradí tyto výdaje zaměstnavateli ve výši průměrného výdělku. Ovšem na odměny neuvolnění členové zastupitelstva nemají dle zákona č.68/2000 Sb., o obcích zákonný nárok a rozhodnutí o vyplácení těchto odměn je plně v rukou dané obce, nicméně maximální výši této odměny upravuje prováděcí právní předpis. [29]

Shrnou-li se nyní zásadní fakta dvou rozdílných druhů členů zastupitelstva, je možno se odkázat na webové stránky Ministerstva vnitra České republiky, kde je řečeno, že „obecné právní postavení z hlediska mandátu uvolněného a neuvolněného člena zastupitelstva obce je z pohledu zákona o obcích stejné. Rozdíl spočívá v rozsahu výkonu funkce a v odlišném způsobu odměňování“. [28]

Je třeba zdůraznit, že „členové zastupitelstva, tedy ani starosta obce, nejsou k obci v pracovněprávním vztahu. Jejich volba do funkce ze strany zastupitelstva obce není volbou, která by ve smyslu zákoníku práce přecházela uzavření pracovní smlouvy“. [3, s. 62] Je tomu tak od 1. 1. 2007, kdy vyšel v platnost nový Zákoník práce, který omezil způsoby vzniku pracovního poměru nikoli na pracovní smlouvu, jmenování a volbu, ale pouze na pracovní smlouvu a jmenování. Tímto právním předpisem je sice stanoveno, že zastupitelé města již nejsou k obci v pracovněprávním poměru, ale může se stále vycházet z předpokladu, že město ve vztahu k zastupitelům vystupuje jako zaměstnavatel, který jim poskytuje pravidelný příjem. Současně je stanoveno, že se starosta obce neřídí zákoníkem práce, ale zákonem o obcích, který tomuto členovi zastupitelstva ukládá jiné principy odměňování než zákoník práce. [1]

Konkrétní případy odměňování zastupitelů obcí a jejich podrobný popis bude opětovně nastíněn u části odměňování zastupitelů města Švihova, kde budou podrobněji zohledněna jednotlivá právní, účetní i daňová specifika.

4 Odměňování pracovníků města Švihova

4.1 Město Švihov

Můžeme říci, že existují dva druhy měst. První z nich jsou ta, ve kterých trvale žije více než tři tisíce obyvatel, a druhá města jsou ta, která jsou městy ustanovena z jiných, například z historických důvodů, ač potřebný limit tří tisíc trvale žijících obyvatel nesplňují. Mezi tato města patří i Švihov, který v současné době má pouze 1 721 obyvatel. Status města Švihovu náleží zřejmě již od 14. století.

Kolem roku 1194 sice ve Švihově vzniklo první zemanské sídlo, nicméně první zmínky o městě pocházejí až z roku 1367, jelikož v tomto období vznikla ve Švihově na místě dnešního hradu velká tvrz, okolo které se na pravidelném půdorysu rozléhalo malé město s farním kostelem. Nicméně Švihov byl z historického hlediska poddanské a malé město hlavně z toho důvodu, že v nedalekých Klatovech bylo ustanoveno mílové právo, které Švihovu bránilo v rozvoji. [8]

V současné době má město Švihov poměrně malou ekonomickou základnu, ale tato skutečnost nebrání rozvoji města. Město Švihov stanovilo mezi léty 2007-2013 plán svého rozvoje, v rámci kterého se uskutečnily mnohé připravované projekty například kompletní rekonstrukce několika ulic a kulturního domu, navíc se do budoucna plánuje výstavba koupaliště s kempem. Město Švihov hojně využívá dotací z Evropské unie, hlavně pak z fondů strukturálních. [19]

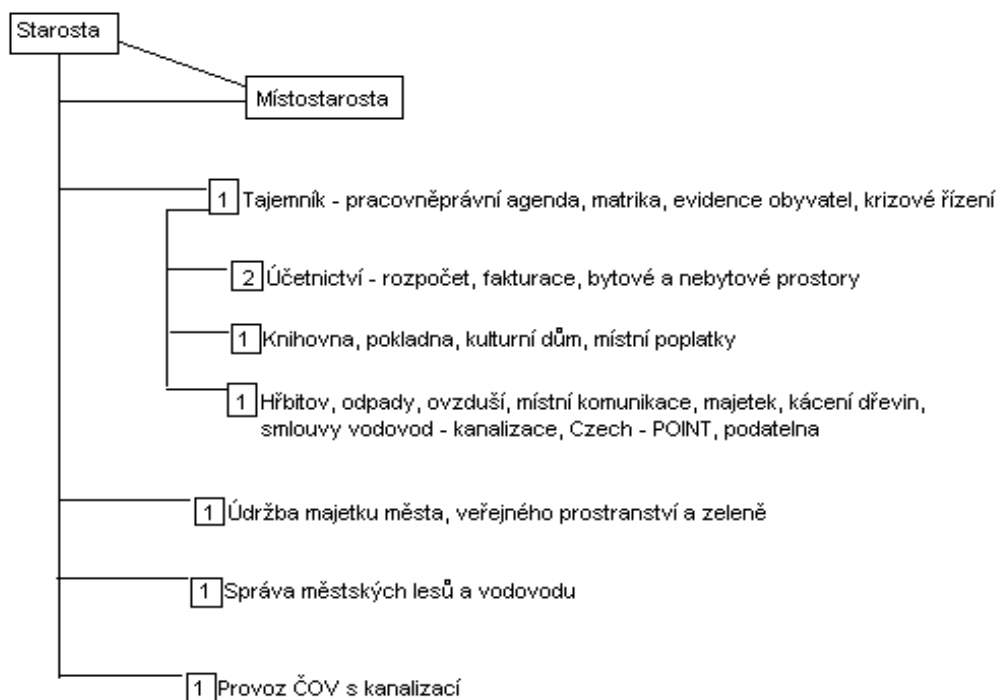
4.2 Městský úřad Švihov

Hlavním sídlem každého města bývá radnice, jinak zvaná městský úřad. Stará radnice města bývala jen přízemní budova, která měla prkenné stěny, strop z černých trámů a při chůzi se celá otřásala v základech. V lednu roku 1747 celá shořela. Poté byla postavena znovu, ale opět skoro celá dřevěná. V roce 1911 byla radnice přestavěna do současné podoby při pohledu z náměstí, viz příloha B. Radnice je zároveň sídlem starosty, který stojí v čele města. Vykonávat odpovědně funkci starosty bylo vždy těžké. Od roku 1850 do roku 1945 vykonávalo funkci starosty – purkmistra 14 občanů. Od roku 1945 byli voleni předsedové místního národního výboru a těch bylo do roku 1990 zvoleno deset, po roce 1990 byli zvoleni dva starostové. [8]

4.2.1 Personální složení Městského úřadu Švihov

Městský úřad Švihov je tvořen starostou, místostarostou, tajemníkem a ostatními zaměstnanci města, kteří jsou zařazení do městského úřadu, jak to určuje §109 odst. 1 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích v platném znění. Struktura a funkce dle personálních vztahů je následující:

Obrázek 2: Organizační struktura města Švihova



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

K této personální struktuře však nenáleží ti zaměstnanci, kteří jsou zaměstnanci města, avšak nejsou zařazení do městského úřadu. Tito zaměstnanci zajišťují manuální práce v podobě údržby města.

V průběhu let se personální struktura městského úřadu měnila. Například s účinností od 1. 9. 2003 zastupitelstvo města rozhodlo o celkovém počtu osmi zaměstnanců zařazených do Městského úřadu Švihov. Všichni tito zaměstnanci spadali svou pracovní náplní pod jednoho nadřízeného, kterým byl tajemník města. Od roku 2004 vznikla nová příspěvková organizace Lesní a vodní hospodářství Švihov, do které přešla stávající agenda údržby lesů a provozování vodovodu Městského úřadu Švihov a navíc v průběhu roku 2006 došlo k dokončení čistírny odpadních vod a následnému vytvoření nového pracovního místa ve zmíněné příspěvkové organizaci. Dalo by se tedy říci,

že personální struktura Městského úřadu Švihov se mění hlavně díky renovaci a obnově jednotlivých částí města. Rozrůstání Městského úřadu Švihov o nová pracovní místa se projevilo i v rozložení organizační struktury, jelikož v současné organizační struktuře spadají pod tajemníka města pouze tři oddělení, zatímco před rokem 2009 měl tajemník města pod správou celkem pět pododdělení městského úřadu.

4.3 Právní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců města Švihov

Odměňování zaměstnanců města Švihova se samozřejmě řídí závaznými právními předpisy. Jejich hierarchie je následující:

➤ Odměňování zaměstnanců:

- 1) Zákoník práce § 122 - 136
- 2) Nařízení vlády 564/2006 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě
- 3) Katalog prací – č. 222/2010 Sb.

Jak již bylo zmíněno v první části této práce, jedná-li se o zaměstnance veřejného sektoru nelze pak těmto zaměstnancům určit plat libovolně. Je třeba jejich přesné zařazení do platové třídy, platového stupně a následně potom do platového tarifu. Zařazování do platové třídy a platového stupně má na Městském úřadě Švihov po svou záštitou tajemník města pan Zdeněk Urbánek, který zodpovídá za správné provedení tohoto úkonu.

Pracovníků Městského úřadu Švihov vyjma zastupitelů, kteří se za zaměstnance městského úřadu nepovažují, je celkem osm. Součástí personální struktury města Švihova jsou ještě další zaměstnanci města, kteří mají pracovní smlouvu, nicméně nejsou zařazeni do městského úřadu. Ti jsou v současné době čtyři plus 0,5 úvazku jednoho pracovníka. Shrneme-li tyto informace, dostaneme následující závěr. Celkový počet zaměstnanců v pracovním poměru města Švihova je třináct, z toho ale jen osm z těchto zaměstnanců náleží dle zákona č. 128/2000 Sb., O obcích do městského úřadu. Dle tohoto zákona o tomto počtu zaměstnanců rozhodlo zastupitelstvo obce, které tuto pravomoc převzalo namísto obecní rady, která není ve Švihov zřízena. Tabulka pod

textem přiřazuje jednotlivým pracovníkům města Švihova, zařazených do Městského úřadu Švihov, následující platové třídy:

Tabulka 5: Rozdělení platových tříd zaměstnanců města Švihov

Druh či obsah práce	Platová třída
Tajemník	10
Účetní 1	10
Účetní 2	9
Knihovna, pokladna	8
Hřbitov, odpady, ovzduší, podatelna, Czech - POINT	8
Údržba majetku města	6
Správa městských lesů a vodovodu	10
Provoz ČOV s kanalizací	5
Další zaměstnanci města	4

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Přičemž všechny tyto náplně práce jsou svým obsahem zařazeny do §5 odst. 2 nařízení vlády 564/2006 Sb. Stupnice platových tarifů těchto zaměstnanců se řídí přílohou č. 2 k tomuto nařízení. [22]

Informace o konkrétních platech zaměstnanců jsou příliš důvěrné na to, aby byly uveřejněny v této práci, nicméně alespoň na příkladu fiktivního zaměstnance městského úřadu bude ukázán výpočet jeho čistého měsíčního platu, který samozřejmě obsahuje i zařazení zaměstnance do platového tarifu. Na tomto výpočtu bude také objasněn výpočet daně z příjmů a zdravotního a sociálního pojištění.

◆ ***Příklad výpočtu čisté mzdy zaměstnance Městského úřadu Švihov:***

Na Městském úřadu Švihov pracuje paní Novotná, která vystudovala vyšší odbornou školu a má jedno studující dítě, kterému je 20 let. Na městském úřadě pracuje 16 let jako mzdová účetní. Paní Novotná podepsala prohlášení k dani z příjmů.

1) Dle katalogu prací si určíme platovou třídu paní Novotné. Zjistíme, že v katalogu prací je pod položkou 1.02.02 Mzdový účetní, který má přiřazeny dvě platové třídy. Zařadíme tedy paní Novotnou podle obsahu její nejnáročnější práce

do osmé platové třídy, která zmiňuje jako obsah práce například výpočet výše platu, zajišťování výplaty a zúčtovávání platu. Může být trochu matoucí to, že paní Novotná absolvovala vyšší odbornou školu a nebyla jí přiřazena devátá platová třída, jak to určuje §2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Z tohoto důvodu je důležité zmínit, že pokud nastane situace, že by zaměstnanec měl být dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb. zařazen do vyšší platové třídy, než jaká je uvedena v příslušné položce katalogu prací, je přednostně zařazen do platové třídy podle obsahu vykonávané práce, tedy podle katalogu prací.

2) ***Dle § 123 zákoníku práce určíme platový stupeň zaměstnance.*** Paní Novotná má prokázanou šestnáctiletou praxi se započítanou náhradní dobou po dobu její mateřské dovolené.

3) ***Zařadíme paní Novotnou do platového tarifu podle přílohy č. 2 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.*** Paní Novotné náleží, pod osmou platovou třídu a doby praxe do 19 let, plat ve výši 17 020 Kč. Při zařazování do platového tarifu je důležité si uvědomit, že plat zaměstnanců úřadu se určuje podle přílohy č. 2 tohoto nařízení vlády, jelikož ten přísluší zaměstnancům, kteří jsou zařazení do úřadu. Pokud by byl plat nesprávně stanoven podle přílohy č. 1, klesl by o 2020 Kč.

4) ***Vypočteme výši jejího čistého měsíčního příjmu.*** Budeme-li předpokládat, že paní Novotná neobdržela žádný příplatek či odměnu ke své hrubé mzdě, vypočítá se její čistá mzda podle následujícího postupu.

➤ **Daň z příjmů**

- Navýšíme hrubou mzdu 17 020 Kč o 34%, abychom dostali základ daně. Základ daně nám vyjde 22 806,8 Kč, nicméně tento základ daně je třeba zaokrouhlit na celé stokoruny nahoru. Základem daně po zaokrouhlení je částka 22 900 Kč, která je v tomto případě také rovna upravenému základu daně.

• Základ daně zaokrouhlený na 100 Kč nahoru	22 900 Kč
<u>Položky odčitatelné od základu daně</u>	- 0 Kč
Upravený základ daně	22 900 Kč
<u>Násobíme platnou sazbou daně z příjmů 15%</u>	x 0,15
Daň z upraveného základu daně	3 435 Kč
<u>Sleva na poplatníka</u>	- 2 070 Kč
Daň po slevách na dani	1 365 Kč
<u>Daňové zvýhodnění na vyživované dítě</u>	- 1 117 Kč
<u>Daň po slevách a zvýhodnění</u>	248 Kč

- Pokud by daň po slevách na dani činila méně než 1117 Kč, vznikl by paní Novotné nárok na daňový bonus.

- 4) *Vypočteme výši měsíčních odvodů paní Novotné na zdravotní pojištění a pojištění na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti tak, že hrubou měsíční mzdu vynásobíme sazbami zdravotního a sociálního pojištění. Ve výpočtu uvedu také výši odvodů na toto pojištění, které plyne od Městského úřadu Švihov.*

- Odvody paní Novotné:

Zdravotní pojištění (sazba 4,5%)	<u>0,045*17 020 Kč</u>
	766 Kč

Sociální pojištění (sazba 6,5%)	<u>0,065*17 020 Kč</u>
	1 107 Kč

- Odvody Městského úřadu Švihov:

Zdravotní pojištění (sazba 9%)	<u>0,090*17 020 Kč</u>
	1 532 Kč

Sociální pojištění (sazba 25%)	<u>0,250*17 020 Kč</u>
	4 255 Kč

- Celkové odvody paní Novotné z platu na pojištění jsou součtem částek 766 Kč a 1 532 Kč, což se rovná 2 298 Kč.

- 5) *Zjistíme čistý měsíční plat paní Novotné.*

Měsíční hrubý plat	17 020 Kč
Daň z příjmů	- 248 Kč
Zdravotní pojištění	- 766 Kč
<u>Sociální pojištění</u>	<u>- 1 532 Kč</u>
<u>Čistý měsíční příjem paní Novotné</u>	14 474 Kč

4.3.1 Vývoj platu zaměstnance města Švihova

Informace o současném platu konkrétního zaměstnance města sice nebyly přístupné, ovšem bylo svoleno k tomu, aby v práci byl uveden vývoj platu nejmenovaného zaměstnance města Švihova, pracovníčně zařazeného do Městského úřadu Švihov. Tento vývoj je popsán od roku 1994 do roku 2009.

Tabulka 6: Vývoj platu zaměstnance Městského úřadu Švihov

Datum	Platová třída	Platový stupeň	Tarif	Osobní ohodnocení	Plat celkem
1.9.2009	8	11	19 030	3 940	22 970
1.6.2009	8	10	18 330	3 940	22 270
1.4.2009	8	10	17 710	3 940	21 650
1.1.2008	8	10	17 710	3 240	20 950
1.1.2007	8	10	17 710	2 350	20 060
1.7.2006	8	10	16 300	2 350	18 650
1.1.2006	8	10	16 300	2 050	18 350
1.9.2005	8	10	15 510	2 050	17 560
1.1.2005	8	9	15 040	2 050	17 090
1.1.2004	8	9	14 050	2 050	16 100
1.1.2003	7	9	13 110	2 050	15 160
1.3.2002	7	9	12 130	2 013	14 143
1.1.2001	7	9	10 910	2 014	12 924
1.7.2000	7	9	8 050	2 013	10 063
1.1.2000	6	9	7 290	1 823	9 113
1.4.1999	6	8	7 020	1 755	8 775
1.1.1998	6	8	7 020	700	7 720
1.1.1997	6	7	5 770	767	6 537
1.4.1996	6	7	5 350	747	6 097
1.1.1996	6	5	4 990	726	5 716
1.8.1995	6	5	4 990	500	5 490
1.4.1994	6	5	4 540	500	5 040
1.2.1994	6	5	4 540	300	4 840

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Z tabulky je patrný každoroční nárůst platu ať z důvodu zařazení zaměstnance do jiné platové třídy a stupně, nebo z důvodu změny v částkách přiřazených jednotlivým platovým tarifům. Je samozřejmostí, že nelze srovnávat nepře počítané částky v jednotlivých letech, jelikož cenová hladina za patnáct let v České republice nezůstala

stejná. Proto pro srovnání vývoje platu použijeme přepočítací koeficient, kterým bude index spotřebitelských cen v České republice v jednotlivých letech od roku 1995. Za bazický rok byl zvolen rok 2005, takže výsledný reálný plat poté bude vyjádřený v cenách roku 2005. Údaje, které přepočtem platu vyšly, jsou zaznamenány v následující tabulce.

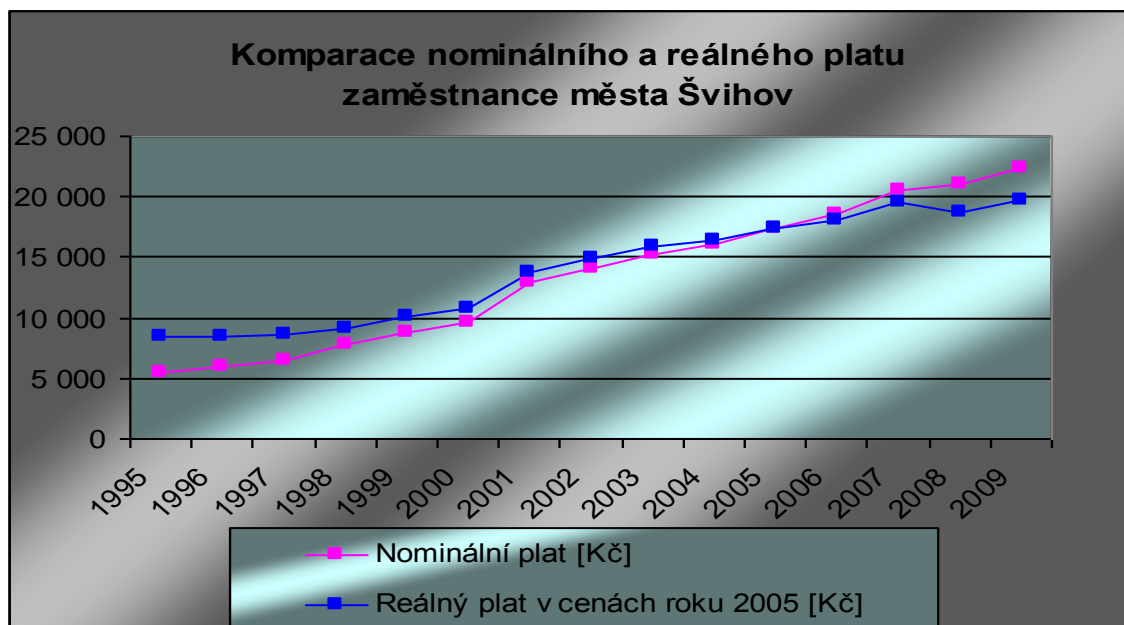
Tabulka 7: Srovnání nominálního a reálného platu zaměstnance města Švihov zařazeného do Městského úřadu Švihov

Rok	Nominální plat [Kč]	Index spotřebitelských cen (rok 2005=100%)	Reálný plat v cenách roku 2005 [Kč]
1995	5 490	64,5%	8 512
1996	5 907	70,2%	8 415
1997	6 537	76,2%	8 579
1998	7 720	84,4%	9 147
1999	8 775	86,2%	10 180
2000	9 588	89,4%	10 725
2001	12 924	93,6%	13 808
2002	14 143	95,4%	14 825
2003	15 160	95,5%	15 874
2004	16 100	98,1%	16 412
2005	17 325	100,0%	17 325
2006	18 500	102,5%	18 049
2007	20 600	105,4%	19 545
2008	20 950	112,1%	18 689
2009	22 297	113,3%	19 680

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Pro přehlednost je tabulka převedena také na formu grafu, ze kterého je patrná rozdílnost vyjádření nominálních a reálných cen.

Graf 1: Vývoj platu zaměstnance města Švihova v reálných a nominálních hodnotách v letech 1995-2009



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Grafickým zpracováním lépe vidíme rozdíly v různých druzích vyjádření platu. Zatímco nominální plat zaměstnance je každoročně navýšen v průměru o 788,3 Kč, reálný plat zaměstnance vzrostl ročně v průměru pouze o 774,5 Kč. V letech 1995 – 1996 a 2007-2008 dokonce došlo k meziročnímu poklesu reálného platu zaměstnance města Švihova. Tento pokles je zapříčiněn neúměrným růstem cenové hladiny v České republice k zvýšení platu zaměstnance.

Ačkoli nejsou k dispozici údaje o současném platovém tarifu analyzovaného zaměstnance, jisté je to, že od roku 2009 se platové tabulky nijak neměnily, tudíž ani nenavýšovaly. Pokud by bylo předpokládáno, že odměna zaměstnance zůstala od roku 2009 rovněž neměnná, znamenala by tato skutečnost meziroční pokles platu zaměstnance s ohledem na meziroční růst cenové hladiny.

4.4 Odměňování členů zastupitelstva města Švihova

◆ Zastupitelstvo města Švihova

Jak je z předešlého textu pochopitelné je velmi obtížné rozlišovat na straně jedné zaměstnance města a na straně druhé zaměstnance Městského úřadu Švihov, jelikož tyto dva na povrch odlišné pojmy spolu velmi souvisí, a dokonce se i prolínají. U členů zastupitelstva města Švihova je díky §109 zákona č.128/2000 Sb., o obcích jasně definováno, že zastupitelé obce jako takoví, nejsou zaměstnanci úřadu, nicméně obec ve vztahu k těmto zastupitelům vystupuje jako jejich zaměstnavatel, proto se jimi také tato práce zabývá.

Zastupitelstvo města Švihova je složeno ze sedmi členů, kteří při komunálních volbách v roce 2010 kandidovali ve dvou nezávislých stranách. Kandidáti strany „ Starostové a nezávislí“ jsou: PaedDr. Václav Petrus, Jiří Unger, Ing. Vlasta Vochová a Miroslava Šlajsová. Sdružení nezávislých kandidátů tvořili: František Vaněček, Vladimíra Beštová a Jaroslava Hůrková. Ve městě Švihově působí ve funkci celkem sedm zastupitelů, což je minimální počet, který obec se 1 721 obyvateli může mít.

◆ Odměňování zastupitelů města Švihova

Jak již bylo zmíněno, odměňování členů zastupitelstva se právně neshoduje s odměňováním zaměstnanců a ani ve městě Švihově toto není výjimkou. Je právně ustanoveno, že odměňování členů zastupitelstva se řídí dle následující hierarchie:

- 1) Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích
- 2) Nařízení vlády č. 37/2003 Sb.

Dle těchto právních norem je město Švihov povinno se řídit. Ovšem již níže si uvedeme i příklady, kdy uvidíme, že v mnoha situacích zde ani zákon nehraje dominantní roli, ale má spíše charakter závazného doporučení, jehož limity se například nesmějí překročit.

Pokud se zaměříme na daňové aspekty odměňování členů zastupitelstva obce, zjistíme, že aspekty odvodu daně z příjmů u zastupitele se shodují s aspekty odvodu daně z příjmů zaměstnance obce, které již bylo dříve popsáno. Ovšem vzdálíme-li se od daně z příjmů a přejdeme-li k odvodům sociálního pojištění, zjistíme důležitý rozdíl mezi odměňováním zaměstnance a zastupitele, který ale nemusí být na první pohled zřejmý a má i jistý vliv na výpočet základu daně z příjmů. Neuvolněných zastupitelů se netýká

odvod pojistného na sociální zabezpečení, což vyplývá ze zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Konkrétně se v tomto zákoně jedná o paragraf 3, který jasně vymezuje poplatníky pojistného, mezi které neuvolnění zastupitelé měst a obcí nepatří. Z dané situace vyplývá, že jejich relativní čistý příjem bude vyšší než příjem zaměstnance obce, jelikož jejich hrubé odměny jsou zdaněny 15% sazbou daně z příjmů a dále se od jejich hrubé mzdy bude pouze odečítat částka vycházející ze sazby 4,5% zdravotního pojištění hrazené zaměstnancem.

Pokud si ale dále uvědomíme důsledek neodváděného pojistného na sociální zabezpečení, zjistíme, že se tato výjimka vztahuje i k výpočtu základu daně z příjmů. Jak již bylo zmíněno, hrubá mzda zaměstnance se pro účely daně z příjmů navyšuje takzvanou „superhrubou“ mzdou, která činí 34%. Toto procento je stanoveno součtem procent sazeb sociálního a zdravotního pojištění placených zaměstnavatelem. Protože ale za neuvolněné zastupitele město odvádí pouze 9% vypočtených z jejich odměny, je v tomto případě základ daně navýšen o pouhých 9%, nikoli o 34%. Tato skutečnost není doslovně upravovaná zákonem, jedná se o pouhou dedukci ze skutečností, které zákonem stanoveny jsou.

4.4.1 Odměňování uvolněného člena zastupitelstva města Švihova

Z celkového počtu sedmi obecních zastupitelů je jich 6 neuvolněných a jeden dlouhodobě uvolněný. Jedná se o starostu obce PaedDr. Václava Petruše. Jak jsem již zmínila v teoretické části práce, starosta obce není dle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích k obci v pracovněprávním vztahu a výkon jeho funkce se automaticky neřídí zákoníkem práce. Jeho měsíční příjem je tedy dle tohoto zákona nazýván nikoli platem, ale „odměnou“, jejíž výše je stanovena opět dle zákona č. 128/2000 Sb. o obcích a nařízení vlády č. 37/2003 Sb., o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev.

Dle zákona o obcích starostovi města náleží:

- Měsíční odměna od října 2010, tedy od doby, kdy byl do této funkce zvolen
- Odměna při skončení funkčního období

Dále dle zákona o obcích starostovi města Švihova, jako uvolněnému členovi zastupitelstva obce, náleží:

- Poměrná část měsíční odměny během roku i v průběhu maximálně pětítýdenní dovolené
- Odměna ve výši 60% jedné třicetiny měsíční odměny za kalendářní den během prvních 3 dnů karantény [30]

Ovšem starostovi města Švihova nenáleží odměna za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti, stejně tak jako je tomu u zaměstnanců, kteří svou práci vykonávají dle zákoníku práce.

Pokud se zaměříme na konkrétní výši odměny, která měsíčně plyne uvolněnému zastupiteli města, jenž zároveň vykonává funkci starosty města, zjistíme dle Nařízení vlády č. 37/2003 Sb., o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev v platném znění následující skutečnost. Ve městě Švihov, které má celkem 1721 obyvatel a matriční úřad, má takovýto zastupitel stanovenou konkrétně tuto výši odměny:

Základ měsíční odměny	26.054,- Kč
Příplatek za 1000 obyvatel.....	12.386,- Kč
Příplatek za 721 obyvatel 8x185,20.....	1.482,- Kč
Příplatek za matriční úřad.....	2.000,- Kč

Celkem měsíční odměna	41.922,-Kč [4]

4.4.2 Odměňování neuvolněných členů zastupitelstva města Švihova

Jak jsem již v teoretické části práce zmiňovala, dle ustanovení § 72 zákona o obcích může být neuvolněným členům zastupitelstva obce za výkon funkce poskytnuta měsíční odměna. Maximální výši odměny stanoví prováděcí právní předpis, konkrétně se jedná o nařízení vlády č. 37/2003 Sb. – příloha č. 1).

Poskytnutí měsíční odměny neuvolněnému členovi zastupitelstva obce musí schválit zastupitelstvo obce, přičemž nesmí být překročena maximální výše odměny stanovená tímto prováděcím předpisem. Dle ustanovení § 77 odstavce 2 zákona o obcích

se odměna neuvolněnému členovi zastupitelstva obce poskytuje ode dne, který stanoví zastupitelstvo obce.

Na jakoukoliv výši měsíční odměny nemá tedy neuvolněný člen zastupitelstva obce právní nárok, pokud ji zastupitelstvo obce zákonem stanoveným způsobem neschválí, jak to vyplývá z §84 odstavce 1 zákona o obcích. Může ji schválit v rámci rozpětí vykonávaných funkcí – prakticky od 0,- Kč až do maximální výše. Pro neuvolněného člena zastupitelstva města Švihova je tato maximální výše stanovena jako:

Odměna za výkon funkce	342 Kč
Příplatek podle počtu obyvatel	171 Kč

Celkem výše maximální odměny	513 Kč [4]

Pokud člen zastupitelstva vykonává navíc například funkci předsedy výboru zastupitelstva či předsedy komise, jejíž zřizovatelem je buď obecní rada či starosta města, je maximální výše odměny takovému zastupiteli stanovena následovně:

Odměna za výkon funkce	342 Kč
Příplatek podle počtu obyvatel 2x	342 Kč
Odměna předsedy výboru	1064 Kč

Celkem výše maximální odměny	1748 Kč [4]

Zastupitelstvo města Švihova schválilo dne 9. 11. 2010 měsíční výši odměny neuvolněných zastupitelů následovně. Místostarostovi Jiřímu Ungerovi náleží dle usnesení Zastupitelstva města Švihova měsíční odměna ve výši 6 500 Kč. Navíc měsíční odměnu obdrží také předsedkyně finančního a kontrolního výboru, jež zastupitelstvo rovněž k datu 9. 11. 2010 zvolilo. Paní Miroslava Šlajsová jako předsedkyně finančního výboru města, stejně tak jako paní Jaroslava Hůrková jako předsedkyně kontrolního výboru obdrží měsíční odměnu ve výši 850 Kč. O výši odměny neuvolněných členů zastupitelstva zastupitelstvo rozhodlo téměř jednomyslnou shodou šesti hlasů, přičemž pouze jeden člen zastupitelstva se hlasování zdržel. [20]

Navíc jsou ve městě Švihově zřízeny celkem tři komise:

- Komise kontrolní a sportovní
- Komise životního prostředí
- Komise požární a protipovodňová

Komisi zřizuje rada obce, nicméně pokud v obci rada zřízena není, přebírá její povinnosti a funkce starosta města. Předsedové komise jsou ve městě Švihově přímo zastupitelé města, ale tato skutečnost není ani pro předsedy ani pro členy komisí obecně závazná. Předsedou i členem komise může být prakticky každý občan České republiky. Odměny pro předsedy těchto komisí jsou ustanoveny opět v unesení zastupitelstva a jejich výše činí 850 Kč pro předsedu jedné komise.

Odměna byla zastupitelům poskytnuta od data dne jejich zvolení do funkce a i k dnešnímu datu zůstala její výše stejná.

Pro přesnost a přehlednost uvedených informací je vhodné zmínit, že ve městě Švihově je skutečně neuvolněným zastupitelům poskytnuto pouze 48,7% z maximální přípustné výše měsíční odměny předsedy výboru zastupitelstva.

4.5 Komparace odměn neuvolněných zastupitelů obcí

Jak již bylo výše uvedeno, odměny zastupitelů obcí jsou sice upravovány zákony, nicméně rozhodnutí o jejich konkrétní výši závisí na zastupitelstvu samotném. Aby bylo možné určit, jak vysoká měsíční odměna zastupitele obce je žádoucí, je třeba použít metodu komparace, která, jako jediná, má v tomto případě dobrou vypovídací schopnost. Díky této metodě je možno objektivně určit, jak si stojí odměňování členů zastupitelstev určité obce oproti obci jiné.

Aby porovnání mělo dobrou vypovídací schopnost, bylo do práce vybráno patnáct obcí, které se svým počtem obyvatel pohybují v rozmezí ± 700 obyvatel ve srovnání s počtem obyvatel města Švihova. Města byla vybrána zcela náhodně a počty obyvatel, které jsou uvedeny v tabulce, jsou stanoveny na základě Sčítání domů, lidu a bytů 2011 a jsou vyňaty z oficiálních stránek Českého statistického úřadu. V tabulce níže jsou uvedeny hlavní dostupné faktory, od kterých by se logicky měla odvíjet měsíční odměna

neuvolněného zastupitele obce. Těmito faktory jsou počet obyvatel obce, počet zastupitelů obce a v neposlední řadě výše příjmů a výdajů dle platného rozpočtu měst.

Tabulka 8: Srovnání odměn zastupitelů v rámci vybraných malých měst

Název města	Počet obyvatel	Příjmy r.2013 [tis. Kč]	Výdaje r.2013 [tis. Kč]	Počet zastupitelů	Odměna zastupiteli [Kč]	Odměna předsedovi výboru [Kč]
Kardašova Řečice	2 225	50 264	47 763	15	200	500
Horní Jiřetín	2 041	153 442	219 783	11	513	1 235
Veltrusy	1 944	21 155	29 974	11	513	1 577
Kouřim	1 893	37 807	37 807	15	513	1 748
Železná Ruda	1 846	54 155	51 190	13	-	-
Staré Město	1 735	32 815	32 815	15	500	1 200
Bělá nad Radbuzou	1 735	44 130	41 536	15	513	1 748
Švihov	1 645	25 978	25 425	7	-	850
Harrachov	1 643	32 246	32 246	15	-	-
Hoštka	1 618	32 000	32 000	15	500	1 200
Lázně Kynžvart	1 443	20 145	20 146	9	-	1 248
Svratka	1 407	62 022	78 438	15	540	1 300
Kasejovice	1 266	15 577	15 577	15	360	1 120
Pilníkov	1 239	17 315	17 315	9	-	1 200
Hartmanice	1 037	27 976	27 365	15	513	1 235

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Z tabulky je na první pohled patrné, že ne všechna města poskytují svým neuvolněným zastupitelům měsíční odměny. Je tomu tak u měst Železná Ruda a Harrachov, kde v záznamech z usnesení zastupitelstva byla patrná téměř jednomyslná shoda hlasů zastupitelů, kteří měli samozřejmě i vlastní zájem hlasovat proti návrhu, který jim za výkon funkce nestanovil žádnou odměnu. [18] Tato situace nastává spíše ojediněle a navíc spíše v rámci menších měst, kde je funkce zastupitelstva sice důležitá, nicméně ne tak, jako ve větších městech. [21]

Město Švihov sice patří mezi ta města, kde neuvolněný člen zastupitelstva bez funkce předsedy výboru nemá stanovenou měsíční odměnu, nicméně jak bylo již výše patrné, každému členovi zastupitelstva města Švihova je přidělena buď funkce předsedy

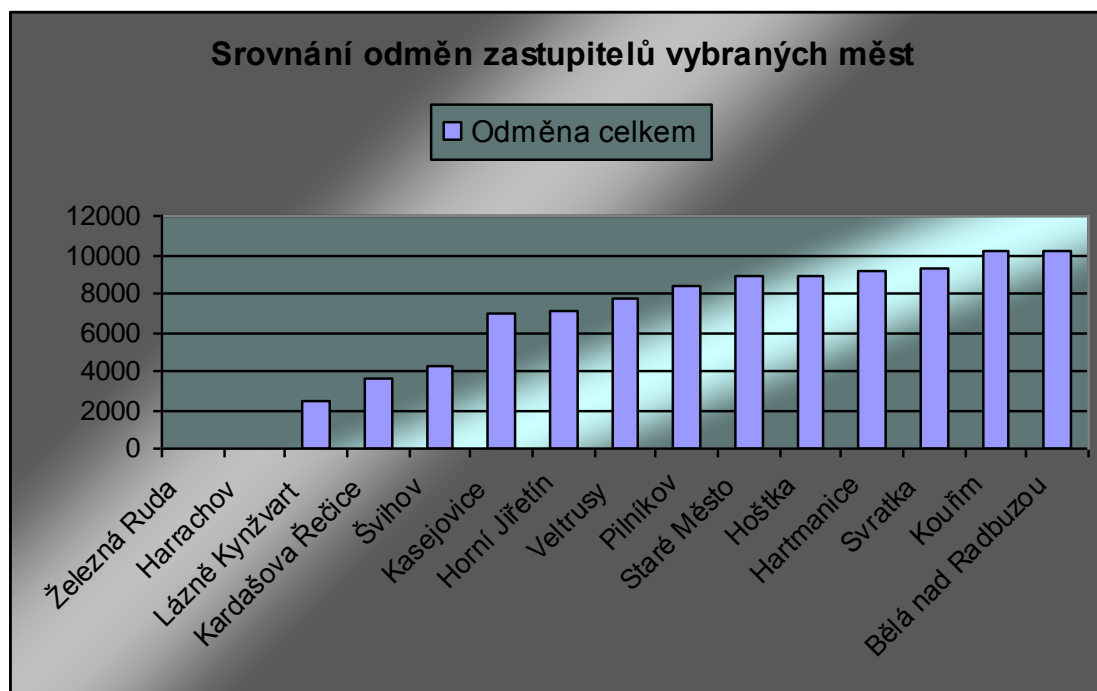
výboru, či předsedy komise, takže o odměnu 850 Kč není nikdo ze členů zastupitelstva obce připraven. Stejná situace nastává ve městě Pilníkov, kde navíc každý neuvolněný zastupitel města obdrží odměnu ve výši 1 200 Kč. Naproti tomu v obci Lázně Kynžvart vykonává svou funkci několik zastupitelů zcela bez nároku na jakoukoli odměnu, jelikož nejsou předsedy výborů ani komisí.

Městu Švihovu ale bezesporu nelze upřít viditelně nižší celkový počet zastupitelů oproti ostatním městům. Je evidentní, že městu Švihovu počet sedmi členů zastupitelstva vyhovuje, jelikož tento počet je stále stejný již od roku 1994. V porovnání s tímto faktem je možno si povšimnout, že například ve městě Hartmanice, které je o více než šest set obyvatel menší než město Švihov, je ustanoven počet patnácti zastupitelů. I malá obec má samozřejmě možnost zvolit si potřebný počet zastupitelů, a to i maximální možný, který zákon povoluje. Otázkou však zůstává, zda je počet patnácti zastupitelů v tak malém městě potřeba.

Při srovnávání odměn zastupitelů bude vycházeno z předpokladu, že každý zastupitel města Švihova měsíčně obdrží odměnu 850 Kč, tak jak tomu ve skutečnosti je. Stejně tak tomu bude i v obci Pilníkov, kde je ale odměna zastupiteli stanovena na 1 200 Kč. U ostatních měst, která budou se zastupitelstvem města Švihova srovnávány, budeme nyní vycházet z předpokladu, že zastupitelé měsíčně obdrží svou základní odměnu za členství v zastupitelstvu, stejně jako předsedové výborů obdrží měsíční odměnu za výkon funkce předsedy výboru. Nicméně pro zjednodušení bude předpokládáno, že každé město má pouze dva výbory, finanční a kontrolní. Dále bude opomíjena i skutečnost, že mimo výbory existují i komise, které rovněž v odměňování zastupitelstev sehrávají svou roli. Je ale nutné abstrahovat od existence komisí, jelikož údaje o odměňování členů komisí nemusí být v usnesení zastupitelstva uveřejněny. V případě komise se totiž jedná o orgán zřizovaný radou obce, popřípadě starostou, a ne vždy dojde ke zveřejnění o ustanovení komisí a odměňování jejich členů. A v neposlední řadě nesmí být také opomenuta okolnost, že starosta a místostarosta města mají stanovenou jinou výši odměny než ostatní zastupitelé města, proto v komparaci také nebudou figurovat.

V následujícím grafu jsou zaznamenány měsíční částky poskytnuté všem zastupitelům bez funkce a předsedům výborů vybraných měst vycházející z výše uvedených předpokladů:

Graf 2: Srovnání odměn zastupitelů vybraných měst



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Pouhým srovnáním hodnot z grafu je jasné, že město Švihov je svým umístěním v přední části, což svědčí o tom, že výdaje na odměňování zastupitelů nejsou přehnané, v rámci uvedených obcí jsou dokonce podprůměrné. Hlavní rozdíl v hodnotách uvedených v grafu vytváří rozdílný počet zastupitelů obcí.

Bude-li se brát zřetel na rozpočet měst, je poté zřejmé, že nejvyšší výdaje s ohledem na rozpočet města má město Pilníkov.

4.6 Účetní aspekty odměňování zaměstnanců a zastupitelů města Švihova

Součástí personální struktury Městského úřadu Švihov jsou i dvě účetní, z nichž jedna se věnuje fakturaci, účtování nájmu bytových a nebytových prostor a účtování nájmu pozemků. Druhou, hlavní účetní, je paní Helena Huspeková, která se zabývá účtováním hospodářských činností města Švihova a zároveň mzdovým účetnictvím.

Teoretická část práce jsem již zmiňovala o obecných aspektech účtování mezd zaměstnanců. Pokud tento již zmiňovaný princip aplikujeme na město Švihov jako

na územně samosprávný celek, bude platit jen zčásti. V roce 2010 došlo k reformě účetnictví, která zasáhla všechny účetní jednotky, úřady nevyjímaje. Dalo by se říci, že územně samosprávné celky a dobrovolné svazky obcí prošly nejrazantnější změnou poslední desítky let.

Reforma účetnictví stanovila, že územně samosprávné celky budou účtovat dle dvojího parametru. Vedle dřívějšího účtování podle zákona č. 323/2002 Sb., o rozpočtové skladbě se nově začalo účtovat také podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví, jehož princip byl v této práci nastíněn již dříve. Zjednodušeně řečeno obce účtují jak příjmově a výdajově, tak výnosově a nákladově. Pokud například na městský úřad Švihov přijde faktura od dodavatelů, zaúčtuje se nejprve nákladově například na účet 501 – spotřeba materiálu proti účtu 321 - Dodavatelé, ovšem při uhrazení této faktury se musí nejen opět zaúčtovat dle Zákona o účetnictví, ale i rozpočtově na účty, jelikož se v tuto chvíli už jedná i o výdaj. Na konci hospodářského roku, který je ve městě Švihově shodný s kalendářním rokem, je nutno sestavit:

- 1) Rozvahu, výkaz zisku a ztráty a přílohy - dle zákona o účetnictví
- 2) Výkaz o plnění rozpočtu – dle rozpočtové skladby

4.6.1 Účtování platů zaměstnanců a odměn zastupitelů města Švihova

Rozdělení účetnictví města dle dvou zákonů má samozřejmě vliv i na účtování platů zaměstnanců. Hlavní účetní musí platy zaúčtovat dvakrát, ovšem v odlišných okamžicích. Pokud má k dispozici předpis pro výplatu platů a odměn, zaúčtuje je nákladově na vrub účtu 521 – Mzdové náklady a ve prospěch účtu 331 - Zaměstnanci. Ovšem pokud je již k dispozici výpis z bankovního účtu, jedná se již o výdaj a hlavní účetní je povinna tento výdaj zaúčtovat i dle platné rozpočtové skladby na stanovené účty, kterým se budu věnovat níže. Stejně tak je třeba dbát na časové rozlišení příjmů a výdajů, které se u účtování mezd objevuje pravidelně při účtování platů a odměn zastupitelů za prosinec. Prosincové platy se účtují do nákladů již v prosinci, ale zaměstnanci i zastupitelé obdrží příjem za prosinec až v lednu, takže výdaj dle rozpočtové skladby se zaúčtuje až v lednu.

Aby byla navíc zaručena přehlednost účetnictví města Švihova, účtuje se na celkem devatenáct středisek. Zároveň se v rámci rozpočtového účetnictví účty dělí dle odvětvového třídění, které je neměně definováno Vyhláškou č.323/2002 Sb., o rozpočtové skladbě, na rozdíl od účtování na takzvaná střediska, kdy se střediska stanoví libovolně podle potřeb účetní jednotky. Pokud nyní aplikujeme tato pravidla do praktické situace zúčtování platů zaměstnanců, vypadalo by to asi následovně:

Tabulka 9: Příklad zúčtování platů a odměn dle platné rozpočtové skladbě

Název účetního případu	Položka	Paragraf
Úhrada odměn členům zastupitelstva	5023	6112
Úhrada platu starostovi	5023	6112
Úhrada platů úřednicím celkem	5011	6171

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Na první pohled se může účtování podle této tabulky stát zavádějícím v tom smyslu, že běžné účetnictví, které se řídí Zákonem o účetnictví, má stranu „Má dáti“ a „Dal“, ale v tabulce se vyskytují pouze sloupce „Položka“ a „Paragraf“, které ale nejsou totožné se stranami „Má dáti“ a „Dal“. V případě uvedeném v tabulce vystupuje v potaz pouze strana „Dal“, kterou tvoří oba sloupce, „Položka“ i „Paragraf“, jelikož v tomto případě se jedná pouze o úhradu platů a odměn. Pro lepší znázornění bude nastíněna ještě jedna tabulka, která bude oddělovat na jedné straně účetnictví nákladové a výnosové a na straně druhé účetnictví výdajové a příjmové s ohledem na účtování platů zaměstnanců města Švihova.

Tabulka 10: Předpis a úhrada platů a odměn pracovníků města Švihov

1. Platy a odměny - účtování nákladové						
	Účet číslo	Středisko	Paragraf rozp. skladby	Položka	Má dáti [Kč]	Dal [Kč]
Předpis hrubých mezd						
** Vnitřní správa	521	07			112 888	
** Zastupitelstvo	521	00			52 672	
** MH	521	39			62 234	
	331	10				227 794
Předpis odvodů (zaměstnanci)	331	10			50 283	
* Zdravotní pojištění	336	10				10 144
* Sociální pojištění	336	50				14 029
* Zálohová daň	342	10				26 110
Předpis odvodů (zaměstnavatel)						
** Vnitřní správa	524	07			37 955	
** Zastupitelstvo	524	00			15 219	
** MH	524	39			21 160	
** Zdravotní pojištění	336	11				53 946
** Sociální pojištění	336	51				20 388
2. Platy a odměny - účtování výdajové						
	Účet číslo	Středisko	Paragraf rozp. skladby	Položka	Má dáti [Kč]	Dal [Kč]
Úhrada odvodů (zaměstnanci)						
* Zdravotní pojištění	336	10			10 144	
* Sociální pojištění	336	50			14 029	
* Zálohová daň	342	10			26 110	
Odvody zaměstnanci	231		6171	5011		35 716
Odvody zastupitelé	231		6112	5023		14 567
Převod platů a odměn zaměstnancům	331				177 511	
Čisté platy zaměstnanců	231		6171	5011		139 406
Odměny zastupitelů	231		6112	5023		38 105
Odvody zaměstnavatele - zaúčtování						
** Zdravotní pojištění	336	11			53 946	
** Sociální pojištění	336	51			20 388	
Zúčtování ZP z BÚ	231		x	5032		53 946
Zúčtování SP z BÚ	231		x	5031		20 388

Zdroj: Vlastní zpracování, 2013 - na základě údajů hlavní účetní města Švihova

Z Tabulky 9 je již lépe vidět systém účtování odměňování zaměstnanců města Švihova, ve kterém je nastíněn problém oddělení nákladů a výdajů. Tabulka navíc vychází z reálných údajů města Švihova za leden roku 2013. První oddíl tabulky je tvořen pouze účty, ale oddíl druhý, kde již dochází k pohybu peněžních prostředků, obsahuje navíc položky a paragrafy rozpočtové skladby.

◆ **Účetní program**

K modernímu účetnictví již neodmyslitelně patří patřičný účetní program. Na trhu je mnoho produktů od různých firem, které slouží účetním jednotkám pro zlehčení zaznamenávání účetních případů. Převážná většina z nich ale slouží pouze účetním jednotkám soukromého charakteru, které účtují pouze dle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Orgány veřejné správy potřebují speciální program určený přímo jim, který účetní informace dokáže zaznamenávat i dle platné rozpočtové skladby. Městský úřad Švihov si proto zvolil program HELIOS Fenix, který provozuje společnost Asseco Solutions, a.s.

Společnost Asseco Solutions, a.s. má ve své nabídce nejen softwary určené pro veřejnou správu, ale i pro soukromoprávní společnosti. Mezi uživatele softwaru této společnosti patří i Správa Pražského hradu či Ředitelství silnic a dálnic ČR. Nyní se zaměříme konkrétně na účetní systém HELIOS Fenix, který pomáhá mnoha obcím po celé České republice. „HELIOS Fenix je osvědčený, komplexní a zároveň velmi variabilní moderní informační systém. Již řadu let slouží rozpočtovým a příspěvkovým organizacím v rámci státní správy a samosprávy. Respektuje tedy rozpočtový charakter hospodaření a podporuje procesy územně samosprávných celků.“ [14] HELIOS Fenix je složen ze čtyř hlavních částí dělených na subsystémy a agendy:

➤ **Subsystémy:**

- Ekonomický – obsahující například sekci sklady, rozpočet, majetek, výkaznictví
- Územní – obsahující například sekci matrika, registr obyvatel, organizace voleb

➤ **Agendy:**

- Správní – obsahující například oddíly jako stavební úřad, silniční zákon, přestupky
- Systémové – obsahující například oddíly jako správa aplikací a uživatelů

Z těchto subsystémů a agend využívá město Švihov nejvíce ekonomický subsystém.

4.7 Návaznost mzdových nákladů na rozpočet města

Každý rok v prosinci schvaluje zastupitelstvo města Švihova rozpočet na následující rok, vychází při tom ze svého rozpočtového výhledu. Rozpočet se dle zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů sestavuje zpravidla jako vyrovnaný, ale „může být schválen jako přebytkový, jestliže některé příjmy daného roku jsou určeny k využití až v následujících letech nebo jsou-li určeny ke splácení jistiny úvěrů z předchozích let“ a zároveň „může být schválen jako schodkový jen v případě, že schodek bude možné uhradit“. [31] Město Švihov využilo možnosti sestavit rozpočet jako přebytkový. Výše příjmů do rozpočtu za rok 2013 byla stanovena na 25 978 000 Kč a výše výdajů na 25 425 000 Kč. Aby nedocházelo k velkým výkyvům v příjmech a výdajích během roku a zároveň, aby skutečné výdaje města byly kryty výdaji stanovenými rozpočtem, přistupuje město, přesněji zastupitelstvo města, k takzvaným rozpočtovým opatřením, díky kterým se rozpočet dle vývoje ekonomické situace může upravit.

Výdaje rozpočtu města jsou rozděleny dle jednotlivých městských činností, oddělení a příspěvkových organizací a jejich maximální výše v rámci těchto oddělení je neměnná. Několik složek z rozpočtu města tvoří právě platy zaměstnanců města, které jsou děleny hlavně podle zařazení zaměstnanců do výdajových oddělení. Pokud graficky znázorníme poměr peněz určených na výplaty a odměny zaměstnanců města Švihova z celkového rozpočtu na rok 2013, dostaneme následující graf:

Graf 3: Poměr mzdových nákladů na celkovém rozpočtu města Švihova na rok 2013

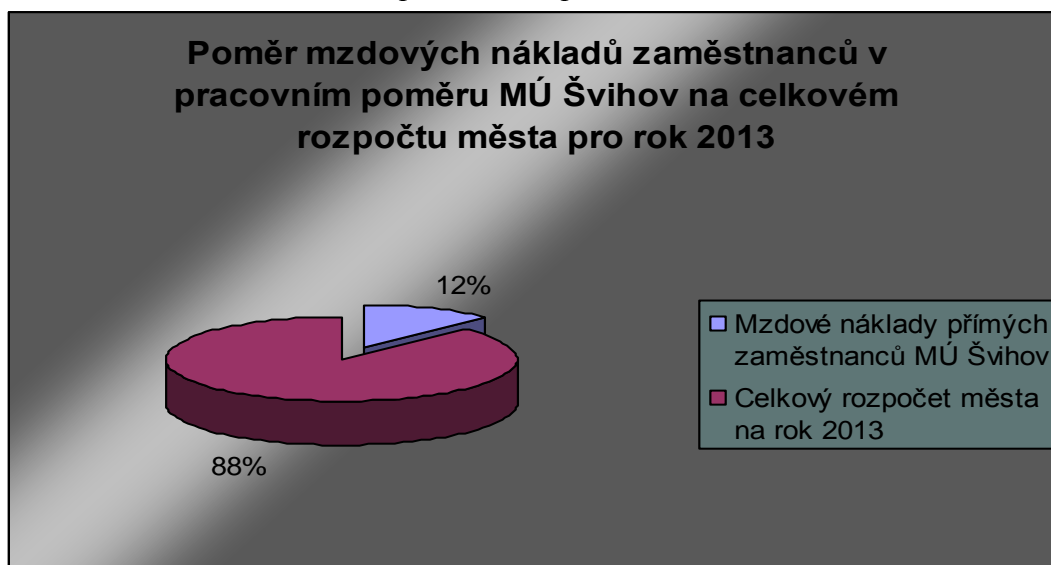


Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

V tomto grafu jsou zahrnuty všechny mzdové položky jdoucí z rozpočtu města směrem ke všem jeho zaměstnancům. Zároveň je v těchto mzdových nákladech zahrnuto sociální i zdravotní pojištění placené městem Švihov.

Pro přesnost si uvedeme další graf, který již bude zahrnovat pouze poměr mzdových nákladů zaměstnanců Městského úřadu Švihov na celkovém rozpočtu města pro rok 2013, včetně nákladů na sociální a zdravotní pojištění placené městem.

Graf 4: Poměr mzdových nákladů zaměstnanců v pracovním poměru Městského úřadu Švihov na celkovém rozpočtu města pro rok 2013



Zdroj: Vlastní zpracování, 2013

Tyto výsečové grafy jsou v procentním vyjádření jak z důvodů přehlednosti, tak i přesnosti. Jelikož podle tajemníka města, pana Zdeňka Urbánka, se většina pracovníků rozděluje různým poměrem na jednotlivé kapitoly celkových mzdových výdajů města. Může se proto stát, že v jedné kapitole se sejdou platy jak od pracovníka, který je zařazený v úřadu, tak i ostatního pracovníka, který je sice zaměstnancem města, nikoliv pak zaměstnancem úřadu.

Z obou grafů je zřejmé, že město Švihov vynakládá nemalou část rozpočtu na odměňování zaměstnanců, ovšem pouze 12% z celkových výdajů obce na jeden rok, plyne zaměstnancům Městského úřadu Švihov jako jejich roční příjem. Celých 6% ročních výdajů obce pak plyne na výplaty ostatních pracovníků města Švihov a odměny zastupitelů. Největší složku z těchto šesti procent přitom tvoří roční odměny starosty města, které i několikanásobně převyšují příjmy ostatních pracovníků. Nicméně tato odměna, starostovi města, je, jak již bylo zmíněno, adekvátně stanovená je závazného právního předpisu.

5 Návrhy na opatření ke zlepšení stávající situace odměňování ve městě Švihově

Návrhy na opatření ke zlepšení odměňování zaměstnanců města (případně Městského úřadu Švihov) je možno obecně rozdělit do několika samostatných kategorií. První kategorií budou tvořit zastupitelé obce, kteří sice nejsou zaměstnanci v tom pravém slova smyslu, nicméně město Švihov ve vztahu k nim vystupuje jako zaměstnavatel. Druhou samostatnou kategorií budou návrhy na zlepšení odměňování zaměstnanců města Švihova a Městského úřadu Švihov, kteří již jsou i z právního hlediska zaměstnanci. Další skupinu doporučení budou tvořit účetní aspekty odměňování města.

▪ *Odměňování zaměstnanců*

Pokud bude navrženo opatření ke zlepšení stavu odměňování zaměstnanců města Švihov, kteří jsou zařazeni do městského úřadu, bude nutné vycházet ze skutečnosti, že odměňování zaměstnanců města Švihova je zcela shodné s odměňováním všech ostatních zaměstnanců veřejného sektoru. Prostor pro zlepšení v odměňování zaměstnanců města Švihova se tím pádem zúží pouze na oblast osobních ohodnocení zaměstnanců, které by mělo logicky růst od roku 2009. Od tohoto roku se tabulky, podle kterých se vypočítává plat zaměstnance veřejného sektoru, nijak nezměnily. I přes meziroční nárůst inflace zůstaly tabulkové platy zaměstnanců veřejného sektoru stejné, tudíž jediná možnost jak zaměstnancovu výplatu zhodnotit v čase je přidat mu určitou částku na osobním ohodnocení. Zda město Švihov zaměstnancům jejich platy navýšilo osobním ohodnocením, je však natolik důvěrná informace, že nebyla pro účely této práce poskytnuta.

V oblasti odměňování zaměstnanců veřejného sektoru se ovšem vyskytuje několik okolností, které možná nejsou účelně stanoveny. Jednou z těchto okolností je například úprava platů zaměstnance, který vykonává převážně manuální práce pro město, například jako pomocná síla v lese. Takovému zaměstnanci se plat vypočte podle stejného předpisu, kterým je Nařízení vlády 564/2006 Sb., jako úředníci městského úřadu. Z toho vyplývá následující problém. Zatímco úřednice, která má stanovenou pevnou pracovní dobu a je nutností aby na místě výkonu práce byla vždy v předepsaný čas, u zaměstnance pracujícího například v lese na pozici sázeče stromků ve většině případů není možnost kontroly pracovní doby. Pokud by tato kontrola probíhala, byla

by velice časově a finančně náročná. Proto například v soukromoprávní oblasti fungují ohodnocení těchto manuálních povolání na principu takzvané úkolové mzdy. Pokud by například zaměstnanec soukromé lesní školky nezasadil daný denní počet stromků, odrazilo by se to na jeho mzdě, pokud ale stejnou práci bude vykonávat zaměstnanec veřejné správy, nezávisí jeho měsíční příjem na počtu vysazených stromků, tudíž ho nic nemotivuje k odvádění co možná nejlepšího výkonu. S tímto problémem bojují úřady hlavně u pracovníků, kteří jsou k městu dočasně přiděleni z úřadu práce.

Další problém při odměňování zaměstnanců veřejného sektoru nastává při jejich zařazování do platové třídy. Ve studii je již uvedeno, že úkon zařazení zaměstnance do platové třídy se řídí podle vzdělání, kterého zaměstnanec dosáhl. Ovšem studie zmiňovala také to, že zaměstnanec může být výjimečně zařazen na dobu 4 let nebo delší dobu, takže i trvale, do platové třídy, na kterou jeho vzdělání tabulkově nedosáhlo. [22] Tato úprava zákona vznikla až v posledních letech, dříve sice také existovala možnost zařadit pracovníka do platové třídy, pro kterou nesplňuje vzdělání, na dobu neurčitou, nicméně až po dovršení padesáti let jeho věku, kdy už je obtížné doplňovat si vzdělání.

Dále informace vycházející z §4 Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě jsou částečně popřeny §6, který dává zaměstnavateli právo určit zaměstnanci platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Dříve existovala možnost rovněž stanovit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů příslušné třídy, ale pouze u profesí s převažující manuální činností, což mělo odůvodnění v tom, že u zaměstnance, který manuálně vykonává svou práci není mnohdy tak důležitá délka jeho praxe, ale kvalita jeho práce. Jaký má ale smysl určovat vyšší platovou třídu téměř jakýmkoli zaměstnancům podle uvážení nadřízeného nebo zařazovat zaměstnance trvale do platové třídy, pro kterou nesplňují předepsané vzdělání, když převážná většina územně samosprávných celků dodržuje zásadu paragrafu 3 a 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.? Na tuto otázku znají odpověď pouze zákonodárci.

Úprava právních aspektů odměňování zaměstnanců veřejného sektoru by měla všem zaměstnancům vykonávajících podobnou práci měřit stejným metrem, nicméně právní úprava v České republice obsahuje i takové normy, které prakticky popírají nařízení jiných norem, jež by tedy nemusely vůbec existovat.

▪ ***Odměňování zastupitelů***

U odměňování zastupitelů je situace zcela opačná. Jejich odměňování je zcela v rukou skupinového rozhodnutí přímo jich samotných. Odměňování zastupitelů města Švihova je ovšem, v rámci srovnání s ostatními malými městy, úměrné jejich funkci. Měsíční odměna 850 Kč za výkon předsedy komise či výboru je jedna z nejnižších odměn, která v rámci komparace byla členům zastupitelstva udělena. Je ovšem zavádějící, že v usnesení zastupitelstva města Švihova, které je veřejnou informací, se sice o této odměně hovoří, nicméně již nikde není řečeno, že každý zastupitel města má přidělenou funkci předsedy výboru nebo komise. Nicméně fakt, že tato informace není zveřejněna, nesehrává dominantní roli v úloze odměňování zastupitelů města Švihova. Vznik komise není podmíněn schválením zastupitelstva, nýbrž rady obce. Pokud obec nemá obecní radu, jako je tomu ve Švihově, schvaluje vznik komisí starosta města, který usnesení o vzniku komisí jednoduše nezveřejnil, jelikož to není jeho povinností.

▪ ***Účetní aspekty odměňování***

Opatření, která by pomohla lepšímu a přehlednějšímu zpracování účetních údajů v územně samosprávných celcích, byla již stanovena reformou účetnictví z roku 2010. Do roku 2010 nebylo pro obce nutností sledovat své náklady a výnosy, tudíž ve většině případů nebyl na konci účetního období k dispozici výsledek hospodaření. Zákonodárci si ale uvědomili, že aby obec mohla dobře hospodařit se svým majetkem, je třeba výkaz o plnění rozpočtu doplnit o výkaz zisku a ztráty. Toto opatření sice znamená větší pracovní vytížení účetních ve veřejné správě, nicméně jeho zavedení bylo nutné z hlediska zefektivnění hospodaření obce.

Sama obec si vede analytickou evidenci účtů, aby její účetnictví bylo přehledné, což je jedno z nejdůležitějších hledisek jeho správného vedení nejen pro hlavní účetní samotnou, ale i pro jiné uživatele účetních informací.

Převážná většina mzdových účetních veřejné správy pracuje s účetním programem. Mzdová účetní města Švihov pracuje se zmiňovaným účetním programem HELIOS Fénix už celých 20 let. Nicméně každý účetní software prochází jak změnami, které

jsou zaváděny v souvislosti se změnou zákonů, tak i změnami, které souvisejí s vývojem techniky. Ted, i když má účetní software stále stejný název, jeho uživatelské prostředí, jakož i jeho funkce mohou být odlišné od předchozích verzí. Firma Asseco Solutions, a.s. nabízí svým uživatelům různá školení, které ale město a Městský úřad Švihov nevyužívá. Školení by mohlo zefektivnit, zlepšit a zrychlit celý chod účetnictví města Švihova. Při porovnání užitku ze školení s jeho cenou, v průměru 1 800 Kč za jedno školení, se jeví jako výhodnější alespoň jedno, či dvě školení do jednoho roku absolvovat.

6 Závěr

V této bakalářské práci byly nastíněny základní aspekty odměňování zaměstnanců s ohledem na právní, účetní a daňová specifika. Obecně byla práce zaměřena na zkoumání odměňování zaměstnanců veřejného sektoru, který není co se týče popisování odměňování pracovníků tak obvyklý. Je tomu tak hlavně proto, že jen velmi ztěžka se hodnotí vládou upravená nařízení, která musí být nutně dodržována, nicméně i tak jsou v práci obsažena některá stanoviska, která by mohla vést ke zlepšení odměňování pracovníků. Zároveň práce obsahovala právní, účetní a daňová specifika odměňování zastupitelů obce, kteří sice nejsou zaměstnanci v právním slova smyslu, ale za výkon práce rovněž měsíčně obdržují příjem, který také podléhá daným aspektům.

V první části práce byly zpočátku nastíněny právní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců. Právním aspektům odměňování zaměstnanců nepříslušela v práci žádná samostatná kapitola, jelikož právní aspekty v odměňování zaměstnanců veřejného sektoru vystupují, jako součást každého kroku k určení platu zaměstnance. Proto jsou jednotlivé právní úpravy odměňování uvedeny přímo u části jim odpovídající. Jako další tato část práce zmiňovala účetní aspekty odměňování zaměstnanců podle Zákona o účetnictví, které jsou ale v případě odměňování zaměstnanců veřejného sektoru ještě rozšířeny o účtování podle platné rozpočtové skladby. Toto účtování je ale podrobněji popsáno až ve druhé části práce. A poslední sekci této části práce tvořily základní informace pro určení odměn zastupitelů obce a jejich právní vymezení na uvolněné a neuvolněné.

Druhá část práce se zabývala základními aspekty odměňování zaměstnanců a zastupitelů města Švihova. Byl zde nastíněn způsob odměňování jak zaměstnanců města a Městského úřadu Švihov, tak i jeho zastupitelů. Díky podstatnému rozdílu v odměňování zaměstnanců a zastupitelů nebyla možná vzájemná komparace jejich odměňování. Onen zásadní rozdíl spočívá hlavně v systému určování jejich měsíčních příjmů. Zatímco základní platy zaměstnanců města Švihova jsou striktně určeny zákonnými předpisy, měsíční odměny zastupitelů města Švihova jsou měnné v závislosti na kolektivním rozhodnutí zastupitelstva města. I z tohoto důvodu byly do práce zařazeny komparace, které pomohly osvětlit stav odměňování ve městě a Městském úřadě Švihov.

První komparace vycházela z konkrétních platů zaměstnance Městského úřadu Švihov, a bylo zjištěno, že plat tohoto zaměstnance v letech sice rostl, nicméně po přepočtu na reálný důchod nárůst platu nebyl tak rapidní, i vzhledem k zařazení zaměstnance do vyšších platových tříd a stupňů. Jediná možnost jak by město Švihov mohlo ovlivnit plat svého zaměstnance, je ta, že mu zvýší jeho osobní ohodnocení, jelikož zbytek platu tvoří platový tarif, který je, v případě zaměstnanců města Švihova zařazených do Městského úřadu Švihov, striktně dodržován.

Druhá komparace obsahovala srovnání odměňování neuvolněných členů zastupitelstev v rámci více vybraných měst, které počtem obyvatel korespondovaly s městem Švihov. V případě neuvolněných zastupitelů města Švihova bylo možno zpozorovat, že jejich odměna není zdaleka tak vysoká jako v jiných městech i vzhledem k rozpočtu města Švihov. Odměňování těchto zastupitelů se jeví jako úměrné náplni jejich funkce. Jelikož zastupitelé obce jsou zvoleni na základě rozhodnutí obyvatel obce, měla by i všechna ustanovení týkající se odměn členů zastupitelstva být veřejná, což v případě města Švihov není tak zcela splněno, jelikož už bylo zmíněno to, že ač informace o měsíčních odměnách členů městského zastupitelstva jsou veřejné, informace o počtu komisí zřízených ve městě Švihov, veřejně dostupné již nejsou.

V poslední, závěrečné, části práce jsou obsažena doporučení ke zlepšení stávající situace odměňování zaměstnanců a zastupitelů Městského úřadu Švihov. Tato doporučení jsou výstupem z praktické části studie.

Celou práci se prolínají zákony a právní normy, bez kterých by se veřejný sektor nemohl obejít, ovšem každá obec, tedy i město Švihov, má prostor pro stanovení vlastních pravidel, takže aplikování některých doporučení, která jsou v práci uvedena, může být uskutečněno a v některých případech by bylo i žádoucí.

7 Seznam tabulek

<i>Tabulka 1: Srovnání mezd a platů v jednotlivých letech</i>	<i>9</i>
<i>Tabulka 2: Nejméně přípustná dosažená vzdělání pro zařazení do platových tříd</i>	<i>12</i>
<i>Tabulka 3: Nejnižší úroveň zaručené mzdy v závislosti na tarifním stupni</i>	<i>14</i>
<i>Tabulka 4: Počet členů zastupitelstva v závislosti na počtu obyvatel</i>	<i>24</i>
<i>Tabulka 5: Rozdělení platových tříd zaměstnanců města Švihov</i>	<i>29</i>
<i>Tabulka 6: Vývoj platu zaměstnance Městského úřadu Švihov</i>	<i>32</i>
<i>Tabulka 7: Srovnání nominálního a reálného platu zaměstnance města Švihov zařazeného do Městského úřadu Švihov</i>	<i>33</i>
<i>Tabulka 8: Srovnání odměn zastupitelů v rámci vybraných malých měst</i>	<i>40</i>
<i>Tabulka 9: Příklad zúčtování platů a odměn dle platné rozpočtové skladbě</i>	<i>44</i>
<i>Tabulka 10: Předpis a úhrada platů a odměn pracovníků města Švihov</i>	<i>45</i>

8 Seznam grafů a obrázků

Seznam grafů

<i>Graf 1: Vývoj platu zaměstnance města Švihova v reálných a nominálních hodnotách v letech 1995-2009.....</i>	<i>34</i>
<i>Graf 2: Srovnání odměn zastupitelů vybraných měst</i>	<i>42</i>
<i>Graf 3: Poměr mzdových nákladů na celkovém rozpočtu města Švihova na rok 2013 ..</i>	<i>48</i>
<i>Graf 4: Poměr mzdových nákladů zaměstnanců v pracovním poměru Městského úřadu Švihov na celkovém rozpočtu města pro rok 2013.....</i>	<i>48</i>

Seznam obrázků

<i>Obrázek 1: Účtování platů a mezd</i>	<i>22</i>
<i>Obrázek 2: Organizační struktura města Švihov</i>	<i>27</i>

9 Seznam použité literatury

Bibliografie

- [1] BUKOVJAN, Petr. Pracovněprávní problémy z praxe. *Poradce veřejné správy*. 2008, č. 1/2008, s. 61-63, ISSN 50826903
- [2] KOCOUREK, Jiří; TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v České republice*. 4. aktualizované a doplněné vydání, Olomouc: ANAG, 2004. 839 s. ISBN 80-7263-226-4.
- [3] KOVANICOVÁ, Dana. *Abeceda účetních znalostí pro každého*. XIII. aktualizované vydání, Praha: Polygon, 2003. 415 s. ISBN 80-85573-09-1
- [4] Nařízení vlády č. 37/2003 Sb., o odměnách za výkon funkce členům zastupitelstev
- [5] PAVLÁSEK, Vlastimil, KUNEŠOVÁ, Hana a HEJDUKOVÁ, Pavlína. *Veřejné finance a daně*. 2. aktualizované vydání Plzeň: Nava, 2009. 215 s. ISBN 978-80-7211-329-3.
- [6] ŠIROKÝ, Jan a kol. *Daňové teorie s praktickou aplikací*. 3. vydání Praha: Linde Praha, a.s., 2009. 354 s. ISBN 978-80-7201-746-1.
- 5[7] TOMŠÍ, Ivan; TRYLČ, Ladislav. *Platové předpisy pro zaměstnance obcí a jejich příspěvkových organizací 2008/2009*. 2. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2008. 398 s. ISBN 978-80-7263-482-8
- [8] VESELÝ, Josef; a kol. *ŠVIHOV od založení do roku 1994*. 1. vydání, Švihov: Město Švihov – Městský úřad, 1994. 164 s.
- [9] VYBÍRAL, Václav, a kol. *Mzdové účetnictví 2012: praktický průvodce*. 15. vydání, Praha: Grada, 2012. 448 s. ISBN 978-80-247-4101-7.
- [10] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [11] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

[12] Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souv. zákonů

[13] Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Elektronické zdroje

[14] Asseco Solutions, a.s.: *HELIOS Software, který řídí* [online]. Asseco Solutions, a.s. [cit. 4. 2. 2013]. Dostupné z: <http://helios.eu/fenix.html>

[15] Česká správa sociálního zabezpečení: *Počty nemocensky pojištěných a výdaje na dávky nemocenského pojištění* [online]. ČSSZ [cit. 3. 1. 2013]. Dostupné z: http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/3E392767-3C77-444C-BECC-A91FBED0A782/0/k31_12_2013_poctyNPavydajenadavkyNP2012.pdf

[16] HAMPLOVÁ, Jana: *Pravomoci starosty v obci bez rady* [online]. 2009, [cit. 11. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.hamplova.cz/pravomoci-starosty-v-obci-bez-rady>

[17] KUČEROVÁ, Dagmar *Minimální mzda se od ledna 2013 mění* [online]. 2012, [cit. 11. 10. 2012]. ISSN 1802-8012. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/minimalni-mzda-se-od-ledna-2013-meni-vime-kdo-si-polepsi>

[18] Město Harrachov: *Zápisy ze zastupitelstva města*. [online]. Město Harrachov, 2010, [cit. 4. 1. 2013]. Dostupné z: <http://mesto.harrachov.cz/urednideska.asp>

[19] Město Švihov: *Plán rozvoje Švihova* [online]. Město Švihov, 2010, Aktualizace 1. 3. 2013, [cit. 3. 3. 2013]. Dostupné z: <http://www.svihov.cz/index.php?page=47&id=324&lang=cz&task=on>

[20] Město Švihov: *Zápisy z usnesení zastupitelstva* [online]. Město Švihov, 2010, Aktualizace 1. 1. 2013, [cit. 1. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.svihov.cz/index.php?page=67&lag=&lang=cz>

- [21] Město Železná Ruda: *Usnesení zastupitelstva* [online]. Město Železná Ruda, 2010, Aktualizace 3. 1. 2013, [cit. 4. 1. 2013]. Dostupné z:
www.sumava.net/muruda/usneseni.asp
- [22] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Nariadení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech* [online]. MPSV ČR [cit. 2. 1. 2013]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/3273/NV_plat.pdf
- [23] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Nemocenské pojištění v roce 2013* [online]. MPSV ČR [cit. 2. 1. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>
- [24] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. MPSV/TREXIMA, 2013, Aktualizace 12. 2. 2013, [cit. 15. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB078>
- [25] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *REFORMY MPSV OTÁZKY A ODPOVĚDI* [online]. MPSV ČR [cit. 1. 10. 2012]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/cs/4973>
- [26] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Regionální statistiky ceny práce - Plzeňský kraj* [online]. MPSV ČR [cit. 1. 10. 2012]. Dostupné z:
<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky/plz>
- [27] Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Stupnice platových tarifů* [online]. MPSV ČR [cit. 14. 1. 2013]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/8677/Stupnice_platovych_tarifu.pdf
- [28] Ministerstvo vnitra České republiky, odbor dozoru a kontroly veřejné správy: *Metodické doporučení k činnosti územních samosprávných celků* [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2011, [cit. 10. 1. 2013]. Dostupné z:
<http://www.mvcr.cz/odk2/soubor/metodicke-doporuceni-blue-05-1-web-pdf.aspx>
- [29] Ministerstvo vnitra České republiky: *Otázky a odpovědi k odměňování členů zastupitelstev územních samosprávných celků* [online]. MV ČR odbor dozoru a kontroly veřejné správy Ministerstva vnitra, 2009, [cit. 1. 2. 2013]. Dostupné z: <http://www.kr-olomoucky.cz/clanky/dokumenty/210/odmenovani-2010.pdf>

[30] *Zákon o obcích: Úplné znění zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení)* [online]. [cit. 14. 1. 2013]. Dostupné z: [http://www.zakonycr.cz/seznamy/128-2000-sb-zakon-o-obcich-\(obecni-zrizeni\).html](http://www.zakonycr.cz/seznamy/128-2000-sb-zakon-o-obcich-(obecni-zrizeni).html)

[31] *Zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů: Úplné znění zákona č. 250/2000 Sb. ze dne 7. července 2000* [online]. 2012, [cit. 23. 2. 2013]. Dostupné z: <http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonInfo.jsp?idBiblio=49567&fulltext=&nr=250~2F2000&part=&name=&rpp=15#local-content>

10 Seznam příloh

Příloha A: Stupnice platových tarifů

Příloha B: Současná podoba radnice města Švihov

Příloha A:

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6 550	7 110	7 710	8 350	9 060	9 830	10 660	11 570	12 550	13 620	14 780	16 020	17 370	18 850	20 470	22 200
2	do 2 let	6 790	7 370	8 000	8 670	9 400	10 200	11 060	12 000	13 030	14 130	15 340	16 630	18 030	19 570	21 240	23 030
3	do 4 let	7 050	7 650	8 300	9 000	9 770	10 580	11 480	12 460	13 520	14 670	15 920	17 260	18 720	20 300	22 050	23 900
4	do 6 let	7 320	7 940	8 620	9 340	10 140	10 990	11 920	12 930	14 040	15 230	16 520	17 910	19 420	21 070	22 880	24 800
5	do 9 let	7 600	8 240	8 950	9 690	10 520	11 400	12 370	13 420	14 570	15 810	17 140	18 580	20 160	21 860	23 740	25 740
6	do 12 let	7 890	8 550	9 290	10 070	10 920	11 840	12 840	13 930	15 120	16 410	17 800	19 290	20 920	22 690	24 640	26 710
7	do 15 let	8 190	8 890	9 640	10 450	11 340	12 280	13 330	14 450	15 690	17 030	18 470	20 010	21 710	23 550	25 570	27 710
8	do 19 let	8 500	9 230	10 000	10 840	11 770	12 750	13 830	15 000	16 280	17 670	19 160	20 770	22 530	24 440	26 530	28 760
9	do 23 let	8 820	9 580	10 390	11 260	12 220	13 230	14 360	15 570	16 900	18 350	19 890	21 550	23 380	25 360	27 540	29 840
10	do 27 let	9 150	9 940	10 780	11 680	12 680	13 730	14 910	16 160	17 540	19 040	20 640	22 370	24 260	26 310	28 570	30 970
11	do 32 let	9 510	10 320	11 190	12 120	13 160	14 250	15 480	16 770	18 200	19 760	21 420	23 220	25 170	27 310	29 650	32 140
12	nad 32 let	9 870	10 720	11 620	12 580	13 660	14 780	16 070	17 400	18 890	20 510	22 230	24 100	26 120	28 340	30 770	33 350 ¹⁾

Zdroj: MSPV [online], 2010

Příloha B:



Zdroj: Vlastní fotografie

Abstrakt

PODROUŽKOVÁ, K. *Právní, účetní a daňové aspekty odměňování zaměstnanců.*
Bakalářská práce. Plzeň: Fakulta Ekonomická ZČU v Plzni, 62 s., 2013.

Klíčová slova: plat, odměňování, zaměstnanec, zastupitel, město

Předložená bakalářská práce se zabývá právními, účetními a daňovými aspekty odměňování zaměstnanců a zastupitelů města Švihova. V teoretické části jsou popsána specifika odměňování zaměstnanců veřejného sektoru z právního, účetního a daňového hlediska a zároveň jsou zde nastíněny základní informace o zastupitelstvech obcí. V další části se práce zaměřuje na zkoumání efektivnosti odměňování zaměstnanců a zastupitelů města Švihova pomocí komparací a výpočtů. Závěrem práce jsou shrnuta doporučení ke zlepšení odměňování zaměstnanců a zastupitelů ve městě Švihově.

Abstrakt

PODROUŽKOVÁ, K. *Legal, accounting and tax aspects of employee remuneration.*

Pilsen: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Pilsen, 62 s., 2013.

Key words: salary, remuneration, employee, representative, town

This presented bachelor theses is focused on legal, accounting and tax aspects of remuneration of Švihov employees and city representatives. In the theoretical part there are described the specifics of remuneration of employees in the public sphere from legal, accounting and tax perspective and there are the basic information about local governments as well. The following part is focused on analyzing the efficiency of remuneration using the comparisons and calculations. In the end of the theses there are summarized the suggestions for improvement of remuneration of Švihov employees and city representatives.