

16. Nař. vl. 303/1995 Sb. o minimální mzdě, nař. vl. 333/1993 Sb. minimální mzdové tarify

Minimální mzda (nařízení vlády č. 303/1995 Sb.)

- **nejnižší** peněžité plnění, které je **povinen** poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci za vykonanou práci

Minimální mzda se vztahuje

- **na všechny zaměstnance** v pracovním poměru
- nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, o hlavní, vedlejší nebo souběžné pracovní poměry
- **nevztahuje se na** činnosti prováděné na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
- **do minimální mzdy se nezahrnuje** mzda za práce přesčas, příplatky za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci a ve svátek

Výše minimální mzdy

- **44,70 Kč za každou hodinu odpracovanou zaměstnancem**
- **7 570 Kč za měsíc**
- platí pro stanovenou **týdenní pracovní dobu 40 hodin**
- zaměstnanci, který má kratší pracovní dobu nebo neodpracoval všechny pracovní dny, se mzda úměrně zkrátí podle odpracované doby
- v případě, kdy mzda zaměstnance nedosáhne stanovené výše minimální mzdy, je zaměstnavatel **povinen** chybějící rozdíl **doplatit**
- v kolektivní smlouvě lze dohodnout minimální mzdu vyšší než uvádí nařízení vlády o minimální mzdě
- vláda stanoví nařízením výši minimální mzdy vzhledem k inflaci
- minimální mzda od 1. července 2006 bude činit: 48,10 Kč za každou odpracovanou hodinu

7 955 Kč za měsíc

Minimální mzdové tarify (nařízení vlády č. 333/1993 Sb.)

- výše minimálních mzdových tarifů je odstupňována do **12 tarifních stupňů** podle míry složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce
- platí pro stanovenou **týdenní pracovní dobu 40 hodin**
- minimální mzdový tarif stanovený pro první tarifní stupeň má shodnou výši s minimální mzdou

Tarifní stupeň	Minimální mzdový tarif	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	44,70	7 570
2.	46,50	7 880
3.	48,60	8 230
4.	51,10	8 650
5.	54,60	9 240
6.	58,60	9 930
7.	63,20	10 710
8.	68,60	11 620
9.	74,60	12 630
10.	81,90	13 860
11.	90,60	15 340
12.	100,60	17 030

Od 1. července 2006 se výše minimálních mzdových tarifů mění takto:

Tarifní stupeň	Minimální mzdový tarif	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	48,10	7 955
2.	50,10	8 280
3.	52,30	8 650
4.	55,00	9 090
5.	58,70	9 710
6.	63,10	10 440
7.	68,10	11 260
8.	73,90	12 210
9.	80,30	13 270
10.	88,10	14 570
11.	97,50	16 120
12.	108,30	17 900

- v kolektivní smlouvě může být výše minimálních tarifů upravena

- pro zaměstnance, který má kratší pracovní dobu nebo neodpracoval všechny pracovní dny, platí minimální mzdové tarify ve výši odpovídající odpracované době

Mzdové zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci

- příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí činí **nejméně 6 Kč** za hodinu práce v tomto prostředí
- příplatek za hodinu práce v noci činí **nejméně 6 Kč**

Charakteristiky tarifních stupňů a příklady prací

1. tarifní stupeň

- **opakující se pracovní operace** konané s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji
- v příznivých vnějších podmínkách
- běžné nároky na smyslové funkce
- práce bez rizika pracovního úrazu
- příklady prací
 - kontrola příchodu a odchodu zaměstnanců a dalších osob
 - běžný úklid
 - drobné šicí práce
 - pomocné práce při výrobě jídel (např. mytí nádobí)
 - zalévání zeleně
 - doručování různých druhů zásilek

2. tarifní stupeň

- **práce stejného druhu** konané podle přesného zadání
- odpovědnost za bezpečnost spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu
- zatížení drobných svalových skupin
- práce s případným (ojedinělým) rizikem pracovního úrazu
- příklady prací
 - ruční manipulace s výrobky
 - kopáčské práce při hloubení
 - ruční fyzicky namáhavé práce v zemědělství
 - prodej vstupenek
 - nabídka a prodej sortimentu s nižší náročností na jeho znalost

3. **tarifní stupeň**

- stejnorodé práce s rámcovým zadáním – **dílčí odborné práce**
- zatížení větších svalových skupin
- ve zhoršených podmínkách (např. při zvýšené teplotě, ve výparech, kouři, v těsných prostorech, ve výškách, v podzemí apod.)
- příklady prací
 - výroba a výdej běžných druhů teplých jídel
 - výsadba okrasných a ovocných stromů
 - řízení silničních motorových vozidel s celkovou hmotností do 3,5 t
 - provádění domovníckých a školnických prací včetně drobné údržby
 - opravy dlažeb chodníků a vozovek
 - zajišťování ochrany objektů
 - základní kominické práce
 - běžné kadeřnické práce

4. **tarifní stupeň**

- **dílčí odborné práce** vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému
- zvýšené psychické nároky
- nadměrné zatížení svalových skupin
- ve zhoršených podmínkách
- příklady prací
 - samostatné ošetřování zvířat
- samostatný prodej zboží nebo služeb vyžadující speciální odborné znalosti
 - výroba technologicky náročných teplých jídel
 - údržbářské, truhlářské, malířské práce
 - pokladní manipulace s peněžní hotovostí

5. **tarifní stupeň**

- různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů a s vazbami na další procesy – **odborné práce**
- zvýšené psychické nároky
- značná zátěž velkých svalových skupin
- příklady prací
 - výroba, opravy a montáž tvarově nejsložitějších klempířských výrobků

- ošetřování a kování koňských kopit
- řízení a obsluha souprav vlaků metra při přepravě osob
- zajišťování oprav a údržby jednoduchých strojních a dopravních

zařízení

6. **tarifní stupeň**

- zajišťování širšího souboru prací – **odborné specializované práce**
- zvýšená psychická námaha
- nadměrné zatížení velkých svalových skupin
- příklady prací
 - samostatné laboratorní práce ve výzkumných laboratořích
 - ošetřování vzácných a ohrožených druhů zvířat
 - zhotovování slohového nábytku, kazetových stěn a stropů

7. **tarifní stupeň** (středoškolské vzdělání)

- **složité odborné specializované práce**
- psychická námaha
- vysoké nároky na paměť
- zátěže nervové soustavy
- případná značná rizika pracovního úrazu
- příklady prací
 - specializované umělecké práce
 - účtování, kalkulace
 - majetková správa
 - zajišťování ucelených odborných ekonomických a jiných agend
 - odborné práce středních zdravotnických pracovníků

8. **tarifní stupeň**

- zajišťování komplexu činností – **systémové práce**
- značná variantnost způsobu řešení
- odpovědnost za neodstranitelné a nenahraditelné škody
- příklady prací
 - zajišťování vnějších vztahů organizace
 - komplexní zajišťování účetnictví v organizaci, daňové nebo cenové agendy anebo souhrnných činností ve finanční agendě
 - zajišťování správy lokálních počítačových sítí

9. tarifní stupeň (vysokoškolské vzdělání)

- **složité systémové práce**
- s výkonem těchto prací je spojena značná psychická námaha
- vyšší stupeň abstraktního myšlení
- příklady prací
 - komplexní zajišťování právní agendy
 - práce s technickými a programovacími prostředky osobních počítačů
 - navrhování databází
 - zpracovávání projektů stavebních a technologických částí
 - výchova a vzdělávání žáků základní školy

10. tarifní stupeň

- **systémové specializované práce**
- práce předpokládající pracovní vztahy na celostátní a mezinárodní úrovni
- vysoká psychická námaha
- vysoké nároky na tvůrčí myšlení
- příklady prací
 - nejnáročnější právní činnost
 - mezinárodní právní činnost
 - projektování rozsáhlých a složitých investičních celků

11. tarifní stupeň

- **tvůrčí systémové práce**
- odpovědnost za neodstranitelné škody
- příklady prací
 - architektonická činnost
 - nejsložitější diagnostická, preventivní a léčebná činnost
 - vrcholná tvůrčí umělecká činnost
 - projektování nových počítačových systémů
 - tvůrčí řešení vědeckých, výzkumných a vývojových úkolů

12. tarifní stupeň

- **nejsložitější tvůrčí systémové práce**
- velmi vysoká psychická námaha
- vysoké nároky na tvůrčí myšlení
- při výkonu prací nejsou stanoveny ani známy limitující podmínky

Nariadení vlády 330/2003 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Toto nařízení stanovuje pro zaměstnance příspěvkových organizací, státních fondů, územních samosprávných celků a školských právnických osob

- stupnice platových tarifů a způsob jejich určení,
- příplatky za vedení,
- podmínky pro poskytování a výši zvláštního příplatku
- podmínky pro poskytování osobního příplatku a jeho maximální výši
- podmínky pro poskytování odměn.

Kvalifikační předpoklady a požadavky

Kvalifikační předpoklady vzdělání potřebné pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd stanoví zvláštní právní předpis, tzv. "katalog prací". Mimo kvalifikační předpoklady stanovené právním předpisem může zaměstnavatel stanovit vnitřním platovým předpisem požadavek zaměření nebo oboru vzdělání, popřípadě další požadavky pro výkon některých prací.

Zařazení zaměstnance do platové třídy

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické náročnosti.

Zařazení zaměstnance do platového stupně

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy v závislosti na zápočtu doby rozhodné pro toto zařazení.

- V plném rozsahu** zahrne zaměstnavatel do započitatelné praxe:
 - dobu praxe v oboru požadované práce dosaženou po ukončení vzdělání stanoveného v katalogu prací
 - dobu mateřské dovolené, péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let
- V rozsahu čtyř pětín** zahrne zaměstnavatel do započitatelné praxe dobu praxe v oboru požadované práce dosaženou před ukončením vzdělání stanoveného v katalogu prací.
- V rozsahu nejvýše dvou třetin** zahrne zaměstnavatel do započitatelné praxe dobu jiné praxe, než která je uvedena v předchozích odstavcích, a to v závislosti na míře jejího využití pro výkon požadované práce.

Praxí v oboru požadované práce se rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.

Platový tarif

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 k tomuto nařízení pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, nestanoví-li se dále jinak.

Tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v **příloze č. 2** k tomuto nařízení přísluší zaměstnanci, který je:

- pedagogickým pracovníkem
- zdravotnickým pracovníkem, který vykonává pedagogickou činnost,
- akademickým pracovníkem Policejní akademie České republiky,
- odborným pracovníkem muzea, galerie, knihovny, státní památkové péče, hvězdárny a planetária, zoologické zahrady
- zaměstnancem sociální péče v zařízeních sociálních služeb,
- zaměstnancem, který vykonává práce převážně manuálního charakteru při zajišťování sjízdnosti, oprav a údržby pozemních komunikací, svozu a zpracování komunálního odpadu a údržby veřejné zeleně,

Tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v **příloze č. 3** k tomuto nařízení přísluší zaměstnanci:

- uvedenému v § 73 odst. 2 zákoníku práce,
- zaměstnavatele uvedeného v § 73 odst. 2 zákoníku práce,
- státu ve správním úřadu nebo v jiné organizační složce státu uvedené v § 73 odst. 2 zákoníku práce,
- který je úředníkem územního samosprávného celku
- který je zdravotnickým pracovníkem
- který je vojákem z povolání

Tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v **příloze č. 4** k tomuto nařízení přísluší zaměstnanci, který je příslušníkem:

- Policie České republiky
- Vězeňské služby České republiky,
- Bezpečnostní informační služby
- Hasičského záchranného sboru České republiky
- Celní správy České republiky

Osobní příplatek

Zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek

až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Příplatek za vedení

Vedoucímu zaměstnanci, kterému nepřísluší příplatek za vedení podle § 5 odst. 1 zákona, přísluší podle stupně řízení, náročnosti řídicí práce a působnosti zaměstnavatele příplatek za vedení, stanovený v přílohách č. 5 až 7 k tomuto nařízení. Např.:

- ředitel školského zařízení 3000 – 7000Kč měsíčně
- náměstek ministra obrany 6000 – 13000Kč měsíčně
- policejní prezident 6000 – 13000Kč měsíčně
- krajský ředitel hasičského sboru 4000 – 8000Kč měsíčně

Zvláštní příplatky

- Zaměstnanci, který střídavě vykonává práci v ranní, odpolední, popřípadě noční směně, přísluší příplatek ve výši 100 Kč až 500 Kč měsíčně.
- Zaměstnanci, který vykonává výchovnou a vzdělávací činnost s výchovně problémovými dětmi a mládeží, přísluší příplatek ve výši 100 Kč až 1 000 Kč měsíčně.
- Zaměstnanci, který soustavně vykonává práci třídního učitele, přísluší příplatek ve výši 200 Kč až 800 Kč měsíčně
- Strážníkovi přísluší za riziko spojené se zabezpečováním místních záležitostí veřejného pořádku příplatek ve výši 500 Kč až 2 000 Kč měsíčně.
- Zaměstnanci, jehož výkon práce je spojen s mimořádnou neuropsychickou zátěží spočívající v soustavném přímém osobním styku s uchazeči o zaměstnání, přísluší příplatek ve výši 200 Kč až 1 000 Kč měsíčně.
- Zaměstnanci, který je při výkonu práce ve styku se zadrženými, obviněnými, obžalovanými nebo odsouzenými osobami, přísluší příplatek ve výši 200 Kč až 1 000 Kč měsíčně.

Výši příplatku v rámci stanovených rozpětí určí zaměstnavatel.

Odměny

Zaměstnavatel může zaměstnanci poskytnout odměnu:

- za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu,
- k ocenění jeho pracovních zásluh při dovršení 50 let věku a při prvním skončení pracovního nebo služebního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod,
- za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život

Příklady:

1. Zaměstnanec Brněnských komunikací a.s., vyučen v oboru, praxe 16 let, práci vykonává střídavě v ranní a odpolední směně.

=>zaměstnanci náleží platový tarif dle přílohy č.2. Nejprve určíme platovou třídu dle katalogu práce - uvažují třídu číslo 6, platový stupeň bude zaměstnanci náležet 8, protože délka jeho praxe se pohybuje mezi 15-19 roky. Na průsečíku obou polí zjistíme základní plat, který v tomto případě činí 11 730Kč. Protože zaměstnanec pracuje na směny, náleží mu zvláštní příplatek ve výši 100 – 500Kč měsíčně, který mu zaměstnavatel přizná v plné výši, z čehož plyne, že jeho plat bude 12 230Kč.

2. Policista, praxe 4 roky, při své práci dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků.

=> v tomto případě náleží zaměstnanci platový tarif dle přílohy č.4. Je zařazen do platové třídy číslo 8, platový stupeň bude zaměstnanci náležet 4., protože délka jeho praxe se pohybuje mezi 4-6 roky. Na průsečíku obou polí zjistíme základní plat, který činí 15 710Kč. Protože policista dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků může mu zaměstnavatel poskytnout osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazen(8.třída). Tzn., že zaměstnavatel mu může poskytnout až 50% z částky 19 390Kč. Zaměstnavatel policistovi přizná ale jen 20% této částky, což činí 3 878Kč, z čehož plyne, že policistův plat bude 19 588Kč.

Rozdíly Zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a Zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Rozdíly:

1. Zaměstnanec:

➤ Podle Zákona o platu je zaměstnancem ten, jehož zaměstnavatelem je:

- a) Česká republika (stát),
- b) příspěvková organizace,
- c) státní fond,
- d) územní samosprávný celek,
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle zvláštního právního předpisu.

Tento zákon rozumí zaměstnancem zaměstnance v pracovním poměru a příslušníka ozbrojených sil ve služebním poměru.

➤ Podle Zákona o mzdě je zaměstnancem:

- a) zaměstnanec v pracovním poměru,
- b) člen družstva, jestliže není v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale vykonává pro družstvo práci, za kterou je jím odměňován.

2. Výše mzdy(platu):

➤ Zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci plat podle:

- a) Zákona č. 143/1992 Sb. o platu a odměňování ...,
- b) zákoníku práce,
- c) prováděcího předpisu,
- d) vnitřního platového předpisu.

Plat tvoří:

a) Platový tarif

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu, podle nejsložitější práce a pro platový stupeň určený podle délky započitatelné praxe, v Příloze 1 k zákonu č. 143/1992 Sb. jsou uvedeny charakteristiky platových tříd. Výši minimálních platových tarifů pro šestnáct platových tříd stanoví §4 odst. 4, platných od roku 2004. V roce 2005 platí platové tarify zveřejněné v nařízení vlády č. 330/2003 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Na základě nařízení vlády č. 307/2005 Sb. se mění s účinností od 1.9.2005 nař. vlády č. 330/2003 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

b) Příplatky a další složky platu:

- **Osobní příplatek** – slouží k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce
- **Příplatek za vedení** – vedoucí zaměstnanci v organizační složce státu, kterou je Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář Veřejného ochránce práv, Úřad pro ochranu osobních údajů a Kancelář prezidenta republiky (od 6 000 do 13 000 Kč měsíčně); vedoucí zaměstnanci: zaměstnanec, který řídí práci podřízených zaměstnanců (500 – 3 000 Kč), zaměstnanec, který řídí více útvarů organizace, s výjimkou zástupce statutárního orgánu (1 000 – 6 000 Kč), zástupce statutárního orgánu (2 000 – 9 000 Kč), statutární orgán (3 000 – 13 000 Kč)
- **Příplatek za zastupování** – přísluší zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení po dobu delší než 4 týdny ve výši určené zaměstnavatelem v rámci rozpětí příplatku za vedení
- **Příplatek za noční práci** – zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce ve výši 20 % průměrného výdělku
- **Příplatek za práci v sobotu a v neděli** – za hodinu práce v sobotu nebo v neděli 25 % průměrného hodinového výdělku
- **Plat včetně příplatku za práci přesčas** – za hodinu práce přesčas příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku
- **Příplatek za práci ve svátek** – ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek (nebo náhradní volno)
- **Příplatek za dělenou směnu** – přísluší zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí ve výši 20 Kč za každou takto rozdělenou směnu (rozdělená směna = směna, ve které činí souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn alespoň dvě hodiny)
- **Zvláštní příplatek** – za činnosti, při nichž je riziko ohrožení života nebo zdraví, činnosti s mimořádnou psychickou zátěží, za vykonávání práce ve směnném a nepřetržitém pracovním režimu, zaměstnanci ozbrojených sil vyslanému v rámci

jednotky mnohonárodních sil nebo mezinárodních policejních sborů OSN mimo území ČR

- **Hodnostní příplatek** – zaměstnanci ozbrojených sil ve služebním poměru (např. armádní generál: 4 600 Kč měsíčně)
- **Doplatek při výkonu jiné práce** – při převedení na práci, za niž přísluší nižší plat, doplatek do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením
- **Odměny** – za splnění mimořádných nebo zvláště významných pracovních úkolů, za jiné mimořádné pracovní zásluhy, za poskytnutí osobní pomoci v mimořádných případech, při významných pracovních a životních výročích, za dlouhodobě dosahované kvalitní výsledky práce a za službu v ozbrojených silách
- **Odměna za pracovní pohotovost** – za hodinu pracovní pohotovosti na pracovišti mimo pracovní dobu ve výši 50 %, a jde-li o den pracovního klidu, ve výši 100 % poměrné části platového tarifu, osobního příplatku a zvláštního příplatku, připadající na jednu hodinu práce bez práce přes čas v kalendářním měsíci, na který připadla pracovní pohotovost

➤ Mzda se sjednává především v:

- pracovní smlouvě,
- jiné smlouvě,
- kolektivní smlouvě.

Průměrný výdělek – zjišťuje ho zaměstnavatel z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období.

Rozhodným obdobím je předchozí kalendářní čtvrtletí

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	do 1 roku	7 080	7 690	8 340	9 040	9 820	10 640	11 540	12 530	13 590	14 740	1
2	do 2 let	7 290	7 900	8 570	9 300	10 090	10 950	11 890	12 880	13 970	15 170	1
3	do 4 let	7 500	8 130	8 820	9 560	10 380	11 260	12 230	13 250	14 380	15 590	1
4	do 6 let	7 710	8 360	9 090	9 840	10 680	11 590	12 580	13 640	14 790	16 050	1
5	do 9 let	7 940	8 610	9 340	10 130	11 000	11 930	12 950	14 040	15 230	16 530	1
6	do 12 let	8 170	8 870	9 620	10 430	11 320	12 290	13 340	14 460	15 680	17 010	1
7	do 15 let	8 420	9 140	9 910	10 750	11 600	12 660	13 740	14 900	16 150	17 520	1
8	do 19 let	8 660	9 410	10 210	11 070	12 020	13 030	14 160	15 340	16 650	18 060	1
9	do 23 let	8 940	9 710	10 530	11 410	12 380	13 430	14 580	15 800	17 150	18 610	2
10	do 27 let	9 210	9 990	10 850	11 760	12 760	13 840	15 030	16 300	17 680	19 180	2
11	do 32 let	9 490	10 300	11 180	12 110	13 150	14 270	15 490	16 810	18 220	19 770	2
12	nad 32 let	9 790	10 620	11 530	12 500	13 570	14 730	15 970	17 320	18 790	20 390	2

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropského společenství a upravuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele. Zákon se *nevztahuje* na zaměstnance zaměstnavatele, který je

- právníkou osobou zřízenou státem – pokud stát převzal její dluhy nebo se za ně zaručil,
- územním samosprávným celkem.

Zákon se nevztahuje také na zaměstnance, jejichž zaměstnavatel má sídlo mimo území států EU.

Zaměstnanec má dle tohoto zákona právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.

Zaměstnavatel je podle tohoto zákona v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy na něho byl u příslušného soudu podán *návrh na prohlášení konkursu* (u nadnárodního zaměstnavatele dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného příslušným orgánem v jiném státě EU). Tento návrh na prohlášení konkursu mohou podat i sami zaměstnanci (v případě, že zaměstnavatel nemůže nebo nechce dostát svým mzdovým závazkům).

Informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce, jsou zveřejňovány na úředních deskách úřadů práce a rovněž na internetové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí.

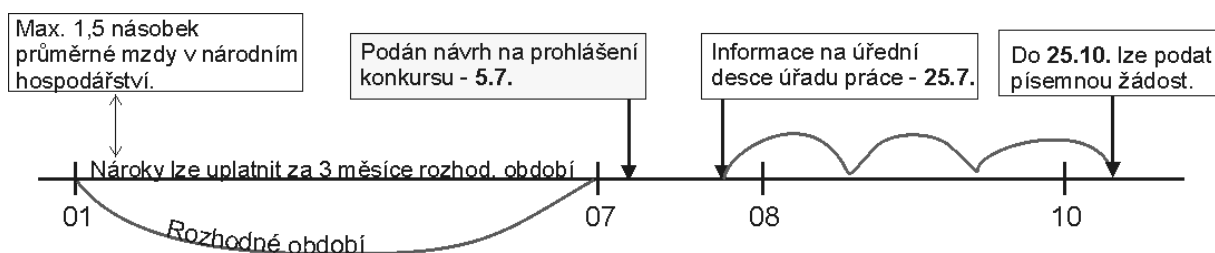
Uplatňování nároků zaměstnancem

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejpozději do 3 měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejnil informace o insolventním zaměstnavateli na úřední desce. Nárok, který není uplatněn v této lhůtě, zaniká.

Mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným nárokům za 3 měsíce *rozhodného období* (tj. 6 měsíců předcházejících měsíci, kdy byl podán návrh na konkurz). Celková výše mzdových nároků vyplacených jednomu zaměstnanci nesmí za jeden měsíc překročit 1,5 násobek *rozhodné částky* (tu zveřejňuje každoročně MPSV s účinností od 1. května a odpovídá výši *průměrné mzdy* v národním hospodářství za předchozí rok).

Své nároky uplatňuje zaměstnanec u úřadu práce na základě *písemné žádosti*, kde uvede: své plné jméno, rodné číslo nebo datum narození a adresu svého bydliště, označení zaměstnavatele, jeho sídlo nebo místo podnikání, výši uplatňovaných mzdových nároků a dobu, za kterou je požaduje, údaje pro výpočet daně z příjmů, označení své zdravotní pojišťovny, způsob výplaty mzdových nároků, popř. číslo účtu. Součástí žádosti mohou být i *doklady prokazující výši uplatňovaných mzdových nároků*.

Celý postup je ilustrován na obr. 1.



Obrázek 1: Uplatňování mzdových nároků zaměstnancem

Výplata mzdových nároků

Úřad práce nejprve vyzve zaměstnavatele (nebo *správce konkursní podstaty* – v případě, že zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky *po* prohlášení konkursu), aby mu poskytl písemný seznam dlužných nároků všech svých zaměstnanců. Údaje poskytnuté zaměstnavatelem poté porovná s uplatňovaným mzdovým nárokem zaměstnance a v souladu s tím jedná následujícími způsoby:

- souhlasí-li výše mzdových nároků i doba, za kterou je zaměstnanec uplatňuje, úřad práce oznámí zaměstnanci do 10 dnů termín a způsob uspokojení mzdových nároků a dobu, za kterou se uspokojují a dá příkaz k jejich úhradě,
- nesouhlasí-li výše uplatňovaných mzdových nároků s údaji od zaměstnavatele, rozhodne úřad práce o přiznání mzdového nároku v prokázané výši,
- nelze-li výši mzdových nároků prokázat, přizná úřad práce nárok odpovídající minimální mzdě,
- nesouhlasí-li doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje své mzdové nároky, s údaji vykázanými zaměstnavatelem, uspokojí úřad práce mzdové nároky pouze za tu dobu, která je nesporná.

Nemá-li úřad práce k dispozici údaje od zaměstnavatele (*správce konkursní podstaty*), přizná zaměstnanci mzdové nároky ve výši a za dobu, kterou tento zaměstnanec doklady v příloze své žádosti prokázal.

Nově úřad práce přizná mzdový nárok ve výši minimální mzdy i v případě, kdy zaměstnanec *nevykonával* v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené *týdenní pracovní doby*. To však pouze za předpokladu, že poměrný mzdový nárok (odpovídající kratší odpracované době) dosáhne či převyšuje částku odpovídající minimální mzdě.

Úřad práce před uspokojením mzdových nároků zaměstnanci provádí srážky a odvody, které by měl provést zaměstnavatel (daň z příjmu, zdravotní a sociální pojištění).

Pokud úřad práce neuspokojil mzdové nároky uplatňované zaměstnancem, může je tento zaměstnanec uplatnit jako pohledávku vůči zaměstnavateli v *konkursním řízení*.

Jelikož finanční prostředky pro uspokojení mzdových nároků vlastně plynou z kapes daňových poplatníků, **zaměstnavatel je povinen** úřadu práce dle § 12 **vrátit** částku vyplacenou zaměstnanci plus srážky a odvody, které úřad práce provedl (v případě, že konkurs skončí *neúspěšně*).

V případě, že konkurs skončí *úspěšně*, tzn. že správce konkursní podstaty efektivně zpeněží majetek úpadce (insolventního zaměstnavatele), finanční prostředky budou úřadu práce uhrazeny z výtěžku zpeněžení této konkursní podstaty.

Zaměstnanec je povinen vrátit úřadu práce finanční prostředky, včetně úroků z prodlení, jestliže věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky neprávem určené nebo omylem vyplacené. A to do tří týdnů ode dne, kdy se o této skutečnosti dozvěděl. Úřad práce je pochopitelně oprávněn tyto částky rovněž vymáhat.

Osobní ochranné pracovní prostředky OOPP

Na pracovišti je nutno veškerá rizika, která zaměstnance ohrožují, pokud možno odstranit. Není-li to možné, nastupují OOPP.

Základní povinnosti stanoví **nařízení vlády č. 495/2001 Sb.**, kterým je stanoven rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Toto nařízení přebírá požadavky evropské směrnice 89/656/EHS - postupy a požadavky uplatňované v České republice jsou proto plně kompatibilní s ostatními státy v Evropské unii.

Zaměstnavatel je povinen zpracovat vlastní seznam pro poskytování OOPP a mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků zaměstnancům.

V příloze č. 1 nařízení vlády je zařazena tabulka pro vyhodnocení rizik a výběr ochranných prostředků. V řádcích tabulky jsou uvedeny jednotlivé ohrožené části těla (lebka, uši, oči, dýchací orgány,...), ve sloupcích jsou rozepsána rizika, která mohou být na pracovišti identifikována. Rizika jsou rozdělena do základních skupin – na fyzikální, chemická a biologická, v jednotlivých skupinách jsou pak rizika podrobněji rozčleněna.

Vyplnění tabulky na základě konkrétních zjištěných rizik na pracovišti umožní získat přehled o základní potřebě OOPP. Je třeba si uvědomit, že rozdělení rizik v tabulce není dokonalé a vyčerpávající.

Správný výběr OOPP nelze dělat bez znalosti konkrétního prostředí a konkrétních rizik, proti kterým má OOPP sloužit. Předpisy a legislativní podklady mohou být jen pomůckou v úvodní části výběru. Je to zaměstnavatel, resp. jím stanovený odborník, který musí vytvořit soubor požadavků, které jsou od OOPP očekávány. Čím podrobnější a důkladnější je stanovení požadavků, tím přesnější pak může být výběr OOPP. (viz následující příklad s rukavicemi)

Pokud tedy zvolíme rukavice chránící před mechanickými riziky, musíme v další fázi zpřesnit požadavky v souladu s konkrétní pracovní činností, kterou bude muset pracovník s rukavicemi vykonávat. Stanovit například, zda jsou potřebné rukavice pětiprsté nebo stačí trojprsté nebo dokonce jenom palcové. U rukavic se udává tzv. úchopová schopnost, která souvisí například s tloušťkou materiálu rukavic, jeho elasticitou a deformovatelností. Jen podle úchopové schopnosti jsou rukavice rozděleny do pěti tříd v závislosti na tom, s jak drobnými předměty může pracovník manipulovat. Do pěti tříd jsou rukavice rozděleny i z hlediska oděru. Odolnější rukavice s vyšší třídou je možno použít na hrubší práce, odolnost proti oděru se projeví i v životnosti rukavic. Rozdělení do tříd (úrovní) provedení se udává i u dalších vlastností jako je odolnost proti řezu, dalšímu trhání nebo propichnutí. Z hlediska mechanických rizik je možno se setkat i s odolností proti padajícímu ostří atd.

Další přílohy nařízení:

Příloha č. 2: Jednotlivé ochranné prostředky

- rozdělení prostředků pro ochranu hlavy, sluchu, očí a obličeje, dýchacích orgánů apod.

Příloha č. 3: Práce a činnosti, které vyžadují poskytování ochranných prostředků

- pro činnosti vyžadující ochranu hlavy a lebky, ochranu nohou, ochranu sluchu, ochranu těla, paží a rukou, ochranu před nepříznivým prostředím apod.

Příloha č. 4: Příklady druhů prací z hlediska znečištění

- pro určení množství mycích a čistících prostředků
- druhy prací
 - o práce velmi nečistá (např. asfaltéři, deratizéři, hutníci)
 - o práce nečistá (např. zedníci, kováři, řezníci, svářeči, stavební dělníci)
 - o práce méně čisté (např. skladoví dělníci, řidiči osobních vozidel, obuvníci, úklid)
 - o práce čisté (např. administrativa, školství, věda, výzkum)

Příklad postupu při návrhu seznamu osobních ochranných pracovních prostředků

Profese: STAVEBNÍ DĚLNÍK

Rizika zjištěná při posuzování pracovní činnosti:

- pád z výšky
- uklouznutí
- poranění rukou při zpracování materiálu
- styk rukou s chemikáliemi (asfalt, vápno)
- pád předmětů z výšky
- zasažení očí při zpracování materiálu nebo při práci s vápnem

Seznam OOPP pro profesi stavební dělník:

- ochranná přilba
- ochranné rukavice (proti mechanickému riziku, proti chemikáliím)
- pracovní obuv s protiskluzovou podešví
- zachycovací postroj
- ochranné brýle
- ochranná mast
- pracovní oděv jako ochrana před zvýšeným znečištěním

Profese stavebního dělníka je zařazena do práce nečisté, doporučené množství mycího prostředku je tedy 100 gramů za měsíc a čistící pasty 600 gramů za měsíc (konkrétní upřesnění provádí zaměstnavatel podle vyhodnocení rizik.

Nařízení vlády 178/2001 Sb. kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

<http://web.mvcr.cz/sbirka/2001/sb068-01.pdf>

- tímto nařízením se stanoví rizikové faktory pracovních podmínek, jejich členění, hygienické limity, způsob jejich zjišťování a hodnocení, minimální rozsah opatření k ochraně zdraví zaměstnanců, rozsah a bližší podmínky poskytování ochranných nápojů a hygienické požadavky na pracovní prostředí a pracoviště.

- podle tohoto nařízení se hodnotí i podmínky ochrany zdraví žáků středních škol včetně učilišť, odborných učilišť, speciálních škol a školských zařízení při práci, která je součástí přípravy na povolání.

1) Rizikové faktory pracovních podmínek a minimální opatření k ochraně zdraví zaměstnanců

- **Osvětlení:** musí být zajištěno denní osvětlení pracovišť, osvětlení nesmí oslňovat, musí odpovídat nárokům vykonávané práce. Pracoviště, kde by výpadek umělého osvětlení mohl způsobit zvýšení rizika úrazů, musí být vybaveny nouzovým osvětlením.

- **Tepelná zátěž, zátěž chladem a minimální opatření k ochraně zdraví zaměstnanců:** musí být zajištěno dodržování přípustných mikroklimatických podmínek (operativní teplota, rychlost proudění vzduchu, relativní vlhkost vzduchu...) např. rozdíly teplot vzduchu mezi úrovní hlavy a kotníků nesmí být větší než 3°C. Pro zaměstnance, kteří pracují na pracovišti, kde je z technologických důvodů udržována nižší teplota, musí být zřízeny ohřívárny s vybavením pro ohřívání rukou. Ochranný oděv musí mít tepelně izolační vlastnosti.

- **Ochranné nápoje:** Slouží k ochraně zdraví před účinky tepelné zátěže či zátěže chladem. Musí být snadno a bezpečně dostupné. Nápoje se poskytují v množství 70ti % tekutin ztracených za směnu potem a dýcháním v případě vysoce namáhavé práce a práce při teplotě ovzduší vyšší než 28°C. Na pracovištích s teplotou 4°C a nižší se poskytují teplé nápoje alespoň 0,5 l za směnu.

- **Větrání a klimatizovaná pracoviště:** Na všech pracovištích musí být zajištěna dostatečná výměna vzduchu přirozeným nebo nuceným větráním. Koncentrace chemických látek a prachu nesmí překračovat 30 % hodnoty jejich přípustných limitů. Pokud při činnosti strojů vznikají plynné chemické látky, musí být zachycovány přímo u zdroje.

- **Fyzická zátěž a prostorové požadavky související s fyzickou zátěží:** Celková fyzická zátěž zaměstnance nesmí překročit nejvyšší přípustné hodnoty stanovené v příloze tohoto zákona. (V tabulkách jsou sestaveny jednotlivé třídy, k nim příklady činností a stanovené minutové energetické výdeje na efektivní dobu práce). Prostorové požadavky na pracoviště: např. pro jednoho zaměstnance musí být volná podlahová plocha nejméně 2 m²...

- Zdravotní rizika a opatření k ochraně zdraví při ruční manipulaci s břemeny:

Jedná se o přepravování nebo nošení břemene jedním nebo více zaměstnanci včetně jeho zvedání, pokládání, strkání, tahání, posunování nebo přemísťování, které tedy zahrnuje možnost poškození páteře zaměstnance. Ruční manipulace s břemeny tedy musí být omezoována. Pokud je nevyhnutelná, musí být co nejbezpečnější a neohrožovat zdraví zaměstnanců.

- Práce ve vnuceném tempu, monotónní práce a psychická zátěž související s prací:

Je to takový způsob práce, při kterém si zaměstnanec nemůže volit pracovní tempo. Jeho činnost je podřízena rytmu strojního zařízení nebo jiných osob. Monotónní práce je práce spojená s trvale se opakujícími stejnými úkony. Tyto práce musí být přerušovány bezpečnostními přestávkami v trvání alespoň 5 až 10 minut po každých 2 hodinách nepřetržité práce, nebo musí být zajištěno střídání činností nebo zaměstnanců.

- Zdravotní rizika práce na zařízeních se zobrazovacími jednotkami a opatření k ochraně zdraví:

Zařízení se zobrazovacími jednotkami = osobní počítač. Práce na těchto zařízeních musí být během směny přerušována bezpečnostními přestávkami (5 – 10 minut po každých 2 hodinách nepřetržité práce) nebo změnami činnosti. Minimalizovat nepříznivé vlivy této práce na zrak, psychickou zátěž a pohybový aparát.

- Hodnocení zdravotního rizika chemických faktorů a prachu:

Pokud zaměstnanci jsou vystaveni účinkům chemických látek a přípravků nebo prachu, které jsou zdraví škodlivé. Jsou stanoveny přípustné expoziční limity koncentrací plynů, par, aerosolů... Zaměstnanci nesmí být vystaveni nejvyšší přípustné koncentrace chemických látek déle než 10 minut.

- Hodnocení zdravotních rizik plynoucích z expozice olova a jeho iontových sloučenin a opatření k ochraně zdraví zaměstnanců:

Při práci na pracovištích, kde může dojít k absorpci olova do lidského organismu, musí být přijata opatření pro minimalizaci rizika způsobeného vstupem olova do organismu. Zaměstnanci musí být o tomto riziku informováni. Zaměstnavatel musí zajistit preventivní lékařské prohlídky zaměstnanců, kteří v rizikovém prostředí pracují. Zaměstnanci musí být vybaveni vyhovujícím ochranným oděvem pro práci s olovem a dalšími potřebnými pomůckami.

- Chemické karcinogeny, pracovní procesy s rizikem chemické karcinogeny a mutageny:

V příloze tohoto zákona jsou vyjmenovány všechny chemické látky do této kategorie spadající. Zaměstnavatel musí omezit používání karcinogenů a mutagenů na pracovištích, musí zavést ochranná opatření (ochranné pracovní prostředky, sledovat zdravotní stav zaměstnanců, zajistit bezpečné skladování...).

- Ochrana zdraví při práci s azbestem a jiných pracích, které mohou být zdrojem expozice azbestu:

Při práci s azbestem musí být dodržována opatření k ochraně zdraví jako v předchozím případě. Koncentrace azbestu v pracovním ovzduší musí být sníženy na co nejmenší dosažitelnou míru.

- Biologické činitele:

Jedná se o všechny mikroorganismy, buněčné kultury a endoparazity, kteří mohou vyvolat infekční onemocnění a alergické nebo toxické

projevy. Biologické činitele jsou rozděleny do několika skupin a podle skupiny se stanovují požadavky na ochranu zdraví zaměstnanců (ochranné pomůcky, úprava pracovních postupů, hygienická opatření – např. očkování zaměstnanců...).

- **Další opatření k ochraně zdraví zaměstnanců ve zdravotnických a veterinárních zařízeních:** Jedná se o další biologické činitele. Musí být stanoveny postupy dezinfekce a dekontaminace a postupy manipulace s kontaminovaným odpadem.

- **Zvláštní opatření v průmyslových procesech, laboratořích a prostorách pro chov laboratorních zvířat:** Laboratoře musí odpovídat požadavkům na izolaci.

- **Opatření k ochraně zdraví zaměstnanců při používání osobních ochranných pracovních prostředků:** Zaměstnanci pracující v rizikovém prostředí a používající ochranné pracovní prostředky mají nárok na bezpečnostní přestávky, při kterých si mohou odložit ochranný pracovní prostředek.

2) Hygienické požadavky na vybavení pracovišť

- **Zásobování vodou:** Zásobování pitnou vodou v množství postačujícím pro krytí potřeby pití zaměstnanců a zajištění první pomoci. Voda pro technologické účely přicházející do kontaktu s lidským tělem, musí mít alespoň teplotu lidského těla.

- **Sanitární a pomocná zařízení:** Pracoviště musí být vybavena: Sanitárními zařízeními- šatny, umývárny, sprchy a záchody. Pomocná zařízení jsou zařízení k umývání pracovní obuvi, sušení pracovních oděvů, ohřívárny, místnosti pro odpočinek, prostor pro poskytování první pomoci a prostory pro uskladnění úklidových prostředků.