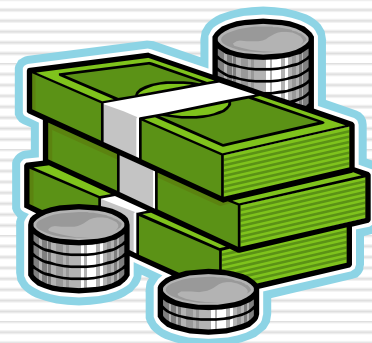


Téma 2

Odměňování



Mzdy a platy v odměňování zaměstnanců.
Dovolená, překážky v práci a srážky ze mzdy.

2.1 Legislativní úprava odměňování

- ❑ ZÁKONÍK PRÁCE (od 1. 1. 2007 zákon č. 262/2006Sb., dříve č. 65/1965 Sb.), nyní obsahuje i ustanovení týkající se mzdy a částečně i platu (dříve speciální zákony),
 - ❑ zrušil přes 60 zákonů, nařízení vlády a vyhlášek
-

2.1 Formy odměn za práci

Mzda

Plat

Odměna z dohod, odměna za pracovní pohotovost



2.2 Mzda

□ **Mzda** = peněžitá plnění (i naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci **za práci**,

a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

2.2

- ❑ **Minimální** mzda od 1.1.2007 8000/měsíc.
 - ❑ <http://www.mpsv.cz/cs/871>
 - ❑ **Zaručená mzda** - 8 skupin prací.
 - ❑ <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB075#I.2>
 - ❑ Mzda musí být **sjednána či stanovena** písemně před výkonem práce, za stejnou práci přísluší stejná mzda.
 - ❑ **Práce přesčas** – stanovení max. rozsahu týdně i ročně (**8/150** hod),. nad tyto limity jen na základě dohody se zaměstnancem).
-

2.2

- ❑ Práce **ve svátek**: mzda + náhradní volno nebo příplatek ve výši prům. výdělku.
- ❑ **Příplatky** za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí, za práci v noci, za práci v sobotu a v neděli (vždy nejméně 10 % průměrného výdělku).
- ❑ Specifika naturální mzdy (souhlas zaměstnance, min. mzda v penězích).

Odměna za pracovní pohotovost – není mzda: nyní pouze mimo pracoviště min. 10 %.

2.3 Plat

Zaměstnavatel = „stát“.

Povinnost vydat písemný platový výměr.

Platový tarif = **platová třída**

nejsložitější práce, kterou pracovník vykonává a **platový stupeň podle** započítatelné **praxe**.

Od r. 2004 16 tříd a 12 stupňů.

http://www.mpsv.cz/files/ip/nv564_2006.pdf

2.3

Příplatky a další složky platu:

- ✓ příplatek za vedení, za zastupování,
- ✓ příplatky za práci v noci, v sobotu a v neděli a ve svátek, hodnostní příplatek,
- ✓ odměny a další platy.

Odměny za pracovní pohotovost (nejméně 10 % průměrného výdělku).

2.4 Splatnost a výplata mezd a platů

- Splatnost – nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce (výjimky – před nástupem dovolené a v den skončení pracovního poměru).
 - Mzda i plat se zaokrouhluje na celé Kč nahoru a vyplácí se **na pracovišti a v pracovní době**, žádost o výplatu bezhotovostním způsobem – odeslání nejpozději v den výplatního termínu (mzda).
-

2.4

□ Prodlení s výplatou

mzdy více než 15 dnů po stanoveném výplatním termínu – možnost pro zaměstnance okamžitě zrušit pracovní poměr, úroky z prodlení - dvojnásobek diskontní sazby.

2.5 Dovolená na zotavenou

- a) dovolená za kalendářní rok (příp. její poměrná část),
- b) dovolená za odpracované dny,
- c) dodatková dovolená,

Zákoník práce – § 211 až 223.

2.5

ad a) **Dovolená za kalendářní rok**

- nepřetržité trvání pracovního poměru,
- odpracováno alespoň 60 dnů,
- základní výměra nejméně 4 týdny (u zaměstnavatelů - nepodnikatelů 5 týdnů),

ad b) **Dovolená za odpracované dny**

- za každých 21 odpracovaných dnů 1/12 nároku na odvolenu.
-

2.5

ad c) **Dodatková dovolená**

1 týden navíc při těžbě nerostů, ražení tunelů a štol a při zvláště obtížných a zdraví škodlivých pracích...

2.5

**Čerpání dovolené určuje
zaměstnavatel,**

zpravidla vcelku a do konce kal. roku.

Za dobu čerpání dovolené – náhrada ve
výši průměrného výdělku.

Za nevyčerpanou dovolenou náhrada pouze pokud
zaměstnanec nemohl vyčerpat do konce následujícího
roku.

2.6 Překážky v práci a jejich placení

Překážky **na straně zaměstnance:**

- důležité **osobní** překážky v práci
(pracovní neschopnost, karanténa, mateřská a rodičovská dovolená),
 - překážky z důvodu obecného zájmu
(veřejná funkce, občanská povinnost, jiné...),
 - jiné úkony v obecném zájmu,
 - výkon branné povinnosti,
 - školení, jiná forma přípravy nebo studia,
-

2.6

Překážky na straně zaměstnavatele:

- prostoje (náhrady 80 %),
 - povětrnostní vlivy (náhrady 60 %),
 - jiné překážky, provozní důvody.
-

2.7 Průměrný výdělek

Stanovuje se **pro pracovní právní účely**, zjišťuje se z hrubé mzdy za předchozí kalendářní čtvrtletí.

Formy průměrného výdělku – hodinový a měsíční.

$$\mathbf{PMV = PHV \times (TPD \times 4,348)}$$

TPD = týdenní pracovní doba

Různé **způsoby použití průměrného výdělku** – náhrady mzdy, příplatky, odměny za pracovní pohotovost, odstupné, náhrady škody, hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

2.8 Srážky ze mzdy

Srážky mohou být provedeny pouze na základě:

- ❑ ustanovení zákoníku práce nebo zvláštního zákony,
 - ❑ na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance,
 - ❑ k úhradě členských příspěvků odborové organizace.
-

2.8

- Nejprve **daň, pojistné**, nevrácené nebo nevyúčtované **zálohy, náhrady** mzdy, na které nevzniklo právo, následují:
 - pohledávky, kde je **exekuce** nařízená soudem,
 - **pokuty** a vykonatelná rozhodnutí soudu,
 - **dohody** o srážkách (nejdříve se současným zaměstnavatelem),
 - **pohledávky** zaměstnavatele.
-