

C. DOVOLENÁ

Druhy:

- dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část
- dovolená za odpracované dny
- dodatková dovolená

✚ Dovolená za kalendářní rok

Základní výměra dovolené činí nejméně 4 kalendářní týdny. Kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis mohou tuto výměru prodloužit.

Ve veřejných službách a správě **odměňujících platem** je základní výměra 4 týdny prodloužena o 1 týden (činí 5 týdnů) přímo zákonem a nelze ji již prodlužovat

Učitelé Mateřských škol, mistři odborného výcviku a vychovatelé mají 6 týdnů a učitelé 8 týdnů.

Podmínka nároku:

odpracování v příslušném kalendářním roce u téhož zaměstnavatele alespoň 60 dnů.

✚ Poměrná část dovolené:

Podmínka nároku:

- neodpracoval celý kalendářní rok

Výměra: 1/12 za každý odpracovaný měsíc

✚ Dovolená za odpracované dny

Zaměstnanec, který nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok, ani na její poměrnou část, protože neodpracoval 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce 1/12 dovolené za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném roce.

✚ Dodatková dovolená

Poskytuje se v některých zvláštních případech vybraným kategoriím zaměstnanců. Především tam, kde pracují ve ztížených podmínkách a kde práce klade mimořádné nároky na jejich zdraví. Délka dovolené je 1 týden za rok.

Krácení dovolené:

- Jestliže zaměstnanec, který splnil podmínku odpracování 60 dnů, neodpracuje v tomto kalendářním roce **pro překážky v práci** (které se nepovažují za výkon práce) určitou dobu, dovolená se mu krátí :
 - za prvých 100 takto zameškaných pracovních dnů o 1/12
 - za každých dalších 21 zameškaných dnů rovněž o 1/12
- Při **neomluvené nepřítomnosti v práci** může dovolenou zaměstnavatel krátit (ale nemusí) a to přísnějším postupem: 1-3 dny za každou neomluvenou zmeškanou směnu. Stejně se postupuje i při výkonu **trestu odnětí svobody a vazbě**.
- **Dovolenu vyčerpanou v návaznosti na mateřskou dovolenou** (u muže v návaznosti na tomu odpovídající části rodičovské dovolené) **nelze z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené vůbec krátit**.

Dovolená při kratší pracovní době

- Sjednaná kratší pracovní doba nemá na délku dovolené stanovenou v týdnech žádný vliv.
- Projeví se ale v celkově nižší náhradě mzdy za celou roční dovolenou

Čerpání dovolené:

- Dobu čerpání **určuje zaměstnavatel** a to **rozvrhem čerpání dovolené**
- pokud se poskytuje dovolená ve více částech – je povinnost určit alespoň jednu v délce dvou týdnů, pokud se nedohodnou jinak

- určenou dobu čerpání musí zaměstnanci **písemně oznámit** a to **alespoň 14 dnů předem**
- může určit i hromadné čerpání dovolené
- nemůže ji určit na dobu pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené, nastanou-li tyto překážky, dovolená se přerušuje (i při OČR)
- svátek se do dovolené nezapočítává
- musí vyhovět žádosti zaměstnance o poskytnutí dovolené v návaznosti na mateřskou dovolenou
- pokud trval pracovní poměr celý rok, musí určit čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v roce, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, zbytek nastupuje automaticky 1. listopadu dalšího roku, jinak nárok zaniká
- pokud si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat do konce kalendářního roku a to: z naléhavých provozních důvodů nebo pro překážky v práci, při nichž nelze určit čerpání dovolené, převádí se do příštího roku
- za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy
- náhrada platu je splatná před nástupem dovolené, pokud se nedohodnou jinak
- možnost odvolat zaměstnance z dovolené – zaměstnavatel hradí storno poplatky
- lze ji i nadále převést k novému zaměstnavateli (zaměstnanec požádá předem a zaměstnavatelé se dohodnou)
- dovolenou nelze prodloužit pedagogickým pracovníkům

D. PŘEKÁŽKY V PRÁCI

O překážku v práci jde jen v případě, kdy je nepřítomnost v práci přípustná. Vždy se jedná o omluvenou nepřítomnost.

Druhy

- Na straně zaměstnance
- Na straně zaměstnavatele

Překážky na straně zaměstnance

1. Důležité osobní překážky v práci
2. Překážky z důvodu obecného zájmu
3. Jiné případy

Ad. 1. Důležité osobní překážky v práci

a) Zdravotní důvody a důvody péče o děti nebo o jiné členy rodiny: pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená, karanténa, ošetřování nemocného člena rodiny nebo péče o dítě. Nepřísluší náhrada mzdy (výjimka prvních 3 týdnů pracovní neschopnosti nebo karantény), hmotné zabezpečení je upraveno předpisy o nemoc. Pojištění a o státní soc. podpoře.

b) Jiné důležité osobní překážky v práci (příloha k nařiz. vlády č. 590/2006 Sb.):

- **Vyšetření nebo ošetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení:** na nezbytně nutnou dobu, s náhradou mzdy
- **Pracovnělékařská prohlídka, vyšetření, očkování související s výkonem práce:** náhrada mzdy
- **Nepředvídané přerušení provozu nebo zpoždění hromadných prostředků:** bez náhrady mzdy
- **Znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem** (zaměstnanci těžce zdravotně postiženému): s náhradou mzdy
- **Vlastní svatba, svatba dětí:** 1 den s náhradou mzdy, svatba rodičů: bez náhrady mzdy

- **Narození dítěte manželce (družce):** na nezbytně nutnou dobu, s náhradou mzdy k převozu, bez náhrady mzdy k účasti při porodu
- **Úmrtí rodinného příslušníka,** s diferencovanou délkou pracovního volna od nezbytně nutné doby až po 3 dny podle stupně příbuzenství, s náhradou mzdy
- **Doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického nebo sociálního zařízení:** na nezbytně nutnou dobu, nejvýše 1 den; při doprovodu zdravotně postiženého dítěte až na 6 pracovních dnů v kalendářním roce, s náhradou mzdy, dítěte do školského poradenského zařízení na nezbytně nutnou dobu, bez náhrady mzdy.
- **Pohřeb spoluzaměstnance:** s náhradou mzdy
- **Přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení:** nejvýše 2 dny (bez rozdílu kam se stěhuje), s náhradou mzdy, jde-li o přestěhování v zájmu zaměstnavatele, jinak bez náhrady mzdy
- **Vyhledání nového zaměstnání před skončením pracovního poměru:** na nezbytně nutnou dobu, nejvýše na jeden půlden v týdnu (lze slučovat) po dobu odpovídající výpovědní době, tj. obvykle 2 měsíců; s náhradou mzdy jen při rozvázání pracovního poměru dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele z důvodů § 52 písm. a) až e) ZP (organizační a zdravotní důvody)

Ad 2. Překážky z důvodu obecného zájmu, souvislost s odborným rozvojem zaměstnanců

Členi se na:

- Výkon veřejné funkce
- Výkon občanské povinnosti
- Jiné úkony v obecném zájmu
- Pracovní volno související s brannou povinností
- Školení, jiná forma přípravy nebo studium

V případech A až C se poskytuje pracovní volno **v nezbytném rozsahu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.** Jestliže jde o překážku v práci bez náhrady mzdy, je možné náhradu poskytnout pokud **je tak dohodnuto** (kolektivní nebo individuální smlouvou nebo dohodou), případně stanoveno **vnitřním předpisem**

- Výkon veřejných funkcí: výkon funkce poslance, senátora Parlamentu ČR, člena zastupitelstva kraje nebo obce nebo předsedícího u soudu. Pracovní volno bez náhrady mzdy, limitováno 20 pracovními dny v roce.
- Výkon občanských povinností: svědci, znalci, tlumočníci u soudu nebo správního a obdobného úřadu, při poskytování první pomoci, živelních událostech.. Nepřísluší náhrada mzdy.
- Jiné úkony v obecném zájmu: ty, které jsou vyjmenovány v ZP, který stanoví podmínky poskytování pracovního volna a náhrady mzdy:
 - s náhradou mzdy:
 - činnost člena orgánu odborové organizace, činnost člena rady zaměstnanců a zástupce pro oblast BOZP...
 - účast na školení pořádaném odborovou organizací: v rozsahu 5 pracovních dnů v kalendářním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody
 - činnost dárce při odběru krve: placené pracovní volno za dobu cesty k odběru, odběru, cesty zpět a zotavení po odběru
 - činnost dárce dalších biologických materiálů
 - bez náhrady mzdy
 - jiná odborová činnost
 - činnost zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkoušení
 - činnost člena Horské služby činnost vedoucích táborů pro děti a mládež.....

- další

- D. Plnění branné povinnosti: volno s náhradou mzdy, refunduje vojenský správní úřad
- E. Školení, jiná forma přípravy nebo studia: pracovní volno s náhradou mzdy souhlasí-li zaměstnavatel se studiem příp. je-li uzavřena kvalifikační dohoda

Ad. 3. Jiné případy překážek (výjimečně)

- Účast zaměstnance ve stávce
- další

Překážky na straně zaměstnavatele

- Prostoje: náhrada mzdy ve výši nejméně 80%
- Přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy: náhrada mzdy ve výši nejméně 60% průměrného výdělku
- Ostatní překážky na straně zaměstnavatele (zaměstnanec nemohl vykonávat práci z jiných důvodů): náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku
- Nemůže přidělovat práci při tzv. částečné nezaměstnanosti: náhrada mzdy nejméně 60% průměrného výdělku, výše musí být dohodnuta s odborovou organizací
- Čas strávený na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů: náhrada mzdy jen výjimečně, jestliže mzda v důsledku způsobu odměňování ušla

F. ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Mzda, plat a jiné odměny

Je upraveno přímo v zákoníku práce

Plat: zaměstnanci státu, územních samosprávných celků, státních fondů, příspěvkových organizací, školských právnických osob a veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení.

Mzda: zaměstnanci ostatních zaměstnavatelů

Odměna: za práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Mzda i plat jsou poskytovány zaměstnanci za práci podle:

- její složitosti
- odpovědnosti a namáhavosti
- obtížnosti pracovních podmínek pracovní výkonnosti
- dosahovaných pracovních výsledků

Odměny – benefity nemzdové povahy: peněžité nebo naturální požitky, nejsou poskytovány za práci, ale jen v souvislosti se zaměstnáním, nejde ani o mzdu ani o plat. Při různých životních, pracovních výrocích, při odchodu do důchodu.

Odměny věrnostní a stabilizační povahy: při dovršení 50 let věku, při odchodu do invalidního nebo starobního důchodu

Odměny za mimořádnou pomoc: při mimořádných událostech (živelní pohromy..). Dobrovolná pomoc zaměstnance zaměstnavateli

Odměna za pracovní pohotovost: není mzdou ani platem, protože nepřísluší za práci, ale za dobu pracovní pohotovosti, kterou drží pracovník ve svém pracovním volnu. Výše: **nejméně 10% průměrného výdělku.** Dojde-li k výkonu práce, přísluší za něj mzda nebo plat.

Minimální mzda

Mzda, plat ani odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nesmí být nižší než minimální mzda. Je stanovena nařízením vlády,
Základní sazba: 8000 Kč měsíčně, resp. 48,10 Kč/hod.

Nedosáhne-li celková mzda zaměstnance výše minimální mzdy, náleží mu **doplatek do minimální mzdy**

Mzda

Sjednává se:

- v kolektivní smlouvě,
- v pracovní smlouvě nebo jiné individuální smlouvě
- vnitřním předpisem

Musí být sjednána nebo stanovena **písemně před výkonem práce**

Není-li pevně určena v kolektivní smlouvě nebo vnitřním mzdovém předpisu, musí být individuálně sjednána nebo zaměstnavatelem určena písemně předem **mzdovým výměrem**, Musí být vydán zaměstnanci v den nástupu do práce

Kompenzace práce přesčas:

- příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku
- náhradní volno

Kompenzace práce ve svátek:

- Náhradní volno
- Příplatek nejméně ve výši průměrného výdělku (100%) místo náhradního volna

Příplatek za práci v noci: nejméně ve výši 10% průměrného výdělku

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí: nejméně 10% základní sazby minimální mzdy

Příplatek za práci v sobotu a neděli: nejméně ve výši 10% průměrného výdělku

Plat

Prostor pro vyjednávání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem o platech na rozdíl od mezd, je mnohem užší.

Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci písemný **platový výměr** v den nástupu do práce

Obsahuje: platovou třídu, stupeň, výši tarifu, výši ostatních pravidelných měsíčně poskytovaných složek platu (osobní příplatek, zvláštní příplatky...).

Prostřednictvím platového výměru se tak nenároková složka platu (osobní příplatek) stává nárokovou.

Plat tvoří:

- a) Platový tarif
- b) Příplatky a další složky platu:
 - Osobní příplatek
 - Příplatek za vedení
 - Příplatek za noční práci
 - Příplatek za práci v sobotu a v neděli plat včetně příplatku za práci přesčas
 - Příplatek za práci ve svátek
 - Příplatek za rozdělenou směnu
 - Zvláštní příplatky
 - Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
 - Specializační příplatek pedagogického pracovníka

- Odměny
- c) Osobní plat

Výplata mzdy

- Měsíčně pozadu v předem stanovených výplatních termínech v pracovní době a na pracovišti.
- Pokud si zaměstnanec nemůže mzdu ve výplatním termínu vyzvednout, je zaměstnavatel povinen mu ji poslat na vlastní náklady a vlastní riziko do místa bydliště.
- Vyplácí se zásadně zaměstnanci do vlastních rukou a jiné osobě, včetně manžela jen na základě písemné plné moci nebo rozsudku soudu.
- Ze mzdy je možno srazit jen částky výslovně uvedené v zákoně (daně) nebo na základě rozsudku soudu nebo rozhodnutí státního orgánu. Jiné částky jen po dohodě se zaměstnancem.
- Mzda se vyplácí zásadně v českých korunách, ale je možné domluvit se zaměstnavatelem, že část mzdy bude poskytnuta formou věcného plnění.
- Mzda nesmí být nižší než sjednaná mzda a nesmí být nižší než minimální mzda stanovená ve zvláštních předpisech.
- Kolektivní smlouva může v podnikatelských organizacích stanovit minimální mzdu vyšší než je stanovená nařízením vlády.