

PERSONÁLNÍ POLITIKA A PRACOVNÍ PRÁVO VE ZDRAVOTNICTVÍ

PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

**262/2006 Sb.
, zákoník
práce**

**89/2012,
občanský
zákoník**

PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA

- × zák. č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
- × zák. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně
- × zák. č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta
- × zák. č. 96/2004 Sb., zákon o nelékařských zdravotnických povoláních
- × zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- × zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- × zák. č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání
- × zák. č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění
- × zák. č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci
- × zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- ×a další zákony a prováděcí předpisy

LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD

Čl.28 - Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

Čl.29 - (1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. (2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

PERSONÁLNÍ POLITIKA

- × Výběr zaměstnanců
- × Uzavírání pracovních poměrů
- × Práva a povinnosti Ztele Zce
- × Přidělování práce, časový management
- × Systém vnitřních norem
- × Vzdělávání zdravotnických pracovníků
- × BOZP
- × Ukončování

VÝBĚR ZAMĚSTNANCŮ

VOLNÉ MÍSTO

- × Není potřeba hlásit na ZP
- × Obsazování volného místa
 - + Soukromé společnosti
 - + Veřejné instituce

PŘED UZAVŘENÍM SMLOUVY

- × zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy vplynuly,
- × s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů
- × Prohlídka – koncipovaná jako povinnost Ztele

PROCES VÝBĚRU

- × Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

SMLOUVA MUSÍ OBSAHOVAT

(a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,

b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,

c) den nástupu do práce.

× 2) Pracovní smlouva **musí** být uzavřena
písemně

ZKUŠEBNÍ DOBA

Může a nemusí být sjednána

- × 3 měsíce
- × 6 měsíců u vedoucího zaměstnance.

DOBA PRACOVNÍHO POMĚRU

× Určitá

- + Max 3 roky

- + Max 3x prodloužit

× Neurčitá

- + Lze zrušit pouze výpovědí

ALTERNATIVY

- × Dohoda o pracovní činnosti
- × Dohoda o provedení práce
- × Agenturní zaměstnávání

ZAMĚSTNANEC

- × zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy
- × v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

ZAMĚSTNAVATEL

přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,
platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat,
vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,

OBSAH PRACOVNÍHO POMĚRU

ŠVARCSYSTÉM (?)

Znaky závislé práce:

- nadřízenost zaměstnavatele
- podřízenost zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele
- zaměstnanec vykonává osobně.

ŠVARCSYSTÉM

- × Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR

DOHODY O PRACÍCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

× Dohoda o provedení práce

300 hodin ročně

× Dohoda o pracovní činnosti

20 hodin týdně

jednostranně zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou

DOHODY MIMO PRACOVNÍ POMĚR

- × Zvláštní pravidla pro
- × a) převedení na jinou práci a přeložení,
- × b) dočasné přidělení,
- × c) odstupné,
- × d) pracovní dobu a dobu odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích,
- × e) překážky v práci na straně zaměstnance,
- × f) dovolenou,
- × g) skončení pracovního poměru,
- × h) odměňování (dále jen „odměna z dohody“), s výjimkou minimální mzdy, a
- × i) cestovní náhrady.

JMENOVÁNÍ

JMENOVÁNÍ

- × Speciální forma vzniku pracovního poměru
- × zakládá se pracovní poměr u vedoucího
 - + organizační složky státu,
 - + organizačního útvaru organizační složky státu,
 - + organizačního útvaru státního podniku,
 - + organizačního útvaru státního fondu,
 - + příspěvkové organizace
 - + organizačního útvaru příspěvkové organizace,

OBSAH PRACOVNÍHO POMĚRU

ZAMĚSTNAVATEL

- × přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy,
- × platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat,
- × vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky

ZAMĚSTNANEC

- × zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru

POVINNOSTI

ODPOVĚDNOST

ODPOVĚDNOST V PRACOVNÍM PRÁVU

- × Ze zásady subjektivní
- × Ze zásady omezená co do výše (4,5 platu)
 - + Ne pokud úmysl, alkohol, návykové látky
- × Formy:
 - + Porušení povinnosti
 - + Nesplnění povinnosti k odvrácení škody
 - + Za schodek na svěřených hodnotách
 - + Za ztrátu svěřených věcí

ODPOVĚDNOST ZAMĚSTNAVATELE

- × Za škodu
- × Za vnesené věci
- × za BOZP
- × Nemoci z povolání, pracovní úrazy

ODPOVĚDNOST ZA NESPLNĚNÍ POVINNOSTI K ODVRÁCENÍ ŠKODY

- × a zaměstnanci, který vědomě neupozornil nadřízeného vedoucího zaměstnance na škodu hrozící zaměstnavateli nebo nezakročil proti hrozící škodě, může zaměstnavatel požadovat, aby se podílel na náhradě škody,

UKONČOVÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ

DRUHY UKONČENÍ

- × Dohoda
- × Zrušení ve zkušební době
- × Okamžité zrušení
- × Výpověď
- × Odstoupení
- × Uplynutí sjednané doby

ZAMĚSTNAVATEL MŮŽE DÁT ZAMĚSTNANCI VÝPOVĚĎ JEN Z TĚCHTO DŮVODŮ:

ruší-li se zaměstnavatel přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

stane-li se zaměstnanec nadbytečným

nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku dále konat dosavadní

nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy

nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce;

poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

ZAMĚSTNANEC MŮŽE PODAT VÝPOVĚĎ

- × Vždy
- × Bez udání důvodu

OKAMŽITÉ ZRUŠENÍ

Zaměstnavatel

- Zec odsouzen pro úmyslný trestný čin na víc než 1 rok, nebo 6 měsíců pokud v práci
- povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášt' hrubým způsobem.

Zaměstnanec

- Lékařský posudek
- Prodlení s výplatou mzdy – 15 dnů po splatnosti

ODSTUPNÉ

- × Pouze u výpovědi (dohody) dané zaměstnavatelem
 - + 1 plat méně než 1 rok,
 - + 2 platy méně než 2 roky,
 - + 3 platy alespoň 2 roky,
- × Dvanáct platů – zdravotně nezpůsobilý pro pracovní úraz

NEPLATNÉ ROZVÁZÁNÍ

× Pracovní poměr trvá !!!!!

OCHRANNÁ DOBA

dočasně práce neschopným,

při výkonu vojenského cvičení

zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

zaměstnankyně těhotná

čerpá mateřskou dovolenou

čerpají rodičovskou dovolenou,