

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

- Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, a to nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího
- Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.
- **Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek místo náhradního volna.**

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

- Zaměstnanci přísluší za práci ve ztíženém pracovním prostředí **příplatek ve výši nejméně 5 % základní sazby minimální mzdy za měsíc.**
- Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí činí 500 až 1800 Kč měsíčně (§ 7 odst. 1 nař. vlády č.341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě).

Zvláštní příplatek

- Je nárokovou složkou platu, kterou se při splnění stanovených podmínek oceňují mimořádně ztěžující vlivy související s výkonem práce, pokud spočívají v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, s rizikem ohrožení života a zdraví a nebo s obtížnými pracovními režimy.
- Zaměstnavatel určí zaměstnanci výši příplatku v rámci rozpětí stanoveného pro skupiny s pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanec soustavně vykonává práci.

Příplatek za rozdělenou směnu

- Zaměstnanci, kterému zaměstnavatel rozvrhl směny rozdělené na dvě nebo více částí, přísluší příplatek **ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku** za každou takto rozdělenou směnu.
- Rozdělenou směnou se rozumí směna, ve které souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn činí alespoň 2 hodiny.

Osobní příplatek

- Je nenároková složka platu, která oceňuje výkonnost a kvalitu práce zaměstnance v porovnání s ostatními zaměstnanci.
- Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, osobní příplatek **až do výše 50 % platového tarifu** nejvyššího platového stupně ve třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

- Zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává

práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně ve třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Další příplatky:

- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah,
- specializační příplatek pedagogického pracovníka.

Odměna

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.

Cílová odměna

Za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci cílovou odměnu. Cílová odměna je součástí platového systému zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Mzda nebo plat při výkonu jiné práce

Jestliže je zaměstnanec z důvodů uvedených v zákoníku práce převeden na jinou práci, než má sjednanou, za niž přísluší nižší mzda nebo plat, přísluší mu **za dobu převedení doplatek ke mzdě nebo platu do výše průměrného výdělku, kterého dosahoval před převedením.**

Odměna za pracovní pohotovost

Za dobu pracovní pohotovosti přísluší zaměstnanci odměna **nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.**

Odměna z dohody

Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pro poskytování odměny z dohody se použijí obdobně (*1-*4), přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda.

Státní úřad inspekce práce
Kolářská 451/13, 746 01 Opava
© listopad 2023

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI A ODMĚNA Z DOHOD

ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI

Základní informace

- Právní úprava: § 109 a následující **zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).
- Základním smyslem odměňování je dosahování výdělku, tj. peněžitého plnění za výkon práce. Zákon definuje a používá pro taková plnění tyto názvy: mzda, plat a odměna z dohod.
- Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna za podmínek stanovených ZP.
- Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.
- Odměna z dohod je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§§ 74 až 77b).
- Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohod.

Minimální mzda:

- je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu (§111),
- mzda, plat nebo odměna nesmí být nižší než minimální mzda. Do mzdy a platu se pro tento účel nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli,
- **základní sazba minimální mzdy činí nejméně 17 300 Kč při týdenní pracovní době 40 hodin, tj. 103,80 Kč/hod.,** nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek.

Zaručená mzda:

- je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle ZP, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru,

- nedosáhne-li mzda nebo plat příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek (viz NV č. 567/2006 Sb.).

MZDA

- Se sjednává ve smlouvě nebo zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo určuje mzdovým výměrem.
- Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet.
- Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis.**
- Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tyto skutečnosti zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.
- Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku.**

Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas

Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřisluší, je-li mzda sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas.

Mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek (*1)

- Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci **dosažená mzda a náhradní volno** v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době.
- Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.**
- Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout**

na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Mzda za noční práci (*2)

Za dobu noční práce přísluší zaměstnanci **dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.**

Mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (*3)

Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci **dosažená mzda a příplatek, který činí nejméně 10 % základní sazby minimální mzdy za každý ztěžující vliv – podle ustanovení § 7 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.**

Mzda za práci v sobotu a v neděli (*4)

Za dobu práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci **dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.**

PLAT

- Plat určuje zaměstnavatel zaměstnanci podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení a v jejích mezích dle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu.
- Plat je poskytován zaměstnancům, kteří jsou zaměstnáni u zaměstnavatelů, jejichž hospodaření je navázáno na veřejné rozpočty.
- Plat tvoří všechny složky platu upravené zákoníkem práce a prováděcími nařízeními vlády. Rozhodující složkou platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě je platový tarif. Výši platového tarifu zaměstnance ve veřejných službách a správě určují tři veličiny:
 - platová třída,
 - platový stupeň (podle započitatelné praxe),
 - stupnice mzdových tarifů (stanovená nařízením vlády).
- Pro zařazení zaměstnance do platové třídy je rozhodující druh práce sjednaný v pracovní smlouvě. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do té platové třídy podle nejnáročnější práce, jejíž výkon po zaměstnanci požaduje v rámci sjednaného druhu práce.
- Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný.**
- V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést**

údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty se uvede v platovém výměru v případě, pokud tyto údaje neobsahuje jiná smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

- Plat je splatný po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na plat nebo některou jeho složku.**

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

- Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a **příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku** a, jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, pak **příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku**, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo platu za práci přesčas.
- Za dobu čerpání náhradního volna se plat nekrátí.
- Zaměstnanci, kterému přísluší příplatek za vedení, je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. To neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti, za kterou je zaměstnavatel povinen platit nebo poskytnout náhradní volno.

Příplatek za vedení

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce.

Příplatek za noční práci

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce **příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.**

Příplatek za práci v sobotu a v neděli

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli **příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.**