**„EU peníze školám“**

**Projekt DIGIT – digitalizace výuky na ISŠTE Sokolov**

**reg. č. CZ.1.07/1.5.00/34.0496**

|  |  |
| --- | --- |
| **III/2 Inovace a zkvalitnění výuky prostřednictvím ICT** | **VY\_32\_INOVACE\_18\_1\_18** |
| **Název vzdělávacího materiálu** | Odměňování za práci |
| **Jméno autora** | Ing. Bohuslava ČEŽÍKOVÁ |
| **Tematická oblast** | Podnik, majetek podniku a hospodaření podniku, zaměstnanci |
| **Vzdělávací obor** | 23-45-M/01 Dopravní prostředky |
| **Předmět** | Ekonomika |
| **Ročník** | 3. |
| **Rozvíjené klíčové kompetence** | Kompetence k učení   * poznává smysl a cíl učení, má pozitivní vztah k učení, posoudí vlastní pokrok a určí překážky či problémy bránící učení, naplánuje si, jakým způsobem by mohl své učení zdokonalit, kriticky zhodnotí výsledky svého učení a diskutuje o nich.   Kompetence komunikativní   * využívá informační a komunikační prostředky a technologie pro kvalitní a účinnou komunikaci s okolním světem.   Kompetence pracovní   * používá bezpečně a účinně materiály, nástroje a vybavení, dodržuje vymezená pravidla, plní povinnosti a závazky, adaptuje se na změněné nebo nové pracovní podmínky. |
| **Průřezové téma** | Občan v demokratické společnosti - naučí žáka orientovat se v masových médiích, využívat je jako zdroj informací. |
| **Časový harmonogram** | 1 vyučovací hodina |
| **Použitá literatura a zdroje** | Ryska, R., Puškinová, M: Právo pro střední školy. EDUKO nakladatelství,  s. r. o., Praha, 2012. 86 s. ISBN 978-80- -87204-57-3.  Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších změn a doplňků. |
| **Pomůcky a prostředky** | PC, internet |
| **Anotace** | Odměňování za práci, mzda - minimální, zaručená |
| **Způsob využití výukového materiálu ve výuce** | Výklad, cvičení |
| **Datum (období) vytvoření vzdělávacího materiálu** | Únor 2013 |

*Tento výukový materiál je plně v souladu s Autorským zákonem (jsou zde dodržována všechna autorská práva). Pokud není uvedeno jinak, autorem textů   
a obrázků je Ing. Bohuslava Čežíková.*

**Výklad**

Základní právní předpisy, kterými se řídí odměňování práce:

1. Zákoník práce
2. nařízení vlády o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí

ZP stanovuje společné jednotné principy odměňování pro všechny skupiny zaměstnanců:

* ochrana proti mzdám (platům) nepřiměřeně nízkým
* proti diskriminaci v odměňování a charakteristika jednotlivých plnění za práci podle jejich určení pro zaměstnance v tzv. podnikatelské sféře (mzdy);
* pro zaměstnance v tzv. nepodnikatelské sféře, tj. zaměstnance ve veřejných službách a správě (platy)
* pro zaměstnance všech zaměstnavatelů, kteří vykonávají práce na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

Mzda = odměna zaměstnance za vykonanou práci.

Plat = odměna zaměstnance rozpočtové nebo příspěvkové organizace nebo státního orgánu.

Mzda a plat se poskytují podle:

* složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce
* obtížnosti pracovních podmínek
* pracovní výkonnosti
* dosahovaných pracovních výsledků

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle:

* vzdělání
* praktických znalostí a dovedností
* složitosti předmětu práce a pracovní činnosti
* organizační a řídící náročnosti
* míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost
* fyzické, smyslové a duševní zátěže
* působení negativních vlivů práce

Pracovní podmínky se posuzují podle:

* obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby (např. do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas)
* škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí
* rizikovosti pracovního prostředí

Pracovní výkonnost se posuzuje podle:

* intenzity a kvality prováděných prací
* pracovních schopností
* pracovní způsobilosti

Výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

**Minimální mzda**

* je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu
* mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda
* nezahrnuje se 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

**Zaručená mzda**

* je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru

**Cvičení**

1. Vyhledejte pomocí internetu a doplňte:
   1. Jaká je základní sazba minimální mzdy?
   2. Čím jsou odstupňovány nejnižší úrovně zaručené mzdy?
   3. Jaká je výše příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí?
2. Za pomoci internetu vyhledejte údaje a zpracujte následující úkoly k textu:

Zaměstnavatel uzavřel pracovní smlouvu s několika zaměstnanci, kteří pracují na úseku zhotovování a šití autopotahů a měsíční mzdu mají 8 500 korun.

* 1. Do které skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy patří (podle přílohy k nařízení vlády č. 567/2006 Sb.) zhotovování a šití kalhot?
  2. Jaká je nejnižší úroveň zaručené mzdy pro tuto skupinu?
  3. Jak bude zaměstnavatel postupovat, pokud zjistí rozdíl mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy?

1. Zpracujte graficky (např. v tabulkovém procesoru) vývoj minimální mzdy od jejího zavedení v roce 1991 (zdroj dat http://www.mpsv.cz/cs/871).