Téma: Personální činnost

Předmět: Podnikové činnosti

Zaslal(a): Terka

Personální Činnost

- zajišťuje ji personální útvar

zahrnuje tyto činnosti :

- plánování počtu zaměstnanců
- získávání zaměstnanců
- hodnocení a odměňování zaměstnanců
- motivace zaměstnanců
- péče o zaměstnance
- evidence zaměstanců

– vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli upravuje **ZAKONÍK PRÁCE**

– zaměstnancem je pouze fyzická osoba

– způsobilost vzniká dosažením 15-ti let – ukončením povinné školní docházky

– dohodu o hmotné odpovědnosti může uzavřít od 18-ti

Zaměstnavatel – může být fo (dosažením 18-ti let) nebo po (dnem vzniku)

plánování počtu zaměstnanců:

– je nutné k zajištění provozu podniku

– p musí mít dostatečný počet: dělníků, provozně obsluhujících zaměstnanců, THP (technicko-hosp. pracovníků) – manažer, účetní

– při plánování se využívají výkonné normy času, množství, normy obsluhy a normativy stavů

– počet vedoucích pracovníků se zjišťuje podle org předpisů

získávání:

- z interních a externích zdrojů (přeřazením v rámci podniku, mezi podniky) a (absolventi SŠ, VŠ, úřad práce, inzercí
- také vlastní výchova učňů

výběr:

- nejčastěji formou pohovoru
- posuzuje se: vzdělání, předchozí praxe, jazyky, osobnostní charakter, upravenost, praktické dovednosti

pracovní poměr:

= základní pracovně-právní vztah mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jehož obsahem jsou práva a povinnosti těchto subjektů

právo zaměstnance a jeho povinnosti:

- právo na mzdu, na pracovní prostředí
- povinnost vykonávat osobně a nejlepší práci
- dodržování pracovního řádu a pravidel

práva zaměstnavatele a povinnosti:

- přidělovat práci, kontrolovat
- povinnosti vyplácet mzdu, hlídat pracovní prostředí
- dodržovat zákaz kouřeni na pracovišti

druhy pracovních poměrů:

- **podle délky trvání**
  - – PP na dobu neurčitou
  - – PP na dobu určitou

- **podle vzájemného vztahu podle významu (více PP 1 zaměstnance)**
  - – PP hlavní – plný rozsah pracovní doby
  - – PP vedlejší
  - – PP souběžné – ani 1 z nich není hlavní
  - – vedlejší činnosti – pro 1 zaměstnavatele budu dělat i jiné činnosti

Vznik PP:

1. Uzavřením pracovní smlouvy
2. Jmenováním

uzavření pracovní smlouvy

– Pracovní smlouva

- vždy písemná forma, je platná dnem podpisu a účinná dnem nástupu do zaměstnání
- založení před nástupem do práce, nejpozději dnem nástupu

– Náležitosti pracovní smlouvy

- druh vykonávané práce (vymezení činnosti v širším či úzkém pojetí)
- místo výkonu (úzce nebo široce vymezeno)
- den nástupu (je účinná dnem nástupu, vzniká tím prac. poměr)

+ další (výše mzdy, nárok na dovolenou, rozšíření prac. doby, zkušební doba)

Zkušební doba

- vždy písemně sjednaná, je součástí pracovní smlouvy
- nejpozději sjednaná 1. dnem v práci, nesmí být sjednaná dodatečně, nesmí se prodlužovat
- délka 3 měsíce, je možné ukončit PP kdykoliv bez uvedení důvodů buď zaměstnavatelem nebo zaměstnance
    - **jmenování**
- vznik prac. vztahu u vedoucích, ředitelů, písemná forma
- jmenuje např. Orgán
- upravují ho další zvláštní předpisy a zákoník práce
- jmenování provádí příslušná osoba dle zvl. předpisu (nadřízený)
- pracovní poměr vzniká dnem jmenováním dnem nástupu do funkce
- je možné odmítnout

Změna PP:

– na základě písemné smlouvy

1. Dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (písemná forma)
2. Převedením zaměstnance na jinou práci

Zákoník práce rozlišuje 2 situace, kdy zaměstnavatel:

- **musí převést zaměstnance na jinou práci**

- zaměstnanec dlouhodobě ztratil způsobilost k výkonu práce
- těhotná žena nebo žena pečující o dítě mladší 9 měsíců, pokud práce ohrožuje těhotenství či výchovu
- pokud je to v zájmu ochrany zdraví mě a zdraví ostatních osob
- pokud to vyžaduje výkon pravomocného rozhodnutí soudu (zákaz činnosti, uložen trest)

- **může převést na jinou práci**

- zaměstnanec dostal výpověď – nesplňuje předpoklady, porušil kázeň
- proti zaměstnanci bylo zahájeno trestní řízení
- dočasně ztratil způsobilost a předpoklady pro výkon sjednané práce
- odvracení živelné škody, události

– po pominutí důvodů by se měl zaměstnanec vrátit na své původní místo, pouze dohodou, se souhlasem

Skončení pracovního vztahu:

– může být rozvázán a následně zaniká

Právní úkony

a) jednostranné – okamžité zrušení PP, zrušení PP ve zkušební době, výpověď

b) dvoustranné – dohoda o rozvázání PP

Události

a) uplynutím doby

b) skončením dohodnutých prací

c) smrt zaměstnance, zánik zaměstnavatele

PP cizince končí:

- dnem kdy končí pobyt na území ČR
- uplynutím doby na kterou bylo vydáno pracovní povolení
- dnem kdy nabyde právní moci uložen trest vyhoštění rozhodnutí soudu

Dohoda o rozvázání PP:

- písemná forma, uvádí se důvod, pokud požádá zaměstnanec,
- PP je ukončen dohodnutým dnem

Výpověď:

- písemná forma, jednostranný úkon, musíme to doručit druhé straně (doporučeně poštou)
- je možná z obou stran, z – tel musí uvést důvod, z – musí nebo nemusí uvést důvod
- ve výpovědní době může zam převést na jinou práci

a) ze strany zaměstnavatele :

– ruší se zaměstnavatel

– dochází k přemístění zaměstnavatele

– zaměstnanec se stal nadbytečným

– zaměstnanec dlouhodobě ztratil způsobilost k výkonu práce

b) ze strany zaměstnancence: – neplní své povinnosti – vede to k neuspokojivým prac. výsledkům

– byl na to vyrozuměn písemně, výpovědní lhůta je 2 měsíce, začíná prvním dnem následujícího měsíce

– PP končí uplynutím té doby, má nárok na odstupné 3 průměrné platy

Hromadné propouštění

- v jednom měsíci najednou dostane výpověď určitý počet zaměstnanců
  - do 100 zam – 10 lidí výpověď
  - 100-300 zam – 10 % výpověď
  - Nad 300 – 30 % lidí výpověď

Zákaz výpovědi (ochranná doba):

– z – tel nesmí dá z – ci výpověď:

1. v době kdy z – nec je nemocen
2. v době kdy z – nec je ve výkonu veřejné funkce
3. zaměstnankyně je těhotná, mateř. dovolená, rodič. Dovolená

- neplatí pokud to bude z org. Důvodů
- ukončení práce v důsledku úrazu (12x odstupné)

Okamžité rozvázání pracovního poměru

- ze strany zam i zam
- písemná forma
- vždy se uvádí důvody

- **zaměstnavatel důvody**:
  - porušení hrubým způsobem pracovní právní předpisy
  - odsouzení za úmyslný trestný čin na víc jak jeden rok

- **zaměstnanec**:
  - předložil lékařský posudek – zam ho nepřevedl na jinou práci do 15 dnů
  - nevyplacení mzdy do 15 dnů po řádném výplatním termínu

Uplynutím dohodnuté doby

- vztah byl dohodnut na určitou dobu, pak zaniká

Zrušení ve zkušební době:

- vždy písemně, z jakéhokoli důvodu i bez uvedení, doručit druhé straně vždy předem

Doklady po skončení PP:

1. potvrzení o zaměstnání (zápočtový list)
2. pracovní hodnocení (posudek) – na základě žádosti, kvalita výkonu práce

Neplatné rozvázání:

- nebyly dodrženy zákonem stanovené záležitosti, možné z obou stran, nárok na bezplatnou právní pomoc, chceme tam zůstat – průměrný plat než nás znovu zaměstná, nechce tam zůstat – ukončení dohodou zaměstnance

Pracovní smlouvy:

Pracovní smlouva na dobu určitou/neurčitou
Je využívána pro **klasický pracovní poměr** s pevně stanovenou délkou pracovní doby a to buď 40 hodin týdně (plný pracovní úvazek) nebo 20 hodin týdně (poloviční pracovní úvazek)
Lze ji uzavřít **na dobu určitou či neurčitou**. Přičemž na dobu neurčitou jí zaměstnavatel může uzavírat pouze po dobu 2 let, po uplynutí této lhůty musí zaměstnanci nabídnout smlouvu na dobu neurčitou.
Pracovní smlouva při zkráceném pracovním úvazku
Český Zákoník práce vymezuje vedle práce na plný úvazek ***tři druhy zkrácené pracovní doby***, a to sjednanou pracovní dobu (§ 86), zkrácenou pracovní dobu ze zdravotních důvodů bez krácení mzdy (§ 83) a pracovní dobu sjednanou v kolektivní smlouvě (§ 20).
Odvody jsou odváděny poměrnou částkou, podle vyměřovacího základu. Stejně tak je definovaná dovolená.
Opět je využívaná pracovní smlouva na dobu určitou či neurčitou. Kde se v pracovní době vymezí týdenní pracovní doba či její rozvržení.
Odvod zdravotního a sociálního pojištění (zaměstnanec/zaměstnavatel), je krácen podle délky úvazku.
Dohody konanné mimo pracovní poměr
Dohody konané mimo pracovní poměr jsou využívány na krátkodobé úvazky např. týden, flexibilní úvazky např. 1 den, na vykonání konkrétního díla v krátkém čase, pro potřeby dočasného přidělení zaměstnanců na krátkou dobu.

V Zákoníku práce jsou dva typy dohod konaných mimo pracovní poměr:
Dohoda o provedení práce – omezená limitem odpracovaných hodin 150 ročně u jednoho zaměstnavatele. Díky tomuto ustanovení není využívaná dlouhodobě u jednoho zaměstnavatele, ale je velmi vhodná pro brigádníky kteří pracují v jednom měsíci u více zaměstnavatelů. Výrazné omezení pro agentury práce – Nesmějí tuto dohodu využívat při dočasném přidělení!
Je velmi výhodná hlavně z toho titulu, že se neodvádí zdravotní a sociální pojištění. Pouze se odvádí daň z příjmu

Dohoda o pracovní činnosti – omezená poloviční pracovní dobou týdně. Nelze jí tedy sjednat na více než 20 hodin týdně. Odvádí se zdravotní a sociální pojištění stejně jako u normálního pracovního poměru.
Musí být sjednána písemně a může být na dobu určitou nebo dobu neurčitou. Zaměstnanec nemá nárok na dovolenou a odstupné při výpovědi.
Agentury práce ji mohou využívat se všemi náležitostmi.

Vedlejší pracovní poměr / Souběh pracovních poměrů

Souběh pracovních poměrů je možný téměř jako dva plné pracovní úvazky vedle sebe. Zákoník práce pouze stanovuje, že vedlejší pracovní poměr nesmí dosahovat maxima týdenní pracovní doby. Je tedy možné mít jeden pracovní poměr na 40 hodin týdně a druhý na 39,5 hodin týdně.
To, jakou smlouvu si sjednáme vedle hlavního pracovního poměru
Nezaměňovat za „vedlejší činnost"- to je souběžný pracovní poměr u stejného zaměstnavatele, který se ovšem předmětem činnosti liší od hlavního poměru. (kdyby to byla stejná činnost, bylo by to posuzováno jako práce přes čas). Příklad: právník může u svého stejného zaměstnavatele ještě na dohodu o pracovní činnosti po večerech uklízet.
Každý pracovní poměr je posuzován jednotlivě a zvlášť. Neplatí tedy, když u jednoho pracovního poměru platím odvody, tak u druhého už nemusím. Všechna práva a povinnosti se posuzují samostatně.
Vedlejší pracovní poměr lze uzavřít jak na dobu určitou, tak neurčitou. Výpovědní lhůta však u vedlejšího pracovního poměru činí 15 dnů, neplatí se odstupné, lze jej zrušit v ochranné lhůtě.

Rozdělení:

1) Pracovní smlouva na dobu určitou / neurčitou

– Je využívána pro klasický pracovní poměr s pevně stanovenou délkou pracovní doby a to buď 40 hodin týdně (plný pracovní úvazek) nebo 20 hodin týdně (poloviční pracovní úvazek)
Lze ji uzavřít na dobu určitou či neurčitou. Přičemž na dobu neurčitou jí zaměstnavatel může uzavírat pouze po dobu 2 let, po uplynutí této lhůty musí zaměstnanci nabídnout smlouvu na dobu neurčitou.

2)Pracovní smlouva při zkráceném pracovním úvazku

– Zákoník práce vymezuje vedle práce na plný úvazek tři druhy zkrácené pracovní doby, a to sjednanou pracovní dobu, zkrácenou pracovní dobu ze zdravotních důvodů bez krácení mzdy a

pracovní dobu sjednanou v kolektivní smlouvě.
Odvody jsou odváděny poměrnou částkou, podle vyměřovacího základu. Stejně tak je definovaná dovolená.

- vždy písemná forma, je platná dnem podpisu a účinná dnem nástupu do zaměstnání
- založení před nástupem do práce, nejpozději dnem nástupu

– Náležitosti pracovní smlouvy

- druh vykonávané práce (vymezení činnosti v širším či úzkém pojetí)
- místo výkonu (úzce nebo široce vymezeno)
- den nástupu (je účinná dnem nástupu, vzniká tím prac. poměr)

+ další (výše mzdy, nárok na dovolenou, rozšíření prac. doby, zkušební doba)

Hodnocení a odměňování zaměstnanců:

Tradičně se považuje za odměnu mzda nebo plat, ale moderní personalistika podniku chápe odměňování pracovníků poněkud šířeji a zahrnuje do něj:

- zaměstnanecké výhody (zlevněné stravování – zaměstnavatel hradí 70,- Kč/den, možnost používat podnikový automobil ke služebním účelům, poskytování pracovních oděvů až dvakrát ročně podle potřeby atd.)

- povýšení pracovníka
- formální uznání (pochvaly)
- pověřování významnými pracovními úkoly
- pověřování úkoly školitele nových pracovníků
- rozmanitá a zajímavá práce
- dobré a přátelské vztahy na pracovišti
- příznivé pracovní podmínky

– zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda (peněžité plnění poskytnuté zaměstnavatelem

zaměstnanci za práci)

– hlavní zásadou je tržní úspěšnost jejich práce

– bere se v úvahu: druh práce, množství práce, jakost práce, namáhavost práce

– některé mají jiná hlediska (lékaři, učitelé, politici)

– mzda, plat – pokud je zaměstnavatel státní podnik, městský úřad, nemocnice…

– pokud je uzavřena smlouva na odměny z dohod, poté odměny

– překážky v práci, za které náleží náhrada mzdy:

1) na straně zaměstnance:

obecný zájem – svědectví u soudu, dárcovství, veřejná fce

školení a studium při zaměstnání – souvisí s výkonem práce

důležité osobní překážky

- svatba – 2 dny volna
- pohřeb – 1 den
- doprovod do nemocnice
- návštěva lékaře

2) na straně zaměstnavatele – prostoje (porouchání linky, zařízení)

1. **základní mzda**

– může mít různou formu, závisí na oboru v jakém zaměstnanec pracuje

a) časová

– závisí na počtu odpracovaných hodin a sazbě za hodinu

b) úkolová

– odvíjí se od počtu úkonů a sazby za daný úkon

c) podílová

– závisí na tržbách (určité procento)

d) smíšená

– kombinací předchozích forem

2. **příplatky**

– náleží zaměstnanci za práci přesčas, v noci nebo ve zdraví škodlivém prostředí

3. **prémie**

– dostává zaměstnanec za splnění určitého úkolu

4. **náhrada mzdy za dovolenou**

– zaměstnanec má nárok na 4 týdny dovolené (20dnů) v době čerpání mu náleží náhrada mzdy, tu vypočítáme tak, že sečteme hrubé mzdy za poslední dokončené kalendářní čtvrtletí a vydělíme je počtem odpracovaných hodin

Pracovní doba

- nejvýše 40 hodin/ mladiství max. 30 hodin
- po 6 hodině práce – pracovní přestávka nejméně 30 min
- za práci přesčas, v noci, ve dnech pracovního klidu a ve ztížených podmínkách – příplatek
- nárok na dovolenou – 4 týdny (může být i delší)
- pohyblivou složku tvoří příplatky a pobídková část mzdy
- na náhradu mezd má pracovník nárok v nepřítomnosti v zaměstnání, ale en z určitých důvodů
- snižuje se o sociální pojištění, zdravotní pojištění a obstávky stanovené právními předpisy (výživné na dítě)
- nesmí být nižší než minimální mzda
- další pojmy: naturální mzda (forma zboží nebo služby i s peněžní mzdou), smluvní mzda (dohodnutá individuálně), nominální (peněžní částka bez ohledu na to co za ni lze koupit), reálná mzda (množství statků nebo služeb, které lze za nominální mzdu koupit)

Výpočet:

základní mzda

- časová
- úkolová
- podílová
- kombinovaná

2. prémie, odměny
3. příplatky (přesčas, svátky, noc, zdraví škodlivé prostředí)
4. náhrada za dovolenou (každý zaměstnanec má nárok na 4 týdny dovolené)

Hrubá mzda

- sociální pojištění – 6,5 %
- zdravotní pojištění – 4,5 %
- záloha na daň z příjmů – 15% z tzv. super hrubé mzdy (hrubá mzda x 1,34)

Čistá mzda

– ost. srážky -> částka k výplatě

motivace zaměstnanců:

- cílem je dát do souladu osobní a pracovní úsilí zaměstnanců s cíli firmy

Důvody k motivaci:

- získat kvalitní pracovníky
- zlepšit výkonnost stávajících pracovníků
- dobré pracovníky si udržet

formy stimulů:

1) hmotné stimuly (odměny)

– mzda, prémie, podíly na výsledku hospodaření

– doplňují např: příspěvky na dovolenou, na stravování, dětské tábory, zapůjčení firemního vozidla

2) nehmotné stimuly (odměny) – možnost pohyblivé pracovní doby, zvětšení pravomocí

– vedoucí by se měl zajímat i o zázemí zaměstnance, záliby a měl by být dobrým psychologem, aby odhadl správný způsob motivace

– **potrestání** (negativní hodnocení) – ústní napomenutí, písemné, finanční postih, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru

péče o zaměstnance a jejich kvalifikační růst:

- povinností zaměstnavatele podle zákoníků práce je zabezpečit vhodné pracovní podmínky. Pracovní prostředí, pracovní místo a metody se musí vytvářet tak, aby braly v úvahu fyzické a psychické předpoklady pracovníků
- **jedná se především o**:
    - – správné osvětlení pracovního místa
    - – snižování hlučnosti
    - – čistota vzduchu
    - – příjemný prostor

– péče o zaměstnance:

– zdravotní péče (zejména ve velkých podnicích)

– závodní stravování

– podnikové ubytovny

– růst odborné kvalifikace pracovníků

– odborná kvalifikace pracovníků se zvyšuje neustálým vzděláváním, může být organizováno jako :

školení v podniku (v rámci pracovního procesu – např.: zaškolení vedoucím k určité nvé práci, při změně technologie výroby)

školení mimo podnik (odborné kurzy, jazykové stáže, dálkové studium..)

Zúčtování se zaměstnanci

- zaměstnanci vykonávají pro zaměstnavatele práci, odměnou je mzda
- mzda je peněžní plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci
- vztahy jsou upraveny v zákoníku práce
- hrubá mzda zaměstnance se skládá:

základní mzda

– může mít různou formu, závisí na oboru v jakém zaměstnanec pracuje

a) časová

– závisí na počtu odpracovaných hodin a sazbě za hodinu

b) úkolová

– odvíjí se od počtu úkonů a sazby za daný úkon

c) podílová

– závisí na tržbách (určité procento)

d) smíšená

– kombinací předchozích forem

příplatky

– náleží zaměstnanci za práci přesčas, v noci nebo ve zdraví škodlivém prostředí

prémie

– dostává zaměstnanec za splnění určitého úkolu

náhrada mzdy za dovolenou

– zaměstnanec má nárok na 4 týdny dovolené (20dnů) v době čerpání mu náleží náhrada mzdy, tu vypočítáme tak, že sečteme hrubé mzdy za poslední dokončené kalendářní čtvrtletí a

vydělíme je počtem odpracovaných hodin

Příklad:

Vypočítejte HM (hrubou mzdu, který v dubnu odpracoval 15 dnů + 5 dnů dovolená, na 1 den 1280 Kč, má časovou mzdu 120 Kč/h, pracuje 8 hodin denně, měl 4 noční směny – +30 Kč/h, prémie 6000 Kč

1. základní mzda 120x8x15= 14 400

+ 2. příplatky 30x8x4x= 960

+ 3. prémie 6 000

+ 4. náhrada za dovolenou 1280×5= 6 400

Celkem 27 760

Sociální pojištění

- je odváděno České správě sociálního zabezpečení ČSSZ
- je určeno na nemocenské, důchodové pojištění, státní politiku zaměstnanosti
- musí ho platit zaměstnanci (6,5% z HM) i zaměstnavatelé (25% z HM)

Zdravotní pojištění

- je odváděna zdravotním pojišťovnám (VZP, OZP, ZPMV)
- je určeno na lékařskou péči a léky
- musí ho platit zaměstnanci (4,5% z HM) i zaměstnavatelé (9% z HM)

Záloha na daň z příjmů

- při jejím výpočtu se vychází tzv. SUPER HRUBÉ MZDY
- je to částka hrubé mzdy navýšená o SP a ZP, které hradí zaměstnavatel
- vypočítáme ji takto: SHM = HM x 1,34 (25% SP a 9% ZP)
- SHM zaokrouhlíme na celá sta nahoru
- Zálohu na daň vypočítáme 15 % ze SHM
- Vypočítanou zálohu můžeme snížit o slevy na daň a to:

a) na poplatníka 1970 měsíčně

b) na dítě 967 měsíčně

c) poplatník, který pobírá invalidní důchod 1. a 2. stupeň 210 Kč, 3. stupeň 420 Kč

Schéma:

SHM (HM x 1,34)

HM

- SP (6,5%)
- ZP (4,5%)
- Záloha na daň z příjmu 15%

ČISTÁ MZDA

- ostatní srážky (půjčka, spoření, výživné)

+ nemocenské dávky

ČISTÁ K VÝPLATĚ

Příklad:

Vypočítejte částku k výplatě pana Nováka, který v dubnu odpracoval 16 dnů, + 4 dny dovolená, časová mzda 125 Kč/h, 8 hodin denně, 4 noční – 50 Kč, prémie 5000 Kč, nárok na slevu na dani

uplatňuje na sebe a 2 děti, ze mzdy si nechává srážet spoření 1500, 1100 na dovolenou na den

1. základní mzda 125x8x16 = 16000

+ 2. příplatek 50x8x4 = 1600

+ 3. prémie 5000

+ 4. náhrada mzdy 4×1100 = 4400

Hrubá mzda 27000

SHM 36 180 = 36 200

HM 27 000

- SP = 1755
- ZP = 1215
- Záloha – 5430

– 1970

– 2 x 967

1526

22 704

– spoření 1500

Částka k výplatě 21 204

Zaměstnavatel

SP – 25% = 6750

ZP – 9% = 2430

Účtování mezd

- hlavním účtem je účet 331 – zaměstnanci
- rozvahový účet pasivní, zachycuje závazky vůči zaměstnancům

1. VÚD: nárok na hrubou mzdu 29 500 521 331
2. VÚD: srážka SP 1 918 331 336
3. VÚD: srážka ZP 1 328 331 336
4. VÚD: srážka zálohy na daň 3 870 331 342
5. VÚD: srážka spoření 1 000 331 379
6. VBÚ: výplata mzdy 21 387 331 211/221

VÚD: SP, ZP hrazení zaměstnavatelem 524 336

Podklad pro dovolenou:

10. měsíc 2010 HM= 20 000 odpracované dny = 20
11. 24 000 20
12. 22 000 20

66 000 : 60 = 1100/ na den

- počítá se vždy z předchozího čtvrt roku

Nemocenské dávky

- v případě, že je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným:

1. -3. den nemoci nedostane nic
2. -21. den dostává náhradní mzdy od zaměstnavatele (pouze za pracovní dny)
3. od 22. dne dostává nemocenské dávky za kalendářní dny – vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení

výpočet:

- zjistíme denní vyměřovací základ – sečteme hrubé mzdy za posledních 12 kalendářních měsíců a vydělíme je počtem kalendářních dnů
- provedeme úpravu DVZ – do 825 Kč – 90%

825 – 1237 – 60%

1237 – 2474 – 30%

3) výplata 60% z upraveného DVZ

Příklad: 30 dnů v pracovní neschopnosti, HM= 25 000, vypočítejte nemocenské dávky

DVZ = $\frac{25000 \times 12}{365}$ = 821,9

Redukce na 90% = 739,7 Kč

Výplata: 1-3. den nic, 4.-21. – náhrada mzdy, 22.-30. – 9 dnů= 60% z 739,7 = 444×9 = **3996**

Nezaměstnanost

- jeden z ukazatelů výkonnosti ekonomiky
- vzniká na trhu práce, kde se střetává nabídka práce (domácnosti) s poptávkou (firmy)
- práce – cílevědomá lidská činnost, při které vznikají statky a služby
- rozsah práce závisí na počtu obyvatel, kvalita práce závisí na vzdělanosti a jeho věkové

struktuře
- odměnou za práci je mzda – utváří se na trhu práce

- křivka poptávky po práci je v souladu se zákonem klesající poptávky, křivka nabídky má **specifický tvar** – při nižších mzdových sazbách respektuje zákon nabídky a je rostoucí. Od určité výše mzdy lidé začnou preferovat volný čas a budou ochotni pracovat méně hodin. Nabídková křivka začne klesat.

- Rovnovážná mzda je mzda, při které se počet lidí nabízejících práci rovná počtu volných pracovních míst. Když je **mzda nižší** než rovnovážná, jsou na trhu **volná pracovní místa**. Mzdy se ale díky tlaku pracovníků a odborů zvyšují a to někdy až nad hranici rovnovážné ceny. V tomto okamžiku vzniká **nezaměstnanost.**

- **Nezaměstnanost** = nabídka převyšuje poptávku (jde o nerovnováhu na trhu práce)
- **Měření:** pomocí ukazatele – míra nezaměstnanosti

U = počet nezaměstnaných, který se zjišťuje podle počtu zaevidovaných uchazečů o práci na úřadech práce – tj. zapsaní do evidence – plní další podmínky – tj. aktivně hledají práci

L = počet pracujících

U + L = ekonomicky aktivní obyvatelstvo (ne studenti a důchodci)

– míra nezaměstnanosti se zjišťuje v ČR buď jako:

a) obecná míra nezaměstnanosti

– počítá ji ČSÚ a za nezaměstnaného jsou považovány všechny osoby starší 15 let, které nepracují a nestudují, vychází z metodiky EU

b) registrovaná míra nezaměstnanosti:

– počítá ji MPSV a za nezaměstnaného jsou požadováni uchazeči zaregistrovaní na úřadu práce

Příklad:

Jaká je míra nezaměstnanosti, jestliže počet nezaměstnaných je 457 000, počet pracujících

4 751 000, = 8,8 %

Počet nezaměstnaných? V roce 2001, míra nezaměstnanosti je 8,9% a počet pracujících

4 766 000.

8,9 = U

X 100

U + 4766000

0,089 x U + 424 174 = U

0,911U = 424 174

U = 465 614

Rozdělení:

- nezaměstnanost lze členit podle několika hledisek:

a) podle příčiny

1. **Frikční**

– tato nezaměstnanost je přechodná, trvá několik dnů, maximálně týdnů

– důvodem je přechod ze zaměstnání do jiného, přestěhování, úsilí zlepšit postavení

– pro ekonomiku není škodlivá

2. **Strukturální**

– vzniká v důsledku změn v ekonomice, některé profese se stávají méně potřebné

– lidí těchto profesí (horníci, skláři) se stanou nezaměstnanými, je třeba aby došlo k jejich rekvalifikaci

– je dlouhodobá, trvá i několik let ale většinou pár měsíců

3. **Cyklická**

- je spojena s hospodářským cyklem, vzniká ve fázy kontrakce a sedle,
- na rozdíl od těch předchozích se týká všech profesích, více měsíců

4. **Sezónní**

– vyplývá ze sezónnosti některých profesí (zemědělství, stavebnictví)

b) podle časového hlediska

1) krátkodobá

– méně než jeden rok

2) dlouhodobá

– více jak rok

c) podle vůle

1) dobrovolná

– lidé dávají přednost volnému času nebo mají dostatek peněžních prostředků

2) nedobrovolná

– všechny ostatní

Příčiny nezaměstnanosti:

- není okamžitá informovanost o volných pracovních místech
- trh práce je rozdělen na segmenty podle kvalifikace
- trh práce není dokonale konkurenční

Důsledky nezaměstnanosti:

- ekonomické ztráty
- ekonomika vyrábí méně než jsou její produkční možnosti – vyšší HDP
- sociální dopady
- ve stresu mohou získat sklon k alkoholismu, drogám
- absolventi škol nezískají pracovní návyky

Podpora v nezaměstnanosti:

– uchazeč o zaměstnání, zaregistrovaný na úřadu práce má nárok

- podpora náleží tomu, kdo byl v posledních třech letech alespoň 12 měsíců zaměstnán a požádal o ni ÚP
- je vyplácena nejdéle po dobu:
    1. do 50-ti let věku – 5 měsíců
    2. do 55-ti let věku – 8 měsíců
    3. nad 55 let věku – 11 měsíců

Výše podpory

1-2 měsíc	65%
4-5 měsíc	50%
Nad 5 měsíc	45%

- při rekvalifikaci se podpora zvyšuje na 60 %

od 1.1.2011 platí:

- 1) nezaměstnaný si nesmí NIC přivydělat
- 2) kdo dostane odstupné – odkládá se mu podpora
- 3) kdo dá sám výpověď nebo odejde dohodou – podpora jen 45%

Vývoj nezaměstnanosti v ČR:

- největší nezaměstnanost byla v období hospodářské krize – 20%
- do r. 1989 měli lidé povinnost pracovat, nezaměstnanost se udržovala na nulové úrovni

– od roku 1989 se nezaměstnanost pohybovala průměrně kolem 8%

- nezaměstnanost v ČR se vyznačuje vysokou územní diferenciací – v Praze, v MB je zhruba 4 %, v některých jiných krajích zejména Moravskoslezský, Mostecký – přesahuje 14 %

Úřady práce

- je správní úřad, která má tyto úkoly:

- soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce
- přijímá opatření na ovlivnění nabídky a poptávky práce ve svém regionu
- poskytuje informace o:
    - volných pracovních místech
    - možnostech dalšího vzdělání
    - podmínkách zaměstnání v zahraničí
    - registruje uchazeče o práci, vyplácí podporu k nezaměstnanosti
    - poskytuje poradenství pro volbu povolání volbu rekvalifikace
    - zprostředkování vhodného zaměst
- cizincům povoluje zaměstnání v ČR