

LESY hl. m. PRAHY, příspěvková organizace Práčská 1885. 106 00 Praha 10 - Záběhlice		
SMĚRNICE		Evidenční číslo
		SM-02
		verze č.: 03
Téma:	Odměňování zaměstnanců organizace Lesy hl. m. Prahy <i>Příloha KS pro rok 2013 a další roky</i>	Počet příloh: 0
Účinnost od: <i>1. 1. 2016</i>	Určeno pro: <i>celou organizaci</i>	Nahrazuje (zrušuje) tyto VN: <i>SM-02, verze 02</i>

Předkladatel a garant vnitřní normy	Jitka Dobrá personalista organizace	/datum, podpis/
Posouzení právní nerozpornosti	JUDr. Pavel Krpata právník organizace	/datum, podpis/
Posouzení vnitřní nerozpornosti a formální správnosti	Bc. Blanka Šturmová správce dokumentace	/datum, podpis/
Schvaluji	Ing. Vladimír Krchov, Ph.D. ředitel organizace	/datum, podpis/
Za Odborovou organizaci souhlasím	Zuzana Volfová Za odborovou organizaci	/datum, podpis/

Číslo verze	Datum (platnost)	Obsah/změna	Zpracoval	Přezkoumal	Schválil
01	1.4.2016	4. Mzda, mzdové příplatky 8. Cestovní náhrady	EK	P	Ř
02	1.7.2016	4. Mzda, zaručená mzda	PERS	P	Ř
03	1.1.2017	4. Zaručená mzda; prémie; příplatek za práci ve ztíženém prostředí; výše odměny DPČ, DPP; doplatek na stravné 8. Cestovní náhrady	PERS	P	Ř

OBSAH:

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ.....	3
2. DEFINICE A ZKRATKY	3
3. ODPOVĚDNOSTI A PRAVOMOCI	4
4. MZDA, MZDOVÉ PŘÍPLATKY	5
4.1. Mzdové formy	5
4.2. Zaručená mzda	5
4.3. Prémie.....	6
4.4. Mimořádné odměny.....	8
4.5. Naturální mzda.	8
4.6. Příplatky	9
4.7. Třináctá mzda	10
4.8. Výše odměny-DPČ, DPP.....	11
4.9. Mzda při výkonu jiné práce.	12
4.10. Mzda při zastupování.	12
4.11. Odměna za pracovní pohotovost.	12
4.12. Mzda studentů v rámci praxe.....	12
4.13. Odstupné.....	13
4.14. Průměrný výdělek pro pracovní právní účely.	13
4.15. Překážky v práci	13
4.16. Výplata mezd.....	13
5. FOND ODMĚN.....	14
6. ODMĚNY PŘI ŽIVOTNÍCH JUBILEÍCH.....	14
7. CESTOVNÍ NÁHRADY.....	15
8. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....	16
9. VSTUPNÍ A VÝSTUPNÍ DOKUMENTY A ZÁZNAMY.	16
10. SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTY	16

1. ÚVODNÍ USTANOVENÍ

Směrnice pro odměňování zaměstnanců příspěvkové organizace Lesy hl. m. Prahy (dále jen směrnice a organizace) byla vypracována na základě zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb. v platném znění, dále jen ZP), nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prostředí, dále na základě zákona o daních z příjmů (zákon č. 586/1992 Sb. ve znění pozdějších změn a doplňků) a na základě dalších právních předpisů.

Směrnice platí pro všechny zaměstnance organizace, jejichž pracovní poměr k organizaci vzniká pracovní smlouvou, jmenováním, případně volbou podle ustanovení zvláštních předpisů.

2. DEFINICE A ZKRATKY

Všechny pojmy vztahující se k odměňování jsou definovány vlastním obsahem směrnice.

Ř	Ředitel organizace
PERS	Personalista organizace
SD	Správce dokumentace
EK	Ekonom organizace
P	Právník organizace
HMP	Hlavní město Praha
VS	Vedoucí střediska nebo útvaru
VÚ	Vedoucí úseku
THP	Technickohospodářský pracovník
ODB	Zástupce odborové organizace
ZP	Zákoník práce
D	Dělník

3. ODPOVĚDNOSTI A PRAVOMOCI

Odpovědnost za zpracování a změny této směrnice má PERS.

Odpovědnost za plnění jednotlivých úkolů je uvedena v matici odpovědnosti:

MATICE ODPOVĚDNOSTI

Číslo	Název činnosti	Odpovědnost			
		PERS	Ř	EK	ODB
1	Zaručená mzda – tvorba, rozpětí	S	V	O	S
2	Individuální mzda a pobídkové složky	I	V	O	S
3	Příplatky a 13. mzda, fond odměn	S	V	O	S
4	Mzdové souvislosti se vstupní dokumentací	O	S	O	I

I – je informován,

O – odpovídá za provedení,

S – povinně spolupracuje

V - schvaluje

4. MZDA, MZDOVÉ PŘÍPLATKY

4.1. Mzdové formy

V zájmu prohloubení závislosti výše mzdy zaměstnanců na jimi dosahovaných výsledcích a zvýšení jejich motivace k růstu kvantity, kvality a efektivnosti práce uplatňuje organizace následující mzdové formy:

1. *Pevná složka mzdy:*

- a) základní (tarifní) mzda
- b) individuální základní (tarifní) mzda

2. *Pohyblivá složka mzdy:*

- a) prémie
- b) cílové prémie
- c) mimořádné odměny
- d) odměny z fondu odměn (po schválení Radou HMP)

3. *Ostatní složky mzdy*

- a) naturální mzda
- b) příplatky

Použití mzdových forem se řídí touto směrnicí. Není-li stanoveno jinak, rozhodují o použití mzdových forem ředitel organizace, jeho zástupce a ředitelem pověřený zaměstnanec.

Jednosložková mzda. V rámci výše uvedených mzdových forem se připouští i odměňování jednosložkovou mzdou. Součástí jednosložkové mzdy nemohou být příplatky. Jednosložková mzda je zvláštním případem, který se používá u dohod o provedení práce nebo dohod o pracovní činnosti.

4.2. Zaručená mzda

Při stanovení zaručené mzdy používá organizace 8 mzdových skupin, které vycházejí z ustanovení nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

Příslušnost zaměstnance ke mzdové skupině se určí dle obecných charakteristik skupin prací a příkladů prací ve skupinách podle oborů uvedených v příloze k nařízení vlády č. 567/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů. Mzdová skupina se uvede ve mzdovém výměru.

Zaručená mzda zaměstnance se stanoví v rámci rozpětí mezd pro danou mzdovou skupinu. O konkrétní výši zaručené mzdy v rámci rozpětí rozhoduje ředitel organizace, jeho zástupce nebo ředitelem pověřený zaměstnanec. Při tomto rozhodování se uváží pracovní náplň, kvalifikační předpoklady, praxe a případně další podstatné skutečnosti ovlivňující kvantitu, kvalitu a efektivnost práce odváděné zaměstnancem. Zaručená mzda se uvede ve mzdovém výměru.

Zaručená mzda může mít formu časové mzdy (např. hodinová, měsíční), úkolové, podílové anebo smíšené (kombinace více forem). Pro zaměstnance, jejichž zaručená mzda vychází z měsíční časové mzdy, se v této směrnici mluví jako o THP (technicko-hospodářský pracovník), ostatní zaměstnance organizace tato směrnice dále označuje jako D (dělník).

Rozpětí zaručené mzdy dle mzdových skupin

Mzdová skupina	Hodinová mzda	Měsíční mzda
1	66 - 75 Kč	11 000 - 12 500
2	73 - 84 Kč	12 200 - 14 000
3	82 - 101 Kč	13 400 - 17 000
4	--	14 800 - 19 000
5	--	16 400 - 24 300
6	--	21 500 - 28 500
7	--	25 600 - 35 200
8	--	32 500 +

Rozpětí měsíční zaručené mzdy uvedené v tabulce odpovídá stanovené týdenní pracovní době 40 hodin týdně. U zaměstnanců, kteří pracují na kratší pracovní úvazek nebo kteří v daném kalendářním měsíci neodpracovali příslušnou sjednanou pracovní dobu, se mzdový tarif a sjednaná zaručená mzda úměrně sníží (viz §5 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. v platném znění).

4.3. Prémie

Základní pohyblivou složku mzdy tvoří prémie. Prémie slouží k zohlednění kvality, kvantity a efektivnosti práce jednotlivých zaměstnanců, dále jejich péče o svěřený majetek, dodržování platných norem a právních předpisů a případně dalších podstatných kritérií. Prémie jednotlivých zaměstnanců určují jejich přímí nadřízení. Objem prémie na úsek (případně na útvar nebo na středisko) nesmí překročit hodnoty v níže uvedené tabulce.

Výše prémie u režijních úseků

U režijních úseků:

10 – Správa střediska Lesy,

29 – Správa organizace,

40 – Správa střediska Městská zeleň,

50 – Správa střediska Vodní toky,

60, 61, 62, 63, 401 – Úseky střediska Ekologická výchova (dále jen režijní úseky) mohou prémie pro kategorii D dosahovat až 50 % součtu zaručených mezd dělníků a u THP až 50% součtu zaručených mezd THP. V době sezony (květen – září) mohou prémie u úseku 61 dosahovat výše

u D a THP až 65 %.

Režijní zaměstnanci úseků 10, 29, 40, 45, 46, 47, 48, 49 a 50 (tj. administrativní zaměstnanec, odborný technik apod.) budou odměňováni maximálně do výše 50 % součtu zaručených mezd režijních zaměstnanců, kdy na 25 % je nárok vždy a 25 % variabilní složka, která bude stanovena na základě hodnocení příslušného vedoucího úseku.

Po uplynutí každých dvanácti po sobě jdoucích kalendářních měsíců se provede vyhodnocení hospodaření jednotlivých středisek a organizace jako celku. Bude-li organizace jako celek v účetním zisku, může Ř navýšit režijním úsekům objem prémie až o 15% součtu základních mezd všech zaměstnanců těchto úseků vyplacených za měsíc následující těmto měsícům. O konkrétní výši těchto prémie rozhoduje Ř s přihlédnutím k dosaženému účetnímu zisku organizace jako celku a míře příspěví jednotlivých středisek k dosažení tohoto výsledku. Objem těchto prémie pro jednotlivé režijní úseky se může lišit. Rozdělení navýšeného objemu prémie se provádí obdobně jako u ostatních prémie.

Výše prémie u provozních úseků

U provozních úseků se objem prémie k základním mzdám celkem řídí následující tabulkou **základních prémieových sazeb měsíčních**, přičemž se odměňuje podle dosažené ziskovosti úseku za dvanáct předcházejících kalendářních měsíců, a to bez ohledu na výsledky hospodaření ostatních úseků.

Dosažená ziskovost úseku	Limit pro kategorie D
Nad -10,01 %	0 %
Od -10,0 % včetně do - 5,01 %	5 %
Od -5,00% včetně do 0,0 %	10%
Od 0,01 % včetně do 5,0 %	30%
Od 5,1% včetně do 7,49 % včetně	40%
Od 7,5% včetně do 10,00% včetně	45%
Větší než 10%	50%

U THP jednotlivých středisek může výše prémie činit max. 65 % součtu zaručených mezd THP, kdy hodnota prémie za příslušný měsíc bude stanovena na základě posouzení příslušného vedoucího střediska.

Ve výjimečných případech, kdy byla ztráta úseku vyvolána vlivy, které nejsou v moci hodnoceného úseku a které nebylo možné předem předpokládat, může ředitel organizace nebo jeho zástupce rozhodnout popř. s jejich vědomím vedoucí střediska, že dotčený úsek bude mít v konkrétním měsíci limity prémie stanoveny odchýlně od výše uvedené tabulky. Udělení výjimky je třeba zdůvodnit. Výjimku lze udělit i na několik měsíců, pokud se předpokládá, že důvod udělení bude trvat (např. náběh nové výroby s výrobním cyklem delším než jeden měsíc).

Krácení prémie

Ř, jeho zástupce, vedoucí a zástupci vedoucích středisek a vedoucí útvarů (není-li taková funkce stanovena, pak pracovníci útvarů) mohou odejmout nebo krátit prémie podřízeným

zaměstnancům. Zaměstnanec, kterému byly kráceny nebo odejmuty prémie v plné výši, bude o této skutečnosti informován svým nadřízeným.

Cílové prémie

Cílové prémie se vyplácejí na základě splnění předem schváleného a vyhlášeného cíle. Cíle navrhuje vedoucí středisek (nebo jejich zástupci) a vedoucí útvarů (pokud útvar nemá vedoucího, tak pracovník útvaru) Ř (nebo jeho zástupci), a to v písemné formě. Návrh musí obsahovat zdůvodnění, jak navrhovaný cíl přispívá k dosažení pokroku v oblasti kvality, kvantity, efektivnosti a utužování pozice organizace na trhu. Cíl může být určen pro konkrétní osobu i pro celou skupinu zaměstnanců. Cíl musí být definován tak, aby bylo možné později jednoznačně určit, zda byl nebo nebyl naplněn. Výše odměny za dosažení cíle je součástí návrhu. Ř (nebo jeho zástupce) schvaluje návrhy s přihlédnutím k jejich možnému působení na zvyšování motivace pracovníků v uvedených směrech.

Cílové prémie jsou další složkou pobídkového systému odměňování.

4.4. Mimořádné odměny

Za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu a za významný přínos ekonomice organizace lze vyplatit další tzv. mimořádné odměny na návrh přímého nadřízeného zaměstnance. O výši odměny rozhoduje Ř nebo jeho zástupce.

4.5. Naturální mzda

Zaměstnavatel poskytne jako naturální mzdu palivové dříví těm zaměstnancům, kteří o ně projeví zájem. Zaměstnancům, kteří o palivové dříví nebudou mít zájem, vyplatí finanční náhradu ve výši 500 Kč za 1 prm. Palivovým dřívím se pro účely naturální mzdy rozumí palivové dříví v délkách 1 nebo 2 metry. Za správné zařazení do sortimentu odpovídá vždy zaměstnanec, který naturální palivové dříví vydal. Dopravu a manipulaci (tj. nakládka a vykládka paliva) hradí plně zaměstnanec - není to součástí naturální mzdy.

Roční nárok odběru palivového dřeva

Délka pracovního úvazku	kategorie D, THP
40 hodin týdně	12 prm
35 hodin týdně	10,5 prm
32,5 hodin týdně	10 prm
30 hodin týdně	9 prm
25 hodin týdně	7,5 prm
20 hodin týdně	6 prm

Pokud pracovní poměr zaměstnance trvá méně než 12 kalendářních měsíců, vypočítá se výše jeho naturální mzdy koeficientem, kde v čitateli zlomku je počet odpracovaných celých měsíců a ve jmenovateli číslo 12. Výše naturální mzdy v prm se zaokrouhlí matematicky na 1/2 prm, v případě

vyjádření v korunách se matematicky zaokrouhlí na celé koruny. Objem naturální mzdy se úměrně krátí rovněž zaměstnancům v dlouhodobé dočasné pracovní neschopnosti (déle než 2 měsíce nepřetržitě).

Na naturální mzdu nemají nárok zaměstnanci, kteří v kalendářním roce u organizace odpracovali méně než ½ ročního fondu pracovní doby, zaměstnanci, kteří v kalendářním roce zameškali bez omluvy jednu a více pracovních směn anebo 8 a více hodin v součtu a zaměstnanci, kteří v průběhu kalendářního roku porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci. Pokud k neomluvené absenci nebo porušení povinností dojde až po uspokojení nároku na naturální mzdu, zaniká nárok na naturální mzdu v příštím roce.

Odebrané palivo se pro účely daně ze mzdy oceňuje v cenách dle druhu odebraného palivového dřeva a platného ceníku organizace.

Zaměstnanci uplatní nárok na příslušném středisku do 30. 4. běžného roku, aby bylo možné v rámci těžeb s plněním počítat. Vlastní termín dodání se stanoví v dohodě s příslušným THP pracovníkem. Zaměstnancům, kteří vnesou požadavek v pozdějším termínu, nemusí být pro nedostatek palivového dřeva vyhověno. Zaměstnancům, kteří neuplatní požadavek na odběr naturálního paliva, bude vyplacena finanční náhrada za neodebrané palivo se mzdou za prosinec běžného roku. Obdobně se postupuje u zaměstnanců, jejichž nárok nemohl být k 31. 12. běžného roku uspokojen pro nedostatek dřevní hmoty. Nárok na proplacení poměrné části naturální mzdy vzniká i po ukončení PP v průběhu roku.

Dojde-li v průběhu kalendářního roku k chybě v evidenci a následně k přečerpání nároku na odběr palivového dřeva, je zaměstnanci nadměrný odběr dřeva sražen ze mzdy v ceně dle platného ceníku organizace. Stejně se postupuje při přečerpání nároku v důsledku ukončení pracovního poměru se zaměstnavatelem v průběhu roku.

Na naturální mzdu vzniká nárok zaměstnancům až po odpracování zkušební doby.

4.6. Příplatky

Příplatek za práci přesčas

Za nařízenou nebo dohodnutou práci přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou by mu vzniklo za tuto dobu právo, zvýšená o příplatek ve výši 25% průměrného výdělku. Pokud se zaměstnanec dohodl se zaměstnavatelem na poskytnutí náhradního volna, příplatek nepřisluší.

Neposkytne-li organizace zaměstnanci náhradní volno do 3 měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci mzda podle předchozího odstavce.

U vedoucích zaměstnanců ve funkcích vedoucí střediska a jejich zástupce, vedoucí útvaru a jeho zástupce a vedoucích provozních úseků je přesčasová práce součástí sjednané zaručené mzdy do objemu 416 hodin přesčasové práce ročně.

Příplatek za práci ve svátek

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší

náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, pokud mu mzda ušla v důsledku svátku. Náhrada mzdy ve stejné výši přísluší zaměstnanci také za den, v němž mu bylo poskytnuto náhradní volno za práci ve svátek.

Zaměstnancům, kteří v rámci stanovené týdenní pracovní doby pracují ve svátek, se poskytne příplatek ve výši 100% průměrného výdělku za každou odpracovanou hodinu. Příplatek nepřisluší, pokud bude zaměstnanci poskytnuto za práci ve svátek náhradní volno nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek.

Za dobu čerpání náhradního volna za práci ve svátek přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Příplatek za práci v noci, v sobotu a v neděli

Za práci v sobotu, neděli nebo v noci (od 22:00 do 6:00 h) náleží zaměstnanci příplatek k dosažené mzdě ve výši 10% průměrného výdělku.

Příplatek za práci ve ztíženém prostředí

Za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí se v souladu s ustanovením zákoníku práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb. poskytují následující příplatky:

- 1) Při práci s přípravky, které jsou označeny jako zvlášť nebezpečné nebo ostatní jedy (např. pesticidní přípravky na ochranu rostlin) přísluší zaměstnanci příplatek ve výši 6,60 Kč za 1 hodinu práce.
- 2) Při opracování kamene pneumatickým kladivem nebo pemrlovacím strojem za sucha přísluší příplatek ve výši 6,60 Kč za 1 hodinu práce.
- 3) Při práci s drobnou mechanizací se spalovacím motorem přísluší příplatek ve výši 6,60 Kč za 1 hodinu práce.
- 4) Při čištění žump, kalových jímek a dalších zařízení na odpady tuhé i tekuté se vstupem do kanálového prostoru včetně odběru vzorků těchto materiálů pro laboratorní rozbory (týká se čištění DUN a to pracovníka, který provádí vlastní vodorovnou přepravu ve dně kalového prostoru - strojník UNC, Bobcat) přísluší příplatek ve výši 6,60 Kč za 1 hodinu práce.
- 5) Za výškové práce horolezeckou technikou přísluší příplatek ve výši 50,- Kč za 1 hodinu práce.
- 6) Pokud se vyskytnou další práce zdraví škodlivé podle rozhodnutí hygienické služby, přísluší rovněž příplatek ve výši 6,60 Kč za 1 hodinu práce.

4.7. Třináctá mzda

V organizaci lze vyplácet třináctou mzdu ve výši průměrného měsíčního výdělku. Třináctá mzda není nárokovou mzdou. První část ve výši max. 50% průměrného měsíčního výdělku se vyplácí spolu se mzdou za květen a dalších max. 50% se mzdou za listopad.

Zaměstnanci lze vyplatit první část třinácté mzdy pouze odpracuje-li v daném období alespoň 65 pracovních směn – do tohoto objemu se nezapočítává zkušební lhůta. V případě, že zaměstnanec splní odpracování 65 směn teprve v červnu (prosinci), vyplácí se tato část třinácté mzdy se mzdou

za červen (prosinec). Třináctá mzda je součástí pobídkového odměňování, tedy benefitem, předpokladem jehož přiznání a vyplacení je dosažení dobrých výsledků hospodaření. Ř, nebo jeho zástupce jsou oprávněni pro přiznání a výplatu třinácté mzdy stanovit hodnotící kritéria vždy samostatně pro každé výplatní období. Stanovená kritéria jsou projednána poradou vedení organizace vždy před termínem výplaty.

Třináctá mzda nebude vyplacena:

- Zaměstnancům s neomluvenou absencí. Pokud k neomluvené absenci dojde až po vyplacení některé z částí třinácté mzdy, zaniká nárok na nejbližší třináctou mzdu, a to i v případě, že tato se vyplácí v jiném kalendářním roce
- Zaměstnancům, kteří způsobili organizaci nedbalostní škodu
- Zaměstnancům provozních úseků s dosaženou ztrátou hospodaření, není-li tato skutečnost řešena jinak stanovenými kritérii pro přiznání a výplatu třinácté mzdy
- Zaměstnancům, kteří porušili povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jimi vykonávané práci
- Zaměstnancům, kteří ukončili pracovní poměr před 1. červnem a před 1. prosincem

4.8. Výše odměny - DPČ, DPP

Výše odměny - DPČ, DPP

pracovní zařazení	odměna/hod.
administrativní práce	80,-
arborista - lezec	160,-
arborista - zem	145,-
dělník na zahradě	77,-
krmení zvíře v ZOO koutku	77,-
lesní dělník	77,-
lesní mechanizátor	88,-
pomocný vodohosp. dělník	77,-
studenti - letní brigády	77,-
školní praxe	66,-
technický dozor - VT	132,-
uklízeč/ka	70,-
vodohospodářský dělník	88,-
zahradník	88,-
příprava a vedení ekologicko-výchovných aktivit	77,- - 300,-

ostatní činnosti:

odborné	88,-
pomocné	77,-

4.9. Mzda při výkonu jiné práce

Mzda při výkonu jiné práce se řídí dle § 139 ZP.

4.10. Mzda při zastupování

Je-li zaměstnanec pověřen zastupováním zaměstnance zařazeného do funkce s vyšší mzdou, přísluší mu příplatek za zastupování do výše rozdílu mzdy zastupovaného a zastupujícího zaměstnance. Zastupuje-li zaměstnanec jiného zaměstnance ve stejném nebo nižším tarifním stupni, přísluší mu příplatek za zastupování do výše až 20% stanovené tarifní mzdy.

Příplatek za zastupování přísluší zaměstnanci pověřenému zastupováním od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po dni písemného pověření zastupováním. Pověření vystavuje vedoucí střediska nebo útvaru (případně ředitel organizace) a výši příplatku schvaluje ředitel organizace.

Příplatek za zastupování nepřísluší zaměstnanci, u něhož zastupování jiného zaměstnance vyplývá z pracovní náplně. THP nepřísluší příplatek za zastupování jiného THP v době dovolené a krátkodobé nemoci do 1 měsíce pracovní neschopnosti.

Příplatek za zastupování Ř je stanoven ve výši do 5.000,- Kč za měsíc.

4.11. Odměna za pracovní pohotovost

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, aby byl mimo pracovní dobu připraven, že bude povolán na pracoviště, poskytne mu organizace odměnu ve výši 10% jeho průměrného hodinového výdělku, nejméně však 16,- Kč/hod.

Je-li zaměstnanec povolán k výkonu práce, odměna za pracovní pohotovost mu nenáleží a přísluší mu mzda za vykonanou práci včetně případných příplatků.

Stanovení rozsahu hodin pohotovosti a vyhlášení pohotovosti je v pravomoci Ř. Pohotovost u střediska Vodní toky se řídí harmonogramem zpracovaným vedoucím střediska. Pohotovostní služba při mimořádných vodních stavech podle manipulačních řádů vodních děl a při vyhlášení jednotlivých stupňů povodňové aktivity je vyhlášována orgány protipovodňové ochrany.

4.12. Mzda studentů v rámci praxe

V případě absolvování praxe studenty škol, může organizace poskytnout studentům mzdu max. ve výši minimální hodinové mzdy zaokrouhlené na celé koruny nahoru.

4.13. Odstupné

V případě ukončení pracovního poměru z důvodu výpovědi dané zaměstnavatelem dle § 52, písm. a až c) ZP náleží zaměstnanci odstupné podle § 67 ZP, v případě výpovědi dané zaměstnavatelem nebo ukončení pracovního poměru dohodou z důvodu uvedeného v §52 písm. d) ZP náleží zaměstnanci odstupné ve výši 12 násobku průměrného výdělku. Průměrným výdělkem se pro účely odstupného má na mysli průměrný měsíční výdělek.

4.14. Průměrný výdělek pro pracovní právní účely

Průměrný výdělek pro pracovní právní účely se vypočítá dle § 351-362 ZP.

4.15. Překážky v práci

Překážky v práci se řídí § 191 až 210 ZP.

4.16. Výplata mezd

Splatnost mzdy

Mzda je splatná 12. dne následujícího měsíce. Případně-li termín výplaty na sobotu nebo na svátek, je výplatním termínem dnem předcházející pracovní den. Případně-li výplatní termín na neděli, může být výplatním dnem z provozních důvodů pondělí. Mzda je zasílána na účet u peněžního ústavu nejpozději a zpravidla v den výplatního termínu, nebo vyplácena zaměstnancům v penězích, v pracovní době a na pracovišti ve stanoveném termínu, je-li to výslovně sjednáno v pracovní smlouvě nebo na žádost zaměstnance.

Doklady ke mzdě

Při měsíčním vyúčtování mzdy je organizace povinna vydat zaměstnanci písemný doklad, který obsahuje údaje o jednotlivých složkách mzdy a provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží organizace k nahlédnutí doklady, na jejichž základě byla mzda vypočítána.

Chyba ve mzdě

Dojde-li k nesrovnalosti mezi mzdou zaměstnance, která mu skutečně náleží za vykonanou práci, a vypočtenou mzdou, je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci zálohově mzdu nebo její doplatek ve výplatním termínu pro výplatu mezd za příslušný měsíc, nebo neprodleně po zjištění nesrovnalosti v nejbližším termínu pro výběr hotovosti. Pokud je vyplácena zaměstnanci vyšší mzda, než mu náleží, zaměstnanec částku převyšující jeho nárok na mzdu vrátí (viz §147 zákoníku práce).

Členské příspěvky odborové organizaci

Členům odborového svazu je výběr členských příspěvků prováděn srážkou ze mzdy na základě jejich písemného souhlasu.

Doplatek na stravné

Na základě písemného souhlasu zaměstnanců je srážkou ze mzdy prováděn i doplatek na stravné. Zaměstnanec, kterému nelze na základě výkonu rozhodnutí srazit z nezabavitelné částky povinného (dle nařízení vlády č. 595/2006 sb.) úhradu zaměstnanec za stravenky ze mzdy, je povinen tuto úhradu v daném měsíci zaplatit v hotovosti do pokladny. V případě, že zaměstnanec do 3 měsíců od vzniku nároku stravenky nezaplatí, nebudou mu poskytnuty.

5. FOND ODMĚN

Organizace může vyplatit odměny v souladu s usnesením Rady HMP z fondu odměn tvořeného přídělem ze zisku organizace. Z hlediska účetního není tato odměna nákladovou mzdou, neboť pro ni byl vytvořen zdroj financování z hospodářských výsledků předchozích účetních období.

Protože použití fondu je závislé na tvorbě zisku, disponibilních financích a schvalovacím procesu Zřizovatele, není touto směrnicí stanovena četnost ani období, v němž lze odměny vyplácet. Pro přiznání odměn z fondu odměn stanoví Ř podmínky pro výplatu individuálně. Vedoucí pracovníci navrhují výši odměn svým podřízeným zpravidla dle kritérií plnění pracovních povinností, kvality vykonané práce a zásluh na tvorbě výsledku úseku (střediska).

Odměny z fondu odměn se vyplácejí pouze zaměstnancům, kterým ke dni výplaty odměny trvá pracovní poměr.

6. ODMĚNY PŘI ŽIVOTNÍCH JUBILEÍCH

Odměny lze vyplatit zaměstnancům v pracovním poměru na dobu neurčitou u příležitosti:

- a) životního jubilea 50 let věku a dalších 5 let věku
- b) při rozvázání pracovního poměru z důvodu odchodu zaměstnanec do starobního nebo invalidního (3. stupně) důchodu
- c) při pracovních výročí 20 a každých dalších 5 let trvání pracovního poměru u organizace Lesy hl. m. Prahy. Do doby trvání pracovního poměru se nezapočítává doba výkonu práce konané na základě dohod o práci konané mimo pracovní poměr

Podmínkou pro poskytnutí odměny je minimální délka zaměstnání u organizace v délce 3 roky. Jsou vypláceny z fondu kulturních a sociálních potřeb a řídí se ustanoveními §14 vyhlášky č. 114/2002 Sb. v platném znění.

Maximální výše odměn

Výše odměny při životních jubileích a při odchodu do důchodu.

Délka zaměstnání u organizace v letech	Maximální výše odměny v Kč
Nad 3 roky	1.000,- Kč
Nad 5 let	1.800,- Kč
Nad 10 let	2.500,- Kč
Nad 15 let	3.000,- Kč

O výši odměny rozhodne Ř v dohodě s odborovým orgánem s přihlédnutím k osobním zásluhám a pracovnímu úsilí zaměstnance.

Odměna nemůže být poskytnuta zaměstnanci, který měl v průběhu roku neomluvenou absenci v délce jedné nebo více pracovních směn anebo v délce 8 a více hodin v součtu.

Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru k organizaci se započítává:

- základní vojenská služba,
- mateřská dovolená,
- převzetí pracovních právních závazků od jiné organizace,
- doba odpracovaná u podniku Sady, lesy a zahradnictví a Pražské kanalizace a vodní toky pokud současný pracovní poměr navazuje přímo bez přerušení.

O započítání doby trvání pracovního poměru rozhoduje ředitel organizace nebo jím pověřený zaměstnanec.

Do doby nepřetržitého trvání pracovního poměru k organizaci se nezapočítává, ale nepřerušuje:

- doba přípravy k povolání (řádné studium),
- výkon veřejných funkcí,
- doba plné invalidity,
- rodičovská dovolená, nejdéle však do 3 let věku dítěte.

Na odměnu u příležitosti pracovního a životního výročí není právní nárok. Přiznaná odměna musí být vyplacena v roce, ve kterém bylo jubileum dovršeno. Při souběhu obou výročí v jednom roce se postupuje u každé odměny samostatně. Při dovršení jubilea koncem roku je možná výplata v lednu následujícího roku.

7. CESTOVNÍ NÁHRADY

Základní nekrácené stravné při tuzemské pracovní cestě, která trvá od 5 až 12 hodin, činí 79,- Kč. Výše základního nekráceného stravného při pracovní cestě, která trvá déle než 12 a nejvýše však 18 hodin, činí 121,- Kč. Trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin, činí základní nekrácené stravné 188,- Kč.

Výše zahraničního stravného se řídí sazbami vyhlášenými Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a z toho vycházejícím stravným určeným organizací při stanovení podmínek pracovní cesty. Pro účely výpočtu nároku stravného ze zahraniční služební cesty používá organizace měsíční kurz měny – k 1. 1. b. m.

8. DOHODY O PRACÍCH KONANÝCH MIMO PRACOVNÍ POMĚR

Na zaměstnance, kteří pracují v organizaci na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, se tato směrnice plně vztahuje s výjimkou následujících částí, které se pro ně nepoužijí:

- Článek 4.3; 4.5 až 4.7
- Článek 4.9 až 4.13; 4.15
- Článek 4.16 – Členské příspěvky odborové organizaci, doplatek na stravné
- Článek 5 až 7

Tato úprava vychází z pojetí dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, která zákoník práce vnímá jako doplňkové formy zaměstnání (viz §74 až 77 ZP) vhodné zejména pro práce krátkodobého charakteru.

Ve všech případech, kdy se tato směrnice vztahuje i na zaměstnance dle dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr platí, mluví-li směrnice o pracovním poměru nebo pracovní smlouvě, má se na mysli i zaměstnání na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a dohody o provedení práce a o pracovní činnosti.

9. VSTUPNÍ A VÝSTUPNÍ DOKUMENTY A ZÁZNAMY

vstupní záznamy

Registr právních požadavků

vstupní dokumenty

Výstupy z účetnictví organizace

výstupní záznamy

-

výstupní dokumenty

Podklady ke zpracování mezd

10. SOUVISEJÍCÍ DOKUMENTY

R-01 Organizační řád