AKADEMIE MEZD
Umíme, učíme, pomáháme

RSM

ŠKOLENÍ AVENSIO SW PRO POSKYTOVATELE ZDRAVOTNÍCH SLUŽEB – 17.9.2026

1. Základní pracovněprávní vztahy aneb tři cesty, jak ve zdravotnictví a sociálních službách zaměstnat člověka

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů – dále jen „zákoník práce“ nebo „ZP“) rozlišuje tři základní pracovněprávní vztahy: pracovní poměr, dohodu o provedení práce (DPP) a dohodu o pracovní činnosti (DPČ). Ve zdravotnictví a sociálních službách se v praxi potkávají všechny tři formy současně – nepřetržitý provoz nemocnic, pobytových zařízení sociálních služeb i terénních služeb totiž vyžaduje kombinaci kmenových zaměstnanců v pracovním poměru s brigádníky (často studenty zdravotnických oborů), externími odborníky na částečný úvazek a záskokovou výpomocí o víkendech, svátcích a v noci.

Kritérium	Pracovní poměr	DPP	DPČ
Vznik	pracovní smlouva, výjimečně jmenování (§ 33, § 36 ZP)	písemná dohoda (§ 75 ZP)	písemná dohoda (§ 76 ZP)
Rozsah práce	stanovená týdenní pracovní doba	max. 300 h/rok u jednoho zaměstnavatele	max. ½ stanovené týdenní pracovní doby v průměru
Dovolená	dle skutečně odpracované doby	fikce 20 h týdně (§ 77 odst. 8 ZP)	fikce 20 h týdně (§ 77 odst. 8 ZP)
Odstupné	ano, dle § 67 ZP	ne	ne
Výpovědní doba	2 měsíce (zákonná)	15 dní (není-li sjednáno jinak)	15 dní (není-li sjednáno jinak)

1.1 Kdy sáhnout po pracovním poměru a kdy po dohodě?

Pracovní poměr zůstává výchozí formou pro zajištění hlavních úkolů zaměstnavatele (§ 74 odst. 1 ZP) – tedy pro stálý zdravotnický a sociální personál (lékaři, všeobecné sestry, sociální pracovníci, pečovatelé). Dohody mimo pracovní poměr jsou vhodné tam, kde jde o nárazovou, doplňkovou nebo časově omezenou práci: záskok o víkendu, praxe studenta, jednorázová odborná konzultace nebo krytí špičky v sezóně chřipkových onemocnění.

1.2 Co mají všechny tři vztahy společné?

Na dohody se až na výslovně vyjmenované výjimky (viz dále) použijí ustanovení o pracovním poměru (§ 77 odst. 2 ZP) – v praxi to znamená, že i „dohodář“ má nárok například na bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky, na informace o obsahu vztahu nebo na ochranu osobních údajů ve stejném rozsahu jako kmenový zaměstnanec.

2. Pracovní poměr

2.1 Jak pracovní poměr vzniká?

Standardně vzniká pracovní smlouvou (§ 33 odst. 1 ZP), a to dnem sjednaným jako den nástupu do práce (§ 36 ZP). U vedoucích zaměstnanců veřejné a příspěvkové sféry se přitom často uplatní jmenování, nikoli smlouva.

Specifikum zdravotnictví a sociálních služeb

Řada nemocnic, léčeben i zařízení sociálních služeb je zřízena jako příspěvková organizace (krajem, obcí nebo státem). U vedoucího příspěvkové organizace a u vedoucích organizačních útvarů uvnitř ní vzniká pracovní poměr jmenováním, nikoli pracovní smlouvou [§ 33 odst. 3 písm. e) a f) ZP]. Jmenování provádí zřizovatel, resp. vedoucí příspěvkové organizace [§ 33 odst. 4 písm. e) a f) ZP].

2.2 Co musí obsahovat pracovní smlouva?

Podle § 34 ZP musí pracovní smlouva vždy obsahovat tři podstatné náležitosti:

- ✓ druh práce, kterou má zaměstnanec vykonávat,
- ✓ místo nebo místa výkonu práce,
- ✓ den nástupu do práce.

Smlouva musí mít písemnou formu a každá smluvní strana obdrží jedno vyhotovení (§ 34 odst. 2 a 5 ZP). Nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž by mu v tom bránila překážka v práci, o níž se zaměstnavatel do týdne nedozví, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit (§ 34 odst. 3 a 4 ZP) – to se v praxi hodí zejména u nástupů, které zaměstnavatel dlouho dopředu plánuje kvůli směnování.

Praktický tip pro zdravotnictví a sociální služby:

Pokud pracovní smlouva výslovně nesjednává pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, považuje se za ně sjednané místo výkonu práce (§ 34a ZP) – u zaměstnanců terénních sociálních služeb nebo domácí zdravotní péče, kteří dojíždějí za klienty, je vhodné pravidelné pracoviště sjednat výslovně a nešířeji než jednu obec.

2.3 Jak dlouho může trvat zkušební doba?

Zkušební dobu lze sjednat nejpozději v den vzniku pracovního poměru, vždy písemně, a to nejdéle na 4 měsíce po sobě jdoucí, u vedoucích zaměstnanců na 8 měsíců (§ 35 odst. 1 a 2 ZP). U pracovního poměru na dobu určitou nesmí zkušební doba přesáhnout polovinu jeho sjednaného trvání (§ 35 odst. 3 ZP). Zkušební doba se prodlužuje o dny, kdy zaměstnanec během ní neodpracoval celou směnu z důvodu překážky v práci, dovolené nebo neomluvené absence (§ 35 odst. 5 ZP) – u směnného provozu je tedy nutné prodloužení hlídat podle skutečně odpracovaných směn, nikoli podle kalendářních dnů.

2.4 Pracovní poměr na dobu určitou – kolik opakování unese?

Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat nejdéle na 3 roky a mezi týmiž stranami jej lze opakovat nejvýše dvakrát; celková doba všech opakování nesmí přesáhnout 9 let od vzniku prvního z nich (§ 39 odst. 2 ZP).

Výjimka klíčová pro obor

Jde-li o náhradu za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské nebo rodičovské dovolené, lze pracovní poměr na dobu určitou opakovat bez omezení počtu opakování (§ 39 odst. 2 věta druhá ZP). Vzhledem k vysokému podílu žen v ošetřovatelských a pečovatelských profesích jde o výjimku, kterou personalisté ve zdravotnictví a sociálních službách využívají velmi často – je ale potřeba vždy v pracovní smlouvě uvést, že jde o zástup konkrétní osoby po dobu její mateřské/rodičovské dovolené, jinak se výjimka neuplatní.

2.5 Co dalšího z pracovního poměru vyplývá?

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle smlouvy, platit mu mzdu nebo plat a vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů; zaměstnanec je povinen konat práci osobně podle pokynů zaměstnavatele v rozvržené pracovní době (§ 38 ZP). Při nástupu musí být zaměstnanec seznámen s pracovním řádem, předpisy BOZP, kolektivní smlouvou a vnitřními předpisy (§ 37 odst. 5 ZP) – ve zdravotnických zařízeních jde typicky i o proškolení k hygienicko-epidemiologickému režimu a k nakládání se zdravotnickou dokumentací.

3. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr aneb DPP a DPČ v provozu, který nikdy nespí

Nepřetržitý nebo směnný provoz zdravotnických zařízení a pobytových služeb sociální péče se bez brigádníků a externí výpomoci obvykle neobejde. Zákoník práce pro ně nabízí dvě formy dohod – DPP a DPČ – s odlišným rozsahem práce i evidenčními nároky.

3.1 Dohoda o provedení práce (DPP) – kolik a jak?

Rozsah práce na DPP nesmí u jednoho zaměstnavatele přesáhnout 300 hodin v kalendářním roce (§ 75 odst. 1 ZP). Má-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele uzavřeno více DPP současně, hodiny se pro účely limitu sčítají (§ 75 odst. 2 ZP) – v personálním systému je proto nutné sledovat součet hodin za všechny souběžné dohody dané osoby, nikoli jen za jednu konkrétní dohodu. V DPP musí být vždy uvedeny sjednané práce a doba, na kterou se dohoda uzavírá (§ 75 odst. 3 ZP).

3.2 Dohoda o pracovní činnosti (DPČ) – kdy je vhodnější než DPP?

DPČ nemá roční hodinový strop, ale rozsah práce nesmí v průměru překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby (§ 76 odst. 2 ZP). Dodržení tohoto průměru se posuzuje za celou dobu trvání dohody, nejdéle však za 52 týdnů (§ 76 odst. 3 ZP). DPČ je proto vhodnější tam, kde externí spolupráce přesahuje 300 hodin ročně, ale nejde o plnohodnotný úvazek – typicky u pravidelné brigády studenta na jedno až dvě odpoledne týdně po celý školní rok. I DPČ musí obsahovat sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a dobu trvání (§ 76 odst. 4 ZP).

3.3 Co mají DPP a DPČ společně a v čem se liší od pracovního poměru?

Obě dohody musí mít písemnou formu, jinak se k nim nepřihlíží; jedno vyhotovení náleží zaměstnanci (§ 77 odst. 1 ZP). Až na výjimky se na ně použijí ustanovení o pracovním poměru (§ 77 odst. 2 ZP) – vyloučeno je však:

- ✓ převedení na jinou práci a přeložení,
- ✓ dočasné přidělení,
- ✓ odstupné a jednorázová náhrada podle § 271ca ZP,

- ✓ skončení pracovního poměru (dohody se ruší podle vlastního režimu, viz níže),
- ✓ odměňování (mzda/plat se řídí jinými pravidly než odměna z dohody),
- ✓ cestovní náhrady a náhrady podle § 190a ZP.

Na co personalisté často zapomínají

Jednorázová náhrada při skončení pracovního poměru ze zdravotních důvodů v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání (§ 271ca ZP, dvanáctinásobek průměrného měsíčního výdělku) se na DPP ani DPČ nevztahuje. Vzhledem k tomu, že i „dohodáři“ ve zdravotnictví a sociálních službách přicházejí do kontaktu s infekčními riziky, fyzickou zátěží při manipulaci s klienty nebo expozicí chemickým látkám, je dobré na tento rozdíl předem upozornit – nárok jim v takovém případě nevzniká, byť by u kmenového zaměstnance vznikl.

3.4 Mají „dohodáři“ nárok na dovolenou?

Ano. Pro účely výpočtu dovolené se u zaměstnance pracujícího na DPP nebo DPČ délka týdenní pracovní doby fiktivně považuje za 20 hodin týdně (§ 77 odst. 8 ZP), a to bez ohledu na to, kolik hodin skutečně odpracoval. Tento nárok patří k méně známým důsledkům novelizace zákoníku práce a v praxi se často podceňuje – u dlouhodobě spolupracujících dohodářů (např. externí fyzioterapeut docházející na DPČ celý rok) je potřeba nárok na dovolenou evidovat a čerpání/proplacení řešit stejně pečlivě jako u kmenových zaměstnanců.

3.5 Musí zaměstnavatel dopředu rozvrhnout pracovní dobu?

Ano – u DPP i DPČ je zaměstnavatel povinen předem písemně rozvrhnout pracovní dobu a seznámit s rozvrhem (nebo jeho změnou) zaměstnance nejpozději 3 dny před začátkem směny či období, na které je rozvrh sestaven, nedohodnou-li se na jiné lhůtě (§ 74 odst. 2 ZP). Ve směnném provozu nemocnic a pobytových zařízení sociálních služeb je tato třídenní lhůta potřeba promítnout přímo do procesu plánování směn, jinak rozvrh formálně nesplňuje zákonné požadavky.

3.6 Jak dohodu ukončit?

Není-li způsob zrušení dohody sjednán, lze ji ukončit (§ 77 odst. 5 a 6 ZP):

- ✓ dohodou smluvních stran ke sjednanému dni,
- ✓ výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která běží od doručení druhé straně,
- ✓ okamžitým zrušením, ale jen z důvodů, pro které lze okamžitě zrušit i pracovní poměr.

Výpověď i okamžité zrušení musí mít písemnou formu, jinak se k nim nepřihlíží (§ 77 odst. 6 ZP).

3.7 Může „dohodář“ požádat o zaměstnání v pracovním poměru?

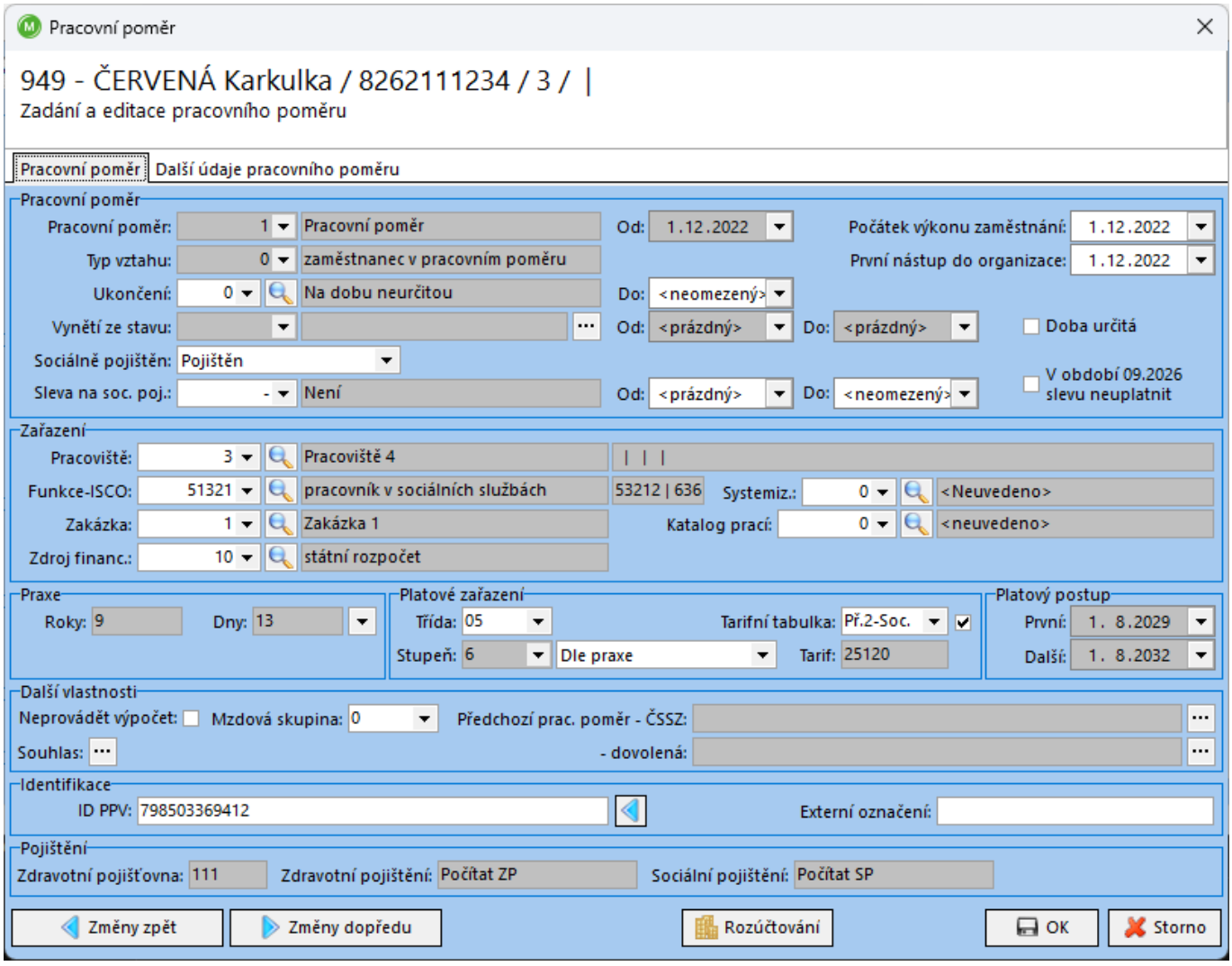
Ano. Trvaly-li právní vztahy založené DPP a DPČ u téhož zaměstnavatele v posledních 12 měsících v souhrnu alespoň 180 dní, může zaměstnanec písemně požádat o zaměstnání v pracovním poměru; zaměstnavatel musí nejpozději do jednoho měsíce poskytnout odůvodněnou písemnou odpověď (§ 77 odst. 4 ZP). Dá-li zaměstnavatel v reakci na takovou žádost (nebo na uplatnění práva na informace, na rozvrh pracovní doby předem či na odborný rozvoj) dohodáři výpověď, má zaměstnanec právo požádat o písemné odůvodnění výpovědi a zaměstnavatel je povinen mu bez zbytečného odkladu vyhovět (§ 77 odst. 7 ZP) – jde o ochranu proti odvetným výpovědím, kterou je vhodné promítnout i do interních postupů personálního oddělení.

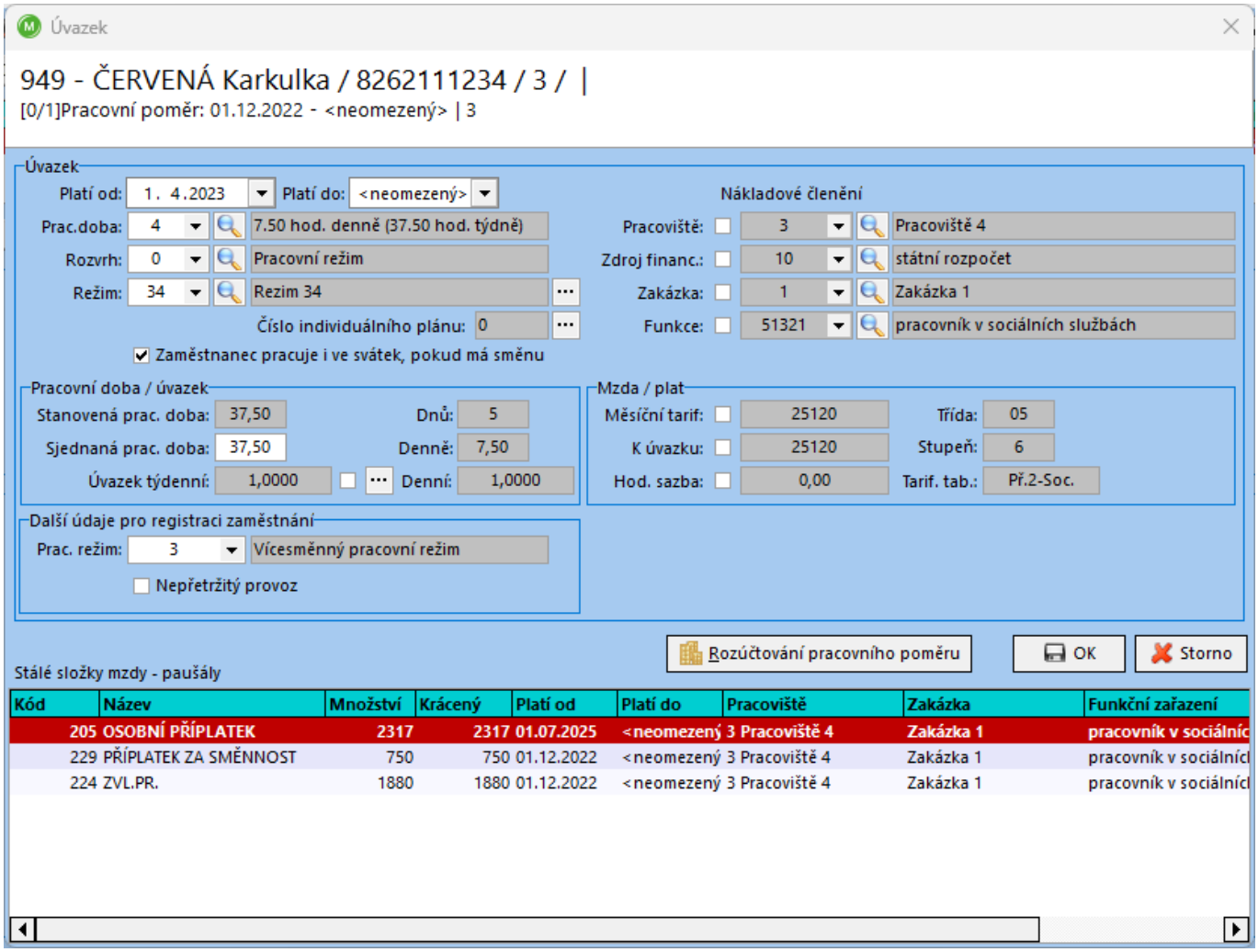
Rozhodný příjem pro účast na pojištění v roce 2026

- ✓ DPP: osoba je účastna nemocenského (a odvozeně zdravotního) pojištění, dosáhne-li v kalendářním měsíci u jednoho zaměstnavatele započitatelného příjmu alespoň 12 000 Kč hrubého (25 % průměrné mzdy zaokrouhlené na celé pětisetkoruny dolů – § 7a zákona o nemocenském pojištění); v roce 2025 šlo o 11 500 Kč.
- ✓ DPČ a zaměstnání malého rozsahu: rozhodný příjem zůstává pro rok 2026 na 4 500 Kč (§ 6 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění).
- ✓ Jde o údaj mimo body 4–7 manuálu, ale bezprostředně navazující na uzavírání dohod – doporučujeme jej mít u ruky při každém nastavování nové DPP/DPČ v AVENSIO SW.

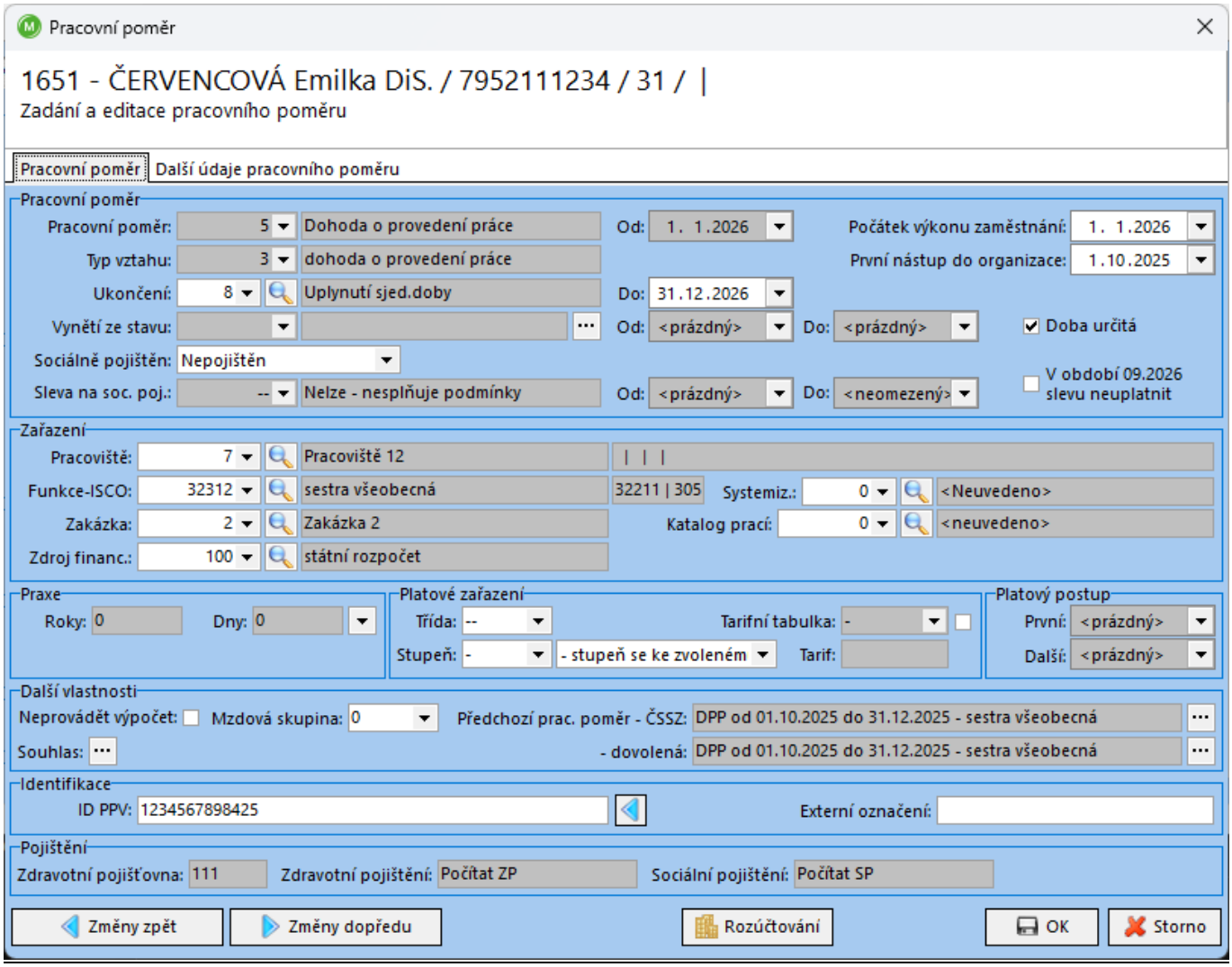
4. Nastavení PP vztahů v programu AVENSIO SW

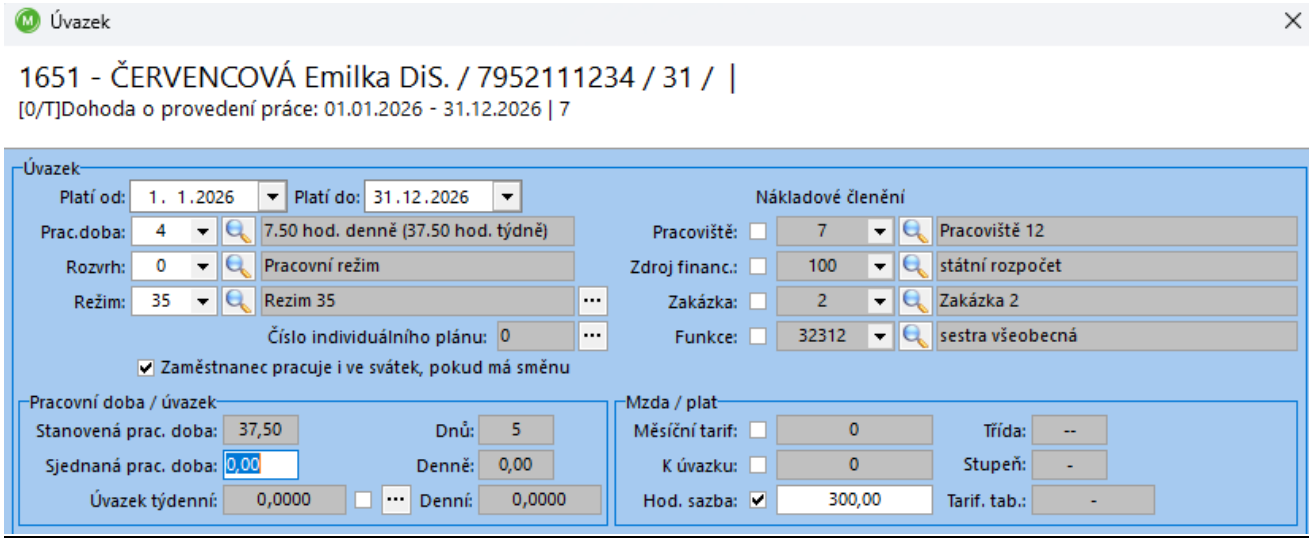
Záložka Pracovní poměry – Pracovní poměr.



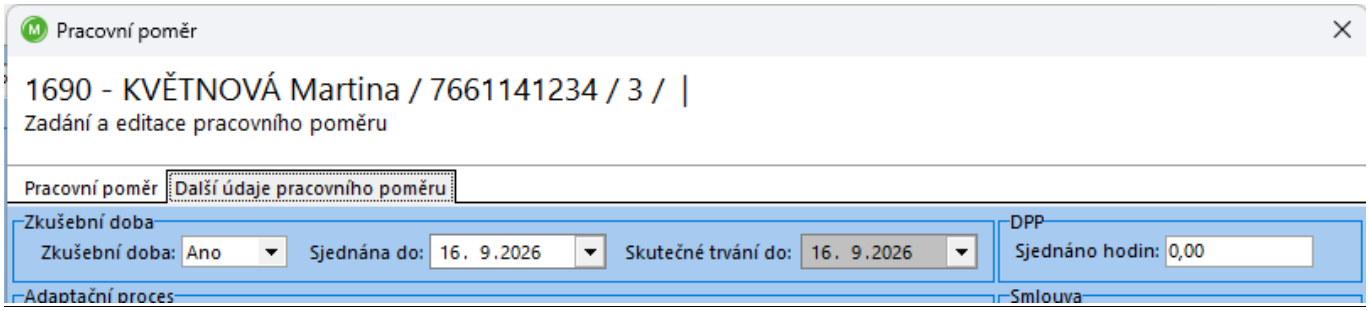


Příklad zadání dohody


Pracovní poměr
1651 - ČERVENCOVÁ Emilka DiS. / 7952111234 / 31 / |
Zadání a editace pracovního poměru
Pracovní poměr
Další údaje pracovního poměru
Pracovní poměr
Pracovní poměr: 5 Dohoda o provedení práce
Od: 1. 1.2026
Počátek výkonu zaměstnání: 1. 1.2026
Typ vztahu: 3 dohoda o provedení práce
První nástup do organizace: 1.10.2025
Ukončení: 8 Uplynutí sjed.doby
Do: 31.12.2026
Vynětí ze stavu:
Od: <prázdný>
Do: <prázdný>
Doba určitá
Sociálně pojištěn: Nepojištěn
Sleva na soc. poj.: -- Nelze - nesplňuje podmínky
Od: <prázdný>
Do: <neomezený>
V období 09.2026 slevu neuplatnit
Zařazení
Pracoviště: 7 Pracoviště 12
Funkce-ISCO: 32312 sestra všeobecná
32211 | 305
Systemiz.: 0 <Neuvedeno>
Zakázka: 2 Zakázka 2
Katalog prací: 0 <neuvedeno>
Zdroj financ.: 100 státní rozpočet
Praxe
Roky: 0
Dny: 0
Platové zařazení
Třída: --
Tarifní tabulka: -
Stupeň: -
- stupeň se ke zvoleném
Tarif:
Platový postup
První: <prázdný>
Další: <prázdný>
Další vlastnosti
Neprovádět výpočet:
Mzdová skupina: 0
Předchozí prac. poměr - ČSSZ: DPP od 01.10.2025 do 31.12.2025 - sestra všeobecná
Souhlas:
- dovolená: DPP od 01.10.2025 do 31.12.2025 - sestra všeobecná
Identifikace
ID PPV: 1234567898425
Externí označení:
Pojištění
Zdravotní pojišťovna: 111
Zdravotní pojištění: Počítat ZP
Sociální pojištění: Počítat SP
Změny zpět
Změny dopředu
Rozúčtování
OK
Storno


Úvazek
1651 - ČERVENCOVÁ Emilka DiS. / 7952111234 / 31 / |
[0/T]Dohoda o provedení práce: 01.01.2026 - 31.12.2026 | 7
Úvazek
Platí od: 1. 1.2026
Platí do: 31.12.2026
Prac.doba: 4 7.50 hod. denně (37.50 hod. týdně)
Rozvrh: 0 Pracovní režim
Režim: 35 Rezim 35
Číslo individuálního plánu: 0
Zaměstnanec pracuje i ve svátek, pokud má směnu
Nákladové členění
Pracoviště: 7 Pracoviště 12
Zdroj financ.: 100 státní rozpočet
Zakázka: 2 Zakázka 2
Funkce: 32312 sestra všeobecná
Pracovní doba / úvazek
Stanovená prac. doba: 37,50
Dnů: 5
Sjednaná prac. doba: 0,00
Denně: 0,00
Úvazek týdenní: 0,0000
Denní: 0,0000
Mzda / plat
Měsíční tarif: 0
Třída: --
K úvazku: 0
Stupeň: -
Hod. sazba: 300,00
Tarif. tab.: -

Zkušební doba



5. Informování o obsahu pracovněprávního vztahu aneb co se zaměstnanec musí dozvědět písemně

5.1 Co musí zaměstnavatel sdělit u pracovního poměru?

Neobsahuje-li příslušné údaje přímo pracovní smlouva, musí zaměstnavatel zaměstnance písemně informovat nejpozději do 7 dnů od vzniku pracovního poměru mimo jiné o (§ 37 odst. 1 ZP):

- ✓ názvu, sídle a identifikaci zaměstnavatele,
- ✓ bližším označení druhu a místa výkonu práce,
- ✓ výměře dovolené a způsobu určování její délky,
- ✓ délce a podmínkách zkušební doby,
- ✓ postupu při rozvazování pracovního poměru a délce výpovědní doby,
- ✓ odborném rozvoji, pokud jej zaměstnavatel zajišťuje,
- ✓ stanovené týdenní pracovní době, způsobu jejího rozvržení a rozsahu práce přesčas,
- ✓ minimálním odpočinku a přestávkách v práci,
- ✓ mzdě nebo platu, způsobu odměňování a výplatě,
- ✓ kolektivních smlouvách upravujících pracovní podmínky,
- ✓ orgánu sociálního zabezpečení, kam zaměstnavatel odvádí pojistné.

Údaje pod písmeny c) až i) a k) lze nahradit odkazem na právní předpis, kolektivní smlouvu nebo vnitřní předpis (§ 37 odst. 2 ZP) – v praxi se proto vyplatí mít zpracovaný vnitřní mzdový/platový předpis a na informační povinnost se na něj odkazovat, místo aby se každá smlouva rozšiřovala o desítky řádků textu.

5.2 Platí obdobná povinnost i u DPP a DPČ?

Ano, obsahově srovnatelný výčet platí i pro dohody (§ 77a odst. 1 ZP), lhůta pro splnění informační povinnosti je ale kratší – 7 dní ode dne započetí výkonu práce, nikoli od vzniku vztahu. Místo mzdy/platu se informuje o odměně z dohody a jejích podmínkách; místo rozvržení týdenní pracovní doby o předpokládaném rozsahu pracovní doby za den či týden a o délce vyrovnávacího období podle § 76 odst. 3 ZP.

5.3 A co vyslání zaměstnance do zahraničí?

Vysílá-li zaměstnavatel zaměstnance (v pracovním poměru i na dohodu) k výkonu práce do jiného státu na dobu delší než 4 týdny, musí ho předem písemně informovat o státu výkonu práce, předpokládané době vyslání, měně výplaty odměny, poskytovaných plněních a podmínkách návratu (§ 37a, resp. § 77b ZP); u vyslání v rámci nadnárodního poskytování služeb v EU přibývají další údaje o odměně dle práva hostitelského státu. Toto se týká například zahraničních odborných stáží zdravotnického personálu nebo výměnných pobytů v rámci projektů financovaných z fondů EU.

6. Odměňování ve zdravotnictví a sociálních službách

Právní opora: § 109 a násl. zákoníku práce; nařízení vlády č. 341/2017 Sb.; sdělení MPSV č. 356/2025 Sb.

V oblasti zdravotnictví a sociálních služeb se setkáváme se dvěma formami odměny za práci – platem a mzdou. To, kterou z nich zaměstnanec dostává, se neodvíjí od jeho profese, ale od právní formy zaměstnavatele. A tahle hranice má reálné důsledky: rozhoduje o tom, jakým předpisem se řídí výpočet odměny, které příplatky jsou povinné (a v jaké minimální výši) a kolik dní dovolené zaměstnanci ze zákona náleží.

6.1 Plat nebo mzda?

Zákoník práce v § 109 odst. 3 vymezuje okruh zaměstnavatelů, jejichž zaměstnanci jsou odměňováni platem. Patří sem stát, územní samosprávné celky (kraje a obce), státní fondy, příspěvkové organizace hrazené z příspěvku zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů, školské právnické osoby a veřejné kulturní instituce.

Prakticky to znamená, že krajské či městské nemocnice a zařízení sociálních služeb fungující jako příspěvkové organizace (domovy pro seniory apod.) odměňují své zaměstnance platem stanoveným nařízením vlády. Pokud je ale poskytovatel zdravotní nebo sociální péče založen jako s. r. o., a. s. nebo obecně prospěšná společnost, jde o mzdu sjednanou smluvně – i když se v praxi tato smluvní mzda nezřídka odvíjí od stejných platových tabulek, kterými se řídí veřejný sektor.

7. Skladba platu ve veřejné správě podle NV č. 341/2017 Sb.

Výše platu se odvíjí od dvou složek: základního platového tarifu a k němu připočítaných příplatků – povinných i nepovinných. Samotný platový tarif pak určují dvě veličiny: platová třída, do které je zaměstnanec zařazen podle nejnáročnější vykonávané práce (tzv. katalog prací), a platový stupeň odvozený od počtu let jeho započitatelné praxe.

Konkrétní částky stanovuje nařízení vlády č. 341/2017 Sb., které pro tyto účely definuje čtyři samostatné stupnice platových tarifů: příloha č. 1 dopadá na zaměstnance veřejné správy obecně, příloha č. 2 na nelékařské zdravotnické pracovníky a současně na pracovníky v sociálních službách a sociální pracovníky, příloha č. 3 na lékaře, zubní lékaře a farmaceuty a příloha č. 4 na pedagogické pracovníky.

Sociální služby tedy v nařízení vlastní samostatnou stupnici nemají – jejich zaměstnanci spadají do stejné přílohy č. 2 jako nelékařští zdravotničtí pracovníci.

Skupina zaměstnanců	Příloha NV 341/2017 Sb.	Orientační rozpětí tarifu k 1. 4. 2026
Zdravotničtí pracovníci nelékaři, pracovníci v soc. službách, sociální pracovníci	příloha č. 2 (třídy 2–15)	17 720 – 66 390 Kč/měsíc
Lékaři, zubní lékaři, farmaceuti	příloha č. 3 (třídy 11–16)	41 190 – 79 500 Kč/měsíc
Ostatní zaměstnanci veřejné správy a služeb	příloha č. 1 (třídy 1–16)	14 760 – 61 390 Kč/měsíc

Poznámka: Nařízení má i přílohu č. 5, ta ale neobsahuje tarify – jde o rozdělení prací do skupin podle míry ztěžujících vlivů pro účely zvláštního příplatku (§ 8), proto do výčtu čtyř stupnic tarifů nepatří.

8. Příplatky

8.1 Příplatky – přehled (platová sféra)

Zákoník práce stanoví povinné příplatky, jejichž minimální výši nelze sjednat nižší. U platové sféry jsou sazby dané pevně v procentech (na rozdíl od mzdové sféry, kde lze u některých příplatků sjednat jinak).

Příplatek	Ustanovení ZP	Výše
Za vedení	§ 124	5–60 % platového tarifu podle stupně řízení
Za noční práci	§ 125	20 % průměrného hodinového výdělku
Za práci v sobotu a v neděli	§ 126	25 % průměrného hodinového výdělku
Za práci přesčas	§ 127	25 %, resp. 50 % o dnech nepřetržitého odpočinku v týdnu
Za ztížené pracovní prostředí	§ 128	1 120–3 360 Kč měsíčně (rozpětí pro rok 2026)
Zvláštní příplatek	§ 129	podle skupiny prací I.–V.: 500–10 000 Kč měsíčně
Za rozdělenou směnu	§ 130	30 % průměrného hodinového výdělku
Osobní příplatek	§ 131	až 100 % platového tarifu nejvyššího stupně v dané třídě

RSM Payroll Centre CZ je členem sítě RSM a podniká pod obchodním jménem RSM, které používají členské firmy. Každý z členů sítě RSM je nezávislou účetní a poradenskou společností, která poskytuje své služby zcela nezávisle. Síť RSM International není samostatným právním subjektem v žádné jurisdikci.

Příplatek	Ustanovení ZP	Výše
Za práci ve svátek	§ 135	náhradní volno, nebo příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku

8.2 Příplatky – přehled (mzdová sféra)

Zákoník práce stanoví povinné příplatky ke mzdě i pro zaměstnavatele, kteří své zaměstnance odměňují mzdou – typicky zdravotnická a sociální zařízení provozovaná jako s. r. o., a. s. nebo obecně prospěšná společnost (viz kapitola „Plat, nebo mzda?" výše). Konstrukce je oproti platové sféře jiná: mzda se v zásadě sjednává smluvně (§ 113 ZP) a zákon garantuje jen uzavřený okruh příplatků s minimální zákonnou sazbou. U dvou z nich – za noční práci a za práci v sobotu a v neděli – navíc zákon výslovně dovoluje sjednat i jinou, tedy třeba i nižší, minimální výši a jiný způsob výpočtu, což u platu možné není.

Příplatek	Ustanovení ZP	Minimální výše	Lze sjednat jinak?
Za práci přesčas	§ 114	25 % průměrného výdělku (nebo náhradní volno místo příplatku)	Ne – mzdu lze ale sjednat již s přihlédnutím k případné práci přesčas (nejvýše 150 hodin ročně)
Za práci ve svátek	§ 115	náhradní volno, nebo dohodou příplatek nejméně ve výši 100 % průměrného výdělku	Ne
Za noční práci	§ 116	10 % průměrného výdělku	Ano – lze sjednat jinou minimální výši i způsob určení příplatku
Za práci ve ztíženém pracovním prostředí	§ 117	10 % minimální mzdy (pro rok 2026 orientačně 2 240 Kč měsíčně)	Ne – zákon možnost odchylky neuvádí
Za práci v sobotu a v neděli	§ 118	10 % průměrného výdělku	Ano – lze sjednat jinou minimální výši i způsob určení příplatku

Mzdová sféra naproti tomu nezná samostatné nárokové příplatky za vedení (§ 124 ZP), zvláštní příplatek (§ 129 ZP) ani osobní příplatek (§ 131 ZP) – tyto složky odměny si zaměstnavatel a zaměstnanec sjednávají přímo v rámci mzdy, mzdového výměru nebo vnitřního mzdového předpisu, aniž by je zákon upravoval jako samostatný nárokový institut s vlastní minimální sazbou. Příplatek za zvýšenou zátěž při dlouhých směnách ve zdravotnictví (§ 114a ZP) je vzhledem ke svému významu pro tento obor probrán samostatně v kapitole níže.

8.3 Zvláštní příplatek pro zdravotnictví a sociální služby

Zvláštní příplatek (§ 129 ZP) náleží zaměstnanci vykonávajícímu práci spojenou s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy. Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. rozděluje práce do pěti skupin (I. až V.) s rozpětím 500 až 10 000 Kč měsíčně; konkrétní zařazení jednotlivých činností (např. přímá péče o klienty se závislostí vyššího stupně, práce na infekčním oddělení) je uvedeno v příloze nařízení, kterou je vždy nutné ověřit v aktuálním znění – zařazení se v čase mění.

8.4 Zvýšená zátěž při dlouhých směnách ve zdravotnictví (§ 83a, § 114a, § 133a)

Pro nepřetržité provozy v lůžkové péči a u zdravotnické záchranné služby zákoník práce umožňuje – jen na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu (tam, kde odbory nepůsobí) a jen s písemným souhlasem konkrétního zaměstnance – sjednat směnu v délce až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

Za tuto zvýšenou zátěž náleží zaměstnanci od 13. a každé další odpracované hodiny ve směně příplatek nejméně ve výši 20 % průměrného výdělku (§ 114a pro mzdu, § 133a pro plat). Souhlas se sjednáním dlouhé směny je dobrovolný, zaměstnanec nesmí být k jeho udělení nucen ani žádným způsobem znevýhodněn, pokud souhlas neudělí.

Příklad

Všeobecná sestra na standardním oddělení nemocnice (příspěvková organizace kraje), 8. platová třída, 6. platový stupeň, sjednaná 24hodinová směna podle § 83a. Plat: platový tarif + zvláštní příplatek za práci ve zdravotnictví (skupina dle přílohy) + příplatek za noční hodiny směny (20 %) + příplatek za zvýšenou zátěž od 13. hodiny směny (min. 20 % průměrného výdělku) + případný příplatek za práci o víkendu, pokud směna připadla na sobotu/neděli.

8.5 Minimální mzda, zaručený plat

Minimální mzda

Týdenní pracovní doba	Měsíční minimální mzda	Hodinová minimální mzda
40 hodin	22 400 Kč	134,40 Kč
38,75 hodin	22 400 Kč	138,80 Kč
37,5 hodin	22 400 Kč	143,40 Kč

Platnost od 1. 1. 2026.

Zaručený plat ve státní sféře (od 1. 1. 2026)

Skupina prací (platová třída)	Měsíčně	Za hodinu
1. – 2. platová třída	22 400 Kč	134,40 Kč
3. – 5. platová třída	26 880 Kč	161,30 Kč
6. – 9. platová třída	31 360 Kč	188,20 Kč
10. – 16. platová třída	35 840 Kč	215,10 Kč

Kvalifikační předpoklady

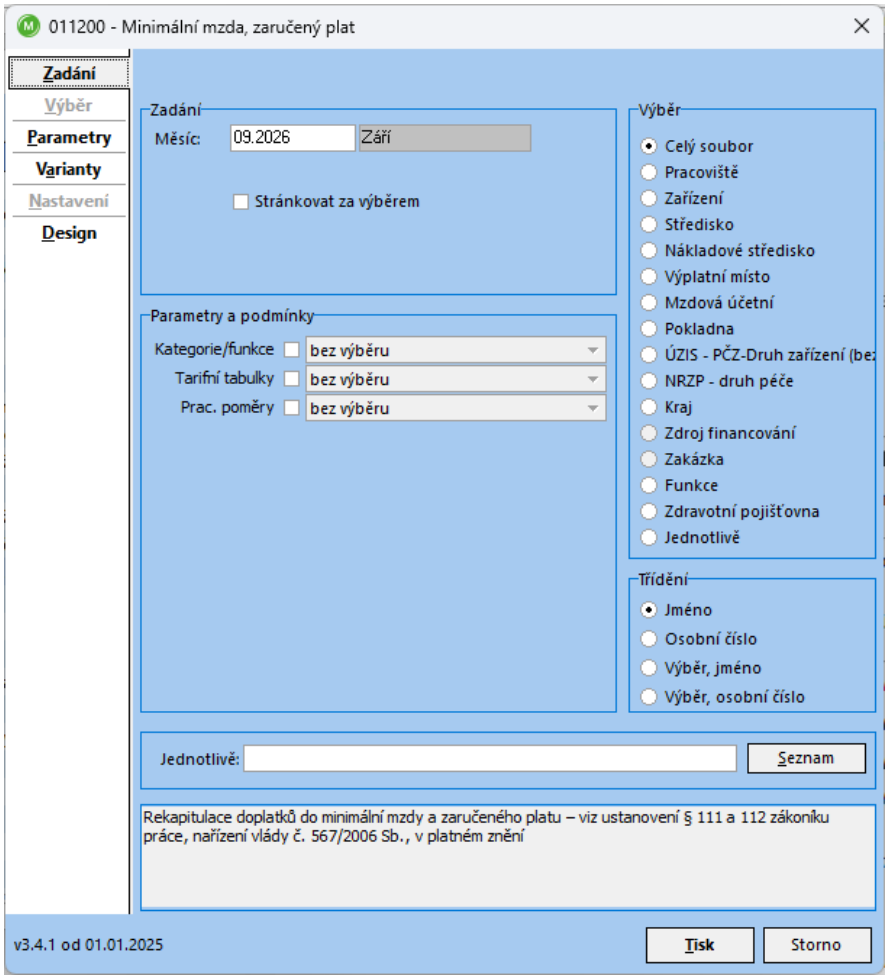
§ 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě – kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách.

Platová třída	Potřebné vzdělání
1.	základní vzdělání nebo základy vzdělání
2.	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3.	střední vzdělání
4.	střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5.	střední vzdělání s výučním listem
6.	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7.	střední vzdělání s maturitní zkouškou
8.	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9.	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10.	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu

Platová třída	Potřebné vzdělání
12.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
14.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
15.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
16.	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Program AVENSIO SW

Podkladová sestava – 011200: Minimální mzda, zaručený plat



3.4.7.10/7.10 12345678 Organizace 16.09.2026 8:55:15 1/1
011200 Přehled doplatků do minimální mzdy a zaručeného platu za období 07.2026 202609

Osobní číslo	Příjmení a jméno	Číslo pracoviště	Název pracoviště	Číslo funkce	Název funkce	Označ. prac. poměru	Hodiny	Dosažená mzda	Minimální mzda/plat	Zaručený plat	Doplatek do minimální mzdy/platu	Doplatek do zaručen. platu	Vyplacený doplatek	Zbývá do minimální mzdy/platu	Zbývá do zaručeného platu
Celý soubor															
1729	DUBNOVÁ Hermína	61	Pracoviště 11	91339	pradlena	0	128,00	16403	15583	18699	0	2296	0	0	2296
Celkem: 1							128,00	16403	15583	18699	0	2296	0	0	2296

9. Zaměstnávání dohodářů (DPP a DPČ)

Právní opora: § 75, § 76, § 138 zákoníku práce; § 6, § 7, § 7a zákona č. 187/2006 Sb.; § 5 zákona č. 48/1997 Sb.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou ve zdravotnictví a sociálních službách běžným nástrojem pro pokrytí směn o víkendech, dovolených nebo krátkodobých výpadků personálu. Mají ale přesně vymezené limity rozsahu práce i příjmu, jejichž překročení mění režim pojištění i evidenční povinnosti.

9.1 Rozsahové limity

Ustanovení: § 75 zákoníku práce (DPP), § 76 zákoníku práce (DPČ).

	Dohoda o provedení práce (DPP)	Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)
Maximální rozsah	nejvýše 300 hodin v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele (i v součtu více DPP)	v průměru nejvýše polovina stanovené týdenní pracovní doby
Posuzované období	kalendářní rok	celá doba trvání dohody, nejdéle však 52 týdnů

9.2 Limity příjmu pro účast na pojištění – rok 2026

Účast na nemocenském a zdravotním pojištění vzniká, jakmile příjem z dohody dosáhne rozhodné částky. Ta se odvozuje od průměrné mzdy vyhlašované MPSV (pro rok 2026 činí 48 967 Kč) a mění se každoročně.

Typ dohody	Princip	Částka pro rok 2026
DPČ (zaměstnání malého rozsahu)	rozhodný příjem podle § 6 zákona o nemocenském pojištění	4 500 Kč hrubého měsíčně (do 4 499 Kč včetně se pojistné neplatí)
DPP	25 % průměrné mzdy, zaokrouhleno na 500 Kč dolů (§ 7a zákona o nemocenském pojištění)	12 000 Kč hrubého měsíčně u téhož zaměstnavatele (do 11 999 Kč včetně se pojistné neplatí)

Zdravotní pojištění se řídí stejnou hranicí (§ 5 zákona č. 48/1997 Sb. odkazuje přímo na částku pro nemocenské pojištění) – u DPP i DPČ tedy platí shodný práh pro sociální i zdravotní pojištění.

9.3 Zaměstnání malého rozsahu

Co se rozumí zaměstnáním malého rozsahu?

Zaměstnáním malého rozsahu se podle § 7 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, rozumí zaměstnání, u něhož není splněna podmínka § 6 odst. 1 písm. b) téhož zákona – tedy sjednaná částka započitatelného příjmu je nižší než rozhodný příjem, nebo nebyl započitatelný příjem sjednán vůbec. V praxi jde nejčastěji o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti (DPČ) s nízkým či nepravidelným měsíčním příjmem.

§ 6 odst. 1 písm. b) a § 7 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném k 1. 4. 2026

Jaká je pro rok 2026 výše rozhodného příjmu?

Pro rok 2026 zůstává rozhodný příjem beze změny oproti roku 2025, a to ve výši 4 500 Kč měsíčně.

§ 6 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném k 1. 4. 2026

Pozor – nejde o stejnou hranici jako u dohody o provedení práce (DPP), která má vlastní režim podle § 7a téhož zákona; pro DPP se od 1. 1. 2026 rozhodná částka zvyšuje na 12 000 Kč měsíčně. Zaměstnání malého rozsahu a DPP je proto vždy třeba posuzovat odděleně.

Kdy vzniká a kdy zaniká účast na pojištění?

Zaměstnanec je při zaměstnání malého rozsahu pojištěn jen v těch kalendářních měsících, v nichž jeho započitatelný příjem z tohoto zaměstnání dosáhl alespoň částky rozhodného příjmu. V měsíci, kdy příjem pod tuto hranici klesne, účast na pojištění zaniká – a naopak, dosažením limitu vzniká znovu, aniž by muselo dojít ke změně pracovní smlouvy či nové sjednání.

§ 7 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném k 1. 4. 2026

Vykonává-li zaměstnanec u téhož zaměstnavatele v jednom kalendářním měsíci více zaměstnání malého rozsahu, příjmy z nich se pro posouzení rozhodného příjmu sčítají a rozhoduje jejich úhrn.

§ 7 odst. 4 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění účinném k 1. 4. 2026

9.4 Evidence a oznamovací povinnost – JMHZ

Od roku 2026 platí nový jednotný systém hlášení – jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele (JMHZ, zákon č. 323/2025 Sb.). Nahrazuje dosavadní roztříštěné přihlášky a odhlášky vůči ČSSZ, evidenční listy důchodového pojištění a část hlášení vůči úřadu práce jedním měsíčním elektronickým podáním.

I u dohod, které nezaloží účast na pojištění (příjem pod limitem) se vztahuje povinnost registrovat zaměstnance a odesílat měsíční hlášení.

9.5 Minimální mzda i pro dohodáře

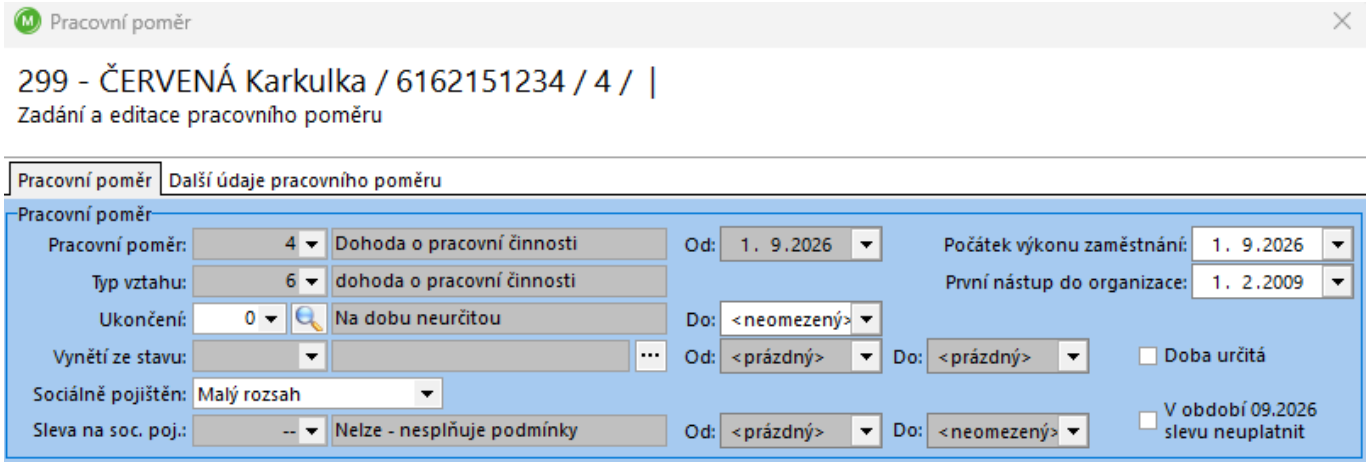
Odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (§ 111 odst. 1 a § 138 ZP) – pro rok 2026 tedy nejméně 134,40 Kč za hodinu. Na odměnu z dohody se obdobně použijí i ustanovení o příplatcích za práci ve zdravotnictví, práci ve svátek, v noci, o víkendu a ve ztíženém prostředí.

Příklad

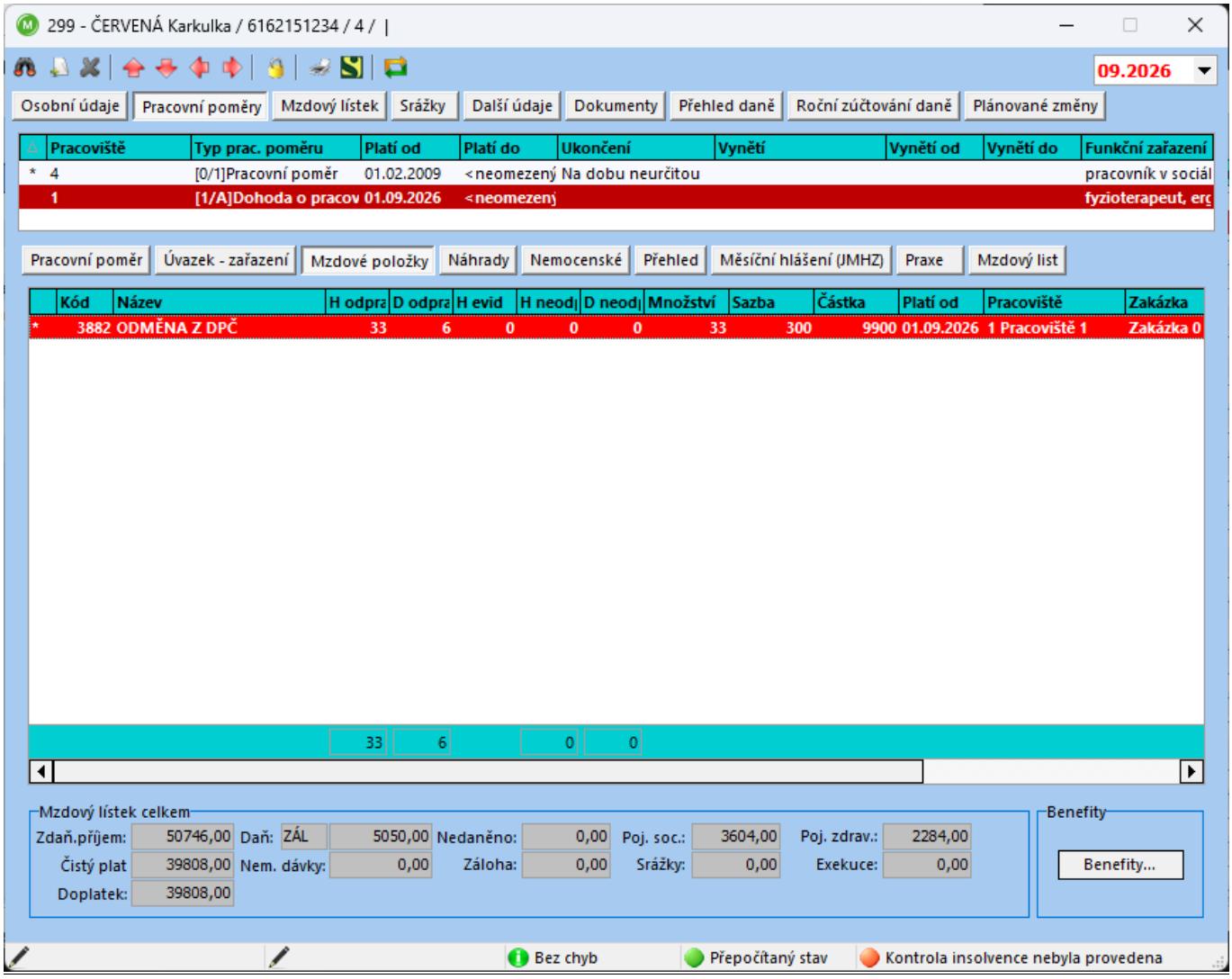
Zdravotní sestra na mateřské dovolené si přivydělává na DPČ v domově pro seniory v rozsahu 15 hodin týdně (méně než polovina 37,5hodinové týdenní doby v nepřetržitém provozu). Při hrubé odměně 4 200 Kč měsíčně se neplatí sociální ani zdravotní pojištění (pod hranicí 4 500 Kč); od 4 500 Kč výše by se zaměstnání malého rozsahu stalo pojištěným měsícem.

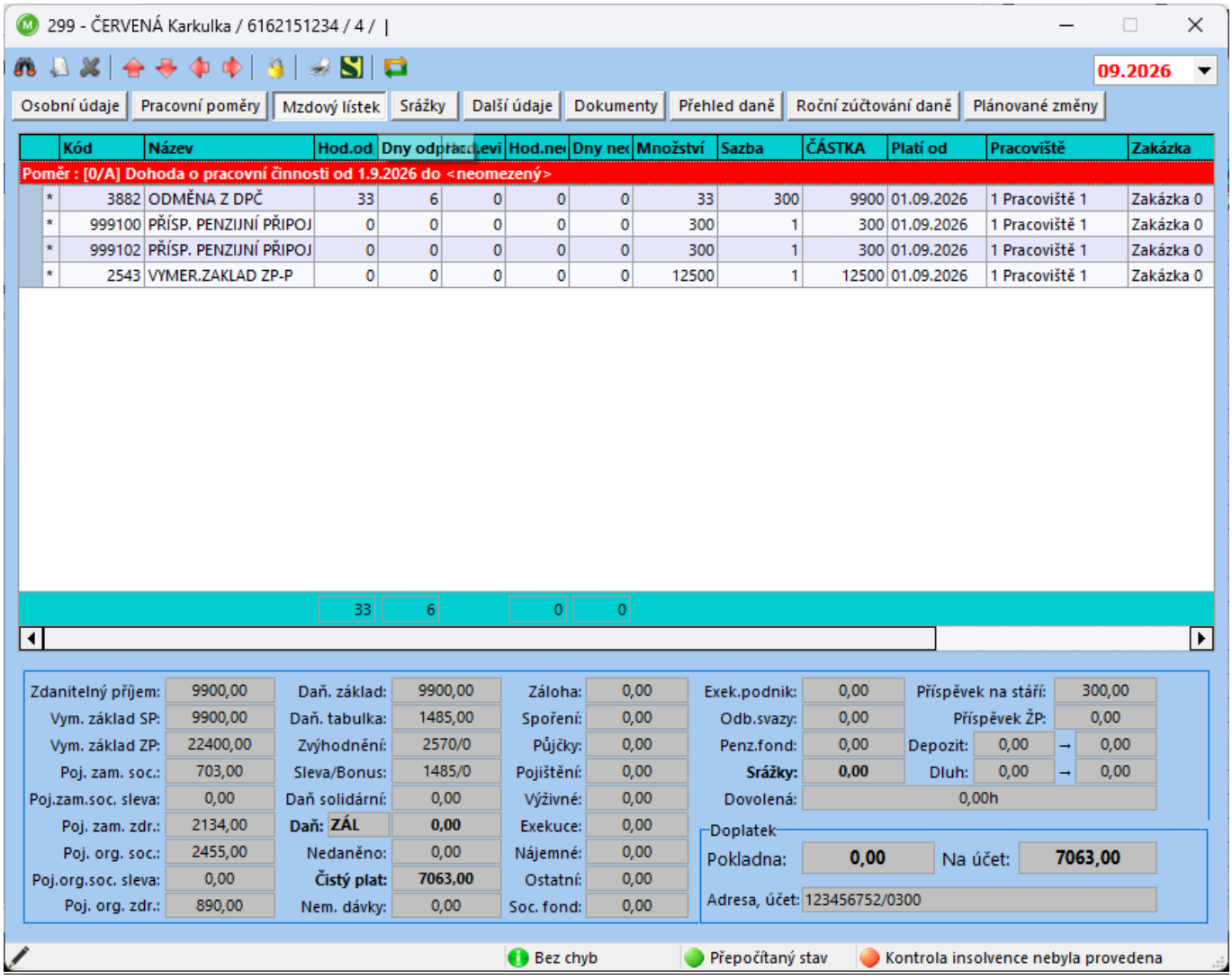
Program AVENSIO SW

Nastavení zaměstnání malého rozsahu



Program sám hlídá, kdy je dosaženo příjmů pro účast na pojištění a pojištění odvede.


299 - ČERVENÁ Karkulka / 6162151234 / 4 / |
09.2026
Osobní údaje
Pracovní poměry
Mzdový lístek
Srážky
Další údaje
Dokumenty
Přehled daně
Roční zúčtování daně
Plánované změny
Pracoviště
Typ prac. poměru
Platí od
Platí do
Ukončení
Vynětí
Vynětí od
Vynětí do
Funkční zařazení
4
[0/1]Pracovní poměr
01.02.2009
<neomezený
Na dobu neurčitou
pracovník v sociál
1
[1/A]Dohoda o pracov
01.09.2026
<neomezený
fyzioterapeut, erg
Pracovní poměr
Úvazek - zařazení
Mzdové položky
Náhrady
Nemocenské
Přehled
Měsíční hlášení (JMHZ)
Praxe
Mzdový list
Kód
Název
H odpra
D odpra
H evid
H neod
D neod
Množství
Sazba
Částka
Platí od
Pracoviště
Zakázka
3882
ODMĚNA Z DPČ
33
6
0
0
0
33
300
9900
01.09.2026
1 Pracoviště 1
Zakázka 0
33
6
0
0
Mzdový lístek celkem
Zdaň.příjem:
50746,00
Daň:
ZÁL
5050,00
Nedaněno:
0,00
Poj. soc.:
3604,00
Poj. zdrav.:
2284,00
Čistý plat
39808,00
Nem. dávky:
0,00
Záloha:
0,00
Srážky:
0,00
Exekuce:
0,00
Doplatek:
39808,00
Benefity
Benefity...
Bez chyb
Přepočítaný stav
Kontrola insolvence nebyla provedena


299 - ČERVENÁ Karkulka / 6162151234 / 4 / |
09.2026
Osobní údaje
Pracovní poměry
Mzdový lístek
Srážky
Další údaje
Dokumenty
Přehled daně
Roční zúčtování daně
Plánované změny
Kód
Název
Hod.od
Dny od
Hod.ne
Dny ne
Množství
Sazba
ČÁSTKA
Platí od
Pracoviště
Zakázka
Poměr : [0/A] Dohoda o pracovní činnosti od 1.9.2026 do <neomezený>
3882 ODMĚNA Z DPČ 33 6 0 0 0 33 300 9900 01.09.2026 1 Pracoviště 1 Zakázka 0
999100 PŘÍSP. PENZIJNÍ PŘIPOJ 0 0 0 0 0 300 1 300 01.09.2026 1 Pracoviště 1 Zakázka 0
999102 PŘÍSP. PENZIJNÍ PŘIPOJ 0 0 0 0 0 300 1 300 01.09.2026 1 Pracoviště 1 Zakázka 0
2543 VYMER.ZAKLAD ZP-P 0 0 0 0 0 12500 1 12500 01.09.2026 1 Pracoviště 1 Zakázka 0
33 6 0 0
Zdanitelný příjem: 9900,00
Vym. základ SP: 9900,00
Vym. základ ZP: 22400,00
Poj. zam. soc.: 703,00
Poj.zam.soc. sleva: 0,00
Poj. zam. zdr.: 2134,00
Poj. org. soc.: 2455,00
Poj.org.soc. sleva: 0,00
Poj. org. zdr.: 890,00
Daň. základ: 9900,00
Daň. tabulka: 1485,00
Zvýhodnění: 2570/0
Sleva/Bonus: 1485/0
Daň solidární: 0,00
Daň: ZÁL 0,00
Nedaněno: 0,00
Čistý plat: 7063,00
Nem. dávky: 0,00
Záloha: 0,00
Spoření: 0,00
Půjčky: 0,00
Pojištění: 0,00
Výživné: 0,00
Exekuce: 0,00
Nájemné: 0,00
Ostatní: 0,00
Soc. fond: 0,00
Exek.podnik: 0,00
Odb.svazy: 0,00
Penz.fond: 0,00
Srážky: 0,00
Dovolená: 0,00h
Příspěvek na stáří: 300,00
Příspěvek ŽP: 0,00
Depozit: 0,00 → 0,00
Dluh: 0,00 → 0,00
Doplatek
Pokladna: 0,00
Na účet: 7063,00
Adresa, účet: 123456752/0300
Bez chyb
Přepočítaný stav
Kontrola insolvence nebyla provedena

10. Pracovní doba

Právní opora: § 78–96 zákoníku práce

Zdravotnictví a pobytová zařízení sociálních služeb typicky provozují nepřetržitý nebo vícesměnný provoz, který má v zákoníku práce vlastní, mírnější limity délky týdenní pracovní doby i vlastní pravidla pro odpočinek a dlouhé směny.

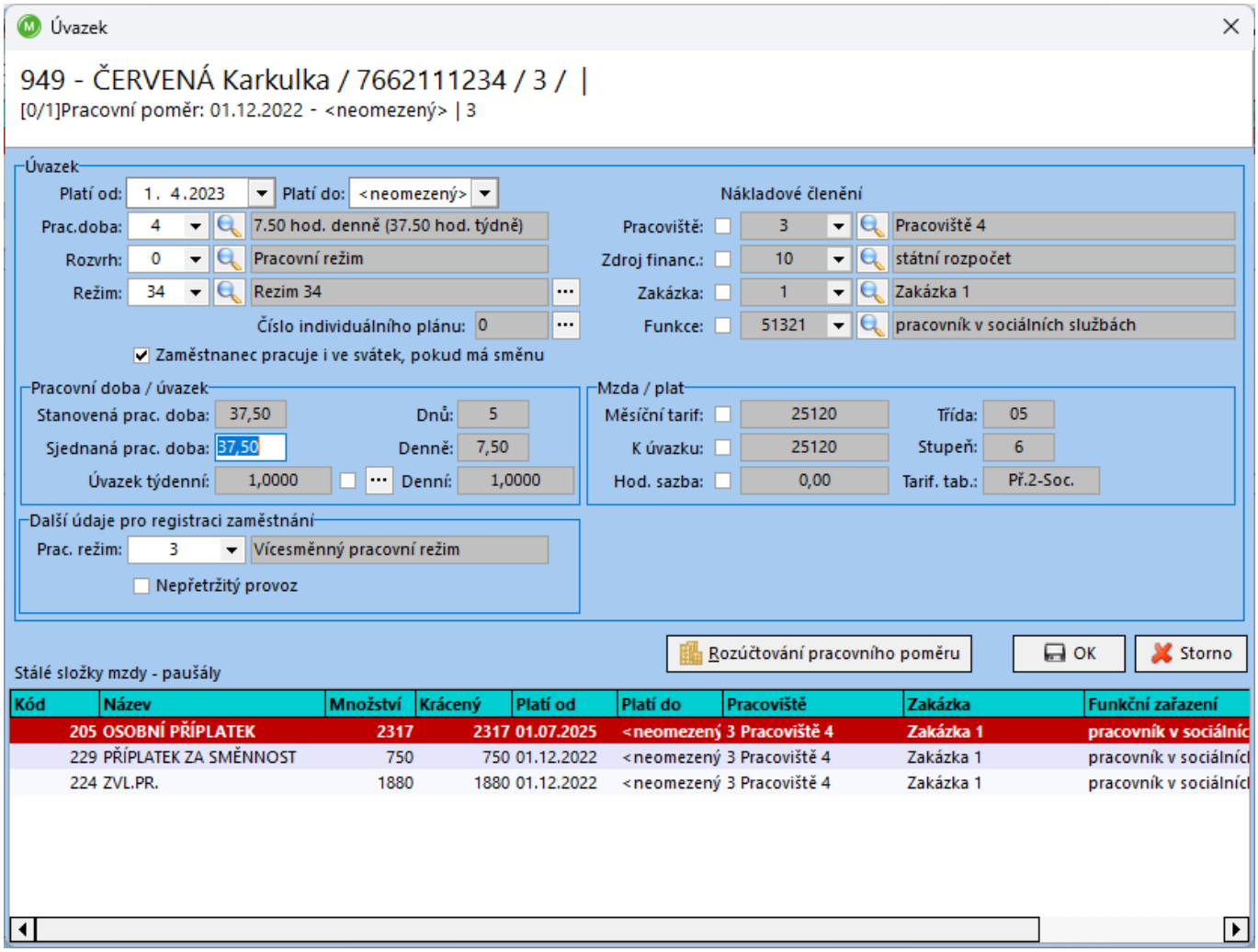
10.1 Stanovená týdenní pracovní doba

Ustanovení: § 79 zákoníku práce. Nepřetržitým provozem se rozumí provoz, který vyžaduje výkon práce 24 hodin denně po 7 dnů v týdnu (§ 78 odst. 1 písm. g) ZP).

Režim	Délka týdenní pracovní doby
Jednosměnný provoz	40 hodin týdně
Dvousměnný provoz	38,75 hodiny týdně
Vícesměnný nebo nepřetržitý provoz	37,5 hodiny týdně

V programu AVENSIO SW se nastavení provede na záložce Úvazek.

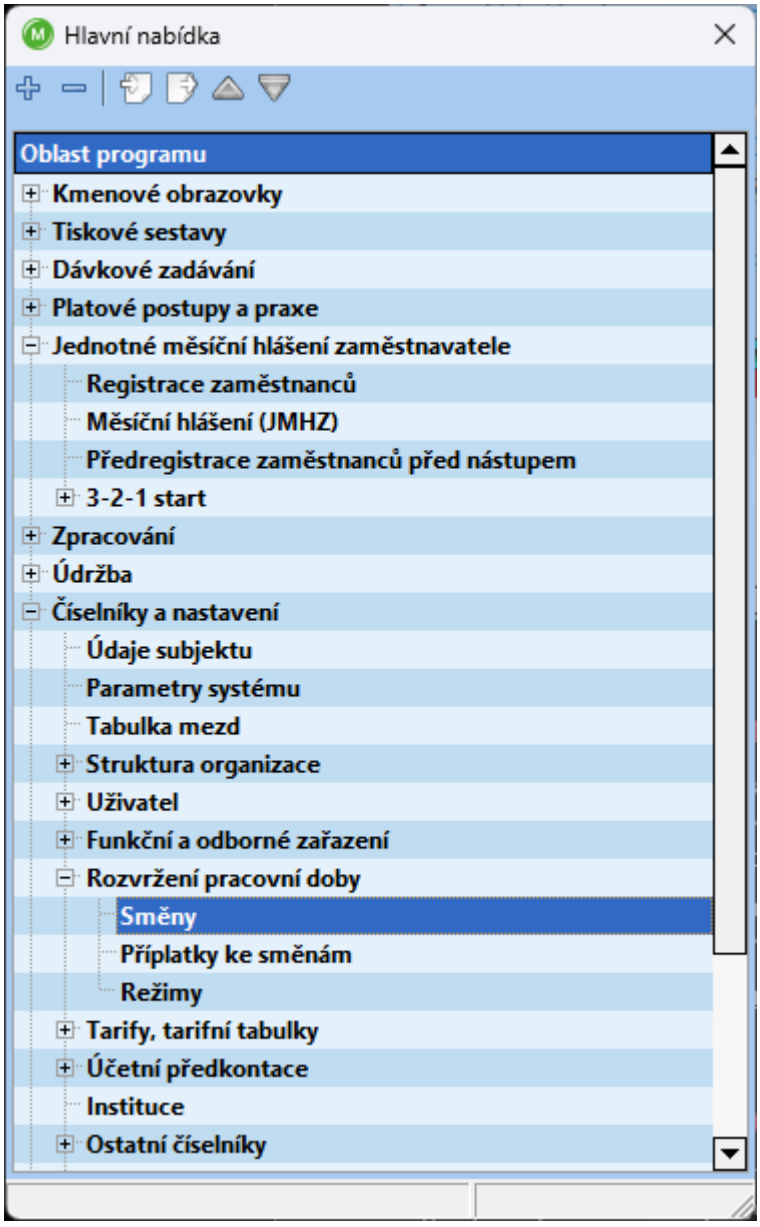
RSM Payroll Centre CZ je členem sítě RSM a podniká pod obchodním jménem RSM, které používají členské firmy. Každý z členů sítě RSM je nezávislou účetní a poradenskou společností, která poskytuje své služby zcela nezávisle. Síť RSM International není samostatným právním subjektem v žádné jurisdikci.

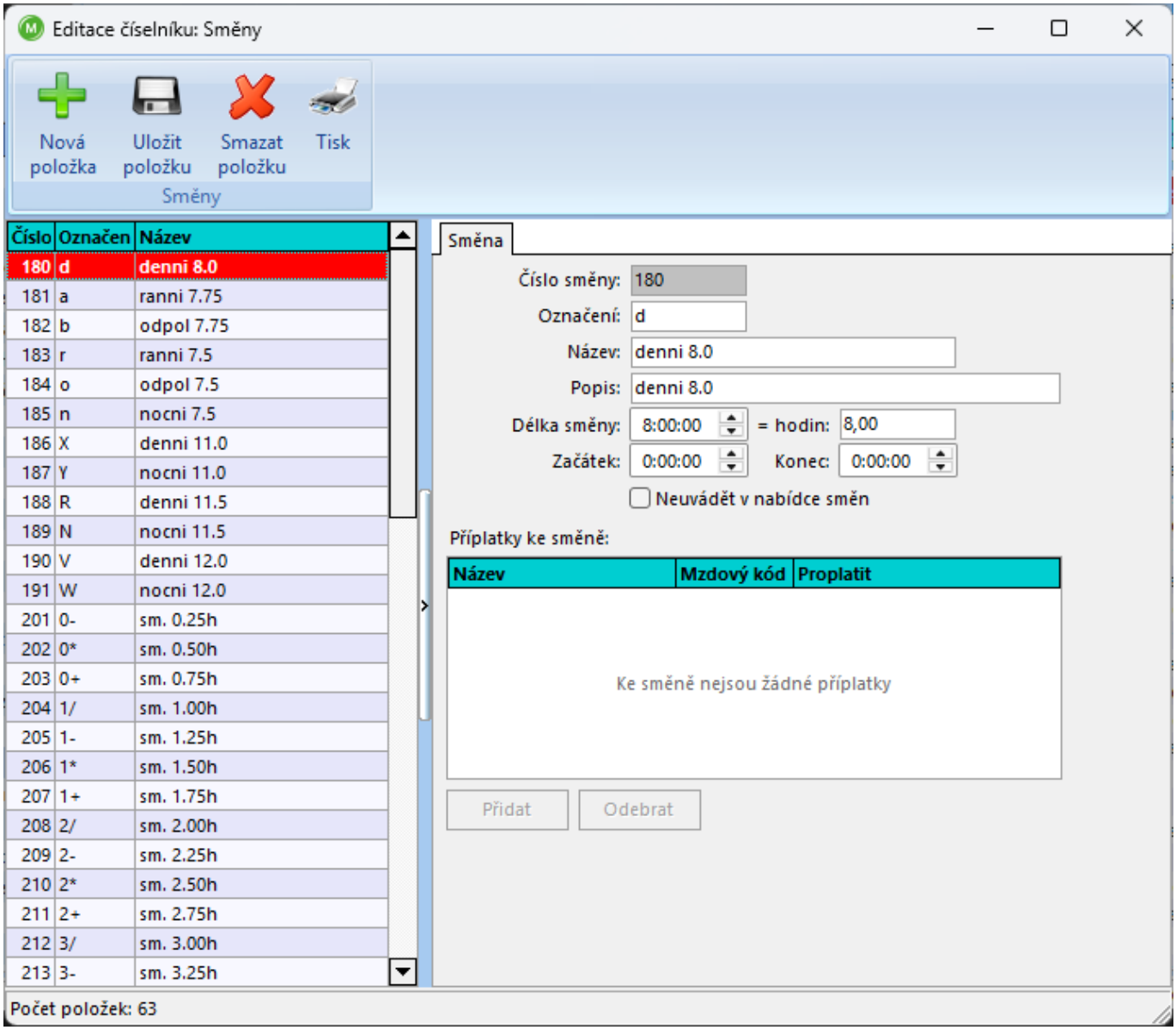


10.2 Délka směny a dlouhé směny ve zdravotnictví

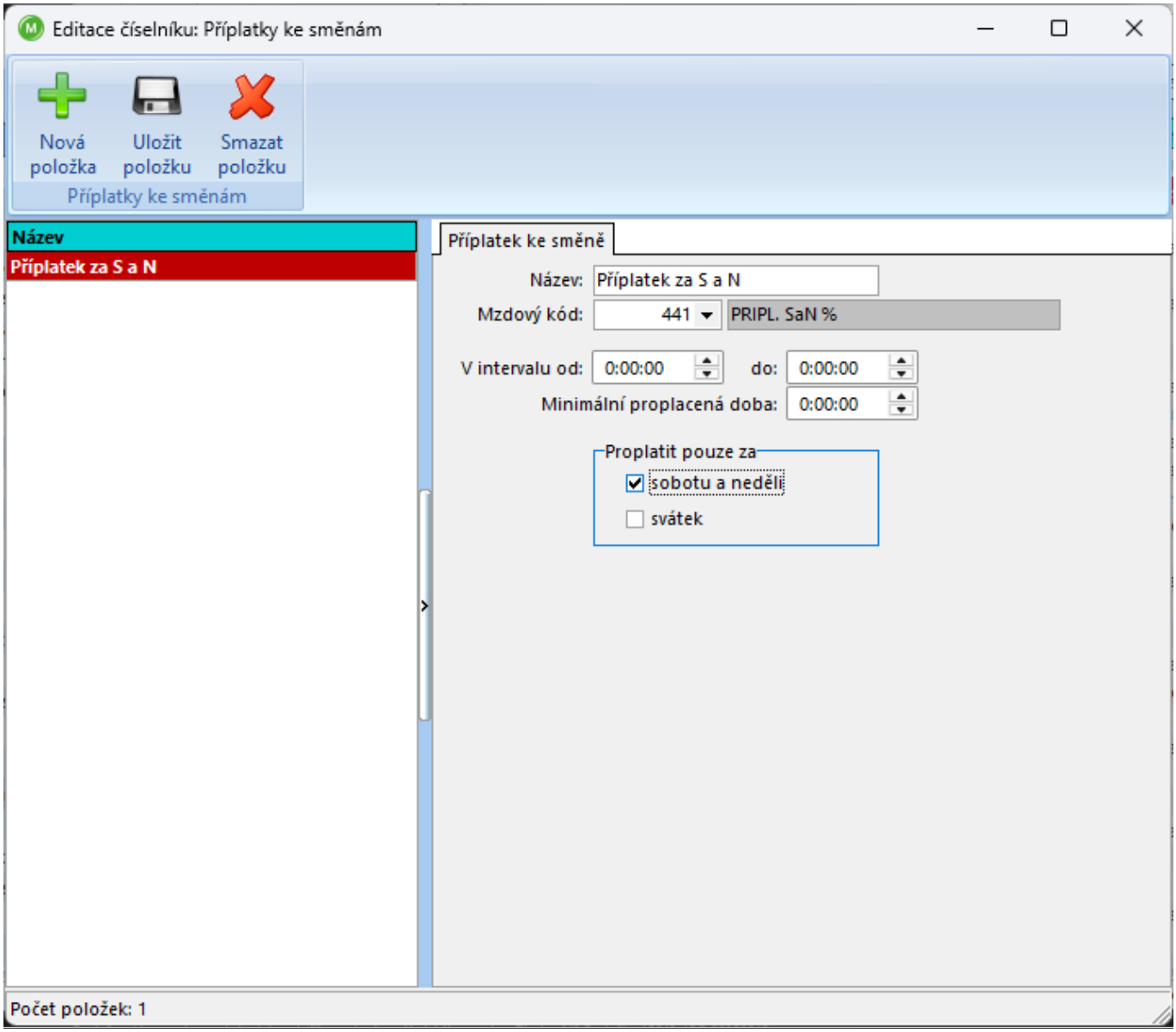
Základní pravidlo: směna nesmí přesáhnout 12 hodin (§ 83 odst. 1 ZP). Výjimku představuje již zmíněný § 83a – u lůžkové péče a zdravotnické záchranné služby lze při splnění podmínek (kolektivní smlouva/vnitřní předpis a písemná dohoda se zaměstnancem) sjednat směnu až 24 hodin během 26 hodin po sobě jdoucích.

Nastavení směn v programu AVENSIO SW:

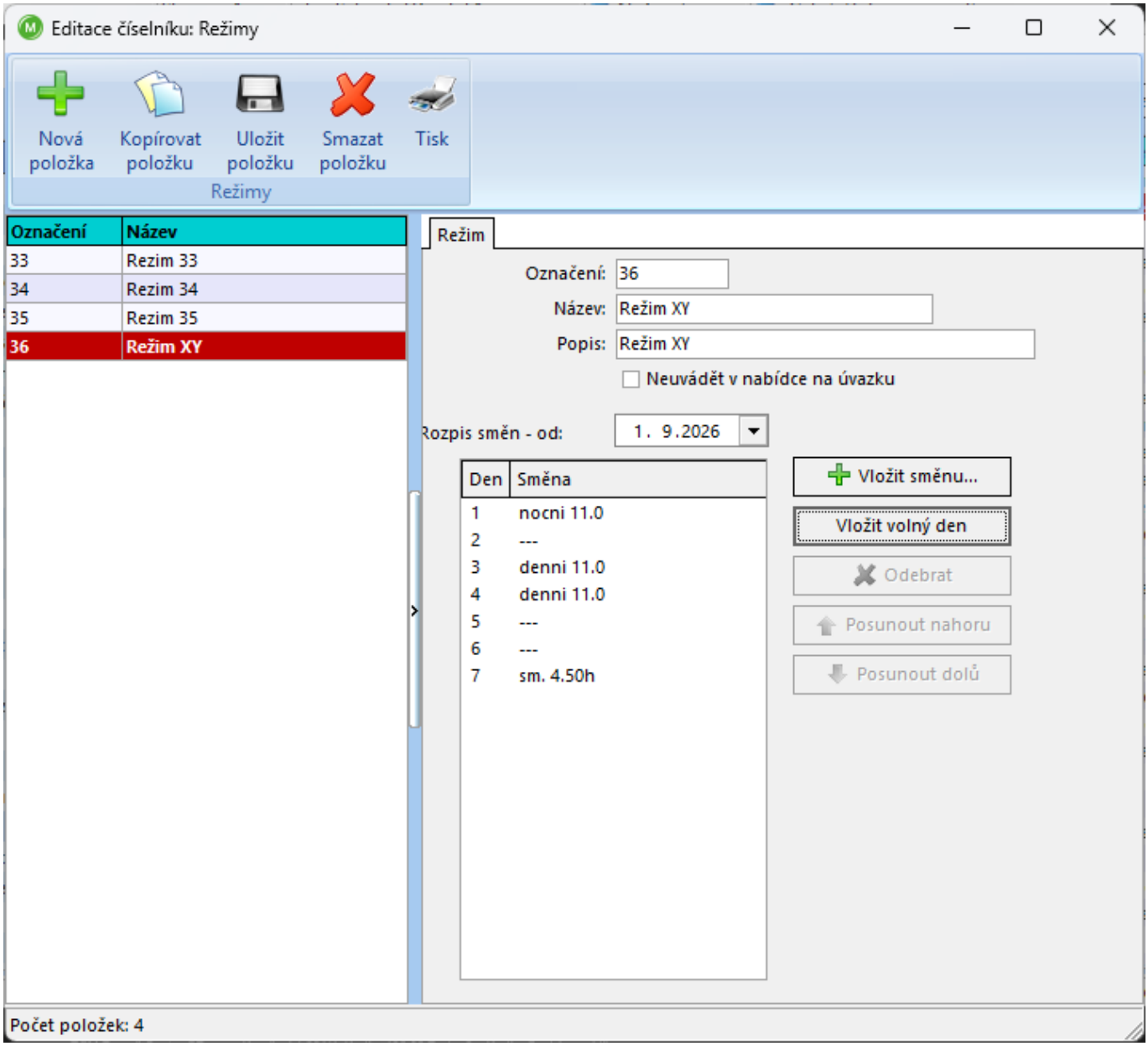

Hlavní nabídka
Oblast programu
Kmenové obrazovky
Tiskové sestavy
Dávkové zadávání
Platové postupy a praxe
Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele
Registrace zaměstnanců
Měsíční hlášení (JMHZ)
Předregistrace zaměstnanců před nástupem
3-2-1 start
Zpracování
Údržba
Číselníky a nastavení
Údaje subjektu
Parametry systému
Tabulka mezd
Struktura organizace
Uživatel
Funkční a odborné zařazení
Rozvržení pracovní doby
Směny
Příplatky ke směnám
Režimy
Tarify, tarifní tabulky
Účetní předkontace
Instituce
Ostatní číselníky



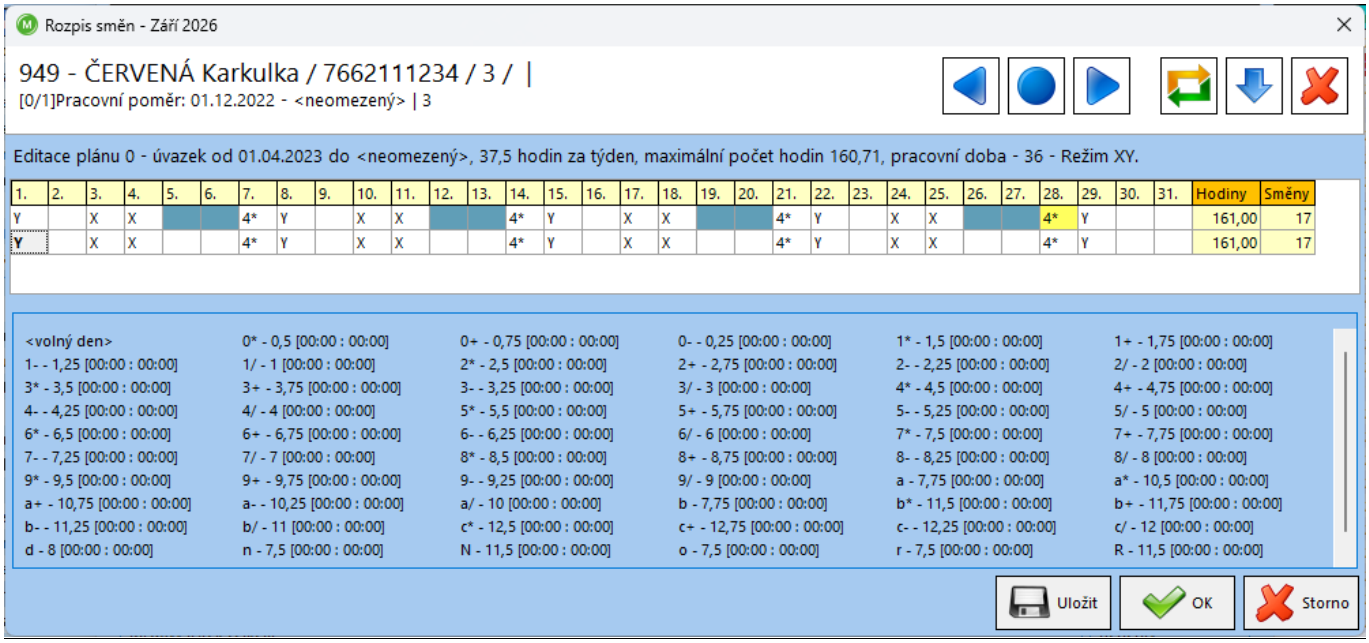
Nastavení příplatku ke směnám v číselníku Rozvržení pracovní doby



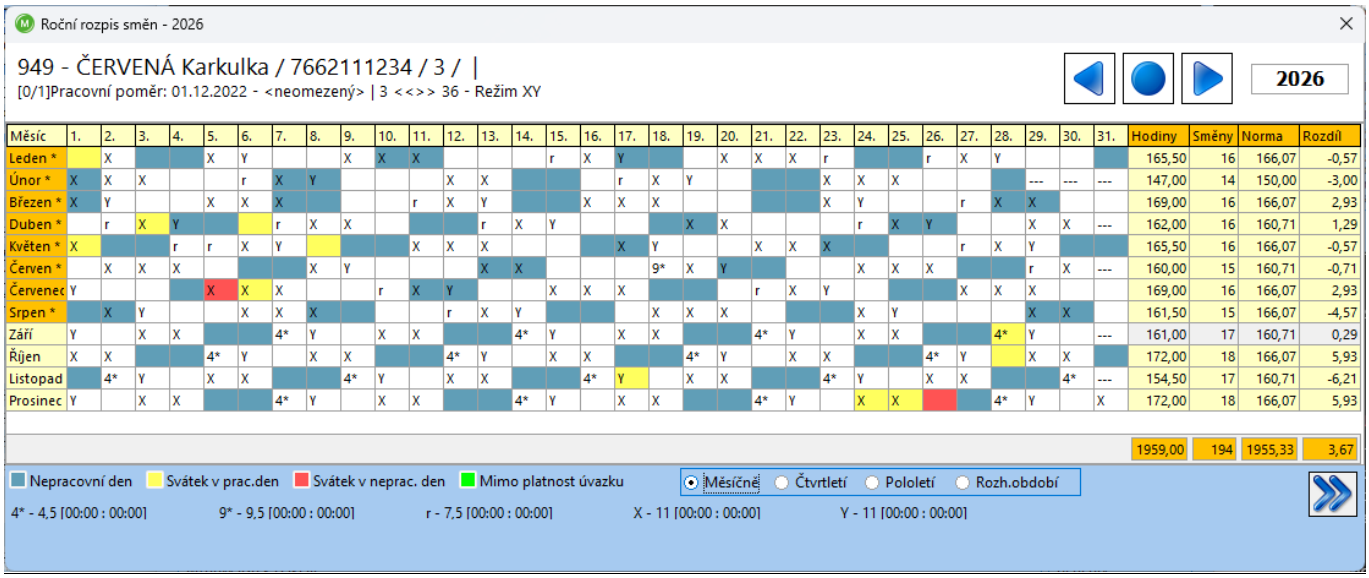
Nastavení režimu zaměstnanců



Zobrazení měsíčního rozpisu režimů



Zobrazení ročního rozpisu režimů



10.3 Přestávky v práci

Po nejvýše 6 hodinách nepřetržité práce náleží přestávka na jídlo a oddech v délce nejméně 30 minut (§ 88 ZP); u prací, které nelze přerušit, musí být zajištěna alespoň přiměřená doba na oddech a jídlo, která se v takovém případě počítá do pracovní doby. Přestávku lze rozdělit, ale alespoň jedna část musí trvat minimálně 15 minut. Přestávky se neposkytují na začátku ani na konci směny.

Bezpečnostní přestávky vyplývající ze zvláštních předpisů BOZP se na rozdíl od běžné přestávky na jídlo počítají do pracovní doby (§ 89 ZP).

10.4 Odpočinek – zkrácení specificky pro zdravotnictví a sociální služby

Standardní nepřetržitý denní odpočinek činí alespoň 11 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Zákon výslovně umožňuje jeho zkrácení až na 8 hodin (s následným prodloužením dalšího odpočinku o dobu zkrácení) mimo jiné právě ve zdravotnických zařízeních a v zařízeních sociálních služeb (§ 90 odst. 2 ZP) – jde o jedno z mála ustanovení, které tato dvě odvětví výslovně jmenuje.

U 24hodinových směn podle § 83a musí být zaměstnanci bezprostředně po skončení takové směny poskytnut nepřetržitý denní odpočinek v plné, nezkrácené délce (§ 90b ZP).

10.5 Noční práce a pracovní pohotovost

Noční doba trvá od 22:00 do 6:00. Délka směny zaměstnance pracujícího v noci nesmí přesáhnout 8 hodin v rámci 24 hodin, případně musí být rozvržena tak, aby průměrná délka nepřesáhla 8 hodin za období nejdéle 26 týdnů (§ 94 ZP). Zaměstnavatel musí zajistit pracovnělékařské vyšetření zaměstnance pracujícího v noci a přiměřené sociální zázemí (možnost občerstvení).

Pracovní pohotovost (§ 95 ZP) lze na zaměstnanci požadovat jen na základě dohody. Odměna za dobu pohotovosti, při které nedojde k výkonu práce, činí nejméně 10 % průměrného výdělku (§ 140 ZP); dojde-li k výkonu práce, náleží za tuto dobu mzda nebo plat a čas se posuzuje jako práce přesčas.

Příklad

Noční směna 22:00–6:00 v nepřetržitém provozu LDN: zaměstnanci náleží po 6 hodinách práce přestávka na jídlo (min. 30 minut, nezapočítává se do pracovní doby, pokud nejde o nepřerušitelnou práci), příplatek za noční práci (§ 125/§ 116 ZP) a po skončení směny standardní nepřetržitý denní odpočinek, případně zkrácený na 8 hodin s dorovnáním při příštím odpočinku.

11. Vyrovnávací období

Právní opora: § 78 odst. 1 písm. m) zákoníku práce

Nepřetržité a vícesměnné provozy typické pro zdravotnictví a sociální služby zpravidla nerozvrhují pracovní dobu rovnoměrně po týdnech. Zákoník práce proto umožňuje nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, jehož soulad se zákonným limitem se posuzuje v průměru za takzvané vyrovnávací období.

11.1 Definice a maximální délka

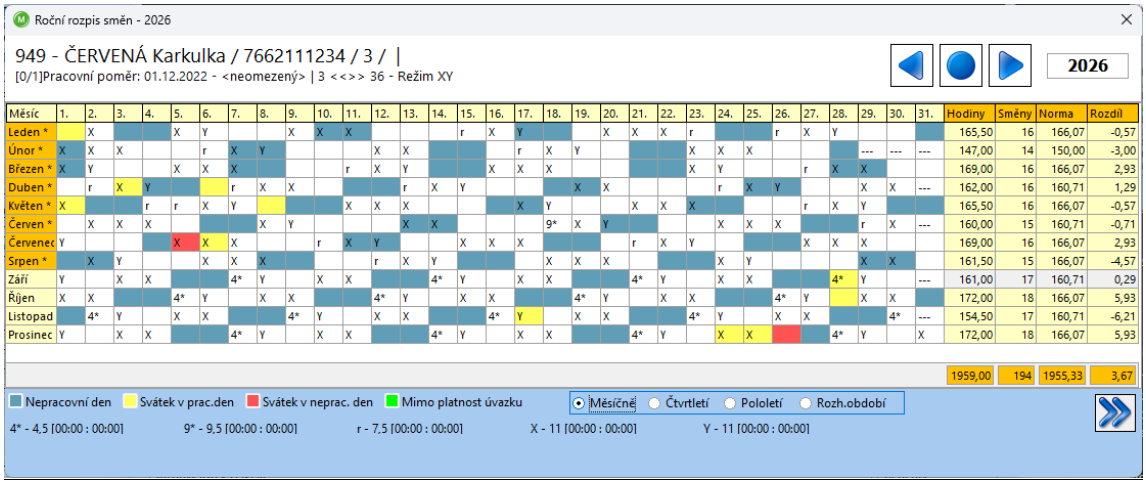
Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby se rozumí rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje stanovenou (případně kratší) týdenní pracovní dobu rovnoměrně na jednotlivé týdny – podmínkou je, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Toto období může kolektivní smlouva prodloužit až na 52 týdnů.

11.2 Kde se stejný princip uplatňuje

- Pružné rozvržení pracovní doby (§ 85 odst. 4 ZP) – průměrná týdenní pracovní doba se naplňuje ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období podle § 78 odst. 1 písm. m).
- Konto pracovní doby (§ 86 odst. 3 ZP) – vyrovnávací období nesmí přesáhnout 26, resp. 52 týdnů při kolektivní smlouvě.
- Práce přesčas (§ 93 odst. 4 ZP) – celkový rozsah přesčasů se posuzuje v průměru nejvýše 8 hodin týdně za stejné období.
- Noční práce (§ 94 odst. 1 ZP) – průměrná délka noční směny max. 8 hodin za období nejdéle 26 týdnů (zde bez možnosti prodloužení kolektivní smlouvou).

Příklad

Nemocniční oddělení s třísměnným nepřetržitým provozem rozvrhuje pracovní dobu nerovnoměrně po dvanáctitýdenních cyklech tak, aby v některých týdnech zaměstnanci odpracovali 45 hodin a v jiných jen 30 hodin. Součet za celé 12týdenní období musí odpovídat průměru 37,5 hodiny týdně – pokud kolektivní smlouva prodlouží vyrovnávací období, lze cyklus rozvrhu prodloužit až na 52 týdnů.



12. Dovolená

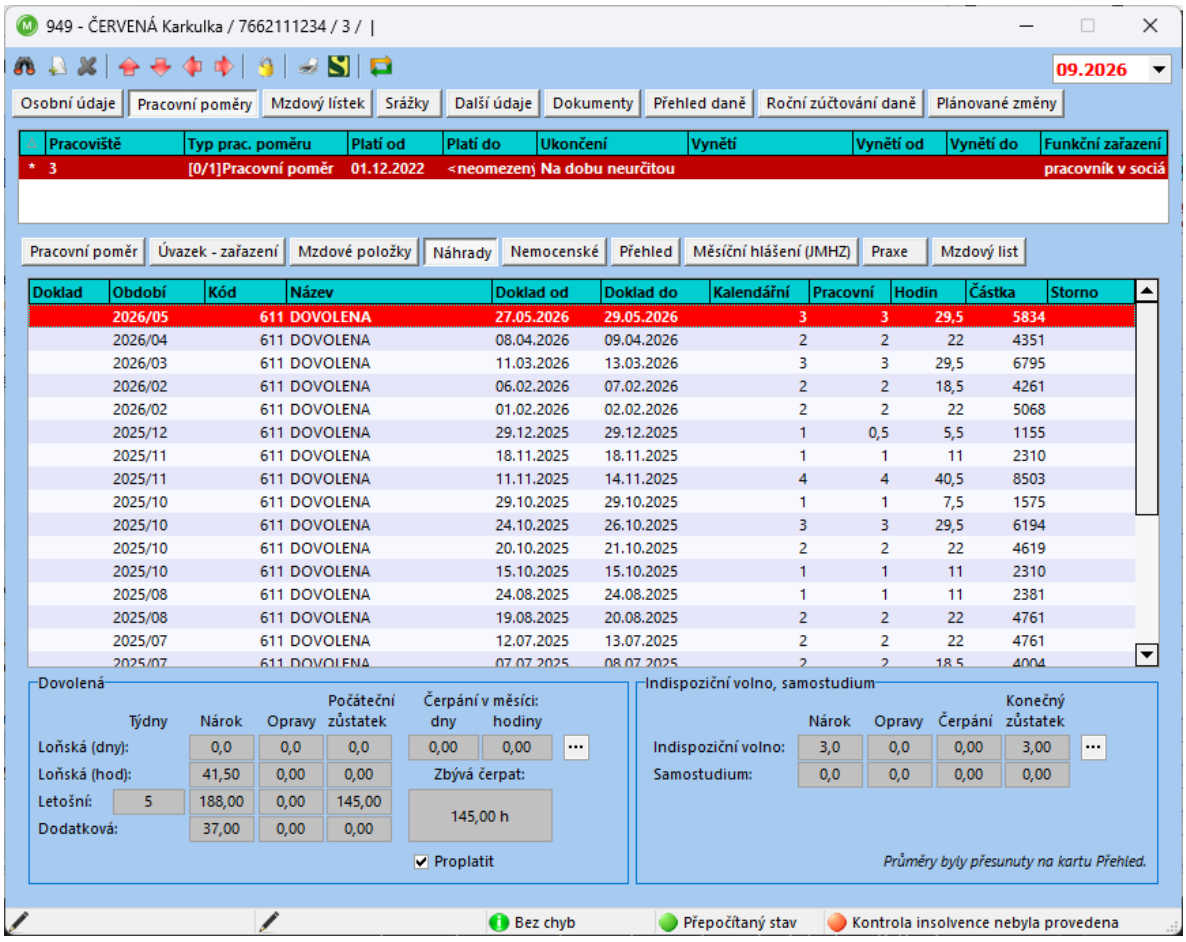
Právní opora: § 211–223 zákoníku práce

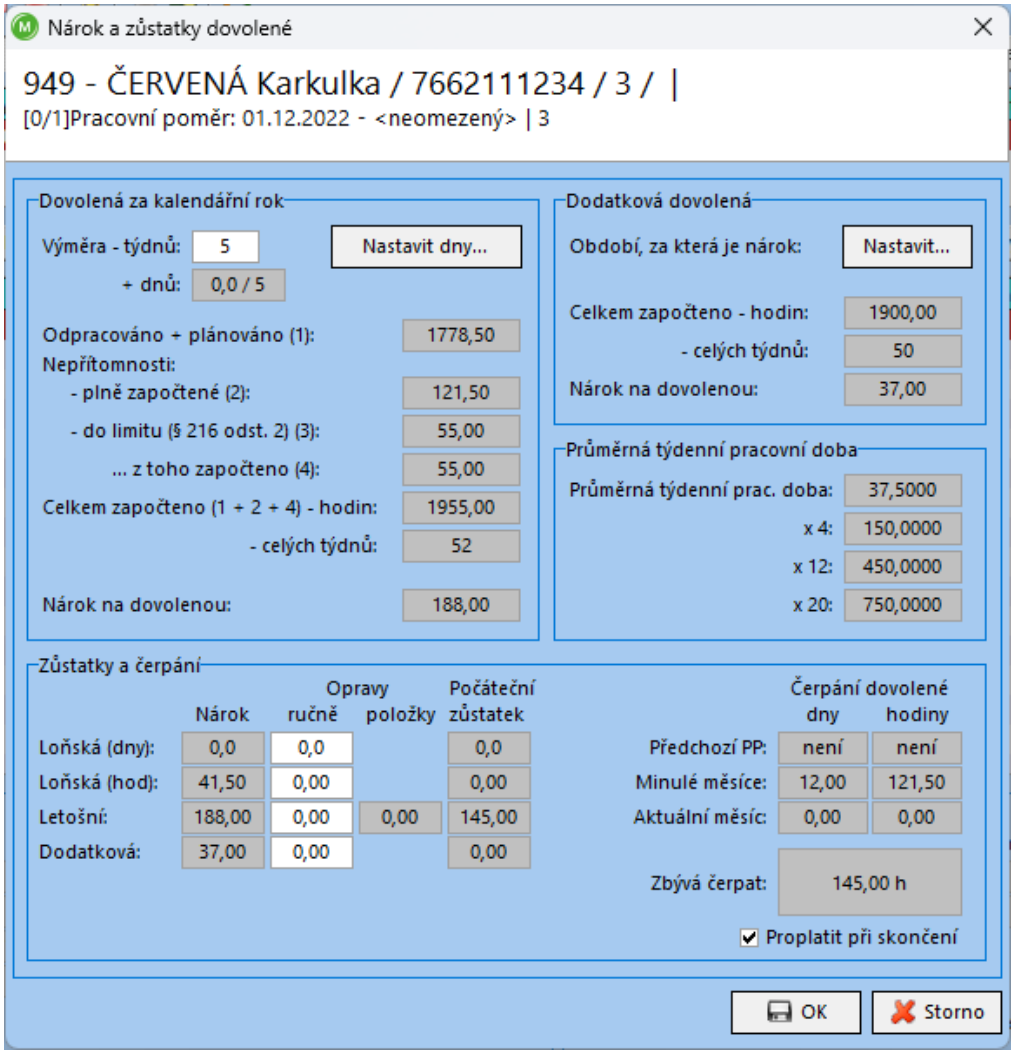
Od 1. ledna 2021 se dovolená počítá v hodinách, nikoli ve dnech – systém je přesnější, ale vyžaduje jiný způsob uvažování zejména při směnném provozu s nestejně dlouhými směnami, jaký je typický pro zdravotnictví a sociální služby.

12.1 Výměra dovolené

Nárok na 5 týdnů dovolené se tedy váže na definici „platového" zaměstnavatele z § 109 odst. 3 ZP (viz téma 1) – týká se typicky veřejných nemocnic a domovů pro seniory zřízených jako příspěvkové organizace, nikoliv automaticky všech zdravotnických a sociálních zařízení bez rozdílu právní formy.

Zaměstnavatel	Výměra dovolené
Standardní zaměstnavatel (mzda)	nejméně 4 týdny (§ 212 odst. 1 ZP)
Zaměstnavatel podle § 109 odst. 3 ZP (plat – stát, ÚSC, příspěvková organizace apod.)	5 týdnů (§ 212 odst. 2 ZP)
Pedagogičtí a akademičtí pracovníci	8 týdnů (§ 212 odst. 3 ZP)





12.2 Výpočet v hodinách

Základní vzorec (§ 213 ZP): stanovená týdenní pracovní doba × výměra dovolené (v týdnech). Pokud zaměstnanec podle rozvrhu směn v kalendářním roce odpracuje více než 52násobek stanovené týdenní pracovní doby (což je u nerovnoměrného rozvržení běžné), dovolená se úměrně prodlužuje o jednu 52ninu za každou další odpracovanou týdenní pracovní dobu (§ 213 odst. 5 ZP).

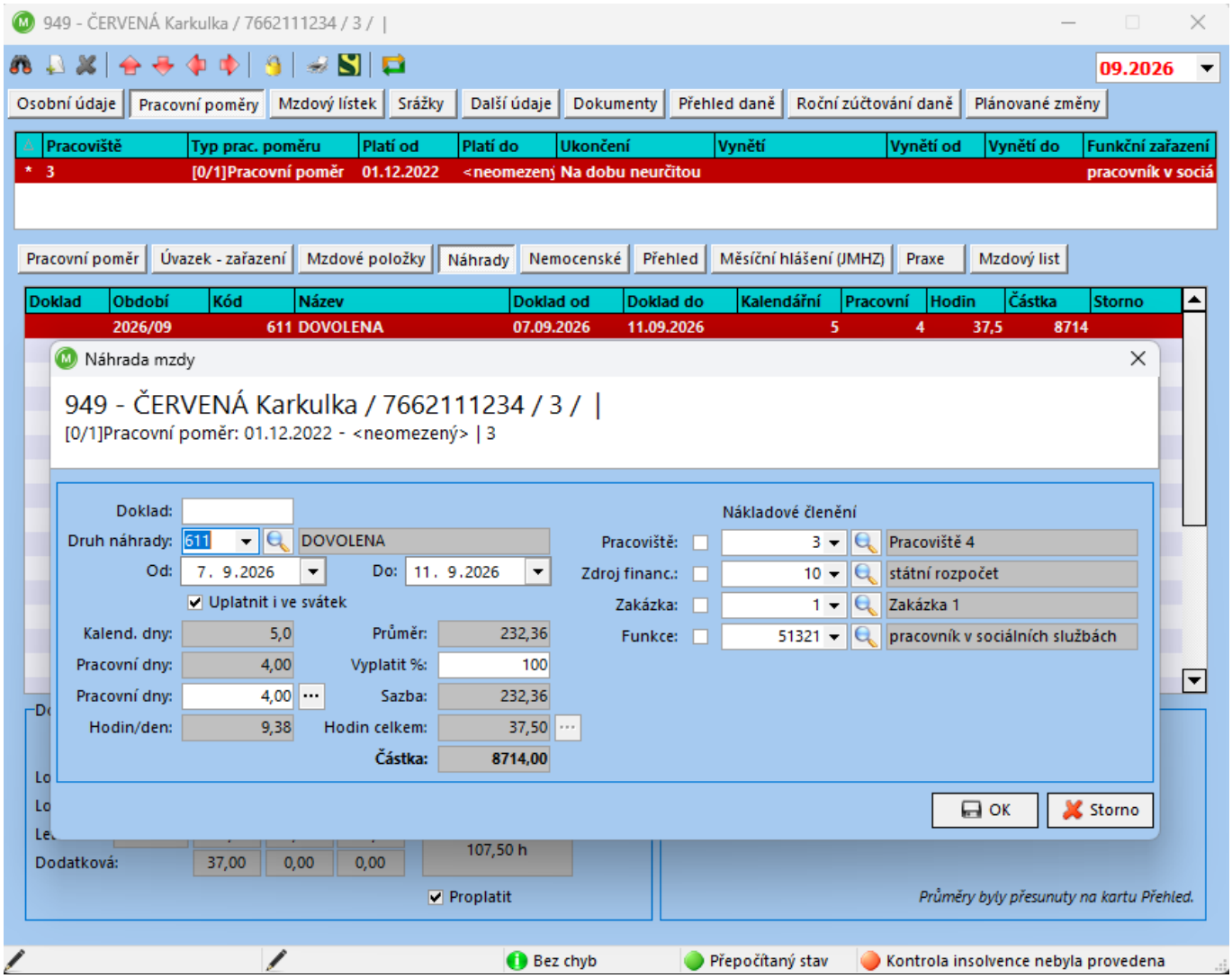
Vzniklá dovolená se vždy zaokrouhluje na celé hodiny nahoru (§ 216 odst. 5 ZP). Pro účely dovolené se jako výkon práce počítají i některé náhradní doby (dočasná pracovní neschopnost mimo pracovní úraz, karanténa, rodičovská dovolená a jiné důležité osobní překážky) až do výše dvacetinásobku stanovené týdenní pracovní doby.

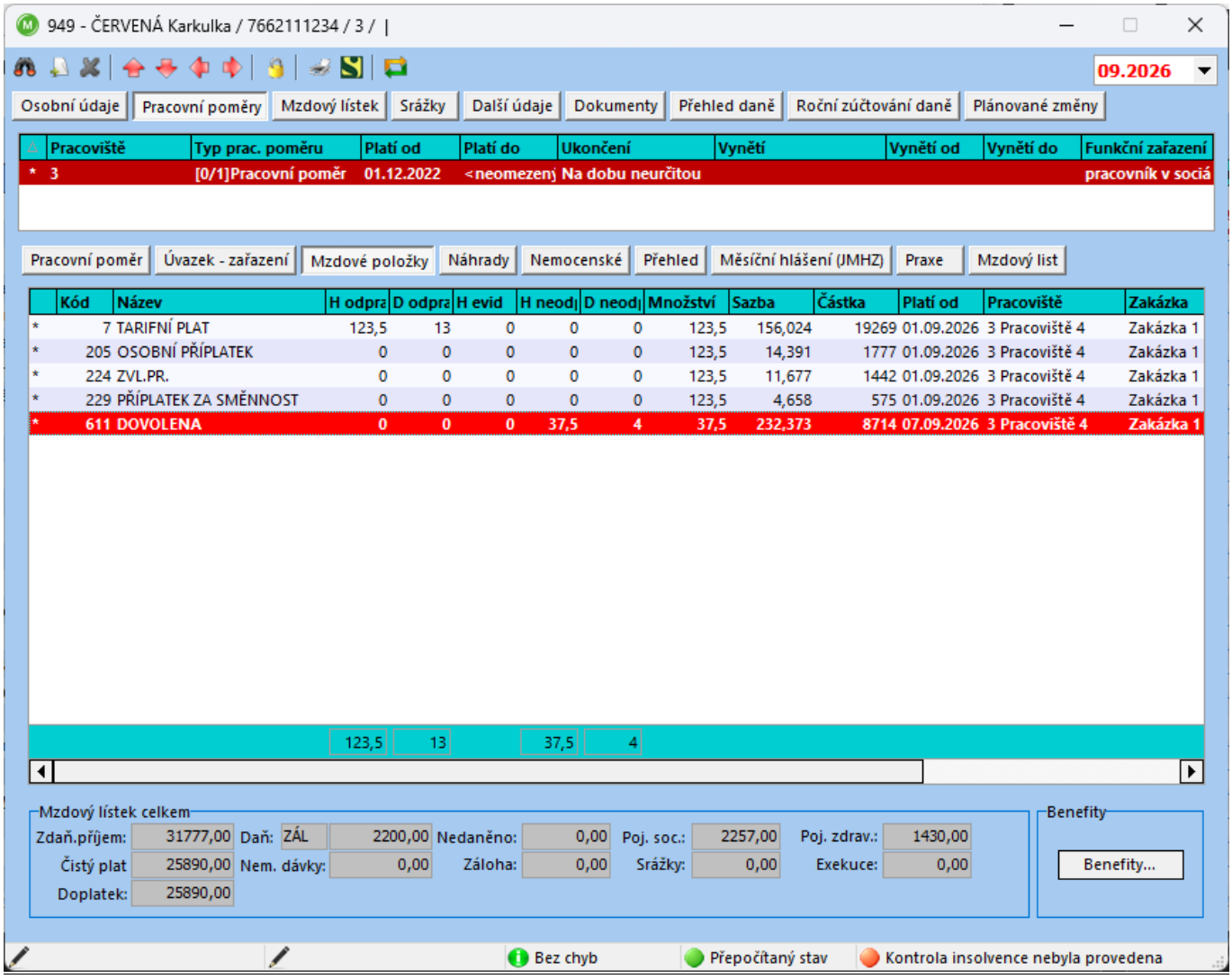
12.3 Čerpání, převod a proplacení

Dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, s přihlédnutím k provozním důvodům i k oprávněným zájmům zaměstnance; poskytuje-li se dovolená po částech, alespoň jedna část musí činit nejméně 2 týdny vcelku. Určený termín musí být zaměstnanci oznámen písemně alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodnou jinak.

Zaměstnavatel je povinen zajistit vyčerpání dovolené v roce, kdy na ni vzniklo právo; na písemnou žádost zaměstnance lze do dalšího roku převést jen tu část, která přesahuje 4 týdny (u pedagogických a akademických pracovníků 6 týdnů). Nevyčerpanou dovolenou lze proplatit pouze při skončení pracovního poměru – jinak se musí vyčerpat, ne vyplatit.

Čerpání dovolené v programu AVENSIO SW





12.4 Krácení dovolené

Dovolenou lze krátit jedině za neomluveně zameškanou směnu, a to o počet neomluveně zameškaných hodin (§ 223 ZP); ani při krácení nesmí zaměstnanci s trváním poměru po celý rok zůstat méně než 2 týdny dovolené. Žádné jiné „krácení" kvůli směnnému provozu neexistuje – rozdílná délka směn se promítá přímo do hodinového výpočtu podle § 213.

Příklad

Zdravotní sestra v nemocnici (příspěvková organizace, nárok na 5 týdnů dovolené), stanovená týdenní pracovní doba 37,5 hodiny. Základní dovolená: 37,5 × 5 = 187,5 hodiny, zaokrouhleno na 188 hodin. Pokud v daném roce podle rozvrhu směn odpracuje více než 52násobek týdenní pracovní doby (např. kvůli sjednaným 24hodinovým směnám), dovolená se dále úměrně navýší.

13. Překážky v práci

Právní opora: § 191–210 zákoníku práce; nařízení vlády č. 590/2006 Sb.; § 39–41f zákona č. 187/2006 Sb.

Překážky v práci patří k nejčastěji řešeným dotazům mzdové agendy – zejména u zaměstnanců pečujících o blízké osoby nebo řešících náhlé zdravotní situace. Ve zdravotnictví a sociálních službách je navíc praktické i zvláštní ustanovení o volnu pro střední zdravotnické pracovníky vedoucí dětské tábory.

13.1 Systematika překážek

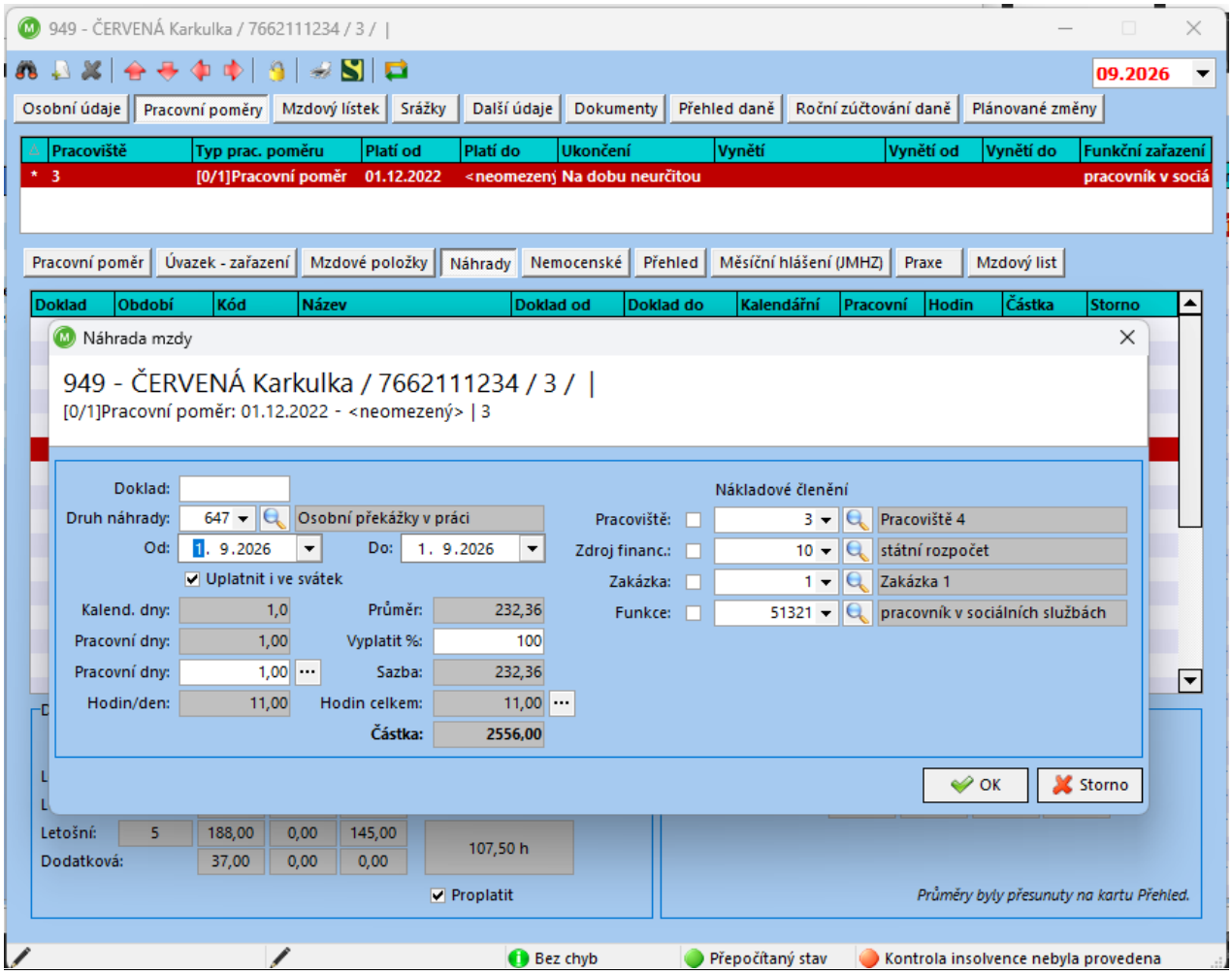
- Na straně zaměstnance – důležité osobní překážky (§ 191–199 ZP): dočasná pracovní neschopnost a karanténa, mateřská/otcovská/rodičovská dovolená, jiné důležité osobní překážky podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb.
- Na straně zaměstnance – překážky z důvodu obecného zájmu (§ 200–205 ZP): výkon veřejné funkce, občanské povinnosti, jiné úkony v obecném zájmu (včetně § 203a – tábory pro děti a mládež), branná povinnost, školení a studium.
- Na straně zaměstnavatele (§ 207–210 ZP): prostoje a nepříznivé povětrnostní vlivy, jiné překážky na straně zaměstnavatele, částečná nezaměstnanost.

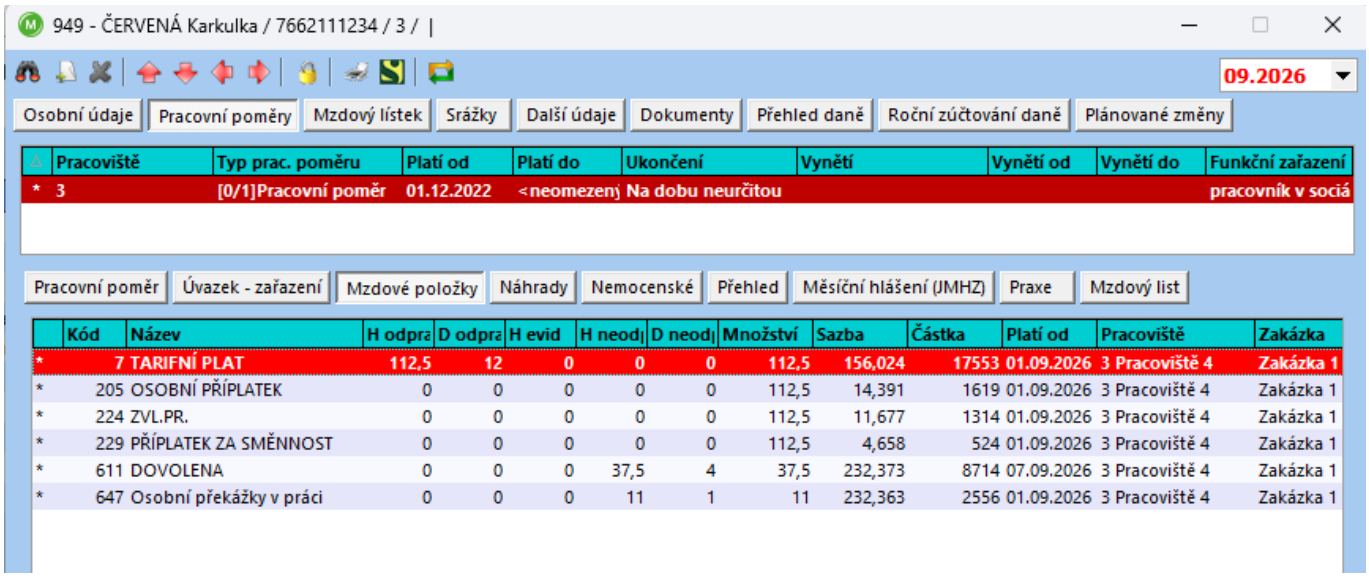
13.2 Nejčastější případy dle NV č. 590/2006 Sb.

Důležité: má-li zaměstnanec nárok na ošetřovné z nemocenského pojištění, náhrada mzdy nebo platu za dobu doprovodu mu nenáleží současně – jde buď o dávku, nebo o náhradu, nikdy o obojí.

Případ	Rozsah a náhrada
Vyšetření/ošetření ve zdravotnickém zařízení	nezbytně nutná doba, s náhradou (u zařízení mimo nejbližší jen do rozsahu jako u nejbližšího)
Vlastní svatba	2 dny volna, náhrada jen za den obřadu
Úmrtí manžela/druha/dítěte	2 dny s náhradou + 1 den na pohřeb s náhradou
Úmrtí rodiče, prarodiče, sourozence apod.	1 den s náhradou na pohřeb (+ 1 den obstarává-li pohřeb)
Doprovod rodinného příslušníka k lékaři	max. 1 den, jen 1 osobě; náhrada jen u vyjmenovaného okruhu blízkých osob a jen pokud nevzniká nárok na ošetřovné
Přestěhování	bez náhrady max. 2 dny (v zájmu zaměstnavatele s náhradou)

Zadávání překážek v práci v programu AVENSIO SW – záložka Náhrady


949 - ČERVENÁ Karkulka / 7662111234 / 3 / |
09.2026
Osobní údaje
Pracovní poměry
Mzdový lístek
Srážky
Další údaje
Dokumenty
Přehled daně
Roční zúčtování daně
Plánované změny
Pracoviště
Typ prac. poměru
Platí od
Platí do
Ukončení
Vynětí
Vynětí od
Vynětí do
Funkční zařazení
3
[0/1]Pracovní poměr
01.12.2022
<neomezený
Na dobu neurčitou
pracovník v sociá
Pracovní poměr
Úvazek - zařazení
Mzdové položky
Náhrady
Nemocenské
Přehled
Měsíční hlášení (JMHZ)
Praxe
Mzdový list
Doklad
Období
Kód
Název
Doklad od
Doklad do
Kalendářní
Pracovní
Hodin
Částka
Storno
Náhrada mzdy
949 - ČERVENÁ Karkulka / 7662111234 / 3 / |
[0/1]Pracovní poměr: 01.12.2022 - <neomezený> | 3
Doklad:
Druh náhrady:
647
Osobní překážky v práci
Od:
1. 9.2026
Do:
1. 9.2026
Uplatnit i ve svátek
Kalend. dny:
1,0
Průměr:
232,36
Pracovní dny:
1,00
Vyplatit %:
100
Pracovní dny:
1,00
Sazba:
232,36
Hodin/den:
11,00
Hodin celkem:
11,00
Částka:
2556,00
Nákladové členění
Pracoviště:
3
Pracoviště 4
Zdroj financ.:
10
státní rozpočet
Zakázka:
1
Zakázka 1
Funkce:
51321
pracovník v sociálních službách
OK
Storno
Letošní:
5
188,00
0,00
145,00
107,50 h
Dodatková:
37,00
0,00
0,00
Proplatit
Průměry byly přesunuty na kartu Přehled.
Bez chyb
Přepočítaný stav
Kontrola insolvence nebyla provedena


949 - ČERVENÁ Karkulka / 7662111234 / 3 / |
09.2026
Osobní údaje
Pracovní poměry
Mzdový lístek
Srážky
Další údaje
Dokumenty
Přehled daně
Roční zúčtování daně
Plánované změny
Pracoviště
Typ prac. poměru
Platí od
Platí do
Ukončení
Vynětí
Vynětí od
Vynětí do
Funkční zařazení
3
[0/1]Pracovní poměr
01.12.2022
<neomezený
Na dobu neurčitou
pracovník v sociá
Pracovní poměr
Úvazek - zařazení
Mzdové položky
Náhrady
Nemocenské
Přehled
Měsíční hlášení (JMHZ)
Praxe
Mzdový list
Kód
Název
H odpra
D odpra
H evid
H neodp
D neodp
Množství
Sazba
Částka
Platí od
Pracoviště
Zakázka
7 TARIFNÍ PLAT 112,5 12 0 0 0 112,5 156,024 17553 01.09.2026 3 Pracoviště 4 Zakázka 1
205 OSOBNÍ PŘÍPLATEK 0 0 0 0 0 112,5 14,391 1619 01.09.2026 3 Pracoviště 4 Zakázka 1
224 ZVL.PR. 0 0 0 0 0 112,5 11,677 1314 01.09.2026 3 Pracoviště 4 Zakázka 1
229 PŘÍPLATEK ZA SMĚNNOST 0 0 0 0 0 112,5 4,658 524 01.09.2026 3 Pracoviště 4 Zakázka 1
611 DOVOLENA 0 0 0 37,5 4 37,5 232,373 8714 07.09.2026 3 Pracoviště 4 Zakázka 1
647 Osobní překážky v práci 0 0 0 11 1 11 232,363 2556 01.09.2026 3 Pracoviště 4 Zakázka 1

14. Nemoc a nemocenské dávky

14.1 Nemoc zaměstnance aneb kdo platí a jak se žádá o nemocenskou

Když zaměstnanec onemocní, běží souběžně dva různé systémy: nejprve **náhrada mzdy nebo platu od zaměstnavatele**, poté **nemocenská dávka z nemocenského pojištění**, kterou vyplácí stát. Přehled shrnuje, kdy který systém nastupuje, v jaké výši a jak se o dávku žádá.

Kdo platí prvních 14 dní nemoci?

Karenční doba (dřívější první 3 neplacené dny) je zrušená – náhrada mzdy nebo platu přísluší zaměstnanci **od 1. kalendářního dne** dočasné pracovní neschopnosti (DPN) nebo karantény, a to po dobu prvních **14 kalendářních dnů**, pokud zaměstnanec ke dni vzniku DPN splňuje podmínky nároku na nemocenské. Náhrada přísluší jen za dny, které jsou pro zaměstnance pracovními dny (směny), ve výši **60 % redukovaného průměrného hodinového výdělku**.

§ 192 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nárok na obdobnou náhradu odměny mají za stejných podmínek i zaměstnanci pracující na **dohodu o provedení práce nebo o pracovní činnosti**, jsou-li účastni nemocenského pojištění.

§ 194 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Náhradu vyplácí zaměstnavatel v nejbližším pravidelném výplatním termínu po předložení dokladů potřebných pro nemocenské; souběh s nemocenským, peněžitou pomocí v mateřství, otcovskou nebo dlouhodobým ošetřovným není možný.

§ 192 odst. 1 věta čtvrtá a § 193 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

14.2 Od kdy nastupuje nemocenská dávka od státu?

Pokud DPN trvá déle než 14 kalendářních dnů, vzniká zaměstnanci od **15. kalendářního dne** nárok na nemocenské z nemocenského pojištění. Dávku vyplácí příslušná okresní/územní správa sociálního zabezpečení (OSSZ), místně podle sídla zaměstnavatele, resp. jeho mzdové účtárny.

§ 23 a § 26 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění; § 108 odst. 1 písm. a) a § 83 odst. 1 téhož zákona

Výše nemocenského se s délkou trvání DPN zvyšuje – vyplácí se z redukovaného denního vyměřovacího základu:

- 60 % – do 30. kalendářního dne trvání DPN nebo karantény
- 66 % – od 31. do 60. kalendářního dne
- 72 % – od 61. kalendářního dne

§ 29 odst. 1 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Podpůrčí doba (maximální doba vyplácení nemocenského) trvá **380 kalendářních dnů** od vzniku DPN, s možností prodloužení až o dalších 350 dnů na žádost.

§ 26 odst. 1 a § 27 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon nestanoví u zaměstnanců žádnou minimální dobu účasti na pojištění – postačí trvání pojištění (zaměstnání) ke dni vzniku DPN, případně v sedmidenní ochranné lhůtě po jeho skončení. Minimální tříměsíční doba pojištění se týká pouze OSVČ.

§ 15 odst. 1 a § 24 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Období DPN	Kdo vyplácí	Výše	Právní základ
1.–14. kalendářní den	Zaměstnavatel (náhrada mzdy/platu)	60 % redukovaného průměrného hodinového výdělku	§ 192–193 zákoníku práce
15.–30. kalendářní den	OSSZ / ČSSZ (nemocenské)	60 % denního vyměřovacího základu	§ 26 a § 29 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb.
31.–60. kalendářní den	OSSZ / ČSSZ (nemocenské)	66 % denního vyměřovacího základu	§ 29 odst. 1 písm. b) zákona č. 187/2006 Sb.
od 61. kalendářního dne	OSSZ / ČSSZ (nemocenské)	72 % denního vyměřovacího základu	§ 29 odst. 1 písm. c) zákona č. 187/2006 Sb.

14.3 Jak se o nemocenskou žádá?

14.4 Redukční hranice pro rok 2026

Náhrada mzdy i nemocenské se počítají z redukovaného výdělku/vyměřovacího základu. Hodinové redukční hranice pro náhradu mzdy vzniknou vynásobením redukčních hranic nemocenského pojištění koeficientem 0,175 (zaokrouhleno na haléře nahoru):

§ 192 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce; § 21–22 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Redukční hranice 2026	Nemocenské (denní VZ)	Náhrada mzdy (hodinová)
I. redukční hranice	1 633 Kč	285,78 Kč
II. redukční hranice	2 449 Kč	428,58 Kč
III. redukční hranice	4 897 Kč	856,98 Kč

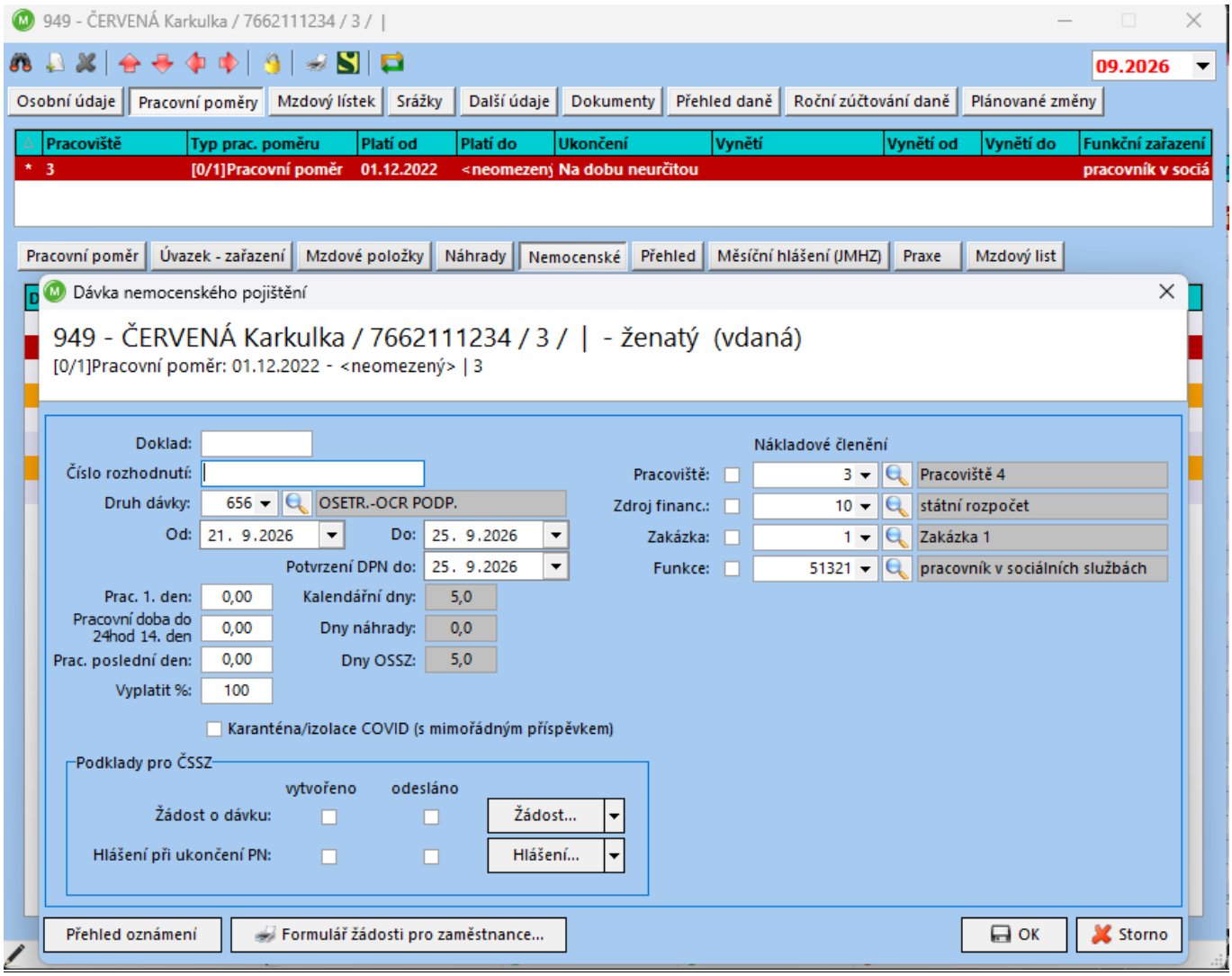
14.5 Ošetřovné a dlouhodobé ošetřovné

Krátkodobé ošetřovné (§ 39–41 zákona č. 187/2006 Sb.) náleží při ošetřování dítěte do 10 let nebo jiné osoby vyžadující ošetřování, případně při péči o dítě do 10 let při uzavření školského zařízení. Podpůrčí doba činí nejdéle 9 kalendářních dnů (16 dnů u osamělého pojištěnce), výše dávky 60 % denního vyměřovacího základu.

Dlouhodobé ošetřovné (§ 41a–41f) náleží při péči o osobu po hospitalizaci (min. 4 dny) nebo v paliativní péči, u vyjmenovaného okruhu blízkých osob, za podmínky účasti zaměstnance na pojištění alespoň 90 dnů v posledních 4 měsících. Podpůrčí doba trvá nejdéle 90 kalendářních dnů, výše 60 % denního vyměřovacího základu.

Pozor: nárok na dlouhodobé ošetřovné nemají zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce (§ 41c odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb.) – to je pro zdravotnictví a sociální služby s vysokým podílem DPP praktická past.

Zadání ošetřovného v programu AVENSIO SW – na záložce Nemocenské



14.6 § 203a – volno pro vedoucí dětských táborů

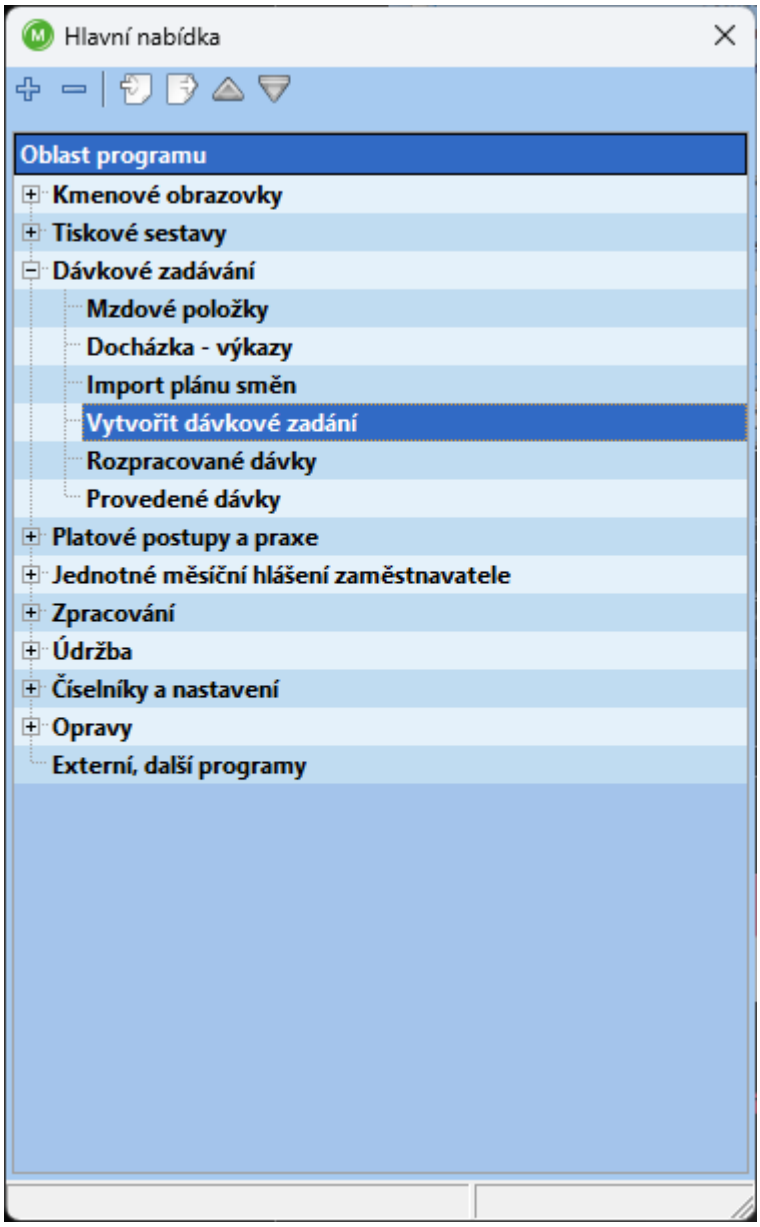
Zákoník práce výslovně počítá i se středními zdravotnickými pracovníky v táborech pro děti a mládež (§ 203a odst. 1 písm. b) ZP) – v nezbytně nutném rozsahu, nejvýše 3 týdny v kalendářním roce, při splnění podmínky alespoň roční předchozí bezplatné práce s dětmi a mládeží. Náhrada mzdy nebo platu náleží jen u akcí pořádaných právnickou osobou zapsanou ve veřejném rejstříku nejméně 5 let, u níž je práce s dětmi podstatnou částí hlavní činnosti; zaměstnavateli pak náleží úhrada této náhrady ze státního rozpočtu.

Příklad

Sociální pracovnice pečuje o rodiče po propuštění z nemocnice po operaci (hospitalizace trvala 6 dní). Splňuje-li podmínku účasti na pojištění alespoň 90 dnů v posledních 4 měsících, může čerpat dlouhodobé ošetřovné až 90 kalendářních dnů ve výši 60 % denního vyměřovacího základu; po tuto dobu jde o překážku v práci podle § 191a ZP a zaměstnavatel je povinen její nepřítomnost omluvit.

15. Dávkové zadávání

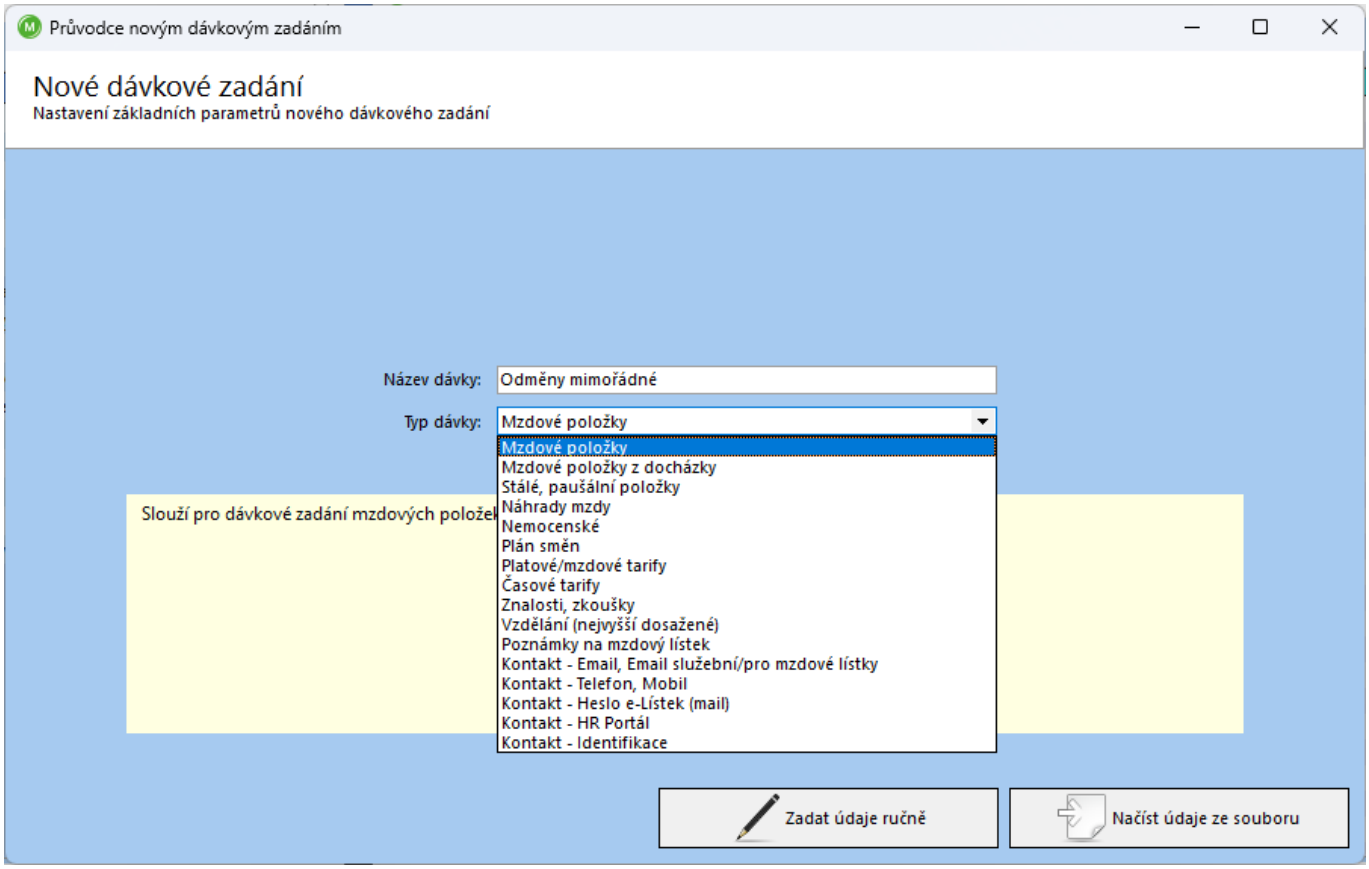
Hlavní nabídka – Dávkové zadávání



A co vše je možné do programu dávkově zadávat? Jsou to:

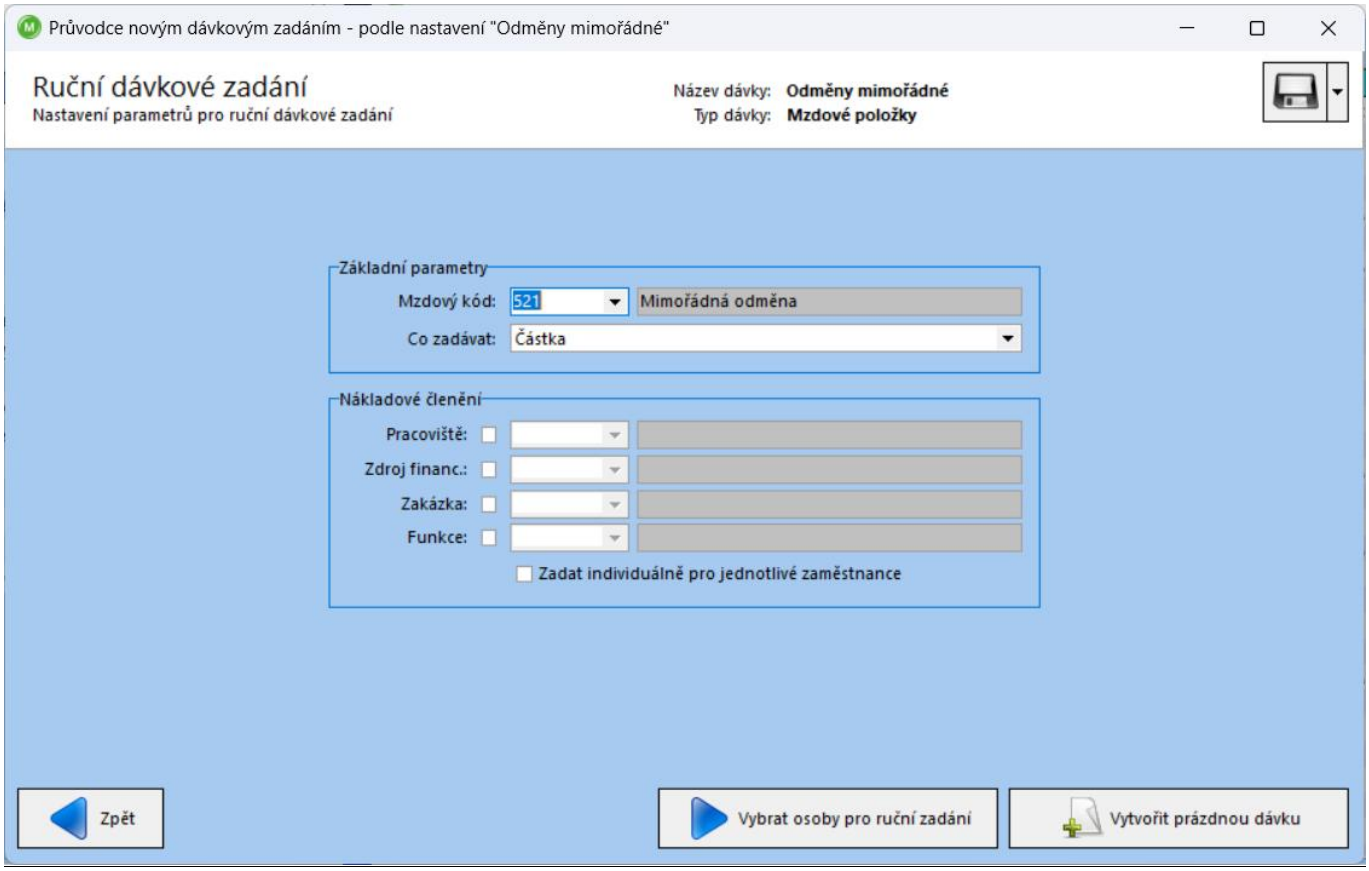
- Mzdové položky
- Mzdové položky z docházky
- Stálé, paušální položky
- Náhrady mzdy
- Nemocenské

- Plán směn
- Platové/mzdové tarify
- Časové tarify
- Znalosti, zkoušky
- Vzdělání (nejvyšší dosažené)
- Poznámky na mzdový lístek
- Kontakt – Email, Email služební/pro mzdové lístky
- Kontakt – Telefon, Mobil
- Kontakt – Heslo MDML
- Kontakt – HR Portál
- Kontakt – Identifikace

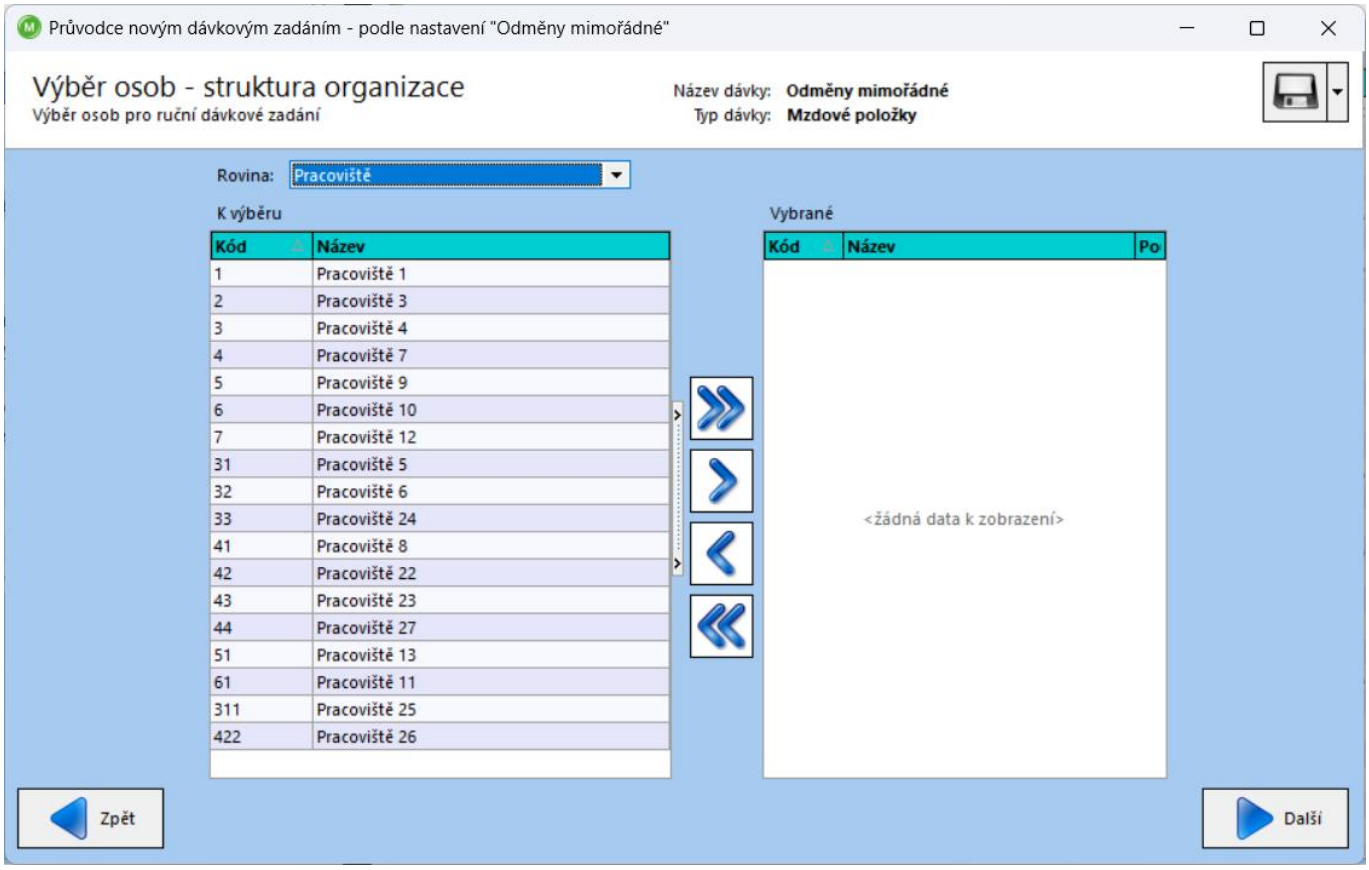


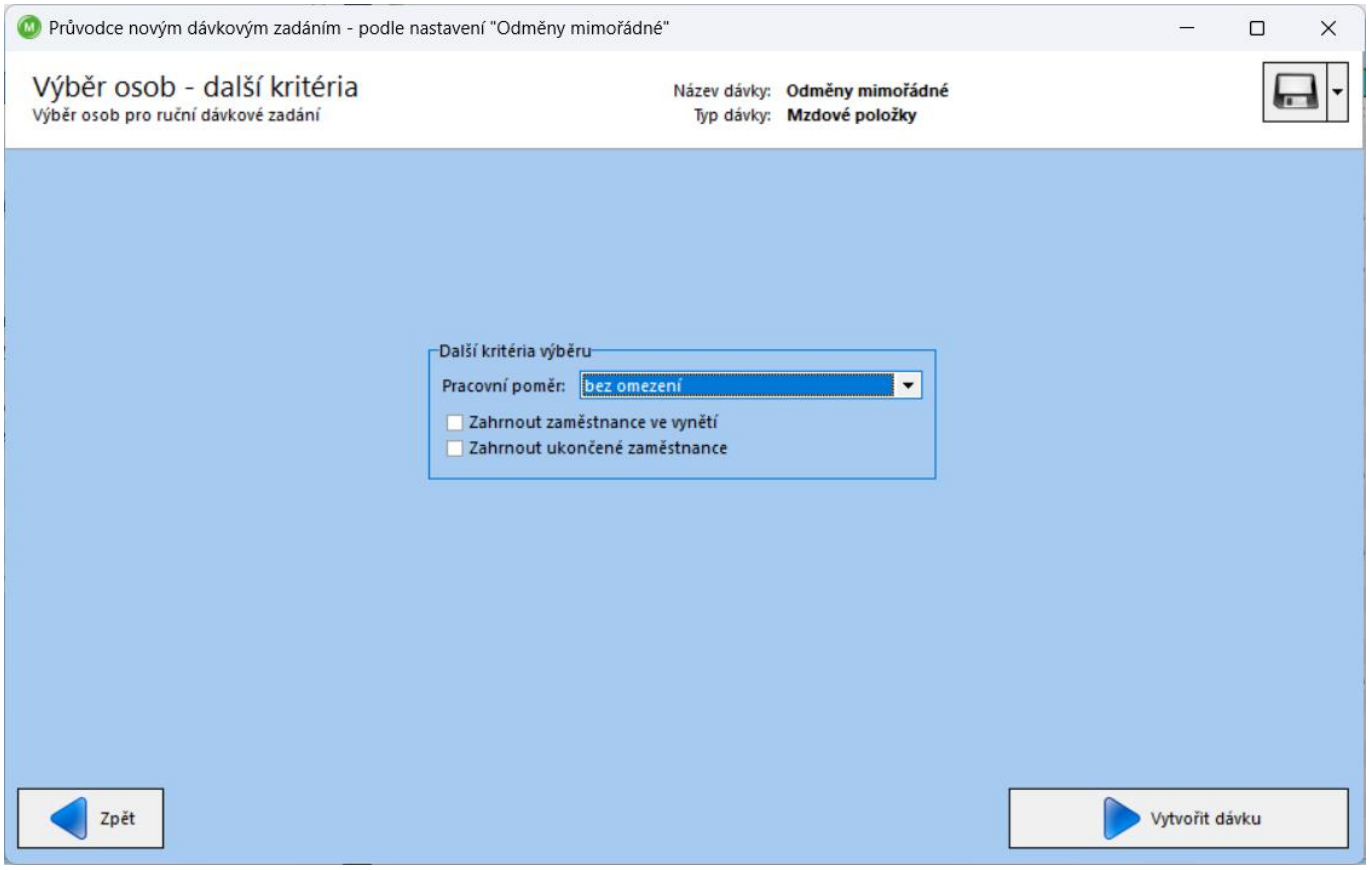
Možnost výběru, zda chcete zadat údaje ručně nebo načíst ze souboru – u některých typů dávek je možné pouze načtení ze souboru.

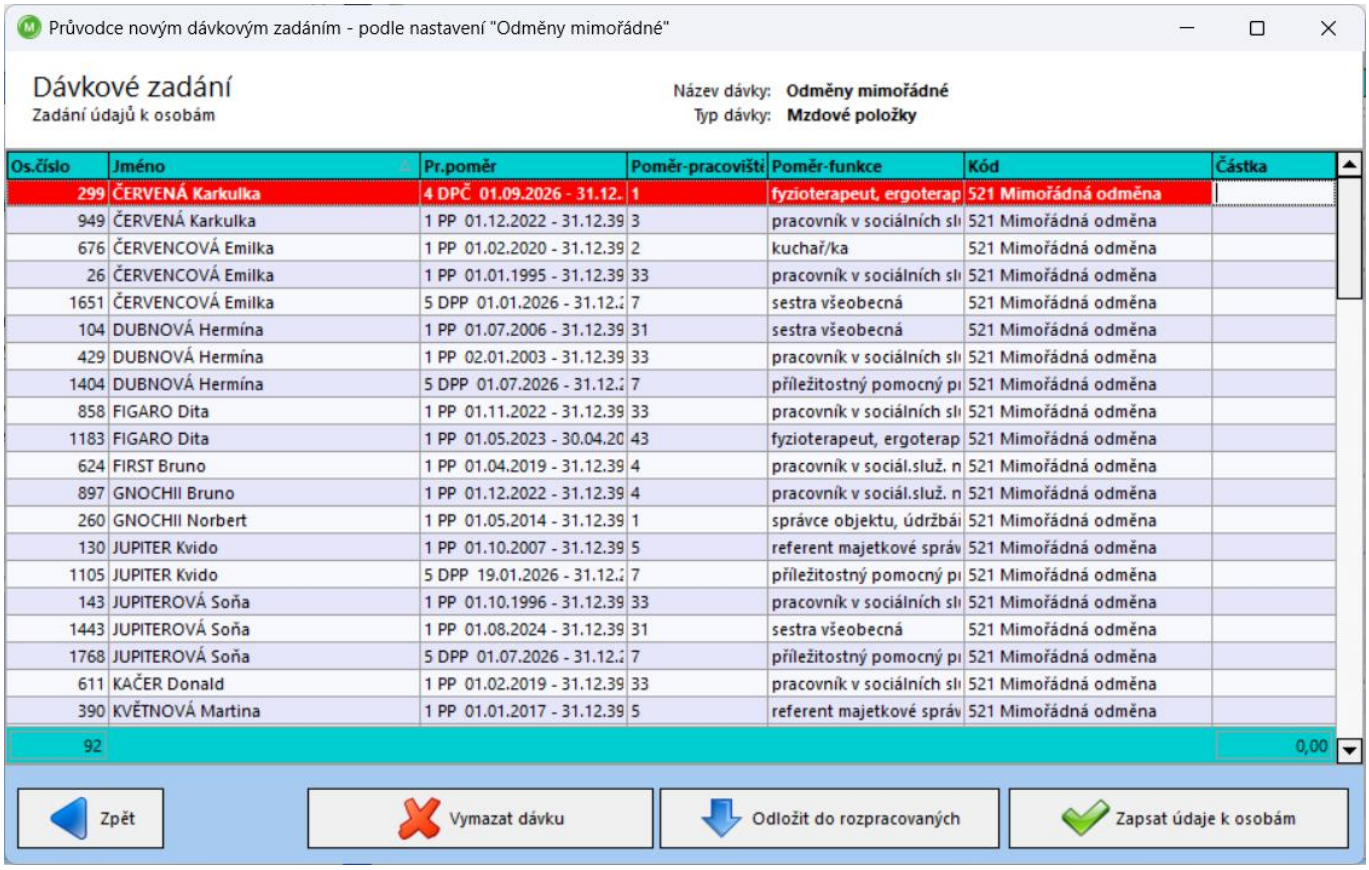
Ruční možnost zadání



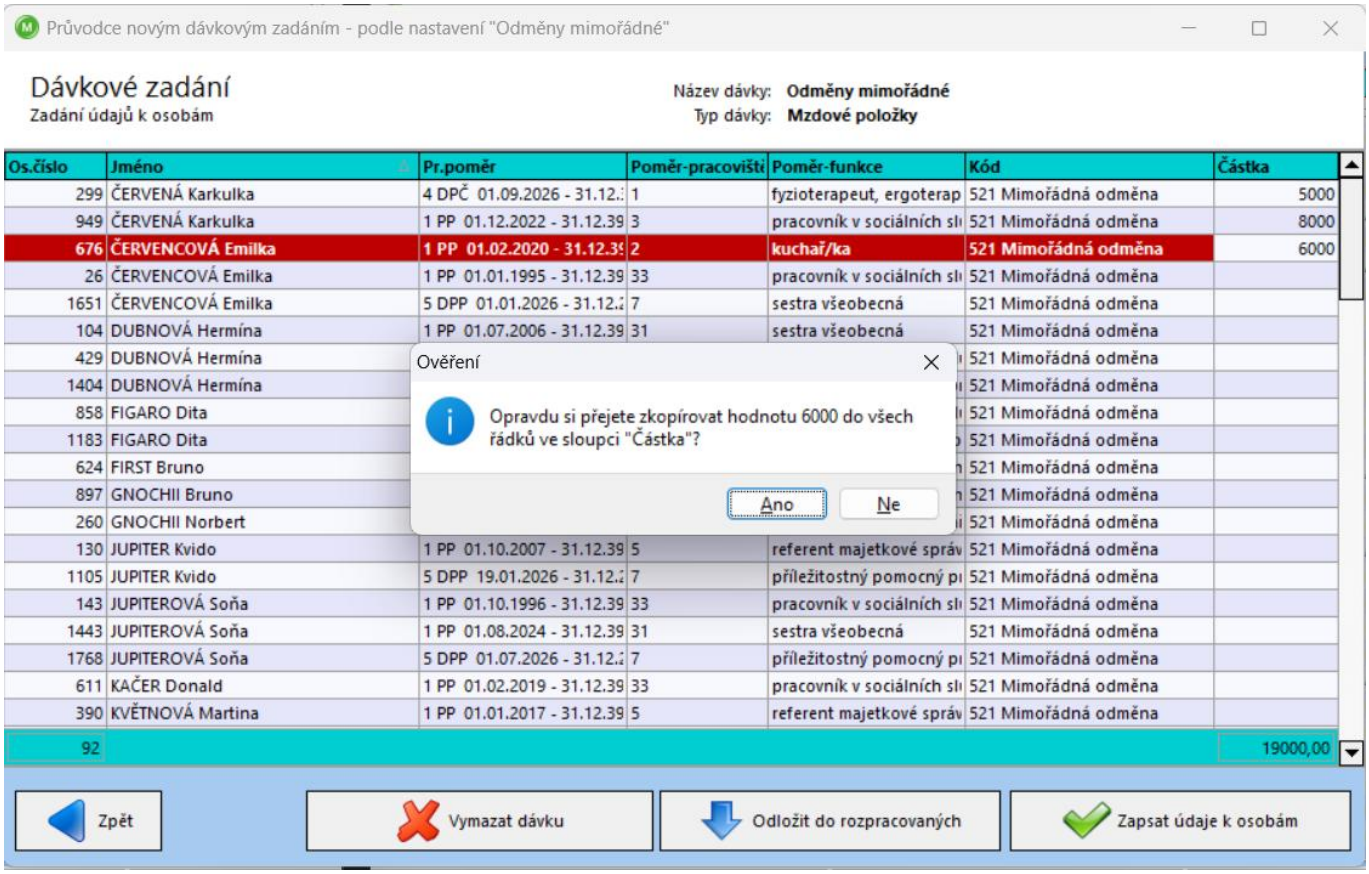
Možnost vybrat osoby pro ruční zadání nebo vytvoření prázdné dávky.

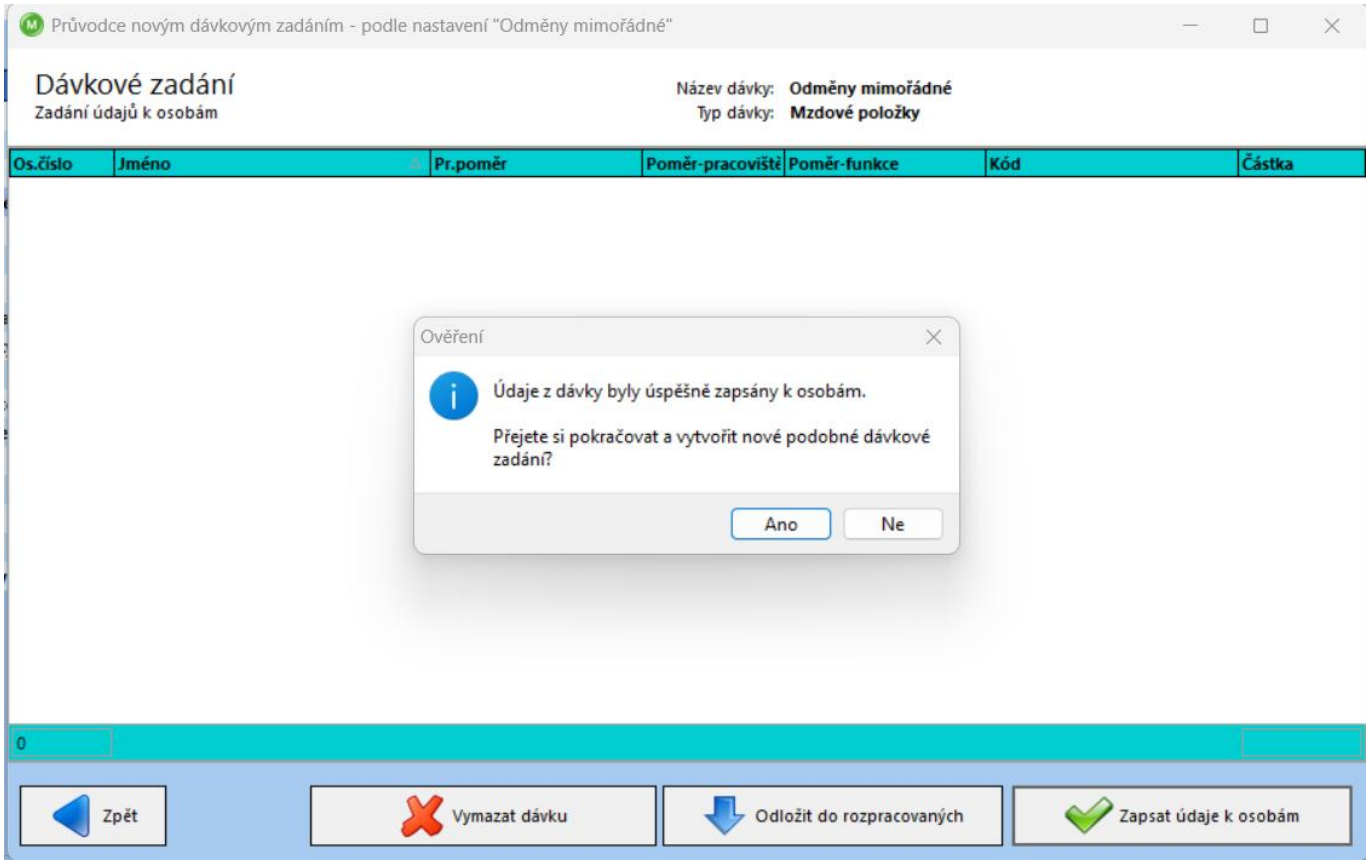

Průvodce novým dávkovým zadáním - podle nastavení "Odměny mimořádné"
Výběr osob - struktura organizace
Výběr osob pro ruční dávkové zadání
Název dávky: Odměny mimořádné
Typ dávky: Mzdové položky
Rovina: Pracoviště
K výběru
Kód
Název
1 Pracoviště 1
2 Pracoviště 3
3 Pracoviště 4
4 Pracoviště 7
5 Pracoviště 9
6 Pracoviště 10
7 Pracoviště 12
31 Pracoviště 5
32 Pracoviště 6
33 Pracoviště 24
41 Pracoviště 8
42 Pracoviště 22
43 Pracoviště 23
44 Pracoviště 27
51 Pracoviště 13
61 Pracoviště 11
311 Pracoviště 25
422 Pracoviště 26
Vybrané
Kód
Název
Po
<žádná data k zobrazení>
Zpět
Další


Průvodce novým dávkovým zadáním - podle nastavení "Odměny mimořádné"
Výběr osob - další kritéria
Výběr osob pro ruční dávkové zadání
Název dávky: Odměny mimořádné
Typ dávky: Mzdové položky
Další kritéria výběru
Pracovní poměr: bez omezení
Zahrnout zaměstnance ve vynětí
Zahrnout ukončené zaměstnance
Zpět
Vytvořit dávku



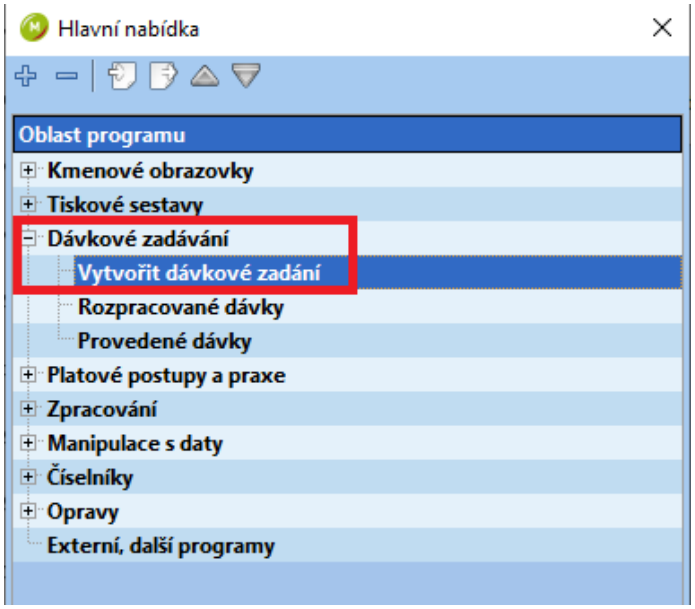
Možnost ručně doplnit částky odměny.

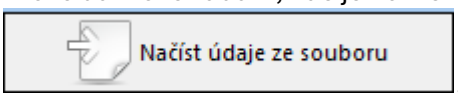

Průvodce novým dávkovým zadáním - podle nastavení "Odměny mimořádné"
Dávkové zadání
Zadání údajů k osobám
Název dávky: Odměny mimořádné
Typ dávky: Mzdové položky
Os.číslo | Jméno | Pr.poměr | Poměr-pracoviště | Poměr-funkce | Kód | Částka
299 ČERVENÁ Karkulka 4 DPČ 01.09.2026 - 31.12.: 1 fyzioterapeut, ergoterap 521 Mimořádná odměna 5000
949 ČERVENÁ Karkulka 1 PP 01.12.2022 - 31.12.39 3 pracovník v sociálních sl 521 Mimořádná odměna 8000
676 ČERVENCOVÁ Emilka 1 PP 01.02.2020 - 31.12.3 2 kuchař/ka 521 Mimořádná odměna 6000
26 ČERVENCOVÁ Emilka 1 PP 01.01.1995 - 31.12.39 33 pracovník v sociálních sl 521 Mimořádná odměna
1651 ČERVENCOVÁ Emilka 5 DPP 01.01.2026 - 31.12.: 7 sestra všeobecná 521 Mimořádná odměna
104 DUBNOVÁ Hermína 1 PP 01.07.2006 - 31.12.39 31 sestra všeobecná 521 Mimořádná odměna
429 DUBNOVÁ Hermína 521 Mimořádná odměna
1404 DUBNOVÁ Hermína 521 Mimořádná odměna
858 FIGARO Dita 521 Mimořádná odměna
1183 FIGARO Dita 521 Mimořádná odměna
624 FIRST Bruno 521 Mimořádná odměna
897 GNOCHII Bruno 521 Mimořádná odměna
260 GNOCHII Norbert 521 Mimořádná odměna
130 JUPITER Kvido 1 PP 01.10.2007 - 31.12.39 5 referent majetkové správ 521 Mimořádná odměna
1105 JUPITER Kvido 5 DPP 19.01.2026 - 31.12.: 7 příležitostný pomocný pr 521 Mimořádná odměna
143 JUPITEROVÁ Soňa 1 PP 01.10.1996 - 31.12.39 33 pracovník v sociálních sl 521 Mimořádná odměna
1443 JUPITEROVÁ Soňa 1 PP 01.08.2024 - 31.12.39 31 sestra všeobecná 521 Mimořádná odměna
1768 JUPITEROVÁ Soňa 5 DPP 01.07.2026 - 31.12.: 7 příležitostný pomocný pr 521 Mimořádná odměna
611 KAČER Donald 1 PP 01.02.2019 - 31.12.39 33 pracovník v sociálních sl 521 Mimořádná odměna
390 KVĚTNOVÁ Martina 1 PP 01.01.2017 - 31.12.39 5 referent majetkové správ 521 Mimořádná odměna
92 19000,00
Ověření
Opravdu si přejete zkopírovat hodnotu 6000 do všech řádků ve sloupci "Částka"?
Ano
Ne
Zpět
Vymazat dávku
Odložit do rozpracovaných
Zapsat údaje k osobám



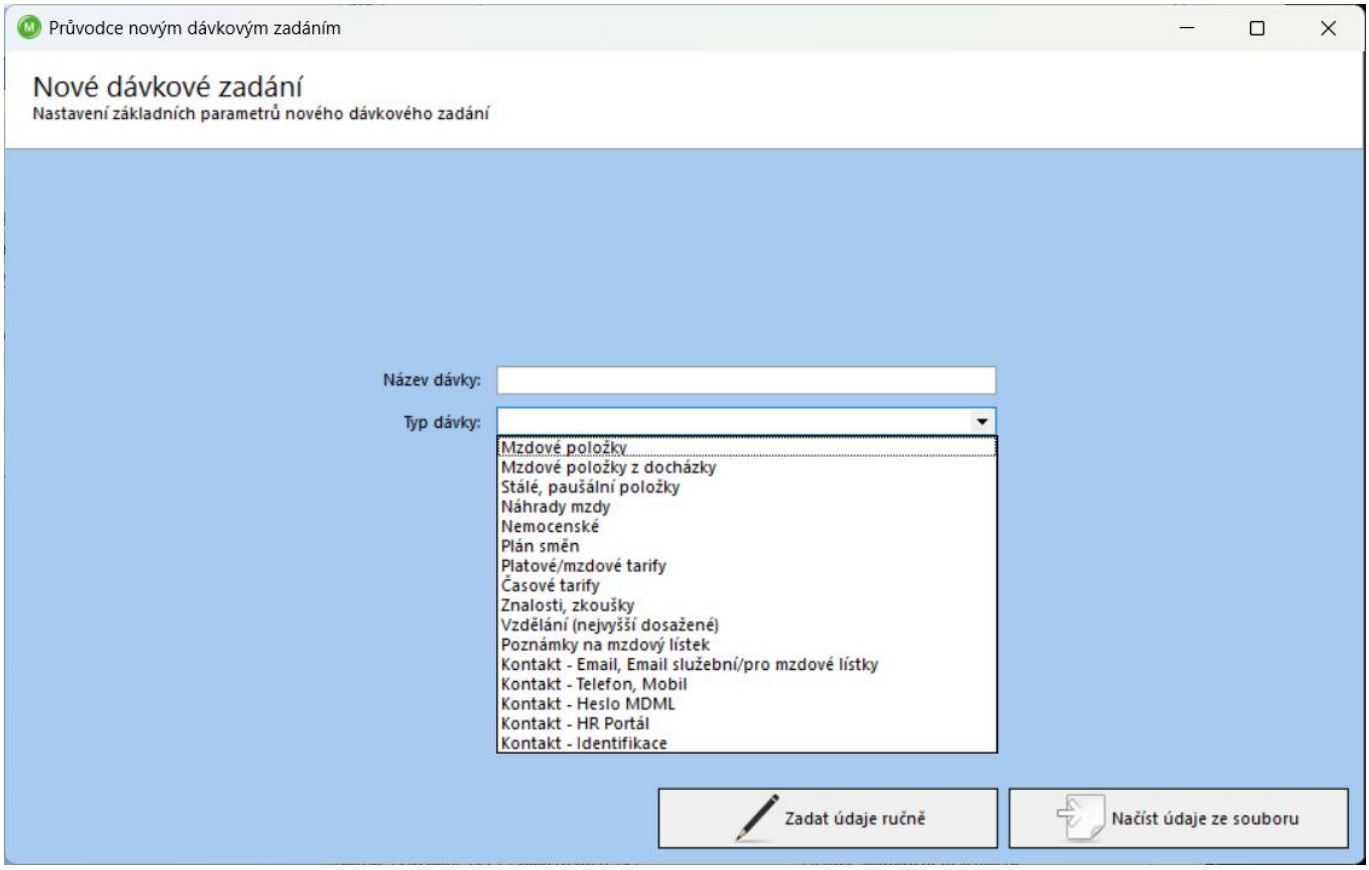
Dávkové zadávání ze souboru

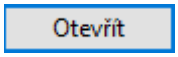
Pro vytvoření dávkového zadání ze souboru jděte do menu programu *Hlavní nabídka – Dávkové zadávání – Vytvořit dávkové zadání*.

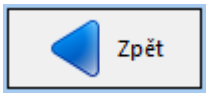


Otevře se tabulka *Nové dávkové zadání*, kde je nutné vyplnit *Název dávky* a *Typ dávky* (tyto údaje musí být vyplněny) a stisknete 

.

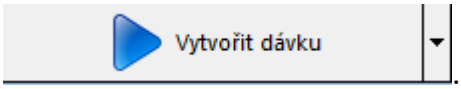


Otevře se prohlížeč, ve kterém si vyberete soubor, který chcete načíst do dávky. Stisknete tlačítko 

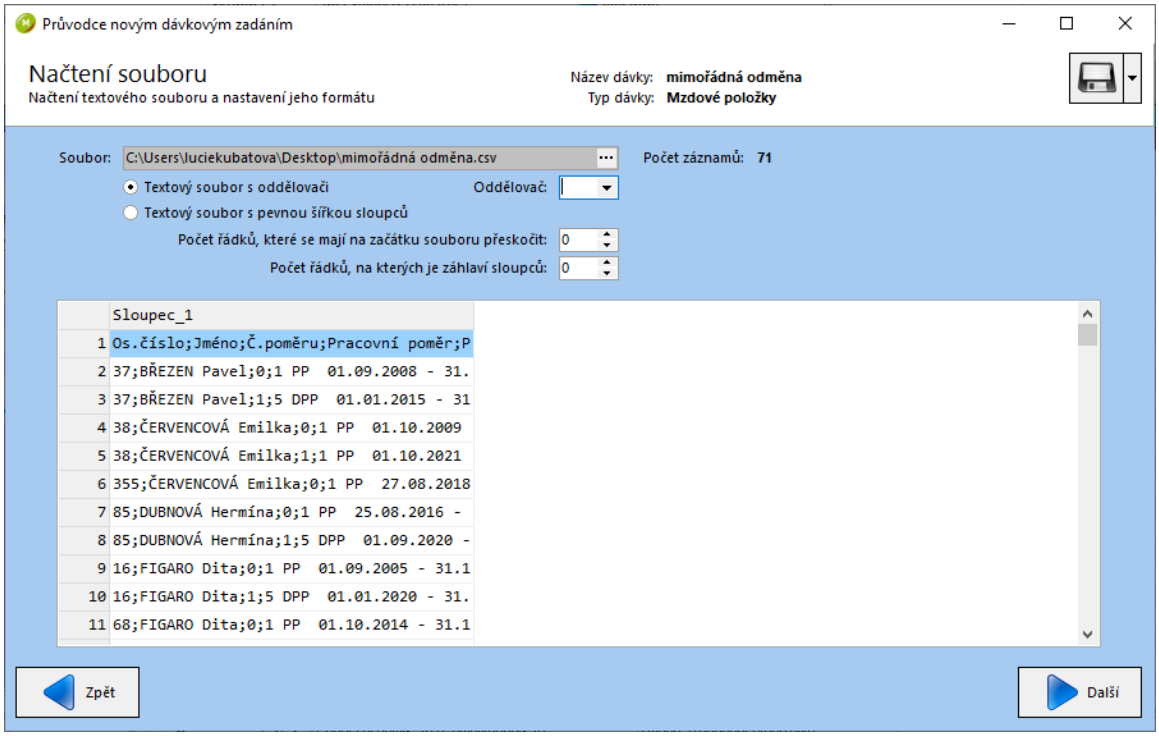
a otevře se okno *Načtení souboru*, ve kterém se načte textový soubor (obr. 25) a nastaví se jeho formát. Do pole *Oddělovač* se zvolí, jaký oddělovač je v načítaném souboru použit a v poli *Počet řádků, které se mají na začátku souboru přeskočit,* se uvede počet řádků, které se přeskočí, to znamená, že nebudou do souboru načteny (jedná se především o řádky s názvy sloupců v souboru). (obr. 26). Toto nastavení dávkového zadání je možné pomocí tlačítka  uložit. Z tohoto okna je možné se pomocí tlačítka 

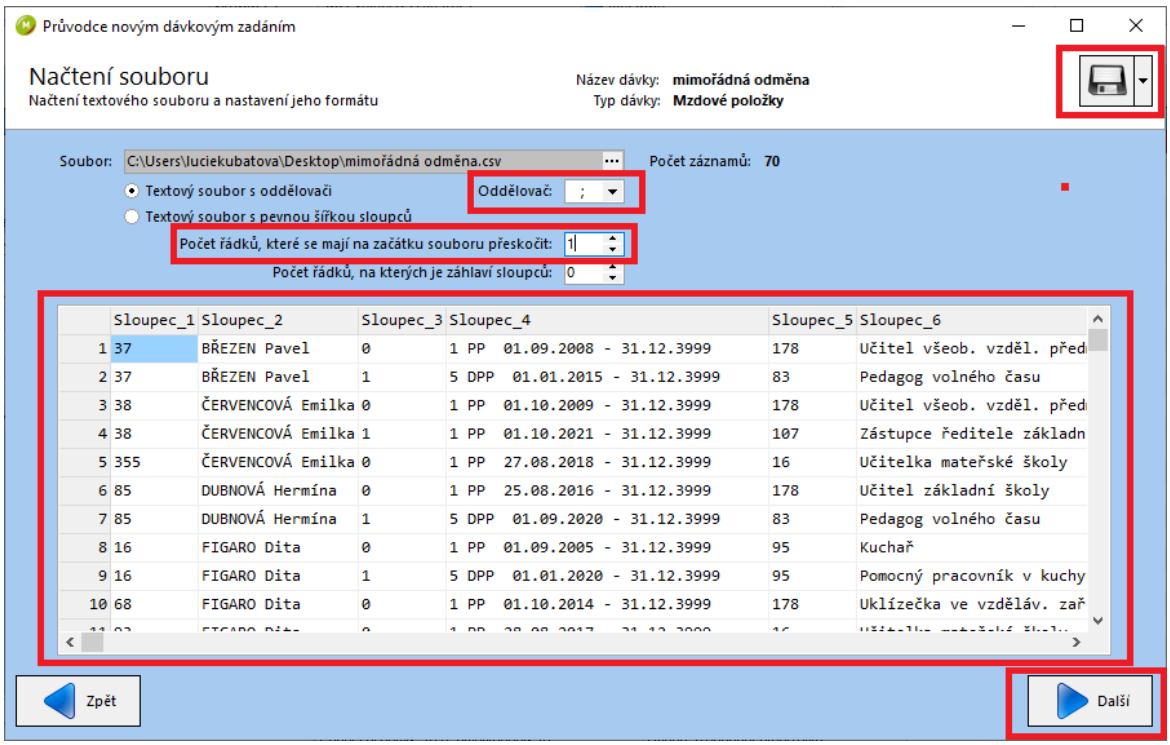
vrátit o krok nazpět, nebo pomocí tlačítka 

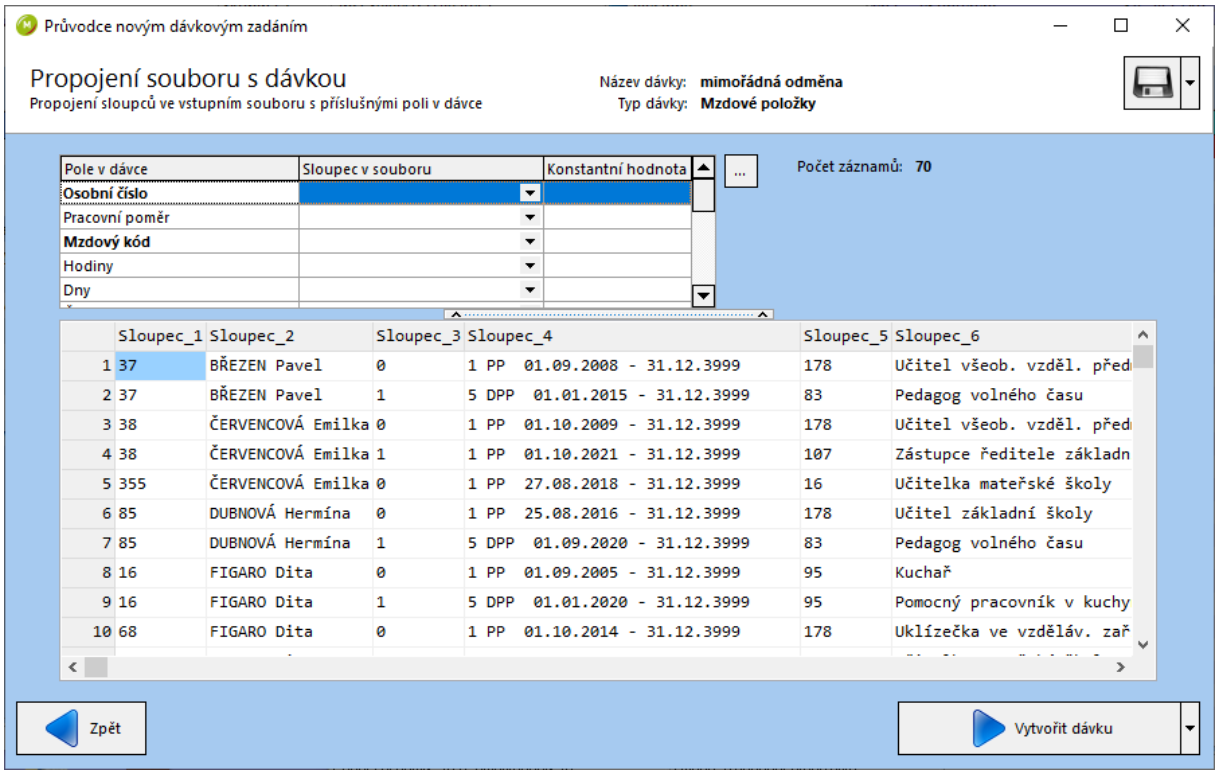
se přesunout do následujícího okna *Propojení souboru s dávkou*, kde se nastaví propojení sloupců ve vstupním souboru s poli v dávce.

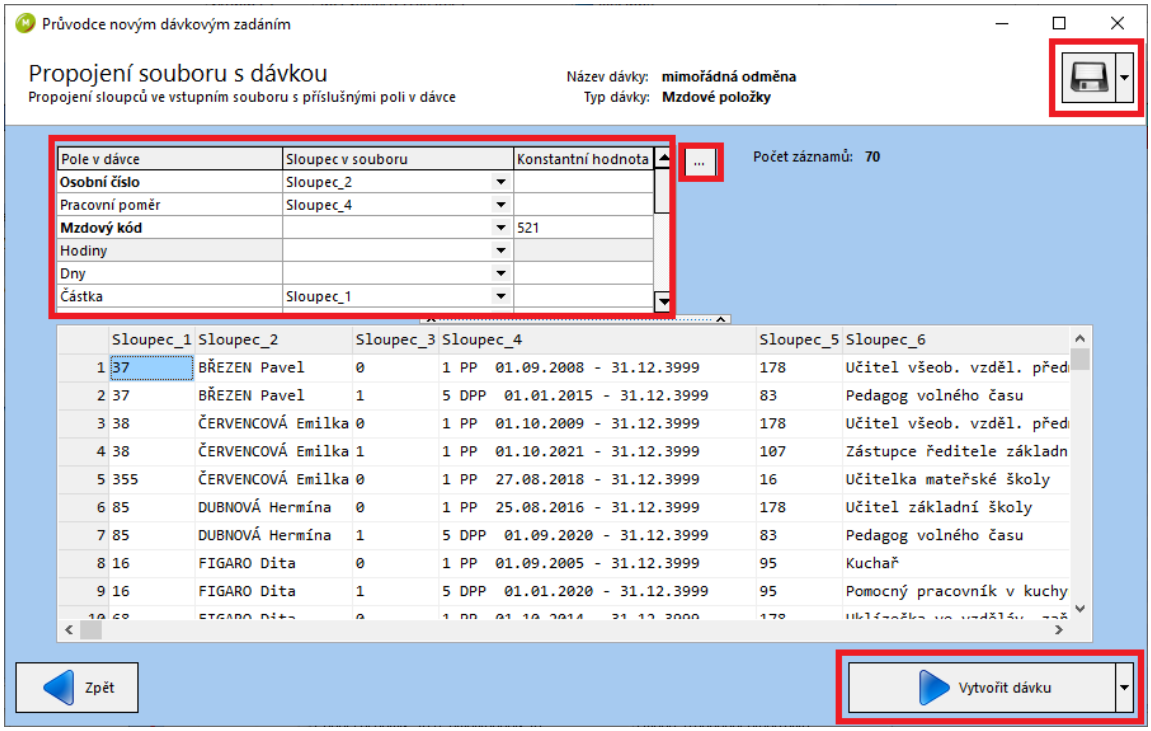
Po nastavení propojení stisknete tlačítko 

.

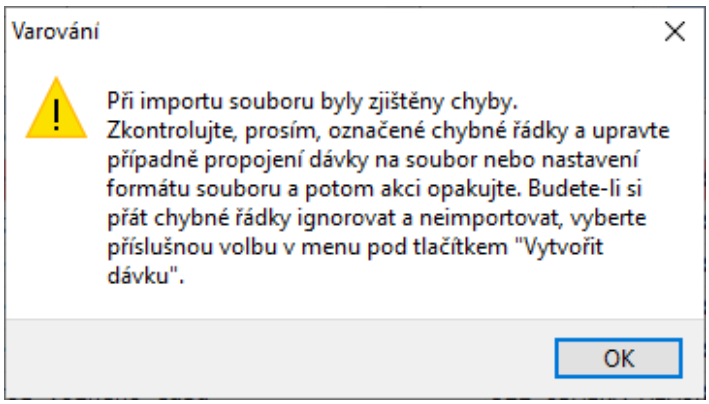

Průvodce novým dávkovým zadáním
Načtení souboru
Načtení textového souboru a nastavení jeho formátu
Název dávky: mimořádná odměna
Typ dávky: Mzdové položky
Soubor: C:\Users\luciekubatova\Desktop\mimořádná odměna.csv
Počet záznamů: 71
Textový soubor s oddělovači
Oddělovač:
Textový soubor s pevnou šířkou sloupců
Počet řádků, které se mají na začátku souboru přeskočit: 0
Počet řádků, na kterých je záhlaví sloupců: 0
Sloupec_1
1 Os.číslo;Jméno;Č.poměru;Pracovní poměr;P
2 37;BŘEZEN Pavel;0;1 PP 01.09.2008 - 31.
3 37;BŘEZEN Pavel;1;5 DPP 01.01.2015 - 31
4 38;ČERVENCOVÁ Emilka;0;1 PP 01.10.2009
5 38;ČERVENCOVÁ Emilka;1;1 PP 01.10.2021
6 355;ČERVENCOVÁ Emilka;0;1 PP 27.08.2018
7 85;DUBNOVÁ Hermína;0;1 PP 25.08.2016 -
8 85;DUBNOVÁ Hermína;1;5 DPP 01.09.2020 -
9 16;FIGARO Dita;0;1 PP 01.09.2005 - 31.1
10 16;FIGARO Dita;1;5 DPP 01.01.2020 - 31.
11 68;FIGARO Dita;0;1 PP 01.10.2014 - 31.1
Zpět
Další


Průvodce novým dávkovým zadáním
Načtení souboru
Načtení textového souboru a nastavení jeho formátu
Název dávky: mimořádná odměna
Typ dávky: Mzdové položky
Soubor: C:\Users\luciekubatova\Desktop\mimořádná odměna.csv
Počet záznamů: 70
Textový soubor s oddělovači
Oddělovač: ;
Textový soubor s pevnou šířkou sloupců
Počet řádků, které se mají na začátku souboru přeskočit: 1
Počet řádků, na kterých je záhlaví sloupců: 0
Sloupec_1 Sloupec_2 Sloupec_3 Sloupec_4 Sloupec_5 Sloupec_6
1 37 BŘEZEN Pavel 0 1 PP 01.09.2008 - 31.12.3999 178 Učitel všeob. vzděl. před
2 37 BŘEZEN Pavel 1 5 DPP 01.01.2015 - 31.12.3999 83 Pedagog volného času
3 38 ČERVENCOVÁ Emilka 0 1 PP 01.10.2009 - 31.12.3999 178 Učitel všeob. vzděl. před
4 38 ČERVENCOVÁ Emilka 1 1 PP 01.10.2021 - 31.12.3999 107 Zástupce ředitele základn
5 355 ČERVENCOVÁ Emilka 0 1 PP 27.08.2018 - 31.12.3999 16 Učitelka mateřské školy
6 85 DUBNOVÁ Hermína 0 1 PP 25.08.2016 - 31.12.3999 178 Učitel základní školy
7 85 DUBNOVÁ Hermína 1 5 DPP 01.09.2020 - 31.12.3999 83 Pedagog volného času
8 16 FIGARO Dita 0 1 PP 01.09.2005 - 31.12.3999 95 Kuchař
9 16 FIGARO Dita 1 5 DPP 01.01.2020 - 31.12.3999 95 Pomocný pracovník v kuchy
10 68 FIGARO Dita 0 1 PP 01.10.2014 - 31.12.3999 178 Uklízečka ve vzděláv. zař
Zpět
Další

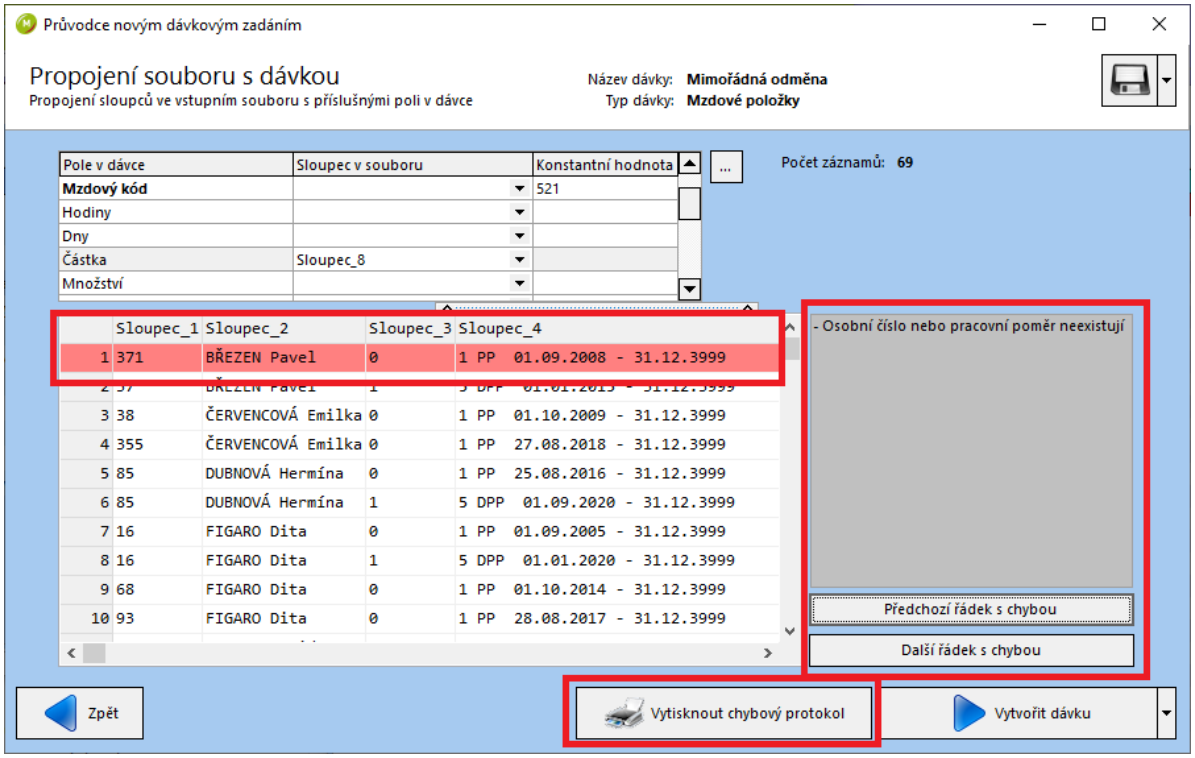

Průvodce novým dávkovým zadáním
Propojení souboru s dávkou
Propojení sloupců ve vstupním souboru s příslušnými poli v dávce
Název dávky: mimořádná odměna
Typ dávky: Mzdové položky
Pole v dávce
Sloupec v souboru
Konstantní hodnota
Osobní číslo
Pracovní poměr
Mzdový kód
Hodiny
Dny
Počet záznamů: 70
Sloupec_1 Sloupec_2 Sloupec_3 Sloupec_4 Sloupec_5 Sloupec_6
1 37 BŘEZEN Pavel 0 1 PP 01.09.2008 - 31.12.3999 178 Učitel všeob. vzděl. před
2 37 BŘEZEN Pavel 1 5 DPP 01.01.2015 - 31.12.3999 83 Pedagog volného času
3 38 ČERVENCOVÁ Emilka 0 1 PP 01.10.2009 - 31.12.3999 178 Učitel všeob. vzděl. před
4 38 ČERVENCOVÁ Emilka 1 1 PP 01.10.2021 - 31.12.3999 107 Zástupce ředitele základn
5 355 ČERVENCOVÁ Emilka 0 1 PP 27.08.2018 - 31.12.3999 16 Učitelka mateřské školy
6 85 DUBNOVÁ Hermína 0 1 PP 25.08.2016 - 31.12.3999 178 Učitel základní školy
7 85 DUBNOVÁ Hermína 1 5 DPP 01.09.2020 - 31.12.3999 83 Pedagog volného času
8 16 FIGARO Dita 0 1 PP 01.09.2005 - 31.12.3999 95 Kuchař
9 16 FIGARO Dita 1 5 DPP 01.01.2020 - 31.12.3999 95 Pomocný pracovník v kuchy
10 68 FIGARO Dita 0 1 PP 01.10.2014 - 31.12.3999 178 Uklízečka ve vzděláv. zař
Zpět
Vytvořit dávku



Pokud jsou v importním souboru nalezeny nějaké chyby, program na to upozorní.

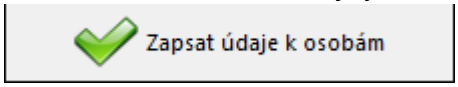


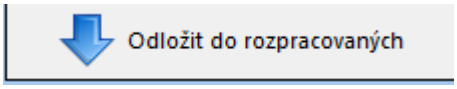
Toto varování potvrdíte tlačítkem OK. Je zobrazené okno *Propojení souboru s dávkou* a máte možnost si Vytisknout chybový protokol. Pomocí tlačítek Předchozí řádek s chybou a Další řádek s chybou můžete zobrazovat řádky, na kterých jsou v souboru chyby.

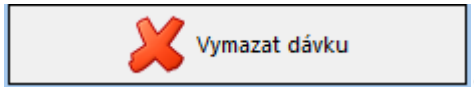


Pomocí tlačítka 

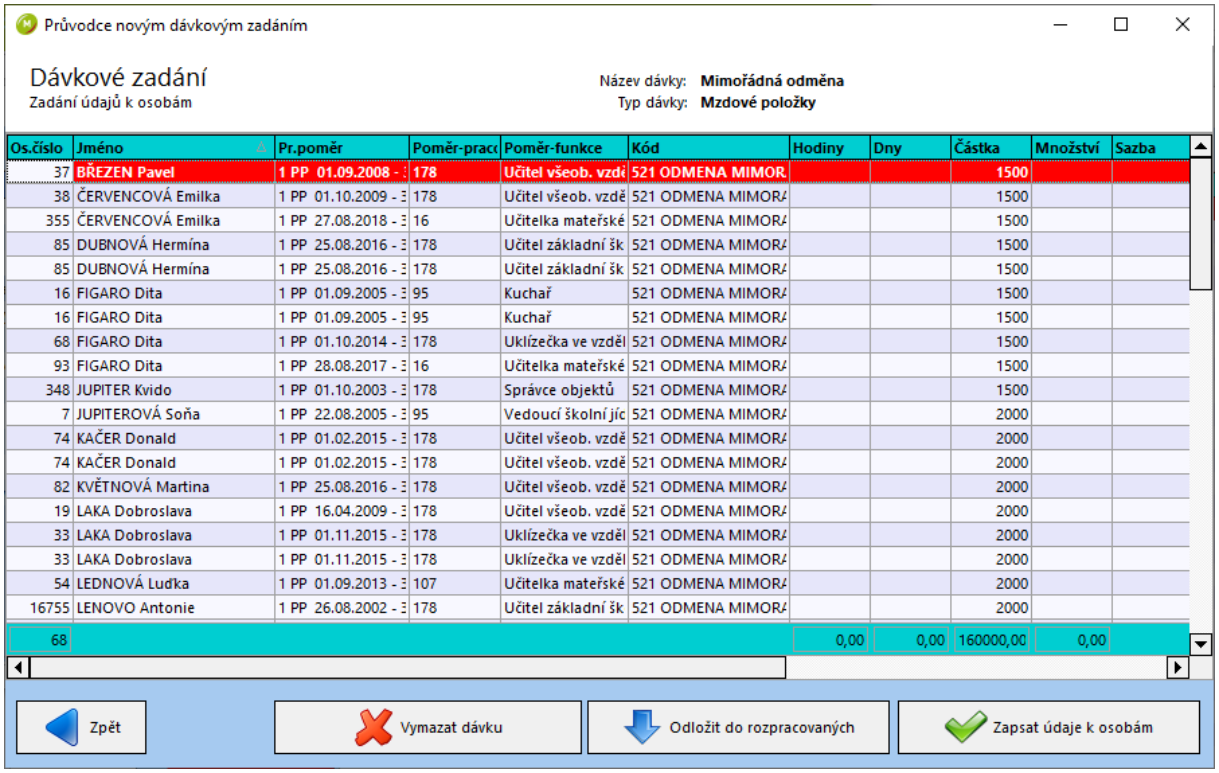
můžete chybné řádky ignorovat a vytvořit dávku. Další možností je chybné řádky v souboru opravit a znovu soubor načíst do dávky.

Další krokem tedy je *Dávkové zadání – Zapsat údaje k osobám*, ve kterém pomocí tlačítka 

můžete zapsat údaje k osobám a dokončit dávkové zadání. Pomocí tlačítka 

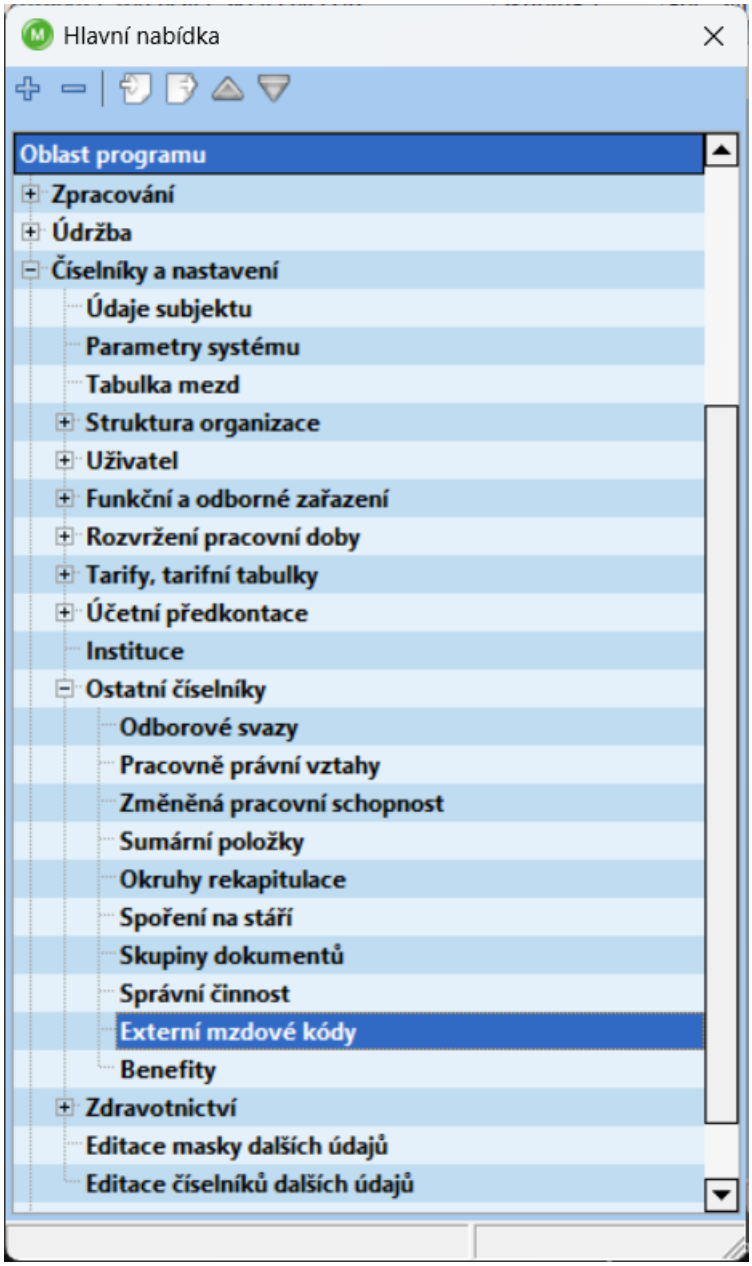
můžete dávku odložit do rozpracovaných a přes tlačítko 

dávku vymazat.



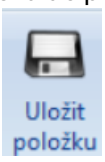
16. Nastavení externích mzdových kódů při převodu z jiných softwarů

Toto využijete v případě, pokud převádíte docházku z jiných softwarů, než je docházkový systém od naší společnosti. Je to z toho důvodu, že kódy v externích docházkových programech nemusí odpovídat mzdovým kódům v programu AVENSIO SW. Pro takové případy je v programu číselník *Externí mzdové kódy*, který najdete v menu programu *Hlavní nabídka – Číselníky – Ostatní číselníky – Externí mzdové kódy*.

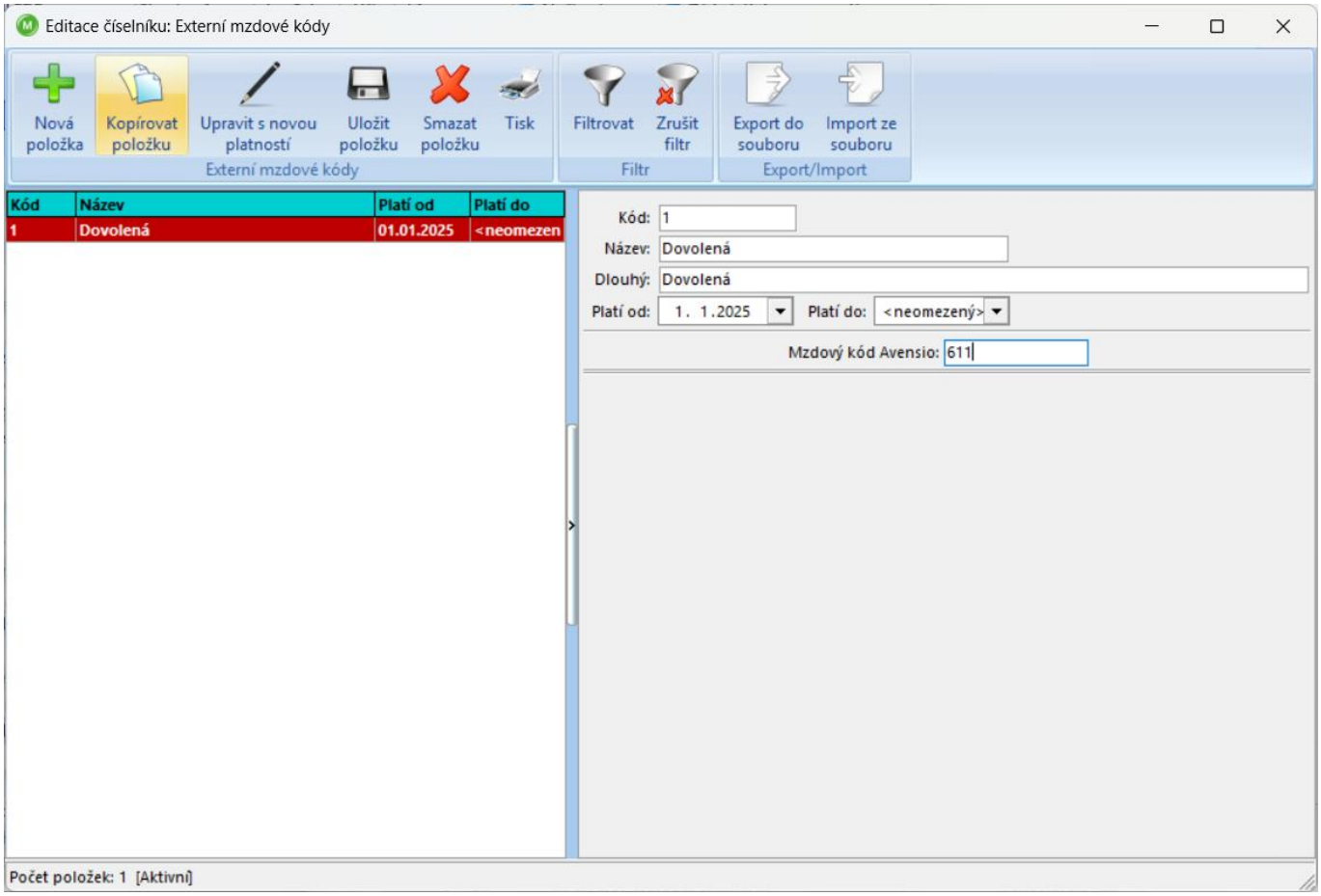


Kliknutím na možnost *Externí mzdové kódy v Hlavní nabídce* se otevře tabulka *Editace číselníku*. Stisknutím ikony 

můžete založit novou položku číselníku. V poli *Kód* vyplníte číslo kódů v externím

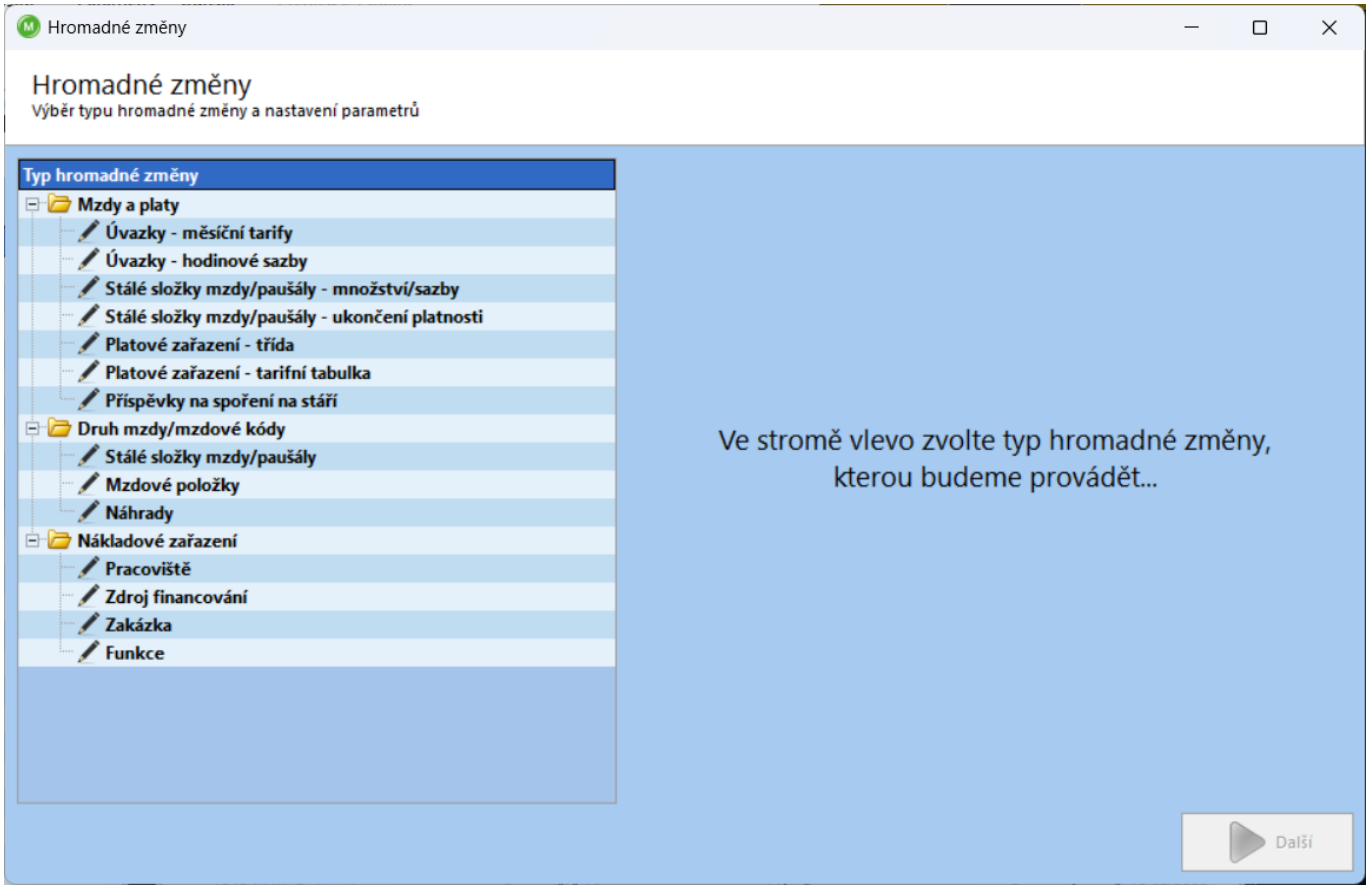
programu, *Název a Dlouhý* (název) si zvolíte libovolně, vyplníte platnost a do pole *Mzdový kód Avensio* vyplníte kód, který máte pro danou položku v programu AVENSIO SW. Ikonou 

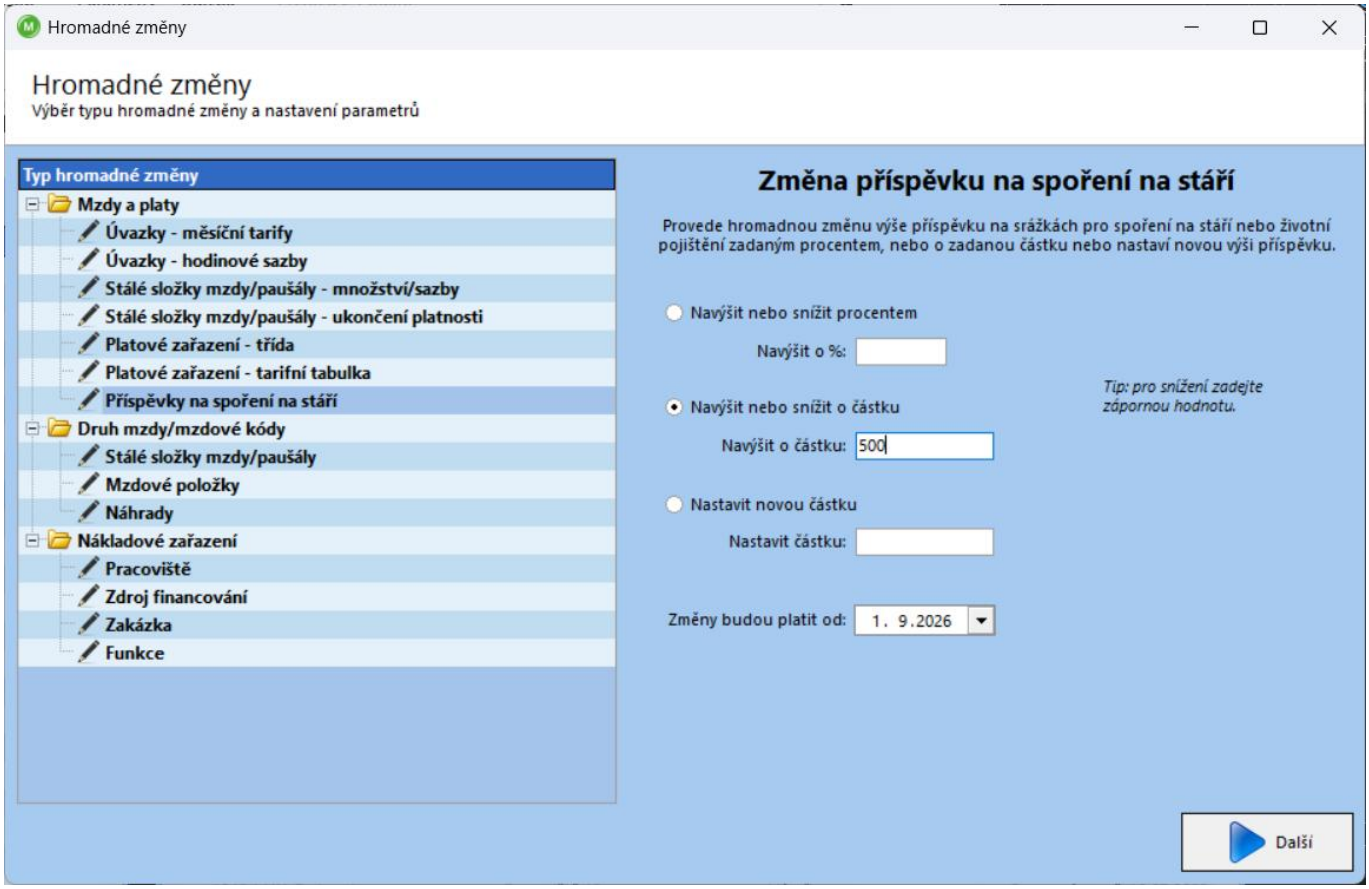
záznam uložíte.

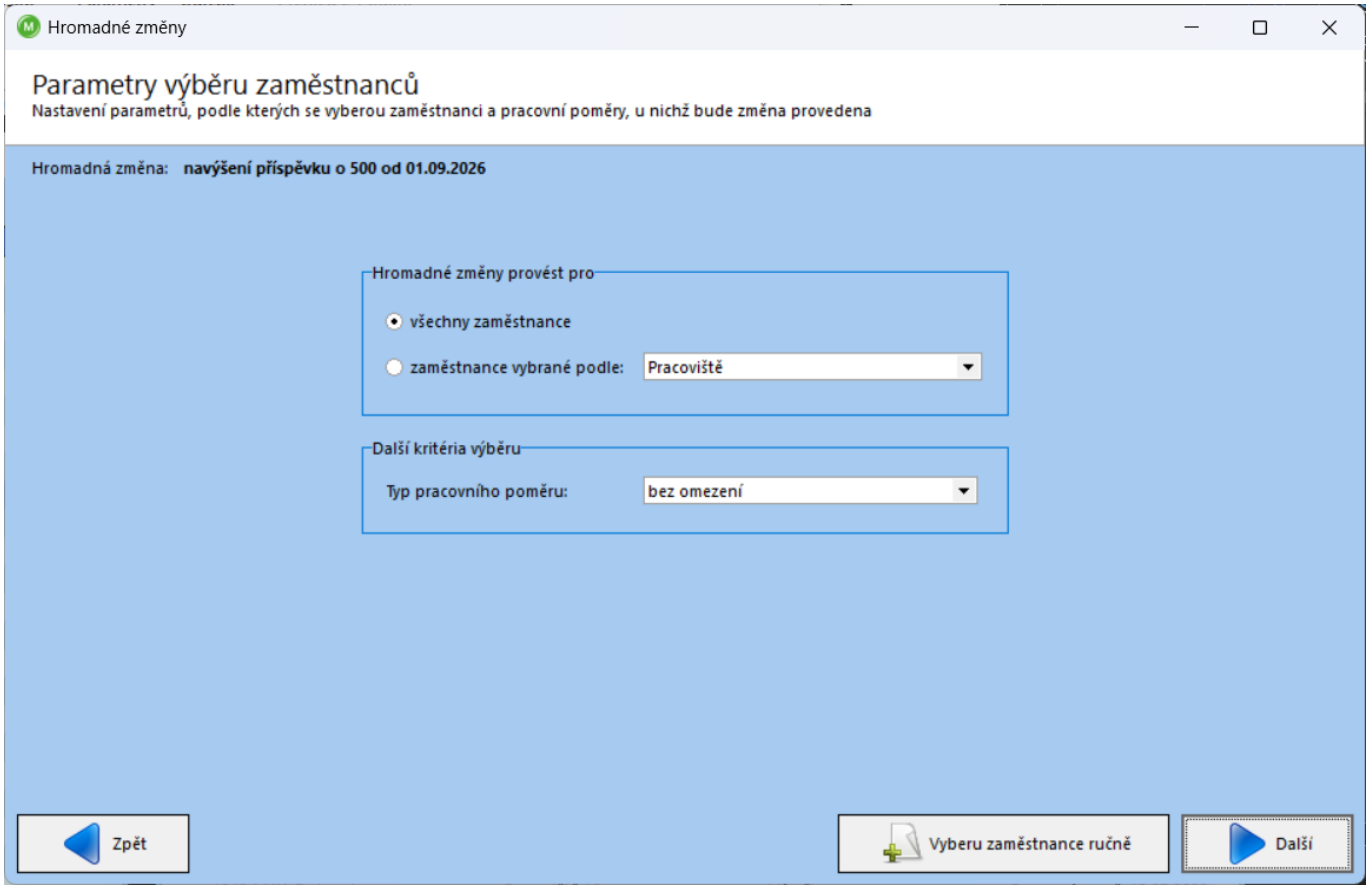


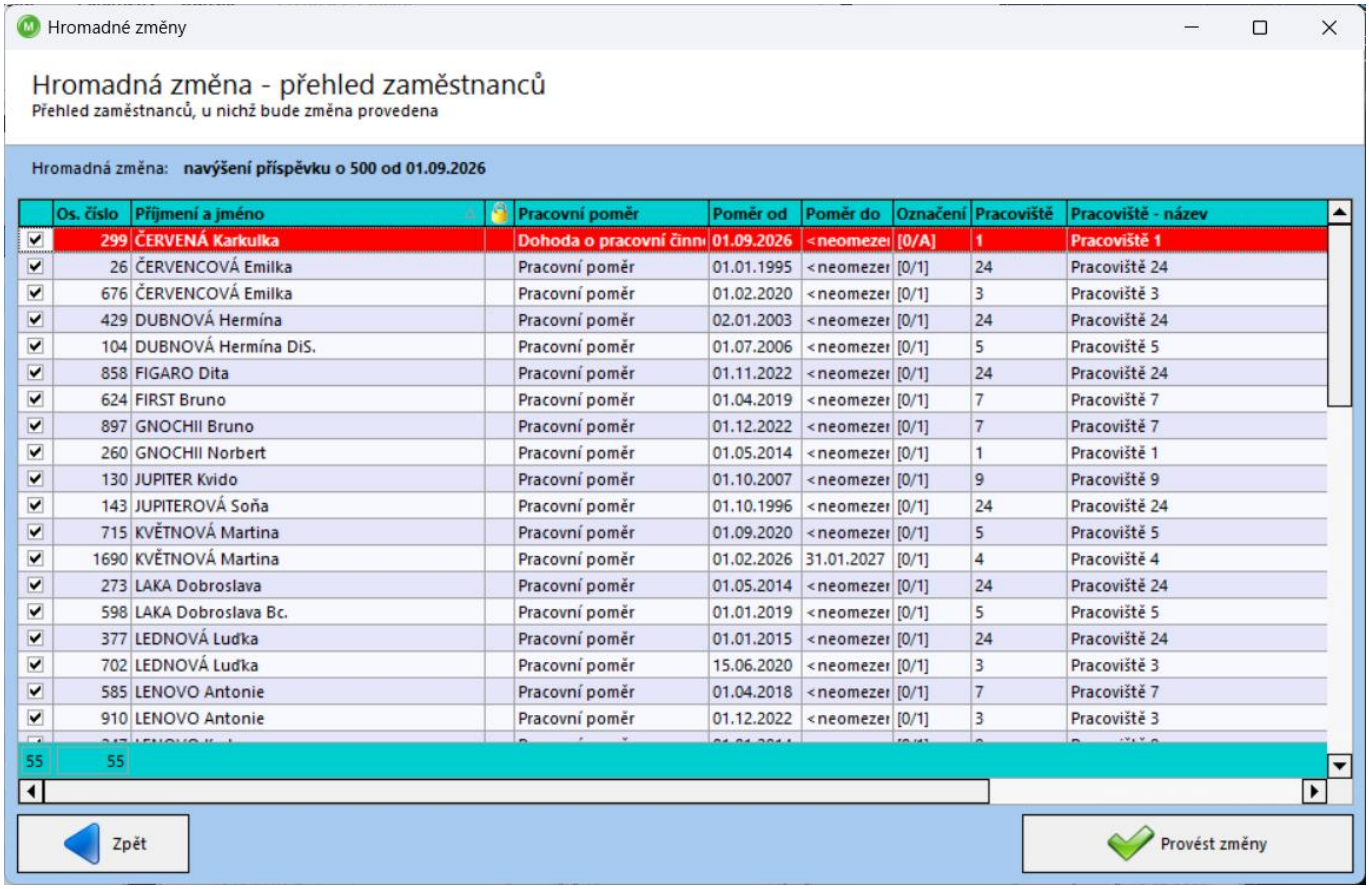
Tímto způsobem můžete propojit mzdové kódy z externích programů, které neodpovídají mzdovým kódům v programu AVENSIO SW.

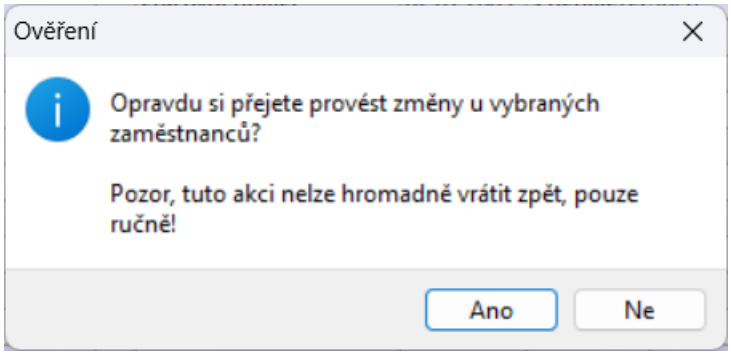
17. Hromadné změny




Hromadné změny
Hromadné změny
Výběr typu hromadné změny a nastavení parametrů
Typ hromadné změny
Mzdy a platy
Úvazky - měsíční tarify
Úvazky - hodinové sazby
Stálé složky mzdy/paušály - množství/sazby
Stálé složky mzdy/paušály - ukončení platnosti
Platové zařazení - třída
Platové zařazení - tarifní tabulka
Příspěvky na spoření na stáří
Druh mzdy/mzdové kódy
Stálé složky mzdy/paušály
Mzdové položky
Náhrady
Nákladové zařazení
Pracoviště
Zdroj financování
Zakázka
Funkce
Změna příspěvku na spoření na stáří
Provede hromadnou změnu výše příspěvku na srážkách pro spoření na stáří nebo životní pojištění zadaným procentem, nebo o zadanou částku nebo nastaví novou výši příspěvku.
Navýšit nebo snížit procentem
Navýšit o %:
Navýšit nebo snížit o částku
Navýšit o částku: 500
Tip: pro snížení zadejte zápornou hodnotu.
Nastavit novou částku
Nastavit částku:
Změny budou platit od: 1. 9.2026
Další


Hromadné změny
Parametry výběru zaměstnanců
Nastavení parametrů, podle kterých se vyberou zaměstnanci a pracovní poměry, u nichž bude změna provedena
Hromadná změna: navýšení příspěvku o 500 od 01.09.2026
Hromadné změny provést pro
všechny zaměstnance
zaměstnance vybrané podle:
Pracoviště
Další kritéria výběru
Typ pracovního poměru:
bez omezení
Zpět
Vyberu zaměstnance ručně
Další


Hromadné změny
Hromadná změna - přehled zaměstnanců
Přehled zaměstnanců, u nichž bude změna provedena
Hromadná změna: navýšení příspěvku o 500 od 01.09.2026
Os. číslo | Příjmení a jméno | Pracovní poměr | Poměr od | Poměr do | Označení | Pracoviště | Pracoviště - název
299 | ČERVENÁ Karkulka | Dohoda o pracovní činn | 01.09.2026 | <neomezer | [0/A] | 1 | Pracoviště 1
26 | ČERVENCOVÁ Emilka | Pracovní poměr | 01.01.1995 | <neomezer | [0/1] | 24 | Pracoviště 24
676 | ČERVENCOVÁ Emilka | Pracovní poměr | 01.02.2020 | <neomezer | [0/1] | 3 | Pracoviště 3
429 | DUBNOVÁ Hermína | Pracovní poměr | 02.01.2003 | <neomezer | [0/1] | 24 | Pracoviště 24
104 | DUBNOVÁ Hermína DiS. | Pracovní poměr | 01.07.2006 | <neomezer | [0/1] | 5 | Pracoviště 5
858 | FIGARO Dita | Pracovní poměr | 01.11.2022 | <neomezer | [0/1] | 24 | Pracoviště 24
624 | FIRST Bruno | Pracovní poměr | 01.04.2019 | <neomezer | [0/1] | 7 | Pracoviště 7
897 | GNOCHII Bruno | Pracovní poměr | 01.12.2022 | <neomezer | [0/1] | 7 | Pracoviště 7
260 | GNOCHII Norbert | Pracovní poměr | 01.05.2014 | <neomezer | [0/1] | 1 | Pracoviště 1
130 | JUPITER Kvido | Pracovní poměr | 01.10.2007 | <neomezer | [0/1] | 9 | Pracoviště 9
143 | JUPITEROVÁ Soňa | Pracovní poměr | 01.10.1996 | <neomezer | [0/1] | 24 | Pracoviště 24
715 | KVĚTNOVÁ Martina | Pracovní poměr | 01.09.2020 | <neomezer | [0/1] | 5 | Pracoviště 5
1690 | KVĚTNOVÁ Martina | Pracovní poměr | 01.02.2026 | 31.01.2027 | [0/1] | 4 | Pracoviště 4
273 | LAKA Dobroslava | Pracovní poměr | 01.05.2014 | <neomezer | [0/1] | 24 | Pracoviště 24
598 | LAKA Dobroslava Bc. | Pracovní poměr | 01.01.2019 | <neomezer | [0/1] | 5 | Pracoviště 5
377 | LEDNOVÁ Luďka | Pracovní poměr | 01.01.2015 | <neomezer | [0/1] | 24 | Pracoviště 24
702 | LEDNOVÁ Luďka | Pracovní poměr | 15.06.2020 | <neomezer | [0/1] | 3 | Pracoviště 3
585 | LENOVO Antonie | Pracovní poměr | 01.04.2018 | <neomezer | [0/1] | 7 | Pracoviště 7
910 | LENOVO Antonie | Pracovní poměr | 01.12.2022 | <neomezer | [0/1] | 3 | Pracoviště 3
55 | 55
Zpět
Provést změny


Ověření
Opravdu si přejete provést změny u vybraných zaměstnanců?
Pozor, tuto akci nelze hromadně vrátit zpět, pouze ručně!
Ano
Ne

18. Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele (JMHZ)

Zákon č. 323/2025 Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele, sjednocuje agendy dosud hlášené odděleně vůči více institucím (ČSSZ, Úřad práce ČR, Finanční správa, ČSÚ) do jednoho měsíčního elektronického podání. Technické náležitosti provádí nařízení vlády č. 417/2025 Sb.

Zákon o nemocenském pojištění (§ 93–95) na JMHZ přímo odkazuje: zaměstnavatel splní povinnost přihlásit se do registru zaměstnavatelů i povinnost oznámit nástup a skončení zaměstnání „přihlášením do evidence zaměstnavatelů/zaměstnanců podle zákona o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele". Obdobně na JMHZ odkazuje i § 7c zákona č. 589/1992 Sb. u uplatňování slevy na pojistném (téma 8).

18.1 Předregistrace a registrace zaměstnanců

Legislativní základ

- Zákon č. 323/2025 Sb., o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele

Co se mění od 1. 7. 2026?

Zásadní změna oproti stavu platnému do 30. 6. 2026: zaměstnavatel musí zaevidovat zaměstnance ještě před okamžikem nástupu do zaměstnání, a to za každý pracovněprávní vztah samostatně.

Český vs. zahraniční zaměstnanec – v čem je rozdíl?

- **Český zaměstnanec –** lze provést předregistraci (PREZEC) před nástupem a následně doregistraci, nebo zaměstnance rovnou plně přihlásit před nástupem.
- **Zahraniční zaměstnanec –** musí být přihlášen kompletně (doklad Registrace zaměstnance) ještě před okamžikem nástupu k výkonu práce; předregistraci nelze využít.

Předregistrace (PREZEC) – jak na to?

Nástroj najdete v AVENSIO SW: Hlavní nabídka – Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele – Předregistrace zaměstnanců před nástupem.

- Odesílá se výhradně elektronicky – e-portál ČSSZ, datová schránka, nebo přímo přes API AVENSIO SW.
- Nelze odeslat dříve než 8 dnů před předpokládaným nástupem.
- Zásadní údaj je státní občanství – jiná než CZ příslušnost znamená zamítnutí podání.
- Typy akcí: P1 (AVENSIO akce 9) – nahlášení předpokládaného nástupu, P2 (AVENSIO akce 10) – oznámení o nenastoupení.

Jaké údaje doklad předregistrace obsahuje?

- Jméno, příjmení, rodné příjmení, rodné číslo, místo narození, státní občanství a předpokládaný den nástupu do zaměstnání.

Storno předregistrace – kdy a jak?

Použijte tlačítko Stornovat nástup, pokud zaměstnanec nenastoupí, nebo se změní předpokládaný datum nástupu. Při změně data lze rovnou vytvořit a odeslat novou předregistraci.

Po skutečném nástupu nezapomeňte

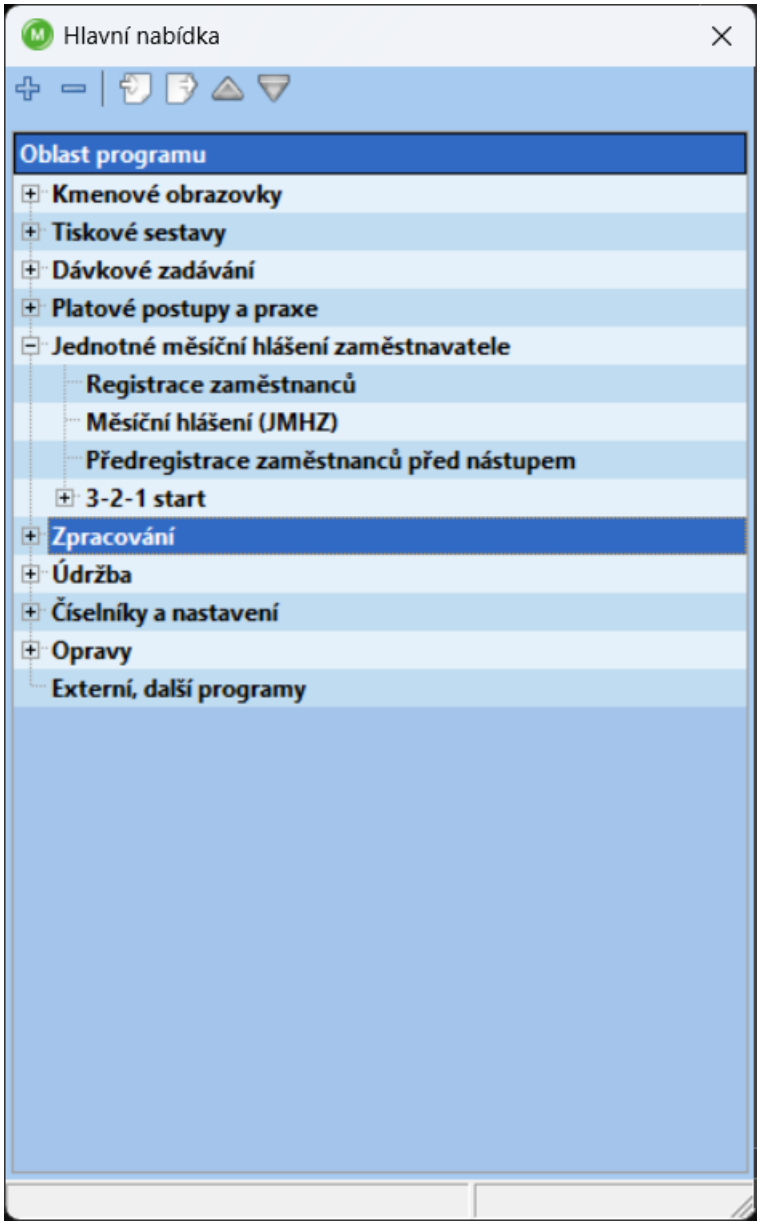
Do 8 dnů od data skutečného nástupu je nutné odeslat doklad Registrace zaměstnance s typem akce 1 – Nástup. Teprve v odpovědi na tento doklad obdržíte OIČ a ID PPV – v odpovědi na předregistraci tyto identifikátory nejsou.

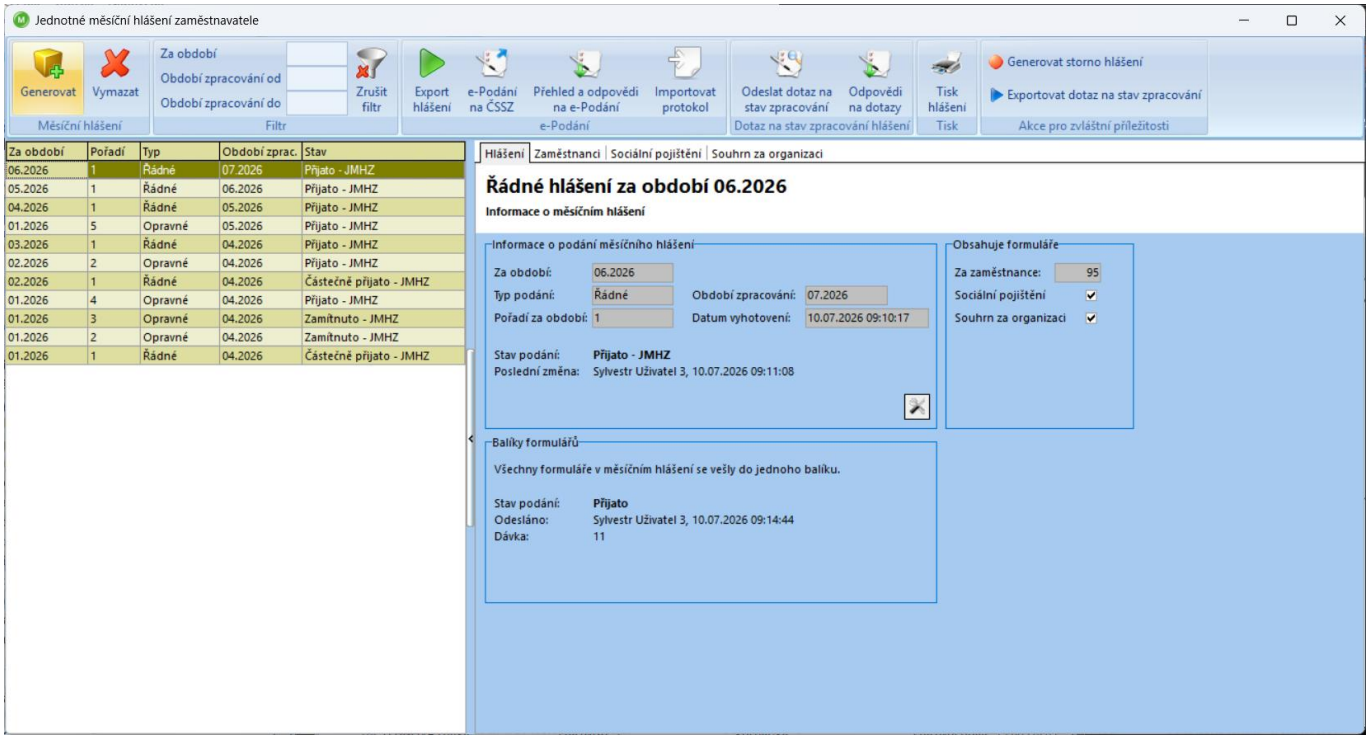
Navazující zaměstnání – pozor na past

Končící zaměstnání je nutné vždy odhlásit a navazující přihlásit. U českých zaměstnanců pomůže předregistrace vytvořit časový prostor pro přechod mezi vztahy – u zahraničních zaměstnanců toto řešení využít nelze.

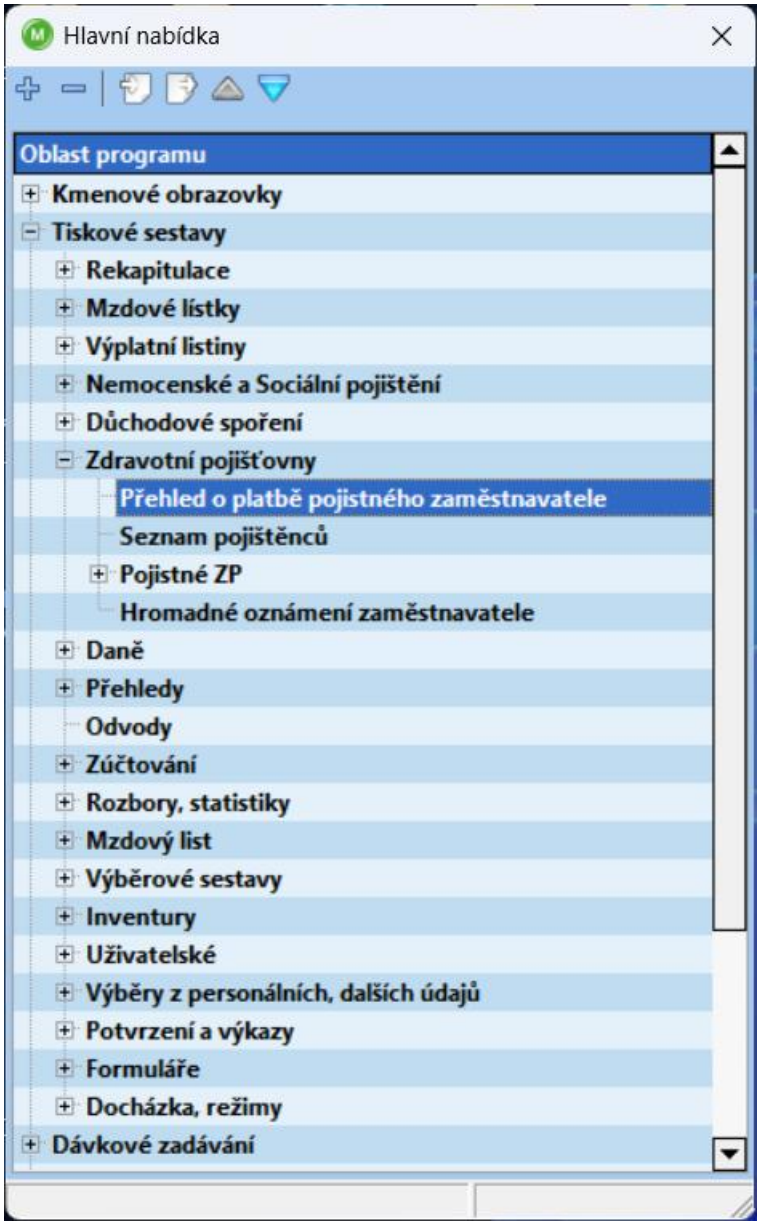
Shrnutí v kostce

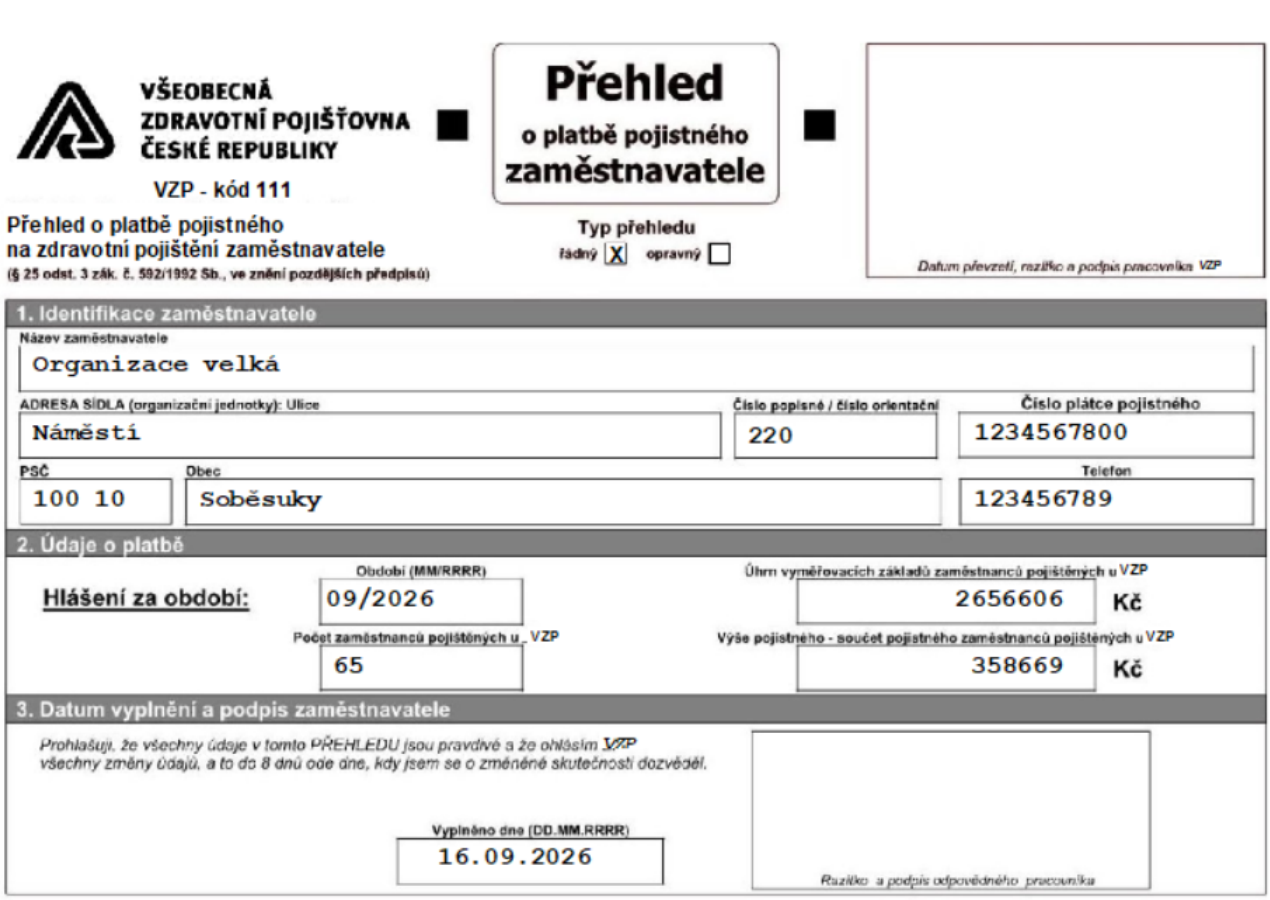
- **8 dnů –** nejdříve lze podat předregistraci před předpokládaným nástupem.
- **8 dnů –** lhůta pro odeslání dokladu Registrace zaměstnance (Nástup) po skutečném nástupu.
- **pouze CZ občanství –** podmínka pro použití předregistrace (PREZEC); u zahraničních zaměstnanců se nepoužívá.


Hlavní nabídka
Oblast programu
Kmenové obrazovky
Tiskové sestavy
Dávkové zadávání
Platové postupy a praxe
Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele
Registrace zaměstnanců
Měsíční hlášení (JMHZ)
Předregistrace zaměstnanců před nástupem
3-2-1 start
Zpracování
Údržba
Číselníky a nastavení
Opravy
Externí, další programy


Jednotné měsíční hlášení zaměstnavatele
Generovat
Vymazat
Měsíční hlášení
Za období
Období zpracování od
Období zpracování do
Zrušit filtr
Filtr
Export hlášení
e-Podání na ČSSZ
Přehled a odpovědi na e-Podání
Importovat protokol
e-Podání
Odeslat dotaz na stav zpracování
Odpovědi na dotazy
Dotaz na stav zpracování hlášení
Tisk hlášení
Tisk
Generovat storno hlášení
Exportovat dotaz na stav zpracování
Akce pro zvláštní příležitosti
Za období | Pořadí | Typ | Období zprac. | Stav
06.2026 | 1 | Řádné | 07.2026 | Přijato - JMHZ
05.2026 | 1 | Řádné | 06.2026 | Přijato - JMHZ
04.2026 | 1 | Řádné | 05.2026 | Přijato - JMHZ
01.2026 | 5 | Opravné | 05.2026 | Přijato - JMHZ
03.2026 | 1 | Řádné | 04.2026 | Přijato - JMHZ
02.2026 | 2 | Opravné | 04.2026 | Přijato - JMHZ
02.2026 | 1 | Řádné | 04.2026 | Částečně přijato - JMHZ
01.2026 | 4 | Opravné | 04.2026 | Přijato - JMHZ
01.2026 | 3 | Opravné | 04.2026 | Zamítnuto - JMHZ
01.2026 | 2 | Opravné | 04.2026 | Zamítnuto - JMHZ
01.2026 | 1 | Řádné | 04.2026 | Částečně přijato - JMHZ
Hlášení
Zaměstnanci
Sociální pojištění
Souhrn za organizaci
Řádné hlášení za období 06.2026
Informace o měsíčním hlášení
Informace o podání měsíčního hlášení
Za období: 06.2026
Typ podání: Řádné
Období zpracování: 07.2026
Pořadí za období: 1
Datum vyhotovení: 10.07.2026 09:10:17
Stav podání: Přijato - JMHZ
Poslední změna: Sylvestr Uživatel 3, 10.07.2026 09:11:08
Obsahuje formuláře
Za zaměstnance: 95
Sociální pojištění
Souhrn za organizaci
Balíky formulářů
Všechny formuláře v měsíčním hlášení se vešly do jednoho balíku.
Stav podání: Přijato
Odesláno: Sylvestr Uživatel 3, 10.07.2026 09:14:44
Dávka: 11

19. Elektronická podání vůči zdravotním pojišťovnám





VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY

VZP - kód 111

Přehled o platbě pojistného na zdravotní pojištění zaměstnavatele
(§ 25 odst. 3 zák. č. 592/1992 Sb., ve znění pozdějších předpisů)

Přehled
o platbě pojistného zaměstnavatele

Typ přehledu
řádný [X] opravný [ ]

Datum převzetí, razítko a podpis pracovníka VZP

1. Identifikace zaměstnavatele

Název zaměstnavatele: Organizace velká

ADRESA SÍDLA (organizační jednotky): Ulice: Náměstí

Číslo popisné / číslo orientační: 220

Číslo plátce pojistného: 1234567800

PSČ: 100 10

Obec: Soběsuky

Telefon: 123456789

2. Údaje o platbě

Hlášení za období: Období (MM/RRRR): 09/2026

Počet zaměstnanců pojištěných u VZP: 65

Úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců pojištěných u VZP: 2656606 Kč

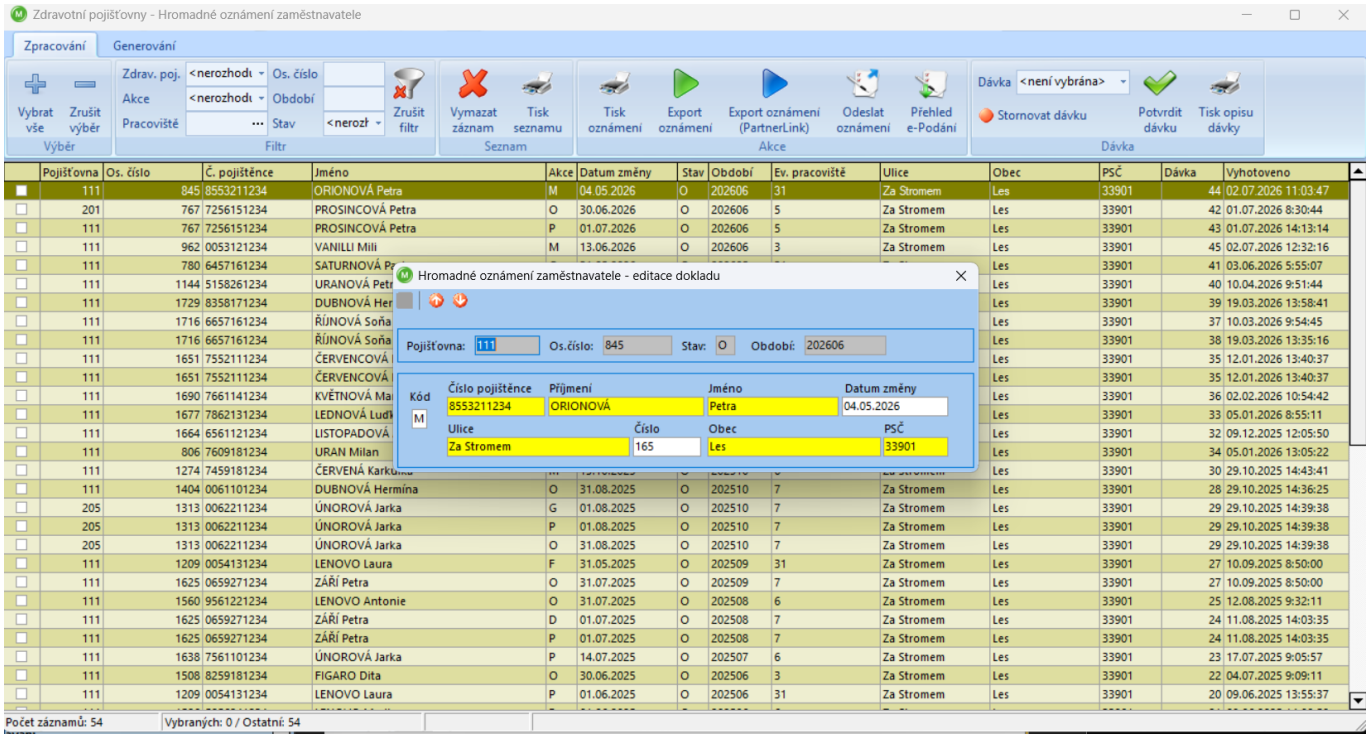
Výše pojistného - součet pojistného zaměstnanců pojištěných u VZP: 358669 Kč

3. Datum vyplnění a podpis zaměstnavatele

Prohlašuji, že všechny údaje v tomto PŘEHLEDU jsou pravdivé a že ohlásím VZP všechny změny údajů, a to do 8 dnů ode dne, kdy jsem se o změněné skutečnosti dozvěděl.

Vyplněno dne (DD.MM.RRRR): 16.09.2026

Razítko a podpis odpovědného pracovníka


Zdravotní pojišťovny - Hromadné oznámení zaměstnavatele
Zpracování
Generování
Vybrat vše
Zrušit výběr
Výběr
Zdrav. poj.
Akce
Pracoviště
Os. číslo
Období
Stav
Zrušit filtr
Filtr
Vymazat záznam
Tisk seznamu
Seznam
Tisk oznámení
Export oznámení
Export oznámení (PartnerLink)
Odeslat oznámení
Přehled e-Podání
Akce
Dávka
Stornovat dávku
Potvrdit dávku
Tisk opisu dávky
Dávka
Počet záznamů: 54
Vybraných: 0 / Ostatní: 54
Hromadné oznámení zaměstnavatele - editace dokladu
Pojišťovna:
Os.číslo:
Stav:
Období:
Kód
Číslo pojištěnce
Příjmení
Jméno
Datum změny
Ulice
Číslo
Obec
PSČ

20. Sleva na sociálním pojištění za zaměstnavatele (§ 7a)

Právní opora: § 7a–7c zákona č. 589/1992 Sb.

Sleva na pojistném podle § 7a zákona č. 589/1992 Sb. je nástroj, jak zaměstnavateli finančně zvýhodnit zaměstnávání vybraných skupin osob na zkrácený úvazek. Ve zdravotnictví a sociálních službách má praktický význam především u zkrácených úvazků zdravotních sester, pečovatelek a dalších pracovníků v přímé péči.

20.1 Okruh zaměstnanců (§ 7a odst. 1)

- zaměstnanec, který dosáhl alespoň 55 let věku,
- zaměstnanec pečující o dítě mladší 10 let, jehož je rodičem, nebo které má v péči nahrazující péči rodičů,
- zaměstnanec pečující o osobu blízkou mladší 10 let závislou na pomoci jiné osoby ve stupni I, nebo o osobu blízkou ve stupni II, III či IV bez ohledu na věk,
- zaměstnanec připravující se na budoucí povolání studiem, mladší 26 let,
- zaměstnanec, který v období 12 měsíců před daným měsícem nastoupil jako uchazeč o zaměstnání na rekvalifikaci,
- osoba se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 zákona o zaměstnanosti,
- zaměstnanec mladší 21 let.

20.2 Podmínky uplatnění

Kromě posledně jmenované skupiny (mladší 21 let) je podmínkou sjednaná kratší pracovní nebo služební doba v rozsahu nejméně 8 a nejvýše 30 hodin týdně (§ 7a odst. 2) – to je klíčové pro praxi zkrácených úvazků ve zdravotnictví a sociálních službách.

Sleva nenáleží mimo jiné, pokud úhrn vyměřovacích základů u zaměstnance přesáhne 1,5násobek průměrné mzdy, pokud hodinový vyměřovací základ přesáhne 1,15 % průměrné mzdy, nebo pokud odpracovaná doba u téhož zaměstnavatele přesáhne 138 hodin měsíčně (§ 7a odst. 3). Sleva náleží za téhož zaměstnance vždy jen jednomu zaměstnavateli.

20.3 Výše slevy a uplatnění

Sleva činí 5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců, na které je uplatňována (§ 7b). Zaměstnavatel ji uplatňuje prostřednictvím jednotného měsíčního hlášení a odečítá si ji přímo z odváděného pojistného (§ 7c).

Podmínkou nároku je předchozí oznámení záměru uplatňovat slevu České správě sociálního zabezpečení – nejdříve měsíc před uplatněním, nejpozději však s uplatněním samotné slevy. Při souběhu více zaměstnavatelů má přednost ten, kdo záměr oznámil dříve.

Příklad

Zdravotní sestra, matka pětiletého dítěte, pracuje na zkrácený úvazek 25 hodin týdně ve fakultní nemocnici. Zaměstnavatel splní podmínky § 7a (věk dítěte do 10 let, úvazek v rozmezí 8–30 hodin týdně) a po předchozím oznámení záměru ČSSZ může na tuto zaměstnankyni uplatnit slevu ve výši 5 % z jejího vyměřovacího základu.

21. Zdravotnické statistiky ÚZIS a Národní registr zdravotnických pracovníků (NRZP)

Právní opora: § 70–77i zákona č. 372/2011 Sb.; program statistických zjišťování (výkazy řady E (MZ))

Vedle mzdové a personální agendy vůči ČSSZ a zdravotním pojišťovnám mají poskytovatelé zdravotních služeb samostatnou reportovací povinnost vůči Ústavu zdravotnických informací a statistiky ČR (ÚZIS) – jak formou statistických výkazů o mzdách a personálních kapacitách, tak formou průběžného hlášení do Národního registru zdravotnických pracovníků.

21.1 Statistické výkazy o mzdách a personálu (řada E (MZ))

Poskytovatelé zdravotních služeb lůžkové péče, bez ohledu na zřizovatele, jsou povinni podávat roční statistický výkaz o složkách mezd (E (MZ) 3-01) nebo platu (E (MZ) 2-01) a o personálním a provozním vybavení. Výkazy zpracovává Ministerstvo zdravotnictví ve spolupráci s ÚZIS a ČSÚ v rámci ročního programu statistických zjišťování; data slouží i mezinárodním srovnáním (Eurostat, OECD).

Přesné znění formuláře, okruh povinných subjektů a termín odevzdání pro daný rok je nutné ověřit v aktuálně vyhlášeném programu statistických zjišťování ČSÚ/ÚZIS pro rok konání školení – tyto výkazy se každoročně formálně vyhlašují znovu.

21.2 Národní registr zdravotnických pracovníků (NR-ZP)

Právním základem NR-ZP je § 77 zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování; registr je součástí Národního zdravotnického informačního systému a spravuje ho ÚZIS ČR.

Povinnost hlásit údaje do registru nemá samotný zdravotnický pracovník – mají ji poskytovatelé zdravotních a sociálních služeb jako zaměstnavatelé (hlásí nástup, skončení a změnu pracovní pozice svých zaměstnanců) a vzdělávací instituce (hlásí nově získanou kvalifikaci).

Událost	Lhůta pro nahlášení
Nové vzdělání/kvalifikace (hlásí vzdělávací instituce)	10 dnů
Nástup, ukončení nebo změna pracovní pozice (hlásí poskytovatel jako zaměstnavatel)	do 30 dnů, souhrnně jednou měsíčně

Hlásí se identifikační údaje pracovníka (jméno, příjmení, rodné číslo nebo datum narození, státní příslušnost), identifikace poskytovatele, datum vzniku pracovněprávního vztahu a pracovní pozice.

Praktický dopad pro personální oddělení

Při nástupu nové všeobecné sestry personální oddělení kromě standardní mzdové agendy (pracovní smlouva, JMHZ, zdravotní pojišťovna) zajistí i nahlášení nástupu do NR-ZP, a to nejpozději v rámci měsíčního souhrnného hlášení. Obdobně se hlásí ukončení pracovního poměru nebo změna zařazení (např. povýšení na vedoucí pozici).

AKADEMIE MEZD

Umíme, učíme, pomáháme

RSM

Lucie Kubátová

Manager, Akademie mezd

E-mail: lucie.kubatova@rsm.cz

RSM Payroll Centre CZ je členem sítě RSM a podniká pod obchodním jménem RSM, které používají členské firmy. Každý z členů sítě RSM je nezávislou účetní a poradenskou společností, která poskytuje své služby zcela nezávisle. Síť RSM International není samostatným právním subjektem v žádné jurisdikci.