

Sbírka zákonů

Československé socialistické republiky

Částka 21

Vydána dne 10. června 1968

Cena

OBSAH:

63. Vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem

63

VYHLÁŠKA

ministerstva práce a sociálních věcí

ze dne 15. května 1968

o zásadách pro zkracování týdenní pracovní doby a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem

Vláda Československé socialistické republiky stanovila v dohodě s Ústřední radou odborů podle § 83 odst. 3, § 84 odst. 2 a § 85 zákoníku práce tyto zásady pro zkracování pracovní doby na 40, 41 $\frac{1}{4}$ a 42 $\frac{1}{2}$ hodin týdně a pro zavádění provozních a pracovních režimů s pětidenním pracovním týdnem:

Pracovní doba

Délka pracovní doby

1. V organizacích, které si pro to vytvoří ekonomické předpoklady, může být zkrácena pracovní doba takto:

- a) na 40 hodin týdně pracovníkům v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu a pracovníkům na výrobních pracovištích (tj. v průmyslu, stavebnictví, zemědělství, lesním a vodním hospodářství a v dopravě) s nepřetržitým a třísměnným režimem práce,
- b) na 41 $\frac{1}{4}$ hodin týdně pracovníkům na výrobních pracovištích s dvousměnným režimem práce,
- c) na 42 $\frac{1}{2}$ hodin týdně pracovníkům na ostatních pracovištích, členům závodních stráží, závodních požárnických sborů, hlídačům a vrátným.

2. Pracovní doba se zkracuje podle bodu 1 vždy najednou pro ucelenou organizační jednotku. O tom, zda v jednotlivých organizacích se ucelenou organizační jednotkou pro účely zkrácení pracovní doby rozumí celý podnik nebo závod anebo jen provoz, popř. cech, dílna, farma, prodejna, závod veřejného stravování, železniční stanice, lokomotivní a vozové depo apod., rozhodne orgán schvalující zkrácení pracovní doby (body 36 a 38). Tento postup však neznamená, že pracovní doba se vždy zkracuje všem pracovníkům ucelené organizační jednotky v témže rozsahu.

3. Pracovní doba zkrácená na 40 nebo 41 $\frac{1}{4}$ hodin týdně (zvýhodněná zkrácená pracovní doba) se v celé organizační jednotce stanoví nikoliv jednotně všem pracovníkům podle režimu práce této jednotky, nýbrž jednotlivým pracovníkům podle režimu jejich práce. Pracovní dobu zkrácenou na 40 hodin týdně lze tedy stanovit jen pracovníkům, kteří pracují v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu, nebo pracovníkům, kteří se pravidelně střídají v ranních, odpoledních a nočních směnách. Pracovní dobu zkrácenou na 41 $\frac{1}{4}$ hodin týdně lze stanovit jen pracovníkům, kteří se pravidelně střídají v ranních a odpoledních směnách.

4. Týdenní pracovní doba pracovníka, který se v uvedených směnách střídá jen nepravidelně, se stanoví jako součet délky směn, které měl v příslušném týdnu odpracovat podle předem stanoveného rozdělení pracovní doby.

Jestliže takový pracovník odpracoval počet směn připadajících na něj v příslušném týdnu podle předem stanoveného rozdělení pracovní doby, je pro něho prací přesčas práce konaná nad pracovní dobu vyplývající z tohoto rozdělení pracovní doby pro směny, které skutečně odpracoval. Prací přesčas je u něho práce konaná ve dnech, na něž mu připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu.

5. Výjimečně lze z vážných provozních nebo zdravotních důvodů stanovit zvýhodněnou zkrácenou pracovní dobu pro všechny pracovníky ucelené organizační jednotky nejnižšího stupně (v dílně, cechu nebo provozu, nikoliv v celém závodě), jestliže v ní pracuje na směny alespoň 80 % pracovníků.

6. Ustanovení předchozích bodů se nevztahuje na pracovníky, jejichž týdenní pracovní doba již byla zkrácena pod uvedené hranice na základě jiného opatření, nebo jejichž dovolená na zotavenou činí více než 6 kalendářních týdnů v kalendářním roce.

Pracovní doba se podle těchto zásad nezkracuje pracovníkům, kterým již byla pod uvedené hranice zkrácena např. ze zdravotních důvodů, mladistvým pracovníkům do 18 let věku, pracovníkům na jednosměnných pracovištích v těžbě uhlí, rud a keramických surovin a na báňských pracovištích geologického průzkumu (s výjimkou pracovníků pracujících pod zemí), pracovníkům na jednosměnných pracovištích ve výrobních ucelených organizačních jednotkách s nepřetržitým provozem, kde může být zachována 42hodinová týdenní pracovní doba podle vyhlášky Státní plánovací komise č. 82/88 Sb., učitelům apod.

Pětidenní pracovní týden

7. Při zkrácení pracovní doby podle bodů 1 až 5 může být pro pracovníky zaveden pětidenní pracovní týden se dvěma dny pracovního volna v týdnu.

Dovoľuje-li to povaha práce, podmínky provozu a obecný zájem, mají být poskytovány pracovníkům dva souvislé dny nepřetržitého odpočinku v týdnu pokud možno tak, aby připadaly na neděli a sobotu (dny všeobecného volna) nebo na neděli a pondělí.

V ostatních případech (zejména v nepřetržitých výrobních provozech a v odvětvích služeb) se pracovníkům poskytují dva souvislé nebo jednotlivé dny nepřetržitého odpočinku v týdnu v jiných dnech.

8. Pracovníkům, jejichž pracovní doba je rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny (§ 85 zá-

koniku práce), může být v průběhu roku nerovnoměrně rozvržen též počet dnů nepřetržitého odpočinku v týdnu při dodržení § 92 zákoníku práce.

Pracovníkům na pracovištích s nepřetržitým režimem práce, pracovníkům prodejen a pracovníkům provozoven veřejného stravování s nejvýše dvěma pracovníky a se sedmidenním nebo šestidenním režimem práce a pracovníkům prodejen a provozoven veřejného stravování se sezónním charakterem provozu, může být roční pracovní doba rozvržena tak, aby jim volné dny tvořily souvislé, celkem nejvýše dvoutýdenní volno; jevištním a uměleckým pracovníkům uměleckých zařízení se sedmidenním nebo šestidenním režimem práce může být roční pracovní doba rozvržena tak, aby jim volné dny vytvořily souvislé volno, které celkem s řádnou dovolenou a náhradním volnem nepřesahuje osm týdnů. Tohoto rozvržení roční pracovní doby lze však použít, jen jestliže uvedeným pracovníkům nelze poskytnout volné dny jiným způsobem a jestliže nelze ani zkrátit jejich denní pracovní dobu.

9. Jestliže to vyžadují vážné provozní nebo zdravotní důvody, lze zkrácení týdenní pracovní doby provést zkrácením délky směn při ponechání šestidenního pracovního týdne.

Ekonomické předpoklady

10. Zkrácenou týdenní pracovní dobu může organizace zavést jen jestliže tím nedojde

a) ke zpomalení růstu objemu a kvality výroby a služeb, ani jejich hospodárnosti,

Organizace musí vytvořit ekonomické předpoklady k zabezpečení plné úhrady odpadlé pracovní doby z vlastních zdrojů (bez zvýšení počtu pracovníků, mzdových a investičních prostředků) s výjimkou částečné úhrady poskytnuté vládou výjimečně pro některé úseky v odvětvích služeb, bez zvýšení mzdových nákladů na jednotku výroby nebo výkonů (služeb), při současném zabezpečení tempa růstu mezd a jeho relace k dosaženým ekonomickým výsledkům podle politicko-hospodářské směrnice pro regulaci mezd a bez neoprávněného vzestupu cenové hladiny.

Úbytek pracovní doby bude uhrazen využitím vnitřních rezerv, zejména trvalým zvýšením technicko-organizační úrovně výroby a služeb a důsledným využíváním pracovní doby.

Přechodem na zkrácenou pracovní dobu nesmí v zásadě vzrůst přesčasová práce, ale naopak její podstatné omezení je třeba považovat za trvalý úkol i při zkrácování pracovní doby.

b) k narušení vztahů k organizacím v navazujících odvětvích, zejména v dopravě a energetice a vztahů výrobních organizací k obchodním organizacím.

V organizacích, které vzájemně kooperují, popřípadě provádějí přímé dodávky do maloobchodní sítě, nesmí nový provozní a pracovní režim narušit dohodnutou plynulost kooperace, popřípadě dodávek zboží, včetně dodržení jeho sortimentu.

Organizace projednají nejpozději v období stanoveném pro uzavírání smluv na dodávku elektřiny návrhy na její případné změny s příslušnými dodavateli elektřiny.

Přechod na zkrácenou pracovní dobu nesmí mít za následek nevyužívání základních prostředků v dopravě a nahromadění nároků na osobní a nákladní přepravu v pracovních dnech, ani vyvolat v dopravě potřebu nových pracovních sil a prostředků. Nakiádka i vykládka bude zajištěna ve všech dnech týdne na základě dohody přepravce s dopravcem.

Tuto dohodu sjednává

v železniční dopravě

- a) organizace, která má měsíční přísun v průměru od 20 do 100 vozových jednotek, s příslušnou železniční stanicí,
- b) organizace, která má měsíční přísun od 101 do 1000 vozových jednotek, s příslušným provozním oddílem,
- c) organizace, která má měsíční přísun více než 1000 vozových jednotek, s příslušnou správou dráhy;

v silniční a městské dopravě

organizace s příslušným městským, okresním, krajským národním výborem, popřípadě s Národním výborem hlavního města Prahy nebo Národním výborem hlavního města Slovenska Bratislavy (dále jen „krajský národní výbor“).

U linek přesahujících hranice kraje postupuje příslušný krajský národní výbor v dohodě se všemi ostatními zúčastněnými krajskými národními výbory; případně potřebné změny na dálkových linkách schvaluje na návrh zúčastněných krajských národních výborů ministerstvo dopravy.

Provozní a pracovní režimy

11. Při zkrácení pracovní doby podle bodů 1 až 5 se zavedou provozní a pracovní režimy s přihlédnutím k zájmům pracovníků a v souladu s potřebami společnosti i podmínkami provozu.

12. Délka směny nesmí přesáhnout 9 hodin a ranní směna nesmí zásadně začínat před 6. hodinou ranní; výjimky jsou možné jen z vážných provozních, technických nebo dopravních důvodů, nebo kde to bude vyžadovat obecný zájem, popřípadě kde bude pracovní doba rozvržena nerovnoměrně na jednotlivé týdny (§ 85 zákoníku práce).

Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se pracovní doba zásadně rozvrhne na pět pracovních dnů v týdnu. Ani před volným

dnem nesmí být kratší než 8 hodin v ranní směně a na jednosměnných pracovištích a 7½ hodin v odpolední a noční směně, pokud to nebude nezbytné ze zdravotních důvodů.

13. Při stanovení provozních a pracovních režimů musí organizace dbát pokynů příslušného krajského národního výboru, vydaných v dohodě s krajskou odborovou radou (§ 93 zákoníku práce).

V průmyslu, stavebnictví, zemědělství, lesním a vodním hospodářství

14. Přechod na zkrácenou týdenní pracovní dobu a pětidenní pracovní týden má přispět k trvalému úsilí o efektivní využití základních fondů. Základním provozním a pracovním režimem je dvou- směnný provoz; třisměnný nebo nepřetržitý provoz je nutno zachovat, popřípadě nově zavést tam, kde je to nezbytné nebo účelné z technologických, kapacitních, energetických nebo dopravních důvodů nebo kde z ekonomických důvodů je třeba maximálně využít nákladných zařízení.

15. Doporučuje se uplatnit i na vícesměnných výrobních pracovištích (s přihlédnutím zejména ke konkrétním místním ekonomickým, provozně organizačním, zdravotním a dopravním podmínkám) provozní a pracovní režim s delší ranní směnou (8½ hodin) jako řešení, které v nejvyšší míře umožňuje sjednotit zájem vícesměnných i jednosměnných výrobních pracovištích na zavedení pětidenního pracovního týdne a na tomto základě skloubit začátky a konce pracovní doby s jízdami řády.

V odvětvích služeb

16. Zkrácení týdenní pracovní doby v odvětvích služeb nesmí zhoršit uspokojování potřeb obyvatelstva a organizací. Proto bude zkrácení pracovní doby v těchto odvětvích uskutečňováno bez zkracování provozní (otvírací) doby zpravidla tak, že pracovníci se budou cyklicky střídát.

17. Týdenní provozní (otvírací) dobu lze omezit jen výjimečně a to jen na základě průzkumu poptávky, po projednání s občany (na veřejné schůzi občanů resp. členů spotřebního družstva) a po schválení příslušným národním výborem.

Omezení týdenní provozní (otvírací) doby se doporučuje uplatnit jen v těchto případech:

- a) zkrácením otvírací doby během dne u prodejen a u závodů veřejného stravování s nejvýše třemi pracovníky, v místním hospodářství u sběren a ostatních provozoven s nejvýše dvěma pracovníky s přímým stykem se zákazníky, u pošt III. až VI. kategorie s nejvýše dvěma pracovníky u přepážek (kromě vedoucího pošty), u lékáren s nejvýše dvěma pracovníky a u kulturních zařízení s jedním provozním pracovníkem;

b) zavíracími půdny u prodejen průmyslového zboží s nejvýše třemi pracovníky, u prodejen potravin a zeleniny a u závodů veřejného stravování s nejvýše čtyřmi pracovníky, v místním hospodářství u sběren a ostatních provozoven s nejvýše dvěma pracovníky s přímým stykem se zákazníky a u kulturních zařízení s nejvýše dvěma provozními pracovníky, jestliže nelze poskytnout volné dny střídáním pracovníků;

c) zavíracími dny u prodejen potravin a zeleniny s jedním pracovníkem ve městech a s nejvýše dvěma pracovníky na vesnicích, u prodejen průmyslového zboží s nejvýše dvěma pracovníky, u závodů veřejného stravování s nejvýše třemi pracovníky ve městech a s nejvýše dvěma pracovníky na vesnicích a v místním hospodářství u sběren a ostatních provozoven s jedním pracovníkem s přímým stykem se zákazníky; výjimečně u pošt IV. až VI. kategorie a ve velkých městech (s více poštami) stanovených ústřední správou spojů i u pošt III. kategorie; u jeslí a mateřských škol, pokud v těchto zařízeních nejsou děti, jejichž oba rodiče v sobotu pracují [při zachování stejné možnosti přijetí dětí těchto rodičů do uvedených zařízení]; u lékáren s jedním pracovníkem, nebo je-li v místě s jednou lékárnou zajištěn výdej léků jiným způsobem; u kulturních zařízení s jedním provozním pracovníkem.

Zavírací dny v uvedených případech zavést jen v místech, kde je v dostatečné blízkosti zajištěn provoz (prodej) v jiné provozní jednotce, jinak výjimečně jen po důkladném průzkumu poptávky. Na vesnici však tuto úpravu neuplatnit v době rekreační a zemědělské sezóny. Na poštách zajišťovat doručování zásilek a základní poštovní služby i v zavíracích dnech.

18. Rozvržení provozní doby i pracovní režimy v průběhu týdne a z toho vyplývající pracovní kapacita organizací v odvětvích služeb musí být přizpůsobeny intenzitě poptávky a potřebám obyvatelstva a organizací v jednotlivých dnech týdne i v jednotlivých denních hodinách a musí být dohodnuty s příslušným národním výborem.

Ve dnech špičkové intenzity provozu (v uměleckých, kulturních a sportovních zařízeních, v maloobchodě, veřejném stravování a službách místního hospodářství) nesmí příslušná zařízení, prodejny a provozovny oslabovat svou kapacitu ani omezováním provozní (otvírací) doby ani snížením počtu pracovníků.

V ostatních odvětvích se v souladu s uvedenými zásadami doporučuje postupovat takto:

Veřejná osobní doprava zajistí i v sobotu v potřebném rozsahu přepravu pracujících, kteří budou v sobotu pracovat, žáků do škol i rekreační přepravu. Na poštách bude pracovní kapacita v sobotu odpovídat intenzitě provozu; přitom ani na poštách IV. až VI. kategorie nebude kapacita slabší než v neděli; v každém případě bude zajištěno doručování zásilek a základní poštovní

služby. V lůžkových zdravotnických zařízeních bude v sobotu dopoledne zajištěn potřebný rozsah léčebných i ostatních služeb, jejich plynulost a kvalita. V ambulantních zdravotnických zařízeních nebude pracovní kapacita v sobotu oslabena více, než odpovídá zjištěné frekvenci pacientů ve volných sobotách, aby se ambulantní léčebná péče v sobotu dopoledne nezměnila jen na pohotovostní službu. Výdej léků bude v sobotu zachován v zásadě v běžném rozsahu.

V ústředních orgánech státní správy, v národních výborech a v ostatních státních orgánech

19. Při zkrácení týdenní pracovní doby musí být v plném rozsahu zajištěno plnění úkolů příslušného státního orgánu i jeho styk s občany, a to bez zvýšení nároků na společenské zdroje.

20. Týdenní pracovní doba v těchto orgánech se rozvrhne v zásadě na pět pracovních dnů tak, aby dny pracovního volna připadaly na sobotu a neděli, a jestliže to vyžadují místní potřeby a podmínky, aby přitom pracovní doba v jeden pracovní den v týdnu (zpravidla ve středu) končila později než v ostatní dny, nikoliv však později než v 18.00 hodin. Ve dnech pracovního volna je přitom třeba zabezpečit podle místních podmínek a potřeb nezbytnou pracovní pohotovost na těch pracovištích, která zajišťují styk s občany nebo s podřízenými organizacemi. Začátek pracovní doby ve státních orgánech se stanoví v rozmezí od 6.30 do 7.30 hodin; v Praze může být s ohledem na dopravní poměry stanoven začátek pracovní doby ve státních orgánech v rozmezí od 6.30 do 8 hodin.

21. Ostatními státními orgány se pro postup podle těchto zásad rozumí orgány státní správy podřízené ústředním orgánům státní správy nebo národním výborům, soudy a prokuratury.

M z d o v é o t á z k y

Úhrada odpadlé pracovní doby

22. Při přechodu na zkrácenou týdenní pracovní dobu musí být úbytek pracovní doby v zásadě plně uhrazen odpovídajícím zvýšením hodinové produktivity práce. Opatření k zajištění růstu hodinové produktivity práce v rozsahu potřebném pro plnou úhradu odpadlé pracovní doby musí být promítnuta do norem spotřeby práce (§ 114 zákona práce), avšak nikoliv paušálně, nýbrž vzhledem k různým možnostem na jednotlivých pracovištích diferencovaně, při plném využití možností převádět pracovníky mezi jednotlivými pracovišti (včetně administrativy a ostatních režijních pracovišť) v rámci jednotlivých organizací. Všechna

tato opatření musí být prováděna tak, aby nedošlo ke zvýšení celkových mzdových nákladů na jednotku výroby nebo služeb.

Budou-li uvedená opatření uplatňována v organizaci postupně již před zavedením zkrácené pracovní doby jako nutný předpoklad pro zvýšení hodinové produktivity práce a budou-li mít za následek přechodné zvýšení objemu produkce, musí být ihned při své realizaci promítnuta nejen do norem spotřeby práce, ale i do průměrných ukazatelů.

Úhrada mzdy za odpadlou pracovní dobu

23. K úhradě mzdy za odpadlou pracovní dobu lze pro pracovníky odměňované podle hodinových mzdových tarifů (úkolových a časových) použít některé z těchto forem:

- a) zvýšeného mzdového tarifu (příloha č. 1 těchto zásad), tj. mzdového tarifu přepočteného pro zkrácenou týdenní pracovní dobu na jedno-směnných pracovištích (na 42½ hodin týdně). Tam, kde pro jednosměnná pracoviště ve výrobních ucelených organizačních jednotkách s nepřetržitým provozem zůstává zachována již dříve zavedená 42hodinová týdenní pracovní doba, může být jako základu použito mzdového tarifu přepočteného na 42 hodin týdně (příloha č. 1 vyhlášky č. 62/1966 Sb.).

Při používání zvýšeného mzdového tarifu přepočteného na 42½ hodin týdně se na vícesměnných výrobních pracovištích poskytují pro druhou a třetí směnu procentní příplatky ke mzdovému tarifu ve výši 8 % u druhé a ve výši 13 % u třetí směny; při používání tarifu přepočteného na 42 hodin týdně činí tyto příplatky 5 % a 12 %. Kromě toho přísluší v dosavadní výši příplatek za noční práci. Aby přitom nedošlo ke snížení dosavadních výdělků v odpolední a noční směně, zvýší se procento příplatku ke mzdovému tarifu průměrným koeficientem odpovídajícím dosažené výši nadtarifní složky. Přitom lze příplatek paušalizovat s přihlédnutím k výši nadtarifní složky dosažené za určité období; lze tak učinit buď pro určité skupiny pracovníků, pracovní úseky nebo skupiny kvalifikačních tříd za odpracovanou směnu celkem.

Na pracích v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu zůstává základem mzdový tarif přepočtený na 40 hodin týdně (výnos č. 1 ministerstva hornictví ze dne 1. 4. 1967) bez uvedených příplatků za práci v druhé a třetí směně;

- b) mzdového vyrovnání k výdělkům dosaženým ve zkrácené pracovní době při nezvýšeném mzdovém tarifu, jako dočasného opatření ve výjimečných případech, kdy není možno z časových důvodů provést změnu všech výrobních podkladů. Mzdové vyrovnání se poskytuje v této procentní výši, odpovídající úbytku fondu pracovní doby (v úhrnu za všechny směny):

Procentní výše mzdového vyrovnání při zkrácení pracovní doby

z týdenní délky:	na týdenní délku:		
	42½ h	41 h	40 h
44 h	3,5 %	6,7 %	10,0 %
43 h	1,2 %	4,2 %	7,5 %
42 h	—	1,8 %	5,0 %

Do základu pro výpočet mzdového vyrovnání se nezahrnuje mzda za práci přesčas, náhrada mzdy při překázkách v práci s výjimkou náhrad při překázkách na straně organizace, náhrada mzdy za dovolenou na zotavenou a za svátky, příplatky všeho druhu a prémie, jejichž výše se nevypočítává ze mzdového tarifu nebo výdělku pracovníka.

24. Měsíční a týdenní mzdy pracovníků, kteří pracují po stanovenou týdenní pracovní dobu, se z důvodů jejího zkrácení nemění.

25. Pracovníci s hodinovou mzdou, kteří mají kratší pracovní dobu na vlastní žádost nebo proto, že povaha práce nevyžaduje plně pracovní dobu, obdrží mzdu podle zvýšených mzdových tarifů [bod 23a)] nebo podle dosavadních mzdových tarifů a mzdové vyrovnání [bod 23b)], ať již se jim pracovní doba úměrně zkrátí či nikoliv. Pracovníci s měsíční nebo týdenní mzdou obdrží poměrnou část měsíční nebo týdenní mzdy. Obdobně se postupuje při odměňování mladistvých pracovníků ve věku do 16 let, u nichž je pracovní doba stanovena na 36 hodin týdně.

26. Výše příplatků, které přísluší podle skutečně odpracované doby, zůstává nezměněna.

27. Ke mzdovému zvýhodnění trvale se opakující práce v sobotu nebo v neděli (pokud dny nepřetržitě odpočinku v týdnu nepřipadají na neděli a pondělí) se organizačním doporučuje vhodně použít všech nástrojů současně mzdové soustavy (pobídkových složek mzdy a rozpětí mzdových tarifů), není-li toto zvýhodnění již promítnuto do dosavadních mzdových předpisů, popřípadě není-li uplatněna specifická forma mzdy. Mzdové zvýhodnění sobotní a nedělní práce přitom nesmí přesáhnout 50 % základní mzdy dosažené za práci v sobotu nebo neděli a nepřísluší za práci ve svátek (pokud připadá na sobotu nebo neděli).

Toto mzdové zvýhodnění se však netýká sobotní a nedělní práce vyplývající z nerovnoměrného rozvržení pracovní doby v průběhu delšího než dvanáctitýdenního období (§ 85 zákoníku práce).

Odměna za práci přesčas pracovníků s měsíční mzdou

28. Pracovníci s měsíční mzdou obdrží za každou hodinu práce přesčas, pokud platné mzdové předpisy nestanoví jinak, jednu stopětaosmdesátinu základní měsíční mzdy a příslušný přesčasový příplatek.

Toto ustanovení se nevztahuje na pracovníky, u nichž bylo při stanovení mzdy již přihlédnuto k případné práci přesčas.

Pracovní právní otázky a nemocenské

29. Čerpá-li pracovník dovolenou na zotavenou vcelku nebo v kalendářních týdnech, dostane ve volnu přiměřený počet týdnů dovolené bez ohledu na to, zda do uvedené dovolené případně volný den či nikoliv.

Čerpá-li pracovník dovolenou výjimečně v částech kratších než týden, přislouší mu tolik pracovních dnů, kolik by jich zpravidla dostal, kdyby si vybíral dovolenou vcelku.

To znamená, že

- a) při jednom pětidenním pracovním týdnu během čtyř týdnů si může vybrat pracovník, který má nárok na
- | | |
|-----------------------|--------------------|
| dvoutýdenní dovolenou | 12 pracovních dnů, |
| třítýdenní dovolenou | 17 pracovních dnů, |
| čtyřtýdenní dovolenou | 23 pracovních dnů, |
- b) při dvou pětidenních pracovních týdnech během čtyř týdnů si může vybrat pracovník, který má nárok na
- | | |
|-----------------------|--------------------|
| dvoutýdenní dovolenou | 11 pracovních dnů, |
| třítýdenní dovolenou | 17 pracovních dnů, |
| čtyřtýdenní dovolenou | 22 pracovních dnů, |
- c) při třech pětidenních pracovních týdnech během čtyř týdnů si může vybrat pracovník, který má nárok na
- | | |
|-----------------------|--------------------|
| dvoutýdenní dovolenou | 11 pracovních dnů, |
| třítýdenní dovolenou | 16 pracovních dnů, |
| čtyřtýdenní dovolenou | 21 pracovních dnů, |
- d) při čtyřech pětidenních pracovních týdnech během čtyř týdnů si může vybrat pracovník, který má nárok na
- | | |
|-----------------------|--------------------|
| dvoutýdenní dovolenou | 10 pracovních dnů, |
| třítýdenní dovolenou | 15 pracovních dnů, |
| čtyřtýdenní dovolenou | 20 pracovních dnů. |

Vybírá-li si pracovník dovolenou částečně po týdnech a částečně po dnech, platí rovněž, že mu přislouší v úhrnu nejvýše tolik pracovních dnů dovolené, kolik by jich dostal podle předchozího výpočtu.

Při určení poměrné části dodatkové dovolené se vychází vždy ze zásady, že jedna dvanáctina dodatkové dovolené činí polovinu pracovního dne bez ohledu na rozsah zkrácení týdenní pracovní doby.

Způsob čerpání dovolených v organizacích, v nichž je pracovní doba rozvržena nerovnoměrně v průběhu celého kalendářního roku (§ 85 zákoníku práce), může přiměřeně podle těchto zásad upravit příslušný ústřední orgán v dohodě s ústředním výborem odborového svazu a se souhlasem Ústřední rady odborů; přitom může též stanovit vhodný postup při poskytování náhrady mzdy za dovolenou.

30. Náhradu mzdy za dovolenou dostane pracovník za tolik pracovních dnů, kolik mu jich podle harmonogramu směn v době jeho dovolené odpadlo, ať vybírá dovolenou vcelku, po týdnech nebo po kratších částech. Náhrady mzdy za dovolenou náleží ve výši průměrného výdělku.

31. Volný den v týdnu, který pracovník získá zkrácením pracovní doby (úpravou provozních a pracovních režimů), se posuzuje jako den nepřetržitého odpočinku pracovníka v týdnu.

32. Zkrácení týdenní pracovní doby se pro výpočet průměrného výdělku (§ 275 zákoníku práce a § 30 až 34 vládního nařízení č. 66/1965 Sb.) nepovažuje za trvalou změnu základní mzdy.

33. Zkrácení týdenní pracovní doby se ani pro účely nemocenského pojištění nepovažuje za trvalou změnu základní mzdy. Denní výše nemocenského (podpory při ošetřování člena rodiny) se v organizaci zjišťuje podle závazných tabulek vydaných Ústřední radou odborů.*)

Při výpočtu nemocenského (podpory při ošetřování člena rodiny) se postupuje takto:

- a) Při zkrácení pracovní doby na 40 hodin týdně rozvržené do pěti pracovních dnů pracovníkům pod zemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu se k výpočtu používá „Tabulky III b, c pro soubor pracovníků se 40hodinovou týdenní pracovní dobou rozvrženou do pěti pracovních dnů“.

Přitom

1. pracovníkům, jimž se nemocenské stanoví z průměrné hrubé hodinové mzdy (část A tabulky), se zvýší průměrná hrubá hodinová mzda zjištěná v rozhodném období koeficientem, jehož výše odpovídá poměru týdenní pracovní doby, která platila v rozhodném období, ke zkrácené 40hodinové týdenní pracovní době;

*) Nemocenské se podle § 2 zákona č. 87/1965 Sb., o některých změnách v nemocenském pojištění, a § 23 až 25 vyhlášky ÚRO č. 143/1965 Sb., o poskytování peněžitých dávek v nemocenském pojištění, poskytuje za pracovní dny. Závazné tabulky vydala Ústřední rada odborů podle § 12 cit. vyhlášky; jsou organizacím k dispozici u okresních správ nemocenského pojištění okresních odborových rad.

2. pracovníkům, jimž se nemocenské stanoví z průměrné hrubé měsíční mzdy (část B tabulky), se základ pro stanovení dávky nemoci;

3. pracovníkům, jimž se nemocenské stanoví z průměrné hrubé denní mzdy (část C tabulky), je třeba průměrnou hrubou denní mzdu nově určit, a to v zásadě tak, že započitatelný výdělek v rozhodném období se dělí takovým počtem pracovních dnů, které by v rozhodném období byly pro pracovníka dny pracovními, kdyby v něm již platila zkrácená 40hodinová týdenní pracovní doba rozvržená do pěti pracovních dnů.

b) Při zkrácení pracovní doby na 40 hodin týdně s pětidenním pracovním týdnem pracovníkům na výrobních pracovištích s nepřetržitým a třisměnným režimem práce, nebo při zkrácení pracovní doby na 41¼ hodin týdně s pětidenním pracovním týdnem pracovníkům na výrobních pracovištích s dvousměnným režimem práce a nebo při zkrácení pracovní doby na 42½ hodin týdně s pětidenním pracovním týdnem pracovníkům na ostatních pracovištích se k výpočtu používá „Tabulky VIIb pro soubor pracovníků se 42½hodinovou týdenní pracovní dobou rozvrženou do pěti pracovních dnů“. Pracovníkům, jimž se nemocenské stanoví z průměrné hrubé hodinové mzdy (část A tabulky), se zvýší průměrná hrubá hodinová mzda zjištěná v rozhodném období koeficientem, jehož výše odpovídá poměru týdenní pracovní doby, která platila v rozhodném období, ke zkrácené 42½hodinové týdenní pracovní době; jestliže v rozhodném období již platila uvedená zkrácená týdenní pracovní doba, nezahrnuje se do započitatelného výdělku procentní příplatek ke mzdovému tarifu pro druhou a třetí směnu. U pracovníků, jimž se nemocenské stanoví z průměrné hrubé měsíční mzdy (část B tabulky) nebo z průměrné hrubé denní mzdy (část C tabulky), se postupuje obdobně jako v případech uvedených pod písm. a); jestliže však v rozhodném období již platila uvedená zkrácená týdenní pracovní doba a stanovili se nemocenské z průměrné hrubé denní mzdy, procentní příplatek ke mzdovému tarifu pro druhou a třetí směnu se do započitatelného výdělku zahrnuje.

34. Pracovníkům, u nichž vznikla pracovní neschopnost přede dnem zavedení nového rozvržení pracovní doby a trvala i poté, se při výpočtu a poskytování nemocenského postupuje až do jejího skončení dosavadním způsobem, tj. tak, že i po zavedení zkrácené týdenní pracovní doby (úpravy provozních a pracovních režimů) se dávka poskytuje ve stejné výši a za všechny pracovní dny (placené svátky), které by byly pracovními dny pracovníka, kdyby nedošlo k nové úpravě pracovní doby. U pracovníků, u nichž vznikla pracovní neschopnost po úpravě pracovní doby, se postupuje podle obecných předpisů o nemocenském pojištění a podle těchto zásad.

Organizace přechodu na 40, 41¼ a 42½ hodinovou týdenní pracovní dobu s pětidenním pracovním týdnem

35. Organizace mohou zavést zkrácenou týdenní pracovní dobu po vytvoření ekonomických předpokladů v zásadě buď k 1. lednu nebo k poslední neděli v květnu anebo k poslední neděli v září (termíny spojené s úpravami jízdních řádů v každém roce), a to počínaje dnem 29. září 1968.

36. Organizace mohou zavést týdenní pracovní dobu zkrácenou podle těchto zásad jen po předchozím schválení příslušným ústředním orgánem a organizace řízené národními výbory jen po předchozím schválení příslušným krajským národním výborem. Schvalující orgány přitom postupují v dohodě s příslušnými odborovými orgány. Před schválením jsou povinny prověřit, zda jsou pro zavedení zkrácené pracovní doby splněny stanovené předpoklady, zda nové provozní a pracovní režimy jsou dohodnuty se všemi zúčastněnými orgány (bod 10) a zda jsou zejména v souladu s pokyny příslušného krajského národního výboru (bod 13).

Schválení nezabývá organizaci odpovědností za to, že pro zavedení zkrácené pracovní doby byly vytvořeny potřebné ekonomické předpoklady a že zkrácení pracovní doby nebude mít nepříznivé ekonomické důsledky.

37. V přechodném období od zavedení zkrácené týdenní pracovní doby v organizacích zpravidla do konce následujícího kalendářního roku sleduje schvalující orgán dosahované ekonomické výsledky. Zjistí-li nedostatky, zabezpečí zjednáání nápravy. V odůvodněných případech uloží organizaci návrat k původní týdenní pracovní době.

38. Pravomoc ke schvalování přechodu jednotlivých organizací na zkrácenou týdenní pracovní dobu (bod 36) a k rozhodování podle bodu 37 mohou ústřední orgány přenést až na generální (oborová) ředitelství, popřípadě jim na roveň postavené orgány a krajské národní výbory na okresní národní výbory u organizací řízených národními výbory.

39. Krajské národní výbory ve spolupráci s příslušnými orgány energetiky a dopravy a v dohodě s krajskou odborovou radou (§ 93 zákoníku práce) koordinují uplatnění provozních a pracovních režimů u všech organizací na území kraje zejména z těchto hledisek:

a) sladují stanovení začátku a konce pracovní doby v souladu s těmito zásadami tak, aby byly co nejvíce omezeny ztráty času pracovníků při čekání na dopravní prostředky. Odchytky od obecné úpravy jízdních řádů umožňují jen tak, aby nebyla narušena veřejná doprava přednostně přizpůsobená této úpravě. Přitom dbají, aby ranní směna zásadně nezačínala před 6. hodinou ranní, pokud to není nezbytně nutné z důvodů uvedených v bodě 12;

- b) u výrobních organizací, které si zatím nevytvoří předpoklady pro zkrácení týdenní pracovní doby v plném rozsahu podle bodů 1 až 5 a zavedou od 29. září 1968 na přechodnou dobu pouze tři volné soboty v průběhu čtyř týdnů, koordinují provozní a pracovní režimy tak, aby zbývající pracovní sobota připadala na týdny, jejichž pořadí od počátku roku je dělitelné čtyřmi;
- c) stanovují termín pro zahájení zkracování pracovní doby v odvětvích služeb v souladu s bodem 35 a koordinují provozní a pracovní režimy v organizacích tak, aby bylo zajištěno zásobování a činnost služeb i ve volných sobotách v souladu s potřebami obyvatelstva.

Závěrečná ustanovení

40. Do zavedení zkrácené týdenní pracovní doby podle těchto zásad se postupuje podle vyhlášky č. 62/1966 Sb.

41. Tato vyhláška nabývá účinnosti dnem vyhlášení.

Ministr:

Štancef v. r.

Příloha č. 1. k vyhlášce ministerstva práce a sociálních věcí č. 63/1968 Sb.

PŘEPOČTENÉ HODINOVÉ MZDOVÉ TARIFY V KČS PŘI ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ DOBĚ

[Čísla stupnic jsou shodná s označením stupnic podle příl. č. 1. vyhlášky č. 62/66 So.].

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

3.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,00	4,70	5,50	6,30	7,10	8,10	9,20	10,40
	tarify pro 42,5 hod.	4,30	5,10	5,95	6,80	7,70	8,75	9,95	11,25

4.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,70	4,40	5,10	5,85	6,60	7,35	8,30	9,75
	tarify pro 42,5 hod.	4,00	4,75	5,50	6,35	7,15	7,95	9,00	10,55

5.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,00	4,50	5,15	5,90	6,65	7,55	8,55	9,70
	tarify pro 42,5 hod.	4,30	4,85	5,55	6,40	7,20	8,15	9,25	10,50

6.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,70	5,15	5,70	6,30	7,00	7,75	8,65	9,60
	tarify pro 42,5 hod.	5,10	5,55	6,15	6,80	7,60	8,40	9,35	10,40

7.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,45	4,90	5,50	6,15	6,85	7,65	8,55	9,60
	tarify pro 42,5 hod.	4,80	5,30	5,95	6,65	7,40	8,30	9,25	10,40

8.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,90	4,40	5,00	5,70	6,45	7,35	8,30	9,40
	tarify pro 42,5 hod.	4,20	4,75	5,40	6,15	7,00	7,95	9,00	10,15

Stupnice č. 1 a 2 podle přílohy č. 1 vyhlášky č. 62/1966 Sb. nebyly přepočítány, protože jsou uplatněny na pracovních dobach 42 resp. 40 hodin. týdenní pracovní dobou

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

9.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,30	4,75	5,30	5,90	6,60	7,35	8,25	9,20
	tarify pro 42,5 hod.	4,65	5,15	5,75	6,40	7,15	7,95	8,95	9,95

10.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,05	4,50	5,10	5,75	6,45	7,25	8,15	9,20
	tarify pro 42,5 hod.	4,40	4,85	5,50	6,20	7,00	7,85	8,80	9,95

11.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,80	4,40	5,00	5,70	6,50	7,30	8,10	9,20
	tarify pro 42,5 hod.	4,10	4,75	5,40	6,15	7,05	7,90	8,75	9,95

12.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,80	4,30	4,90	5,55	6,30	7,15	8,10	9,20
	tarify pro 42,5 hod.	4,10	4,65	5,30	6,00	6,80	7,75	8,75	9,95

13.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,20	4,65	5,20	5,80	6,50	7,25	8,15	9,10
	tarify pro 42,5 hod.	4,55	5,05	5,65	6,30	7,05	7,85	8,80	9,85

14.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,60	4,10	4,70	5,35	6,10	6,95	7,95	9,10
	tarify pro 42,5 hod.	3,90	4,45	5,10	5,80	6,60	7,50	8,60	9,85

15.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,75	4,20	4,80	5,45	6,15	6,95	7,85	8,90
	tarify pro 42,5 hod.	4,05	4,55	5,20	5,90	6,65	7,50	8,50	9,60

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
16.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,35	3,95	4,60	5,25	5,95	6,65	7,35	8,55
	tarify pro 42,5 hod.	3,65	4,25	5,00	5,70	6,45	7,20	8,15	9,60
17.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,10	4,55	5,05	5,65	6,30	7,00	7,85	8,80
	tarify pro 42,5 hod.	4,45	4,95	5,45	6,10	6,80	7,60	8,50	9,55
18.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,65	4,10	4,70	5,35	6,05	6,85	7,75	8,80
	tarify pro 42,5 hod.	3,95	4,45	5,10	5,80	6,55	7,40	8,40	9,55
19.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,30	3,75	4,25	5,35	6,05	6,85	7,75	8,80
	tarify pro 42,5 hod.	3,60	4,05	4,60	5,30	6,55	7,40	8,40	9,55
20.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,95	4,50	5,00	5,60	6,25	7,05	7,80	8,85
	tarify pro 42,5 hod.	4,25	4,85	5,40	6,05	6,75	7,65	8,45	9,35
21.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,80	4,05	4,55	5,10	5,75	6,55	7,45	8,50
	tarify pro 42,5 hod.	3,90	4,40	4,95	5,50	6,20	7,10	8,05	9,20
22.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,45	3,95	4,45	5,10	5,80	6,50	7,40	8,40
	tarify pro 42,5 hod.	3,75	4,25	4,80	5,50	6,30	7,05	8,00	9,10

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

23.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,35	3,80	4,25	5,00	5,65	6,45	7,35	8,40
	tarify pro 42,5 hod.	3,05	4,10	4,70	5,40	6,10	7,00	7,95	9,10

24.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,00	3,40	3,85	4,95	5,65	6,45	7,35	8,40
	tarify pro 42,5 hod.	3,25	3,70	4,15	5,35	6,10	7,00	7,95	9,10

25.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,60	4,00	4,55	5,15	5,80	6,55	7,40	8,35
	tarify pro 42,5 hod.	3,90	4,25	4,95	5,60	6,30	7,10	8,00	9,05

26.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,40	3,90	4,50	5,10	5,80	6,60	7,40	8,30
	tarify pro 42,5 hod.	3,70	4,20	4,85	5,50	6,30	7,15	8,00	9,00

27.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,30	3,75	4,25	4,85	5,50	6,20	7,05	8,00
	tarify pro 42,5 hod.	3,60	4,05	4,60	5,25	5,95	6,70	7,65	8,65

28.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,20	3,65	4,15	4,75	5,40	6,15	7,00	8,00
	tarify pro 42,5 hod.	3,45	3,95	4,50	5,15	5,85	6,65	7,60	8,65

29.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,00	3,40	3,85	4,85	5,50	6,20	7,05	8,00
	tarify pro 42,5 hod.	3,25	3,70	4,15	5,25	5,95	6,70	7,65	8,65

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

30.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,65	4,05	4,55	5,10	5,70	6,40	7,10	7,85
	tarify pro 42,5 hod.	3,95	4,40	4,95	5,50	6,15	6,95	7,70	8,50

31.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,60	4,10	4,55	5,10	5,70	6,40	7,10	7,85
	tarify pro 42,5 hod.	3,90	4,45	4,95	5,50	6,15	6,95	7,70	8,50

32.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,20	3,60	4,10	4,65	5,25	6,00	6,80	7,75
	tarify pro 42,5 hod.	3,45	3,90	4,45	5,05	5,70	6,50	7,35	8,40

33.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,15	3,60	4,05	4,65	5,25	5,95	6,75	7,65
	tarify pro 42,5 hod.	3,40	3,90	4,40	5,05	5,70	6,45	7,30	8,30

34.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,45	3,90	4,35	4,90	5,50	6,10	6,80	7,50
	tarify pro 42,5 hod.	3,75	4,20	4,70	5,30	5,95	6,80	7,35	8,10

35.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,30	3,75	4,25	4,75	5,35	6,00	6,70	7,50
	tarify pro 42,5 hod.	3,60	4,05	4,60	5,15	5,80	6,50	7,25	8,10

36.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,30	3,65	4,00	4,55	5,15	5,85	6,65	7,50
	tarify pro 42,5 hod.	3,60	3,95	4,35	4,95	5,60	6,35	7,20	8,10

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

37.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,20	3,80	4,00	4,60	5,20	5,80	6,50	7,30
	tarify pro 42,5 hod.	3,45	3,90	4,35	5,00	5,65	6,30	7,05	7,90

38.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,00	3,40	3,85	4,40	5,00	5,65	6,40	7,30
	tarify pro 42,5 hod.	3,25	3,70	4,15	4,75	5,40	6,10	6,95	7,90

39.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,65	4,00	4,40	4,90	5,40	5,95	6,55	7,25
	tarify pro 42,5 hod.	3,95	4,35	4,75	5,30	5,85	6,45	7,10	7,85

40.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,30	3,70	4,15	4,65	5,20	5,80	6,45	7,15
	tarify pro 42,5 hod.	3,80	4,00	4,50	5,05	5,65	6,30	7,00	7,75

41.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,45	3,80	4,20	4,65	5,15	5,70	6,25	6,90
	tarify pro 42,5 hod.	3,75	4,10	4,55	5,05	5,60	6,15	6,80	7,45

42.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,00	3,40	3,95	4,30	4,85	5,45	6,10	6,80
	tarify pro 42,5 hod.	3,25	3,70	4,15	4,65	5,25	5,90	6,60	7,35

43.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,30	3,65	4,00	4,45	4,90	5,40	5,95	6,60
	tarify pro 42,5 hod.	3,60	3,95	4,35	4,80	5,30	5,85	6,45	7,15

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

44.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	2,90	3,25	3,65	4,15	4,70	5,25	5,90	6,60
	tarify pro 42,5 hod.	3,15	3,50	3,95	4,50	5,10	5,70	6,40	7,15

45.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	2,90	3,20	3,60	4,10	4,60	5,20	5,80	6,60
	tarify pro 42,5 hod.	3,15	3,45	3,90	4,45	5,00	5,65	6,30	7,15

46.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,00	3,30	3,65	4,10	4,50	5,10	5,75	6,55
	tarify pro 42,5 hod.	3,25	3,60	3,95	4,45	4,85	5,50	6,20	7,10

47.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,00	3,30	3,65	4,05	4,45	4,90	5,40	6,00
	tarify pro 42,5 hod.	3,25	3,60	3,95	4,40	4,80	5,30	5,85	6,50

48.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	2,60	2,95	3,30	3,70	4,20	4,75	5,30	6,00
	tarify pro 42,5 hod.	2,90	3,20	3,60	4,00	4,55	5,15	5,75	6,50

49.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,45	4,90	5,40	6,00	6,60	7,30		
	tarify pro 42,5 hod.	4,80	5,30	5,85	6,50	7,15	7,90		

50.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,75	4,10	4,50	4,95	5,40	6,00	6,55	
	tarify pro 42,5 hod.	4,05	4,45	4,85	5,35	5,85	6,40	7,10	

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

51.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,70	4,20	4,75	5,45	6,15	6,90		
	tarify pro 42,5 hod.	4,00	4,55	5,15	5,90	6,65	7,45		

52.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	stupně mzdového rozpětí	1	3,75	4,10	4,70	5,30	5,95	6,70	7,50	8,45
			2	3,85	4,25	4,85	5,50	6,20	7,00	7,90	8,95
			3	3,90	4,40	5,00	5,70	6,45	7,35	8,30	9,40
			4	4,00	4,50	5,20	5,95	6,75	7,65	8,65	9,90
			5	4,05	4,65	5,35	6,15	7,00	7,95	9,10	10,40
	tarify pro 42,5 hod.		1	4,05	4,45	5,10	5,75	6,45	7,25	8,10	9,15
			2	4,15	4,60	5,25	5,95	6,70	7,60	8,55	9,65
			3	4,20	4,75	5,40	6,15	7,00	7,95	9,00	10,15
			4	4,35	4,85	5,65	6,45	7,30	8,30	9,35	10,70
			5	4,40	5,05	5,80	6,65	7,60	8,60	9,85	11,25

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

53.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	stupně mzdového rozpětí	1	3,50	3,85	4,40	4,95	5,55	6,25	7,00	7,80
			2	3,60	4,00	4,55	5,15	5,80	6,55	7,40	8,35
			3	3,65	4,10	4,70	5,35	6,05	6,85	7,75	8,80
			4	3,70	4,20	4,85	5,55	6,30	7,15	8,10	9,25
			5	3,80	4,35	5,00	5,75	6,55	7,45	8,50	9,70
	tarify pro 42,5 hod.		1	3,80	4,15	4,75	5,35	6,00	6,75	7,60	8,55
			2	3,90	4,35	4,95	5,60	6,30	7,10	8,00	9,05
			3	3,95	4,45	5,10	5,80	6,55	7,40	8,40	9,55
			4	4,00	4,55	5,25	6,00	6,80	7,75	8,75	10,00
			5	4,10	4,70	5,40	6,20	7,10	8,05	9,20	10,50

54.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	stupně mzdového rozpětí	1	3,40	3,80	4,30	4,85	5,40	6,00	6,75	7,60
			2	3,50	3,90	4,40	5,00	5,60	6,30	7,10	8,00
			3	3,60	4,00	4,55	5,15	5,80	6,55	7,40	8,35
			4	3,70	4,10	4,70	5,30	6,00	6,80	7,70	8,70
			5	3,80	4,20	4,80	5,45	6,20	7,10	8,05	9,10
	tarify pro 42,5 hod.		1	3,70	4,10	4,65	5,25	5,95	6,50	7,30	8,25
			2	3,80	4,20	4,75	5,40	6,10	6,90	7,70	8,65
			3	3,90	4,35	4,95	5,60	6,30	7,10	8,00	9,05
			4	4,00	4,45	5,10	5,75	6,50	7,35	8,35	9,40
			5	4,10	4,55	5,20	5,90	6,70	7,70	8,70	9,85

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

55.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	stupně mzdového rozpětí	1	3,10	3,55	4,00	4,35	5,10	5,70	6,45	7,30
			2	3,20	3,85	4,10	4,70	5,30	5,95	6,75	7,85
			3	3,30	3,75	4,25	4,35	5,50	6,20	7,05	8,00
			4	3,40	3,85	4,40	5,00	5,70	6,45	7,35	8,35
			5	3,50	3,95	4,50	5,15	5,90	6,70	7,65	8,70
	tarify pro 42,5 hod.		1	3,35	3,95	4,35	4,95	5,50	6,15	7,00	7,90
			2	3,45	3,95	4,45	5,10	5,75	6,45	7,30	8,30
			3	3,60	4,05	4,60	5,25	5,95	6,70	7,65	8,65
			4	3,70	4,15	4,75	5,40	6,15	7,00	7,95	9,05
			5	3,80	4,25	4,85	5,60	6,40	7,25	8,30	9,40

56.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	3,65	4,10	4,70	5,90	6,65	7,55	8,55	9,70
	tarify pro 42,5 hod.	3,95	4,45	5,10	6,40	7,20	8,15	9,25	10,50

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

57.	tarify pro 46 hod. týdenní prac. dobu	4,70	5,15	5,70	6,30	7,00	7,75	8,65	9,60	10,70	11,95
	tarify pro 42,5 hod.	5,10	5,60	6,15	6,90	7,60	8,40	9,35	10,40	11,60	12,95

58.	tarify pro 46 hod. týdenní prac. dobu	4,40	4,85	5,35	5,90	6,50	7,20	8,00	8,85	9,80	10,90
	tarify pro 42,5 hod.	4,75	5,25	5,80	6,40	7,05	7,90	8,65	9,60	10,60	11,90

Poř. číslo	Třída	1	2	3	4	5	6	7	8
------------	-------	---	---	---	---	---	---	---	---

59.	tarify pro 46 hod. týdenní pracovní dobu	4,85	5,00	5,50	6,20	7,05			
	tarify pro 42,5 hod.	5,25	5,40	5,95	6,70	7,65			

I E II *)	tarify pro 44 hod.	4,20	4,70	5,30	6,00	6,70	7,55	8,50	9,60
	tarify pro 42,5 hod.	4,35	4,85	5,50	6,20	6,95	7,80	8,80	9,95

2 A II *)	tarify pro 44 hod.	4,15	4,60	5,15	5,80	6,45	7,25	8,15	9,10
	tarify pro 42,5 hod.	4,30	4,75	5,35	6,00	6,70	7,50	8,45	9,40

3 B II *)	tarify pro 44 hod.	1	3,10	3,50	4,00	4,50	5,20	5,85	6,60	7,50
		2	3,45	3,90	4,45	5,05	5,75	6,50	7,35	8,35
		3	3,80	4,30	4,90	5,60	6,30	7,15	8,10	9,20
	tarify pro 42,5 hod.	1	3,20	3,60	4,15	4,65	5,40	6,10	6,85	7,75
		2	3,55	4,05	4,60	5,25	5,95	6,75	7,60	8,65
		3	3,95	4,45	5,10	5,80	6,50	7,40	8,40	9,50

3 B IV *)	tarify pro 44 hod.	1	2,85	3,20	3,55	4,50	5,20		
		2	3,15	3,55	4,00	5,05	5,75		
		3	3,45	3,90	4,45	5,60	6,30		
	tarify pro 42,5 hod.	1	2,95	3,30	3,70	4,65	5,40		
		2	3,25	3,70	4,15	5,25	5,95		
		3	3,55	4,05	4,60	5,80	6,50		

*) označení podle materiálu
býv. SKFCM – „Přehled
mzdových a platových
stupnic platných ve vý-
robních odvětvích k 1. I.
1968“

Tarifní stupnice poř. čís.
22, 33, 34, 39, 41, 51 a 56
byly zrušeny usn. býv.
SKFCM 56/1968)

Příklady výpočtu práce přesčas, příplatků k výdělku za práci ve druhé a třetí směně, průměrného výdělku pro náhradu mzdy a nemocenského při nerovnoměrné délce pracovních směn

I. Výpočet práce přesčas

Při uplatnění nerovnoměrné délky pracovních směn se při posuzování práce přesčas vychází z předem stanoveného rozvržení pracovní doby (počtu směn) za týden. Práci přesčas je práce konaná nad týdenní pracovní dobu vyplývající ze stanovené délky směn, na kterých měl pracovník pra-

covat; práci přesčas je proto také práce konaná ve dnech, na něž připadá pracovníkovi nepřetržitý odpočinek v týdnu.

Uvedené příklady vycházejí z délky ranní směny 8,5 hodin, odpolední směny 8,0 hodin a noční směny 7,5 hodin.

Příklad		P	Ú	S	Č	Pá	S	N	Odprac. hodiny za týden	z toho práce přesčas
a)	R	8,5	8,5	10,0					42,5	1,5
	O				8,0					
	N					7,5	V	V		
b)	R	8,5	8,5						42,5	2
	O			10,0	8,0					
	N					7,5	V	V		
c)	R	8,5	8,5						42,5	2,5
	O				8,0					
	N			10,0		7,5	V	V		
d)	R	—	8,5						42,5	3,0
	O			10,0	9,0					
	N					7,5	V	7,5		

Vysvětlivky: R = ranní směna
O = odpolední směna
N = noční směna

V = volný den
— = zameškaná směna pro neomluvenou nepřítomnost v práci

Odpracoval-li pracovník temu stanovený počet směn podle rozvrhu týdenní pracovní doby, je **prací přesčas odpracovaný čas nad stanovenou délkou směny** (ranní, odpolední, noční), **ve které skutečně pracoval**. V případě a) odpracoval pracovník ve středu na ranní směně 10 hodin a proto má 1,5 hodiny práce přesčas. V případě b) odpracoval ve středu na odpolední směně 10 hodin a proto má 2 hodiny přesčas. V případě c) odpracoval ve středu 10 hodin na noční směně a proto má 2,5 hodiny práce přesčas. V případě d) zameškal pro neomluvenou nepřítomnost v práci pondělní ranní směnu. Ve středu odpracoval na odpolední směně 2 ho-

diny a ve čtvrtek 1 hodinu mimo rámec směn. V neděli, kdy měl mít volný den, odpracoval však na noční směně 7,5 hodiny, takže odpracoval za týden celkem 42,5 hodin. Jeho pracovní doba v daném týdnu činila podle rozvrhu směn (vč. zameškané směny) 39,5 hodin. Odpracoval tudíž 3 hodiny práce přesčas.

Pracuje-li pracovník na dvousměnném pracovišti jen na odpolední směně, je jeho prací přesčas práce nad 40 hodin týdně. Obdobně pracuje-li na třisměnném pracovišti jen na noční směně, je prací přesčas práce nad 37,5 hodiny týdně.

II. Výpočet paušálního příplatku k dosaženému výdělků ve druhé a třetí směně u pracovníků odměňovaných podle hodinových mzdových tarifů přepočtených na 42,5hodinovou týdenní pracovní dobu

Při nerovnoměrné délce pracovních směn a uplatnění mzdového tarifu na 42½ hodin týdně se úhrada mzdy za progresivnější zkrácení pracovní doby na dvousměnných a třisměnných pracovištích provede formou příplatků ve výši 6 % k výdělků dosaženému v odpolední směně a 13 % k výdělků dosaženému v noční směně.

Příplatek tudíž zahrnuje jednak část tarifní mzdy rovnající se úbytku pracovní doby ve druhé resp. třetí směně oproti ranní směně, jednak průměrnou výši nadtarifní složky mzdy.

Tento příplatek mohou organizace stanovit bez ohledu na uplatněnou formu mzdy paušální částkou např. pro určitou kvalifikační třídu (několik kvalifikačních tříd) nebo pro určité skupiny pracovníků nebo pro pracovní úseky.

Paušální příplatek k dosaženému výdělků ve druhé resp. třetí směně se poskytuje bez ohledu na to, byla-li směna odpracována v rámci stanovené týdenní pracovní doby nebo jako přesčasová práce.

Neodpracuje-li pracovník pro překážku v práci (§ 63 vl. nařízení 66/65 Sb.) celou započatou směnu, posuzuje se tato směna pro účely poskytnutí tohoto příplatku za odpracovanou.

Výši paušálního příplatku je třeba upravovat podle pohybu nadtarifní složky mezd, zpravidla za jednoroční období.

Konkrétní způsob výpočtu tohoto příplatku je nutné stanovit v kolektivní smlouvě.

Příklad výpočtu paušalizace příplatku

	Třída TKK							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Hodinový mzdový tarif v Kčs přepočtený na 42,5hodinovou týdenní pracovní dobu	3,60	4,05	4,80	5,25	5,95	6,70	7,65	8,65
1. Tarifní mzda v Kčs								
a) pro ranní směnu 8,5 hodin	30,60	34,45	39,10	44,65	50,60	56,95	65,00	73,55
b) pro odpolední směnu 8 hod.	28,80	32,40	36,80	42,00	47,60	53,60	61,20	69,20
c) pro noční směnu 7,5 hod.	27,00	30,40	34,50	39,40	44,60	50,30	57,40	64,90
2. Příplatek za kratší pracovní směnu oproti ranní směně vypočtený z tarifní mzdy v Kčs								
— za odpolední směnu (6 %)	1,80	2,05	2,30	2,65	3,00	3,35	3,80	4,35
— za noční směnu (13 %)	3,60	4,05	4,80	5,25	6,00	6,65	7,60	8,65
3. Koefficient průměrné nadtarifní složky mzdy*)	1,1	1,1	1,2	1,2	1,3	1,3	1,3	1,3
4. Paušální příplatek v Kčs součtn položky 2 a 3)								
— za odpolední směnu	2,00	2,25	2,75	3,20	3,90	4,35	4,95	5,65
— za noční směnu	4,00	4,45	5,50	6,30	7,80	8,65	9,90	11,25

V zájmu zjednodušení se doporučuje zaokrouhlit paušální příplatek na celé Kčs směrem nahoru.

*) viz druhý odstavce bodu 23b vyhlášky (kde ident je odvozen z dosažené průměrné nadtarifní složky mzdy v jednotlivých tarifních třídách ve výši 10 %, 20 % a 30 % pro tento příklad).

III. Příklady výpočtu průměrného výdělku pro náhradu mzdy u pracovníků odměňovaných podle hodinových mzdových tarifů

Průměrný výdělek se zjišťuje za tzv. rozhodné období (zpravidla je to předchozí kalendářní rok), a to podle § 30—34 vládního nařízení č. 66/1965 Sb., kterým se provádí zákoník práce. Do hrubé mzdy pro výpočet průměrného výdělku se zahrnuje také mzda za práci přesčas a příplatky k výdělku ve druhé a třetí směně, ale vylučují se všechny náhrady mzdy.

Byla-li v průběhu rozhodného období zkrácena pracovní doba a zaveden pětidenní pracovní týden, přicházejí v úvahu tyto způsoby výpočtu náhrady mzdy:

a) Výpočet podle hodinového výdělku

Od celkového hrubého výdělku dosaženého v minulém roce se odečtou náhrady mzdy. Takto upravený základ (započitatelná hrubá mzda) se dělí počtem odpracovaných hodin zvýšeným o hodiny zameškané pro neomluvenou nepřítomnost v práci a sníženým o přesčasové hodiny a o rozdíl mezi počtem hodin odpracovaných v období před zkrácením pracovní doby a počtem hodin, které by pracovník odpracoval za podmínek platných ve stejném období v běžném roce a zjistí se průměrný hodinový výdělek pracovníka.

Rozdíl hodin, o něž se snižuje celkový počet odpracovaných hodin před zkrácením pracovní doby v rozhodném období, je odvislý od délky týdenní pracovní doby před a po zkrácení pracovní doby.

Pro výpočet průměrného hodinového výdělku se počítá s průměrnou týdenní pracovní dobou, vyplývající z pracovního režimu pracovníka.

Například ke zkrácení pracovní doby došlo v organizaci k 29. září 1968; k uvedenému datu byly zavedeny nerovnoměrné délky pracovních směn a uplatněny přepočtené mzdové tarify na 42,5hodinovou týdenní pracovní dobu. Do této doby byla v organizaci uplatněna 44hodinová týdenní pracovní doba.

U pracovníka, který pracuje na dvousměnném pracovišti při průměrné $41\frac{1}{4}$ hodinové týdenní pracovní době, byla zjištěna po odpočtu náhrad, ale včetně příplatků za odpracované odpolední směny hrubá mzda za rok 1968 ve výši 15 230 Kčs. Tento pracovník odpracoval v roce 1968 celkem 1988 hodin (bez přesčasových hodin a pro připočtení zameškaných hodin pro neomluvenou nepřítomnost v práci), z toho před zkrácením pracovní doby 1452 hodin a po zkrácení pracovní doby 536 hodin. Vzhledem k tomu, že 1452 hodin bylo odpracováno při 44hodinové týdenní pracovní době, sníží se tento počet hodin tak, že za každých 44 hodin se odečtou 2,75 hodiny (rozdíl mezi 44 a $41\frac{1}{4}$ hodinovou týdenní pracovní dobou). V daném případě se tedy 1452 hodin dělí 44 a výsledek 33 násobí

2,75, což se rovná 91 hodinám, které se odečtou od celkového počtu odpracovaných hodin. Výsledek 1897 hodin odpovídá pracovní době po jejím zkrácení. Takto zjištěným počtem odpracovaných hodin se dělí dosažená započitatelná hrubá mzda pracovníka a zjistí se průměrný hodinový výdělek, který činí 8,03 Kčs (15 230 Kčs : 1897 hod.).

b) Výpočet podle odpracovaných směn

Započitatelná hrubá mzda pracovníka se dělí počtem odpracovaných směn zvýšeným o počet směn zameškaných pro neomluvenou nepřítomnost v práci a sníženým o počet směn odpracovaných ve volných dnech pracovníka a o rozdíl dnů pracovního volna, které jsou pracovníkovi poskytovány v běžném roce a volných dnů, které měl ve stejném období v předchozím roce.

Například organizace zkrátila pracovní dobu od 29. září 1968 a současně zavedla pětidenní pracovní týden. Do uvedeného data byla v organizaci uplatněna 44hodinová týdenní pracovní doba se dvěma volnými dny v průběhu čtyř týdnů.

Pracovník odpracoval do 29. září 1968 214 směn a po přechodu na pětidenní pracovní týden do konce roku 63 směn (bez odpracovaných směn ve volných dnech pracovníka a včetně zameškaných směn pro neomluvenou nepřítomnost v práci). 214 směn se proto sníží o 19 volných dnů, tj. o dva zbývající volné dny v průběhu čtyř týdnů, které pracovníkovi nebyly poskytovány před 29. zářím 1968. Srovnatelný počet odpracovaných směn s běžným rokem činí 258 směn, kterým se dělí dosažená započitatelná hrubá mzda 15 230 Kčs. Průměrný výdělek za směnu činí pak 59,03 Kčs.

c) Výpočet s použitím přepočítacího koeficientu

Přepočítací koeficient vyplývá z poměru počtu pracovních dnů při pětidenním pracovním týdnu a počtu pracovních dnů před zavedením plného pětidenního pracovního týdne. Při jednom volném dnu (volné sobotě) v rámci čtyř týdnů v roce 1968 je to poměr 20 : 23 směnám, tj. 0,87, při dvou volných dnech poměr 20 : 22 směnám, tj. 0,91 a při třech volných dnech poměr 20 : 21 směnám, tj. 0,95.

Počet odpracovaných směn včetně směn zameškaných pro neomluvenou nepřítomnost v práci, ale bez směn odpracovaných ve volných dnech pracovníka v období před zavedením pětidenního pracovního týdne v roce 1968, se násobí příslušným koeficientem, čímž je proveden přepočet směn na nový pracovní režim. K takto upravenému počtu směn se přičtou směny odpracované po zavedení pětidenního pracovního týdne zvýšené o počet směn zameškaných pro neomluvenou nepřítomnost v práci a snížené o počet směn odpracovaných ve volných dnech pracovníka. Dosažená započitatelná hrubá mzda za rok 1968 se dělí celkovým součtem takto zjištěných směn a zjistí se průměrný výdělek za směnu.

IV. Příklady výpočtu nemocenského

Příklad č. 1

Na jednozměnném pracovišti byla od 29. září 1968 zkrácená pracovní doba na 42½ hodin týdně rozvržena do pěti pracovních dnů a zaveden mzdový tarif přepočtený na tuto pracovní dobu. Před zkrácením platila 44hodinová týdenní pracovní doba rozvržená tak, že v rámci čtyřtýdenního období byly dva dny volné.

Pracovník byl uznán neschopným práce dne 3. 12. 1968. Průměrná hrubá hodinová mzda zjištěná ze započitatelného výdělku v rozhodném období, kterým je kalendářní rok 1967, činila při 44hodinové týdenní pracovní době 8 Kčs. Tato průměrná hrubá hodinová mzda se zvýší vynásobením koeficientem 1,035 (44 : 42,5). Průměrná hrubá hodinová mzda odpovídající zkrácené 42½hodinové týdenní pracovní době tedy činí 8,28 Kčs; z této průměrné hrubé hodinové mzdy se denní výše nemocenského určí podle části A „Tabulky VII b platné pro soubor pracovníků se 42½hodinovou týdenní pracovní dobou rozvrženou do pěti pracovních dnů“.

Příklad č. 2

Na dvousměnném pracovišti byla od 29. září 1968 zavedena zkrácená pracovní doba rozvržená do pěti pracovních dnů v týdnu, při které délka ranní směny činí 8½ hodiny a délka odpolední směny 8 hodin. Pracovník je od zavedení zkrácené pracovní doby odměňován podle mzdového tarifu přepočteného na 42½hodinovou týdenní pracovní dobu. Vedle toho je mu za každou odpracovanou odpolední směnu poskytován příplatek, který je evidován zvlášť. Před zavedením zkrácené pracovní doby platila 43hodinová týdenní pracovní doba se třemi volnými dny v rámci čtyř týdnů.

Pracovník byl uznán neschopným práce dne 10. listopadu 1968. Průměrná hrubá hodinová mzda zjištěná ze započitatelného výdělku zúčtovaného v rozhodném období, kterým je kalendářní rok 1967, činila při 43hodinové týdenní pracovní době 6,50 Kčs. Tato průměrná hrubá hodinová mzda se zvýší vynásobením koeficientem 1,012 (43 : 42,5). Průměrná hrubá hodinová mzda odpovídající zkrácené 42½hodinové týdenní pracovní době činí 6,58 Kčs; z této průměrné hrubé hodinové mzdy se denní výše nemocenského určí podle části A „Tabulky VII b platné pro soubor pracovníků se 42½hodinovou týdenní pracovní dobou rozvrženou do pěti pracovních dnů“.

Příklad č. 3

Pracovník na dvousměnném pracovišti byl uznán neschopným práce dne 17. 3. 1969. V rozhodném období, kterým je kalendářní rok 1968, platila do 28. září 44hodinová týdenní pracovní doba, od 29. září byla zavedena zkrácená pracovní doba s diferencovanou délkou směn a s odměňová-

ním podle mzdového tarifu přepočteného na 42½hodinovou týdenní pracovní dobu; za každou odpracovanou odpolední směnu se poskytuje příplatek. V rozhodném období pracovník odpracoval včetně práce přesčas celkem 1300 hodin. Na započitatelném výdělku včetně mzdy za práci přesčas, avšak bez přesčasového příplatku a bez příplatku za práci v odpoledních směnách, mu bylo zúčtováno v době od 1. ledna do 28. září 1968 11 000 Kčs a v době od 29. září do 31. prosince 1968 3915 Kčs.

Při výpočtu průměrné hrubé hodinové mzdy se postupuje tak, že výdělek zúčtovaný v době od 1. ledna do 28. září 1968, kdy platila 44hodinová týdenní pracovní doba, se přepočte na 42½hodinovou týdenní pracovní dobu, a to vynásobením koeficientem 1,035 (44 : 42,5); zvýší se tedy z 11 000 Kčs na 11 385 Kčs. K takto zjištěnému výdělku se připočte výdělek zúčtovaný v době od 29. září do 31. prosince 1968. Celkový výdělek zúčtovaný v rozhodném období činí 15 300 Kčs (11 385 + 3915), který se dělí počtem hodin odpracovaných v rozhodném období. Průměrná hrubá hodinová mzda tedy činí 8,50 Kčs (15 300 : 1800); z této průměrné hrubé hodinové mzdy se denní výše nemocenského určí podle části A „Tabulky VII b platné pro soubor pracovníků se 42½hodinovou týdenní pracovní dobou rozvrženou do pěti pracovních dnů“.

Příklad č. 4

Na třisměnném pracovišti byla od 29. září 1968 zavedena zkrácená pracovní doba rozvržená do pěti pracovních dnů v týdnu, při které délka ranní směny činí 8½ hodiny, délka odpolední směny 8 hodin a délka noční směny 7½ hodiny. Pracovníci jsou od zavedení zkrácené pracovní doby odměňováni podle mzdového tarifu přepočteného na 42½ hodinovou týdenní pracovní dobu. Vedle toho je jim za každou odpracovanou odpolední a noční směnu poskytován příplatek, který je evidován zvlášť.

Pracovník, který dne 13. října 1968 vstoupil do zaměstnání v organizaci a byl zařazen na třisměnné pracoviště, se stal dne 20. prosince 1968 neschopným práce. V rozhodném období, kterým je doba od 15. října do 30. listopadu 1968, odpracoval 240 hodin a na započitatelném výdělku mu bylo zúčtováno celkem 2290 Kčs; z této částky připadá na příplatek za práci v odpoledních a nočních směnách celkem 130 Kčs. Průměrná hrubá hodinová mzda se zjistí tak, že započitatelný výdělek zúčtovaný v rozhodném období, avšak bez příplatku za práci v odpoledních a nočních směnách se dělí počtem hodin, které pracovník v rozhodném období odpracoval; průměrná hrubá hodinová mzda tedy činí 9 Kčs (2290 — 130 : 240). Denní výše nemocenského se určí z této průměrné hrubé hodinové mzdy 9 Kčs podle části A „Tabulky VII b platné pro soubor pracovníků se 42½hodinovou týdenní pracovní dobou rozvrženou do pěti pracovních dnů“.

Příklad č. 5

Pracovník se zkráceným osobním pracovním úvazkem byl uznán neschopným práce. Na pracovišti, na kterém pracuje, platila po celé rozhodné období zkrácená pracovní doba rozvržená do pěti pracovních dnů v týdnu, při které délka ranní směny činí 8½ hodiny, odpolední směny 8 hodin a noční směny 7½ hodiny; tato pracovní doba platí i v době vzniku pracovní neschopnosti. V rozhodném období odpracoval tento pracovník 182 pracovních dnů (směň) a na započítatelném výděлку mu bylo zúčtováno celkem 6734 Kčs; z této částky

připadá na příplatek za práci v odpoledních a nočních směnách celkem 238 Kčs. Průměrná hrubá denní mzda se zjistí tak, že započítatelný výdělek zúčtovaný v rozhodném období včetně příplatku za práci v odpoledních a nočních směnách se dělí počtem dnů, které pracovník v rozhodném období odpracoval; průměrná hrubá denní mzda tedy činí 37 Kčs (6734 : 182). Denní výše nemocenského se určí z této průměrné hrubé denní mzdy 37 Kčs podle části C „Tabulky VII b platné pro soubor pracovníků se 42½hodinovou týdenní pracovní dobou rozvrženou do pěti pracovních dnů“.