

Směrnice k náhradě mzdy v prvních 21 dnech trvání pracovní neschopnosti

V rámci soustavy organizačních norem a ekonomických opatření po předchozím projednání a schválení paní starostkou a obecním zastupitelstvem

v y d á v á m

závazný postup poskytování náhrady mzdy v době pracovní neschopnosti.

Platnost od ledna 2011

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění se mění k 1.1.2011 zákonem č. 347/2010 Sb. Zaměstnanec, který byl uznán dočasně práce neschopným nebo kterému byla nařízena karanténa, nárok v době prvních 21 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti na náhradu mzdy (dále jen náhrada mzdy za nemoc). Náhrada mzdy za nemoc nebo karanténu náleží jen zaměstnanci, který je nemocensky pojištěn a vznikl by mu nárok na nemocenské, nejdéle do vyčerpání podpůrné doby určené pro výplatu nemocenského. Vznikne-li pracovní neschopnost v den, který zaměstnanec již odpracoval celou směnu, počíná běžet prvních 21 dnů dnem následujícím. Počínaje 22. kalendářním dnem pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci nemocenské dávky a náhrada mzdy mu již nepřísluší.

Náhrada mzdy za nemoc se poskytuje pouze za dny, které jsou pracovními dny zaměstnance (za hodiny odpadlé směny) nebo za svátky, za které zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo se mu měsíční mzda nekrátí, a to jen v době trvání pracovního vztahu. Její poskytování je upraveno zákoníkem práce – nepřísluší za první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, nejvýše za prvních 24 neodpracovaných hodin z rozvržených směn. Náhrada mzdy za nemoc poskytovaná do výše nároku podle zákoníku práce v době prvních 21 kalendářních dnů je osvobozena od daně z příjmu a nepodléhá odvodu pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel zaúčtuje a vyplatí náhradu mzdy za nemoc na základě předložení dokladů o dočasné pracovní neschopnosti nejpozději do 4. pracovního dne v měsíci:
Rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti (III. díl, modrý pruh),
Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti (V. díl, růžový pruh)
nebo Potvrzení o trvání dočasné pracovní neschopnosti, trvá-li déle než 21 kalendářních dnů.

Náhrada mzdy se vyplácí současně se mzdou za příslušný měsíc. Doklady potřebné pro její zúčtování předloží zaměstnanec mzdové účetní nejpozději do 1 dne v měsíci, a není-li tento den dnem pracovním, pak nejbližší pracovní den. Při pozdějším předložení bude náhrada mzdy vyplacena v dalším výplatním termínu.

Náhrada mzdy za nemoc se vyplácí ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku pro pracovněprávní účely. Redukční hranice pro výpočet náhrad za nemoc a pro nemocenské dávky pro rok 2011 se mění dle sdělení č. 293/2010 Sb.

| Pásmo / | Redukční hranice pro nemocenské dávky / | Redukční hranice pro náhrady za nemoc |
|---------|---|---------------------------------------|
| 1 | ⁸⁶³ 825 | 144,38 |
| 2 | ^{1 295} 1 237 | 216,48 |
| 3 | ^{2 589} 2 474 | 432,95 |

Náhrada mzdy při nařízené karanténě náleží zaměstnanci od prvního pracovního dne ve výši 60 % redukováného průměrného výdělku.

Dokládá se Potvrzením o nařízení karantény:

Potvrzení o nařízení karantény (I. díl, modrý pruh),

Potvrzení o nařízení karantény (IV. díl, růžový pruh)

nebo Potvrzení o trvání nařízené karantény, trvá-li déle než 21 kalendářních dnů.

Výsledná částka náhrady mzdy se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Pokud pracovní neschopnost (karanténa) přesahuje hranice kalendářního čtvrtletí, použijí se pro výpočet náhrady mzdy průměrné výdělkové platné pro každé z nich.

Zaměstnancům, u nichž je uplatněno pružné rozvržení pracovní doby, náleží náhrada mzdy za průměrnou délku směny. Zaměstnancům, u nichž bylo uplatněno konto pracovní doby, přísluší náhrada za dny, na které zaměstnanci připadla směna podle rozvržení pracovní doby.

Nárok na náhradu mzdy nemá zaměstnanec, který nebyl v době vzniku pracovní neschopnosti (karantény) nemocensky pojištěn nebo si způsobil pracovní neschopnost úmyslně.

Nárok na náhradu mzdy za nemoc a karanténu nevzniká:

- pokud náleží mzda nebo plat za práci,
- v době, kdy porušil práce neschopný zvláště hrubým způsobem léčebný režim (zaměstnavatel vyplácí práceneschopnému zaměstnanci náhradu mzdy v prvních 21 dnech a také může sám kontrolovat dodržování stanoveného režimu, nebo o to může požádat příslušnou OSSZ/PSSZ/MSSZ) Poruší-li práceneschopný stanovený léčebný režim, může mu snížit nebo odejmout v prvních 21 kalendářních dnech náhradu mzdy.
- po vyčerpání podpůrné doby určené pro výplatu nemocenského
- pokud dočasná pracovní neschopnost vznikla v době neplaceného volna nebo v době stávky
- pokud zaměstnanec je ve vazbě nebo ve výkonu trestu
- v době kdy pobírá peněžitou pomoc v mateřství

Vyplácení snížené náhrady mzdy o 50 % - vypsáno dle § 31 zákona č. 187/2006 Sb. – rvačka, opilost atd.

Snížení či odejmutí náhrady mzdy při prokázaném porušení léčebného režimu:

Zaměstnavatel určuje paní Janu Trejtnarovou kontrolou práce neschopných a dále posuzováním závažnosti porušení léčebného režimu. Zaměstnavatel posuzuje jako hrubé a nejzávažnější porušení v době pracovní neschopnosti pobyt mimo domov v době, kdy nemá lékařem povolené vycházky a nedodržení klidu na lůžku nařízené lékařem, např. práce na zahradě nebo jiné aktivity vyžadující fyzickou námahu, dále výkon práce pro jiného zaměstnavatele nebo vycestování mimo území ČR. Při krácení budeme brát ohled na rodinné příslušníky a závažnost porušení léčebného režimu bude zaměstnavatel konzultovat s ošetřujícím lékařem.

Náhrada mzdy za nemoc nebo snížený plat za se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení, ani do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní pojištění. Náhrada mzdy za nemoc nebo snížený plat je osvobozena od daně z příjmu a současně je daňově účinným nákladem zaměstnavatele (o 1/2 se snižuje odvod pojistného na SZ, tím se do nákladů dostane méně).

Náhrada mzdy za nemoc nebo snížený plat je započítatelným příjmem pro testované dávky státní sociální podpory. Náhrada mzdy za nemoc nebo snížený plat podléhá exekuci. V případě sporu o nárok na náhradu mzdy nebo ve sporech o její výši rozhodují soudy, nikdy ne OSSZ!

V Záměli dne 1. ledna 2011

Zaměstnavatel



Směrnice byla projednána a zaměstnanci seznámeni s jejím obsahem dne: 1. ledna 2011