**Evidence pracovní doby – Práce přesčas**

* je zákonným termínem z ustanovení § 96 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., Příkaz rektora 2/2019 Pracovní řád zaměstnanců UJEP
* zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci pracovní doby
* povinnost zaměstnanců poskytovat součinnost při vedení evidence pracovní doby
* může být vedena jak formou tištěných výkazů práce, tak např. elektronicky
* nemusí být zaměstnancem, jehož se týká podepsána, a nemusí být podepsána ani   
  nadřízeným vedoucím zaměstnancem

elektronicky vedenou evidenci pracovní doby tedy není třeba tisknout a dávat   
zaměstnanci k podpisu

* IS STAG, IMIS, pracovní výkaz IMIS
* evidence pracovní doby se týká **všech zaměstnanců v pracovním poměru**, a to včetně   
  zaměstnanců pracujících mimo pracoviště zaměstnavatele (např. z domova,   
  zaměstnanců vyslaných na pracovní cestu apod.)
* výjimka vyplývající z právní úpravy, viz 111/1998 ZvŠ § 70a
* archivace evidence pracovní doby – spisový a skartační řád UJEP 1/2022, skartační znak S 5 (v projektovém výkaznictví je potřeba dodržet lhůty v souladu s pravidly uchování dokumentace)
* **pracovní doba je definována jako doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele**
* povinností zaměstnance je být vždy na začátku a na konci směny (určené   
  zaměstnavatelem) na svém pracovním místě

**Práce přesčas**

Prací přesčas je práce konaná zaměstnancem **na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho   
souhlasem** přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu → zaměstnanci náleží dosažená mzda zvýšená o příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku a jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu zvýšená o příplatek ve výši 50 % průměrného výdělku, pokud   
se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Nařízená práce **přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech**   
a 150 hodin v kalendářním roce → možnost dohody zaměstnavatele a zaměstnance o výkonu práce přesčas nad uvedený rozsah max. 416 hod.

**1.** Zaměstnanec označí přesčasové hodiny ve výkazu práce. Zpracovatel docházky dané   
součásti zadá přesčasové hodiny k proplacení spolu s příplatkem za přesčas do IMIS/Odměny. Žádné hodiny se do dalších období nepřevádějí.

**nebo**

**2.** Zaměstnanec označí přesčasové hodiny ve výkazu práce. Zpracovatel docházky přesčasové hodiny neproplatí, protože se zaměstnancem uzavřeli dohodu, že bude zaměstnanec čerpat náhradní volno v rozsahu hodin práce přesčas. Zaměstnanec si zadá do IMIS nepřítomnost/NV – Náhradní volno v rozsahu práce přesčas. V pracovním výkazu se eviduje náhradní volno jako odpracovaná doba i když zaměstnanec nekoná práci. Za dobu čerpání náhradního volna se mzda nekrátí.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době tří po sobě jdoucích   
kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas, nebo v jinak dohodnuté době, vznikne   
zaměstnanci opět nárok na dosaženou mzdu zvýšenou o příplatek.

**Co není práce přesčas**

* doba strávená na pracovišti před a po konci pracovní směny
* přesčas není, napracovává-li zaměstnanec prací konanou nad stanovenou týdenní   
  pracovní dobu pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost
* prací přesčas u zaměstnanců s kratší, než stanovenou týdenní pracovní dobou je až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu (práce nad 40 hod./týden)
* pokud se zdržíte v práci a nikdo o tom nebude vědět, nebo po večerech z domova   
  dobrovolně dotahujete projekty, aniž by vám to někdo nařídil
* hodiny nad rámec stanoveného měsíčního fondu v rámci uplatnění režimu pružné pracovní doby. Jedná se o jakési „napracované“ hodiny, které je potřeba v rámci vyrovnávacího   
  období (délku vyrovnávacího období určuje zaměstnavatel a jeho maximální délka může být 26 týdnů (v případě kolektivní smlouvy až 52 týdnů) vyrovnat, tzn. další týden/měsíc vykázat méně odpracovaných hodin o přebytek z minulého týdne/měsíce
* zaměstnanec i zaměstnavatel si vedou evidenci napracovaných hodin a jejich vyrovnání  
  ve výkazu práce např. leden 2024 fond 184 hodin, zaměstnanec odpracoval 187 hodin  
  → 3 hodiny převod do dalšího období. Zaměstnanci je vyplacena měsíční mzda. Únor 2024 fond 168 hodin, zaměstnanec odpracuje a vykáže 165 hodin s pozn. převod z 1/24, jelikož odpracuje o 3 hodiny méně. Zaměstnanci je vyplacena měsíční mzda, která se mu nekrátí. Takovéto čerpání hodin nad rámec pracovního fondu není náhradní volno