

GLOBALG.A.P. Risk-Assessment on Social Practice (GRASP) - Analýza rizik v oblasti sociálních potřeb zaměstnanců

Modul GRASP - Interpretace pro Českou republiku

Verze 1.3

Platná od: 01.07.2015

Závazná od: 01.10. 2015

Vytvořila: Česká společnost pro jakost



Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku	
ZASTOUPENÍ ZAMĚSTNANCŮ			
1	Máte alespoň jednoho zaměstnance nebo i grémium více pracovníků, kteří prostřednictvím pravidelných setkávání, zaměřených na tyto oblasti, hájí zájmy zaměstnanců ve vztahu k vedení závodu (zastoupení zaměstnanců, "ZZ")?	Existují doklady o tom, že byl všemi pracovníky zvolen nebo jmenován konkrétní zástupce zaměstnanců, případně grémium pracovníků (zastoupení zaměstnanců, "ZZ"), aby hájil(a/o) zájmy zaměstnanců ve vztahu k vedení, a tento/tato/toto byla/o vedením závodu akceptován(a/o). Tato osoba nebo grémium by měla/o mít možnost předávat stížnosti vedení závodu. Volba či nominace zástupce/zástupkyně probíhá během pracovní doby a je komunikována všem pracovníkům. Zástupce/zástupkyně zaměstnanců by si měl/a být vědom/a své role a práv a být schopen/na s vedením o stížnostech a návrzích. Společná jednání zástupce/zástupkyně zaměstnanců a vedení se konají v pravidelných intervalech a jsou zdokumentovány. Není aplikovatelné v případě, že má firma méně než 5 zaměstnanců.	Zaměstnanci v základním pracovněprávním vztahu mají právo na informace a projednání. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance a jednat s nimi přímo, nepůsobí-li u něj odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Odborové organizace vystupují v pracovně právních vztazích včetně kolektivního vyjednávání, radu zaměstnanců a zástupce BOZP je možné zvolit v případě, že na pracovišti odborová organizace nepůsobí. Zástupci zaměstnanců mají povinnost vhodným způsobem informovat zaměstnance o své činnosti o obsahu a závěrech informací a projednávání se zaměstnavatelem.
PROCES PODÁVÁNÍ STÍŽNOSTI			

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
2	Existuje v podniku nějaký formulář nebo postup pro oznámení stížnosti a návrhů, který by dal pracovníkům možnost stížnost či návrh vznést?	Podnik disponuje vhodným postupem pro oznámení stížnosti i podání návrhu, pracovníci o nich jsou pravidelně informováni a stížnosti je možné kdykoliv přednést, bez hrozby jakékoli penalizace. Stížnosti i návrhy jsou poté diskutovány se zástupci zaměstnanců a vedením. Postup pro oznámení stížnosti a podání návrhu stanovuje lhůtu k jejich řešení a uskutečnění relevantní aktivity. Stížnosti a návrhy za posledních 24 měsíců a jejich příslušná řešení jsou písemně zdokumentovány.	Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace či rada zaměstnanců je vhodné vznášet stížnosti a oznámení jejich prostřednictvím. V případě, že u zaměstnavatele nepůsobí, má zaměstnanec právo podat stížnost sám. Formu podávání stížnosti i postup má zpravidla každý zaměstnavatel stanoven zvlášť, stejně jako evidenci těchto stížností. V podniku musí existovat procedura, skrze niž může zaměstnanec podat stížnost.
DEKLARACE DOBRÉ SOCIÁLNÍ PRAXE			
3	Vyslovili jste vlastní závazek o dodržování dobré sociální praxe v otázkách lidských práv zaměstnanců? Podepsalo vedení závodu a zastoupení zaměstnanců (ZZ) tento závazek a byli o tom pracovníci informováni?	Vedení závodu a zástupce zaměstnanců podepsali a dodržují vlastní závazek, který zajišťuje všem zaměstnancům dobrou sociální praxi a dodržování lidských práv, a zveřejnili ho. Tento vlastní závazek obsahuje minimálně závazek řídit se normami pro stálé zaměstnance ILO (dohoda ILO 111 o diskriminaci, 138 a 182 o minimálním věku a zákazu práce dětí, 29 a 105 o nucené práci, 87 o svobodě shromažďování, 98 o právu na kolektivní jednání, 100 o rovnosti odměn a 99 o minimální mzdě), jakož i dodržovat transparentní a nediskriminační postupy při zaměstnávání a předkládání stížností. O vlastním závazku byli informováni všichni	Česká republika ratifikovala úmluvy Mezinárodní organizace práce (MOP) upravující pracovněprávní vztahy a podmínky, tyto úmluvy jsou nadřazené české legislativě, zaměstnavatelé na území České republiky je tedy musí dodržovat. Mezi ně patří následující úmluvy: Úmluva č. 11 – úmluva o spolčovacím a shromažďovacím právu dělníků zemědělských Úmluva č. 29 – úmluva o nucené práci Úmluva č. 87 – úmluva o svobodě sdružování a ochraně práv organizovat se Úmluva č. 98 – úmluva o právu se organizovat a kolektivně vyjednávat Úmluva č. 99 – úmluva o metodách stanovení minimálních mezd (zemědělství)

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
		zaměstnanci, přičemž závazek se aktualizuje alespoň jednou za 3 roky (případně podle potřeby).	<p>Úmluva č. 100 – úmluva o stejném odměňování</p> <p>Úmluva č. 105 – úmluva o odstranění nucené práce</p> <p>Úmluva č. 111 – úmluva o diskriminaci (zaměstnání a povolání)</p> <p>Úmluva č. 122 – úmluva o politice zaměstnanosti</p> <p>Úmluva č. 135 – úmluva o zástupcích pracovníků</p> <p>Úmluva č. 138 – úmluva o minimálním věku</p> <p>Úmluva č. 144 – úmluva o trojstranných poradách</p> <p>Úmluva č. 155 – úmluva o bezpečnosti a zdraví pracovníků</p> <p>Úmluva č. 182 – úmluva o nejhorších formách dětské práce</p>
PŘÍSTUP K NÁRODNÍM PŘEDPISŮM A LEGISLATIVĚ V OBLASTI PRACOVNÍHO PRÁVA			
4	Má pracovník odpovědný za implementaci GRASP a zástupce zaměstnanců povědomí o platných národních předpisech zákoníku práce a/nebo mají k těmto předpisům přístup?	Osoba odpovědná za implementaci GRASP i zástupce zaměstnanců má přístup k národním předpisům a regulacím o hrubé a minimální mzdě, pracovní době, příslušnosti k odborům, anti diskriminaci, dětské práci, pracovních smlouvách, roční dovolené, normách a dobách vztahujících se k ochraně matek, o lékařské péči jakož i o důchodu a zvláštních platbách a/nebo k nim mají přístup. Pracovník pro GRASP i zástupce zaměstnanců znají základní podmínky práce v zemědělství.	<p>Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci. Péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Školení je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce při změně pracovního zařazení, druhu práce, technologie.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci a zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zajistit školení umožňující jim řádný výkon jejich funkce a zpřístupnit jim právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.</p>

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
			Podle zákona je hlavní zodpovědnou osobou v oblasti BOZP zaměstnavatel. Ten převádí své povinnosti na vedoucí pracovníky, kteří musí zajistit, že jejich podřízení projdou školením a tréninkem a znají nařízení a zákony v této oblasti. Zaměstnavatelovou povinností je rovněž zajistit, aby měl pracovník BOZP, zástupce zaměstnanců či pověřená osoba BOZP znalosti, požadovanou praxi a přístup ke všem relevantním dokumentům a nařízením v oblasti.
PRACOVNÍ SMLOUVY			
5	Lze zveřejňovat platné kopie pracovních smluv zaměstnanců? Jsou pracovní smlouvy v souladu s právními předpisy a kolektivními smlouvami? Uvádí se v nich minimálně úplné jméno, povolení k pobytu, popis činnosti, datum narození, datum nástupu do práce, mzda a doba trvání zaměstnání? Byly tyto smlouvy podepsány jak zaměstnancem, tak zaměstnavatelem?	Kontrola je možné na vyžádání předložit smlouvu jakéhokoliv zaměstnance (na principu náhodné kontroly). Tuto smlouvu podepsal jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Podklady obsahují minimálně úplné jméno, popis činnosti, datum narození, pravidelnou pracovní dobu, mzdu a dobu trvání zaměstnání (např. trvalá smlouva, práce na dohodu), u cizinců pracovní povolení a povolení k pobytu. Smlouvy nejsou v rozporu se závazky dobré sociální praxe. Záznamy zaměstnanců musí být přístupné alespoň po dobu uplynulých 24 měsíců.	Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Pracovní smlouva musí obsahovat: Kontaktní údaje smluvních stran (tj. zaměstnavatele a zaměstnance) Druh práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána Den nástupu do práce Dobu trvání zaměstnání Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně. Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy. Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna.
MZDY			

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
6	Existují záznamy, které odkazují na pravidelnou výplatu mezd v souladu se smluvními ustanoveními?	Zaměstnavatel předkládá záznamy, které dokládají výplatu mezd (např. podpis zaměstnance na zúčtování mzdy, bankovní převod). Všichni zaměstnanci podepisují nebo obdrží kopii své výplatní pásky, která odráží jasně a srozumitelně provedenou platbu. Je zaznamenáno pravidelné vyplácení mezd všem zaměstnancům v průběhu posledních 24 měsíců.	<u>Mzda nebo plat</u> jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku. Pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v předchozí větě. Při měsíčním vyúčtování mzdy nebo platu je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemný doklad obsahující údaje o jednotlivých složkách mzdy nebo platu a o provedených srážkách. Na žádost zaměstnance předloží zaměstnavatel doklady, na jejichž základě mzdu nebo plat vypočetl. Zakazuje se postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu,
VÝPLATNÍ DOKUMENTY			
7	Odkazují zúčtování odměny nebo doklady o provedení platby na platby alespoň v souladu se zákonnými požadavky a/nebo tarifními smlouvami?	Mzdy platby za přesčasové hodiny vykazované v zúčtování mzdy odkazují na dodržování zákonných opatření (případně zákonné minimální mzdy) a pokud existují, tak tarifních smluv. Pokud se výplata počítá podle jednotek (akord), musí být zaměstnanci schopni dosáhnout při pravidelné pracovní době případně zákonné nebo tarifní minimální mzdy (v průměru).	Za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna. Za dobu práce ve svátek přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Za dobu noční práce a práce v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek. Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplatit v penězích mzdu nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy.

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
			<p>Práci přesčas může zaměstnanec vykonávat pouze výjimečně. Zaměstnavatel může přesčas zaměstnanci nařídít v případě vážných důvodů pro podnik. Přesčas nesmí být více než 8 hodin týdně a 150 hodin v kalendářním roce. Zaměstnanec musí s prací přesčas souhlasit.</p> <p>Mzda/plat nesmí být nižší, než minimální mzda stanovená vyhláškou vlády o minimální mzdě. Každý zaměstnanec má nárok na mzdu/plat minimálně ve výši minimální mzdy. Nařízení se vztahuje na zaměstnance v plném pracovním poměru, ale rovněž na vedlejší pracovní poměr a dohodu o provedení práce (DPP, DPČ, studentskou brigádu atd.). Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovních-právním vztahu založeném na smlouvě.</p> <p>Minimální mzda je definována vyhláškou vlády o minimální mzdě. Minimální měsíční mzda je 9 200,- Kč (za 40 hodin týdně), hodinová minimální mzda činí 55,- Kč.</p>
NEZAMĚSTNÁVÁNÍ NEZLETILÝCH			
8	Dokládají záznamy, že podnik nezaměstnává nezletilé?	Záznamy dokládají, že se dodržují národní zákony týkající se minimálního věku zaměstnanců. Pokud národní zákony neobsahují žádné takové ustanovení, nezaměstnávají se děti mladší 15 let. Pokud v závodě pracují nezletilí, kteří jsou přímými členy rodiny vedení firmy, nevykonávají tyto práce, které je ohrožují na zdraví a bezpečnosti, případně které ohrožují	ČR ratifikovala Úmluvu 138 Mezinárodní organizace práce o minimálním věku. Tato úmluva stanovuje 15 let jako nejnižší věk pro vstup do zaměstnání či výkon práce na jejím území. Závislá práce nezletilých mladších než patnáct let nebo nezletilých, kteří neukončili povinnou školní docházku, je zakázána. Tito nezletilí mohou vykonávat jen uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní činnost. Nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
		jejich vývoj a brání jim v ukončení povinné školní docházky.	povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Plně svéprávným se člověk stává zletilostí. Zletilosti se nabývá dovršením 18 roku.
PŘÍSTUP K ZÁKLADNÍMU VZDĚLÁNÍ			
9	Mají všechny děti, které žijí v zemědělském podniku, přístup k povinnému školnímu vzdělávání?	Průkazně je zdokumentováno, že všechny děti zaměstnanců, kteří žijí v areálu zemědělského podniku (dle národního práva) a jsou ve věku povinné školní docházky - mají přístup k povinnému školnímu vzdělávání a to buď zajištěním přepravy do veřejné školy, nebo prostřednictvím školního vzdělávání v místě.	<p>Na území České republiky je školní docházka povinná po dobu devíti školních roků, nejvýše však do konce školního roku, v němž žák dosáhne sedmáctého roku věku. Povinná školní docházka se vztahuje na státní občany České republiky a na občany jiného členského státu EU, kteří na území České republiky pobývají déle než 90 dnů.</p> <p>Povinná školní docházka začíná počátkem školního roku, který následuje po dni, kdy dítě dosáhne šestého roku věku, pokud mu není povolen odklad. Zákonný zástupce je povinen přihlásit dítě k zápisu k povinné školní docházce.</p> <p>Žák plní povinnou školní docházku v základní škole zřízené obcí nebo svazkem obcí se sídlem ve školském obvodu, v němž má žák místo trvalého pobytu, pokud zákonný zástupce nezvolí pro žáka jinou než spádovou školu.</p> <p>Obec je povinna zajistit podmínky pro plnění povinné školní docházky dětí s místem trvalého pobytu na jejím území. Obec zřizuje a zrušuje základní školu, nebo zajišťuje plnění povinné školní docházky v základní škole zřizované jinou obcí nebo svazkem obcí.</p>

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
			Jiným způsobem plnění povinné školní docházky je individuální vzdělávání, které se uskutečňuje bez pravidelné účasti ve vyučování ve škole, vzdělávání žáků s hlubokým mentálním postižením.
SYSTÉM EVIDENCE DOCHÁZKY			
10	Existuje záznamový systém, který dokládá dobu práce a přesčasových hodin dle jednotlivých dnů a zaměstnanců?	Existuje záznamový systém, vhodný pro velikost firmy, který poskytuje zaměstnancům, jakož i zaměstnavateli jasný přehled o pracovní době a přesčasech každý den. Záznamy o pracovní době zaměstnanců jsou k dispozici za období posledních 24 měsíců. Záznamy jsou pravidelně schvalovány zaměstnanci a přístupné pro zástupce zaměstnanců.	Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce: odpracované: směny, práce přesčas a další dohodnuté práce přesčas, noční práce, doby v době pracovní pohotovosti, pracovní pohotovosti, kterou zaměstnanec držel. Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnanci nahlédnout do jeho účtu pracovní doby nebo evidence pracovní doby a do jeho účtu mzdy a pořizovat si z nich výpisy, popřípadě stejnopisy na náklady zaměstnavatele. Způsob evidence je potřeba zvolit tak, abyste na základě výzvy kontrolního orgánu (inspektorátu práce) byli schopni prokázat požadované skutečnosti.
PRACOVNÍ HODINY A PAUZY			
11	Jsou zachycené pracovní doby a přestávky v souladu se zákonnými požadavky a/nebo tarifními smlouvami a/nebo podnikovými směnicemi?	Doložené pracovní doby, přestávky, dny pracovního volna jsou v souladu se zákonnými požadavky a/nebo tarifními smlouvami a/nebo podnikovými směnicemi. Pokud nestanovuje zákon přísnější pravidla, vyplývá ze záznamů, že obvyklá týdenní pracovní doba v průměru nepřesahuje 48 hodin a týdenní pracovní doba během sezónní špičky (sklizně) nečiní více než 60 hodin. Přestávky a dny pracovního klidu se dodržují i v době provozní špičky.	Pracovní doba, přestávky, bezpečnostní přestávky, přesčasy i dny pracovního volna musí být v souladu s ustanoveními Zákoníku práce o pracovní době a době odpočinku. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně. Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců: pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně s třisměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
			<p>s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.</p> <p>Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušení provozu nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby.</p> <p>Má-li zaměstnanec při výkonu práce právo na bezpečnostní přestávku podle zvláštních právních předpisů, započítává se tato přestávka do pracovní doby.</p> <p>Případně-li bezpečnostní přestávka na dobu přestávky v práci na jídlo a oddech, započítá se přestávka v práci na jídlo a oddech do pracovní doby.</p> <p>Délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin</p>
DOPORUČENÍ PRO DOBRU SOCIÁLNÍ PRAXI			
R 1	Jaké další formy sociálních výhod poskytuje zaměstnavatel svým zaměstnancům, jejich rodinám a/nebo společnosti? Pokud je to možné, prosíme o množstevní vyjádření.	Uvádějte – podněty pro bezpečné a zdravé pracovní prostředí, které zvýší výkonnost, finanční benefity, podporu profesionálního rozvoje zaměstnanců, sociální benefity, péče o děti, snaha o zlepšování okolního prostředí atd.	<p>Výhody a benefity jsou zpravidla poskytovány peněžní či nepeněžní formou. Mezi peněžní benefity patří příspěvky na:</p> <ul style="list-style-type: none"> • stravování • sport a zdraví • kulturu a rekreaci • ubytování a dopravu • příspěvek k nemocenské • zaměstnanecké akcie • penzijní a životní připojištění • zvýhodněné půjčky

Kontrolní bod	Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
		<ul style="list-style-type: none"> • vzdělávací kurzy a školení • používání automobilu či mobilního telefonu a počítače i pro soukromé účely • dary k životním i jiným výročím • bezúročné půjčky, nebo půjčky s nižším úrokem na bytové účely či k překlenutí tíživé životní situace • naturálie – produkty firmy aj. <p>Mezi nepeněžní benefity se řadí:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nadstandardní dovolená • volno pro zařizování nebo léčení • pružná pracovní doba • práce z domu aj. <p>Formu a množství zaměstnaneckých benefitů určuje zaměstnavatel.</p> <p>V organizačních složkách státu a ve státních příspěvkových organizacích a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky upravuje vyhláška o FKSP výši tvorby fondu kulturních a sociálních potřeb. Základní příděl, kterým je tvořen fond, činí 1 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost a dále na odměny a ostatní plnění za práci vykonávanou v rámci odborného výcviku na produktivních činnostech žákům učilišť.</p>
<p>POUZE PRO SKUPINU VÝROBCŮ QMS</p>		

Kontrolní bod		Kritérium plnění	Interpretace pro Českou republiku
QMS	Prokázala kontrola systému řízení kvality (QMS) v oblasti skupiny výrobců, že se požadavky GRASP správně aplikují u všech členů skupiny výrobců?	Kontrola systému řízení jakosti skupiny výrobců ukazuje, že byl GRASP u všech členů skupiny výrobců správně aplikován a interně kontrolován, a že byla učiněna opatření, která umožňují členům skupiny výrobců, aby byli v souladu s požadavky GRASP.	

Příloha GRASP Interpretace pro Českou republiku

Kontrolní bod 1:

Zákoník práce 262/2006, Sb.; § 3, 276, 281, 286

Kontrolní bod 2:

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 3, 276, 281, 286
Zákon o inspekci práce 251/2005 Sb.

Kontrolní bod 3:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102723

Kontrolní bod 4:

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 101, 103, 106, 108

Kontrolní bod 5:

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 3, 33, 34, 109, 113, 122

Kontrolní bod 6:

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 113 – 134, 136, 142

Kontrolní bod 7:

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 91, 93, 113, 114 - 119, 123, 135 – 6
Vyhláška Vlády ČR o minimální mzdě č. 567/2006

Kontrolní bod 8:

ILO úmluva 138 – Úmluva o minimální mzdě
Občanský zákoník 89/2015 Sb. §34, 35, 30
Zákoník práce 262/2006, Sb.

Kontrolní bod 9:

Zákon o předškolním, základním, terciárním a dalším vzděláním (Školský zákon) 561/2004 Sb., § 3, 11, 36, 40, 41, 42, 178

Kontrolní bod 10:

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 78, 93 – 96

Kontrolní bod 11:

Zákoník práce 262/2006, Sb. § 78 – 92

R1:

Zákon o daních z příjmů 586/1992 Sb.
Reforma zákona o veřejných rozpočtech 261/2007 Sb.
Vyhláška č. 114/2002 o fondu sociálních a kulturních potřeb

Všechny výše uvedené právní předpisy a mezinárodní smlouvy jsou vždy míněny v platném znění.