

Mzdový předpis

Platný od 1. 1.2025

1. Preambule

Mzdový předpis společnosti stanovuje základní práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnanců v oblasti mzdy, mzdových příplatků, odměn a náhrad, vyplývající z pracovního poměru, případně z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Mzda, mzdové příplatky, odměny a náhrady se řídí tímto Mzdovým předpisem, který je zpracován na základě následujících předpisů:

- a) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále „zákoník práce“)
- b) Aktuálně platným Sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení minimální mzdy, nejnižších úrovních zaručeného platu a rozpětí výše příplatku za práci ve stíženém pracovním prostředí pro daný kalendářní rok.

S ohledem na složitost provozních podmínek se mzda i odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr zasílá na účet zaměstnance, event. poštovní poukázkou.

Tento Mzdový předpis je vydán v souladu s ustanovením § 305 zákoníku práce. V případě rozporu tohoto Mzdového předpisu s platnými zákonnými předpisy se použije vždy ustanovení zákonných předpisů.

2. Mzda

Zaměstnancům přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí tarifní mzda, smluvní mzda a mzdové příplatky stanovené mzdovými předpisy. Mzda se vyplácí zpětně za uplynulé měsíční období, do 25. kalendářního dne následujícího měsíce (v případě, že 25. kalendářním dnem je sobota, poukáže se mzda do 24. dne, v případě, že 25. kalendářním dnem je neděle, poukáže se mzda do 26. dne).

Ze mzdy jsou zaměstnancům pravidelně prováděny srážky záloh na daň z příjmů ze závislé činnosti, na pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti, na zdravotní pojištění a ostatní srážky v souladu s obecně platnými předpisy.

Mzdové zařazení všech zaměstnanců, včetně jakýchkoliv změn, schvaluje na základě návrhu příslušného vedoucího pracovníka jednatel, prokurista, ředitel divize nebo jiná pověřená osoba.

2.1. Základní mzda

Základní mzda je stanovena každému zaměstnanci mzdovým výměrem.

Na základě sjednaného druhu práce je zaměstnanec zařazen do příslušné mzdové skupiny podle zaměstnavatelem vydaného, platného katalogu mzdových skupin a je mu stanovena základní měsíční mzda.

2.2. Pohyblivá složka mzdy

Ve mzdovém výměru lze stanovit pohyblivou složku mzdy. Pohyblivá složka mzdy je vždy nenárokovou částí mzdy a o její výši, jejím přiznání či odebrání rozhoduje pro každý měsíc vedoucí zaměstnanec, který je přímým nadřízeným zaměstnance.

Při stanovování pohyblivé složky mzdy přihlíží vedoucí zaměstnanec zejména k následujícím kritériím:

- dosažené vzdělání s ohledem na požadavek pro danou funkci,
- vyšší profesní kvalifikace

- dosažená doba odborné praxe s ohledem na požadavek pro danou funkci,
- dosažená doba odborné praxe ve společnosti,
- rozdílná náročnost práce při stejném pracovním zařazení, kterou nelze zohlednit při zařazení do příslušné mzdové skupiny,
- kvalita vykonávané práce
- organizační a řídicí náročnost
- míra odpovědnosti za výstupy vykonávané činnosti
- míry negativních vlivů pracovního prostředí
- míry fyzické, duševní a smyslové náročnosti
- odpovědností za možné vzniklé škody
- dílčí dovednosti s vyšší přidanou hodnotou pro danou práci

3. Mzdové příplatky

3.1. Příplatek za práci přesčas

V souladu s ustanovením § 114 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce přesčas dosažená mzda a příplatek ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno do konce třetího kalendářního měsíce po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek podle věty první.

3.2. Příplatek za práci ve svátek

V souladu s ustanovením § 115 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku.

3.3. Příplatek za práci v sobotu a neděli

V souladu s § ustanovením 118 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce v sobotu nebo neděli dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku.

3.4. Příplatek za práci v noci

V souladu s ustanovením § 116 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu noční práce dosažená mzda a příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Za noční práci se považuje práce konaná v době od 22.00 do 06.00 hodin.

3.5. Zvláštní příplatek

Vykonává-li zaměstnanec výrazně větší rozsah činností, které nejsou obvyklou činností běžně spadající do pracovní náplně pozice, na kterou je zařazen, nebo přesahuje-li kvalifikace zaměstnance výraznějším způsobem kvalifikaci nezbytnou pro vykonávanou práci a je-li tato vyšší kvalifikace nezbytná pro dané pracoviště, případně zlepšuje-

li tato vyšší kvalifikace vyjednávací pozici zaměstnavatele vůči zákazníkovi, může vedoucí zaměstnanec rozhodnout o přiznání zvláštního příplatku ke mzdě.

Zvláštní příplatek bude vyplácen měsíčně, přičemž nebudou-li činnosti, za které je příplatek přiznán vykonávány po celý kalendářní měsíc, případně nebudou-li vykonávány s řádnou péčí, bude výše zvláštního příplatku poměrně krácena. Tentýž postup se použije pro případ nepřítomnosti zaměstnance, jemuž byl zvláštní příplatek přiznán na základě vyšší kvalifikace, případně pokud nebyla vyšší kvalifikace zaměstnavatelem využita.

Rozhodnutí o přiznání zvláštního příplatku musí být učiněno písemně.

Pro účely tohoto článku se vedoucím zaměstnancem rozumí zaměstnanec na pozici ředitele divize nebo na pozici vyšší.

4. Mimořádné odměny

Odměny představují vždy nenárokovou část mzdy. Přiznání a výši odměn navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalitě výkonu práce zaměstnance a ekonomice provozu příslušného střediska. Odměny schvaluje jednatel, prokurista, ředitel divize nebo jiná pověřená osoba.

4.1. Mimořádné odměny za práci konanou nad rámec běžných povinností

Odměny za práci konanou nad rámec běžných povinností, kterou zaměstnanec koná v rámci své stanovené pracovní doby, navrhuje příslušný vedoucí zaměstnanec.

5. Odměna z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr

5.1. Odměna z Dohod o pracovní činnosti

Odměna za práci konanou na základě Dohody o pracovní činnosti bude stanovena s přihlédnutím k povaze, rozsahu a náročnosti sjednaného pracovního úkolu. Odměna za práci konanou na základě Dohody o pracovní činnosti nesmí být nižší než minimální mzda.

Na zaměstnance, pracující na základě Dohody o pracovní činnosti se nevztahuje ustanovení bodu 4. tohoto Mzdového předpisu.

V souladu s ustanovením § 116 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu noční práce dosažená odměna a příplatek ve výši 10 % sjednané odměny. Za noční práci se považuje práce konaná v době od 22.00 do 06.00 hodin.

V souladu s § ustanovením 118 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce v sobotu nebo neděli dosažená odměna a příplatek ve výši 10 % sjednané odměny.

V souladu s ustanovením § 115 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená odměna a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada odměny ve výši průměrného výdělku. Se zaměstnancem lze dohodnout poskytnutí příplatku k dosažené odměně nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

5.2. Odměna z Dohod o provedení práce

Odměna za práci konanou na základě Dohody o provedení práce bude stanovena s přihlédnutím k povaze, rozsahu a náročnosti sjednaného pracovního úkolu. Odměna za práci konanou na základě dohody o provedení práce nesmí být nižší než minimální mzda.

Na zaměstnance, pracující na základě Dohody o provedení práce se nevztahuje ustanovení bodu 4. tohoto Mzdového předpisu.

V souladu s ustanovením § 116 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu noční práce dosažená odměna a příplatek ve výši 10 % sjednané odměny. Za noční práci se považuje práce konaná v době od 22.00 do 06.00 hodin.

V souladu s § ustanovením 118 odst. 1 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce v sobotu nebo neděli dosažená odměna a příplatek ve výši 10 % sjednané odměny.

V souladu s ustanovením § 115 zákoníku práce přísluší zaměstnanci za dobu práce ve svátek dosažená odměna a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu bude poskytnuto nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada odměny ve výši průměrného výdělku. Se zaměstnancem lze dohodnout poskytnutí příplatku k dosažené odměně nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna.

6. Srážky ze mzdy/odměny

Obecná ustanovení srážek ze mzdy upravuje ustanovení § 145 a násl. zákoníku práce a ustanovení § 2045 – 2047 občanského zákoníku. Srážkou ze mzdy se dále rozumí i srážky z odměny z dohody o provedení práce, z dohody o pracovní činnosti, jakož i z náhrad mzdy nebo odměny.

Srážky ze mzdy mohou být provedeny jen v případech stanovených v ustanovení § 146 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je oprávněn srazit zaměstnanci:

- a) daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- b) zálohu na mzdu, kterou je povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání této mzdy,
- c) nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, popřípadě jiné nevyúčtované zálohy poskytnuté zaměstnanci k plnění jeho pracovních úkolů,
- d) náhradu mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil nárok nebo na niž mu nárok nevznikl a náhradu mzdy podle § 192 zákoníku práce, na niž zaměstnanci právo nevzniklo.

Výkon rozhodnutí (exekuce) nařízených soudem, soudním exekutorem, správcem daně, orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku se řídí zvláštním právním předpisem.

Pro pořadí srážek platí tato pravidla:

- a) Pohledávky, pro které byl soudem, soudním exekutorem, správcem daně nebo orgánem správního úřadu nebo jiného státního orgánu, nabývá pořadí dnem, kdy je plátcí mzdy doručeno nařízení výkonu rozhodnutí nebo usnesení obsahující toto rozhodnutí. Bylo-li plátcí mzdy doručeno téhož dne několik pohledávek, mají stejné pořadí (§ 148 odst. 2 zákoníku práce, § 280 odst. 3, § 282, § 284 a § 297 občanského soudního řádu).
- b) Pořadí srážek na základě dohod o srážkách ze mzdy uzavřených se zaměstnavatelem se řídí dnem, kdy byla dohoda uzavřena (§ 149 odst. 1 zákoníku práce).
- c) Pořadí srážek na základě dohod o srážkách ze mzdy uzavřených zaměstnancem s jinou právnickou osobou než se současným zaměstnavatelem, nebo fyzickou osobou se řídí dnem, kdy byla plátcí mzdy doručena (§ 149 odst. 1 zákoníku práce).

- d) Pohledávky ze mzdy, které si může zaměstnavatel sám srazit ze mzdy zaměstnance, i bez jeho souhlasu, nabývají pořadí dnem, kdy bylo započato pořadí srážek (§ 149 odst. 2 zákoníku práce). Pohledávky v bodech a) až d) si zachovávají své pořadí při nástupu k novému zaměstnavateli.

Mgr. Roman Chlopčík
jednatel

Příloha č. 1 ke Mzdovému předpisu

1. Základní sazba minimální mzdy

Základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin, 38,75 hodin (dvousměnný provoz), 37,5 hodin (nepřetržitý provoz, nerovnoměrné rozvržení) činí:

Skupina prací	Minimální mzda (Kč/hod.)	Minimální mzda (Kč/měsíc)
1.	124,40	20 800,00
3.	126,80	21 300,00
4.	129,80	21 800,00
5.	143,30	24 100,00
6.	158,20	26 600,00
7.	174,70	29 400,00

1.1. Mzdové skupiny a minimální mzdové tarify

Zařazení zaměstnanců dle pracovního zařazení do mzdových skupin s uvedením minimálního měsíčního tarifu:

1. mzdová skupina

20 800 Kč

Strážný

Zaměstnanec úklidu

5. mzdová skupina

24 100 Kč

Operátor provozu

Účetní

7. mzdová skupina

29 400 Kč

Obchodní ředitel

1.2. Pracovní úvazky

- a) Úvazek plný..... 40 hodin/týden
- b) Úvazek plný ve dvousměnném provozu..... 38,75 hodin/týden
- c) Úvazek plný v nepřetržitém provozu/nerovnoměrném rozvržení..... 37,5 hodin/týden
- d) Úvazky částečné (kratší) budou specifikovány počtem týdně odpracovaných hodin, a to v tomto rozmezí: 35 hodin/týden, 30 hodin/týden, 25 hodin/týden, 20 hodin/týden, 15 hodin/týden, 10 hodin/týden

V případě nutnosti přijetí zaměstnance na úvazek kratší než 25 hodin/týden lze sjednat některou z dohod o pracích, konaných mimo pracovní poměr, jde-li o zaměstnance, který je požívatelem I., II. či III. stupně invalidity, sjednává se vždy pracovní poměr.

1.3. Minimální mzdové tarify u jednotlivých úvazků ve mzdové skupině 1

a) Mzdová skupina 1 – jednosměnný provoz

Hodinová sazba:	124,40 Kč
-----------------	-----------

Pracovní úvazek (hodin/týden)	Minimální tarif (Kč/měsíc)
40	20 800,00
35	18 200,00
30	15 600,00
25	13 000,00
20	10 400,00
15	7 800,00
10	5 200,00
5	2 600,00

b) Mzdová skupina 1 – dvousměnný provoz

Hodinová sazba:	128,40 Kč
-----------------	-----------

Pracovní úvazek (hodin/týden)	Minimální tarif (Kč/měsíc)
38,75	20 800,00
35	18 788,00
30	16 104,00
25	13 420,00
20	10 736,00
15	8 052,00
10	5 368,00
5	2 684,00

c) Mzdová skupina 1 – nepřetržitý provoz

Hodinová sazba:	132,70 Kč
-----------------	-----------

Pracovní úvazek (hodin/týden)	Minimální tarif (Kč/měsíc)
37,5	20 800,00
35	19 414,00
30	16 640,00
25	13 867,00
20	11 094,00
15	8 320,00
10	5 547,00
5	2 774,00

Mgr. Roman Chlopčik
jednatel