



MASARYKOVA UNIVERZITA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ FAKULTA

Podpora odborných praxí a stáží studentů ESF MU u budoucích zaměstnavatelů

VZOROVÝ VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS

.XY s.r.o. se sídlem..... IČ.... DIČ..... (dále jen zaměstnavatel) vydává v souladu se zákonem č. 262/2006Sb., zákoník práce (příp. po projednání s odborovou organizací, tento Mzdový řád.

1. Základní ustanovení

Tento Mzdový řád se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru. Na zaměstnance činné na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahují pouze ta ustanovení, u nichž je to výslovně uvedeno.

1. Tento předpis stanovuje podmínky pro poskytování tarifní mzdy a dalších forem odměňování.
2. Mzda zaměstnance se určí podle složitosti, odpovědnosti a náročnosti práce, podle pracovní výkonnosti zaměstnance a jeho pracovních výsledků. Konkrétním nástrojem rozlišení prací různé složitosti a odpovědnosti je kariérní stupeň. V každém kariérním stupni je stanovena základní, tzv. zaručená mzda ve smyslu § 112 zákoníku práce, a dále rozpětí pohyblivé složky mzdy, tzv. osobní příplatek.
3. Před započítáním práce musí být zaměstnanec seznámen se způsobem odměňování.
4. Při stanovení odměny za práce konané mimo pracovní poměr se postupuje obdobně tak, aby výše stanovené odměny odpovídala mzdě za stejnou nebo obdobnou práci konanou v pracovním poměru.
5. Veškerá opatření podle tohoto předpisu jsou vedoucí zaměstnanci povinni provádět tak, aby bylo zaručeno poskytování spravedlivé odměny a zamezeno jakékoli formě diskriminace.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ





2. Mzdové formy

2.1 ZAMĚSTNANCI PŘÍSLUŠÍ:

1. tarifní - zaručená mzda odpovídající stupni, do kterého je zařazen dle tabulky kariérních stupňů,
2. osobní příplatek - pohyblivá složka mzdy, která náleží podle stanovených kritérií
3. mimořádné odměny,
4. příp. smluvní mzda.

2.2 PRAVIDLA PRO STANOVENÍ A PRŮBĚH TARIFNÍ MZDY

- 1 Zásady pro stanovování tarifní mzdy, osobního příplatku a odměn jsou podrobně popsány v příloze tohoto Mzdového řádu.
- 2 Měsíční tarifní mzda a pohyblivé složky mzdy se úměrně krátí, pokud zaměstnanec neodpracoval v měsíci stanovený počet hodin.
- 3 Byl-li zaměstnanec převeden v rámci pracovní smlouvy nebo na základě dohody o její změně na práci zařazenou do nižšího tarifního stupně a v důsledku toho mu byl stanoven nižší mzdový tarif, přísluší mu dosavadní základní tarif ještě po dobu jednoho kalendářního měsíce po dni přeřazení. Je-li tímto dnem 1. den v měsíci, pak po dobu tohoto měsíce.
- 4 To neplatí, byl-li zaměstnanec převeden do nižšího tarifního stupně z důvodu:
 - porušení pracovních povinností,
 - zaviněného schodku na hodnotách svěřených k vyúčtování,
 - že pozbyl předpoklady pro výkon pracovní činnosti,
 - že mu byla dána výpověď podle § 52 písmene f) nebo g) zákoníku práce.
- 5 Při přeřazení zaměstnance do vyššího tarifního stupně mu přísluší mzdový tarif podle tohoto stupně od 1. dne následujícího měsíce.
- 6 Smluvní mzdu může sjednat s vybranými zaměstnanci ředitel společnosti.

3. Mzdová zvýhodnění – příplatky

3.1 PRÁCE PŘESČAS, PRÁCE VE DNECH NEPŘETRŽITÉHO ODPOČINKU V TÝDNU A VE SVÁTEK

- 1 Práci přesčas je možné konat jen výjimečně. Zaměstnavatel ji může zaměstnanci nařídit jen z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas přitom nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce. Do počtu hodin práce přesčas se nezahrnuje práce přesčas, za kterou bylo zaměstnanci poskytnuto náhradní volno.
- 2 Za práci přesčas přísluší zaměstnanci, kterému nebylo poskytnuto náhradní volno, vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Jde-li o práci přesčas v noci nebo v den nepřetržitého odpočinku v týdnu, přísluší příplatek ve výši 50%.
- 3 Za práci v sobotu a v neděli přísluší zaměstnanci vedle dosažené mzdy příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku zaměstnance.
- 4 Za práci ve svátek přísluší zaměstnanci, se kterým bylo dohodnuto poskytnutí příplatku namísto náhradního volna, 100 % průměrného hodinového výdělku.





3.2 PRÁCE VE ZTÍŽENÝCH PRACOVNÍCH PODMÍNKÁCH

Za práci v noci a ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí přísluší zaměstnanci za každou odpracovanou hodinu příplatek ve výši 10 % jeho průměrného hodinového výdělku.

4. Odměna za pracovní pohotovost

- 1 Za nařízenou nebo dohodnutou pracovní pohotovost přísluší zaměstnanci odměna ve výši 10 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu pohotovosti.
- 2 Dojde-li během pohotovosti k výkonu práce, přísluší zaměstnanci mzda za tuto práci a tato doba je pracovní dobou.
- 3 Zaměstnavatel může zaměstnanci nařídit pohotovost nejvýše v rozsahu 100 hodin ročně.

5. Splatnost a výplata mzdy

- 1 Mzda je splatná v den výplaty, kterým je vždy nejpozději 14. dne měsíce následujícího po vykonané práci. Případně-li tento den na den pracovního klidu, vyplácí se mzda poslední pracovní den před tímto dnem.
- 2 Zaměstnavatel poukáže mzdu na základě dohody se zaměstnancem na jeden jeho účet nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy.
- 3 Zaměstnavatel na požádání vyplatí zaměstnanci před nastoupením na dovolenou přiměřenou zálohu.
- 4 Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci splatnou mzdu v nejbližším termínu pro výplatu mzdy.

6. Závěrečná ustanovení

Tento předpis nabývá účinnosti dnem, a jeho případné změny v průběhu jeho účinnosti provádí zaměstnavatel vždy předem.





Zásady pro stanovení tarifní mzdy

vydané

v souladu s nař. vl. č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého prac. prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém prac. prostředí.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, takto:

| <i>Skupina prací</i> | <i>Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč</i> | |
|----------------------|---|-----------------|
| | <i>za hodinu</i> | <i>za měsíc</i> |
| 1. | 58,70 | 9 900 |
| 2. | 64,80 | 10 900 |
| 3. | 71,60 | 12 100 |
| 4. | 79,00 | 13 300 |
| 5. | 87,20 | 14 700 |
| 6. | 96,30 | 16 200 |
| 7. | 106,30 | 17 900 |
| 8. | 117,40 | 19 800 |

Zařadit do skupin podle porovnání skutečně vykonávané práce a dále uvedených charakteristik

I. Obecné charakteristiky skupin

1. skupina prací

Jednotlivé pracovní úkony stejného druhu s předměty (prvky) tvořící jednoduchý celek konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti včetně prací s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, v případném vnuceném pracovním rytmu, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným rizikem pracovního úrazu.

2. skupina prací





Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

3. skupina prací

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen "odborné práce"). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představitost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

4. skupina prací

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen "odborné specializované práce"). Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představitost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

5. skupina prací

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrnování odborných prací. Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen "systémové práce"). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrnování odborných specializovaných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

6. skupina prací





Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen "systémové specializované práce"), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

7. skupina prací

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen "tvůrčí systémové práce"). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení.

8. skupina prací

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.





Příloha č. 2

Pravidla pro poskytování nadtarifních mzdových složek
zpracovat včetně ukazatelů podle mzdového záměru konkrétního podnikatele a způsobu a období hodnocení

- 1. Osobní příplatek (osobní ohodnocení)**
- 2. Mimořádné odměny (cílové odměny)**
- 3. Roční odměny za hospodářský výsledek, resp. podíly na zisku**

