

## Změny v odměňování pro rok 2025

Dle novely zákoníku práce (ZP) č. 230/2024 Sb. a na základě souvisejících změn dochází s účinností od **1. 1. 2025** k těmto hlavním změnám:

- A. minimální mzda se řídí novým valorizačním mechanismem,
- B. ruší se zaručená mzda,
- C. zůstává modifikovaný zaručený plat pro veřejnou sféru (§ 109 odst. 3 ZP),
- D. dochází k valorizaci platových tarifů,
- E. mění se způsob určení výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- F. terénní pracovníci v sociálních službách mají právo na zvláštní příplatek.

### **Ad A. Minimální mzda**

Pro rok 2025 je minimální mzda již určována dle zákonného valorizačního mechanismu. Valorizační mechanismus vychází z částky, která je součinem predikce průměrné mzdy v národním hospodářství pro následující kalendářní rok (do 31. 8. předcházejícího kalendářního roku ji vyhlásí ve Sbírce zákonů sdělením Ministerstvo financí) a koeficientu vydaného nařízením vlády.

Vláda má dle zákona stanovit koeficient pro výpočet minimální mzdy tak, aby výsledná výše minimální mzdy byla přiměřená zejména ve vztahu ke kupní síle minimální mzdy s ohledem na životní náklady, k obecné úrovni mezd a jejich rozdělení, tempu růstu mezd, dlouhodobému vývoji a míře produktivity práce (§ 111 odst. 3 ZP). K posouzení přiměřenosti minimální mzdy se použije orientační referenční hodnota, která činí 47 % průměrné mzdy v národním hospodářství.

Výše minimální mzdy na následující kalendářní rok je tak součinem predikce průměrné mzdy v národním hospodářství na následující rok a vyšší koeficientu vydaného nařízením vlády. Výslednou částku minimální mzdy má Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vyhlásit sdělením ve Sbírce zákonů nejpozději do 30. 9. předcházejícího kalendářního roku.

Predikce průměrné hrubé měsíční nominální mzdy v národním hospodářství pro rok 2025 dle sdělení Ministerstva financí č. 251/2024 Sb. činí 49 233 Kč. Koeficient dle nařízení vlády č. 285/2024 Sb. pro rok 2025 činí 0,422. **Minimální mzda pro rok 2025 tak je dle sdělení MPSV č. 251/2024 Sb. 20 800 Kč měsíčně a 124, 40 Kč na jednu hodinu.**

Minimální mzda je nejnižší úroveň odměny za práci v pracovním poměru nebo za práci na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Mzda ani plat zaměstnanec nesmí být nižší než tato částka. Ta se týká rovněž zkrácené pracovní doby (dle zákona, kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele). Při zkrácení pracovní doby se mzda nesnižuje, to se týká i minimální mzdy. Pro účely požadované minimální mzdy se započítává pevná i pohyblivá složka mzdy, stejně jako odměny. Nezapočítávají se však příplatek za práci přesčas, v noci, ve svátek, v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Ostatní složky mzdy se do dosažené mzdy započítávají (např. pohyblivé složky, odměny).

Nedosáhne-li mzda nebo odměna z dohody zaměstnanec minimální mzdy, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek (§ 111 ZP).

### Ad B. Zrušení zaručené mzdy

S účinností od 1. 1. 2025 se ruší zaručená mzda pro soukromou sféru. Odpadá tak povinnost zaměstnavatele poměřovat dosaženou mzdu zaměstnance ve vztahu k tomu, jakou práci vykonává. Nově se bude provádět pouze posouzení vůči obecné minimální mzdě, a to bez ohledu na to, jakou práci zaměstnanec koná. Dosažená mzda zaměstnance tak nesmí být nižší než minimální mzda určená valorizačním mechanismem dle § 111 ZP. Je třeba však dát pozor, aby nedocházelo k nerovnému zacházení v odměňování (§ 1a a § 110 ZP).

### Ad C. Zaručený plat

S účinností od 1. 1. 2025 zůstává **zaručený plat, jakožto nejnižší přípustná úroveň platu pro zaměstnance uvedené v § 109 odst. 3 ZP**, tedy pro zaměstnavatele ve veřejné sféře – stát, územní samosprávný celek, příspěvková organizace, školská právnická osoba. Zaručený plat bude však v modifikované podobě. Místo stávajících 8 úrovní budou pouze úrovně 4 (přičemž maximální zvýšení ve 4. úrovni činí 1,6násobek minimální mzdy). Obecně tak dochází ke snížení dosavadní úrovně zaručeného platu.

Ve sdělení MPSV č. 251/2024 Sb. o výši minimální mzdy pro rok 2025 jsou na základě zmocnění v ZP vyhlášeny i nejnižší úrovně zaručeného platu. Rozdělení prací do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu odpovídá kvalifikačním předpokladům, tedy požadovanému vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách. První skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě (základy vzdělání a základní vzdělání), 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. až 5. platové třídě (střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem), 3. skupina prací zahrnuje práce v 6. až 9. platové třídě (střední vzdělání s maturitní zkouškou a vyšší odborné vzdělání) a 4. skupina prací zahrnuje práce v 10. až 16. platové třídě (vysokoškolské vzdělání).

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručeného platu	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1.	124,40	20 800
2.	149,30	24 960
3.	174,20	29 120
4.	199,10	33 280

Stejně jako u minimální mzdy je nutno sazby nejnižších úrovní zaručeného platu pro účely doplatku úměrně upravit v případech jiné délky stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin (§ 79 odst. 2 a 3), sjednané kratší pracovní doby (§ 80 ZP) nebo v případě, kdy zaměstnanec neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu. I zde dále platí, že dosažený plat zaměstnance nesmí být nižší než odpovídající nejnižší úroveň zaručeného platu. Do platu se taktéž nezapočítává příplatek za práci přesčas, v noci, ve svátek, v sobotu a v neděli a za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Ostatní složky platu se do dosaženého platu započítávají (např. osobní příplatek, odměny atd.). S ohledem na skutečnost, že nemálo platových tarifů se bude nacházet pod příslušnou nejnižší úroveň zaručeného platu, je zaměstnavatel v případě, kdy plat zaměstnance ani po přičtení dalších

složek platu, s výjimkou zákonných příplatků dle § 112 odst. 5 ZP, příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu, povinen poskytnout zaměstnanci doplatek k platu ve výši tohoto rozdílu.

#### **Ad D. Valorizace platových tarifů**

S účinností od 1. 1. 2025 dochází nařízením vlády č. 466/2024 Sb. ke **sloučení stupnic platových tarifů uvedených v přílohách č. 2 a 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.**, podle kterých jsou určovány platové tarify pracovníkům v sociálních službách a sociálním pracovníkům v zařízení sociálních služeb, u poskytovatele sociálních služeb, který vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů ve věznicích, vazebních věznicích a ústavech pro výkon zabezpečovací detence a tzv. nelékařským zdravotnickým pracovníkům.

Dále se nařízením vlády č. 466/2024 Sb. provádí **valorizace (navýšení) platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě**, kterým přísluší platový tarif stanovený podle stupnic nově uvedených v přílohách č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. **o paušální částku 1 400 Kč.**

#### **Ad E. Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Zaměstnancům ve veřejných službách a správě a státním zaměstnancům bude v roce 2025 za práci ve ztíženém pracovním prostředí příslušet příplatek v rozpětí 5 % až 15 % měsíční minimální mzdy. Ve sdělení MPSV č. 251/2024 Sb. o výši minimální mzdy pro rok 2025 je na základě zmocnění v § 128 ZP vyhlášeno **rozpětí výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, které pro rok 2025 činí 1 040 až 3 120 Kč měsíčně.**

#### **Ad F. Právo na zvláštní příplatek pro terénní pracovníky v sociálních službách**

Poskytování zvláštního příplatku se **rozšiřuje i na ostatní sociální služby, tedy nejen na ty poskytované v zařízeních sociálních služeb** (např. služby osobní asistence, pečovatelská služba, odlehčovací služba dle § 39, § 40 a § 44 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách).

Rozšiřuje se IV. skupina prací v části A přílohy (nově) č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. tak, aby právo na zvláštní příplatek bylo založeno u prací spočívajících v soustavném poskytování přímé obslužné péče osobám s tělesným postižením, duševní poruchou nebo poruchou chování v jejich domácím nebo dalším přirozeném prostředí v rámci sociální služby. Podmínkou pro vznik práva na zvláštní příplatek v tomto případě bude poskytování přímé obslužné péče v rámci sociální služby v přirozeném (domácím) prostředí osobám s tělesným postižením, duševní poruchou nebo poruchou chování. Jedná se o činnosti, které jsou vykonávány zejména v rámci **služby osobní asistence, pečovatelské služby nebo odlehčovací služby**. Soustavnost poskytování přímé obslužné péče znamená, že na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě je zaměstnavatelem trvale požadován faktický výkon prací, které lze zahrnout pod přímou obslužnou péči, nejedná se o činnosti výjimečné či nahodilé.