

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

## **Mzdy a platy – porovnání způsobu odměňování v pracovním poměru**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Naděžda HERVÍŘOVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Ing. Petr SLUNSKÝ, Ph.D., PhD.**

**Znojmo, 2019**

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Mzdy a platy – porovnání způsobu odměňování v pracovním poměru zpracovala samostatně, pod odborným vedením vedoucího bakalářské práce JUDr. Ing. Petra Slunského, PhD., PhD., a že veškeré použité zdroje jsem uvedla v Seznamu použité literatury.

V Praze dne 25. dubna 2019

.....

Naděžda Šarbortová

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu JUDr. Ing. Petru Slunskému, PhD., PhD. za cenné rady, připomínky a motivaci při zpracování bakalářské práce.



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	<b>Naděžda HERVÍŘOVÁ</b>
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	<b>Mzdy a platy - porovnání způsobu odměňování v pracovním poměru</b>
Název (v angličtině)	<b>Wages and salaries - comparison of employment contract remuneration methods</b>

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Podrobný popis způsobu stanovení mzdy a platu podle platných právních předpisů. Ucelený přehled jednotlivých typů mezd – mzda minimální, mzda zaručená, provedený pro zaměstnavatele, zaměstnance i laickou veřejnost.

Postup práce:

1. Prameny práva a pohled do historie odměňování.
2. Vymezení základních pojmů.
3. Popis rozdílů v právní úpravě odměňování.
4. Praktické ukázky rozdílnosti ve výpočtu platů a mezd.
5. Zhodnocení a doporučení

Metody: Rešerše, analýza, konzultace, práce se statistickými daty, výpočty.

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. HLOUŠKOVÁ, Pavla et al. *Zákoník práce, právní předpisy vlády a další související předpisy s komentáři, k 1.2.2018*. 11. akt. vyd. Olomouc: Anag, 2018, 1296 s. ISBN 978-80-7554-115-4.
2. JOUZA, Ladislav. *Minimum pracovněprávní legislativy pro ředitele škol*. 3. vyd. Praha: Nakladatelství Raabe, 2012, 182 s. ISBN 978-80-8755-329-9.
3. KOCOUREK, Jiří a Ladislav TRYLČ. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. 1. vyd. Olomouc: Anag, 2001, 615 s. ISBN 80-7263-039-3.
4. VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*, 2. vyd. Olomouc: Anag, 2006, 327 s. ISBN 80-7263-344-9.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2018

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2019



  
Naděžda HERVÍŘOVÁ  
student

  
JUDr. Ing. Petr SLUNSKÝ, Ph.D., Ph.D.  
vedoucí bakalářské práce

  
doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.  
garant studijního oboru

  
doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.  
rektorka SVŠE Znojmo

## **ABSTRAKT**

Bakalářská práce je věnována problematice odměňování zaměstnanců v pracovním poměru, a to odměňování platem a odměňování mzdou. Jejím cílem je na konkrétních příkladech poukázat na rozdíly v právní úpravě odměňování ve veřejné a soukromé sféře.

V teoretické části práce je popsána historie odměňování a jsou zde vysvětleny základní pojmy z pracovního práva, které se týkají odměňování.

V praktické části je na příkladu konkrétních dvou mateřských škol ukázán rozdíl ve stanovení mezd resp. platů v soukromém a veřejném sektoru a další rozdíly spojené s výkonem práce v těchto organizacích.

**Klíčová slova:** mzda, plat, odměňování, pracovní poměr, zaměstnavatel

## **ABSTRACT**

The bachelor thesis deals with the issues of employees' remuneration, namely with the remuneration in the form of salaries and wages. The objective of the thesis is to point out the differences in the remuneration legislation in both public and private sector using specific examples.

The theoretical part describes the history of remuneration, and basic terms related to labour law concerning remuneration are explained here.

In the practical part, the differences between salaries and wages determination in a private and public sector are presented on a specific example of two nursery schools, as well as other differences related to work performance in both the organizations.

**Key words:** wage, salary, remuneration, employment, employer

# OBSAH

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>CÍL PRÁCE A METODIKA.....</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
3.1	PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA V ČR.....	11
3.1.1	Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod.....	11
3.1.2	Individuální pracovní právo .....	12
3.1.3	Kolektivní pracovní právo.....	13
3.1.4	Veřejné pracovní právo .....	14
3.2	HISTORIE ODMĚŇOVÁNÍ ZA PRÁCI .....	15
3.2.1	Odměňování do roku 1989.....	15
3.2.2	Odměňování po roce 1989 .....	16
3.2.3	Současná právní úprava.....	17
3.3	ZÁKLADNÍ POJMY Z PRACOVNÍHO PRÁVA .....	17
3.3.1	Závislá činnost, pracovněprávní vztahy .....	17
3.3.2	Zaměstnanec, zaměstnavatel .....	18
3.3.3	Odměňování zaměstnanců.....	18
3.3.4	Mzda a plat .....	19
3.3.5	Regulace prostředků na odměňování .....	19
3.3.6	Sjednávání a určování mzdy .....	20
3.3.7	Určování platu .....	21
3.3.8	Minimální mzda .....	21
3.3.9	Zaručená mzda .....	22
3.4	PŘÍPLATKY A ODMĚNY.....	23
3.4.1	Prémie, odměna a cílová odměna.....	24
3.4.2	Příplatek za práci přesčas .....	25
3.4.3	Příplatek za práci ve svátek .....	25
3.4.4	Příplatek za práci v noci .....	26
3.4.5	Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí .....	26
3.4.6	Odměňování práce v sobotu a v neděli .....	26
3.4.7	Příplatek za vedení .....	26
3.4.8	Zvláštní příplatek.....	27

3.4.9	Příplatek za rozdělenou směnu.....	27
3.4.10	Osobní příplatek .....	27
3.4.11	Specializační příplatek pedagogického pracovníka .....	28
3.4.12	Příplatek za přímou pedagog. činnost nad stanovený rozsah.....	28
<b>4</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>29</b>
4.1	SEZNÁMENÍ S VYBRANÝMI ORGANIZACEMI .....	29
4.1.1	Mateřská škola Praha 9 - Satalice .....	29
4.1.2	Soukromá mateřská škola s.r.o.....	30
4.2	OBJEM PROSTŘEDKŮ NA PLATY A MZDY, POČTY ZAMĚSTNANCŮ .....	32
4.2.1	Prostředky na platy v MŠ Praha 9 – Satalice .....	32
4.2.2	Prostředky na mzdy v Soukromé mateřské škole s.r.o.....	33
4.3	PLATOVÝ TARIF, ZÁKLADNÍ MZDA A PŘÍPLATKY .....	34
4.3.1	Stanovení platu u pedagogických pracovníků.....	34
4.3.2	Sjednání mezd u pedagogických pracovníků .....	37
4.3.3	Stanovení platu u nepedagogických pracovníků .....	39
4.3.4	Sjednání mezd u nepedagogických pracovníků .....	41
4.3.5	Příplatky k platu dle zákoníku práce .....	43
4.3.6	Příplatky ke mzdě dle zákoníku práce.....	45
4.4	PRAKTICKÉ UKÁZKY ROZDÍLŮ VE VÝPOČTU PLATŮ A MEZD .....	46
4.4.1	Ředitelka MŠ – srovnání .....	46
4.4.2	Učitelka MŠ – srovnání.....	47
4.4.3	Školník – srovnání.....	48
4.4.4	Uklízečka – srovnání .....	49
4.4.5	Celkové srovnání rozdílů platové a mzdové sféry .....	50
<b>5</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>53</b>
<b>6</b>	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>55</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>57</b>
<b>8</b>	<b>SEZNAM ZKRATEK .....</b>	<b>58</b>



# 1 ÚVOD

Milton Friedman, jeden z nejznámějších amerických ekonomů a nositel Nobelovy ceny za ekonomii, ve své knize „Capitalism and Freedom“ (kap. 6 – Úloha vlády v procesu vzdělávání) z roku 1962 napsal:

*„S úctou k platům učitelů, hlavní problém nespočívá v tom, že jsou v průměru příliš nízké – ve skutečnosti mohou být v průměru klidně i příliš vysoké – ale že jsou příliš jednotné a svazující. Špatní učitelé jsou značně přepláceni a dobří učitelé jsou značně nedoceny. Platové tabulky mají sklon sjednocovat a řídit se věkem, dosaženými akademickými tituly a získanými osvědčeními spíše než skutečným přínosem.“*

Ať už si o výroku myslíme, co chceme, již před půlstoletím slavný ekonom poměrně nevybíravým způsobem poukázal na problematiku platů a mezd, která je aktuální dodnes. Tématem rozdílného způsobu odměňování v pracovním poměru se i u nás věnuje akademicky mnoho autorů, z nichž tato práce čerpá a svým způsobem navazuje například na autory: Bělina a Pichrt – Pracovní právo, 2017; Hloušková et al., 2018; Adamík, 2015 či Kocourek, 2001 a další.

Mzda (tedy peněžité i nepeněžité plnění používané u zaměstnanců podnikatelské sféry) i plat (tedy peněžité plnění poskytované zaměstnancům od zaměstnavatelů veřejné sféry od obce, kraje až po státní fond či stát) jsou pojmy, které vzhledem ke své komplexnosti nelze analyzovat v rámci rozsahu bakalářské práce. Proto, jak už úvodní citát napovídá, se práce zaměřuje pouze na sektor školství. Tato oblast je pro účely tohoto textu zajímavá nejen rozmanitou, leč dobře srovnatelnou strukturou pracovních pozic, ale i dlouhodobou diskusí nad nedostatky odměňovacího systému především veřejného školství. Odchod mnoha kantorů do dynamičtější se rozvíjejícího prostředí jak soukromého školství, tak soukromého sektoru obecně je čím dál více větší realitou. K tomu, aby bylo možné se platy a mzdami ve školství podrobně zabývat, je potřeba detailně analyzovat způsob odměňování ve veřejné a soukromé složce vzdělávání, což je i hlavní ambicí této práce.

## 2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Cílem této bakalářské práce je podrobně popsat způsob odměňování zaměstnanců vykonávajících práci na základě pracovního poměru u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře a zaměstnavatelů ve sféře veřejné. V praxi bývají často zaměňované pojmy mzda a plat. Tato práce si klade za cíl podrobně jednotlivé pojmy objasnit a názorně ukázat rozdílnost právní úpravy mezd a platů.

Bakalářská práce bude rozdělena do dvou hlavních částí. V první teoretické části budou na základě literární rešerše popsány základní pojmy z pracovního práva, s důrazem na právní úpravu odměňování v České republice, a to především na ustanovení zákoníku práce a souvisejících vládních nařízeních, která se odměňování pracovníků úzce dotýkají. Součástí teoretické části práce bude i pohled do historie odměňování v ČR, neboť ta dala základ současné právní úpravě odměňování.

Ve druhé praktické části bakalářské práce bude analyzován mzdový a platový systém ve dvou organizacích s podobnou strukturou zaměstnanců i činnosti, ale s různým typem zaměstnavatele. Bude vybrán zaměstnavatel z podnikatelského prostředí, u kterého budou zaměstnanci pobírat mzdu za práci a zaměstnavatel hospodařící s prostředky státního rozpočtu, kde budou zaměstnanci za výkon práce pobírat plat.

Způsob hospodaření je v organizacích veřejného a neveřejného (podnikatelského) sektoru zcela odlišný. S tím souvisí i zcela jiný systém odměňování zaměstnanců v těchto organizacích. Tato rozdílnost bude přehledně popsána a na příkladech výpočtů jednotlivých mezd/platů názorně ukázána.

Na závěr této bakalářské práce bude zpracován přehledný souhrn hlavních rozdílů v pracovněprávní oblasti obou výše zmíněných skupin pracovníků, a to jak v oblasti odměňování, tak i v dalších podmínkách spojených s výkonem pracovního poměru.

## 3 TEORETICKÁ ČÁST

Práce je lidskou činností. Jejím nositelem je člověk – fyzická osoba, která koná práci cílevědomě a sleduje určitý účel. Člověk koná práci proto, aby mohl uspokojovat svoje potřeby. Motivací člověka k práci je odměna za vykonávanou práci, a to především finanční odměna, která zaměstnanci umožní zabezpečit jeho samotného i jeho rodinu (Fuchs, 2011, s. 9, 151).

Odměna za práci je základní lidské právo. Listina základních práv a svobod v článku 28 říká, že každý má právo na spravedlivou odměnu za práci. Výši a způsob odměňování, ale také pracovní podmínky, okolnosti vzniku, trvání a zániku pracovního poměru, a mnoho dalších okolností spojených s výkonem práce řeší samostatné právní odvětví – pracovní právo.

### 3.1 Prameny pracovního práva v ČR

#### 3.1.1 Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod

Nejvýznamnějším pramenem českého pracovního práva je zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění a Listina základních práv a svobod – zákon č. 2/1993 Sb., jako součást ústavního pořádku ČR. Listina základních práv a svobod v článku 3 říká: *Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení a nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.* Na dodržování těchto základních práv je dbáno v celém systému pracovního práva.

Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu a zároveň má každý právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajistí ty občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat (Usnesení č. 2/1993 Sb., čl. 26).

Jedním z nejvýznamnějších prvků pracovněprávních vztahů je bezesporu odměňování zaměstnanců. Podle čl. 28 Listiny základních práv a svobod patří odměňování za práci mezi skutečnosti, jejichž úpravu má stanovit zákon. Každý člověk má právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

Další oblastí pracovního práva, která je upravena již v Listině základních práv a svobod je ochrana zaměstnance, a to v článku 29. Tento článek upravuje zvýšenou ochranu pro ženy, mladistvé a osoby zdravotně postižené, a to jak v pracovních vztazích, tak již při jejich přípravě k povolání.

### 3.1.2 Individuální pracovní právo

Individuální pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Oblast pracovního práva upravuje celá řada právních předpisů. Především se jedná o zákony, dále prováděcí předpisy a vládní nařízení až v neposlední řadě vyhlášky a vnitropodnikové předpisy a směrnice.

Základním zákonem a současně souhrnným právním předpisem (soukromoprávním kodexem), který definuje pracovněprávní vztahy a obsahuje jejich právní úpravu, je zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce). Vedle zákoníku práce je pro pracovněprávní vztahy důležitý i zákon č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Mezi občanským zákoníkem a zákoníkem práce existuje vztah obecného a zvláštního předpisu. Zvláštním předpisem, který se přednostně použije pro úpravu pracovněprávních vztahů, je zákoník práce. Zákoník práce v § 4 říká: *Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem, nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.* Občanský zákoník v § 2401 odst. 1 říká: *Pracovní poměr, jakož i práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele z pracovního poměru upravuje jiný zákon. Totéž platí v rozsahu stanoveném jiným zákonem o smlouvách a výkonu závislé práce zakládajících mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek.* Z občanského zákoníku podle § 2401 tedy jasně vyplývá, že celou oblast závislé práce přenechává zvláštní právní úpravě. Aplikace některých ustanovení občanského zákoníku je výslovně vyloučena i v jednotlivých ustanoveních zákoníku práce. Pokud sám zákoník práce obsahuje pravidla, která jsou dostatečná pro posouzení určitého právního problému, není nutné aplikovat občanský zákoník (Adamík, 2015, s. 11).

Zákoník práce v § 3 předpokládá, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, nicméně připouští, že může být vykonávána i ve vztazích upravených zákony, které mají ve vztahu k zákoníku práce povahu zvláštních předpisů.

Takovým typickým zákonem je například zákon o státní službě, či zákon o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů. (Bělina a Pichrt, 2017, s. 13).

Prováděcími předpisy k zákoníku práce jsou nařízení vlády. Jedná se například o nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě a o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Dále lze zmínit nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců ve znění pozdějších předpisů a nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě a mnoho dalších.

Základní pracovně-právní předpisy jsou však doplněny celou řadou dalších zákonů, které také úzce souvisí s výkonem závislé činnosti v některých odvětvích. Jedná se především o zákony: zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě; zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání; zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů; zákon č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích; zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách; zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a mnoho dalších.

Za prameny pracovního práva lze považovat i vnitropodnikové normativní akty – tzv. vnitřní předpisy nebo také pracovní řád. Tyto předpisy mohou upravovat mzdová, platová a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, případně mohou rozvádět některá ustanovení zákoníku práce. Vnitřní předpis musí být vždy vydán písemně, platný může být vždy až po jeho zveřejnění (nelze připustit zpětnou platnost), a je vždy závazný pro všechny zaměstnance. Pracovní řád je zvláštním druhem vnitřního předpisu, který je pro některé zaměstnavatele povinný (jsou vyjmenováni v § 303 Zákoníku práce) - zjednodušeně lze říci, že se jedná o zaměstnavatele ve veřejné sféře. (Bělina a Pichrt, 2017).

### **3.1.3 Kolektivní pracovní právo**

Kolektivní pracovní právo upravuje právní vztahy mezi zaměstnavateli na straně jedné a kolektivními orgány na straně druhé. Kolektivními orgány mohou být především odborové organizace. Výsledkem vyjednávání mezi odborovými organizacemi (zástupci zaměstnanců) a zaměstnavateli jsou kolektivní smlouvy. Kolektivní pracovněprávní vztahy jsou právně upraveny jednak přímo v zákoníku práce, který je upravuje po stránce hmotněprávní,

tak v zákoně o kolektivním vyjednávání (zákon č. 2/1991 Sb.), který upravuje především procesní stránku těchto vztahů (Bělina a Pichrt, 2017, s. 3). Tyto smlouvy mají zvláštní postavení v pracovněprávním prostředí. Zajímavostí kolektivních smluv je, že většinou bývají pro jednu smluvní stranu (zaměstnavatele) nevýhodné.

Kolektivní smlouvy dělíme na:

- kolektivní smlouvy vyššího typu,
- kolektivní smlouvy nižšího typu.

Kolektivní smlouva vyššího typu vzniká jednáním tripartity. Účastníky tripartity jsou stát, odbory a zaměstnavatelé. Kolektivní smlouva vyššího typu vychází ve sbírce zákonů a je závazná pro všechny zaměstnavatele stejného odvětví, kterých se kolektivní smlouva dotýká. Kolektivní smlouva nižšího typu (někdy také nazývaná podniková kolektivní smlouva) má platnost pro právě jednoho zaměstnavatele a konkrétní odborovou organizaci, která u tohoto zaměstnavatele působí. Kolektivní smlouva vyššího typu má vyšší právní sílu. Jestliže podniková kolektivní smlouva upravuje některá práva zaměstnanců v nižším rozsahu, nežli je upravuje kolektivní smlouva vyššího typu – jsou tato ujednání podnikové kolektivní smlouvy neplatná. Kolektivní smlouvy vyššího typu musí být uloženy na Ministerstvu práce a sociálních věcí, které má povinnost tyto smlouvy zveřejnit ve Sbírce zákonů a bezodkladně po jejich zveřejnění ve Sbírce zákonů je zpřístupnit na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí. (Bělina a Pichrt, 2017).

### **3.1.4 Veřejné pracovní právo**

Za veřejné právo považujeme tu část pracovněprávních předpisů, kde do právních vztahů zasahuje stát. Stát zde vykonává prostřednictvím zřízených orgánů státní správy (Úřad práce, Inspektorát práce) především funkci kontrolní a ochrannou. Do kategorie veřejného pracovního práva řadíme především zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

## 3.2 Historie odměňování za práci

### 3.2.1 Odměňování do roku 1989

Pracovní vztahy na různé úrovni existovaly od nepaměti. S jejich rozvojem vznikala nutnost je nějak upravovat a regulovat. První zmínky o čeledních řádech a cechovních předpisech se v České republice objevují ve 14. století. Známa je úprava zpracování a těžby stříbra v Kutné Hoře – tzv. Horní zákoník Václava II. Byl to na svou dobu velmi pokrokový dokument, který kromě zákazu horníkům organizovat se ve spolcích, zahrnoval již i pravidla bezpečnosti práce, úpravu pracovní doby a některá mzdová ujednání.

Ve středověku se objevují tzv. čelední smlouvy, které byly uzavírány mezi vrchností a poddanými. Jednalo se o smlouvy zpravidla trvající 1 rok. Většinou děvečky a čelední pracovali za ubytování, stravu, oděv. Případná odměna byla vyplácena až po skončení sjednané doby (Bělina a Pichrt, 2017, s. 20)

Se zrušením nevolnictví v roce 1781 došlo k přílivu venkovského obyvatelstva do měst, ve kterých v té době docházelo k rozvoji průmyslové výroby a zaměstnanci byli žádáni. Tyto vztahy již byly vztahy svobodné. V roce 1811 byl vydán „Všeobecný rakouský občanský zákoník“, který upravoval mimo jiné námezdní smlouvu. Mzda v této době ještě nebyla vyplácena pravidelně, ale vždy v souvislosti se skončením díla či služby.

Na začátku 19. století byly vydány některé předpisy, které měly za cíl ochránit zaměstnané děti, a zároveň byl zaveden tzv. nedělní klid – tedy den, ve kterém nebylo možné pracovat.

Konec 19. století přináší vznik kolektivního vyjednávání a zároveň byla vytvořena inspekce, jejímž úkolem bylo dohlížet na dodržování zákonných předpisů v jednotlivých průmyslových podnicích. Dochází také k zakotvení maximální jedenáctihodinové pracovní doby (Bělina a Pichrt, 2017, s. 21).

Počátkem 20. století byly zřízeny zprostředkovatelny práce. Zároveň byl vydán Zákon č.15/1914 o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců – první předchůdce současných zákonů v této oblasti. S rozdělením Rakouska-Uherska a vznikem samostatného Československa dochází k navázání na původní zákonodárství Rakousko-Uherské a k jejich výrazné úpravě a doplnění. Do doby okupace nedošlo k výrazným změnám v oblasti

pracovního práva z důvodu například velká nezaměstnanosti a hrozby 2. světové války (Bělina a Pichrt, 2017, s. 22).

V době okupace zůstala v platnosti současná právní úprava, byla do ní však vložena některá nacistická opatření – mj. nucená práce, diskriminace, likvidace některých skupin obyvatelstva. Po osvobození nebyly předpisy vložené do pracovního práva v době okupace uznány jako platné. Po „Vítězném únoru 1948“ došlo k přebudování právního řádu podle „socialistických principů“. Jednalo se o sjednocovací proces. Úpravy byly jednotné pro všechny pracovníky. V roce 1965 byl vydán zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 1966. Jeho základní filozofií je „co není dovoleno – je zakázáno“.

Za socialismu byla práce prakticky jediným zdrojem k získání finančních prostředků pro svoji obživu i obživu své rodiny. Hospodaření za socialismu bylo plánované, plánované byly i mzdy. Byly vytvořeny celé mzdové systémy – tarify, stabilizační odměny. Od systému odměňování v jednotlivých podnicích nebylo možné se odchýlit. Státní orgány řídily mzdové nároky zaměstnanců prostřednictvím obecně závazných předpisů (zpravidla výnosy ústředních orgánů), které obsahovaly podrobné tarifní systémy, soustavu mzdových příplatků. V jednotlivých státních podnicích probíhala jen aplikace těchto předpisů s určitou volností při volbě mzdových forem a při určování konkrétní výše některých složek mzdy v rámci stanoveného rozpětí (Hloušková et al., 2018, s. 120).

### **3.2.2 Odměňování po roce 1989**

Po listopadové revoluci v roce 1989 schválila vláda České a Slovenské Federativní Republiky svým usnesením č. 887/1990 mzdovou reformu. Bylo potřeba urychleně přejít k tržnímu systému v ekonomice. Mzda v novém pojetí představovala cenu práce, proto bylo nutné provést takové změny, které by umožnily tržní chování všech subjektů na trhu práce – tzn. zaměstnavatelé, zaměstnanci i odborové organizace.

V roce 1992 došlo k vydání dvou nových zákonů a to zákon č.1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákon č.143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Tím došlo k oddělení systému odměňování zaměstnanců rozpočtových organizací – zákon o platu, a zaměstnanců v podnikatelské sféře – zákon o mzdě (Kocourek, 2001).



### **3.2.3 Současná právní úprava**

I přes velké změny po roce 1989 zůstával v platnosti Zákoník práce z roku 1965, samozřejmě s mnoha úpravami a novelizacemi, především po roce 1989. Zaměstnavatelé i zaměstnanci nebyli se stávajícím zákoníkem práce spokojeni a volali po novém, výrazně liberalizovaném zákoníku práce. Nový zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce nabyl účinnosti k 1. 1. 2007 ve znění zákona č. 585/2006 Sb. Tímto zákoníkem práce byl nahrazen zákoník práce původní z roku 1965 – který byl v platnosti dlouhých 41 let.

Nový zákoník upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na principu „co není zakázáno – je dovoleno“. V novém zákoníku je umožněn princip volnosti, účastníci pracovněprávních vztahů si mohou vzájemné vztahy upravit odlišně – zákoník práce jim k tomu poskytuje nástroje. Nelze se však odchýlit od všech ustanovení zákoníku práce – v úvodních ustanoveních obsahuje zákoník práce interpretační pravidlo, které jasně určuje, od kterých jeho norem se nelze odchýlit.

S vydáním nového zákoníku práce byl současně zrušen zákon č.1/1992 o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Vše, co dříve tento zákon řešil, je nyní obsaženo v zákoníku práce. Zákon č. 143/1992 Sb. o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech byl však stále v platnosti, ale pouze pro vojáky z povolání. Ostatní „státní“ organizace se řídí taktéž novým zákoníkem práce (Kocourek, 2001, s. 19).

## **3.3 Základní pojmy z pracovního práva**

### **3.3.1 Závislá činnost, pracovněprávní vztahy**

Závislá činnost je taková činnost, kterou vykonává fyzická osoba (zaměstnanec) pro zaměstnavatele – jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele. Zaměstnanec je v závislé činnosti v podřízeném postavení vůči nadřízenému zaměstnavateli. Zaměstnanec vykonává závislou činnost osobně, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, případně na místě k výkonu práce dohodnutém mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Závislá činnost může být vykonávána pouze v pracovněprávním vztahu – tj. v pracovním poměru, případně v právních vztazích založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (Kocourek, 2001, s. 33).

Závazky z pracovněprávního vztahu jsou závazky synallagmatické. To znamená takové závazky, kde se očekává navzájem podmíněné plnění. Na straně jedné očekává zaměstnavatel splnění závazku od zaměstnance – tj. výkon práce, na straně druhé je závazek zaměstnavatele, za tuto odvedenou práci zaměstnanci řádně zaplatit.

### **3.3.2 Zaměstnanec, zaměstnavatel**

Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel může být buď fyzická, nebo právnická osoba. Zaměstnavatel jako fyzická osoba může být jakákoli fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let a je způsobilá k právním úkonům. Zaměstnavatel jako právnická osoba je právnická osoba soukromého práva (obchodní společnosti, družstva) a právnická osoba veřejného práva (obce, kraje).

Je-li zaměstnavatelem stát, je v oblasti pracovního práva považován za právnickou osobu. V pozici státu (zaměstnavatele) v pracovněprávních vztazích jedná a práva a povinnosti vykonává organizační složka státu, a to i přesto, že tato organizační složka zpravidla nemá právní subjektivitu – není právnickou osobou (Bělina a Pichrt, 2017, s. 71).

### **3.3.3 Odměňování zaměstnanců**

Odměňování zaměstnanců patří mezi základní principy pracovního práva. Celá oblast odměňování je zahrnuta do zákoníku práce. Současná právní úprava plně umožňuje tržní chování zaměstnavatelů, zaměstnanců i organizací které zastupují zaměstnance – především odborové organizace, či organizace zaměstnavatelů. Státní zásahy do odměňování v soukromé sféře jsou v zákoníku práce zcela minimální – jedná se především o ujednání v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci.

V platné právní úpravě odměňování je zachováno původní členění na odměňování v podnikatelské sféře (původní zákon o mzdě) a ve sféře nepodnikatelské (původní zákon o platu) (Bělina a Pichrt, 2017, s. 229).

### 3.3.4 Mzda a plat

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci. Pojem mzda se používá u zaměstnanců podnikatelské sféry – dříve odměňované podle zákona o mzdě.

Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnanci za práci zaměstnavatelem, kterým je:

- stát
- územní samosprávný celek
- státní fond
- příspěvková organizace (hradí náklady na platy z rozpočtu)
- školská právnická osoba zřízená MŠMT, krajem, obcí
- regionální rada regionu soudržnosti

Mzda i plat jsou poskytovány „*podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků*“ (Hloušková et al., 2018, s. 226).

Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u stejného zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohod. V rozpočtové sféře tuto podmínku celkem plní 16stupňová tabulka platových tříd stanovená zákoníkem práce s odkazem na katalog prací. Mnohem složitější situace je u zaměstnavatelů poskytujícím mzdu za práci, kde struktura odměňování a zařazování pracovníků není takto přesně určena žádným předpisem (Hloušková et al., 2018, s. 232-5).

### 3.3.5 Regulace prostředků na odměňování

V podnikatelské sféře je regulace objemu vyplacených prostředků na mzdy ze strany státu zcela nepředstavitelná a nepřípustná. K tomuto docházelo před rokem 1990 jako součást plánovitého hospodářství. Jako jediný „regulační“ prvek v oblasti pracovního práva s podnikatelské sféře by se mohly jevit kolektivní smlouvy a zároveň nařízení o minimální a zaručené mzdě. Zde se však jedná o ochranu zaměstnance před nepřiměřeně nízkou mzdou. Tato ochrana vyplývá již ze Základní listiny práv a svobod – každý má právo na spravedlivou odměnu.

K určité regulaci mezd však samozřejmě dochází ze strany zaměstnavatelů. Výše mezd ovlivňuje ekonomickou situaci jednotlivých zaměstnavatelů (zejména při vysokém podílu mzdových nákladů). Snahou každého podnikatelského subjektu je dosažení zisku, tedy i cestou nízkých nákladů. Z tohoto důvodu je snaha o co nejnižší mzdové náklady pochopitelná.

V rozpočtové sféře dochází k regulaci i nadále. Jsou regulovány jak počty zaměstnanců, tak i objem rozpočtovaných prostředků na platy. Důvodem je hospodárné zacházení s rozpočtovými prostředky (Bělina a Pichrt, 2017, s. 234).

K získávání přesných informací o platech, pro hodnocení a platový rozvoj vede Ministerstvo financí systém ISP – Informační systém o platech. Všichni zaměstnavatelé mají povinnost, v rozsahu nařízení vlády, dodávat do tohoto systému statistická data. Zaměstnavatelé, kteří vyplácejí mzdu, tuto povinnost nemají přímo ze zákona, ale jsou-li vybráni Českým statistickým úřadem ke spolupráci, je pro ně tato činnost povinná.

### **3.3.6 Sjednávání a určování mzdy**

Mzda může být sjednána, v takovém případě se jedná o dvoustranný akt. Ke sjednání mzdy dochází buď přímo v pracovní smlouvě, nebo v jiné smlouvě (např. dohoda o mzdě), případně může být sjednána mzda v kolektivní smlouvě. Takto sjednanou mzdu nelze změnit jednostranným rozhodnutím zaměstnavatele, vždy musí dojít k dohodě obou smluvních stran. Mzda může být také určena nebo stanovena, v takovém případě se jedná se o jednostranný právní úkon, a to buď vnitřním mzdovým předpisem vydaným zaměstnavatelem, nebo písemným rozhodnutím zaměstnavatele – např. mzdovým výměrem nebo mzdovým dekretem. Ke změně takto určené mzdy může dojít bez souhlasu zaměstnance či odborové organizace, avšak nikdy se zpětnou platností.

Existují různé formy základní mzdy. Může se jednat o mzdu časovou (hodinovou, měsíční), o mzdu úkolovou, podílovou mzdu či mzdu akordovou. K této mzdě ještě přistupují doplňkové formy mzdy, jako například prémie, odměny, další platy, příplatky ke mzdě povinné a příplatky ke mzdě nepovinné. V praxi se mzda jednotlivého zaměstnance často skládá z několika složek – např. ze sjednané základní měsíční mzdy, z příplatků ve výši, které určuje kolektivní smlouva a z prémie dle premiového řádu (Bělina a Pichrt, 2017)

### **3.3.7 Určování platu**

Plat v rozpočtové sféře, jak již vyplývá z podstaty, není sjednáván, ale je určen. Plat je poskytován v souladu se zákoníkem práce (§ 122) a s vládním nařízením, které upravuje platové podmínky zaměstnanců. Každému zaměstnanci, který pobírá plat (tzn. je placen z veřejných rozpočtů) náleží platový tarif. Platový tarif je stanoven pro platovou třídu a platový stupeň, do kterého byl zaměstnanec zařazen (Bělina a Pichrt, 2017, s. 237).

Zařazení zaměstnance do platové třídy probíhá při přijetí do pracovního poměru a je pro ně důležitý údaj, jaký druh práce bude zaměstnanec vykonávat. Do platové třídy bude zařazen na základě nejnáročnější vykonávané práce – podle katalogu prací, který tvoří přílohu k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Zařazení zaměstnance do platového stupně souvisí s jeho tzv. započítatelnou praxí. Jedná se o dobu, po kterou zaměstnanec získával pracovní zkušenosti v jiných organizacích – s různou mírou využitelnosti u stávajícího zaměstnavatele, dále doba péče o dítě a doba výkonu vojenské základní či náhradní služby nebo civilní služby.

Existuje také možnost určit plat v rámci rozpětí. Jedná se o výjimečný způsob určení platového tarifu. V tomto případě může být zaměstnanec zařazen do libovolného platového stupně ve třídě, do které byl zařazen. Možnost použít tento způsob má zaměstnavatel pouze u zaměstnanců zařazených do první až páté platové třídy, nebo u zaměstnance šesté a vyšší platové třídy, který vykonává uměleckou nebo sportovní činnost, nebo je výkonným letcem. Tento způsob lze použít jen ve stanovených odůvodněných případech, vždy na základě vnitřní úpravy kritérií pro tento postup.

Výše platového tarifu je tvořena třemi součástmi. Platovou třídou, platovým stupněm a stupnicí platových tarifů. Všechny tyto součásti upravuje vláda svým nařízením (Hloušková et al., 2018, s. 254-5).

### **3.3.8 Minimální mzda**

Minimální mzda byla v našem pracovním právu uplatněna poprvé na začátku devadesátých let. Jedná se o ochrannou funkci mzdy. Minimální mzda je pro podnikatelské i rozpočtové zaměstnavatele stejná. Snahou zavedení institutu minimální mzdy je zajistit slušnou

minimální životní úroveň. Tato snaha bývá příčinou častých diskusí, zdali je její výše ještě motivační pro výkon práce. Její výraznější zvýšení by však vedlo k vyšší nezaměstnanosti. Minimální mzda bývá vyhlášena nařízením vlády, zpravidla k 1. lednu každého roku, s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.

V případě že zaměstnanec nedosáhne minimální mzdy, a to z jakéhokoli důvodu (např. i nízkého pracovního výkonu při úkolové mzdě), je zaměstnavatel povinen poskytnout mu doplatek do minimální mzdy. Pro výpočet základní mzdy se pro tyto účely nezapočítávají povinné příplatky – tzn. příplatky za práci přesčas, za práci ve svátek, práci v sobotu a neděli atp. (Bělina a Pichrt, 2017, s. 240).

Výše minimální mzdy bývá vyjádřena buď jako měsíční nebo jako hodinová. Nařízením vlády č. 273/2018 ze dne 20. listopadu 2018 se s účinností od 1. 1. 2019 mění výše minimální mzdy. Měsíční minimální mzda vzrostla oproti roku 2018 o 1 150 Kč z původních 12 200 Kč na současných 13 350 Kč a hodinová minimální mzda vzrostla o 6,60 Kč z původních 73,20 Kč na současných 79,80 Kč.

### **3.3.9 Zaručená mzda**

V návaznosti na mzdu minimální vyhláší vláda svým nařízením i mzdu zaručenou. Lze říci, že se jedná o minimální možnou mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo, na kterou dosáhl svým výkonem. Stanovením minimální úrovně zaručené mzdy jsou ochráněni ti zaměstnanci, kteří pracují u zaměstnavatelů, kde neprobíhají kolektivní vyjednávání. Práce je podle tohoto nařízení odstupňována podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Je zavedeno celkem 8 stupňů náročnosti práce, a proto existuje i 8 stupňů minimální zaručené mzdy (viz tabulka 1), a to jak měsíční, tak i hodinové vyjádření této výše (Hloušková et al., 2018, s. 236).

Vyhlášení nejnižší úrovně zaručené mzdy se vztahuje na zaměstnavatele podnikatelské i nepodnikatelské sféry. Zařazení prací do jednotlivých skupin prací je v příloze zákona 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (Hloušková et al., 2018, s. 236)

**Tabulka 1 Nejnižší úrovně zaručené mzdy v roce 2018 a 2019**

Skupina prací	Platová třída	Mzda v roce 2018 v Kč za hodinu	Mzda v roce 2018 v Kč za měsíc	Mzda v roce 2019 v Kč za hodinu	Mzda v roce 2019 v Kč za měsíc
1.	1. + 2.	73,2	12 200	79,8	13 350
2.	3. + 4.	80,8	13 500	88,1	14 740
3.	5. + 6.	89,2	14 900	97,3	16 280
4.	7. + 8.	98,5	16 400	107,4	17 970
5.	9. + 10.	108,8	18 100	118,6	19 850
6.	11. + 12.	120,1	20 000	130,9	21 900
7.	13. + 14.	132,6	22 100	144,5	24 180
8.	15. + 16.	146,4	24 400	159,6	26 700

Zdroj: zpracovala autorka dle nařízení vlády č. 273/2018 Sb.; nařízení vlády č. 286/2017 Sb.

### 3.4 Příplatky a odměny

Ke sjednané či stanovené mzdě a stanovenému platu náleží zaměstnancům různé příplatky. Některé z těchto příplatků jsou již určeny ve mzdovém/platovém výměru (např. příplatek za vedení, příplatek osobní), na jiné vzniká nárok až při jejich skutečném vzniku (např. příplatek za práci v sobotu a neděli, příplatek za práci v noci atp.).

**Povinné příplatky v případě mezd** jsou (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce):

- příplatek za práci přesčas (§ 114)
- příplatek za práci ve svátek (§ 115)
- příplatek za práci v noci (§ 116)
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. (§117)
- příplatek za práci v sobotu a neděli (§ 118)

Všechny tyto příplatky jsou uvedeny v zákoníku práce. Výše těchto příplatků je v zákoníku práce uvedena vždy jako minimální a zaměstnavatel může její výši upravovat, ale vždy jen ve prospěch zaměstnance. Často bývá výše povinných příplatků upravena v kolektivní smlouvě.

**Povinných příplatků k platu** zná zákoník práce více. Jsou to (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce):

- příplatek za vedení (§ 124)
- příplatek za noční práci (§ 125)
- příplatek za práci v sobotu a v neděli (§ 126)
- plat nebo náhradní volno za práci přesčas (§ 127)
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 128)
- zvláštní příplatek (§ 129)
- příplatek za rozdělenou směnu (§ 130)
- osobní příplatek (§ 131)
- příplatek za přímou pedagog. činnost nad stanovený rozsah (§ 132)
- specializační příplatek pedagogického pracovníka (§ 133)
- plat nebo náhradní volno za práci ve svátek (§ 135)

Příplatky k platu jsou uvedeny v zákoníku práce. Od výše těchto příplatků není možné se odchýlit, a to ani ve prospěch zaměstnanců.

Kromě povinných příplatků zmíněných výše, tvoří součást mezd/platů odměny. V podnikatelské sféře se jedná o velké množství různých odměn, dalších platů, prémie. Zaměstnanci v platové oblasti mají nárok ze zákona práce pouze na odměnu a cílovou odměnu podle podmínek určených v zákoníku práce (§ 134).

### **3.4.1 Prémie, odměna a cílová odměna**

Zaměstnavatelé v podnikatelské sféře mohou jako motivační prvek odměňování využívat různé odměny a prémie, a to zcela bez omezení. Pro prémiování je potřeba vydat prémiový řád, ve kterém předem zaměstnavatel stanoví podmínky pro výplatu prémie. Pokud zaměstnanec splní podmínky dané prémiovým řádem, vzniká mu na výplatu prémie zákonný nárok.

Dalším nástrojem odměňování v podnikatelském prostředí jsou různé odměny, mimořádné odměny. Tyto odměny zpravidla nejsou předem známy. Jsou vypláceny po skončení práce, na základě individuálního zhodnocení zaměstnavatele (Hloušková et al., 2018, s. 242).



Ve veřejné správě může být odměna poskytnuta zaměstnanci zaměstnavatelem pouze za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu.

Cílová odměna může být poskytnuta zaměstnanci za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož konečná realizace je pro zaměstnavatele zvlášť významná. Výši odměny i způsob hodnocení musí zaměstnavatel oznámit před započítáním úkolu. Cílová odměna má umožnit zaměstnavatelům finančně motivovat zaměstnance ke zvládnutí náročných úkolů (Hloušková et al., 2018, s. 269).

### **3.4.2 Příplatek za práci přesčas**

Práci přesčas je práce konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a vykonávaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn (Stránský, Heppnerová a Smejkal, 2018, s. 254).

Práce přesčas musí být pro zaměstnance zvýhodněna, neboť se jedná o práci nad rámec pracovní doby zaměstnance, na příkaz nebo alespoň se souhlasem zaměstnavatele. K práci přesčas by mělo docházet pouze výjimečně, a to pouze v souvislosti s vážnými provozními důvody. Zvýšený plat či mzda za práci přesčas má motivovat zaměstnavatele k tomu, aby práci přesčas nezneužívali (Bělina a Pichrt, 2017, s. 243).

Zaměstnanci, který je vedoucím zaměstnancem, je plat stanoven již s přihlédnutím k případné práci přesčas, v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. Ve stanoveném platu vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem organizace nebo vedoucím organizační složky státu, je vždy přihlédnuto k práci přesčas. Vedoucímu pracovníkovi v tomto případě příplatek za práci přesčas nepřísluší (Adamík, 2015, s. 27).

### **3.4.3 Příplatek za práci ve svátek**

Pokud je zaměstnanci nařízena práce ve svátek, přísluší mu za tuto práci dosažená mzda či plat a zároveň nárok na náhradní volno v rozsahu práce ve svátek. Čerpání náhradního volna za práci ve svátek by mělo vždy mít přednost před vyplacením příplatku. Příplatek za práci ve svátek náleží všem zaměstnancům, tedy i vedoucím zaměstnancům (Adamík, 2015, s. 38).

### **3.4.4 Příplatek za práci v noci**

Pracovní předpisy poskytují zaměstnancům pracujícím v noci zvláštní ochranu, včetně povinného finančního zvýhodnění této práce. Za noční práci se považuje práce vykonávaná v době od 22 hodin večer do 6 hodin ráno. Příplatkem za noční práci se zaměstnanci kompenzují zhoršené pracovní podmínky i zásah do osobního života zaměstnance (Hloušková et al., 2018, s. 259).

### **3.4.5 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

Tento příplatek přísluší zaměstnancům, kteří pracují ve ztíženém pracovním prostředí a finančně se jim tak kompenzuje tato nevýhoda při výkonu práce, oproti ostatním zaměstnancům, kteří ve ztíženém prostředí nepracují. Zaměstnavatele by měl tento povinný příplatek vést ke zlepšování pracovních podmínek zaměstnanců. Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí je však tak malá, že značná část zaměstnavatelů raději proplácí příplatky, namísto investování do často drahých zařízení na zlepšení pracovního prostředí. Ztížené pracovní prostředí je vymezeno vládním nařízením č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě (Hloušková et al., 2018, s. 262-3). Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí je součástí platového/mzdového výměru.

### **3.4.6 Odměňování práce v sobotu a v neděli**

Tento příplatek nebyval pro podnikatelskou sféru povinný. Tím se stal až s účinností nového zákoníku práce 1. 1. 2007. Za dobu práce v tyto dny náleží zaměstnanci mzda nebo plat. Na příplatek vzniká zaměstnanci právo vždy při vykonané práci o víkendu, bez ohledu na to, zda se u zaměstnance jedná o práci obvyklou v tyto dny nebo o práci mimořádnou. V případě práce v zahraničí, může zaměstnavatel poskytnout příplatek za práci v sobotu a v neděli za práci ve dnech, na které podle místních podmínek připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu (Hloušková et al., 2018, s. 240-247).

### **3.4.7 Příplatek za vedení**

Tento příplatek náleží vedoucímu zaměstnanci, a to podle stupně řízení a podle náročnosti řídicí práce. Příplatek náleží také zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti.

Vedoucím zaměstnancem se podle Adamíka (2015, s. 25) rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávnění stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci. Za tímto účelem je oprávněn vydávat podřízeným zaměstnancům pokyny k výkonu práce.

Příplatek se vypočítává podle náročnosti řídicí práce z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Podle zákoníku práce je v § 124 příplatek za vedení rozdělen do 4 stupňů řízení (Hloušková et al., 2018, s. 256-7). Příplatek za vedení je součástí platového výměru.

### **3.4.8 Zvláštní příplatek**

Zvláštní příplatek náleží zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy. Jednotlivé skupiny prací v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce stanoví vláda svým nařízením. V současné právní úpravě se jedná o nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (§8 a příloha č. 6). Zvláštní příplatek je součástí platového výměru (Hloušková et al., 2018, s. 263).

### **3.4.9 Příplatek za rozdělenou směnu**

Zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na 2 nebo více částí, přísluší příplatek za každou rozdělenou směnu. Rozdělenou směnou se pro účely zákona rozumí směna, ve které souvislé přerušení práce nebo jeho souhrn činí alespoň 2 hodiny. Za rozdělenou směnu nelze považovat nahodilé přerušení práce ve směně (např. z důvodu výpadku proudu). (Hloušková et al., 2018, s. 264).

### **3.4.10 Osobní příplatek**

Osobní příplatek je přiznán zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovního úkolů než ostatní zaměstnanci, až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Zaměstnanec, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

O zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku rozhoduje zaměstnavatel v návaznosti na plnění podmínek, za kterých byl osobní příplatek přiznán (Hloušková et al., 2018, s. 263-65). Osobní příplatek je součástí platového výměru.

### **3.4.11 Specializační příplatek pedagogického pracovníka**

Pedagogickému pracovníkovi, který vedle přímé pedagogické činnosti vykonává také specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se poskytuje specializační příplatek pedagogického pracovníka. K přiznání tohoto příplatku je nezbytné, aby kromě kvalifikačních předpokladů byla tato specializovaná činnost vykonávána (Adamík, 2015, s. 36). Specializační příplatek pedagogického pracovníka je součástí platového výměru.

### **3.4.12 Příplatek za přímou pedagog. činnost nad stanovený rozsah**

Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické činnosti nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti vykonávané přímým působením na vzdělávaného, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy. Ředitel může pedagogickému pracovníkovi v týdnu nařídít nejvýše 4 hodiny přímé pedagogické činnosti navíc (Adamík, 2015, s. 35).

## 4 PRAKTICKÁ ČÁST

Pro podrobnou ukázkou stanovení mezd a platů v konkrétních organizacích byla zvolena oblast školství. Jedná se o odvětví, ve kterém vedle sebe působí organizace ryze soukromé a organizace podléhající platové regulaci, tj. vyplácené z veřejných prostředků. O spolupráci při zpracování této bakalářské práce byla požádána mateřská škola „státní“ a mateřská škola „soukromá“. Na jedné straně se jedná o mateřskou školu s právní subjektivitou příspěvkové organizace, zřízenou městskou částí. V této mateřské škole jsou při odměňování zaměstnanců použity paragrafy ze zákoníku práce, které se vztahují ke stanovení a výpočtu platu. Na straně druhé se jedná o mateřskou školu s právní subjektivitou obchodní společnosti, konkrétně se jedná o společnost s ručením omezeným. V případě odměňování postupuje tato mateřská škola podle paragrafů zákoníku práce, které se týkají určení a stanovení mzdy a jejích příplatků.

Při přípravě podkladů k této bakalářské práci bylo osloveno celkem pět soukromých mateřských škol. Většina mateřských škol však o spolupráci neměla zájem, měly obavu ze zneužití dat. Vzhledem k tomu, že se otázky týkaly zaměstnanců a jejich odměňování, což jsou citlivá data, nechtěly tato potřebná data vydat. Jedna mateřská škola se spoluprací souhlasila, avšak za podmínky, že její pravý název nebude zveřejněn. Z tohoto důvodu je název vybrané soukromé MŠ pro účely této bakalářské práce vymyšlen.

### 4.1 Seznámení s vybranými organizacemi

Obě mateřské školy působí nedaleko od sebe na území Prahy 9. V obou mateřských školách je podobný denní režim, podobná skladba zaměstnanců i s náplněmi práce a podobný je i počet tříd, ve kterých předškolní výchova probíhá. Rozdílný je typ zaměstnavatele a způsob odměňování v mateřských školách.

#### 4.1.1 Mateřská škola Praha 9 - Satalice

Název organizace:	Mateřská škola Praha 9 - Satalice
Sídlo organizace:	Praha-Satalice, U Obory 385, PSČ 19015
Identifikační číslo:	70987726
Právní forma organizace:	Příspěvková organizace

Zřizovatel organizace: Městská část Praha-Satalice  
Zápis organizace do obchodního rejstříku: 19. 2. 2003  
Statutární orgán: Ředitelka MŠ

Předmět činnosti je poskytování předškolní výchovy a vzdělávání podle ustanovení zákona č. 76/1978 Sb., o školských zařízeních, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, ve znění pozdějších předpisů, na základě vyhlášky MŠMT č. 35/1992 Sb., o mateřských školách a zajištění stravování dětí a zaměstnanců předškolního zařízení na základě vyhlášky MŠMT č. 48/1993 Sb., o školním stravování, ve znění pozdějších předpisů.

Statutárním orgánem je ředitelka MŠ. Místo ředitelky mateřské školy je obsazováno na základě výběrového řízení, které Městská část vyhlašuje. Vítěz výběrového řízení je do funkce jmenován. Jmenování je na dobu určitou, na dobu šesti let. Po uplynutí tohoto období je vypsáno nové výběrové řízení. Do výběrového řízení se může přihlásit i stávající ředitelka MŠ. Plat ředitelce MŠ stanovuje tajemník městské části – jako zaměstnavatel. U ostatních zaměstnanců zastupuje zaměstnavatele ve všech pracovněprávních jednáních ředitelka MŠ (např. uzavírání a rozvazování pracovního poměru, stanovení platu a mnoho dalších úkonů).

V mateřské škole se nachází pět tříd. Kapacita celé mateřské školy je 125 dětí. Ve školním roce 2018/2019 je kapacita zcela naplněna. Celkem je v mateřské škole zaměstnáno 10 pedagogických zaměstnanců. Ředitelka MŠ + 9 učitelek. Zároveň je zde zaměstnáno i 6 nepedagogických zaměstnanců: hospodářka a vedoucí školní jídelny, hlavní kuchařka, pomocná kuchařka, školník a dvě uklízečky.

#### **4.1.2 Soukromá mateřská škola s.r.o.**

Název organizace: Soukromá mateřská škola s.r.o.  
Sídlo organizace: Praha 9  
Identifikační číslo:  
Právní forma organizace: Společnost s ručením omezeným  
Zřizovatel organizace: dva společníci  
Zápis organizace do obchodního rejstříku: 2014  
Statutární orgán: Jednatel s.r.o.

Předmětem činnosti na základě živnostenského oprávnění je:

- 1) Péče o dítě do tří let věku v denním režimu. Jedná se o činnost vázanou a k získání této činnosti je potřeba garanta s odbornou způsobilostí. Odborná způsobilost pro získání živnostenského oprávnění může být získána a prokázána následujícím způsobem:
  - a) odborná způsobilost k výkonu povolání všeobecné sestry nebo zdravotnického asistenta nebo ošetrovatele nebo porodní asistentky nebo záchranáře podle zvláštního právního předpisu č.96/2004 Sb. nebo
  - b) odborná způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka nebo pracovníka v sociálních službách podle zvláštního právního předpisu č. 108/2006 Sb., nebo
  - c) odborná kvalifikace k výkonu povolání učitele mateřské školy podle zvláštního právního předpisu 563/2004 Sb., nebo
  - d) profesní kvalifikace pro činnost chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky podle zvláštního právního předpisu 179/2006 Sb.
- 2) Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti. Jedná se o živnost volnou. Obsahem této živnosti je výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zřízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do rejstříku škol a školských zařízení.

Statutárním orgánem je jednatel společnosti s ručením omezeným. Pracovní smlouvu a sjednání mzdy s ředitelkou soukromé mateřské školy učinil jednatel s.r.o. Ředitelka soukromé MŠ je jednatelkou zmocněna, aby ve věcech pracovněprávních zastupovala zaměstnavatele. To platí jak pro uzavírání pracovních smluv a ostatních pracovněprávních dokumentů, tak i pro sjednávání mzdy. Ředitelka soukromé MŠ pracuje na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

V mateřské škole se nachází jedna třída s kapacitou 10 dětí do tří let. Další tři třídy jsou určeny pro děti starší 3 let. Tyto třídy mají kapacitu 18 míst. V současné době není kapacita mateřské školy naplněna. Počty dětí v mateřské škole se však často mění. Docházka může

začít kdykoli a také kdykoli skončit. Není vázaná na školní rok. Docházka může být také na méně dní v týdnu. V soukromé mateřské škole je zaměstnáno celkem 9 pedagogických pracovníků. Ředitelka MŠ, pět učitelek a tři asistentky/chůvy. Dále zde pracuje 5 nepedagogických pracovníků. Hlavní ekonomka, hospodyně, školník-údržbář a dvě uklízečky.

## **4.2 Objem prostředků na platy a mzdy, počty zaměstnanců**

Platové a mzdové prostředky jsou v obou mateřských školách nejvýznamnější výdajovou položkou. Je proto zcela samozřejmé, že je jejich výši věnována značná pozornost. Zdroje financování v obou sledovaných školách jsou však zcela rozdílné.

### **4.2.1 Prostředky na platy v MŠ Praha 9 – Satalice**

Mateřská škola Praha 9 - Satalice je příspěvková organizace, jejímž zřizovatelem je Městská část Praha-Satalice. Městská část přiděluje mateřské škole prostředky na provoz. Jedná se především o finanční prostředky na platbu energií, nákup materiálu, opravy. Zjednodušeně lze říct, že se jedná o všechny platby spojené s chodem mateřské školy, kromě peněz na platy a s nimi spojené zákonné odvody.

Příděl finančních prostředků na platy, na ostatní osobní náklady (tj. dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti a odstupné) a na zákonné odvody z platů a ostatních osobních nákladů je rozdělen z rozpočtu Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT).

Mateřská škola je povinna před začátkem nového školního roku zpracovat platovou inventuru. Platová inventura obsahuje soupis všech zaměstnanců, jejich pracovních úvazků, platové zařazení a výši nárokové a nenárokové složky platu (viz tabulka 2). Platová inventura se zpracovává v členění na pedagogické a nepedagogické pracovníky. Do platové inventury se zahrnují pouze zaměstnanci, kteří jsou placeni z prostředků MŠMT. Dále je mateřská škola povinna sdělit, kolik dětí bude MŠ ve školním roce navštěvovat, a to v členění na celodenní a půldenní docházku.



**Tabulka 2 Platová inventura k 1. 1. 2019 Mateřská škola Praha 9 – Satalice**

PLATOVÁ INVENTURA K 1. 1. 2019 Mateřská škola Praha 9 - Satalice																
Škola	prac. úvazek	platůř. stupeň	nároková složka									nenár.sl.	plat měs. celkem	OON		Platové postupy
			tarif měsíčně	přípl. za vedení	zvláštní přípl.	ostatní příplatky	přespoč. hodiny	přesčas. práce	dopočet min. mzdy	celkem	osobní příplatky	roč.potř.		doohody	odstupné	
Celkem																
§ 3111 MŠ pedagog	10,00	x	281 050	6 000	0	0	0	0	0	0	287 050	11 000	298 050	0	0	6 815
§ 3111 MŠ neped	2,30	x	47 740	0	0	0	0	0	0	0	47 740	3 700	51 440	20 000	0	0
§ 3141 ŠJ neped	3,00	x	56 510	0	0	0	0	0	0	0	56 510	2 000	58 510	0	0	0
<b>Org. celkem</b>	<b>15,30</b>	<b>x</b>	<b>385 300</b>	<b>6 000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>391 300</b>	<b>16 700</b>	<b>408 000</b>	<b>20 000</b>	<b>0</b>	<b>6 815</b>

Vypracoval: Nad'a Šarbořtová

Telefon:

Datum:

Schválil: ředitelka MŠ

(název a adresa školy - razítko)

Zpracovala: autorka práce

Objem finančních prostředků určených na platy, ostatní osobní náklady (dále jen OON) a odvody z platů je určen Magistrátem hlavního města Prahy, odborem školství. Finanční prostředky na platy jsou školce přiděleny závazným rozpočtovým opatřením, spolu s určením závazného počtu zaměstnanců, který ve školce může být zaměstnán a placen z prostředků MŠMT. Tyto schválené finanční prostředky na platy obdrží mateřská škola prostřednictvím svého zřizovatele, zpravidla v měsíčních splátkách. Mateřská škola odesílá pravidelně čtvrtletní výkaz P1-04 o zaměstnancích a mzdových prostředcích v regionálním školství, ze kterého je patrné čerpání prostředků na platy a počet zaměstnanců, který tyto platy pobírá. Tuto povinnost mateřské škole ukládá zákon č. 561/2004 Sb. ve znění pozdějších předpisů.

#### 4.2.2 Prostředky na mzdy v Soukromé mateřské škole s.r.o.

Soukromá mateřská škola s.r.o. je obchodní společnost. Je financována z vlastních zdrojů. Vzhledem k tomu, že se jedná o čistě soukromý subjekt, není zde nárok na dotace od MŠMT na platy. Tato mateřská škola žádá o dotace z různých dotačních programů. Tyto dotace jsou ve většině případů účelové a nemohou být použity na mzdy. V současné době získala Soukromá mateřská škola s.r.o. účelovou dotaci ve výši 50 000 Kč na modernizaci dětského hřiště.

Soukromá mateřská škola pracuje s rozpočtem. Tento rozpočet si stanovuje sama. Má plánované příjmy ze školkovného (školka nepracuje se školním rokem, protože děti přicházejí a odcházejí kdykoli, podle potřeby jejich rodin) a současně i plánované výdaje na provoz a samozřejmě výdaje na mzdy a povinné zákonné odvody z mezd. Naplnění příjmové části rozpočtu a sledování čerpání ve výdajové části rozpočtu je vyhodnocováno průběžně ředitelkou MŠ a hlavní ekonomkou, čtvrtletně jsou zpracovávány výkazy pro jednatele a společníky s.r.o. a následně probíhá schůzka, kde jsou výsledky hospodaření za čtvrtletí podrobně projednány.

### **4.3 Platový tarif, základní mzda a příplatky**

Zákoník práce říká, že za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody. Plat i mzda se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, s ohledem na podmínky pro výkon práce, podle pracovních výkonů a pracovních výsledků. Zákoník práce v § 110 zaručuje, že za stejnou práci u stejného zaměstnavatele, přísluší zaměstnanci stejný plat/mzda. Každý zaměstnanec má nárok na spravedlivé odměňování a rovné zacházení. V pracovním poměru je vyloučena jakákoli diskriminace.

#### **4.3.1 Stanovení platu u pedagogických pracovníků**

Tato kapitola se věnuje pedagogickým zaměstnancům MŠ Praha 9 – Satalice. Zaměstnanci náleží platový tarif odpovídající platové třídě a platovému stupni, do kterých je zařazen. Podmínky k tomuto zařazení stanovuje vláda vládním nařízením. V současné době je v platnosti nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Zaměstnanec se zařadí do platové třídy, která odpovídá nejnáročnější práci, jejíž výkon zaměstnavatel od zaměstnance požaduje. Požadovaný výkon práce by měl být sjednán se zaměstnancem písemně, nejlépe v náplni práce. Tuto nejnáročnější práci vyhledá zaměstnavatel při zařazování zaměstnance v katalogu prací. Katalog prací vychází jako vládní nařízení, přičemž v současné době je v platnosti nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Pro zařazení do platové třídy musí zaměstnanec splnit také kvalifikační předpoklady – vzdělání.

V Mateřské škole Praha 9 – Satalice pracuje celkem 10 pedagogických pracovníků. Jsou to ředitelka mateřské školy a 9 učitelek mateřské školy.

Podle katalogu prací může být učitel mateřské školy zařazen následovně:

### **Osmá platová třída**

Vzdělávací a výchovná činnost směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků dětí v mateřské škole podle vzdělávacího programu

### **Devátá platová třída**

Tvorba vzdělávacího programu třídy mateřské školy. Aplikace vzdělávacích a výchovných metod včetně případné individuální práce s dětmi se speciálními vzdělávacími potřebami

### **Desátá platová třída**

Tvorba a koordinace školního vzdělávacího programu mateřské školy nebo tvorba vzdělávacích programů pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami a individuálních vzdělávacích plánů

**Tabulka 3 Zařazení do platových tříd pedagogů Mateřské škola Praha 9 – Satalice**

	<b>8. platová třída</b>	<b>9. platová třída</b>	<b>10. platová třída</b>
Ředitelka MŠ	X	X	1
Učitelka MŠ	2	6	1

Zdroj: autorka podle údajů MŠ Satalice

Jak můžeme vidět v tabulce 3, v Mateřské škole Praha 9 – Satalice jsou 2 učitelky zařazeny v osmém platovém stupni. Jedná se o mladé začínající učitelky, kterým nebyla zaměstnavatelem určena tvorba vzdělávacího plánu. Šest učitelek tvoří vzdělávací program pro děti, a proto jsou zařazeny v 9. platovém stupni. Do 10. platového stupně je zařazena ředitelka MŠ a jedna učitelka, které tvoří a koordinují školní vzdělávací plán.

Po zařazení do platové třídy je zaměstnanec zařazen do platového stupně. Do platového stupně se zařazuje zaměstnanec na základě započitatelné praxe. Jestliže tuto praxi dosáhl zaměstnanec výkonem zaměstnání, pak mu je započtena zcela, nebo částečně, podle využitelnosti předchozí praxe při výkonu současného zaměstnání. Za praxi se v celém rozsahu započítává doba mateřské dovolené a péče o dítě a doba výkonu vojenské základní (náhradní) služby. Maximální doba započtená při mateřské a péči o dítě může činit v součtu 6 let. Jestliže doba péče o děti přesáhne souhrnnou dobu 6 let, do praxe se tato doba již nezapočítává.

Kvalifikační předpoklady podle § 2 odst. 2 nařízení vlády 341/2017 Sb. pro výkon práce pedagogického pracovníka (zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících) jsou u všech pracovníků splněny. Jestliže zaměstnanec nespĺňuje kvalifikační předpoklady – vzdělání, bude mu z praxe pro výpočet platového stupně odečten příslušný počet let, v souladu s nařízením vlády č. 341/2017 Sb. v § 4. Kvalifikační předpoklady podle § 2 odst. 1 nařízení vlády 341/2017 Sb. pro potřebné vzdělání jsou uvedeny v tabulce 4:

**Tabulka 4 Splněné vzdělání zaměstnanců Mateřské školy Praha 9 - Satalice**

<b>Platová třída</b>	<b>Požadované vzdělání</b>	<b>Počet</b>
8. platová třída	Střední s maturitou	2
9. platová třída	Vyšší odborné - bez odpočtu	2
9. platová třída	Střední s maturitou – s odpočtem 2 let	4
10. platová třída	Vyšší odborné – bez odpočtu	0
10. platová třída	Střední s maturitou – s odpočtem 2 let	2

Zdroj: autorka podle údajů MŠ Satalice

Pro osmou platovou třídu je předepsané střední vzdělání s maturitou. Pro devátou a desátou platovou třídu je předepsané vyšší odborné vzdělání. Podmínky splněného předepsaného vzdělání splňují i zaměstnanci se středním vzděláním s maturitou, ale v tomto případě dochází při určování platového stupně k odpočtu 2 let z dosažené praxe. Ve třetím sloupci tabulky 4 je vyčísleno, jaké vzdělání splňují zaměstnanci MŠ Praha 9 – Satalice v jednotlivých platových třídách. Po zařazení zaměstnance do platové třídy, následuje jeho zařazení do platového stupně podle dosažené praxe. Průběh praxe dokládá zaměstnanec při přijímacím pohovoru.

Po zařazení zaměstnance do platového stupně získáme platový tarif. V tabulce 5 je provedeno platové zařazení pedagogických pracovníků MŠ Praha 9 – Satalice v souladu s nařízením vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě – přílohou č. 5 tohoto nařízení (stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 5).

**Tabulka 5 Platové zařazení pedagogů Mateřské školy Praha 9 – Satalice**

A	B	C	D	E	F	G	H
Pracovní pozice	Platová třída	Odpočet let praxe	Počet let praxe	Praxe po odpočtu	Platový stupeň	Platový tarif	Platový postup
Ředitelka	10	2	nad 32 let	Nad 32	7	32 340 Kč	NE
Učitelka 1	10	2	29/188	27/188	6	31 660 Kč	NE
Učitelka 2	9	2	nad 32 let	31/290	6	30 820 Kč	3/19
Učitelka 3	9	2	25/45	23/45	5	29 320 Kč	NE
Učitelka 4	9	2	19/183	17/183	4	28 440 Kč	NE
Učitelka 5	9	2	17/10	15/10	4	28 440 Kč	NE
Učitelka 6	9	0	10/122	10/122	3	27 860 Kč	NE
Učitelka 7	9	0	8/319	8/319	3	27 860 Kč	NE
Učitelka 8	8	0	2/111	2/111	2	22 470 Kč	NE
Učitelka 9	8	0	0/127	0/127	1	21 840 Kč	8/19

Zdroj: autorka podle údajů MŠ Satalice

V tabulce 5 je přehled pedagogických zaměstnanců MŠ Praha 9 – Satalice. Ve sloupci A je pracovní pozice daného pracovníka, ve sloupci B je zařazení pracovníka do příslušné platové třídy podle katalogu prací, ve sloupci C je vyčíslen odpočet let praxe v souladu s § 4, odst. 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. V odstavci D najdeme údaj o celkové prokázané praxi jednotlivými zaměstnanci, vypočtené podle podkladů z osobního dotazníku. V sloupci E nalezneme celkovou praxi po odečtu, pro určení platového stupně. Ve sloupci F je určen každému zaměstnanci platový stupeň. Ve sloupci G jsou k platové třídě a platovému stupni doplněny platné platové tarify ze Stupnice platových tarifů a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v §5 odst. 5 (v Kč/měsíc). Sloupec H znázorňuje nárok na platový postup v roce 2019 u jednotlivých zaměstnanců.

#### 4.3.2 Sjednání mezd u pedagogických pracovníků

Tato kapitola se věnuje pedagogickým pracovníkům Soukromé mateřské školy s.r.o. V této organizaci jsou základní mzdy pedagogických pracovníků sjednávány mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Sjednaná mzda závisí jak na letech prokázané praxe (pro zaměstnavatele je zajímavá praxe v posledních deseti letech), tak podle přínosu pro provoz Soukromé mateřské školy s.r.o. Jedná se o další dovednosti a znalosti, absolvované kurzy a školení, která mají využití při pedagogické práci v mateřské škole.

V soukromé mateřské škole se více hledí na odlišné potřeby a požadavky dětí, které tuto školu navštěvují. Je zde kladen daleko větší důraz na jazykové vybavení učitelek, protože mezi

děti je mnoho dětí z řad cizinců a tyto děti znají češtinu pouze částečně. Školku také navštěvují děti s různými potřebami, pro které by návštěva běžné „státní“ školky byla často náročná nebo přímo nemožná.

Některé pedagogické pracovnice soukromé mateřské školy zde nejsou zaměstnané na plný pracovní úvazek. Jedná se o studentky vysokých škol, ženy s malými dětmi, případně pracovnice, které mají ještě souběžný pracovní poměr, případně jsou osobami samostatně výdělečně činnými v příbuzném oboru – např. výtvarné činnosti, hudební činnosti. Těmto činnostem se věnují i při výchově dětí v mateřské škole. Zaměstnavatel je potřebám svých zaměstnanců velmi otevřený a vychází jim vstříc, a to i přesto, že je to pro něj často organizačně náročné.

Mzda pedagogických pracovníků se skládá ze základní (sjednané části) a dalších mzdových složek, v souladu se mzdovým předpisem. Jedná se o jazykové příplatky v případě aktivního využívání cizího jazyka při komunikaci s dětmi a jejich rodiči, vedení výtvarných, hudebních, divadelních a jiných zájmových skupin, vedení logopedické skupiny a podobně. Zároveň jsou ve školce každé čtvrtletí vypláceny prémie, v souladu s dopředu známým premiovým řádem. Složení mezd pedagogických pracovníků ukazuje následující tabulka 6:

**Tabulka 6 Mzdové zařazení pedagogů Soukromé mateřské školy (mzdy a přípl. v Kč)**

<b>A</b> Pracovní pozice	<b>B</b> Úvazek	<b>C</b> Základní mzda	<b>D</b> Pravidelný příplatek	<b>E</b> Mzda celkem
Ředitelka	1	35 000	5 000	40 000
Učitelka 1	1	30 000	4 000	34 000
Učitelka 2	1	28 000	4 000	32 000
Učitelka 3	1	28 000	2 000	30 000
Učitelka 4	0,8	22 400	1 600	24 000
Učitelka 5	0,6	16 800	2 400	19 200
Asistentka 1	1	25 000	0	25 000
Asistentka 2	1	25 000	2 000	27 000
Chůva 1	0,5	12 500	2 000	14 500
Chůva 2	0,5	12 500	2 000	14 500

Zdroj: autorka práce podle údajů Soukromé mateřské školy s.r.o.

V sloupci A jsou uvedeny pracovní pozice pedagogických pracovníků, sloupec B ukazuje úvazky jednotlivých pracovníků, ve sloupci C je uvedena základní sjednaná mzda pracovníků, sloupec D ukazuje pravidelný příplatek k základní mzdě a v sloupci E je uvedena celková základní mzda jednotlivých pracovníků.

### 4.3.3 Stanovení platu u nepedagogických pracovníků

Pro zařazování nepedagogických zaměstnanců MŠ Praha 9 – Satalice slouží příloha č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Platové tarify u nižších platových tříd často nesplňují nařízení vlády o výši minimální a zaručené mzdy. Tuto skutečnost dokládá i tabulka 7, ve které jsou barevně znázorněny platové tarify nedosahující ani výšky minimální mzdy (růžová) a tarify nedosazující mzdu zaručenou (barva žlutá). Základní zaručená mzda pro jednotlivé platové třídy pro přehlednost znázorněna zelenou barvou. Z výše uvedených důvodů jsou nepedagogičtí pracovníci zařazováni v souladu s § 6 tohoto nařízení – v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. V mateřské škole Praha 9 – Satalice jsou tímto způsobem stanoveny platy nepedagogických pracovníků zařazených do 1. až 5. platové třídy – v souladu s vnitřním předpisem.

**Tabulka 7 Příloha č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. a minimální mzda (v Kč)**

platová třída:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
stupeň 1	9 200	9 990	10 830	11 720	12 710	13 800	14 960	16 230	17 600	19 110	20 720
stupeň 2	9 530	10 350	11 230	12 170	13 190	14 310	15 530	16 830	18 290	19 820	21 520
stupeň 3	9 910	10 750	11 650	12 640	13 710	14 840	16 110	17 490	18 970	20 580	22 330
stupeň 4	10 270	11 150	12 110	13 120	14 230	15 420	16 720	18 130	19 690	21 350	23 170
stupeň 5	10 660	11 580	12 550	13 590	14 770	15 990	17 350	18 830	20 430	22 180	24 020
stupeň 6	11 080	12 000	13 040	14 140	15 320	16 620	18 010	19 550	21 200	23 030	24 950
stupeň 7	11 490	12 480	13 540	14 660	15 910	17 240	18 680	20 270	22 010	23 880	25 900
stupeň 8	11 930	12 960	14 030	15 210	16 500	17 880	19 400	21 030	22 830	24 770	26 860
stupeň 9	12 390	13 440	14 580	15 810	17 150	18 560	20 140	21 820	23 700	25 730	27 890
stupeň 10	12 850	13 950	15 110	16 380	17 780	19 260	20 910	22 660	24 600	26 690	28 940
stupeň 11	13 340	14 480	15 690	17 000	18 460	19 990	21 710	23 510	25 510	27 690	30 030
stupeň 12	13 840	15 050	16 320	17 640	19 160	20 720	22 550	24 400	26 500	28 750	31 170
<b>zaručená mzda:</b>	13 350	13 350	14 740	14 740	16 280	16 280	17 970	17 970	19 850	19 850	21 900

Zdroj: autorka práce

V Mateřské škole Praha 9 – Satalice je zaměstnáno 6 nepedagogických zaměstnanců. Jsou to hospodářka a vedoucí školní jídelny, hlavní kuchařka, pomocná kuchařka, školník

a dvě uklízečky. Na rozdíl od pedagogických pracovníků nemá většina z typických nepedagogických profesí ve školství svoje samostatné zařazení v katalogu prací. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle nejnáročnější práce, kterou zaměstnanec vykonává. Školník, hlavní kuchařka, pomocná kuchařka i uklízečky jsou zařazeni v platových třídách 2 až 5 a je jim v souladu s § 6 určen platový stupeň v rozpětí.

Jiná situace nastává u hospodářky a zároveň vedoucí školní jídelny. Platové zařazení této pracovnice můžeme provést na základě zařazení do tzv. společných činností uvedených v přední části katalogu prací (provozní, účetní, rozpočtář) nebo do specializovaných činností uvedených ve druhé části katalogu prací (obchodní provoz). Podrobný popis jednotlivých pracovních náplní je popsán níže:

Katalog prací – 1. 02. 03 Hospodářka, účetní

**8. platová třída** – samostatné účtování na uceleném úseku účetnictví, sledování a evidování pohybu finančních operací a finančních prostředků na bankovních účtech a kontrola bankovních zůstatků a hotovosti

**9. platová třída** – samostatné vedení účetnictví účetní jednotky nebo úseku velké účetní jednotky. Vedení účetních knih, deníku, hlavní knihy, knihy analytické evidence, jejich otevírání a uzavírání a sestavování účetního rozvrhu

Katalog prací – 2. 05. 06 Provozář

Předmětem tohoto povolání je zajišťování a organizace stravovacích zařízení, vedoucích školních jídelen.

**7. platová třída** – zajišťování provozu ubytovacího nebo stravovacího zařízení

**8. platová třída** – organizace provozu velkokapacitního stravovacího zařízení včetně zajišťování jeho technického vybavení a údržby, stanovování technologických postupů a zajišťování jejich dodržování včetně kontroly dodržování hygienických předpisů



**Tabulka 8 Platové zařazení nepedagogů Mateřské školy Praha 9 – Satalice**

<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>
<b>Pracovní pozice</b>	<b>Katalog prací</b>	<b>Pracovní úvazek</b>	<b>Platová třída</b>	<b>Platový stupeň</b>	<b>Platový tarif v Kč</b>	<b>Platový postup</b>
Hospodářka vedoucí školní jídelny	2.05.06 Provozář	1	8	8	21 030	NE
Kuchař	2.05.02 Kuchař	1	5	12	19 160	NE
Pomocný kuchař	2.05.05 Pracovník obchodního provozu	1	3	12	16 320	NE
Školník	1.06.01 Domovník	1	4	12	17 640	NE
Uklízečka	1.06.06 Uklízeč	1	2	12	15 050	NE
Uklízečka	1.06.06 Uklízeč	1	2	12	15 050	NE

Zdroj: autorka práce podle údajů MŠ Satalice

V tabulce 8 jsou ve sloupci A uvedeny pracovní pozice nepedagogických pracovníků, v sloupci B jsou uvedena pracovní pozice podle katalogu prací dle přílohy k nařízení vlády č. 222/2010 Sb. ve znění pozdějších předpisů, sloupec C uvádí pracovní úvazek jednotlivých pracovníků, sloupce D-F uvádějí platovou třídu, platový stupeň a platový tarif pracovníků v souladu s nařízením vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě podle přílohy č. 1 tohoto nařízení. V sloupci G je vyznačeno, jestli v roce 2019 vznikne pracovníkům nárok na platový postup.

#### **4.3.4 Sjednání mezd u nepedagogických pracovníků**

V Soukromé mateřské škole s.r.o. je zaměstnáno celkem 5 nepedagogických pracovníků. Jsou to tito zaměstnanci: hlavní ekonomka, hospodyně, školník-údržbář a dvě uklízečky. Všichni nepedagogičtí zaměstnanci pracují na plný úvazek. Nepedagogičtí zaměstnanci mají sjednanu základní mzdu. K této mzdě jsou v každém čtvrtletí vypláceny prémie, v souladu s dopředu známým premiiovým řádem.

Hlavní ekonomka má na starosti všechny ekonomické záležitosti spojené s provozem mateřské školy. Vede účetní knihy, vede pokladnu, má na starosti sestavení a sledování rozpočtu, předepisuje školné za jednotlivé děti a kontroluje platby školného, komunikuje se všemi úřady, vede personální agendu zaměstnanců a připravuje podklady pro zpracování mezd.

Hospodyně obstarává prostory jídelny, kuchyně, herny a spací místnosti. V mateřské škole se jídlo nevaří, ale pouze vydává. Jídlo dodává specializovaná firma. Hospodyně se stará o jeho naservírování. Zároveň hospodyně obstarává všechny nutné nákupy pro školku. Potraviny, hygienické potřeby, čisticí prostředky, kancelářské potřeby a podobně.

Školník – údržbář má na starosti budovu mateřské školy a přilehlou zahradu s hřištěm a prostor před mateřskou školou. Školník má směnu rozdělenou na dvě části. Ráno školku odemyká a připraví na příchod dětí. Zkontroluje stav zahrady, přístupové cesty apod. Překontroluje teplotu v budově. Večer po odchodu posledního dítěte a uklízečky školku prohlédne a uzamkne. Školník provádí drobné opravy v budově, a na hřišti, seká zahradu a také pomáhá při zásobování školky. Školník sleduje povinné revize zařízení v budově a objednává odborné firmy na rozsáhlejší práce v budově (po domluvě s ekonomkou a ředitelkou).

Jedna uklízečka je v zaměstnání již od ranního příchodu dětí a je připravena kdykoli na požádání uklidit, když je to potřeba. V průběhu dne uklízečky perou povlečení na postele a pomáhají po stravování dětí s úklidem nádobí, úklidem jídelny a kuchyně a úklidem spací místnosti a herny. Po skončení školního dne druhá uklízečka vytře a uklidí zbytek budovy.

Výše je popsána velmi zhruba pracovní náplň jednotlivých nepedagogických pracovníků, ale v praxi lze říct, že je mnohem širší a že si zaměstnanci navzájem vypomáhají a zastupují se tak, aby provoz řádně fungoval a děti spolu s rodiči byly v mateřské škole spokojené. Mzdové zařazení nepedagogických pracovníků je znázorněno v následující tabulce.

**Tabulka 9 Mzdové zařazení nepedagogů Soukromé mateřské školy s.r.o.**

<b>Pracovní pozice</b>	<b>Základní mzda v Kč</b>
Hlavní ekonomka	32 000
Hospodyně	26 000
Školník – údržbář	28 000
Uklízečka	20 000
Uklízečka	20 000

Zdroj: autorka podle údajů Soukromé mateřské školy s.r.o.

V tabulce 9 je uvedena vždy pracovní pozice nepedagogického pracovníka Soukromé mateřské školy s.r.o. a jeho základní mzda v Kč.

### 4.3.5 Příplatky k platu dle zákoníku práce

Tato kapitola se věnuje zaměstnancům Mateřské školy Praha 9 – Satalice. K platu za práci přísluší zaměstnancům také další příplatky. Výši těchto příplatků nalezneme v zákoníku práce v § 124 až § 135. Zde jsou upraveny všechny příplatky, které náleží pracovníkům ve veřejných službách a správě. Pro účely této bakalářské práce podrobně rozebereme pouze příplatky, které se v Mateřské škole Praha 9 – Satalice skutečně vyskytují. Komu tyto příplatky náleží je podrobně popsáno v kapitole 3.4 této bakalářské práce. Dále se práce bude zabývat výši těchto příplatků. Od výše příplatků uvedených v této části zákoníku práce se nelze odchýlit, a to ani ve prospěch zaměstnance.

- § 124 Příplatek za vedení
- § 125 Příplatek za noční práci
- § 126 Příplatek za práci v sobotu a neděli
- § 127 Plat nebo náhradní volno za práci přesčas
- § 130 Příplatek za rozdělenou směnu
- § 131 Osobní příplatek
- § 132 Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah
- § 132 Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek

Příplatek za vedení je přiznán ředitelce mateřské školy. V případě ředitelky mateřské školy se jedná o 2. stupeň řízení, tj. vedoucí zaměstnanec – statutární orgán, který řídí práci podřízených zaměstnanců. V tomto případě náleží příplatek za vedení v rozmezí 15–40 procent z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Příplatek za vedení je přiznán také hospodářce – vedoucí školní jídelny a to podle § 124 odst. 4, který říká, že příplatek za vedení je přiznán také pracovníkovi, který není vedoucím zaměstnancem, avšak řídí a kontroluje práci jiných zaměstnanců. Tento příplatek může být poskytnut v rozmezí 5–15 procent z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Příplatek za noční práci se v této mateřské škole vyskytuje zcela ojediněle. Jedná se vždy o nějakou mimořádnou akci. Výše příplatku za noční práci se přiznává ve výši

20 % průměrného hodinového výdělku a vyplácí se i za části hodin odpracované v noci, tj. v době mezi 22. hodinou a 6. hodinou.

Příplatek za práci v sobotu a neděli se také nevyskytuje příliš často. Provoz mateřské školy probíhá od pondělí do pátku. Někdy je však výkon práce prováděn i o víkendu, a v takovém případě náleží zaměstnanci, který o víkendu pracoval, příplatek ve výši 25 % z průměrného hodinového výdělku, a to i za části hodin.

Plat za práci přesčas se vyplácí zaměstnancům, kteří pracovali přesčas a za tuto dobu se zaměstnavatelem nedohodli čerpání náhradního volna. Za hodinu práce přesčas náleží zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém prostředí a příplatek za práci přesčas ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanci, kterému náleží příplatek za vedení (v našem případě hospodárka – vedoucí ŠJ) je plat stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce. U vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem (v našem případě ředitelka MŠ) je vždy přihlédnuto k práci přesčas.

Příplatek za rozdělenou směnu přísluší zaměstnanci za práci ve směně, která byla rozdělena alespoň na dvě části. V případě mateřské školy přísluší tento příplatek školníkovi, který má pracovní směnu rozdělenou na dvě části, s přerušením na 3 hodiny. Za každou takovou směnu náleží zaměstnanci příplatek ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou směnu.

Osobní příplatek náleží zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků. Výše osobního příplatku může být přiznána až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. V praxi však, i přes dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky, není osobní ohodnocení přiznáno buď vůbec nebo nízké. Osobní příplatek je nenároková složka platu a zaměstnavatel často nemá k dispozici finanční prostředky pro přiznání osobního příplatku.

Příplatek za přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah se týká pouze pedagogických pracovníků ve smyslu zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Za hodinu přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah náleží zaměstnanci dvojnásobek průměrného hodinového výdělku.

Za práci ve svátek poskytne zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne, poskytne namísto náhradního volna příplatek za práci ve svátek příplatek ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce – tzn. 100 % příplatku, a to i za část takto odpracovaných hodin.

#### **4.3.6 Příplatky ke mzdě dle zákoníku práce**

Tato kapitola se věnuje zaměstnancům Soukromé mateřské školy s.r.o. Ke mzdě za práci přísluší zaměstnancům také další příplatky. Výši těchto příplatků nalezneme v zákoníku práce v § 114 až § 118. Zde jsou upraveny všechny příplatky, které náleží pracovníkům mimo veřejnou správu. Pro účely této bakalářské práce podrobně rozebereme pouze příplatky, které se v Soukromé mateřské škole skutečně vyskytují. Komu tyto příplatky náleží je podrobně popsáno v kapitole 3.4 této bakalářské práce. Dále se práce bude zabývat výší tohoto příplatku. Výše příplatku je v této části zákoníku práce udávána jako nejnižší možná, to znamená, že jednotliví zaměstnavatelé mohou mít její výši upravenou kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Nikdy však nemůže být výše příplatků nižší, než ukládá zákoník práce.

- § 114 Mzda nebo náhradní volno za práci přesčas
- § 115 Mzda nebo náhradní volno za práci ve svátek
- § 116 Mzda za noční práci
- § 118 Mzda za práci v sobotu a neděli

Za vykonanou práci přesčas náleží zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo právo a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Zaměstnanec se zaměstnavatelem se mohou dohodnout na čerpání náhradního volna, místo proplacení práce přesčas. Zaměstnavatel může se zaměstnanci sjednávat mzdu i s přihlédnutím případné práce přesčas. V této mateřské škole toto ujednání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem však není, a to ani v případě ředitelky MŠ, kde by to bylo možné očekávat.

Za práci vykonanou ve svátek náleží zaměstnanci mzda za vykonanou práci a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek. Zaměstnanec se však může se zaměstnavatelem dohodnout na proplacení příplatku za práci ve svátek, a to ve výši průměrného výdělku.

Příplatek za práci v noci náleží zaměstnanci, který pracoval v době mezi 22. hodinou a 6 hodinou. Za takovou práci náleží příplatek minimálně ve výši 10 % průměrného výdělku. Výši příplatku i způsob jeho stanovení lze však sjednat i jinak. Například za práci v noci může být považována práce od 20 hodin apod.

Za dobu práce o víkendu náleží zaměstnanci dosažená mzda za vykonanou práci a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku.

## 4.4 Praktické ukázky rozdílů ve výpočtu platů a mezd

V této kapitole budou na příkladech z praxe ukázány hlavní rozdíly v zákonné úpravě stanovení a výpočtu mezd a platů, včetně dalších rozdílů, které s pracovně právními vztahy nedílně souvisí. Jedná se například o nárok na dovolenou u jednotlivých kategorií zaměstnanců, nebo jejich nárok na uzavírání souběžných pracovních poměrů, či možnosti při výkonu práce podnikat.

Na čtyřech příkladech z Mateřské školy Praha 9 – Satalice a Soukromé mateřské školy si ukážeme, jakou výši platového tarifu, resp. mzdy by mohli dosahovat zaměstnanci na pozici ředitelka MŠ, učitelka MŠ, školník, uklízečka. Tyto pracovní pozice jsou pro obě školky shodné, a i náplně práce jsou u obou zaměstnavatelů velmi podobné. Pro zjednodušení označíme MŠ Praha 9 – Satalice jako školku A a Soukromou MŠ s.r.o. jako školku B.

### 4.4.1 Ředitelka MŠ – srovnání

V následujícím rozboru provedeme nejvyšší a nejnižší možný výpočet odměny za práci u pracovní pozice ředitelka mateřské školy. Výpočet je proveden pro práci na plný úvazek – tj. 8 hodin denně/5 dní v týdnu.

#### Ředitelka MŠ A

Platový tarif minimálně	27 530 Kč
Platový tarif maximálně	32 340 Kč
Příplatek za vedení minimálně 15 %	4 851 Kč
Příplatek za vedení maximálně 45 %	12 936 Kč
Osobní příplatek minimálně	0 Kč
Osobní příplatek maximálně	16 170 Kč

Příplatek za práci přesčas	neproplácí se
Nárok na dovolenou dle ZP	40 dní

Z výše uvedených částek jednotlivých částí platu ředitelky MŠ vyplývá, že minimální a maximální možný plat činí:

• Minimální plat	32 381 Kč
• Maximální plat	61 446 Kč
• Skutečný plat ředitelky MŠ	41 340 Kč

### **Ředitelka MŠ B**

Mzda ředitelky MŠ B je omezena pouze nařízením vlády o zaručené mzdě. Výkon práce ředitelky mateřské školy by byl zařazen do pátého stupně tabulky o zaručené mzdě.

Příplatek za práci přesčas	proplácí se
Nárok na dovolenou dle ZP	20 dní

• Minimální mzda	19 850 Kč
• Maximální mzda	není omezena
• Skutečná mzda ředitelky MŠ	40 000 Kč

### **4.4.2 Učitelka MŠ – srovnání**

V následujícím rozboru provedeme nejvyšší a nejnižší možný výpočet odměny za práci u pracovní pozice učitelka mateřské školy. Výpočet je proveden pro práci na plný úvazek – tj. 8 hodin denně/5 dní v týdnu.

**Učitelka MŠ A** (výpočet proveden pro 9. platovou třídu)

• Platový tarif minimálně	27 300 Kč
• Platový tarif maximálně	31 520 Kč
• Osobní příplatek minimálně	0 Kč
• Osobní příplatek maximálně	15 760 Kč
• Příplatek za práci přesčas	proplácí se
• Nárok na dovolenou dle ZP	40 dní

Z výše uvedených částek jednotlivých částí platu učitelky MŠ vyplývá, že minimální a maximální možný plat činí:

- Minimální plat 27 300 Kč
- Maximální plat 47 280 Kč
- Skutečný plat učitelky MŠ 28 440 Kč

*Pro skutečný plat byla vybrána učitelka s platovým stupněm 4, tedy uprostřed platové tabulky, v platové třídě 9 pro pedagogické pracovníky.*

### **Učitelka MŠ B**

Mzda učitelky MŠ B je omezena pouze nařízením vlády o zaručené mzdě. Výkon práce učitelky mateřské školy by byl zařazen do pátého stupně tabulky o zaručené mzdě.

Příplatek za práci přesčas proplácí se  
Nárok na dovolenou dle ZP 20 dní

- Minimální mzda 19 850 Kč
- Maximální mzda není omezena
- Skutečná mzda učitelky MŠ 32 000 Kč

*Pro skutečnou mzdu byl použit průměr mezd učitelek MŠ B*

### **4.4.3 Školník – srovnání**

V následujícím rozboru provedeme nejvyšší a nejnižší možný výpočet odměny za práci u pracovní pozice školník mateřské školy. Výpočet je proveden pro práci na plný úvazek – tj. 8 hodin denně/5 dní v týdnu.

#### **Školník MŠ A**

- Platový tarif minimálně 11 720 Kč
- Platový tarif maximálně 17 640 Kč
- Příplatek za rozdělenou směnu má nárok
- Osobní příplatek minimálně 0 Kč
- Osobní příplatek maximálně 8 820 Kč



- Příplatek za práci přesčas proplácí se
- Nárok na dovolenou dle ZP 25 dní

Z výše uvedených částek jednotlivých částí platu školníka MŠ vyplývá, že minimální a maximální možný plat činí:

- Minimální plat 11 720 Kč
- Maximální plat 26 460 Kč
- Skutečný plat školníka v MŠ 20 340 Kč

*Pro skutečný plat byl použit příplatek za rozdělenou směnu ve výši 660 Kč za měsíc, což odpovídá dvaceti směnám v měsíci, při průměrném hodinovém výdělkem 110 Kč.*

### **Školník MŠ B**

Mzda školníka MŠ B je omezena pouze nařízením vlády o zaručené mzdě. Výkon práce školníka mateřské školy by byl zařazen do druhého stupně tabulky o zaručené mzdě.

- Příplatek za práci přesčas proplácí se
- Příplatek za rozdělenou směnu neproplácí se
- Nárok na dovolenou dle ZP 20 dní
- Minimální mzda 14 740 Kč
- Maximální mzda není omezena
- Skutečná mzda školníka v MŠ 28 000 Kč

#### **4.4.4 Uklízečka – srovnání**

V následujícím rozboru provedeme nejvyšší a nejnižší možný výpočet odměny za práci u pracovní pozice uklízečka mateřské školy. Výpočet je proveden pro práci na plný úvazek – tj. 8 hodin denně/5 dní v týdnu.

#### **Uklízečka MŠ A**

- Platový tarif minimálně 9 990 Kč
- Platový tarif maximálně 15 050 Kč
- Osobní příplatek minimálně 0 Kč

- Osobní příplatek maximálně 7 525 Kč
- Příplatek za práci přesčas propláci se
- Nárok na dovolenou dle ZP 25 dní

Z výše uvedených částek jednotlivých částí platu učitelky MŠ vyplývá, že minimální a maximální možný plat činí:

- Minimální plat 9 990 Kč
- Maximální plat 22 575 Kč
- Skutečný plat uklízečky v MŠ 15 550 Kč

#### **Uklízečka MŠ B**

Mzda uklízečky MŠ B je omezena pouze nařízením vlády o zaručené mzdě. Výkon práce uklízečky mateřské školy by byl zařazen do prvního stupně tabulky o zaručené mzdě.

Příplatek za práci přesčas propláci se  
Nárok na dovolenou dle ZP 20 dní

- Minimální mzda 13 350 Kč
- Maximální mzda není omezena
- Skutečná mzda školníka v MŠ 20 000 Kč

#### **4.4.5 Celkové srovnání rozdílů platové a mzdové sféry**

Mzdy i platy se týkají odměňování zaměstnanců za jejich práci. Velká část odměňování je stejná pro obě kategorie. Výsledný výpočet čisté mzdy probíhá zcela shodně. Sazby daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, sazby sociálního i zdravotního pojištění jsou také stejné. Následující tabulka 10 ukazuje na základní rozdíly v právní úpravě mezd a platů.

**Tabulka 10 Základní rozdíly v právní úpravě mezd a platů**

Pojem	Plat	Mzda
<b>Zaměstnavatel</b>	Osoby vyjmenované v ZP § 109 odst.3 – zjednodušeně stát, územní samosprávný celek, obec, příspěvková organizace hospodařící s prostředky z veřejných rozpočtů	Všichni ostatní, nevyjmenovaní v ZP § 109 odst.3. Zjednodušeně organizace soukromého sektoru.
<b>Forma výplaty</b>	Peněžní plnění	Peněžní a naturální plnění
<b>Odměňování</b>	Podle ZP a platových předpisů ve veřejných službách a správě – především nařízení vlády 341/2017 Sb.	V souladu se zákoníkem práce a ostatními právními předpisy. Podle rozhodnutí zaměstnavatele.
<b>Úprava v ZP</b>	Kogentní, nelze se odchýlit. Co není dovoleno – je zakázáno.	Co není zakázáno – je dovoleno.
<b>Příplatek za práci přesčas</b>	25 % prům. výdělku a 50 % v SO a NE	25 % prům. výdělku
<b>Příplatek za noční práci</b>	20 % prům. výdělku	10 % prům. výdělku
<b>Příplatek za SO a NE</b>	25 % prům. výdělku	10 % prům. výdělku
<b>Příplatek za práci ve ztíženém prostředí</b>	400 – 1800 Kč/měsíc	10 % sazby minimální mzdy
<b>Nárok na dovolenou</b>	8 týdnů pedagogičtí pracovníci, ostatní 5 týdnů dovolené	4 týdny dovolené
<b>FKSP či sociální fond</b>	Povinná tvorba FKSP	Není povinné.

Zdroj: autorka práce

Kromě výše uvedených rozdílů zná ještě zákoník práce celou řadu příplatků k platu. Těmito příplatky se zabývá tato bakalářská práce v kapitole 4.3.5. Tyto příplatky se vyskytují pouze v platové oblasti, oblast mezd tyto příplatky nezná.

Zákoník práce v § 303 vyjmenovává zaměstnance z platové oblasti, kteří mají zvýšené povinnosti. Jedná se o povinnost nestranného jednání, zachování mlčenlivosti o skutečnostech, o kterých se při výkonu zaměstnání dozvěděli. Tito zaměstnanci nesmí přijímat v souvislosti s výkonem povolání žádné dary ani jiné výhody a jsou povinni zdržet se jednání, které by mohlo vést ke střetu veřejného zájmu. Tito zaměstnanci nesmějí být členy řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost, ani tuto činnost nesmí sami vykonávat (případně mohou podnikat s předchozím písemným souhlasem zaměstnavatele). Tato omezení se však nevztahují na vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární a uměleckou činnost a na činnost související se správou vlastního majetku.

Ve mzdové oblasti může zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít podle § 310 ZP konkurenční doložku. Jedná se o ujednání, ve kterém se zaměstnanec zaváže, že po dobu 1 roku od ukončení pracovního poměru nebude vykonávat žádnou výdělečnou činnost, která by měla konkurenční podobu k činnosti vykonávané u původního zaměstnavatele. Toto smluvní ujednání musí mít vždy písemnou podobu.

## 5 ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo vytvořit popis srovnání způsobu odměňování zaměstnanců vykonávajících práci na základě pracovního poměru u zaměstnavatelů v podnikatelské sféře a zaměstnavatelů ve sféře veřejné. Motivací autorky práce bylo i vysvětlení pojmů mzda a plat, která společnost v praxi často nesprávně používá. Práce si vytyčila za cíl tyto jednotlivé pojmy objasnit a názorně ukázat na příkladu soukromého a veřejného školství, a to konkrétně na úrovni mateřských škol. Závěrečné srovnání bylo provedeno na dvou mateřských školách (první státní, druhá soukromá) a to u čtyř vybraných pracovních pozic – ředitel, učitel, školník, uklízečka.

Jak bylo naznačeno v úvodu i později upřesněno v teoretické části, mzda a plat jsou dva velmi rozdílné pojmy jak v právní teorii tak praxi. Základně se jedná o jiný typ zaměstnavatelů. Na jedné straně zaměstnavatelé ze soukromého sektoru a na straně druhé zaměstnavatelé sektoru veřejného. Forma odměňování je odlišná. Ve veřejném sektoru existuje pouze měsíční odměna, v soukromém sektoru je způsob odměňování rozličný, od měsíční, hodinovou, akordovou po úkolovou mzdu. Odměňování ve veřejném sektoru je značně spoutáno předpisy a je v něm pouze malý prostor pro dohodu mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Jeho úprava je kogentní a ve většině případů se nelze odchýlit od právní úpravy. Odměňování v soukromém sektoru je výrazně volnější. Co v zákonu není výslovně zakázáno, je dovoleno.

V praxi byly zjištěny na základě komparace čtyř vybraných pracovních pozic následující informace. U pracovní pozice ředitelky MŠ byl sice minimální plat (32 381 Kč) vyšší než minimální mzda (19 850 Kč), ovšem maximální mzda horní hranici oproti max. platu (61 446 Kč) neměla. U pracovní pozice učitelky MŠ byl minimální plat (27 300 Kč) vyšší než minimální mzda (19 850 Kč), ovšem maximální mzda nemá horní hranici oproti maximálnímu platu (47 280 Kč). Nicméně nárok na dovolenou dle ZP byl u ředitelky a učitelky státní školy dvakrát větší (40 dní) než u ředitelky a učitelky soukromé školy (20 dní).

Podobná situace je i u nepedagogických pracovních pozic, u školníka byl minimální plat 11 720 Kč a musel by být doplácen do minimální zaručené mzdy (14 740 Kč), maximální mzda nemá horní hranici oproti maximálnímu platu (26 460 Kč). U pracovní pozice uklízečka byl minimální plat 9 990 Kč (tedy hluboko pod minimální i zaručenou mzdou 13 350 Kč),

ale maximální mzda nemá horní hranici, oproti maximálnímu možnému platu (22 575 Kč). Nárok na dovolenou u školníka a uklízečky státní školy je vyšší (25 dnů), oproti nároku školníka a uklízečky soukromé školky (20 dní).

Oba typy odměňování mají pro zaměstnance jistě své výhody i nevýhody. Velkou výhodou ve veřejném sektoru je jistota pravidelného navyšování platového tarifu, díky existenci silných odborů. Zároveň se jako výhoda jeví ze zákona vyšší nárok na dovolenou i povinná existence sociálního fondu, ze kterého mohou čerpat různé příspěvky a bonusy navíc, ke svému platu. Nevýhodou je nemožnost sjednat vyšší plat či jiné výhody v souvislosti s odměňováním za výkon práce. Zaměstnanci v soukromé sféře nejsou svázáni platovými tabulkami pro odměňování a mohou si sjednat jakoukoli výši své mzdy. Zákonem stanovené příplatky a nárok na dovolenou jsou však nižší než ve veřejné sféře.

Jak demonstrace rozdílnosti systému odměňování na příkladu školství prokázala, lze přesvědčivě ukázat odlišnost pojmů mzda a plat. Komparace také poukázala na různé přednosti či naopak limity obou systémů. Jak bylo řečeno v úvodu, jedná se o aktuální tematiku a nic nenasvědčuje tomu, že by tomu tak nemělo i být v budoucnu. Proto autorka práce vidí značný prostor, pro další analýzu efektivity a konkurenceschopnosti odměňování – např. ve veřejném sektoru.

## 6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATIRY

ADAMÍK, Aleš. *Platové předpisy ve veřejných službách a správě: Pracovní doba- školství: ve znění platném k 1. 1. 2015*. Třinec: RESK, spol., 2015, 188 s. ISBN 978-80-87675-14-4.

BĚLINA, Miroslav a Jan PICHRT. *Pracovní právo*. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. V Praze: C.H. Beck, 2017. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-667-8.

FUCHS, Kamil. *Ekonomie I: základy mikroekonomie: učební text a cvičebnice*. 2., přeprac. vyd. Znojmo: Soukromá vysoká škola ekonomická Znojmo, 2011. ISBN 978-80-87314-16-6.

HLOUŠKOVÁ, Pavla, Eva HOFMANNOVÁ, Pavel KNEBL, Dana ROUČKOVÁ, Zdeněk SCHMIED, Petr SCHWEINER a Ludmila TOMANDLOVÁ. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 2. 2018*. 11. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2018, 1295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7554-115-4.

KOCOUREK, Jiří. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: ANAG, 2001. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-039-3.

Kolektivní smlouvy vyššího stupně závazné pro další zaměstnavatele. *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. c2018 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/3856>

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-341>

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-567>

Nařízení vlády č.222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-222>

Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *Ministerstvo práce a sociálních věcí; Trexima, spol. s r.o.* [online]. c2019 [cit. 2019-04-22]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/>

STRÁNSKÝ, Jaroslav, Denisa HEPPNEROVÁ a Michal SMEJKAL. *Zákoník práce ve školské praxi: podle právního stavu ke dni 1. června 2018*. 3. přepracované vydání. Třinec: RESK, spol. s r.o., 2018. ISBN 978-80-87675-15-1.

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky. Dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

Vyhláška č.114/2002 Sb. o fondu kulturních a sociálních potřeb. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-114>

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-2>

Zákon č. 251/2005 Sb. o inspekci práce. Dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>

Zákon č.1/1993 Sb., Ústava České republiky. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>



## 7 SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Nejnižší úrovně zaručené mzdy v roce 2018 a 2019 .....	23
Tabulka 2 Platová inventura k 1. 1. 2019 Mateřská škola Praha 9 – Satalice .....	33
Tabulka 3 Zařazení do platových tříd pedagogů Mateřské škola Praha 9 – Satalice .....	35
Tabulka 4 Splněné vzdělání zaměstnanců Mateřské školy Praha 9 - Satalice .....	36
Tabulka 5 Platové zařazení pedagogů Mateřské školy Praha 9 – Satalice .....	37
Tabulka 6 Mzdové zařazení pedagogů Soukromé mateřské školy (mzdy a přípl. v Kč) .....	38
Tabulka 7 Příloha č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. a minimální mzda (v Kč) .....	39
Tabulka 8 Platové zařazení nepedagogů Mateřské školy Praha 9 – Satalice .....	41
Tabulka 9 Mzdové zařazení nepedagogů Soukromé mateřské školy s.r.o. ....	42
Tabulka 10 Základní rozdíly v právní úpravě mezd a platů .....	51

## 8 SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
ISP	Informační systém o platech
LSZP	Listina základních práv a svobod
MŠ	Mateřská škola
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OON	Ostatní osobní náklady
SO a NE	Sobota a neděle
ZP	Zákoník práce