

# Jednotlivé úrovně zaručené mzdy by se měly týkat i prací vykonávaných na základě dohody o provedení práce

Lenka Říhová

**Výše finančního ohodnocení za práci provedenou na základě Dohody o provedení práce či dohody o provedení pracovní činnosti by již neměla být určena pouze na základě kalkulace vlastního přínosu práce pro zaměstnavatele a aktuální výše minimální mzdy apod., ale především také na základě příslušné úrovně zaručené mzdy. Jedná se o novinku, kterou by měla přinést plánovaná novela zákoníku práce. Nejnížší úrovně zaručení mzdy jsou dle § 3 nařízení vlády č. 567/2006 Sb. rozděleny na osm skupin prací, které jsou navzájem odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací.**

## Legislativní rámec problematiky

Na území České republiky náleží každému pracovníkovi dle platného zákoníku práce nárok na spravedlivou odměnu, a to podle principu „za stejnou práci stejná odměna“. Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 110, odstavec (2)).

Samotná složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje na základě:

- Vzdělání;
- Praktických znalostí a dovedností;
- Složitosti předmětu práce;
- Složitosti pracovní činnosti;
- Dále dle organizační a řídicí náročnosti;
- Míry odpovědnosti za škody, zdraví a majetku;
- Dále dle fyzické zátěže;
- Zátěže smyslové;
- Zátěže psychické;
- A v neposlední řadě dle působení negativních vlivů práce. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 110, odstavec (3)).

Výše uvedený legislativní rámec je platný pro všechny pracovníky, tedy jak pro zaměstnance v soukromém sektoru, tak pro zaměstnance, jejichž odměna je hrazena z veřejných zdrojů. Hodnocení prací a činností podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti je tedy základem výdělkové diferenciace u jednotlivých zaměstnavatelů.

Vzhledem k tomu, že se prostřednictvím klasifikace prací a činností diferencuje zpravidla největší část výdělků a zaručuje právo na minimální výši odměny, vnáší tato klasifikace do systémů odměňování i ochrany žádoucí stabilitu.

Odměna za práci, která není sjednána v kolektivní smlouvě, plat a odměna z dohody nesmí být nižší než příslušná nejnížší úroveň zaručené mzdy.

Nejnižší úrovně zaručené mzdy jsou odstupňovány na základě složitosti, od-

vednosti a namáhavosti vykonávaných prací, které se pro tyto účely zařazují do osmi skupin. Nejnížší úroveň zaručené mzdy je shodná s výší minimální mzdy (aktuálně se jedná o 13 350 Kč). Další nejnížší úrovně zaručené mzdy se rovnoměrně zvyšují. Přičemž osmá nejnížší úroveň zaručené mzdy činí dvojnásobek první nejnížší úrovně zaručené mzdy (aktuálně 26 700 Kč).

## Určení minimální odměny za práci v praxi - příklad

Pro určení správné skupiny prací je možné využít přílohu k nařízení vlády č. 567/2006 Sb., která obsahuje obecnou charakteristiku skupin prací. Zároveň je nutné upozornit, že je hodnocena vždy nejnáročnější práce, která je pracovníkem vykonávána.

Například, pokud zaměstnavatel zaměstná skrze dohodu o provedení práci či dohodu o provedení pracovní činnosti dva manipulační dělníky, přičemž jeden provádí ruční manipulaci a druhý manipulaci s použitím mechanizačních prostředků (ostatní nároky práce mají shodné), pak je zřejmé, že první pracovník by měl být ohodnocen minimálně na úrovni první úrovně zaručené mzdy a druhý pracovník by měl být ohodnocen alespoň druhou úrovní zaručené mzdy. Vysvětlení spočívá právě v použitém nástroji. Zatím co první pracovník využívá pouze vlastní fyzickou sílu, druhý pracovník ovládá při manipulaci určitý mechanizační prostředek, což jeho práci tvoří více složitou, odpovědnou a namáhavou. Jedná se o diferenciaci na základě fyzických nároků práce a složitosti předmětu práce.

Odlisným příkladem může být výkon práce průvodce, který provádí dohled nad návštěvnickým provozem ve výstavních prostorách a zároveň poskytuje návštěvníkům základní provozní informace a průvodcem, jehož nejsložitější a nejnáročnější vykonávaná práce je stejná, ovšem s tou výjimkou, že poskytované informace poskytuje i v jednom cizím jazyce. Právě nároky práce na jazykovou vybavenost tohoto pracovníka řadí do třetí úrovně zaru-

čené mzdy a prvního pracovníka do úrovně druhé.

Zároveň ale také platí, že diferenciace základní odměny za práci musí být sestavena v souladu s odstupňováním složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací napříč všemi vykonávanými pracemi všemi zaměstnanci u daného zaměstnavatele. Pokračujme ve výše uvedeném ilustrativním příkladu čtyř pracovníků, tj.:

- Manipulační dělník, provádějící ruční manipulaci. = 1. skupina prací (první nejnížší úroveň zaručené mzdy).
- Manipulační dělník provádějící manipulaci s použitím mechanizačních prostředků. = 2. skupina prací (druhá nejnížší úroveň zaručené mzdy).
- Průvodce, který provádí dohled nad návštěvnickým provozem ve výstavních prostorách a zároveň poskytuje návštěvníkům základní provozní informace. = 2. skupina prací (druhá nejnížší úroveň zaručené mzdy).
- Průvodce, který provádí dohled nad návštěvnickým provozem ve výstavních prostorách a zároveň poskytuje návštěvníkům základní provozní informace i v jednom cizím jazyce. = 3. skupina prací (druhá nejnížší úroveň zaručené mzdy).

V případě, že by všichni čtyři pracovníci byli zaměstnáni u stejného zaměstnavatele a zaměstnavatel by se rozhodl manipulačnímu dělníkovi v druhé úrovni zaručené mzdy zvýšit základní finanční ohodnocení za práci (tzv. tarif) o určitou částku nad úroveň dané zaručené mzdy, pak musí upravit základní finanční ohodnocení i průvodci ve druhé skupině prací.

Na závěr je nutné upozornit, že použitý ilustrativní příklad obsahoval diferenciaci nároků práce pouze na základě fyzických nároků, nároků předmětu práce a nároků na vzdělání. Při zařazování do jednotlivých skupin prací zaručené mzdy je nutné přihlížet ke všem aspektům, které mohou složitost, odpovědnost či namáhavosti práce diferencovat, tedy na nároky na vzdělání, praktické znalosti a dovednosti, složitost předmětu práce, složitost pracovní činnosti, dále na organizační a řídicí náročnost, míru odpovědnosti za škody,

zdraví a na majetku, na zátěž fyzickou, smyslovou a psychickou a v neposlední řadě na působení negativních vlivů práce.

Článek byl vytvořen v rámci projektu *Hodnocení složitosti, odpovědnosti a na-*

*máhavosti prací, který je realizován díky institucionální podpoře Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.*

Autorka Ing. Lenka Říhová, Ph.D. (lenka.rihova@vupsv.cz) působí na Vyso-

ké škole finanční a správní, a. s. a dále zastává pozici výzkumné pracovnice Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, Praha 7, Česká republika.

# Transformovat domovy pro seniory? Ne, budovat nová zařízení!

Ladislav Průša

**V posledních týdnech se opět stále hlasitě začíná hovořit o tom, že pobytové sociální služby je nutno transformovat. Tentokrát se však nejedná o transformaci služeb pro zdravotně handicapované osoby, ale otevřeně se hovoří o tom, že transformovat je nutno domovy pro seniory, že je nutno je přeměnit na malá zařízení rodinného typu s maximální kapacitou 25 klientů. Nechci být považován za odpůrce nebo nepřítel transformace, samozřejmě souhlasím s každým opatřením, které přispěje ke zlepšení životních podmínek seniorů odkázaných vzhledem ke svému nepříznivému zdravotnímu stavu na každodenní celodenní péči, ale položme si otázku: Bude schopen český senior náklady této péče uhradit?**

Dovolu mi tedy několik základních údajů:

- průměrné provozní náklady na jedno místo v domovech pro seniory a v domovech se zvláštním režimem vyčíslili v žádostech o dotaci na rok 2018 poskytovatelé těchto služeb na 33 978 Kč měsíčně,
- průměrná výše sólo vypláceného starobního důchodu činila v červnu 2018 celkem 12 369 Kč měsíčně,
- průměrný věk klienta v těchto zařízeních je přibližně 85 let,
- z výše důchodu musí klientovi podle § 73 odst. 3 zákona č. 108/2006 Sb.,

o sociálních službách, v platném znění, po úhradě nákladů za ubytování a stravu zbýt 15 %,

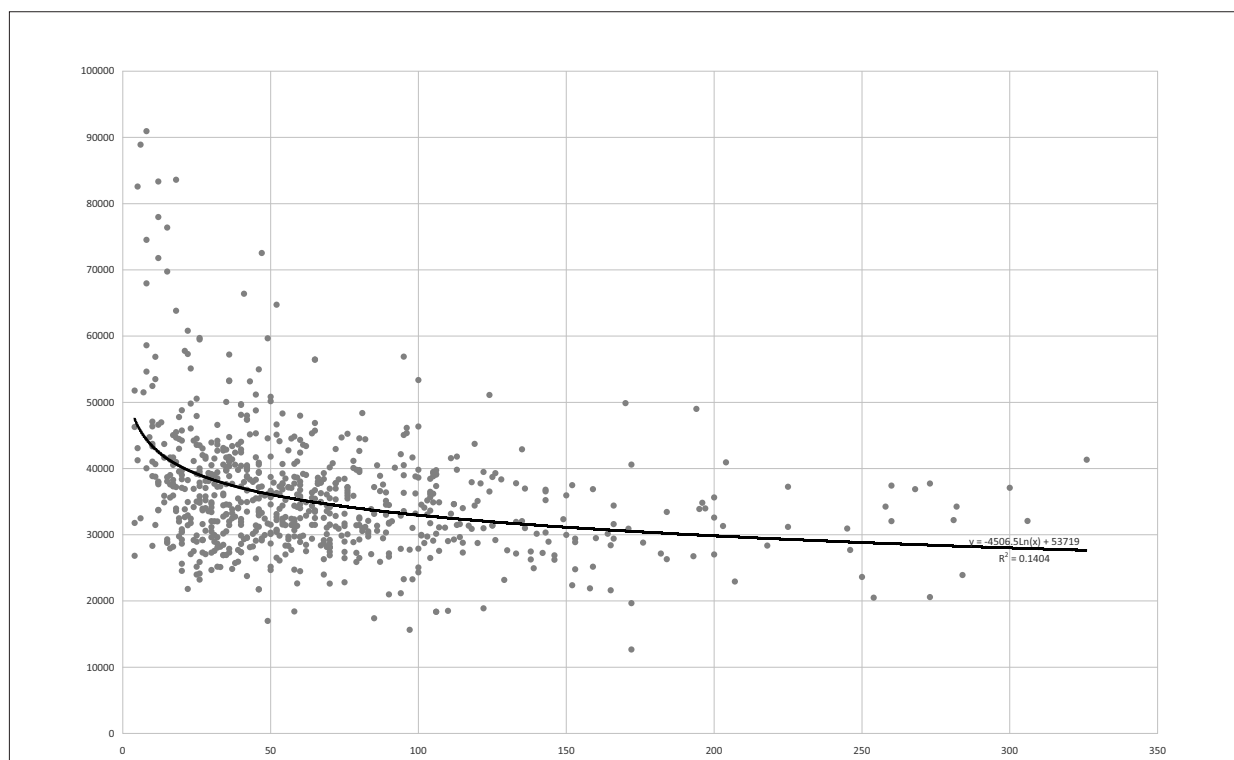
- průměrná velikost domova pro seniory nebo domova se zvláštním režimem dnes činí přibližně 67 míst,
- již ze starších výzkumů VÚPSV<sup>1</sup> vyplývá (naprosto logicky), že s rostoucí velikostí zařízení klesá výše průměrných provozních nákladů připadajících na jednoho klienta, tuto skutečnost potvrzuje i aktuálně provedený rozbor výše provozních nákladů na jedno lůžko v domovech pro seniory a v domovech

se zvláštním režimem v závislosti na velikosti zařízení (viz graf č. 1).

K tomu je potřeba si uvědomit, že:

- na dotace ze státního rozpočtu nemají poskytovatelé sociálních služeb žádný právní nárok, a to přesto, že stát vyhláškou č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, v platném znění, stanoví maximální výši úhrad klienta za pobyt a stravu v pobytových zařízeních sociálních služeb a za jednotlivé úkony při poskytování terénních služeb na úrovni, která ex ante předpokládá, že

**graf č. 1: Výše průměrných provozních nákladů připadajících na lůžko v domovech seniorů a v domovech se zvláštním režimem v závislosti na velikosti zařízení (v Kč měsíčně)**



pramen: vlastní zpracování