

Odůvodnění

I. Obecná část

A. Vysvětlení nezbytnosti navrhované právní úpravy, odůvodnění jejích hlavních principů

Návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, provádí změnu:

- nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 341/2017 Sb.“), a
- nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 304/2014 Sb.“).

Sloučení stupnic platových tarifů a navýšení platových tarifů

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb. obsahuje v přílohách č. 1 až 5 stupnice platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Zaměstnavatel z příslušné stupnice určí platový tarif zaměstnance na základě jeho zařazení do platové třídy a do platového stupně. Ustanovení § 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. vymezuje okruhy zaměstnanců a stanovuje, podle které ze stupnic platových tarifů, resp. podle které z příloh č. 1 až 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. se určí jejich platový tarif.

Nařízení vlády č. 304/2014 Sb. obsahuje v příloze č. 1 stupnici platových tarifů státních zaměstnanců. Všem státním zaměstnancům určuje služební orgán platový tarif podle této stupnice.

Podstatou navrženého nařízení vlády je sloučení stupnic platových tarifů uvedených v přílohách č. 2 a 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., podle kterých jsou určovány platové tarify pracovníkům v sociálních službách a sociálním pracovníkům (není-li nařízením vlády stanoveno jinak) resp. manželským nebo rodinným poradcům (příloha č. 2 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.) a tzv. nelékařským zdravotnickým pracovníkům (příloha č. 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.). Do 1. ledna 2022 byly těmto skupinám zaměstnanců určovány platové tarify

podle společné stupnice platových tarifů. Nařízením vlády č. 420/2021 Sb., došlo k jejich rozdělení z důvodu rozdílné dojednané výše valorizací platových tarifů pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, rozdíly ve výši jednotlivých platových tarifů mezi těmito stupnicemi platových tarifů jsou však marginální. Návrh tedy sleduje záměr vedený principem rovného odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty (§ 110 odst. 1 zákoníku práce) s přihlédnutím k významu vykonávané veřejné správy a služeb (§ 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce) opět sjednotit stanovování platových tarifů uvedených skupin zaměstnanců do jedné stupnice platových tarifů.

Dále se navrhuje provedení valorizace (navýšení) platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kterým přísluší platový tarif stanovený podle stupnic uvedených (nově) v přílohách č. 1 až č. 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. a platových tarifů státních zaměstnanců uvedených ve stupnici platových tarifů v příloze č. 1 k nařízen vlády č. 304/2014 Sb., o paušální částku 1 400 Kč, a to s účinností od 1. ledna 2025. Jednotlivé platové tarify zaměstnanců, kterým se platový tarif určuje podle příloh (nově) č. 1 až 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., tak budou valorizovány v rozmezí od 1,8 % do 11,5 %. Platové tarify státních zaměstnanců uvedené v příloze č. 304/2014 Sb., se zvýší v rozmezí od 2,1 % do 8,7 %.

Platové tarify pedagogických pracovníků a akademických pracovníků státních vysokých škol uvedené ve stupnici platových tarifů v příloze (nově) č. 4 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., se navrhuje valorizovat (navýšit) o 7 %. Jednotlivé tarify v této stupnici platových tarifů se tak navrhuje valorizovat v rozmezí od 1 090 Kč do 4 040 Kč.

Účelem předloženého návrhu je úprava platových podmínek zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců, jejichž platové tarify byly naposledy valorizovány s účinností od 1. září 2022 pokud jde o první stupnice platových tarifů, resp. 1. ledna 2022 pokud jde o ostatní platové stupnice. Cílem je zlepšení hospodářského postavení zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců a posílení konkurenceschopnosti veřejné správy na trhu práce. Valorizace platových tarifů by měla rovněž snížit dopad inflace na domácnosti těchto zaměstnanců a státních zaměstnanců.

Co se týče návrhu na valorizaci platových tarifů pedagogických pracovníků a akademických pracovníků státních vysokých škol dojde zvýšením platových tarifů o 7 % k naplňování Programového prohlášení vlády, které v části Vzdělávání a sport, kapitole Podpora škol a pedagogických pracovníků uvádí, že bude kladen důraz na udržení 20 % podílu nadtarifních složek platu a jejich efektivní využívání. Za rok 2023 dosáhl podíl nadtarifních složek platu u pedagogických pracovníků 21 %, v roce 2024 lze očekávat další mírné zvýšení tohoto podílu

v důsledku zvýšení objemu prostředků na platy učitelů, které nebylo v roce 2024 promítnuto do platových tarifů.

Návrh rovněž sníží vysoký počet platových tarifů v dotčených platových stupnicích, které jsou momentálně pod úrovní minimální mzdy nebo příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, potažmo by byly pod úrovní minimální mzdy a příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu od 1. ledna 2025.

Uvedené výše a zvolený způsob valorizací jakož i sloučení dotčených stupnic platových tarifů byly dojednány se sociálními partnery a s jejich provedením počítá rovněž návrh zákona o státním rozpočtu na rok 2025.

Rozdělení prací do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu

Další část návrhu reaguje na přijetí zákona č. 230/2024 Sb., který, mimo jiné, zrušil právní úpravu zaručené mzdy a byla jím zavedena právní úprava zaručeného platu. Pro zaměstnance tzv. veřejné sféry odměňované platem je nutné stanovit rozdělení prací, resp. správních činností do nově vzniklých 4 skupin prací pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu dle § 112 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Dosavadní rozdělení do 8 skupin prací pro účely zaručené mzdy je uvedeno v 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, které bude k 1. lednu 2025 zrušeno.

Podle § 122 odst. 2 zákoníku práce se nejnižší úroveň měsíčního a hodinového zaručeného platu stanoví ve 4 úrovních tak, aby činila

- a) v 1. skupině prací 1násobek minimální mzdy,
- b) ve 2. skupině prací 1,2násobek minimální mzdy,
- c) ve 3. skupině prací 1,4násobek minimální mzdy a
- d) ve 4. skupině prací 1,6násobek minimální mzdy.

Podle § 112 odst. 7 zákoníku práce má vláda nařízením stanovit rozdělení prací do 4 skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací.

Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách jsou pro zaměstnance v pracovním poměru odměňované platem stanoveny v § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., kdy pro každou třídu je stanoveno buď jedno požadované vzdělání, případně

dvě úrovně vzdělání a to „dostačující“ a „optimální“. Podle § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., platí, že zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, pokud pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání (v § 3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., jsou poté stanoveny možnosti zařazení zaměstnanců do platových tříd, pro které nesplňují potřebné vzdělání a v § 4 odst. 7 jsou poté stanovena pravidla pro odečet doby ze započitatelné praxe pro určení platového stupně takto zařazených zaměstnanců).

Navrhované rozdělení prací do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu odpovídá kvalifikačním předpokladům, tedy požadovanému vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách. Navrhuje se, aby:

1. skupina prací zahrnovala práce v 1. a 2. platové třídě (základy vzdělání a základní vzdělání),
2. skupina prací zahrnovala práce ve 3. až 5. platové třídě (střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem),
3. skupina prací zahrnovala práce v 6. až 9. platové třídě (střední vzdělání s maturitní zkouškou a vyšší odborné vzdělání) a
4. skupina prací zahrnovala práce v 10. až 16. platové třídě (vysokoškolské vzdělání).

Uvedené rozdělení se navrhuje provést jak v nařízení vlády č. 341/2017 Sb., pro zaměstnance ve veřejných službách a správě v pracovním poměru, tak v nařízení vlády č. 304/2014 Sb., pro státní zaměstnance. Kvalifikační požadavky pro výkon správních činností ve státní službě jsou pro jednotlivé platové třídy stanoveny v příloze č. 1 k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, přičemž navrhované rozdělení platových tříd do skupin prací pro určení nejnižších úrovní zaručeného platu z nich vychází.

Navržené rozdělení platových tříd do skupin prací pro stanovení nejnižší úrovně zaručeného platu bylo předpokládáno (avizováno) jak při přijímání návrhu zákona č. 230/2024 Sb., kterým byl zaveden zaručený plat, tak návrhu nařízení vlády č. 285/2024 Sb., o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026, jak v hodnocení dopadů navrhované regulace (RIA), tak v odůvodnění uvedených návrhů včetně vyhodnocování přínosů a nákladů návrhů.

Zrušení stanovení výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí v nařízení vlády

Výše uvedená novela zákoníku práce (zákon č. 230/2024 Sb.) rovněž změnila právní úpravu poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí zaměstnancům odměňovaným platem.

Výše příplatku a podmínky pro jeho stanovování vyplývají přímo z § 128 zákoníku práce. Výši příplatku zákoník práce stanoví v rozpětí 5 % až 15 % měsíční minimální mzdy, přičemž rozpětí příplatku pro příslušný kalendářní rok vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí sdělením ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv (sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 286/2024 Sb.).

Výše tohoto příplatku a podmínky pro jeho poskytování již nejsou dle § 128 zákoníku práce stanovovány nařízením vlády a je tedy nutné zrušit právní úpravu uvedenou v § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., a § 5 nařízení vlády č. 340/2014 Sb., která prováděla toto ustanovení zákoníku práce ve znění účinném před 1. srpnem 2024 (přičemž do konce roku 2024 je zachován postup podle předchozí právní úpravy pro poskytování příplatku přechodným ustanovením).

Započitatelná praxe

Další navrhovanou změnou jsou úpravy v posuzování započitatelné praxe zaměstnanců pro jejich zařazení do platového stupně. Podle § 123 odst. 4 zákoníku práce zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské (náhradní) služby nebo civilní služby (dále jen „započitatelná praxe“).

Podle § 4 odst. 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., má zaměstnavatel zaměstnanci do započitatelné praxe započít v plném rozsahu, nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let, dobu (a) skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle jiného právního předpisu, (b) dobu osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě podle § 120 odst. 3 zákona o sociálních službách.

Navrhuje se zrušit limit 6 let při zápočtu tzv. náhradní doby spočívající v péči o dítě při posuzování započitatelné praxe zaměstnance. Zrušení limitu zápočtu náhradní doby přispěje k omezení negativního vlivu péče o dítě na odměňování zaměstnanců (snížení rozdílu odměňování žen a mužů v důsledku péče o dítě), bude mít pozitivní sociální dopady na zaměstnance pečující o děti a pro tyto zaměstnance atraktivní zaměstnání ve veřejné správě.

V právní úpravě zařazování státních zaměstnanců do platových stupňů se zohledňuje změna plynoucí z návrhu zákona, kterým se mění zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (vedeného jako sněmovní tisk č. 673), konkrétně z navrhovaného § 25a odst. 1, který umožňuje nově výkon služby na služebních místech zařazených v platových třídách s předepsaným vysokoškolským vzděláním zabezpečit

i státními zaměstnanci, popřípadě zaměstnanci v pracovním poměru, pouze se středoškolským vzděláním. Podstatou změny je úprava odpočtu započitatelné praxe u (státních) zaměstnanců nespĺňujících předepsané vzděláním tak, aby byl zajištěn rovný přístup při porovnání s ostatními skupinami státních zaměstnanců, u nichž je ze stejného důvodu proveden odpočet praxe.

V reakci na přijetí zákona č. 263/2024 Sb., o veřejných kulturních institucích a o změně souvisejících zákonů (zákon o veřejných kulturních institucích), kterým došlo, mimo jiné, s účinností od 1. ledna 2025 k úpravě § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce je nutné rovněž upravit právní úpravu zvláštního způsobu určení platového tarifu podle § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

V § 123 odst. 6 písm. e) zákoník práce zmocňuje vládu ke stanovení podmínek pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro vyjmenované skupiny zaměstnanců, jde o zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance poskytovatele zdravotních služeb a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce. Podmínky pro zvláštní způsob určení platového tarifu pak stanoví vláda nařízením, konkrétně v § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

S účinností od 1. ledna 2025 dojde k rozšíření okruhu zaměstnanců, jimž je možné určit tarif zvláštním způsobem v § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce o zaměstnance příspěvkových organizací poskytujících veřejné kulturní služby a zaměstnance veřejných kulturních institucí. Tuto změnu je nutné promítnout rovněž do § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. V souladu s § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce, ve znění účinném od 1. ledna 2025 se navrhuje příspěvkovým organizacím poskytujícím veřejné kulturní služby a veřejným kulturním institucím umožnit stanovovat zaměstnancům platové tarify zvláštním způsobem podle § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., který dosud tento způsob určení platového tarifu umožňoval pouze poskytovatelům zdravotních služeb podle § 2 odst. 1 zákona o zdravotních službách. Tento způsob spočívá v určení platového tarifu zaměstnance v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě, přičemž výše takto určeného platového tarifu musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který by zaměstnanci příslušel při „obvyklém“ zařazení do platového stupně. Uvedené je možné s předchozím souhlasem zřizovatele, přičemž způsob takového určení platového tarifu musí být sjednán v kolektivní smlouvě nebo stanoven vnitřním předpisem.

Zvláštní příplatek pro zaměstnance příspěvkové organizace Zdravotnická zařízení Ministerstva spravedlnosti

Navrhují se rovněž změny v příloze (nově) č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve které jsou rozděleny práce podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek pro účely poskytování zvláštního příplatku podle § 129 zákoníku práce a § 8 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., které reagují na změny právní úpravy a změny při výkonu některých prací.

Vězeňská služba České republiky je povinna na základě zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky (dále jen „zákon o VS“), ve znění pozdějších předpisů, poskytovat zdravotní služby ve svých zdravotnických zařízeních osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody. Tyto zdravotní služby ve věznicích zahrnují lékařská ošetření, ošetrovatelské služby, ale i zajišťování vhodných diet, fyzioterapie, rehabilitace a další potřebné speciální péče, za podmínek srovnatelných s těmi, jakých se dostává pacientům mimo věznice (princip ekvivalence). Tomu musí odpovídat vybavení lékařským, ošetrovatelským a technickým personálem, jakožto i vhodné prostory, zařízení a technické vybavení. Tyto zdravotní služby jsou poskytovány ve ztížených podmínkách, které se u mimovězeňských zdravotnických zařízení v takové míře nevyskytují. Často se jedná o pacienty sociálně slabé nebo ze sociálně vyloučených lokalit a zároveň o pacienty s minimální zdravotní gramotností, kteří měli v minulosti omezenou zdravotní péči. Tito pacienti často trpí vysokým stupněm komorbidit, mají chronická stadia omezení, jsou závislí na návykových látkách, vyskytuje se u nich vyšší míra mentálních poruch. K poskytování zdravotních služeb dochází za dodržování přísných bezpečnostních opatření (např. střežení pacienta při vyšetření) a ve specifických prostorách věznic. To klade především vyšší nároky na zdravotní personál, ale současně výrazně prodlužuje dobu ošetření. Zdravotní personál je tak vzhledem ke kriminální historii pacientů a k časové náročnosti daných zdravotních úkonů vystaven vyšší psychické zátěži.

Ministerstvo spravedlnosti ve funkci zřizovatele v souladu s ustanovením § 54 odst. 2 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s ustanovením § 4d zákona o VS zřídilo po předchozím souhlasu Ministerstva zdravotnictví státní příspěvkovou organizaci Zdravotnická zařízení Ministerstva spravedlnosti (dále je „ZZMS“).

V souvislosti s transformací zdravotnictví Vězeňské služby ČR na ZZMS, která dle § 4d zákona o VS zajišťuje zdravotní služby osobám dle § 2 odst. 1 písm. l) zákona o VS, tj. osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby ČR, dochází tímto přechodem k převodu stávajících zaměstnanců dotčených nemocnic a zdravotních středisek

do nově vzniklého ZZMS, a to podle § 338 a násl. zákoníku práce. Obecně lze říci, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů je proces, kterým na základě určité právní skutečnosti dojde ze zákona automaticky ke změně v osobě zaměstnavatele, ale pracovněprávní vztah nadále beze změn pokračuje. Zaměstnavatelem je po přechodu práv a povinností „někdo jiný“, ale zbývající parametry pracovněprávního vztahu (osoba zaměstnance, druh práce, místo výkonu práce, další dohodnuté podmínky) zůstávají zachovány.

Tímto dochází k přechodu části činnosti původního zaměstnavatele (zajištění a zabezpečení zdravotních služeb výše uvedenému okruhu osob), a to za kumulativního splnění podmínek dle § 338 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnanci jsou při přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve specifickém postavení, protože nemohou přechodu práv a povinností zabránit a nemohou tedy docílit toho, aby k přejímajícímu zaměstnavateli nepřešli.

V tomto konkrétním případě bude přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů s ohledem na znění § 338 odst. 4 zákoníku práce (dle kterého se za přejímajícího zaměstnavatele považuje bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu) účinný k datu, kdy začne příspěvková organizace reálně vykonávat činnost, pro kterou byla zřízena.

Zaměstnancům, kteří přejdou na ZZMS, je potřeba mj. v oblasti odměňování zachovat totožné pracovní podmínky. V současné době náleží dotčeným zaměstnancům zvláštní příplatek, a to podle přílohy č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění (konkrétně jde o zaměstnance spadající do IV. skupiny, bod 2.3.), ve spojení s § 9 a 10 a přílohou č. 1 nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 27/2022, kterým se stanoví podrobnosti pro přiznání některých peněžitých náležitostí občanským zaměstnancům.

Stávající znění nařízení vlády předpokládá přiznání zvláštního příplatku ve IV. skupině zdravotnickým pracovníkům poskytujícím zdravotní péči osobám ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody anebo zabezpečovací detence, avšak pouze za předpokladu, že jsou zaměstnanci bezpečnostního sboru, tj. nelze jej bez změny nařízení vlády poskytnout zaměstnancům ZZMS, čímž budou její zdravotničtí pracovníci nedůvodně kráceni (zvláštní příplatek jim nemůže být přiznán, byť vykonávají totožnou činnost za stejných pracovních podmínek).

Neopodstatněná rozdílnost v základních parametrech nárokových složek platu by tak zakládala zřejmou diskriminaci. Za účelem zabránění sociálnímu pnutí a případným soudním řízením

a za účelem zajištění rovnosti práv zaměstnanců se proto navrhuje přijmout takovou právní úpravu, která takové situaci bude předcházet.

Zvláštní příplatek pro zaměstnance kanceláře veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí

S ohledem na uplynulé události (pandemie Covid-19, uprchlická krize vyvolaná ruskou agresí proti Ukrajině, energetická krize, zvyšující se nedostupnost bydlení, reálné poklesy příjmů) a s tím související zhoršenou socioekonomickou situací se lidé dostávají častěji do nepříznivé až krizové situace, kdy se jim nedostalo pomoci, kterou očekávali od úřadů a jiných institucí. Vyžadují okamžitou ochranu svých práv a případnou nápravu postupu úřadů. Je nutné bezodkladně posoudit jejich situaci, zmapovat možnosti pomoci, vyhodnotit předchozí postupy úřadů a jiných institucí a osobám vysvětlit, že pomoc nemůže přijít tak rychle jak potřebují nebo pomoc, kterou očekávají, není možná a k porušení jejich práv nedošlo. Vystala tak potřeba přehodnotit míru zvýšené neuropsychické zátěže a rizika ohrožení života a zdraví při některých činnostech souvisejících s výkonem působnosti veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí.

Návrh spočívá v rozšíření stávajícího bodu č. 3 v I. skupině prací v části A přílohy č. 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., spočívající v poskytnutí zvláštního příplatku zaměstnancům za výkon práce vyžadující individuální přístup k jednotlivým osobám, popřípadě rozhodování při volbě z více variantních řešení, spočívající v soustavném přímém osobním styku s osobami, jejichž základní práva a svobody mohou být ohroženy v souvislosti s jednáním správního úřadu nebo dalších institucí, které jsou vůči těmto osobám v obdobném postavení, při plnění úkolů v rámci výkonu působnosti veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí.

Dále se navrhuje rozšíření II. skupiny prací v části A přílohy (nově) č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o nový bod, který by zvláštním příplatkem oceňoval práce, při nichž zaměstnanec přichází při výkonu působnosti veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí soustavně do přímého osobního styku s osobami omezenými na svobodě veřejnou mocí nebo v důsledku závislosti na poskytované péči. Uvedené se navrhuje s ohledem na stále náročnější podmínky v zařízeních, kde jsou osoby omezené na svobodě (přeplněnost, nedostatek personálu, rozmáhání se nelegálních poskytovatelů sociálních služeb, zvyšující se počet lidí s chováním náročným na péči a dětí cizinců) a zhoršující se možnosti docílit ochrany práv těchto osob (nedostatek personálu, finančních prostředků) dochází ke zvyšování neuropsychické zátěže při kontaktu s těmito osobami, s personálem zařízení a s dalšími subjekty.

Zvláštní příplatek pro terénní pracovníky v sociálních službách

Zohlednění nejvyšší míry neuropsychické zátěže a vysokého rizika ohrožení života nebo zdraví při poskytování přímé obslužné péče osobám s tělesným postižením, duševní poruchou nebo poruchou chování se navrhuje rozšířit i na ostatní sociální služby, tedy nejen na ty poskytované v zařízeních sociálních služeb, jedná se např. služby osobní asistence (§ 39 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „ZoSS“), pečovatelskou službu (§ 40 ZoSS), odlehčovací službu (§ 44 ZoSS).

Navrhuje se rozšířit IV. skupinu prací v části A přílohy (nově) č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., tak, aby právo na zvláštní příplatek bylo založeno u prací spočívajících v soustavném poskytování přímé obslužné péče osobám s tělesným postižením, duševní poruchou nebo poruchou chování v jejich domácím nebo dalším přirozeném prostředí v rámci sociální služby.

Podmínkou pro vznik práva na zvláštní příplatek v tomto případě bude poskytování přímé obslužné péče v rámci sociální služby v přirozeném (domácím) prostředí osobám s tělesným postižením, duševní poruchou nebo poruchou chování. Tyto činnosti jsou vykonávány zejména v rámci služby osobní asistence, pečovatelské služby nebo odlehčovací služby, a to v souladu se zákonem o sociálních službách. Soustavnost poskytování přímé obslužné péče znamená, že na základě druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě je zaměstnavatelem trvale požadován faktický výkon prací, které lze zahrnout pod přímou obslužnou péči, nejedná se o činnosti výjimečné či nahodilé.

B. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy se zákonem, k jehož provedení je navržena, včetně souladu se zákonným zmocněním k jejímu vydání

Sloučení stupnic platových tarifů a navýšení platových tarifů

Navrhovaná právní úprava je v souladu s ústavním pořádkem České republiky, zejména s čl. 28 Listiny základních práv a svobod, a je vedena snahou reálně zajistit právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci. Návrh je rovněž v souladu se zmocněním obsaženým v § 123 odst. 6 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a se zmocněním v § 145 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

Rozdělení prací do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu

Podle § 112 odst. 7 zákoníku práce má vláda nařízením stanovit rozdělení prací do 4 skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací. Návrh stanoví rozdělení

prací, resp. platových tříd, ve kterých jsou tyto práce vykonávány do 4 skupin prací na základě kvalifikačních předpokladů vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách dle § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Návrh dále stanoví rozdělení služebních činností, resp. platových tříd, ve kterých jsou tyto služební činnosti vykonávány do 4 skupin prací na základě kvalifikačních předpokladů vzdělání stanovených v příloze č. 1 k zákonu o státní službě.

Započitatelná praxe

Podmínky pro určení započitatelné praxe zaměstnance pro jeho zařazení do platového stupně stanoví § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., a to na základě zmocnění uvedeného v § 123 odst. 6 písm. d) zákoníku práce. V rámci tohoto zmocnění jsou navrhovány výše popsané změny v podmínkách pro určení započitatelné praxe zaměstnanců.

Zvláštní příplatek

Rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví a podle obtížnosti práce, podmínky pro poskytování zvláštního příplatku a výši příplatku v jednotlivých skupinách má podle § 129 odst. 2 zákoníku práce stanovit vláda nařízením. V rámci tohoto zmocnění jsou navrhovány výše popsané změny v rozdělení prací do skupin.

Zrušení právní úpravy týkající se příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí

S ohledem na výše popsanou změnu § 117 a 128 zákoníku práce, kdy bylo zrušeno zmocnění vlády pro stanovení výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínek pro jeho poskytování nařízením vlády se navrhuje zrušení příslušných částí nařízení vlády č. 341/2017 Sb., a č. 304/2014 Sb., týkajících se stanovování výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínek pro jeho poskytování.

C. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s právem Evropské unie a mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána

V obecné rovině je třeba uvést článek 151 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“), který stanoví, že cílem Unie a členských států je mimo jiné i zlepšování životních a pracovních podmínek tak, aby došlo k jejich harmonizaci při zachování tendence k jejich zlepšování, a zejména pak článek 8 SFEU, podle kterého Unie usiluje ve všech činnostech, ve kterých má pravomoc (tj. mimo jiné i v sociální oblasti) o to, aby se odstraňovaly nerovnosti. Odměňování ve státní správě by tudíž vždy mělo být upraveno tak, aby nebyly zakládány

neospravedlnitelné rozdíly ve výši platů mezi osobami odměňovanými ze státního rozpočtu, které vykonávají stejnou nebo srovnatelnou práci.

Navrhované zvýšení platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců je zcela v souladu s cíli článku 8 SFEU, neboť jeho účelem je zajistit, aby jejich odměňování bylo spravedlivé s ohledem na okruh činností, které v pracovním poměru a státní službě vykonávají, v případě státních zaměstnanců pak i se zřetelem k povinnostem a omezením ze služebního poměru vyplývajícím.

Návrh tedy plně respektuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a není v rozporu s právem Evropské unie, tj. ani s obecnými právními zásadami práva Evropské unie a judikaturou jejich soudních orgánů.

Širší práva zaměstnanců v oblasti odměňování zaručují i mezinárodní smlouvy, kterými je Česká republika vázána. Jsou jimi především Mezinárodní pakt o politických, hospodářských, sociálních a kulturních právech, Listina základních práv Evropské unie a Evropská sociální charta. Všechny dokumenty zaručují pracovníkům spravedlivou odměnu bez jakéhokoli rozlišování. Spravedlivou odměnou je pojímán jak absolutní požadavek na ekvivalenci vykonané práce a příslušející odměny za ni, tak relativně v rámci porovnání odměny za stejnou práci s odměnou jiného zaměstnance. S uvedenými mezinárodními smlouvami je návrh rovněž v souladu, neboť jeho cílem je především navýšit platové tarify zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců.

D. Zhodnocení platného právního stavu a odůvodnění nezbytnosti jeho změny

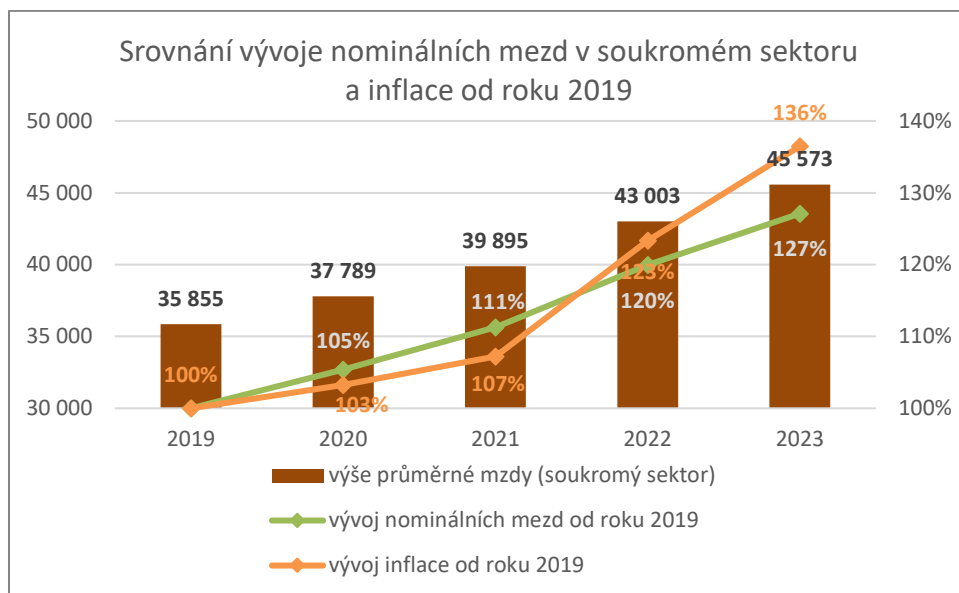
Valorizace platových tarifů

Vláda rozhoduje o valorizaci platových tarifů pravidelně, aby bylo zajištěno ekonomické postavení zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců a konkurenceschopnost veřejné správy na trhu práce.

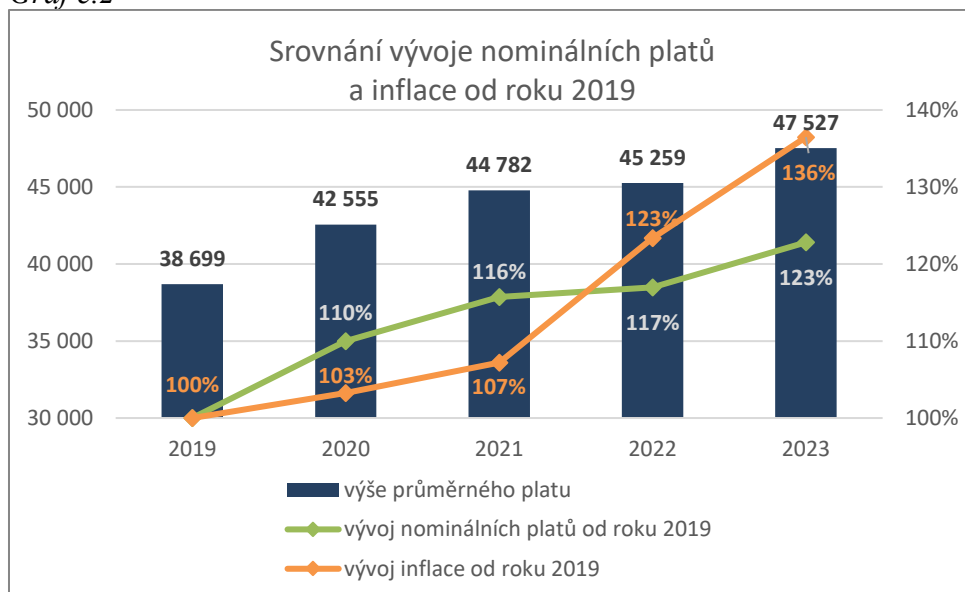
K poslední valorizaci platových tarifů v základní stupnici (příloha č. 1. k nařízení vlády č. 341/2017 Sb.) a stupnici platových tarifů státních zaměstnanců (příloha č. 1 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb.) došlo s účinností od 1. září 2022. Ostatní stupnice platových tarifů uvedené v přílohách č. 2 až 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., byly naposledy valorizovány s účinností od 1. ledna 2022. Mimořádný růst spotřebitelských cen v období od roku 2019 způsobil, že došlo ke značnému poklesu reálné hodnoty platových tarifů, a tedy k poklesu kupní síly zaměstnanců a státních zaměstnanců.

Následující grafy 1 a 2 zobrazují, jak rychle rostly nominální mzdy (graf 1) a platy (graf 2) a jak oproti nim rostla inflace. Z obou grafů vyplývá, že inflace byla vyšší než nominální růsty mezd a platů.

Graf č.1



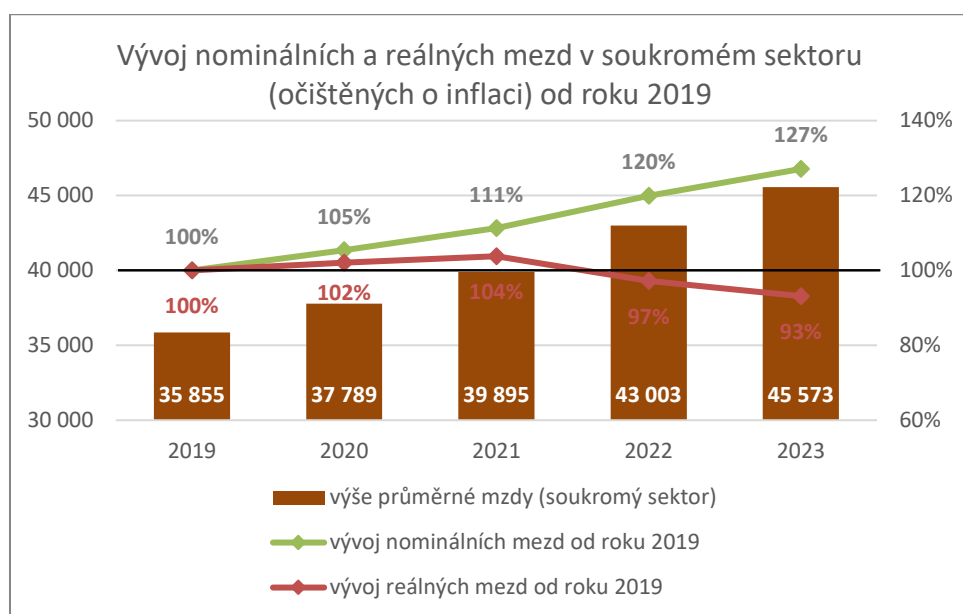
Graf č.2



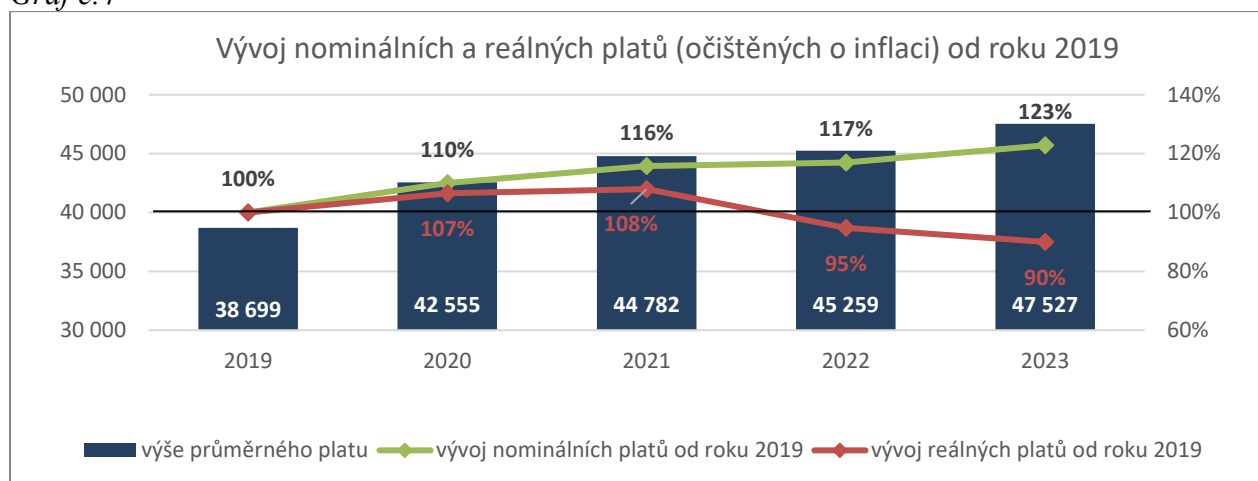
Následující graf číslo 3 ukazuje růst nominálních a reálných mezd v celém soukromém sektoru. Z grafu vyplývá, že v roce 2023 byl pokles reálných mezd oproti roku 2019 o 7 %.

Další graf č. 4 pak znázorňuje pokles platů v celé platové sféře, takže za celé sledované období poklesly reálné platy o 10 %.

Graf č.3



Graf č.4



Věřejné služby a správa + státní služba - vývoj nominálních a reálných platů 2019-2023

Stupnice	č. 1	č. 2	č. 3	č. 4	č. 5	státní služba
Nominální platy	+15,1 %	+34,9 %	+34,8 %	+28 %	+21,7 %	+15,4 %
Reálné platy	- 17,9 %	-3,7 %	-3,8 %	-8,7 %	-13,2 %	-17,7 %
O kolik by se měly platy zvýšit, aby dorovnalý soukromý sektor	+10,2 %	x	x	+1,6 %	+5,8 %	+10 %

Pokles reálných mezd v soukromém sektoru činil v roce 2023 oproti roku 2019 7 %. V platové sféře, došlo k poklesu reálných platů v rozmezí od 3,8 % do 17,9 % v závislosti na příslušné skupině zaměstnanců nebo státních zaměstnanců.

V následující tabulce je uvedeno porovnání průměrné hrubé měsíční nominální mzdy na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství, průměrné hrubé měsíční mzdy, průměrného hrubého měsíčního platu a inflace v letech 2020 až 2023.

Rok	Průměrná hrubá měsíční nominální mzda na přepočtené počty zaměstnanců v národním hospodářství (statistika ČSÚ)			Průměrná hrubá měsíční mzda (statistika ISPV)			Průměrný hrubý měsíční plat (statistika ISPV)			Inflace (%)
	Kč	Rozdíl oproti předešlému roku		Kč	Rozdíl oproti předešlému roku		Kč	Rozdíl oproti předešlému roku		
		Kč	%		Kč	%		Kč	%	
2020	36 176	1 598	4,62	37 789	1 934	5,39	42 555	3 856	9,96	3,2
2021	38 277	2 101	5,81	39 895	2 106	5,57	44 782	2 227	5,23	3,8
2022	39 932	1 655	4,32	43 003	3 108	7,79	45 259	477	1,07	15,1
2023	43 120*	3 188	7,98	45 573**	2 570	5,98	47 527**	2 268	5,01	10,7
Změna mezi lety 2019 - 2023	---	9 363	27,08•	---	9 718	27,10•	---	8 828	22,81•	36,49•

Zdroj: ČSÚ, ISPV, výpočet MPSV

*) předběžný údaj, datum zveřejnění na stránkách ČSÚ 4. 6. 2024

***) údaje z ISPV za rok 2023

•) Procentní údaj nepředstavuje prostý součet jednotlivých meziročních nárůstů v sloupci, ale kumulativní nárůst počítaný vzhledem k základně z roku 2019

Níže jsou pro porovnání uvedeny procentuální nárůsty průměrného měsíčního celkového platu ve veřejných službách a správě a státní službě v letech 2020 až 2023 pro jednotlivé stupnice platových tarifů. Z přehledu je zřejmé, že v relativně i absolutně nejhorší situaci se nacházejí zaměstnanci odměňovaní podle tzv. základní stupnice platových tarifů a, potažmo, státní zaměstnanci.

Stupnice	Okruh zaměstnanců	Průměrný celkový měsíční plat (%)					Rozdíl inflace 2019-2023 (40,17 %) a nárůstu platů 2019-2023 (v p.b.)	Vývoj reálných platů 2019-2023 (očištěno o inflaci) v %
		2020	2021	2022	2023	Celkový nárůst		
nařízení vlády č. 341/2017 Sb.								
Stupnice č. 1	· všichni zaměstnanci příspěvkových organizací jinde neuvedení	*				15,10	-25,07	-17,88
	· nezdravotničtí zaměstnanci, jejichž platy jsou hrazeny z v. zdrav. pojištění		2,48	3,98	8,02			
	· zaměstnanci ve správních úřadech a ÚSC	*				*	*	*

Stupnice č. 2	· pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci,	15,26	12,47	**	4,08	34,92	-5,25	-3,75
Stupnice č. 3	· nelékařští zdravotničtí pracovníci			**	3,97	34,78	-5,40	-3,85
Stupnice č. 4	· lékaři a zubní lékaři	9,19	11,33	-1,77	4,26	27,98	-12,19	-8,70
Stupnice č. 5	· učitelé a pedagogičtí pracovníci	9,15	7,63	0,57	3,02	21,72	-18,46	-13,17
Počet stupnic		4	4	5	5	---	---	---
nařízení vlády č. 304/2014 Sb.								
Stupnice pro státní službu	· všichni státní zaměstnanci	5,07	0,17	3,03	6,38	15,36	-24,82	-17,71

Zdroj: ČSÚ, ISPV, výpočet MPSV

Jde o procentuální nárůsty celkových průměrných měsíčních platů oproti předchozímu roku, tedy nejen platového tarifu, ale i ostatních složek platu (např. osobní příplatek, odměny) podle jednotlivých stupnic platových tarifů. V porovnání s tabulkou valorizace platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státní službě v letech 2020 až 2023 je patrné, že i bez valorizace platových tarifů docházelo ke zvyšování průměrného hrubého měsíčního platu.

* v roce 2019 byli zaměstnanci ve správních úřadech, úředníci územních samosprávných celků odměňováni podle stupnice č. 2, po sloučení 1. a 2. stupnice od 1. 1. 2020 jsou odměňováni podle stupnice č. 1

** v roce 2022 došlo k rozdělení původní stupnice č. 2, od 1. 1. 2022 jsou nelékařští zdravotničtí pracovníci odměňováni podle stupnice č. 3 a sociální pracovníci a pracovníci v sociálních službách jsou nadále odměňováni podle stupnice č. 2

*** v roce 2022 došlo k poklesu (oproti předchozímu roku) zřejmě z důvodu vysokého základu v důsledku covidových odměn vyplácených lékařům v roce 2021

Problémem platového systému je i množství platových tarifů pod příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, potažmo zaručeného platu od 1. ledna 2025.

Následující tabulka shrnuje aktuální počet zaměstnanců a státních zaměstnanců jejichž platový tarif by od 1. ledna 2025 byl pod úrovní minimální mzdy nebo příslušnou nejnižší úroveň zaručeného platu pokud by k tomuto datu nedošlo k valorizaci platových tarifů.

Počet	Celkem	Počet pod MM	Počet pod NÚZP
zaměstnanců	846 339	58 564	302 814
tarifů	835	103	349

Zdroj: ISPV, výpočet MPSV

S ohledem na přijetí zákona č. 230/2024 Sb., a zavedení zaručeného platu ve 4 skupinách prací, kdy i v důsledku tohoto návrhu nařízení vlády, konkrétně jeho části týkající se rozdělení platových tříd do skupin prací pro určení příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu, budou od 1. ledna 2025 stanoveny nejnižší úrovně zaručeného platu ve výši, které přesahují současné výše nejnižších úrovní zaručené mzdy (s výjimkou 8. skupiny prací), a dojde tak k dalšímu prohloubení tohoto problému. Navržená valorizace platových tarifů alespoň zmírňuje tento

negativní efekt a vede k částečnému snížení počtu platových tarifů, které by od uvedeného data byly pod příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.

Rozdělení prací do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu

Vláda je v § 112 odst. 7 zmocněna ke stanovení rozdělení prací do 4 skupin odstupňovaných podle kvalifikační náročnosti vykonávaných prací. Toto rozdělení dosud nebylo stanoveno, přičemž od 1. ledna 2025 bude nutné, aby plat zaměstnance nebyl nižší než příslušná nejnižší úroveň zaručeného platu (§ 112 odst. 2 zákoníku práce). Výše nejnižších úrovní zaručeného platu pro jednotlivé skupiny prací pro rok 2025 již byly vyhlášeny sdělením Ministerstva práce a sociálních věcí č. 286/2024 Sb. S ohledem na uvedené je nutné stanovit rozdělení prací a správních činností, resp. platových tříd, ve kterých jsou tyto práce a činnosti vykonávány do skupin prací pro určení příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu.

Zrušení stanovení výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí v nařízení vlády

S ohledem na výše popsanou změnu § 117 a 128 zákoníku práce, kdy bylo zrušeno zmocnění vlády pro stanovení výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínek pro jeho poskytování nařízením vlády je nutné zrušit příslušné části nařízení vlády č. 341/2017 Sb., a 304/2014 Sb., týkající se stanovování výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a podmínek pro jeho poskytování.

Započitatelná praxe

Podle § 123 odst. 4 zákoníku práce zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (dále jen "započitatelná praxe"). Podmínky pro určení započitatelné praxe pak má stanovit podle § 123 odst. 6 písm. d) vláda nařízením, což činí v § 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. Podle § 4 odst. 5 nařízení vlády zaměstnavatel započte v plném rozsahu, nejvýše však celkovém rozsahu 6 let zaměstnanci dobu (a) skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti nejvýše v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle jiného právního předpisu, a dobu (b) osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě podle § 120 odst. 3 zákona o sociálních službách.

Uvedený limit zápočtu ve výši 6 let znevýhodňuje zaměstnance a zaměstnankyně pečující o dítě dobu delší než 6 let oproti zaměstnancům a zaměstnankyním, které pečují kratší dobu.

Tento limit rovněž negativně přispívá ke vzniku nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami v důsledku péče o dítě.

K věcně totožné změně dochází i pro státní službu, kdy se, shodně jako v případě pracovního poměru, bude popsáním způsobem hodnotit doba čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, popřípadě doba péče ve výše popsaném smyslu, jako doba plně zhodnotitelná pro účely započitatelné praxe.

S účinností od 1. ledna 2025 dojde k rozšíření okruhu zaměstnanců, jimž je možné určit tarif zvláštním způsobem v § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce o zaměstnance příspěvkových organizací poskytujících veřejné kulturní služby a zaměstnance veřejných kulturních institucí. Podmínky pro zvláštní způsob určení platového tarifu pro zaměstnance, mimo jiné, příspěvkových organizací poskytujících veřejné kulturní služby, pro zaměstnance veřejných kulturních institucí, má stanovit vláda nařízením. S účinností od 1. ledna 2025 se tedy navrhuje tyto podmínky určit výše uvedeným způsobem v § 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., tedy v ustanovení, které zvláštní způsob určení platového tarifu upravuje v současnosti pro ostatní skupiny zaměstnanců, kterým je možné platový tarif tímto způsobem určit.

Zvláštní příplatek

Ve vztahu k zaměstnancům příspěvkové organizace ZZMS je nutné upravit stávající znění bodu 2 ve IV. skupině prací v příloze (nově) č. 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., části A, ve které jsou uvedeny skupiny prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek. Současná právní úprava zvláštní příplatek za práce v uvedeném bodě přiznává pouze zaměstnancům státu v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech. Před přechodem do ZZMS náležel dotčeným zaměstnancům zvláštní příplatek, a to podle přílohy č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění, ve spojení s § 9 a 10 a přílohou č. 1 nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 27/2022, kterým se stanoví podrobnosti pro přiznání některých peněžitých náležitostí občanským zaměstnancům. Pro zachování práva na zvláštní příplatek těchto zaměstnanců je nutné rozšířit okruh zaměstnanců, na který se uvedený bod přílohy (nově) č. 5 vztahuje pro zachování práv zaměstnanců dotčených přechodem práv z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele.

Co se týče zaměstnanců Kanceláře veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí a terénních sociálních pracovníků, současná podoba přílohy (nově) č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., nereflektuje míru neuropsychické zátěže spojené s výkonem jejich práce a nevzniká jim tak

právo na zvláštní příplatek. Doplněním těchto prací do dotčené přílohy dojde k napravení tohoto stavu.

E. Předpokládaný hospodářský a finanční dopad navrhované právní úpravy na státní rozpočet, ostatní veřejné rozpočty, na podnikatelské prostředí České republiky

Návrh nařízení vlády spočívá v navýšení platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců od 1. ledna 2025.

Pro zaměstnavatele zaměstnanců ve veřejných službách a správě, jejichž platy jsou financovány ze státního rozpočtu, by přijetí předmětného návrhu valorizace platových tarifů představovalo finanční dopady ve výši cca 15,04 mld. Kč včetně příslušenství.

Navýšení platových tarifů státních zaměstnanců, jejichž platy jsou rovněž financovány ze státního rozpočtu, by si vyžádalo dodatečné prostředky ve výši cca 1,59 mld. Kč včetně příslušenství.

Celkové finanční dopady na státní rozpočet by tedy dosáhly cca 16,63 mld. Kč včetně příslušenství.

Pro zaměstnavatele zaměstnanců ve veřejných službách a správě, jejichž platy jsou financovány z rozpočtů územních samosprávných celků, by navrhované navýšení platových tarifů představovalo finanční dopad ve výši cca 4,57 mld. Kč včetně příslušenství.

Pro rozpočty zdravotních pojišťoven, z nichž jsou hrazeny platy části zaměstnanců ve veřejných službách a správě, by přijetí nařízení vlády představovalo finanční dopad ve výši cca 2,79 mld. Kč včetně příslušenství.

Celkové finanční dopady přijetí navrhovaného navýšení platových tarifů na veřejné rozpočty tedy představují částku cca 23,99 mld. Kč včetně příslušenství.

Části návrhu netýkající se valorizace platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců buďto nepřinášejí zvýšené dopady, se kterými by již stávající podoby veřejných rozpočtů nebo jejich návrhů nekalkulovaly, jelikož v zásadě provádějí zákonnou právní úpravu, jejíž dopady byly posouzeny při jejím přijímání nebo jsou jejich dopady marginální.

Do první výše uvedené kategorie spadají části tohoto návrhu týkající se rozdělení prací a správních činností do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu, zrušení právní úpravy týkající se příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a umožnění zvláštního

způsobu určení platového tarifu u zaměstnanců příspěvkových organizací poskytujících veřejné kulturní služby a zaměstnanců veřejných kulturních institucí.

K dopadům návrhu rozdělení prací a správních činností do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu lze dále uvést, že tyto byly vyhodnocovány při přijímání jak zákona č. 230/2024 Sb., kterým byl zaručený plat zaveden, tak především při přijímání nařízení vlády č. 285/2024 Sb., o koeficientu pro výpočet minimální mzdy v roce 2025 a 2026, které nabylo účinnosti dne 1. října 2024. Při schválení tohoto nařízení bylo zřejmé, že jak minimální mzda, tak právě nejnižší úrovně zaručeného platu pro jednotlivé skupiny prací budou vyhlášeny ve výši, ve které byly následně vyhlášeny ve sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 286/2024 Sb., jelikož výše nejnižších úrovní zaručeného platu se odvíjí od koeficientů stanovených v § 112 odst. 2 zákoníku práce a minimální mzdy. Tímto návrhem předkládané rozdělení prací a správních činností do skupin prací pro určení nejnižší úrovní zaručeného platu bylo presumováno již při posuzování nákladů schválení koeficientu pro výpočet minimální mzdy pro rok 2025. Při znalosti těchto nákladů byl následně předkládán rovněž návrh státního rozpočtu na rok 2025.

Kromě výše zmíněného byla pro odhad nákladů spojených s rozdělením prací a správních činností do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu provedena analýza údajů z šetření informačního systému o průměrném výdělku za 1. pololetí 2024. Byl vybrán vzorek povolání, u kterých byl počet zaměstnanců za kategorii CZ-ISCO nejméně 1 tis. Následně byla do jednotlivých skupin prací přiřazena povolání podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a byla porovnána výše průměrného platu s příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu. V následující tabulce je uveden reprezentativní vzorek povolání, ze které vyplývá, že průměrný plat byl u těchto povolání v 1. pololetí roku 2024 vyšší než příslušná nejnižší úroveň zaručeného platu. Z této analýzy lze tedy dovodit, že navržené rozdělení prací a správních činností do čtyř skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu by neměl mít výrazný dopad na veřejné rozpočty.

skupina prací (nejnižší úroveň zaručeného platu)	podskupina zaměstnání / kategorie zaměstnání CZ-ISCO	počet zam. (tis.)	medián (Kč/měs.)	1. decil (Kč/měs.)	průměr (Kč/měs.)
1. (20 800 Kč)	91123 Uklízeči a pomocníci v ubytovacích a vzdělávacích zařízeních	15,0	22 179	19 789	22 650
	91121 Uklízeči a pomocníci v administrativních objektech	3,6	22 728	19 886	23 605

	91122 Uklízeči a pomocníci ve zdravotnických a sociálních zařízeních	4,5	26 174	22 008	27 141
	54141 Vrátní	1,8	26 689	21 099	27 575
	96131 Uklízeči veřejných prostranství	6,0	26 796	20 023	27 720
2. (24 960 Kč)	51203 Pomocní kuchaři	5,2	24 867	21 357	25 719
	51201 Kuchaři (kromě šéfkuchařů)	16,0	27 286	23 097	28 586
	41312 Písaři	1,6	31 911	26 825	32 108
3. (29 120 Kč)	53121 Asistenti učitelů	11,9	29 801	26 339	30 201
	53122 Asistenti vychovatelů	5,8	30 929	26 690	31 909
	53222 Pracovníci přímé obslužné péče ambulantních, terénních služeb, pečovatelé dom. péče	1,7	33 459	28 262	34 397
	53212 Pracovníci přímé obslužné péče v oblasti pobytové péče	17,2	37 106	31 025	37 382
	53295 Sanitáři	9,5	36 554	28 877	37 476
	53211 Ošetrovatelé v oblasti pobytové péče	2,1	38 181	30 920	39 074
	54125 Strážníci	7,5	53 107	39 952	53 400
	32121 Zdravotní laboranti	2,6	53 777	40 623	56 002
4. (33 280 Kč)	23593 Vychovatelé (kromě vychovatelů pro osoby se speciálními vzdělávacími potřebami)	9,6	38 526	33 898	39 356
	33431 Odborní asistenti v administrativě	6,6	40 652	31 932	42 391
	33131 Odborní účetní všeobecní	6,1	41 972	33 529	43 652
	33432 Odborní pracovníci hospodářské správy	6,0	40 733	33 211	43 816
	23303 Učitelé na 2. stupni základních škol	27,6	46 767	39 383	47 430
	23411 Učitelé na 1. stupni základních škol (kromě v přípravných třídách základních škol)	25,9	47 263	40 042	47 554
	23201 Učitelé odborných předmětů (kromě pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami)	7,2	49 221	40 563	50 234
	23301 Učitelé všeobecně vzdělávacích předmětů na středních školách	17,1	49 723	41 415	50 482
	32211 Všeobecné sestry bez specializace (kromě dětských sester)	18,0	57 419	45 189	58 931
	22211 Staniční sestry (kromě sester v oblasti porodní asistence)	2,5	68 685	53 167	70 613
	13451 Řídící pracovníci na základních školách	6,1	72 440	56 050	74 389

Pro odhad nákladů spojených se zrušením limitu 6 let u náhradní doby péče o dítě byl proveden teoretický výpočet, protože relevantní data nejsou plošně evidována. K tomuto účelu byly využity údaje z dat týkajících se rodičovského příspěvku o datu narození, dále pak byl použit výstup ze sčítání lidu, konkrétně podíl žen se třemi a více dětmi podle věku. Kombinací těchto informací bylo vypočteno procento žen s daným počtem vyložených dnů na celkovém počtu žen. Následně z informačního systému o platu byly vybrány počty pracujících žen podle věku. Spojením všech těchto údajů byl zjištěn počet žen pracujících za plat s daným počtem

vyloučených dnů podle věku. Na vybraném vzorku platových stupňů bylo ověřeno, že zrušení limitu by se týkalo 3 % případů, z čehož vyplývá, že dopady této změny do veřejných rozpočtů budou poměrně malé.

Dopad zavedení práva na zvláštní příplatek u zaměstnanců Kanceláře veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí se při zohlednění počtu dotčených zaměstnanců a maximální přípustné výše zvláštního příplatku ve skupinách, do kterých se navrhuje práce těchto zaměstnanců zahrnout (tzn. 85 zaměstnanců v I. skupině s rozsahem příplatku 500 až 1 300 Kč a 20 zaměstnanců ve II. skupině s rozsahem příplatku 750 až 2 500 Kč) v roce 2025 nepřesáhne 2,6 mil. Kč.

Úprava odpočtů praxe státních zaměstnanců nesplňujících kvalifikační předpoklady (potřebné vzdělání) nebude mít dopady na státní rozpočet.

Navrhuje se zavést právo na zvláštní příplatek i osobám v sociálních službách, které svoji činnost nevykonávají v sociálních zařízeních, ale v terénu. Jde tedy o služby, které jsou osobám poskytovány v jejich přirozeném sociálním prostředí (§ 33 odst. 4 zákona o sociálních službách). Ve veřejném sektoru pracuje 3 608 pečovatelů. Vzhledem k tomu, že na zvláštní příplatek mají mít nárok zaměstnanci, kteří soustavně poskytují přímé obslužné péče osobám s tělesným postižením, duševní poruchou nebo poruchou chování, nelze s přesností vyčíslit, kolik zaměstnanců tu to činnost soustavně vykonává, neboť pracovníci se v jednotlivých činnostech střídají, aby nedocházelo k jejich přetížení. Pro odhad výše nákladů bylo kalkulováno s přiznáním příplatku 60–80 % dotčených pracovníků. Zvláštní příplatek ve skupině IV. je podle § 8 odst. 2 písm. d) nařízení vlády č. 341/2017 poskytován v rozpětí 1 880 – 7 500 Kč.

V následující tabulce jsou uvedeny odhady nákladů tohoto opatření, pokud by byl příplatek poskytován na spodní hranici možného rozpětí.

%	Počet pečovatelů	Navýšení o 1 880 Kč/měsíc	Navýšení o 1 880 Kč/rok	Navýšení celkem Kč/rok (včetně příslušenství)
60 %	2 165	4,1 mil Kč	48,8 mil Kč	65,8 mil Kč
80 %	2 887	5,4 mil Kč	65,1 mil Kč	87,8 mil Kč

V následující tabulce jsou uvedeny odhady nákladů tohoto opatření, pokud by byl příplatek poskytován na horní hranici možného rozpětí.

%	Počet pečovatелů	Navýšení o 7 500 Kč/měsíc	Navýšení o 7 500 Kč/rok	Navýšení celkem Kč/rok (včetně příslušenství)
60 %	2 165	16,2 mil Kč	194,9 mil Kč	268,1 mil Kč
80 %	2 887	21,7 mil Kč	259,8 mil Kč	350,3 mil Kč

Vzhledem k tomu, že se návrh týká zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců, bezprostřední dopad na podnikatelské prostředí nelze očekávat.

F. Zhodnocení sociálních dopadů, včetně dopadů na specifické skupiny obyvatel, zejména osoby sociálně slabé, osoby se zdravotním postižením a národnostní menšiny, dopadů na ochranu práv dětí a dopadů na životní prostředí

Pokud jde o sociální dopady, realizace navrhovaných změn u dotčených zaměstnanců a státních zaměstnanců příznivě ovlivní úroveň platů a mírně by tedy zvýšila kupní sílu spotřebitelů. Návrh by tak měl těmto zaměstnancům a státním zaměstnancům alespoň částečně pomoci s potýkáním se s růstem cen zboží, energií a služeb.

G. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k zákazu diskriminace a ve vztahu k rovnosti mužů a žen

Návrh respektuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci ve veřejných službách a správě a státními zaměstnanci, zákaz jejich diskriminace, i zásadu rovnosti mezi muži a ženami. Navržené zvýšení platových tarifů nezakládá rozdíly, které by mohly vést k diskriminaci zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců, popřípadě jiných osob. Návrh na odstranění limitu 6 let pro zápočet tzv. náhradní doby péče o dítě do započitatelné praxe pro stanovení platového stupně přispívá ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů v důsledku péče o dítě.

H. Zhodnocení dopadů navrhovaného řešení ve vztahu k ochraně soukromí a osobních údajů

Navrhovaná úprava nemá vliv na ochranu soukromí a osobních údajů.

J. Zhodnocení korupčních rizik

S ohledem na to, že nedochází ke kvalitativním změnám způsobu určení platových tarifů uvedených skupin zaměstnanců, nelze zvýšení korupčních rizik předpokládat.

K. Zhodnocení dopadů na rodiny

Pokud jde dopady na rodiny, realizace navrhovaných změn u dotčených zaměstnanců a státních zaměstnanců příznivě ovlivní úroveň platů a mírně by tedy zvýšila kupní sílu spotřebitelů. Návrh by tak měl rodinám těchto zaměstnanců a státních zaměstnanců alespoň částečně pomoci s potýkáním se s růstem cen zboží, energií a služeb.

L. Zhodnocení územních dopadů včetně dopadů na územní samosprávné celky

Navrhovaná úprava nemá specifické územní dopady. Dopady na rozpočty územních samosprávných celků je uveden v části E obecné části odůvodnění.

M. Zhodnocení souladu navrhovaného řešení se zásadami tvorby digitálně přívětivé legislativy

Navrhovaná úprava se nedotýká zásad tvorby digitálně přívětivé legislativy. Předložený návrh není spojen s rizikem digitálního vyloučení.

II. Zvláštní část

K čl. I bodu 1 a 5 a k čl. II bodu 3

Navrhuje se rozdělení prací a správních činností do skupin prací pro určení příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu. Podle § 112 odst. 2 zákoníku práce se nejnižší úrovně zaručeného platu stanoví ve 4 úrovních pro 4 skupiny prací. K rozdělení prací do skupin je v § 112 odst. 7 zákoníku práce zmocněna vláda, přičemž kritériem pro rozdělení prací je kvalifikační náročnost vykonávaných prací.

Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách jsou stanoveny v § 2 odst. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., a pro státní službu je stanovené vzdělání pro výkon služby v jednotlivých platových třídách stanoveno v příloze č. 1 k zákonu o státní službě. V návaznosti na stanovené požadavky vzdělání pro jednotlivé platové třídy se jak pro pracovní poměr, tak pro služební poměr navrhuje následující rozdělení platových tříd do skupin prací:

1. skupina prací - 1. a 2. platová třída (základy vzdělání a základní vzdělání),
2. skupina prací - 3. až 5. platová třída (střední vzdělání a střední vzdělání s výučním listem),

3. skupina prací - 6. až 9. platová třída (střední vzdělání s maturitní zkouškou a vyšší odborné vzdělání) a
4. skupina prací - 10. až 16. platová třída (vysokoškolské vzdělání).

Způsob rozdělení prací, resp. správních činností do skupin prací je obdobný jako v § 3 odst. 2 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., kde byly rozděleny práce do skupin pro určení nejnižší úrovně zaručeného platu. Způsob zjištění příslušné nejnižší úrovně zaručeného platu konkrétního (státního) zaměstnance tedy zůstává zachován, vyplývá z příslušné platové třídy, do které je (státní) zaměstnanec zařazen, resp. z platové třídy stanovené pro služební místo, na které je (státní) zaměstnanec zařazen.

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., stanovovalo rozdělení prací do skupin pro všechny (státní) zaměstnance odměňované platem, včetně státních zaměstnanců. Toto nařízení však k 1. lednu 2025 pozbude účinnosti, přičemž nařízení vlády č. 341/2017 Sb., a 304/2014 Sb., stanoví podmínky odměňování pro jednotlivé skupiny (státních) zaměstnanců. Nově se tedy rozdělení prací, resp. správních činností navrhuje stanovit v obou jednotlivých nařízeních upravujících odměňování příslušných skupin (státních) zaměstnanců.

K čl. I bodu 2 a čl. II bodu 1

Navrhuje se zrušení maximální doby zápočtu tzv. náhradní doby spočívající v péči o dítě ve výši 6 let. Doba péče o dítě ve smyslu § 4 odst. 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., resp. § 3 odst. 2 písm. d) nařízení vlády č. 304/2014 Sb., se těmto (státním) zaměstnancům do započitatelné praxe s účinností od 1. ledna 2025 bude započítávat v plném rozsahu, a to i u stávajících (státních) zaměstnanců. U stávajících (státních) zaměstnanců, jejichž doba péče o dítě byla delší než 6 let tak bude nutné opětovně posoudit rozsah započitatelné praxe pro zařazení (státního) zaměstnance do platového stupně, přičemž toto posouzení může vyvolat povinnost zaměstnavatele zařadit (státního) zaměstnance od 1. ledna 2025 do vyššího platového stupně, a to v případech, kdy by nově zjištěná doba započitatelné praxe odpovídala vyššímu platovému stupni, než do kterého je (státní) zaměstnanec aktuálně zařazen.

K čl. I bodu 3, 6 a 7

Navrhuje se sloučení stupnic platových tarifů uvedených v příloze č. 2 a 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., čímž dojde ke snížení počtu příloh tohoto nařízení vlády, což je nutné promítnout dále do textu § 5 a § 8.

Sloučení je provedeno zrušením stávající přílohy č. 2 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., přičemž podle stupnice platových tarifů v nové příloze č. 2 budou odměňování nejen jako doposud

pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci a manželští nebo rodinní poradci vymezení ve stávajícím znění § 5 odst. 2 dotčeného nařízení vlády, ale rovněž budou dle této přílohy určovány platové tarify tzv. „nelékařským“ zdravotnickým pracovníkům poskytujícím zdravotní služby, tedy zaměstnancům v současné právní úpravě vymezeným v § 5 odst. 3 dotčeného nařízení vlády.

K čl. I bodu 4

Příspěvkovým organizacím poskytujícím veřejné kulturní služby a veřejným kulturním institucím podle zákona o veřejných kulturních institucích se umožňuje tzv. zvláštní způsob určení platového tarifu podle § 6 odst. 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

K čl. I bodu 8

Navrhuje se zvýšení všech jednotlivých platových tarifů v stupnicích platových tarifů uvedených v přílohách č. 1 až 3 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o částku 1 400 Kč.

Platové tarify zaměstnanců odměňovaných podle přílohy č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., se zvýší v rozmezí od 2,5 % do 11,5 %.

Platové tarify zaměstnanců, kterým je platový tarif určován podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze (nově) č. 2 (pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci a manželští nebo rodinní poradci vymezení ve stávajícím znění § 5 odst. 2 dotčeného nařízení vlády a tzv. nelékařští zdravotničtí pracovníci poskytující zdravotní služby) se zvyšují v rozmezí od 2,3 % do 9 %.

Platové tarify zaměstnanců, kterým je platový tarif určován podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze (nově) č. 3 (lékaři) se zvyšují v rozmezí od 1,8 % do 3,6 %.

Platové tarify pedagogických pracovníků a akademických pracovníků státních vysokých škol se navrhuje valorizovat o 7 %, což znamená, že se jednotlivé platové tarify navýší v rozmezí od 1 090 Kč do 4 040 Kč.

K čl. I bodu 9 a 10

V příloze č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve které jsou rozděleny práce podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek do skupin pro určení příslušného rozpětí zvláštního příplatku se do části A, I. a II. skupiny doplňují práce zaměstnanců kanceláře veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí spojené se zvýšenou, resp. značnou mírou neuropsychické zátěže. Konkrétně jde o práce vyžadující individuální přístup k jednotlivým osobám, popřípadě rozhodování při volbě z více variantních řešení, spočívající v soustavném přímém osobním

styku s osobami, jejichž základní práva a svobody mohou být ohroženy v souvislosti s jednáním správního úřadu nebo dalších institucí, které jsou vůči těmto osobám v obdobném postavení, při plnění úkolů v rámci výkonu působnosti veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí a o práce, při nichž zaměstnanec přichází při výkonu působnosti veřejného ochránce práv a ochránce práv dětí soustavně do přímého osobního styku s osobami omezenými na svobodě veřejnou mocí nebo v důsledku závislosti na poskytované péči.

K čl. I bodu 11

Bod č. 2 ve IV. skupině, části A přílohy č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., se upravuje tak, že zvláštní příplatek podle tohoto bodu nově přísluší rovněž zaměstnancům státní příspěvkové organizace zřízené podle zákona o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky.

K čl. I bodu 12

Do IV. skupiny, v části A přílohy č. 5 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve které jsou zařazeny práce s nejvyšší mírou neuropsychické zátěže se vkládá nový bod týkající se práce soustavného poskytování přímé obslužné péče osobám s tělesným postižením, duševní poruchou nebo poruchou chování v jejich domácím nebo dalším přirozeném prostředí. Příplatek tak nově nebude vázán jen na výkon uvedených prací v zařízeních sociálních služeb (jak bylo dosud uvedeno v příkladu pod bodem 6 v této skupině prací).

K čl. II bodům 2 a 4

Navrhuje se je upravit podmínky odpočtu započitatelné praxe u státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru zařazených na služebních místech tak, aby zahrnovaly i státní zaměstnance a zaměstnance v režimu § 25a odst. 1 zákona o státní službě, ve znění sněmovního tisku č. 673, který umožňuje nově výkon služby na služebních místech zařazených v platových třídách s předepsaným vysokoškolským vzděláním zabezpečit i státními zaměstnanci, popřípadě zaměstnanci v pracovním poměru, pouze se středoškolským vzděláním nesplňujících předepsané vzdělání. Účelem je především zachovat princip rovnosti v odměňování při porovnání s ostatními skupinami (státních) zaměstnanců, u nichž je ze stejného důvodu prováděn odpočet praxe

K čl. II bodu 5

V návaznosti na valorizaci platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě se navrhuje navýšení všech jednotlivých platových tarifů ve stupnici platových tarifů uvedené v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb. o částku 1 400 Kč, neboť dotčená stupnice

platových tarifů je co do porovnání agregované složitosti, odpovědnosti a namáhavosti služebních činností srovnatelná, se stupnicí platových tarifů pro zaměstnance vykonávající obdobně náročné práce ve veřejných službách a správě. Navržená valorizace znamená navýšení jednotlivých platových tarifů v rozmezí od 2,1 % do 8,7 %.

K čl. III

Účinnost nařízení vlády se v souladu s § 9 odst. 2 zákona č. 222/2016 Sb., o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv a o tvorbě právních předpisů vyhlášených ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv (zákon o Sbírce zákonů a mezinárodních smluv), ve znění pozdějších předpisů, navrhuje k 1. lednu 2025.