

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra veřejné správy

Bakalářská práce

Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě

Předkládá: Kateřina Robeová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2018

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě“ zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Plzeň, březen 2018

.....

Kateřina Robeová

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce Mgr. Heleně Sequensové za odborné vedení, cenné rady, trpělivost a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala.

Obsah

1. DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ	4
1.1. Veřejný sektor	4
1.2. Veřejná správa	4
1.3. Státní správa	5
1.4. Samospráva.....	5
1.5. Ostatní veřejná správa.....	5
1.6. Veřejné finance.....	6
1.7. Odměna.....	6
1.8. Zaměstnanec	7
2. HISTORIE	8
2.1. Vývoj v českých zemích do roku 1914.....	8
2.2. Vývoj po roce 1914.....	8
2.3. Vývoj po roce 1945.....	9
2.4. Vývoj po roce 1989.....	10
3. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA	11
4. ODMĚŇOVÁNÍ V REŽIMU MZDY	12
4.1. Hodnota jednotlivce	12
4.2. Mzda	12
4.2.1. Minimální mzda	13
4.2.2. Zaručená mzda	13
4.2.3. Časová mzda	13
4.2.4. Úkolová mzda	13
4.2.5. Podílová mzda.....	14
4.2.6. Smíšená mzda	15
4.3. Zákonné příplatky a doplatky.....	15
4.3.1. Příplatek za práci přesčas	15
4.3.2. Příplatek za svátek	15
4.3.3. Příplatek za noční práci.....	16
4.3.4. Příplatek za práci ve ztíženém prostředí.....	16
4.3.5. Příplatek za práci v sobotu a neděli.....	16
5. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ	17
5.1. Veřejná služba	17
5.1.1. Karierní systém	17

5.1.2.	Smluvní systém	18
5.2.	Státní služba.....	18
5.3.	Plat.....	19
5.3.1.	Platová třída	20
5.3.2.	Platový stupeň.....	21
5.3.3.	Platový tarif	23
5.3.4	Příplatky	24
5.3.5.	Odměna	26
5.3.6.	Doplatky.....	26
5.3.7.	Odměna za pracovní pohotovost.....	26
5.4.	Katalog prací ve veřejných službách a správě.....	26
6.	ODMĚŇOVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ	28
6.1.	Přijímací řízení.....	28
6.2.	Zkušební doba	29
6.3.	Druhy služebního poměru	29
6.3.1.	Služební poměr na dobu určitou.....	30
6.3.2.	Služební poměr na dobu neurčitou.....	30
6.4.	Služební hodnost	30
6.5.	Hodnostní označení	31
6.6.	Služební příjem	32
6.6.1.	Základní tarif.....	32
6.6.2.	Příplatek za vedení.....	33
6.6.3.	Příplatek za službu v zahraničí	34
6.6.4.	Zvláštní příplatek	34
6.6.5.	Příplatek za službu ve svátek	34
6.6.6.	Osobní příplatek.....	34
6.6.7.	Služební příjem za službu přesčas	34
7.	PRŮMĚRNÁ MZDA, PRŮMĚRNÝ PLAT, SROVNÁNÍ	36
7.1.	Průměrná mzda v České republice.....	36
7.2.	Průměrný plat ve státní správě.....	37
7.3.	Průměrný plat příslušníků bezpečnostních sborů.....	38
7.4.	Srovnání průměrné mzdy s průměrným platem a s průměrným platem příslušníků bezpečnostních sborů.....	39
	ZÁVĚR	40
	RESUMÉ	42
	Klíčová slova:	42

RESUME	43
Key words:	43
SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY	44

ÚVOD

Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě jsem si vybrala jako téma své bakalářské práce z toho důvodu, že můj studijní obor veřejná správa má na tuto problematiku určité zaměření a směřuje k tomu, že v některém z oborů státní správy budu v budoucnu vykonávat svoji pracovní činnost.

V teoretické části bakalářské práce budou vymezeny definice základních pojmů, které čtenáře seznámí s právním jazykem, který se používá ve veřejném sektoru. Dále přiblížím čtenáři stručnou právní historii, kde se soustředím na vývoj institutu státní služby v českých zemích. Budu se snažit zachytit co možná nejvíce vývoj právních norem, které upravují státní službu a odměňování zaměstnanců ve veřejném sektoru. V bakalářské práci je zachycena i současná právní úprava, která se od ledna 2018 podrobila několika změnám, které jsou v práci zmíněny.

Důležitou oblastí, se kterou se čtenář seznámí je odměňování v režimu mzdy. Musím zde vymezit několika důležitých pojmů jako je minimální a zaručená mzda. Práce také bude obsahovat druhy mezd se kterými se můžeme v soukromém sektoru setkat a zákonné příplatky na které má zaměstnanec právo společně s odměnou za vykonanou práci.

V další kapitole bakalářské práce přiblížím odměňování zaměstnanců ve veřejné správě, tedy odměňování v režimu platu. Rozdělím dva typy veřejné služby a vymezím státní službu. Také stanovím jednotlivé složky platu a zákonných příplatků stejně jako u mzdy. A budu se snažit vysvětlit jakým systémem je plat pracovníkovi veřejné správy přidělován. Pracovníky ve veřejné správě rozdělím do platových tříd, přiblížím platové stupně a seznámím čtenáře, jak to funguje s praxí.

Poslední část teoretické části věnuji odměňování příslušníků bezpečnostních sborů, seznámím čtenáře s přijímacím řízením do bezpečnostního sboru, zvláštní zkušební dobou, která se liší od zkušební doby v soukromém sektoru. Stanovím dva druhy služebního poměru a vysvětlím mezi nimi rozdíly. Budu se věnovat služební hodnotě příslušníků bezpečnostních sborů a hodnotním označením příslušníků bezpečnostních sborů. Vymezím, co to je služební příjem a z čeho se skládá.

V praktické části bakalářské práce uvedu průměrnou mzdu v několika letech a její srovnání s průměrným platem zaměstnanců ve veřejné správě a příslušníků bezpečnostních sborů. Z údajů získaných z Českého statistického úřadu České republiky, Ministerstva vnitra České republiky a Ministerstva financí provedu srovnání mzdy s platem a budu se snažit zachytit určitý posun v rámci několika let. V závěru praktické části se pokusím zhodnotit odměňování zaměstnanců v soukromé i veřejné sféře.

Teoretická část

1. DEFINICE ZÁKLADNÍCH POJMŮ

1.1. Veřejný sektor

Veřejný sektor je subsystém národního hospodářství, ve kterém má v ekonomické oblasti nezastupitelnou úlohu. Ve veřejném sektoru máme dané hodnoty, produkty a služby vytvářeny za účelem uspokojení potřeb veřejnosti. Hlavním cílem je plnění společenských cílů, které jsou plněny i na úkor cílů individuálních.¹

V konkrétním pojetí zajišťuje veřejný sektor služby společnosti v oblasti zdravotnictví, bezpečnosti uvnitř i vně státu, vzdělávání, společenského vyžití a kultury, služby v oblasti bydlení atd.

1.2. Veřejná správa

Veřejná správa je základním pojmem správního práva. Legální definici pojmu „veřejná správa“ v žádném právním předpisu nenajdeme, i když řada právních předpisů ho používá. Vymežit nebo definovat veřejnou správu je poměrně složitou záležitostí, zejména pro její mnohotvárnost a různost správních činností i pro specifické vztahy, které zde vznikají.²

„Veřejnou správou se tedy rozumí správa veřejných záležitostí ve veřejném zájmu a subjekty, které ji vykonávají, ji realizují jako právem uloženou povinnost, a to z titulu svého postavení jako veřejnoprávních subjektů.“³

Pojem veřejné správy můžeme chápat ve dvou rovinách. Pokud je veřejná správa chápána jako souhrn činností, jedná se o tzv. materiální pojetí. Oproti tomu je formální pojetí, kterými rozumíme instituce neboli útvary veřejné správy.

Veřejná správa jako správa veřejných záležitostí ve státě se pak podle názorů odborníků člení na státní správu a veřejnou samosprávu a ostatní veřejnou správu.⁴

¹ NAHODIL, František. *Veřejná správa a financování veřejného sektoru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-536-4, s. 9.

² HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6, s. 8.

³ PRŮCHA, Petr. *Veřejná správa a samospráva*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2004. Studijní texty (Vysoká škola aplikovaného práva). ISBN 80-86775-03-8, s. 574–575.

⁴ HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6, s. 11.

1.3. Státní správa

Státní správa je součástí veřejné správy, která je vykonávána přímo státem, nebo prostřednictvím územní samosprávy. Má tři základní znaky, které jsou pro ni typické, a jsou to: podzákonný, výkonný a nařizovací charakter.

Podzákonný charakter znamená, že činnost státní správy je vykonávána na základě zákonů a v jeho mezích. Výkonný charakter znamená, že činnost orgánů státní správy uskutečňuje a uplatňuje zákony a jiné právní předpisy formou, kterou stanovil právní řád daného státu. Nařizovací charakter znamená, že orgány státní správy mají pravomoc vydávat správní akty, které jsou závazné vůči adresátům.

Státní správu tedy můžeme chápat jako realizaci výkonné moci státu. Je organizační činností vymezenou právními předpisy, které za její výkon činí odpovědnými určité instituce.⁵

1.4. Samospráva

Samospráva je způsob řízení určitého celku, kdy daný subjekt o některých svých záležitostech rozhoduje sám autonomním způsobem.

„Své úkoly plní samospráva vlastními silami a prostředky. Výkon je vázán jen právními předpisy a pro samosprávu obecně platí menší vázanost právem. Vztah státní správy a samosprávy pak můžeme charakterizovat tím, že státní správa v zákonem stanovených případech a zákonem stanoveným způsobem dozoruje činnost samosprávy.“⁶

D. Hendrych charakterizuje samosprávu z pohledu organizace veřejné správy jako činnost vykonávanou orgány samosprávných právních subjektů, pokud je na ně výkon veřejné správy zákonem delegován a trvale svěřen do jejich samostatné odpovědnosti.

1.5. Ostatní veřejná správa

Ostatní veřejná správa se považuje za zbytkovou oblast veřejné správy, kterou vykonávají částečně samosprávné a nesamosprávné instituce, když plní veřejné úkoly.⁷ Do této

⁵ HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6, s. 10.

⁶ HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6 s. 13.

⁷ SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 3., aktualiz. a upr. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-002-8, s. 18.

oblasti zahrnujeme část veřejné správy, kterou nevykonává stát nebo veřejnoprávní korporace územně samosprávných celků.

„Jedná se o činnosti, kdy není jasné, zda nově vytvářené instituce jsou delegací státní správy, nebo mají charakter specifické správní činnosti. Do určité míry sem můžeme řadit i činnosti jednotlivých institucí, které zabezpečují veřejné úkoly (Českou televizi, Český rozhlas, Českou tiskovou kancelář), nebo instituce, které plní veřejnoprávní funkce vedle své další činnosti.“⁸

Tato část veřejné správy je velmi málo prozkoumána z teoretického hlediska a názory, kam určité instituce patří, jsou různé.

1.6. Veřejné finance

Veřejné finance můžeme označit jako specifické finanční vztahy a toky mezi institucemi veřejné správy a ostatními ekonomickými subjekty, kde vždy alespoň jeden ze subjektů disponuje prostředky z veřejných zdrojů. Veřejné finance jsou specifickým a nejvýznamnějším nástrojem veřejného sektoru, který disponuje s tím, že může ovlivnit hospodářskou situaci.

„Veřejné finance představují finanční fond, který veřejnému sektoru umožňuje finančně pokrýt jeho činnost v širším slova smyslu, tj. financovat jeho vlastní provoz investiční činnost, zabezpečování tvorby veřejných statků apod.“⁹

1.7. Odměna

Odměna za práci je zakotvena v Listině základních práv a svobod, kde je stanoveno, že *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“¹⁰* V Zákoníku práce je také stanoveno, že *„Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele...“¹¹*

Odměna je určitá garance, kterou získáme za vykonanou práci. Nemusí jít pouze o peněžní hmotnou odměnu, ale může se jednat o nehmotnou odměnu do které můžeme počítat vzdělávání a rozvoj v práci, zkušenosti a zážitky.¹²

⁸ STAŠA, J. *Úvod do českého správního práva*. Praha: PAČR, 2003. ISBN 80-7251-067-3, s. 11.

⁹ NAHODIL, František. *Veřejná správa a financování veřejného sektoru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-536-4, s. 9–10.

¹⁰ Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod, § 28

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce., § 2 odst. 2

¹² ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2, s. 42–43.

1.8. Zaměstnanec

Podle Zákoníku práce je zaměstnancem fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce.¹³ Musí splňovat určité vlastnosti k tomu, aby mohla vykonávat závislou práci. Jednou z těchto vlastností je především právní subjektivita, která zahrnuje další složky, které zaměstnanec musí splňovat při výkonu závislé práce. Jedná se o způsobilost k právům a povinnostem, způsobilost k právním úkonům, procesní způsobilost a deliktní způsobilost.¹⁴

Pojmu zaměstnanec veřejné správy rozumíme tak, že se jedná o fyzickou osobu, která vykonává závislou činnost ve veřejných službách a je odměňována z veřejných financí.

¹³ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 2

¹⁴ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2, s. 90–91.

2. HISTORIE

2.1. Vývoj v českých zemích do roku 1914

V Evropě se institut státní služby, který známe v dnešní podobě, začal rýsovat na konci 19. století. Do roku 1914 se u nás pojem státní služby chápal jako služební poměr mezi státem a občanem, který byl stanoven panovníkem nebo státními orgány (které k tomu měli kompetence), aby za stát vykonával pro občany státu v určitém oboru úkoly jim stanovené za odměnu. Rozdělení úředníků bylo na civilní a vojenské, kde obstarávali úkoly v oblasti vyšší a nižší služby. Uchazeč o státní službu musel prokázat, že je rakouským občanem, splňuje zákonný věk proto, aby se mohl o službu ucházet, což bylo minimálně 18 let a nesměl mít více než 40 let. Dále musel uchazeč vést bezúhonný život a pokud se jednalo o bezplatnou službu, musel prokázat, že disponuje dostatečnými příjmy či majetkem k tomu, aby se užíval. Důležitým krokem uchazeče o službu také bylo, že se musel osvědčit při výkonu toho druhu služby, o který se ucházel a prokázat odborné znalosti a způsobilost v daném oboru. Státní zaměstnanci disponovali zvláštními oprávněními, ale museli dodržovat i zvláštní povinnosti. Mezi práva patřila státem zaručená ochrana, služební požitky a zabezpečení v případě neschopnosti vykonávat státní službu, kam patřila i penze pro vdovy a sirotky. Pojem služební požitky byl základní plat s přídavky. Mezi povinnosti státních zaměstnanců bylo dodržování platných zákonů a nařízení a svědomité plnění svých úkolů, které jim byly v rámci služby přiděleny. Z pozice své funkce museli být nestranní, zachovat úřední tajemství a vedlejší zaměstnání nesmělo narušovat klidný průběh služby či jinak narušovat autoritu státního zaměstnance. Podle zákona č. 47/1873 z. ř. byli úředníci rozděleni do jedenácti hodnostních tříd, kde byl stanoven základní roční plat, jehož výše se měnila v závislosti na uvedené třídě. Do vyšší třídy se automaticky dostal státní zaměstnanec, který v předešlé třídě v rámci výkonu státní služby strávil 4 nebo 5 let. Úředníci, připravující se na výkon služby, většinou nedostávali plat.¹⁵

2.2. Vývoj po roce 1914

Říšský zákoník upravoval zákon č. 15 o služebním poměru státních úředníků a státních zřízenců a byl ve zkratce nazýván jako tzv. Služební pragmatika, schválena v roce 1914. i přes některé novelizace a zásadní změny byl tento právní předpis hlavním zákonem v oboru státní služby až do roku 1950. Služební pragmatika zakotvila práva a povinnosti státních

¹⁵ VESELÁ, Monika. *Státní služba*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1660-4, s. 40–42.

zaměstnanců, kteří byli rozřazeni do služebních tříd a platových stupnic. Dále upravovala odpovědnost služebních zaměstnanců a průběh služebních vztahů. Pragmatika zavedla systém definitivy, která zaručovala celoživotní službu a také automatický posun do vyšší platové třídy po splnění 4 nebo 5 let v předešlé platové třídě a později byl tento přesun možný ještě za předpokladu úspěšného vykonání kvalifikační zkoušky. V období první republiky jsme převzali v rámci recepce většinu rakouského právního řádu a z toho důvodu jsme převzali i rakouský systém státní služby z roku 1914. Po roce 1918 Národní shromáždění přijalo zákon č. 269/1920 Sb., který řešil poměry úředníků a zřízců v státních úřadů a bývalého státu uherského, aby vyřešil některé otázky Pragmatiky na území Slovenska a Podkarpatské Rusi. Z důvodu nutnosti sjednotit platové úpravy přijalo Národní shromáždění republiky Československé zákon č. 103/1926 Sb., tzv. platový zákon, který doplnil některá ustanovení Pragmatiky. V důsledku nedostatečné úpravy v oblasti disciplinární odpovědnosti státních zaměstnanců byl přijat zákon č. 147/1933 Sb., o stíhání protistátní činnosti státních zaměstnanců a některých jiných osob. Tento právní předpis upravil okruh odpovědných osob, byly zavedeny nové tresty a také zde bylo nově upraveno kárné řízení. Nové povinnosti státních zaměstnanců a z důvodu jejich nedodržení rozšířil zákon č. 131/1936 Sb., o obraně státu možnost administrativního propuštění státních úředníků.¹⁶

2.3. Vývoj po roce 1945

V roce 1948 dochází ke změně, nastaly kádrové čistky a začaly se postupně likvidovat zákony, které upravovaly práva a povinnosti veřejných zaměstnanců, pracujících pro stát. S nedostatečnou právní úpravou se fungovalo od února do srpna roku 1948. Až zákon č. 213/1948 Sb., o úpravě některých poměrů na ochranu veřejných zájmů zakotvil všechna přelomová opatření tzv. akčních výborů, což byli političtí aktivisté a jelikož výbory neměly žádný právní základ, jejich rozhodnutí a výzvy byly zlegalizovány až výše zmíněným zákonem. Politická moc si tímto zaručila úplné podřízení státní služby. V květnu roku 1950 zákon č. 66/1950 Sb., o pracovních a platových poměrech státních zaměstnanců, zakotvil nový systém, který nerozděloval zaměstnanecké vztahy na soukromoprávní a veřejnosprávní. Státní službu označil tento zákon jako zvláštní druh pracovního poměru, který je vykonáván v oboru státní služby ozbrojené a civilní. Sjednotily se pracovní poměry a odlišně měly být upraveny jen určité rozdíly, které byly pro svůj obor specifické. Služební poměr upravovaly obecné zákony a zvláštní zákony o státních

¹⁶ VESELÁ, Monika. *Státní služba*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1660-4, s. 42–43.

zaměstnancích upravovaly pouze určité speciální otázky. Tento proces byl díky zákonu č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, úspěšně završen.¹⁷

2.4. Vývoj po roce 1989

Dne 17.11.1989 nastalo období Sametové revoluce, což je období politických změn, které směřovaly k přeměně komunistického režimu na pluralitní demokracii. S touto změnou politického zřízení vznikla i potřeba modernizace veřejné správy prostřednictvím reformy, která se také vázala na reformu ekonomickou a mzdovou. Právní úprava odměňování byla považována za roztržštěnou a nepřehlednou, byl přijat zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, díky kterému bylo zrušeno 24 dosavadních právních předpisů upravující odměňování. Také zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku, zrušil 37 platových předpisů a veškeré právní předpisy, které upravovaly odměňování podle dosavadní právní úpravy. Z důvodu nové komplexní úpravy v systému odměňování, pozbyl zákoník práce z roku 1965 svůj význam. Mzdové a platové poměry uvedené v zákoníku práce a také všechna práva a povinnosti, které souvisí s pracovněprávními vztahy převzaly a nově upravily zvláštní zákony, které jelikož byly vydány později, měly aplikační přednost. Zákon o mzdě a zákon o platu doplnily zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu a zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., které zakotvily konkrétní ustanovení již upravených v zákoníku práce a z tohoto důvodu se zákoník práce stal prakticky neaplikovatelný.¹⁸

¹⁷ VESELÁ, Monika. *Státní služba*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1660-4, s. 43–44.

¹⁸ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2, s. 1–3.

3. SOUČASNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Od 1. ledna 2007 získal účinnost zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákon sjednotil zákony o mzdě a platu. Nová právní úprava byla rozčleněna do čtrnácti částí, přičemž odměňování je upraveno v části šesté s názvem „Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu“. Šestá část zákoníku práce je poté dále členěna do osmi hlav. Hlava první upravuje obecná ustanovení o mzdě, platu a odměně z dohody, Hlava druhá upravuje odměňování v režimu mzdy, Hlava třetí upravuje odměňování v režimu plat, Hlava čtvrtá obsahuje úpravu odměňování vykonané práce na základě dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti, Hlava pátá upravuje nárok na odměnu za výkon jiné práce, Hlava šestá upravuje odměnu za pracovní pohotovost a Hlava sedmá obsahuje úpravu srážek z příjmů. Zákon č. 262/2006 Sb., je dosud platný.¹⁹

Od 1.1.2015 řadíme do platné právní úpravy také zákon č. 234/2014 Sb., zákon o státní službě. A jako jednu z nejnovějších právních úprav odměňování považujeme nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, který od 1.1.2018 zrušil dosavadně platné nařízení vlády č. 564/2006 Sb., které bylo samozřejmě několikrát novelizováno.

¹⁹ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2, s. 7 - 8.

4. ODMĚŇOVÁNÍ V REŽIMU MZDY

V soukromých organizacích mají přímo vymezenou výši mzdy za určitý druh práce. Výše mzdy jsou obvykle vymezeny ve mzdové struktuře určité organizace a v této výši se pohybují i mzdy v příbuzných oborech zaměstnání. V jednotlivých organizacích se mohou vyskytovat různé mzdové struktury, například jedna pro manuální pracovníky, další pro manažerskou sféru a další pro ostatní pracovníky, kteří nedělají ani ve výrobě, ani nejsou manažeři. Některé organizace ale samozřejmě nemusí mít přímo určenou strukturu odměňování a výše odměny pak tedy závisí na individuálních sazbách za různý druh práce. Výše odměny v soukromé sektoru je ovlivněna řadou ekonomických faktorů a také závisí na finanční situaci dané organizace, což je významným pojem, který znamená, že odměňování zaměstnanců nesmí stát více, než je organizace schopná zvládnout, a to má dopad na výši mzdy, kterou může organizace svým pracovníkům nabídnout. Dále také závisí na postoji organizace k příplatkům, což je do určité míry ovlivněno tím, jak moc je organizace přesvědčená o své konkurenceschopnosti na trhu. A v neposlední řadě je to závislé na tlaku ze stran odborů.²⁰

4.1. Hodnota jednotlivce

Každá organizace má stanovenou hodnotu jednotlivce, která se skládá ze čtyř základních kritérií:

- a) pro jejich podílení se na chodu organizace,
 - b) pro jejich dovednosti a schopnosti,
 - c) pro jejich zkušenosti, a
 - d) pro jejich potenciál, který udává i jejich vlastní hodnotu na trhu,
- což organizace při odměňování musí brát v potaz při určování výše mzdy.²¹

4.2. Mzda

Mzda je peněžítá odměna pro zaměstnance za vykonanou práci v soukromém sektoru od zaměstnavatele. Na její výši se zaměstnanec a zaměstnavatel dohodnou předem a v písemně smlouvě a každému z účastníků tohoto smluvního vztahu náleží jedno písemné vyhotovení. Definici mzdy nalezneme v zákoníku práce v § 100, odst. 2: „*Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci...*“²²

²⁰ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2, s. 103–105.

²¹ ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2, s. 105

²² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 109, odst. 2

4.2.1. Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší zákonem přípustná odměna za práci. Dne 21. srpna 2017 přijala vláda České republiky nařízení vlády č. 286/2017 Sb., o minimální mzdě, kterou zaručila, že od 1. ledna 2018 se zvýšila základní sazba minimální mzdy o 1200 Kč a výše minimální mzdy je v tedy v současnosti 12 200 Kč za měsíc. Minimální mzda je zaručena pro všechny zaměstnance, kteří jsou v pracovním poměru nebo v právním vztahu, který upravuje dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Jedná se o jediné mzdové omezení pro zaměstnavatele, kteří svým zaměstnancům musí minimálně tuto částku poskytnout. Základní sazba, která je pro zaměstnance zaručena činí 73.20 Kč za hodinu pro stanovenou pracovní dobu 40 hodin týdně.²³

4.2.2. Zaručená mzda

Podle zákonné definice je zaručená mzda mzdou nebo platem, na něž má zaměstnanec právo, protože vynaložil úsilí nebo prostředky na výkon určité práce, a tudíž mu dle zákona, smlouvy, vnitřních předpisů a podle mzdových výměrů nebo platových výměrů, náleží odměna. Jedná se o jeden z nástrojů pro ochranu minimální výše odměny za práci.²⁴

4.2.3. Časová mzda

Mzda zaměstnance, kterému náleží odměna za vykonanou práci, závisí přímo na odpracované době. Časová mzda je nejčastějším systémem odměňování v režimu mzdy, protože je pro zaměstnance nejsrozumitelnější a pro zaměstnavatele nejjednodušší. Je stanovena měsíčním mzdovým tarifem nebo jako hodinová mzda, kdy je přímo stanovena částka, kterou zaměstnanec dostane za odpracovanou hodinu nebo měsíc. Nevýhodou může pro zaměstnance být ztráta motivace, protože nezáleží na množství vykonané práce. Časová mzda proto bývá doplněna prémie, výkonnostními odměnami, anebo osobním ohodnocením, kterými si zaměstnavatel zaručuje dostatečnou pracovní morálku. A dále může motivovat své zaměstnance vidinou pracovního postupu do vyšší funkce.²⁵

4.2.4. Úkolová mzda

Zaměstnanec má smluveno, že je placen přímo úměrně za počet výrobků, které vyrobí a na něž je přímo vytyčena tzv. úkolová sazba za výkonovou jednotku. Nalezneme ji

²³ Nařízení vlády č. 286/2017 Sb., kterým se mění 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, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 112

²⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 447.

v soukromém sektoru, kde má zaměstnavatel zájem na výši intenzity vyrobených výrobků. Úkolovou mzdu je možné sjednat, pokud lze určit objektivní a přesné normy výkonu. U tohoto pracovního procesu musí být správná organizace, protože zaměstnanci musí mít dostatečný přísun potřebného materiálu, a také musí být zajištěn odvoz zpracovaných výrobků.²⁶

Úkolová mzda má podmínky přímo zakotvené v § 300 Zákoníku práce, kde nalezneme povinnosti zaměstnavatele při tvorbě stanovení výkonnostní normy: „*Zaměstnavatel je povinen při určení množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech. Množství požadované práce a pracovní tempo je možné určit také normou spotřeby práce.*“²⁷

Máme více druhů úkolové mzdy. Nejznámější variantou je individuální úkolová mzda, kterou si vybavíme např. v soukromé firmě s pásovou výrobou. Zde můžeme také nalézt i kolektivní úkolovou mzdu. Jedná se o mzdu, ve které je sazba za výkon vytyčena pro kolektiv zaměstnanců, ať už s přímo stanoveným počtem, nebo s počtem volným, což znamená, že čím méně zaměstnanců na určitém výrobku pracuje, tím vyšší bude po splnění úkolu jejich podíl na mzdě. Zaměstnanci výši své mzdy mohou ovlivnit zkrácením doby, za kterou ji vykonají.²⁸

4.2.5. Podílová mzda

Tento druh odměňování nalezneme převážně v obchodu a v určitém odvětví služeb, kde je pro zaměstnance jako motivace na vyšší odměnu, v důsledku výše dosaženého zisku či obratu firmy. Zaměstnanec má právo na odměnu, ve formě podílu, který je vyjádřen v procentech z výše zisku za prodej zboží či služby. Podílová mzda má stejně jako úkolová mzda více typů, podíl může být stanoven individuálně nebo kolektivně. Výhodou je vysoká motivace zaměstnanců k vyšším výkonům. A v oblasti služeb je také přínosem z důvodů spokojenosti zákazníka, který se bude vracet a dělat firmě dobré jméno. Nevýhodou je, že je procento podílu stanoveno předem.²⁹

²⁶ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 448.

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 300, odst. 1

²⁸ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 448.

²⁹ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 448-449.

4.2.6. Smíšená mzda

Odměna zaměstnance je rozdělena na dvě složky, z nichž každá je jiným výše uvedeným druhem mzdy (např. 50/50 %). Máme tedy dvě formy smíšené mzdy, a to smíšenou mzdu úkolovou a smíšenou mzdu podílovou. Jejich využití zmírňují nevýhody těchto mzdových forem a využívá se větší motivace u zaměstnanců. Je uplatňována u zaměstnavatelů, kteří si nejsou jistí svým pravidelným firemním obratem, a proto nevyužívají např. čistou podílovou mzdu.³⁰

4.3. Zákonné příplatky a doplátky

Zaměstnanci, který pracuje v soukromém sektoru náleží ze zákona tzv. zákonné příplatky, pokud je jeho práce vykonávána v těžkých podmínkách, nebo mu výkon práce spadá na dobu pracovního volna. Zaměstnavatel tedy musí ze zákona nastavit mzdové zvýhodnění a nesmí stanovit toto zvýhodnění menší, než je zakotveno v zákoně.³¹

4.3.1. Příplatek za práci přesčas

Za práci přesčas náleží zaměstnanci příplatek, která je nejméně 25 % jeho průměrného výdělku, nebo náhradní volno. Zaměstnavatel by toto volno měl poskytnout do tří měsíců po vykonání práce přesčas, jinak zaměstnanci náleží výše zmíněný příplatek. Na příplatek nebo náhradní volno zaměstnanec ztrácí nárok, pokud má se zaměstnavatelem sjednaný rozsah práce přesčas a přihlíží se k ní při sjednání výše mzdy. Nejvýše lze však sjednat 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok.³²

4.3.2. Příplatek za svátek

Zaměstnanci náleží příplatek ve výši 100 % průměrného výdělku nebo náhradní volno. Náhradní volno si zaměstnanec vybere v rozsahu, ve kterém vykonal práci ve svátek. Zaměstnavatel je povinen toto volno poskytnout do konce třetího kalendářního měsíce, který následoval po měsíci, v němž vykonal zaměstnanec práci ve svátek. V době, kdy zaměstnanec bude čerpat náhradní volno, náleží mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.³³

³⁰ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 450.

³¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 114 - § 118

³² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 114

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 115

4.3.3. Příplatek za noční práci

Za práci v noci (mezi 22–6 hodinou) náleží zaměstnanci ze zákona zvýšení mzdy o nejméně 10 % průměrného výdělku. Zákon zde ale povoluje zaměstnavateli sjednat se zaměstnancem jinou výší či jiný způsob určení příplatku.³⁴

4.3.4. Příplatek za práci ve ztíženém prostředí

Zaměstnanci ve ztíženém pracovním prostředí³⁵ je zaručený příplatek ve výši 10 % základní sazby minimální mzdy.³⁶

4.3.5. Příplatek za práci v sobotu a neděli

Zaměstnanci je zaručený příplatek ve výši 10 % průměrného výdělku. Pokud by zaměstnanec vykonával práci v zahraničí, zaměstnavatel může poskytovat příplatek místo za práci v sobotu a v neděli, za práci ve dnech, v nichž je obvyklé mít nepřetržitý odpočinek.³⁷

³⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 116

³⁵ Vymezení ztíženého pracovního prostředí a výše příplatku je stanovena vládním nařízením 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

³⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 117

³⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 118

5. ODMĚŇOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ VE VEŘEJNÉ SPRÁVĚ

Veřejný sektor se musí řídit zásadou enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí, což znamená, že může konat pouze to, co stanovuje zákon a nesmí se od něj nijak odchýlit. Na rozdíl od soukromého sektoru, který se řídí zásadou legální licence, což znamená, že může činit to, co není zákonem zakázáno a nesmí být nucen činit to, co zákon neukládá. Stejnými pravidly se řídí i odměňování zaměstnanců, kteří v těchto sektorech pracují. Odměňování pracovníků ve veřejném sektoru se tedy taky musí opírat o právní úpravu, na rozdíl od soukromého sektoru, kde se výše odměny odvíjí pouze od minimální mzdy, ale další si upraví sám zaměstnavatel.

Současná právní úprava odměňování zaměstnanců ve veřejné správě je zakotvena v zákoně č. 232/2006 Sb., Zákoníku práce a od 1. ledna 2018 máme novou právní úpravu v podobě nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, který nahradil dosavadní nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Dále jsou některé podmínky odměňování zakotveny i v zákoně č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Na odměnu v podobě platu mají tedy nárok zaměstnanci, kteří vykonávají svoji práci u zaměstnavatele, kterým je stát, územně samosprávný celek, státní fond, příspěvkové organizace, školské právnické osoby zřízení Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy a další správní úřady státní správy.³⁸

5.1. Veřejná služba

Veřejná služba je širší označení pro pojem státní služba, což jsou zaměstnanci státní správy, kteří působí na správních úřadech. Jejím hlavním cílem je stabilizovat správu pro občany z důvodu častého střídání politiků. Díky racionalitě a legitimitě moderní veřejné správy máme zaručené odborné a nestranné služby veřejnosti. Důležitost veřejné služby shledáváme v její dlouhé historii a tradici. Rozlišujeme dva základní systémy veřejné služby:³⁹

5.1.1. Karierní systém

Tento systém zakotvuje zákonnou úpravu služebních poměrů. Hlavními znaky jsou: právní garance trvalého služebního poměru a služební a platový postup. Karierní postup je

³⁸ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2, s. 11.

³⁹ HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo*. Obecní část. 8. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-254-3, s. 468-472.

v klasické podobě uplatňován i u nás v České republice. Výhodou je tzv. *definitiva*, která znamená, že zaměstnance ze služebního poměru nelze propustit ze strany zaměstnavatele, samozřejmě ale existují i výjimky, ale muselo by se jednat o závažné provinění ze strany zaměstnance.

Pro veřejnou správu je díky kariernímu systému zaručena profesionalita, loajalita a zkušení zaměstnanci. Za nevýhody tohoto systému jsou označeny formalismus, kastovnictví a byrokracie.⁴⁰

Karierní systém by se dal shrnout tak, že je nastavený pro zaměstnance takovým způsobem, že se nejvíce vyplatí setrvat ve služebním poměru celý život. Díky zaručené definitivě mají zaměstnanci jistotu zaměstnání a veřejná správa si tímto způsobem získá loajální a zkušené zaměstnance.

5.1.2. Smluvní systém

U smluvního systému najdeme jeho počátky v USA, kde se začal vyvíjet s cílem zastoupit předešlý tzv. „*spoils systém*“, ve kterém se volná pracovní místa dosazovaly podle výsledků voleb, tak jako to je u politických funkcí. Často kritizovanou nevýhodou byla neefektivnost (časté střídání úředníků), což má dopad na odbornost a je zde nestabilita veřejné správy.

Ve smluvním systému, pokud vznikne nové místo, nebo se uvolní již vytvořené místo, tak se na něj mohou hlásit uchazeči z veřejného i soukromého sektoru. Výhodou je pružnost a přizpůsobení systému veřejné správy aktuálním potřebám obyvatelstva. Větší zájem z širšího okruhu osob je sice nevýhodný, ale zároveň se předchází kastovnictví a do veřejné správy také vnáší více zkušeností, soutěživost a větší výkonnost.⁴¹

5.2. Státní služba

Pojem státní služby slouží k označení pracovních poměrů státních zaměstnanců, kteří vykonávají svoji práci ve státní správě. Podle zákonné úpravy služba zahrnuje především přípravu návrhů právních předpisů, řízení činnosti jiných správních úřadů, státní statistickou službu, ochranu utajovaných informací, zabezpečuje obranu státu, zajišťuje vnitřní bezpečnost, atd.⁴²

⁴⁰ HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo*. Obecní část. 8. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-254-3, s. 472-473.

⁴¹ HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo*. Obecní část. 8. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-254-3, s. 473.

⁴² Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě § 5

5.3. Plat

„Plat je na rozdíl od mzdy, výhradně peněžité plnění, poskytované měsíčně zaměstnanci, který splňuje podmínky stanovené v § 109 odst. 3 Zákoníku práce, za vykonanou závislou práci.“⁴³

Na odměnu v podobě platu mají nárok zaměstnanci, kteří vykonávají svoji práci u zaměstnavatele, kterým je stát, územně samosprávný celek, státní fondy, školské právnické osoby zřízené Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, příspěvkové organizace a další správní úřady státní správy. Zaměstnanec se v těchto případech stává služebním zaměstnancem.⁴⁴

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě upravuje problematiku služebních poměrů. Není zde ale pouze pozitivní výčet zaměstnanců, které zákon nazývá služebními zaměstnanci, ale zakotvuje i negativní vymezení v § 2, který stanoví, na které osoby se tento zákon nevztahuje např.:

- a) *člena vlády, jeho poradce a na zaměstnance, který vykonává další činnosti pro člena vlády, včetně zaměstnance zařazeného v kabinetu člena vlády,*
- b) *vedoucího Úřadu vlády České republiky (dále jen „Úřad vlády“) a zaměstnance, který vykonává činnosti pro vedoucího Úřadu vlády,*
- c) *náměstka člena vlády a zaměstnance, který vykonává činnosti pro náměstka člena vlády,*
- d) *člena Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,*
- e) *předsedu a člena Rady Českého telekomunikačního úřadu,*
- f) *předsedu a místopředsedu Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže,*
- g) *člena Rady Energetického regulačního úřadu,*
- h) *předsedu a inspektora Úřadu pro ochranu osobních údajů,*
- i) *předsedu a člena Úřadu pro dohled nad hospodařením politických stran a politických hnutí,*
- j) *předsedu a místopředsedu Českého statistického úřadu,*
- k) *ředitele a inspektora Ústavu pro odborné zjišťování příčin leteckých nehod,*
- l) *člena Etické komise České republiky pro ocenění účastníků odboje a odporu proti komunismu,*

⁴³ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2, s. 17.

⁴⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 109, odst. 3

- m) *předsedu a místopředsedu Úřadu pro přístup k dopravní infrastruktuře,*
- n) *člena Etické komise Státního ústavu pro kontrolu léčiv.*⁴⁵

Ve druhém odstavci je ještě také zakotveno, že se tento zákon nevztahuje na příslušníky bezpečnostních sborů.

Zákonná odměna státního zaměstnance je rozdělena na čtyři složky platu, jedná se o platový tarif, příplatky, odměny a doplatky.

5.3.1. Platová třída

Platová třída nám stanovuje, jak je náročná a složitá práce, kterou zaměstnanec ve služebním poměru vykonává. Každý druh práce je zařazen do konkrétní platové třídy, jejíž rozhodující kritérium je tedy náročnost a odpovědnost spojená s tímto druhem práce.⁴⁶

Rozdělení prací do platových tříd bylo upraveno podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. V současnosti od 1. ledna 2018 bylo toto nařízení změněno nařízením vlády č. 399/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, a nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do příslušné platové třídy, kde je stanoveno, jakou nejnáročnější práci, může zaměstnavatel po zaměstnanci vyžadovat. Zákon také stanovuje kritéria, podle kterých zaměstnavatel zařazuje zaměstnance do platových tříd. Hlavní kritérium jsou kvalifikační předpoklady vzdělání, které zaměstnanec pro výkon své práce potřebuje. Ve výjimečných případech samozřejmě může zaměstnanec zařadit zaměstnance i do platové třídy, u které nesplňuje potřebné vzdělání, výhodou v tomto případě může být např. praxe v oboru. Předpoklady pro vzdělání do jednotlivých tříd nalezneme v § 2 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách.⁴⁷

⁴⁵ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě § 2, odst. 1

⁴⁶ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2, s. 43.

⁴⁷ Platová třída - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <http://ppropo.mpsv.cz/xx5platovatrída>

Tabulka 1 – platové třídy a potřebné vzdělání

1. - 2. platová třída	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3. platová třída	střední vzdělání
4. platová třída	střední vzdělání nebo střední vzdělání s výučním listem
5. platová třída	střední vzdělání s výučním listem
6. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem
7. - 8. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9. platová třída	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. platová třída	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. - 12. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
12. - 16. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů: Platová třída - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2018-03]. Dostupné z: <http://ppropo.mpsv.cz/xx5platovatrída>

5.3.2. Platový stupeň

Zaměstnanec je do příslušného platového stupně v určité platové třídě zařazen v rámci délky jeho dosažené praxe. Započitatelná doba praxe je stanovena v § 4 odst. 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách. Praxe musí být z oboru, případně obdobného zaměření, jako je výkon budoucí práce. Do započitatelné doby praxe také spadají tzv. náhradní doby, což je doba výkonu vojenské základní služby, doba skutečného čerpání mateřské dovolené, a také doba osobní péče o osobu závislou na péči jiné

osoby. Z důvodu objektivnosti se zaměstnanci odečítají počty let praxe, pokud nemá splněný předpoklad vzdělání.⁴⁸

Tabulka 2 – platové stupně v závislosti na dosaženém vzdělání a odpočtu let praxe

platová třída	dosažené vzdělání	odpočet let praxe
6. - 8.	střední vzdělání s výučním listem	1
	střední vzdělání	2
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	4
9.	střední vzdělání s maturitní zkouškou	2
	střední vzdělání s výučním listem	3
	střední vzdělání	4
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	6
10.	vyšší odborné vzdělání	1
	střední vzdělání s maturitní zkouškou	3
	střední vzdělání s výučním listem	4
	střední vzdělání	5
	základní vzdělání nebo základy vzdělání	7
11.	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu	2
	vyšší odborné vzdělání	3
	střední vzdělání s maturitní zkouškou	5
	střední vzdělání s výučním listem	6
	střední vzdělání	7
	vyšší odborné vzdělání	9

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů: Platový stupeň - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2018-03]. Dostupné z: <http://ppropo.mpsv.cz/xx6platovystupen>

⁴⁸ Platový stupeň - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <http://ppropo.mpsv.cz/xx6platovystupen>

5.3.3. Platový tarif

Platový tarif je odvozený od platové třídy a platového stupně, do kterých je zaměstnanec zařazen. Rozhoduje o výši platu zaměstnanců. Závisí na všech kritériích platových tříd a stupňů, je určen podle náročnosti, složitosti a odpovědnosti vykonané práce a také na praktických zkušenostech zaměstnance.⁴⁹

Platové tarify jsou stanoveny v 16 platových třídách, a v nich je 12 platových stupňů. Zaručují pevnou měsíční částku pro jednotlivou platovou třídu a platové stupně. Vztahují se na týdenní pracovní dobu. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, obsahovalo 7 příloh, které upravovaly platové tarify a každé z nich upravovaly jinou skupinu zaměstnanců. Příloha č. 1 se vztahovala na všechny zaměstnance, bez bližší specifikace. Příloha č. 2 se vztahovala na zaměstnance, kteří jsou zaměstnání u poskytovatele zdravotních služeb, ale nejsou zdravotnickými pracovníky (jedná se o vrátné, účetní, apod.). Příloha č. 3 se vztahovala na zaměstnance ve správních úřadech, úředníky územních samosprávných celků, zaměstnance státu v Akademii věd České republiky, zaměstnance státu v Grantové agentuře České republiky a zaměstnance státu v Technologické agentuře České republiky. Příloha č. 4 se vztahovala na zaměstnance, který je zdravotnických pracovníkem. Příloha č. 5 se vztahovala na zaměstnance v sociálních službách. Příloha č. 6 se vztahovala na lékaře a zubní lékaře. Příloha č. 7 se vztahovala na pedagogické pracovníky.⁵⁰

Od 1. ledna 2018 je právní úprava platových tarifů zakotvena § 5 a v přílohách nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, které nahradilo dosavadní právní úpravu. Místo dosavadních 7 příloh, obsahovalo toto nařízení 5 příloh upravujících platové tarify. Příloha č. 1 obsahuje obecnou stupnici platových tarifů a vztahuje se na všechny zaměstnance, bez bližší specifikace. Příloha č. 2 se vztahuje na zaměstnance ve správních úřadech, úředníky územních samosprávných celků, zaměstnance státu v Akademii věd České republiky, zaměstnance státu v Grantové agentuře České republiky a zaměstnance státu v Technologické agentuře České republiky. Příloha č. 3 se vztahuje na

⁴⁹ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2, s. 72.

⁵⁰ Platový tarif - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xx7platovytarif>

zaměstnance, kteří jsou zdravotnickými pracovníky a pracovníky v sociálních službách. Příloha č. 4 se vztahuje na lékaře a zubní lékaře. Příloha č. 5 se vztahuje na pedagogické pracovníky.⁵¹

5.3.4 Příplatky

Zaměstnanci, který je zaměstnaný ve veřejném sektoru, náleží příplatky za noční práci, za práci v sobotu a neděli, za práci přesčas, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, a za práci ve svátek stejně jako zaměstnanci, který je odměňován v soukromém sektoru v režimu mzdy. Dále ale Zaměstnanci, který je odměňován v režimu platu náleží zvláštní příplatky, což je pro zaměstnance, kteří vykonávají svojí práci v pracovních podmínkách s mimořádnou neuropsychickou zátěží, nebo rizikem ohrožení života. Zaměstnanec má také nárok na příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost a specializační příplatek pedagogického pracovníka. Zvláštním příplatkem je také příplatek za vedení, který je hierarchicky rozdělený podle náročnosti práce a v závislosti na rozpětí práce.⁵²

⁵¹ Platový tarif - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <https://ppropo.mpsv.cz/xx7platovytarif>

⁵² GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 461.

Tabulka 3 – Rozpětí příplatků za vedení podle § 9 odst. 7 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě (v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je místo představeného zařazeno)

Představený	Ústřední správní úřady	Správní úřady s celostátní působností	Správní úřady s územní působností	Ostatní správní úřady
Zástupce vedoucího oddělení	10 až 20	5 až 15		
Vedoucí oddělení, zástupce ředitele odboru, zástupce vedoucí zastupitelského úřadu	20 až 30	10 až 20		
Ředitel odboru, zástupce náměstka pro řízení sekce nebo zástupce ředitele sekce, vedoucí zastupitelského úřadu, zástupce státního tajemníka	30 až 40	25 až 35	20 až 30	15 až 25
Náměstek pro řízení sekce nebo ředitel sekce, státní tajemník, zástupce vedoucího služebního úřadu	40 až 50	35 až 45	30 až 40	25 až 35
Vedoucí služebního úřadu, náměstek pro státní službu	50 až 60	45 až 55	35 až 45	30 až 40

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů: Odměňování státních zaměstnanců - Státní služba. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2018 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z:
<http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>

5.3.5. Odměna

Jedná se o jednorázovou peněžitou část platu, která může ale nemusí být přiznána zaměstnanci. Záleží pouze na zaměstnavateli, zda se rozhodne zaměstnance odměnit za úspěšné splnění mimořádného nebo náročného úkolu, který není běžnou náplní práce zaměstnance. V zákoníku práce nalezneme v § 134 pouze definici za co zaměstnanci náleží odměna, ale jinak je právní úprava velmi stručná. V zákoníku práce můžeme ještě naléznout zakotvenou odměnu v § 224 odst. 2 pro zaměstnance, který dosáhl životního nebo pracovního jubilea.⁵³

5.3.6. Doplatky

Zaměstnanci může vzniknout nárok na doplatek k platu z důvodu, že byl převeden na jinou práci z důvodu ohrožení nemocí z povolání, k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody, nebo také pro prostoj. Pokud tedy zaměstnanec nedosahuje dosavadní výše platu, stanovil zákon, že zaměstnavatel poskytne zaměstnanci doplatek do výše průměrného výdělku.⁵⁴

5.3.7. Odměna za pracovní pohotovost

Jedná se o zvláštní plnění, které není mzdou, platem ani příplatkem. Odměna za pracovní pohotovost náleží zaměstnanci, kterému je v době odpočinku stanovena pohotovost. Zaměstnanec není ve výkonu služby, ale musí být na žádost zaměstnavatele přichystán k výkonu práce. V důsledku tohoto omezení doby odpočinku mu náleží 10 % průměrného výdělku. Právní zakotvení nalezneme v § 140 zákoníku práce.⁵⁵

5.4. Katalog prací ve veřejných službách a správě

Podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě máme stanoveno zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd. V přílohách katalogu prací jsou zařazeny jednotlivé práce podle míry odpovědnosti, složitosti a namáhavosti v jednotlivých platových třídách a rozčleněny podle druhu povolání.⁵⁶

Aktuálně byl katalog prací ve veřejných službách a správě aktualizován nařízením vlády č. 399/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných

⁵³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 461.

⁵⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce § 139

⁵⁵ GALVAS, Milan. *Pracovní právo. 2.*, doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8, s. 462.

⁵⁶ Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě § 1 - § 2

službách a správě, nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností a nařízení vlády č. 104/2005 Sb., kterým se stanoví katalog činností v bezpečnostních sborech ve znění pozdějších předpisů. Do katalogu prací byla nově doplněna činnost referenta správy osobních údajů, což zahrnuje také činnost pověřence pro ochranu osobních údajů, a to do platových tříd v rozmezí od 10. do 13. platové třídy.⁵⁷

Katalog prací je komplexem všech povolání, které můžeme ve veřejných službách a správě nalézt. Je rozdělen do profesních skupin, v nichž je dále skupina rozdělena do platových tříd, podle praxe a vzdělání. Každé povolání má určeno své rozpětí platových tříd. Příloha k nařízení vlády č. 222/2010 Sb. je rozdělena na část A., kde máme seznam povolání a rozpětí platových tříd a část B., kde je zařazení prací do povolání a platových tříd. Zde nalezneme úkony, které formálně patří do konkrétní práce.⁵⁸

⁵⁷ Katalog prací nově upravuje činnost pověřence - Ochrana osobních údajů. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2018 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/katalog-praci-nove-upravuje-cinnost-poverence.aspx>

⁵⁸ Příloha k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., Katalog prací ve veřejných službách a správě

6. ODMĚŇOVÁNÍ PŘÍSLUŠNÍKŮ BEZPEČNOSTNÍCH SBORŮ

V České republice do bezpečnostních sborů patří Policie České republiky, Hasičský záchranný sbor České republiky, Celní správa České republiky, Vězeňská služba České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služba a Úřad pro zahraniční styky a informace. Fyzické osoby, které jsou součástí bezpečnostních sborů mají jsou dle zákona označeni jako příslušníci, kteří vykonávají služební poměr ve vztahu k České republice.⁵⁹

Právní předpis, který upravuje postavení, pravomoci a povinnosti příslušníků bezpečnostních sborů, je zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

6.1. Přijímací řízení

V zákoně máme stanoveno, že přijímací řízení se zahajuje doručením písemné žádosti občana o přijetí do služebního poměru. To ale nevyklučuje, aby první krok udělal bezpečnostní sbor tím stylem, že vypíše přijímací řízení. Následně pak občan podá žádost o přijetí, což je nezbytná podmínka pro vznik služebního poměru. Přijímací řízení vyhlášené bezpečnostním sborem je důležité, protože pokud v bezpečnostním sboru není volné služební místo, přijímací řízení se nezahájí. Jednotlivý postup přijímacího řízení mají bezpečnostní sbory zakotveno v různých prováděcích předpisech, ale odchylky jsou minimální. Přijímací řízení slouží k tomu, aby bylo ověřeno, že je občan schopný splňovat podmínky, které jsou nutné pro přijetí do služebního poměru. Uchazeč tedy zahájí přijímací řízení písemnou žádostí, kde jsou uvedeny základní osobní údaje s životopisem a zákonem dané podmínky, což znamená, že musí doložit doklady osvědčující státní občanství, výpis z trestního rejstříku, zdravotní způsobilost, svéprávnost a také dokládá nejvyššího dosaženého vzdělání a případně splnění branné povinnosti. Důležitým dokladem je také osvědčení fyzické osoby o oprávnění seznamovat se s utajenými informacemi a o bezpečnostní způsobilosti. Některé bezpečnostní sbory také vyžadují osvědčení podle tzv. „malého nebo velkého lustračního zákona“.⁶⁰

⁵⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 1

⁶⁰ TOMEK, P., NOVÝ, K., *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-86898-71-7, s. 63-64.

V přijímacím řízení je také zahrnuto lékařské vyšetření, psychologické vyšetření a prověrka fyzické zdatnosti. Uchazeč, který se hlásí k bezpečnostnímu sboru u policie nebo k hasičskému záchrannému sboru musí podstoupit i šetření na omamné a psychotropní látky. Přijímací řízení je zakončeno písemným vyrozuměním uchazeče o nepřijetí nebo doručením rozhodnutí o přijetí do služebního poměru. Pokud dojde k nepřijetí do služebního poměru, tak se nelze odvolat, protože nemá právní povahu rozhodnutí. Uchazeč musí být vyrozuměn ihned po skončení přijímacího řízení, nejdéle do půl roku ode dne, kdy doručil žádost o přijetí do služebního poměru. Důvody, pro které u přijímacího řízení neuspěly se uchazečům nesdělují. V praxi to ale funguje tak, že se uchazeč dozví, z jakého důvodu nemůže být do služby přijatý, vyplyne to totiž z důvodů poslušnosti úkonů, které přijímací řízení provází. Na to, zda by uchazeč měl o důvodech, pro které nebyl přijat vědět, jsou různé názory. Jde o to, že by se v budoucnu mohl připravit na skutečnost, pro kterou bylo toto řízení neúspěšné, samozřejmě ale také záleží na tom, zda tato překážka lze odstranit.⁶¹

6.2. Zkušební doba

Zkušební doba je na rozdíl od zkušební doby v pracovněprávním vztahu jednostranným projevem vůle služebního funkcionáře. Účel je však stejný, během jejího trvání musí příslušník přesvědčit, že se na výkon funkce hodí a je schopný jej vykonávat. Podle zákonné úpravy je délka zkušební doby maximálně šest měsíců a do její doby se započítávají i dny, kdy příslušník službu nevykonával např. z důvodu nemoci, ale započítá se maximálně v rozsahu deseti dnů.⁶² Služební funkcionář, který službu stanovil ji může zkrátit, ale musí s tím souhlasit i příslušník, kterého se to týká. Zkrátit ji lze z důvodů, že příslušník dosahuje při výkonu své služby dobrých výsledků. Příslušník v průběhu zkušební doby nesmí být zařazen do samostatného výkonu služby z důvodu ochrany občanů, ale i příslušníků, před provedením neodborného zákroku.⁶³

6.3. Druhy služebního poměru

Služební poměr není projevem vůle dvou účastníků, jako v pracovněprávních vztazích, které jsou upraveny především zákoníkem práce, ale jedná se o jednostranné rozhodnutí služebního funkcionáře, který rozhoduje o přijetí příslušníka do služebního poměru. Tomuto

⁶¹ TOMEK, P., NOVÝ, K., *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-86898-71-7, s. 65-65.

⁶² Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 11 a

⁶³ TOMEK, P., NOVÝ, K., *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-86898-71-7, s. 70-71.

úkonu samozřejmě předchází několik kroků. Příslušník musí požádat o přijetí do služebního poměru a musí splňovat podmínky, které jsou stanoveny v zákoně.⁶⁴

Podle zákona o služebním poměru rozeznáváme dva druhy služebního poměru, které jsou upraveny v § 10 a § 11. Rozdíl mezi těmito dvěma druhy je v délce trvání. Máme tedy služební poměr na dobu určitou a služební poměr na dobu neurčitou.

6.3.1. Služební poměr na dobu určitou

Služební poměr na dobu určitou je v délce trvání na tři roky a jsou zde zařazeni příslušníci, kteří jsou poprvé přijati do služebního poměru. Služební poměr může mít i kratší dobu trvání, a to v délce jednoho roku, kam jsou zařazeni příslušníci, kteří již byli ve služebním poměru v bezpečnostním sboru, nebo se může jednat o vojáky z povolání. Tito příslušníci musí mít splněnou dobu trvání tři roky jejich předešlého služebního poměru. Příslušník, který byl ve služebním poměru na dobu neurčitou a od ukončení jeho posledního služebního poměru neuplynulo méně než pět let, tak nemá povinnost vykonávat služební poměr na dobu určitou.

6.3.2. Služební poměr na dobu neurčitou

Služební poměr na dobu neurčitou je určený pro příslušníky, kteří vykonali služební poměr na dobu určenou ve stanovené době a následně úspěšně vykonali služební zkoušku. Také se sem řadí příslušníci, kteří již byli ve služebním poměru nejméně tři roky a od ukončení jejich posledního služebního poměru neuplynulo více než pět let. Výjimkou, do které se řadí ředitel zpravodajských služeb nebo ředitel Generální inspekce bezpečnostních sborů, je že tyto příslušníci nastoupí ihned do služebního poměru na dobu neurčitou. Pravděpodobně je to vyvozeno takto, protože v těchto funkcích jsou zvoleni příslušníci, kteří už jistou zkušenost se služebním poměrem mají.⁶⁵

6.4. Služební hodnost

Po přijetí do služebního poměru jsou příslušníci ustanoveni do jejich služebních hodností, které se odvíjí od minimálního stupně vzdělání, minimální doby trvání služebního poměru a následně jsou jednotlivé služební hodnosti zařazeny do tarifní třídy. Pokud příslušník nesplňuje požadované vzdělání, nelze aby byl na dané služební místo jmenován. Služebních hodností máme v současné době jedenáct, stejně jako tarifních tříd.⁶⁶

⁶⁴ TOMEK, P., NOVÝ, K., *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-86898-71-7, s. 55.

⁶⁵ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 9 - § 11

⁶⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 7

Tabulka 4 – Služební hodnosti

Služební hodnost	Minimální stupeň vzdělání	Doba trvání služebního poměru	Tarifní třída
Referent	střední nebo střední s výučním listem	–	1
Vrchní referent	střední s maturitní zkouškou	–	2
Asistent	střední s maturitní zkouškou	–	3
Vrchní asistent	střední s maturitní zkouškou	2 roky	4
Inspektor	střední s maturitní zkouškou	3 roky	5
Vrchní inspektor	střední s maturitní zkouškou/vyšší odborné	5 let	6
Komisař	vysokoškolské v bakalářském studijním programu	6 let	7
Vrchní komisař	vysokoškolské v magisterském studijním programu	7 let	8
Rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	9 let	9
Vrchní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	10 let	10
Vrchní státní rada	vysokoškolské v magisterském studijním programu	12 let	11

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů: 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 7. Zákony pro lidi - Sběrka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © [cit. 13.03.2018]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361/>

6.5. Hodnostní označení

Jedním ze znaků služebního poměru příslušníka bezpečnostního sboru je jeho hodnostní označení. Toto hodnostní označení se využívá pouze po dobu výkonu služby u bezpečnostního sboru, na rozdíl od vojenské hodnosti, ti mají právo na její užívání i po skončení výkonu služby. Současné právní předpisy hodnosti přiznávají podle rozsahu povinností a odpovědnosti příslušníků.⁶⁷

⁶⁷ TOMEK, P., NOVÝ, K., *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-86898-71-7, s. 72-73.

Tabulka 5 – Hodnostní označení podle služebního označení

Služební hodnost	Hodnostní označení
Referent	Rotný
Vrchní referent	Strážmistr
Asistent	Nadstrážmistr
Vrchní asistent	Podpraporčík
Inspektor	Praporčík nebo Nadpraporčík
Vrchní inspektor	Nadpraporčík nebo Podporučík
Komisař	Poručík nebo Nadporučík
Vrchní komisař	Kapitán nebo Major
Rada	Podplukovník nebo Plukovník
Vrchní rada	Plukovník
Vrchní státní rada	Plukovník

Zdroj: Vlastní zpracování dle údajů: 361/2003 Sb. Zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, § 8. Zákony pro lidi - Sběrka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Copyright © [cit. 13.03.2018]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361/>

6.6. Služební příjem

Za výkon služby náleží příslušníkovi služební příjem. V zákoně je také stanoveno, že služební příjem náleží příslušníkovi také v případech, kdy přímo nevykonává službu, může se jednat o studium, dovolenou, a podobně. Za služební příjem je podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 112, považováno peněžité plnění ve výši a za podmínek, které jsou tímto zákonem stanoveny. Přihlíží se k případné službě přesčas, jenž může být v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce.

Služební příjem příslušníka bezpečnostního sboru je tvořen z několika složek, což jsou základní tarif, příplatek za vedení, příplatek za službu v zahraničí, zvláštní příplatek, příplatek za službu ve svátek, osobní příplatek, odměna a služební příjem za službu přesčas.⁶⁸

6.6.1. Základní tarif

Základní tarif je hlavním atributem služebního příjmu, ve kterém se vyjadřují rozdíly vykonávané služby z hlediska jejich složitosti, odpovědnosti a psychické a fyzické

⁶⁸ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 112 - § 113

namáhavosti. Tyto kritéria potom rozčleňují platové tarify do jedenácti tarifních tříd, a ty jsou pak rozděleny na dvanáct tarifních stupňů. Základní tarif je pevně stanoven a vyplácen v měsíčních intervalech. Pokud příslušník vykonává službu ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozu, náleží mu zvýšení platu o 10 %.⁶⁹

6.6.1.1. Tarifní třída

Podle náročnosti práce je příslušníkovi stanovena tarifní třída, která se odvíjí podle nejnáročnější činnosti, jejíž výkon příslušník při svém služebním poměru vykonává. Obecným předpokladem pro zařazení do určité platové třídy je nejvyšší dosažené vzdělání. Kvalifikační předpoklady jsou stanovené v katalogu činností, jenž stanoví vláda nařízením.⁷⁰

6.6.1.2. Tarifní stupeň

Zařazení do jednotlivých tarifních stupňů se váže na získané odborné zkušenosti. Do vyššího tarifního stupně se lze dostat po třech letech, až do dosažení dvanáctého stupně. Odborné zkušenosti, které příslušník při výkonu své služby získá se vyjadřují jako doba praxe a je zde tedy započítána doba výkonu služby podle zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Dále se započítává i doba výkonu vojenské základní služby a civilní služby, doba mateřské a rodičovské dovolené nebo trvalá péče o dítě. Do vyššího platového stupně postoupí příslušník od prvního dne kalendářního měsíce, kdy dosáhl na požadovanou délku doby praxe pro daný stupeň.⁷¹

6.6.2. Příplatek za vedení

Jedná se o pevnou částku služebního příjmu, který je vyplácen v měsíčních intervalech a oceňuje náročnost řídicích činností služebních funkcionářů. Sazby za vedení jsou rozdílné, přihlíží se na rozsah působnosti. Náročnost se neřídí jenom podle počtu příslušníků, kterým funkcionář řídí a organizuje jejich službu, ale je také důležité posoudit míru náročnosti.⁷²

Rozpětí příplatku za vedení je stanoveno v zákoně a jeho výše se pohybuje od 1000 až do 14000 Kč.⁷³

⁶⁹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 114 - § 115

⁷⁰ TOMEK, P., NOVÝ, K., *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-86898-71-7, s. 335-336.

⁷¹ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 117

⁷² TOMEK, P., NOVÝ, K., *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-86898-71-7, s. 348-349.

⁷³ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 118

6.6.3. Příplatek za službu v zahraničí

Pokud příslušník vykonává službu v zahraničí, náleží mu za dobu, kterou v zahraničí vykonával, příplatek ve výši 700 až 4000 USD měsíčně. Výše příspěvku je stanovena ve služebním předpisu bezpečnostního sboru. Zároveň ale zaniká nárok příslušníkovi, v době poskytování tohoto příplatku, na náhradní volno, služební příjem za službu přesčas a také odměna za služební pohotovost.⁷⁴

6.6.4. Zvláštní příplatek

Jedná se o nárokovou složku služebního příjmu, za výkon služby v mimořádně ztěžujících podmínkách. Podle přílohy č. 6 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, máme jednotlivé skupiny prací rozděleny do pěti skupin podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek. Práce vykonávané příslušníky bezpečnostních sborů jsou zařazeny do čtvrté skupiny.⁷⁵

6.6.5. Příplatek za službu ve svátek

Pokud příslušník vykonává svoji službu ve svátek, náleží mu ze zákona náhradní volno za každou hodinu služby. V případě, že mu náhradní volno nebude poskytnuto, má nárok na příplatek ve výši 25 % základního tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za vedení za každou hodinu služby ve svátek. Služební příjem se příslušníkovi v době čerpání náhradního volno nekrátí.⁷⁶

6.6.6. Osobní příplatek

Příslušník, který vykonává službu v mimořádné kvalitě nebo rozsahu je možné nenárokově odměnit osobním příplatkem, který lze určit až do výše 60 % základního tarifu. Jedná se o jednorázovou formu odměny.⁷⁷

6.6.7. Služební příjem za službu přesčas

Příslušník, jenž vykonával službu přesčas má nárok na náhradní volno za každou hodinu služby přesčas. Pokud příslušníkovi nebylo náhradní volno poskytnuto, je mu jako odměna přiznána poměrná část základního tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za vedení, za každou vykonanou hodinu služby přesčas. Stejně jako u příplatku za službu ve svátek se služební příjem v době čerpání náhradního volna nekrátí.⁷⁸

⁷⁴ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 119

⁷⁵ Zákon č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, § 8

⁷⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 121

⁷⁷ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 122

⁷⁸ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů § 125

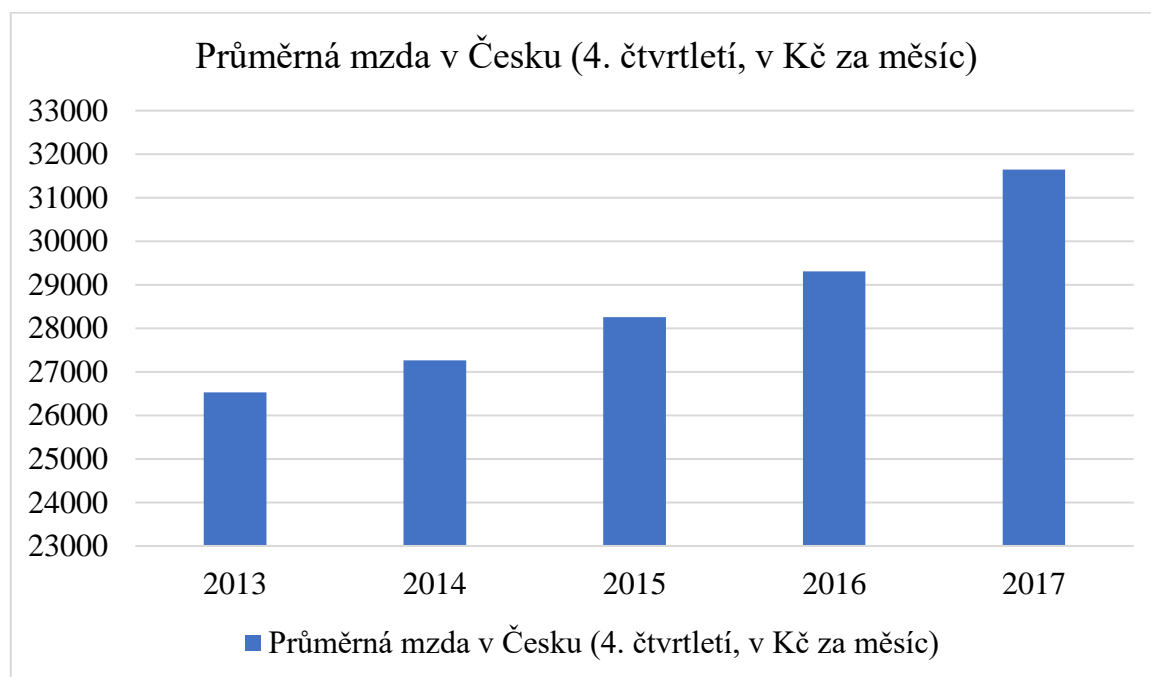
Praktická část

7. PRŮMĚRNÁ MZDA, PRŮMĚRNÝ PLAT, SROVNÁNÍ

V rámci své praktické části bakalářské práce jsem chtěla čtenářům přiblížit průměrný plat příslušníků bezpečnostních sborů, konkrétně tedy příslušníků Hasičského záchranného sboru v Plzeňském kraji anebo Jihomoravském kraji, ale z důvodu personálních změn a také z důvodu neochoty personalistů spolupracovat, porovnám pouze průměrnou mzdu a průměrný plat příslušníků bezpečnostních sborů, a jejich změnu v posledních pěti letech z dostupných internetových zdrojů, především tedy díky datům z Českého statistického úřadu České republiky.

7.1. Průměrná mzda v České republice

Graf 1 – Průměrná mzda v Česku (4. čtvrtletí, v Kč za měsíc)



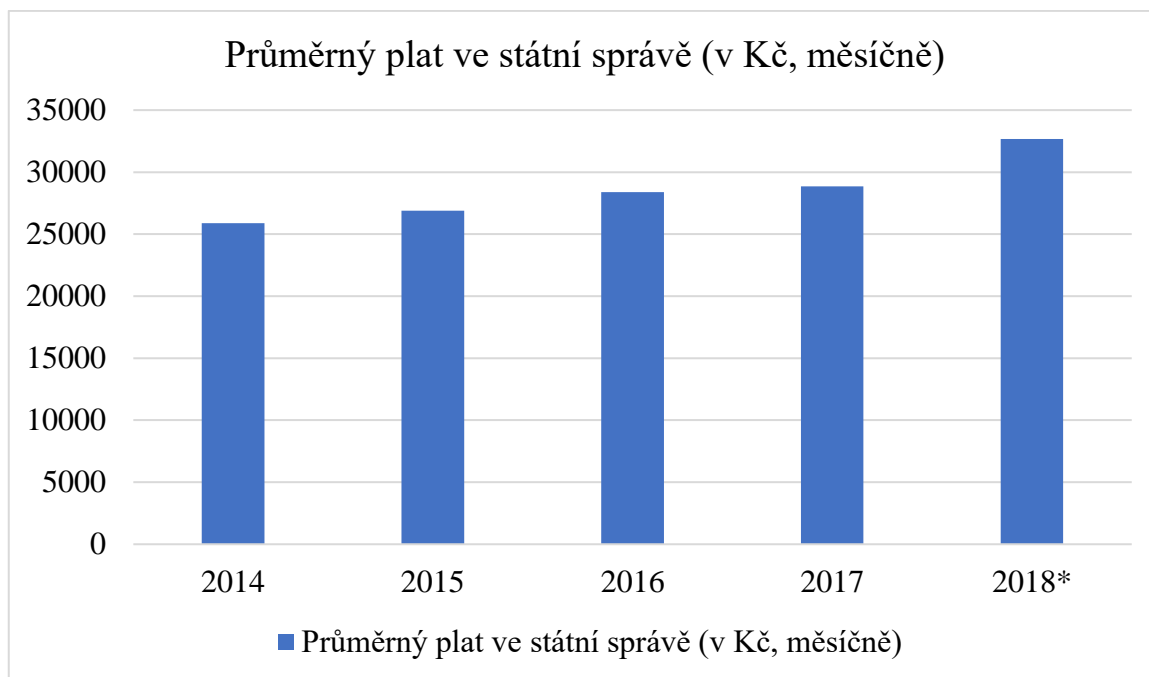
Zdroj: Vlastní zpracování podle údajů z Českého statistického úřadu

V České republice už delší dobu převyšuje v některých odvětvích zaměstnání nabídka nad poptávkou. Z důvodu nedostatku pracovní síly roste průměrná mzda, proto v některých lokalitách jsou firmy v soukromém sektoru nuceni přidat svým zaměstnancům až 15 % Živnostníci a dvě pětiny malých a středních podniků kvůli nedostatku zaměstnanců dokonce musí odmítat některé zakázky. Nabídka míst pro nové pracovníky proto v tomto sektoru akutně stoupá a s tím i nabízená mzda. V současnosti výše mzdy převyšuje výši produktivity práce,

což je pro zaměstnavatele v konečném důsledku neekonomické a do budoucna velmi těžko udržitelné.⁷⁹

7.2. Průměrný plat ve státní správě

Graf 2 – Průměrný plat ve státní správě (v Kč, měsíčně)



Zdroj: vlastní zpracování podle údajů od Ministerstva vnitra ČR

* vypočteno z návrhu státního rozpočtu na rok 2018

Od roku 2014 průměrný plat pracovníků ve státní správě roste přímo úměrně s růstem průměrné mzdy. Průměrný plat se ale v několika oborech zvýšil, z důvodu počínání předešlé vlády, která platy svým pracovníkům snižovala. To se tak úplně netýkalo zaměstnanců státní správy, u nichž platové tarify i tabulky fungovaly více méně v nezměněné podobě. Pouze s výjimkou platových tabulek pro pedagogické pracovníky.⁸⁰

⁷⁹ Lidé si i letos přijdou na více peněz. Tempo růstu mezd ale zpomalí — ČT24 — Česká televize. Česká televize [online]. Copyright © [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2367811-lide-si-i-letos-prijdou-na-vice-penez-tempo-rustu-mezd-ale-zpomali>

⁸⁰ Vláda odklepla snížení platů státních zaměstnanců | Týden.cz. Týden.cz - Aktuální zpravodajství v souvislostech [online]. Copyright © 2006 EMPRESA MEDIA, a.s. Publikování či další šíření obsahu těchto webových stránek bez písemného souhlasu vedení internetové redakce časopisu Týden je zakázáno. Kompletní pravidla využívání obsahu najdete [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/politika/vlada-odklepla-snizeni-platu-statnich-zamestnancu_188027.html

7.3. Průměrný plat příslušníků bezpečnostních sborů

Příslušníci bezpečnostních sborů od listopadu 2014 dostali přidáno, zvedání platů se opakovalo v lednu 2015, v listopadu 2016, v červenci 2017 a od ledna 2018, kdy se nejnižší i nejvyšší tarif zvedl o 10 %. V poměrně krátkém čase se tedy na začátku letošního roku jednalo o několikáté navýšení platů. Vláda podle svých slov napravovala počínání svých předchůdců, kteří platy příslušníků bezpečnostních sborů snížili. Aktuálně vláda bude jednat o navýšení platů na příští rok a vyjádřila se, že další navyšování platů se bude spíše týkat pracovníků v sociálních službách a pedagogů.⁸¹

Tabulka 6 – Růst průměrného platu příslušníků bezpečnostních sborů

Příslušníci	Skutečně dosažený průměrný plat*								Předpokládaný skutečně dosažený průměrný plat**
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Policie ČR	33210	31311	31324	31912	32599	34031	35774	39090	43498
Hasičský záchranný sbor ČR	34315	31904	31943	32190	33904	35739	36898	39887	45168

Zdroj: Vlastní zpracování dle: Bezpečnostní sbory – Co se u PČR a HZS ČR podařilo - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/soubor/bezpecnostni-sbory-co-se-u-pcr-a-hzs-cr-podarilo-pdf.aspx>

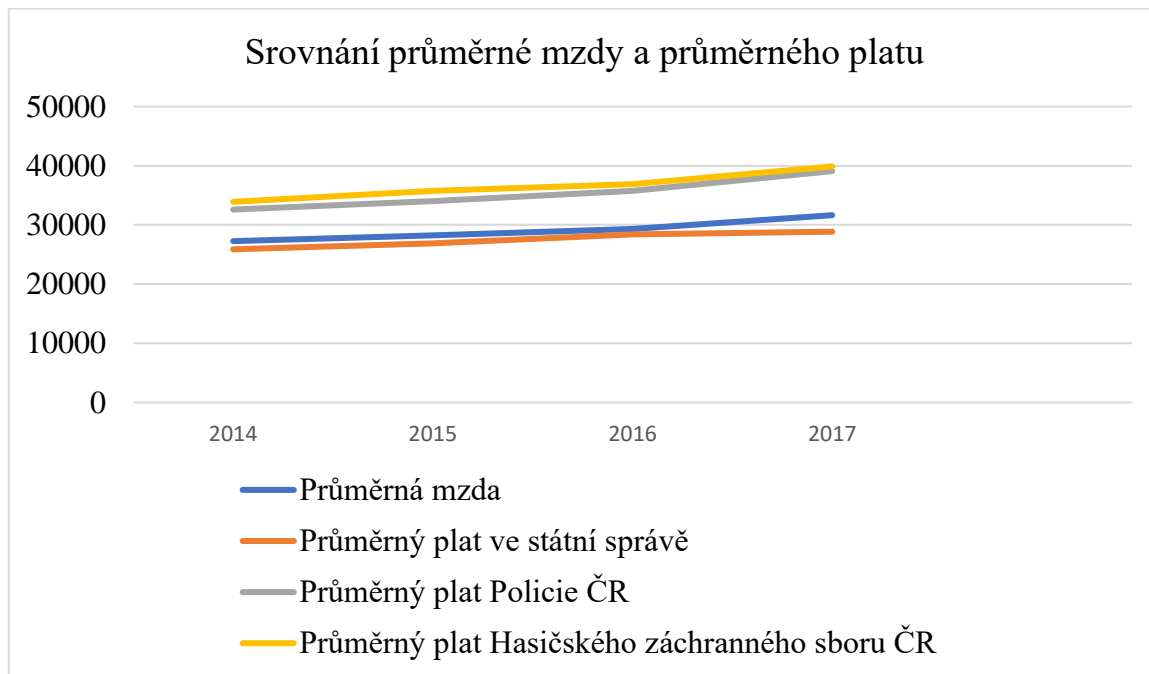
* skutečně dosažený průměrný plat ze státních závěrečných účtu kapitoly Ministerstva vnitra

** předpokládaný skutečně dosažený průměrný plat k 31.12.2018, vypočteno z návrhu státního rozpočtu na rok 2018

⁸¹ Platy už neporostou jako dříve všem. Přidávat se bude pečovatелům, úředníci a policisté přijdou zkrátka — ČT24 — Česká televize. Česká televize [online]. Copyright © [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2422678-platy-uz-neporostou-jako-drive-vsem-pridavat-se-bude-pecovatelum-urednici-a>

7.4. Srovnání průměrné mzdy s průměrným platem a s průměrným platem příslušníků bezpečnostních sborů

Graf 3 – Srovnání průměrné mzdy a průměrného platu



Zdroj: Vlastní zpracování dle předešlých grafů

Ze získaných dat je patrné, že průměrná mzda roste rychleji než průměrný plat. Pravděpodobně tento jev nastává v důsledku nedostatku zaměstnanců v soukromém sektoru, kteří mají velký vliv na zvyšování mezd. Veřejný sektor se ale snaží průměrnou mzdu vyrovnat, protože jinak by státu odcházeli zaměstnanci do soukromého sektoru, kde by měli větší příjmy.

Průměrné platy příslušníků bezpečnostních sborů jsou, jak vidíme podle grafu, celkem nadprůměrné s ohledem na výši průměrné mzdy i průměrného platu ve státní správě. Což je dle mého názoru odpovídající v závislosti míry odpovědnosti a složitosti úkonů, při kterých příslušníci vykonávají svoji službu.

ZÁVĚR

Nejdůležitějším bodem, který tato bakalářská práce měla splňovat, bylo přiblížit oblast odměňování zaměstnanců ve veřejné správě. Důležité bylo vytyčit dvě hlavní formy odměňování, což je odměňování ve formě mzdy a platu, aby čtenář mohl pochopit rozdíly, mezi těmito druhy odměňování.

Práce se skládá ze sedmi kapitol. V první kapitole jsem stručně vymezila nejdůležitější pojmy, které jsou pro toto odvětví důležité. Jde o pojmy veřejný sektor, veřejná správa, státní správa, samosprávy, odměna, zaměstnanec.

Po vymezení jednotlivých pojmů jsem se ve druhé kapitole snažila vymezit historii odměňování, kde jsem se zaměřila na nejdůležitější právní předpisy a roky, které odměňování nějak výrazně ovlivnilo. Čtenář se okrajově seznámí s vývojem odměňování v českých zemích do roku 1914, vývojem po roce 1914, vývojem po roce 1945 a vývojem po roku 1989. Plynule po této kapitole přecházíme do současné právní úpravy, kterou nalezneme ve třetí kapitole.

Po seznámení s historií se bakalářská práce zaměří na první formu odměňování, a to v režimu mzdy. Je zde vymezena minimální a zaručená mzda. Čtenář se seznámí s druhy mezd, které se v soukromém sektoru objevují. Jedná se o časovou mzdu, úkolovou mzdu, podílovou mzdu a smíšenou mzdu. A čtvrtá kapitola je zakončena zákonnými příplatky, na které má zaměstnanec právo spolu s odměnou za výkon své práce.

V kapitole páté jsem se snažila vysvětlit odměňování zaměstnanců ve veřejné správě, kteří jsou odměňováni ve veřejném sektoru v režimu platu. Jsou zde vymezeny dva typy veřejné služby a vysvětlení státní služby jako takové. Čtenář se seznámí s odměňováním ve formě platu, který se skládá z jednotlivých složek platu a zákonných příplatků. Jednotlivé složky jsou zde vymezeny a poukazují na rozdělení pracovníků v soukromém sektoru do platových tříd a platových stupňů.

V šesté kapitole jsem přiblížila odměňování příslušníků bezpečnostních sborů, jedná se tedy o příslušníky Policie České republiky, Hasičského záchranného sboru České republiky, Celní správy České republiky, Vězeňské služby České republiky, Generální inspekce bezpečnostních sborů, Bezpečnostní informační služby a Úřadu pro zahraniční styky a informace. Vysvětlila jsem zákonnou úpravu, pod kterou tyto sbory spadají a vymezila jsem jednotlivé složky služebního příjmu. Čtenář se seznámil se zvláštní zkušební dobou a přijímacím řízením do služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

V praktické části, která je sedmou kapitolou této bakalářské práce jsem se věnovala srovnání průměrné mzdy a průměrného platu. Všechny údaje, co jsem v práci použila v rámci praktické části byly z internetových zdrojů, protože se mnou bohužel nechtěli spolupracovat Hasičské záchranné sbory v Jihomoravském a Plzeňském kraji, na které jsem svoji praktickou část chtěla soustředit. Z údajů získaných z Českého statistického úřadu České republiky, Ministerstva vnitra České republiky a Ministerstva financí jsem provedla srovnání mzdy s platem v období od roku 2014 do roku 2017. Z těchto dat vyšlo najevo, že průměrná mzda roste závratnou rychlostí z důvodu nedostatku pracovních sil v soukromém sektoru. Toto rychlé zvyšování mzdy bohužel neodpovídá produktivitě zaměstnanců, a proto je dle mého názoru do budoucna spíše neudržitelné. Průměrný plat se také zvedá nejen v důsledku výše mzdy, ale také z důvodu snižování platového ohodnocení předešlou vládou. Průměrný plat je na podobné výši jako průměrná mzda a v současnosti by měl spíše stagnovat, což si nemyslím, že bude pro pracovníky ve veřejném sektoru dobrým motivačním krokem pro udržení se v tomto sektoru.

Závěrem bych chtěla poukázat na to, že odměňování zaměstnanců je velmi široké téma, které se zaměřuje na velký okruh lidí. Co si ale běžný člověk neuvědomí je to, že se nepřímo dotýká každého obyvatele v České republice, protože pod veřejný sektor patří opravdu mnoho pracovníků, ať už se jedná o pedagogy, příslušníky bezpečnostních sborů nebo zaměstnanců ve veřejné správě. Tito lidé dělají záslužnou práci, za kterou nejsou vždy náležitě odměněni, jako by mohli být odměněni v soukromém sektoru. Proto je důležité si tyto věci uvědomit a chovat se k pracovníkům ve veřejném sektoru s respektem.

RESUMÉ

Bakalářská práce se věnuje odměňování zaměstnanců ve veřejné správě. Na začátku práce jsou vysvětleny základní pojmy a dále se v teoretické části věnuje historickému vývoji. Popisuje současnou právní úpravu. Je zde přiblíženo odměňování v soukromém sektoru a uveden režim odměňování v podobě mzdy. Potom je představen veřejný sektor a režim odměňování v podobě platu. V poslední kapitole je vysvětleno odměňování příslušníků bezpečnostních sborů, jak a z čeho je tvořen jejich služební příjem.

V praktické části je srovnána průměrná mzda s průměrným platem od roku 2013 do roku 2017. Práce věnuje svoji pozornost výši průměrné mzdy, která za poslední roky roste velmi rychle z důvodu nedostatku pracovníků v soukromém sektoru. Průměrný plat se také zvyšuje z důvodu reakce na výši průměrné mzdy, ale také reaguje na snižování platů předchozí vládou.

Klíčová slova:

Odměňování, veřejná správa, plat, mzda, zaměstnanec, bezpečnostní sbory, služba

RESUME

This thesis explains the system of remuneration of employees in public administration. On the beginning are explained the basic concepts and the next part is about historical development. It describes present legislation. It explains remuneration in private sector and there is describing regime of remuneration as pay. After it introduces public sector and his regime of remuneration as salary. In last chapter is explains reward for security forces, how and from what we makes theirs salary

In the practical part this thesis compares average pay with average salary from 2013 year to 2017 year. This thesis makes her attention for the high of average pay, which for the last years is growing up very quickly, because in private sector is absence of employee. Average salary is also higher, because of high average pay, but also it is higher for reason, that previous government made it lower.

Key words:

Remuneration, public administration, salary, pay, employee, security forces, office

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ A LITERATURY

Literatura:

- ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., doplněné a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. ISBN 978-80-210-8021-8.
- HENDRYCH, D. a kol. *Správní právo*. Obecní část. 8. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7179-254-3.
- HORZINKOVÁ, Eva a Vladimír NOVOTNÝ. *Základy organizace veřejné správy v ČR*. 3., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-459-6.
- NAHODIL, František. *Veřejná správa a financování veřejného sektoru*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-536-4.
- KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. Praha: C.H. Beck, 2007. Beckovy příručky pro právní praxi. ISBN 978-80-7179-615-2.
- PRŮCHA, Petr. *Veřejná správa a samospráva*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva, 2004. Studijní texty (Vysoká škola aplikovaného práva). ISBN 80-86775-03-8.
- SLÁDEČEK, Vladimír. *Obecné správní právo*. 3., aktualiz. a upr. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. ISBN 978-80-7478-002-8.
- STAŠA, J. *Úvod do českého správního práva*. Praha: PAČR, 2003. ISBN 80-7251-067-3.
- TOMEK, P., NOVÝ, K., *Služební poměr příslušníků bezpečnostních sborů*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2006, ISBN 80-86898-71-7.
- VESELÁ, Monika. *Státní služba*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. ISBN 80-210-1660-4.

Právní předpisy:

- Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě
- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě
- Nařízení vlády č. 286/2017 Sb., Nařízení vlády, kterým se mění 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
- 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

Internetové prameny:

- Lidé si i letos přijdou na více peněz. Tempo růstu mezd ale zpomalí — ČT24 — Česká televize. Česká televize [online]. Copyright © [cit. 20.03.2018]. Dostupné z:

<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2367811-lide-si-i-letos-prijdou-na-vice-penez-tempo-rustu-mezd-ale-zpomali>

- Katalog prací nově upravuje činnost pověřence - Ochrana osobních údajů. Úvodní strana - Ministerstvo vnitra České republiky [online]. Copyright © 2018 Ministerstvo vnitra České republiky. Všechna práva vyhrazena. [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/katalog-praci-nove-upravuje-cinnost-poverence.aspx>
- Platový stupeň - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <http://ppropo.mpsv.cz/xx6platovystupen>
- Platová třída - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. Obsah - Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců [online]. [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: <http://ppropo.mpsv.cz/xx5platovatrida>
- Platy už neporostou jako dříve všem. Přidávat se bude pečovatelům, úředníci a policisté přijdou zkrátka — ČT24 — Česká televize. Česká televize [online]. Copyright © [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/2422678-platy-uz-neporostou-jako-drive-vsem-pridavat-se-bude-pecovatelum-urednici-a-policiste-prijdou-zkratka>
- Vláda odklepla snížení platů státních zaměstnanců | Týden.cz. Týden.cz - Aktuální zpravodajství v souvislostech [online]. Copyright © 2006 EMPRESA MEDIA, a.s. Publikování či další šíření obsahu těchto webových stránek bez písemného souhlasu vedení internetové redakce časopisu Týden je zakázáno. Kompletní pravidla využívání obsahu najdete [cit. 20.03.2018]. Dostupné z: https://www.tyden.cz/rubriky/domaci/politika/vlada-odklepla-snizeni-platu-statnich-zamestnancu_188027.html