

1.2 Zařazování zaměstnanců do platových tříd podle právních předpisů

Platový tarif



§ 123, odst. 1 zákoníku práce, § 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Platový tarif je rozhodující složkou platu zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

- V [§ 123 zákoníku práce](#) jsou stanoveny obecné zásady zařazování zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů.
- Podrobné informace k určení platového tarifu stanovuje [nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě](#).
- **Výsledný platový tarif** zaměstnanec je určen jednak zařazením zaměstnanec do platové třídy (podle **složitosti, odpovědnosti a namáhavosti** vykonávané práce), jednak zařazením do platového stupně (závisí na **míře praktických zkušeností**, kterých nabyl předchozím výkonem práce).

Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních.

Povolání knihovnick je zařazeno v platových třídách 6–14.

Platové tarify pro zaměstnance knihoven jsou uvedeny v [příloze č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.](#)

Platová třída



§ 123 odst. 2 a 3 zákoníku práce, § 3 nařízení vlády č. 341/2017

Platová třída vyjadřuje náročnost práce, která je po zaměstnanci v rámci sjednaného druhu práce požadována.

- Zaměstnavatel zařadí zaměstnanec do platové třídy, do níž je v Katalogu prací ([příloha nařízení vlády č. 222/2010 Sb.](#)) zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje.
- Pokud není práce v Katalogu prací uvedena, zařadí se zaměstnanec do platové třídy, ve které jsou v Katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.
- Zaměstnavatel zařadí zaměstnanec do příslušné platové třídy, pokud pro výkon práce zařazené v této platové třídě splňuje potřebné vzdělání.
- Vedoucího zaměstnanec zařadí zaměstnavatel do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává.

Kvalifikační předpoklady vzdělání, potřebné pro výkon prací v jednotlivých platových třídách, jsou stanoveny v § 2 nařízení vlády č. 341/2017.

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 programu
13.-16. platová třída	Vysokoškolské vzdělání v magisterském programu

Zaměstnavatel může výjimečně zařadit zaměstnance do platové třídy, i pokud nesplňuje potřebné vzdělání (jestliže jiný právní předpis nestanoví jinak), při splnění jedné z podmínek specifikovaných v § 3 odst. 3 a 4 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Dojde-li u zaměstnance ke sjednání nového druhu práce nebo změní-li se mu nejnáročnější práce, kterou vykonává v rámci sjednaného druhu práce, je nutno u takového zaměstnance provést nové zařazení do platové třídy, stejně jako je třeba přeřadit zaměstnance v případě změny právního předpisu, kterým se stanoví zařazení práce do jiné platové třídy. Přeřazení zaměstnance do jiné platové třídy není možné bez věcného zdůvodnění. Má-li zaměstnanec písemně stanovenou pracovní náplň, je nutné ji v případě přeřazení do jiné platové třídy změnit.

Platový stupeň



§ 123 odst. 4 zákoníku práce, § 4 nařízení vlády č. 341/2017

Zařazení do platového stupně ovlivňuje délka dosažené praxe, doba péče o dítě a doba výkonu vojenské základní (náhradní) nebo civilní služby započtená zaměstnavatelem, tj. tzv. započitatelná praxe.

Kritériem pro zařazení zaměstnance do platového stupně je doba praxe v oboru požadované práce.

- **Praxí v oboru** je výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Dobu praxe v oboru započte zaměstnavatel **v plném rozsahu**.
- **Jiná praxe**. Dobu jiné praxe započte zaměstnavatel podle míry jejího využití pro výkon požadované práce. Míra zápočtu nesmí překročit 2/3 jiné praxe (rozhoduje zaměstnavatel/zřizovatel).

Náhradní doby zahrnuté do započitatelné praxe jsou stanoveny v § 4 odst. 4 a 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.

Odpočet roků při nesplnění požadovaného stupně vzdělání je určen [§ 4 odst. 7–10 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.](#).

- Při nesplnění požadovaného stupně vzdělání se odečítají zaměstnanci z praxe počty let v závislosti na rozdílu mezi skutečným a předepsaným stupněm vzdělání podle [§ 4 odst. 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.](#)
- Dosáhne-li zaměstnanec v průběhu pracovního poměru vyššího stupně vzdělání, než podle kterého mu byla naposledy určena započitatelná praxe, přičte mu zaměstnavatel dobu odpovídající dosaženému vzdělání, která mu byla odečtena podle [§ 4 odst. 7](#). Platový tarif ve vyšším platovém stupni náleží zaměstnanci od prvního dne kalendářního měsíce, ve kterém dosáhl vyššího stupně vzdělání.

Platový výměr



[§ 136 zákoníku práce](#)

- Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce písemný platový výměr. Náležitosti platového výměru jsou uvedeny v [§ 136 odst. 2 zákoníku práce](#). V případě, kdy dojde k jakékoliv změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit (tedy vydat mu aktualizovaný platový výměr), a to včetně odůvodnění této změny, vždy nejpozději v den účinnosti takové změny.
- V případě vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem nebo vedoucím organizační složky, vydá platový výměr orgán, který ho na pracovní místo ustanovil.

Příplatky, nárokové složky platu

Příplatek za vedení



[§ 124 zákoníku práce](#)

Vedoucímu zaměstnanci přísluší příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Příplatek za vedení přísluší také za určitých podmínek zástupci vedoucího nebo zaměstnanci, který vedoucího zaměstnance zastupuje. Příplatek za vedení náleží vedoucím zaměstnanci ve výši stanovené pro příslušný stupeň řízení podle organizačního řádu zaměstnavatele. Náleží i zaměstnancům, kteří vedoucího zaměstnance zastupují, i když nejsou vedoucími zaměstnanci na určitém stupni řízení. Zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení, přísluší příplatek za vedení.

Příplatek za vedení náleží i zaměstnanci, který vedoucího zaměstnance zastupuje přechodně. V prvně zmíněném příkladu náleží příplatek sice nižší než zastupovanému vedoucímu zaměstnanci, ale příplatek je trvalý. V druhém příkladu náleží stejný příplatek za vedení jako zastupovanému vedoucímu, ale jen na dobu zastupování. Příplatek za vedení nelze poskytnout za metodické vedení, neboť příplatek za vedení se používá pouze tam, kde dochází k přímému vedení zaměstnanců.

Výše příplatku je stanovena v procentech z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen, a podle stupně řízení. Stupeň řízení je dán vnitřním organizačním členěním knihovny (organizace). Stupeň řízení je určen podle toho, zda vedoucí pracovník řídí pouze zaměstnance nebo vedoucí zaměstnance na nižším stupni řízení.

Příplatek za noční práci



§ 125 zákoníku práce

Zaměstnanci přísluší za hodinu noční práce příplatek ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku.

Příplatek za práci v sobotu nebo v neděli



§ 126 zákoníku práce

Zaměstnanci přísluší za hodinu práce v sobotu nebo v neděli příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas



§ 127 zákoníku práce

Za hodinu práce přesčas přísluší zaměstnanci část platového tarifu, osobního a zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas koná, a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Jde-li o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu, příplatek ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna místo platu za práci přesčas.

Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí



§ 128 zákoníku práce

Výši příspěvku za práci ve ztíženém pracovním prostředí stanoví [nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě](#), a to v rozpětí 500 až 1 800 Kč měsíčně. Konkrétní výši příspěvku určuje zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek



§ 135 zákoníku práce

Formou příplatku může zaměstnavatel zaměstnanci kompenzovat práci ve svátek pouze v případě, že se na takovém postupu dohodnou. Jinak se práce ve svátek kompenzuje podle zákoníku práce poskytnutím náhradního volna. Za dobu čerpání náhradního volna se plat zaměstnanci nekrátí. Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem na poskytnutí příplatku za práci ve svátek místo náhradního volna, činí výše příplatku 100 % průměrného hodinového výdělku za každou hodinu práce ve svátek. Bude-li zaměstnanec pracovat **ve svátek a současně o víkendu** a dostanete příplatek **100 % za svátek a 25 % za práci v sobotu a neděli**.

Příplatky, nenárokové složky platu

Osobní příplatek



§ 131 zákoníku práce

Osobní příplatek je motivační složkou platu, na který nevzniká zákonný nárok. Osobním příplatkem se oceňují dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky nebo kvalitní plnění většího rozsahu úkolů, než plní ostatní zaměstnanci.

Přiznání, zvýšení a snížení se provádí platovým výměrem, případně změnou platového výměru, přičemž jeho výše se stanoví absolutní částkou za měsíc v Kč. Změnu jeho výše je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně, nejpozději v den nabytí účinnosti změny, a to s odůvodněním.

Odměny



§ 134 zákoníku práce

Odměnu lze poskytnout za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Odměny jsou plněním fakultativním, a proto nelze vnitřním předpisem nebo kolektivní smlouvou zakotvit nárok zaměstnanců na jejich výplatu, lze pouze formulovat pravidla pro individuální výplatu odměn.

Odměny v rámci péče o zaměstnance



§ 224 zákoníku práce

Zaměstnavatelé mohou zaměstnancům poskytovat odměny zejména při životních nebo pracovních jubileích, při odchodu do důchodu atd. Zákoník práce nijak neupravuje povinnost tyto odměny poskytnout ani jejich výši nebo četnost. Záleží na zaměstnavateli, zda poskytování takových odměn zavede a v jakém rozsahu. Bližší úpravu zpravidla zaměstnavatel vydává ve vnitřním předpisu nebo sjednává s odborovou organizací v kolektivní smlouvě.

Odměna není zaměstnanci poskytována za výkon práce a nevstupuje proto do průměrného výdělku zaměstnance. Tím se odlišuje od odměn poskytovaných za výkon práce, jako jsou nejrůznější formy variabilních složek mzdy (roční odměny, čtvrtletní odměny apod.).

From:
<https://prirucky.ipk.nkp.cz/> - Metodické příručky pro knihovny

Permanent link:
https://prirucky.ipk.nkp.cz/personalistika/priloha_2_1_2_zarazovani_zamestnancu_do_platovych_trid_podle_pravnich_predpisu

Last update: 2023/11/01 08:47

