



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



#dětskéskupiny

Odměňování pečujících osob v dětské skupině

Vytvořeno: projekt *Podpora implementace dětských skupin*,
CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0002266;
2022

Aktualizováno: projekt *Podpora a zvyšování kvality služeb v oblasti péče a
snažování pracovního a rodinného života*, CZ.03.01.02/00/22_013/0000257;
2024

1 Obsah

Úvod	3
2 Druhy odměn za práci pečující osoby	4
2.1 Mzda pečující osoby	4
2.1.1 Mzdové formy	6
2.2 Plat pečující osoby	6
2.3 Odměna z dohody pečující osoby	8
Závěr	9

1. Úvod

Podmínky pro poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, včetně vymezení obsahu práce a odborné způsobilosti pečující osoby, upravuje zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o dětské skupině“). Zákon vymezuje pečující osobu, její kvalifikaci, obsah činnosti a rovněž charakterizuje službu péče o dítě, čímž vytváří základ pro nastavení odměňování pečujících osob v dětských skupinách.¹

¹ V souladu s § 5 odst. 3 zákona o dětské skupině je pečující osobou fyzická osoba, která je v základním pracovněprávním vztahu s poskytovatelem, není-li zároveň poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině podle § 3 odst. 2 písm. i). V § 5 odst. 4 zákona o dětské skupině je vymezena odborná způsobilost pečující osoby. V § 2 zákona o dětské skupině je doplněno, že charakter služby péče o dítě v dětské skupině spočívá v **pravidelné péči o dítě od 6 měsíců věku do zahájení povinné školní docházky, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a která je zaměřena na zajištění potřeb dítěte, na výchovu a rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte.**

2 Druhy odměn za práci pečující osoby

Bude-li pečující osoba vykonávat svoji činnost v základním pracovněprávním vztahu formou závislé práce, bude jí za ni příslušet mzda, plat nebo odměna z dohody. Poskytování těchto plnění je upraveno zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“).

Mzda je peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda), které přísluší zaměstnanci v pracovním poměru vyjma zaměstnanců podle § 109 odst. 3 ZP. Mezi zaměstnavatele, kteří odměňují mzdou, patří např. akciová společnost, společnost s ručením omezeným, komanditní nebo veřejná obchodní společnost, družstvo, spolek, církevní právnická osoba aj. (§ 109 odst. 2 ZP)

Plat je peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, s výjimkou peněžitě plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky. (§ 109 odst. 3 ZP)

Odměna z dohody je peněžitě plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

2.1 Mzda pečující osoby

Podmínky pro poskytování mzdy a její výši sjednává zaměstnavatel přímo se zaměstnancem v pracovní nebo jiné smlouvě, případně v kolektivní smlouvě, nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem, anebo určí mzdovým výměrem (§ 113 odst. 1 ZP).

Při poskytování mzdy je nutno respektovat tyto skutečnosti:

- 1) Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosažovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4 ZP).
- 2) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele **stejná mzda** (§ 110 odst. 1 ZP).
- 3) Nedosáhne-li mzda **minimální mzdy**, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (§ 111 odst. 3 písm. a) ZP).
- 4) Nedosáhne-li mzda bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně **zaručené mzdy**, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy (§ 112 odst. 3 písm. a) ZP).

Pro práce zařazené do následujících skupin prací jsou stanoveny tyto nejnižší úrovně zaručené mzdy:

3. skupina prací	21 300 Kč za měsíc nebo 126,80 Kč za hodinu
Práce spočívající v hlídání dětí, upevňování hygienických návyků a základů společenského chování, v podpoře samostatnosti, nácvičku denních činností a v pomoci při hygieně.	
4. skupina prací	21800 Kč za měsíc nebo 129,80 Kč za hodinu
Práce spočívající ve výchovné činnosti směřující k získávání společenských, kulturních a hygienických návyků, rozvoj osobnosti dítěte a jeho tvořivých schopností.	
5. skupina prací	24100 Kč za měsíc nebo 143,30 Kč za hodinu
Práce, jejichž předmětem bude výše uvedené, včetně přípravy vnitřních pravidel a plánů výchovy a péče	

V případě sjednání mzdy v kolektivní smlouvě je nejnižší úroveň zaručena ve výši minimální mzdy, která aktuálně (od 1. 1. 2024) činí 18 900 Kč za měsíc nebo 112,50 Kč za hodinu.

Novelou ZP s účinností od 1. 8. 2024 bude zaručená mzda pro podnikatelskou sféru zrušena. Změny v oblasti minimální a zaručené mzdy (platu) se projeví od 1. ledna 2025. Do konce roku 2024 je tedy výše minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy tak, jak platí od 1. ledna 2024.

- 5) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena **před začátkem výkonu práce**, za kterou má tato mzda příslušet (§ 113 odst. 3 ZP).
- 6) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. (§ 113 odst. 4 ZP)
- 7) Za dobu **práce přesčas** přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek. Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113 ZP) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas. (§ 114 ZP)
- 8) Za dobu **práce ve svátek** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek, které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání

náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku. (§ 115 ZP)

9) Za dobu **noční práce** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku (§ 116 ZP).

10) Za dobu **práce v sobotu a v neděli** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku (§ 118 odst. 1 ZP).

2.1.1 Mzdové formy

Nejběžnějšími formami mzdy uplatňovanými u pečujících osob zřejmě bude **základní měsíční mzda**, stanovená celkovou částkou za kalendářní měsíc pro stanovenou nebo sjednanou kratší pracovní dobu. Výjimečně budou pečující osoby odměňovány sazbou stanovenou za odpracovanou hodinu (hodinová mzda). Měsíční, příp. hodinové sazby budou zpravidla diferencovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

K ocenění pracovních schopností a pracovní způsobilosti mohou zaměstnavatelé volit samostatnou mzdovou složku, kterou v praxi můžeme nazývat **osobní ohodnocení**. Touto samostatnou mzdovou složkou se může konkrétně ocenit pečlivost zaměstnance, komunikační schopnosti, flexibilita, empatie apod.

Diferenciace mzdy podle pracovních schopností a pracovní způsobilosti lze sloučit do jedné složky s diferenciací mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce formou pevné měsíční částky.

Obtížnost pracovního prostředí se nejčastěji oceňuje formou **příplatku** stanoveného hodinovou sazbou nebo procentem ze zvolené definované částky, například z průměrného výdělku pečující osoby nebo z hodinové sazby základní mzdy. U pečující osoby se touto formou mohou oceňovat obtížnější pracovní režimy (dvou, třísměnný, nepřetržitý pracovní režim) nebo například velikost nebo jiná náročnost dětské skupiny.

Pracovní výkonnost a výsledky práce se zpravidla oceňují **odměnou nebo prémie** za zvolené období. Poskytování odměn a prémie by v zájmu dosažení maximální diferenciací účinnosti mělo mít jasná a předem stanovená pravidla, kterými se rozumí konkrétní hlediska odstupňovaná podle míry očekávaného plnění se stupňováním mzdových sazeb, na které pečující osobě vznikne právo při jejich splnění.

2.2 Plat pečující osoby

Plat pečující osoby ve veřejných službách a správě určuje podle zákoníku práce a příslušných nařízení vlády zaměstnavatel (viz § 122 odst. 1 ZP²).

² Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, a to podle ZP, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši, než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak).

Plat je zaměstnavatelem vyměřen na základě:

- platové třídy, ve které je podle nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě zařazena nejnáročnější práce, kterou zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, v mezích druhu práce sjednané v pracovní smlouvě,
- platového stupně určovaného podle délky započitatelné praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby,
- platového tarifu stanoveného pro platovou třídu a platový stupeň (použije se stupnice uvedená v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., neboť se jedná o zaměstnance, který není uveden v žádném z dalších odstavců § 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb. [tj. nejedná se o sociálního pracovníka či pracovníka v sociálních službách, o zdravotnického pracovníka ani pedagogického pracovníka]). (§ 123 ZP)

Pracovní místo pečující osoby je definováno v katalogu prací v rozpětí od 6. – 9. platové třídy³. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do té platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon na zaměstnanci v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě požaduje.

- **6. platová třída**
Hlídní a péče o dítě v dětské skupině spočívající v návniku denních činností, upevňování hygienických návyků a základů společenského chování dětí.
- **7. platová třída**
Výchovná činnost v dětské skupině zaměřená na rozvoj sebeobsluhy a samostatnosti dětí, jejich zájmů, znalostí, dovedností a tvořivých schopností, a směřující k utváření pozitivních mezilidských vztahů, morálních hodnot, vztahu k živým tvorům nebo k rozvoji jemné motoriky dětí.
- **8. platová třída**
Komplexní výchovná činnost v dětské skupině zaměřená na rozvoj osobnosti dětí, jejich zájmů, vědomostí, dovedností a tvořivých schopností s ohledem na jejich individuální potřeby.
- **9. platová třída**
Komplexní příprava plánu výchovy a péče o děti v dětské skupině se zaměřením na formování osobnosti a fyzický a psychický vývoj dítěte.

Fakultativními složkami platu pečujících osob u zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě jsou:

Osobní příplatek pečující osobě, která dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, a to až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen (§ 131 odst. 1 ZP).

Odměna, kterou může zaměstnavatel poskytnout za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu (§ 134 ZP). Cílovou odměnu může zaměstnavatel poskytnout za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvlášť významná, a to pečující osobě, která se na

³ Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, díl 1.05.05 Pečující osoba v dětské skupině.

jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí. Výši cílové odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu. (§ 134a ZP)

Z dalších složek platu, na které může pečující osobě vzniknout právo, je příplatek za vedení podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce, a to na prvním stupni řízení 5 až 30 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen a na druhém stupni řízení (řídí zaměstnance na prvním stupni řízení) 15 až 40 %. Příplatek za vedení přísluší také zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje vedoucího zaměstnance, a to v rámci rozpětí příplatku za vedení stanoveného pro nejbližší nižší stupeň řízení, než přísluší zastupovanému vedoucímu zaměstnanci, nebo jinému zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance po dobu delší než 4 týdny a zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, a to od prvního dne zastupování a za stejných podmínek stanovených pro zastupovaného vedoucího zaměstnance. (§ 124 ZP)

Ke zhodnocení vlivu obtížných pracovních režimů přísluší dále pečující osobě příplatek za noční práci⁴, za práci v sobotu a v neděli, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, příplatek za rozdělenou směnu a plat nebo náhradní volno za práci ve svátek.

Zaměstnavatel je povinen vydat pečující osobě v den nástupu do práce **platový výměr**, který musí být písemný, a ve kterém je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je pečující osoba zařazena, a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Termín a místo výplaty je nutno v platovém výměru uvést, pokud tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost pečující osobě písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. (§ 136 ZP)

2.3 Odměna z dohody pečující osoby

Při zajištění provozu dětské skupiny často poskytovatele využívají i pečující osoby na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. I v tomto případě je však nutné při odměňování zohledňovat výši minimální mzdy. Výše odměny z dohody a podmínky pro její poskytování se sjednávají v dohodě o provedení práce nebo v dohodě o pracovní činnosti. Pro poskytování odměny z dohody, včetně příplatku u dohody, se § 115 až 118 ZP použijí obdobně, přičemž odměna z dohody se pro tyto účely posuzuje jako mzda. (§ 138 ZP)

Jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a výplatu odměny z dohody obdobně § 141, 142 a 143 ZP. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce. (§ 144 ZP)

Zároveň je vhodné upozornit, že i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné respektovat zásadu rovného odměňování, kdy z a stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody (§ 110 ZP). Kritérii pro stanovení výše odměny z dohody jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky.

⁴ Zákon o DS noční provoz nepředpokládá, ale ani nevylučuje.

2. Závěr

Závěrem je nutné uvést, že tento materiál je **doporučením k odměňování pečujících osob v dětských skupinách ze strany MPSV. Za odměňování pečujících osob však plně zodpovídá zaměstnavatel.**

Nejkonkrétnějším zdrojem informací o výdělčích může být Regionální statistika ceny práce (dále jen „RSCP“), která je systémem pravidelného monitorování aktuální výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v jednotlivých krajích České republiky formou statistického šetření. Výdělková úroveň se zjišťuje na základě hodinového výdělku, hrubé mzdy, odpracované a neodpracované doby jednotlivých zaměstnanců za sledované období. RSCP vychází z pravidelného výběrového statistického zjišťování s názvem „Čtvrtletní šetření o ceně práce“. Šetření je zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (dále jen „ČSÚ“) ve Sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Šetření provádí pracoviště státní statistické služby MPSV. V RSCP jsou mimo jiné uvedeny výdělkové úrovně jednotlivých zaměstnání (v klasifikaci CZ-ISCO). RSCP je tak dalším zdrojem informací o výdělčích v jednotlivých krajích České republiky. Při srovnávání výdělků je třeba vzít v úvahu rozdílnou definici podnikatelské a nepodnikatelské sféry, rozdílné metody výpočtu výdělkových charakteristik a rozdílný způsob členění výsledků podle krajů. Výkaznictví ČSÚ člení výsledky do krajů podle sídla ekonomického subjektu, tj. podnikovou metodou.

Údaje o výdělčích v jednotlivých krajích České republiky je možné vyhledat na Webu MPSV [Průvodce \(mpsv.cz\)](https://mpsv.cz) v položce [Aktuální publikace jednotlivých krajů \(mpsv.cz\)](https://mpsv.cz). Na této adrese již uživatel zvolí kraj, období, příp. sféru (mzdovou nebo platovou) a požadovaný formát (PDF, MS Excel), kde si vyhledá požadovaný kód podle podskupin zaměstnání CZ ISCO.

Jestliže budou uživatele zajímat např. údaje o platech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v Královéhradeckém kraji v r. 2023 v oblasti péče o děti, zadá kód 5312 (položka Asistenti pedagogů) a zjistí požadované údaje o průměrném výdělku (31 926 Kč), o struktuře hrubého měsíčního platu, průměrné měsíční odpracované a neodpracované době. Tímto způsobem je možné tyto údaje získat i o dalších zaměstnáních⁵, která jsou příbuzná s činnostmi pečujících osob, jako například učitelů mateřských škol – CZ ISCO2342, pracovník v sociálních službách CZ ISCO 5321 apod.

Je však nutno upozornit, že se jedná o průměrné výdělky zaměstnanců na širokém území kraje a za skupiny zaměstnanců, které mohou mít u jednotlivých zaměstnavatelů i v rámci jednoho zaměstnavatele zcela odlišné náplně a podmínky výkonu uvedených prací. Údaje tak poskytují velmi hrubou informaci o výdělkových úrovních a jedině s tímto vědomím mohou posloužit pro účely stanovení odměny pečující osobě.

⁵ [Pečující osoba o dítě v dětské skupině | NSP.CZ](https://nsp.cz)