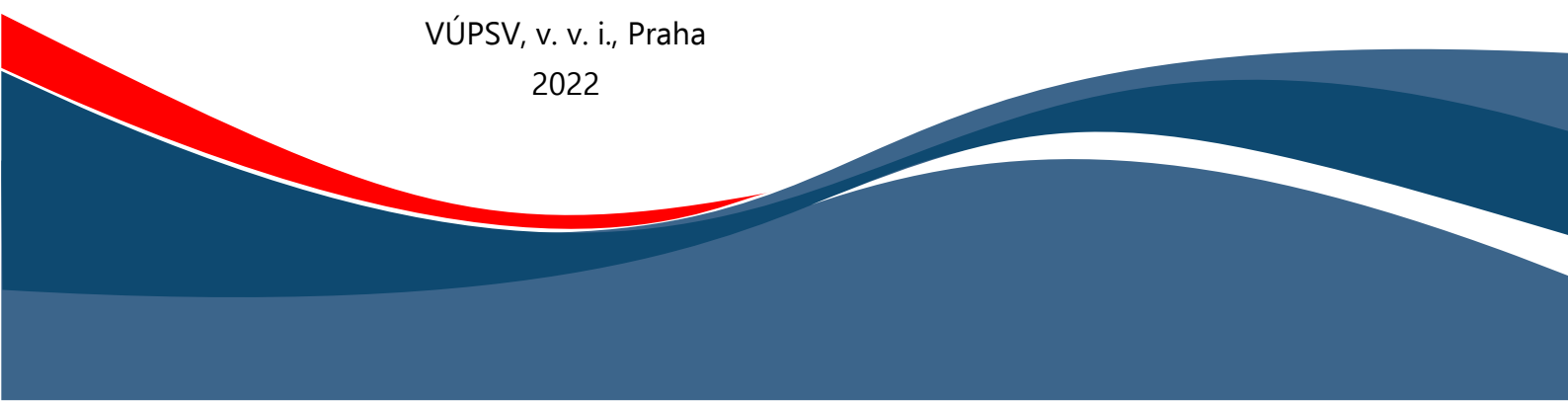


Metodika hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

Richard Ornstein

Lenka Farkačová

VÚPSV, v. v. i., Praha
2022



Metodika je výstupem projektu „*Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací*“, který je řešen v rámci Dlouhodobé koncepce rozvoje výzkumné organizace na období 2018–2022 schválené MPSV na základě Rozhodnutí č. 7-RVO/2018 o poskytnutí institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace.



Toto dílo podléhá licenci Creative Commons Uveďte původ 4.0 Mezinárodní veřejná licence.
(<http://www.creativecommons.org/licenses/by/4.0>)

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
jako svou 506. publikaci
Vyšlo v roce 2022, 1. vydání, počet stran 110
Tisk: VÚPSV, v. v. i.

Recenze: Mgr. Aneta Průšová (Právnická fakulta Univerzity Karlovy)
Ing. Pavel Bukovský (Ministerstvo pro místní rozvoj)

ISBN 978-80-7416-432-3 (print)
978-80-7416-433-0 (pdf)

<https://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Principy odměňování zaměstnanců za vykonanou práci ve veřejné správě se řídí platnými právními ustanoveními o rovném odměňování zaměstnanců. Objektivitu principu spravedlivé odměny za stejnou nebo srovnatelnou práci může zaručit správně nastavená metoda hodnocení, pomocí níž lze stanovit reálnou složitost, odpovědnost a namáhavost konkrétní práce. Předpokladem validity a reliability analytické metody obsažené v této metodice je schopnost posoudit jednotlivé faktory (ukazatele) práce a následně je bodově ohodnotit bez ohledu na charakter a obsahové zaměření práce. Základním požadavkem je zobecnění příkladů prací a univerzálnost metody, tedy použitelnost pro hodnocení jakéhokoliv druhu práce, která musí být abstrahována od konkrétního pracovního místa a zaměstnance.

Klíčová slova: hodnocení práce; složitost práce; namáhavost práce; odpovědnost práce; odměňování.

Abstract

The principles of the remuneration of employees for work performed in the public administration sector are governed by legal provisions on the equal remuneration of employees. It is possible to guarantee the objectivity of the principle of fair remuneration for the same or comparable work via an accurately set up evaluation method, which can be used to determine the real complexity, responsibility and effort involved in specific job positions. The prerequisite for the validity and reliability of the analytical method contained in this methodology is the ability to assess the various factors (indicators) involved in the work and to subsequently evaluate them based on points, regardless of the nature and content focus of the work. The basic requirements comprise the generalisation of examples of work and the universality of the method, i.e. its applicability for the evaluation of any type of work, which must be abstracted from specific workplaces and employees.

Keywords: job evaluation; job complexity; job effort; job responsibility; remuneration.

Obsah

1. Cíl metodiky hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací	7
1.1 Základní principy a cíle metodiky.....	7
1.2 Další východiska tvorby metodiky.....	9
1.3 Působnost metodiky a z ní vyplývající požadavky.....	10
2. Vlastní popis metodiky a popis jejího využití	11
2.1 Metodika hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a její využití.....	11
2.2 Zúčastněné strany (povinné subjekty) v procesu využívání metodiky při hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací.....	11
2.3 Závazné postupy při hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti konkrétního příkladu práce – posloupnost jednotlivých kroků (metodika postupu).....	12
2.4 Získávání relevantních dat pro potřeby budoucí analýzy obsahu práce.....	12
2.5 Administrativní zpracování dat získaných z předloženého návrhu a příprava hodnocení prací.....	14
2.6 Proces hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti příkladu práce a jeho zabezpečení prostřednictvím hodnoticích hledisek.....	18
2.6.1 Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací prostřednictvím hodnoticích hledisek (viz příloha č. 3).....	18
2.6.2 Bližší specifikace zaměření hodnoticích hledisek jako kategorií hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací.....	19
2.7 Intenzitní stupně, váhy, bodový systém, bodové škály, bodová rozpětí.....	22
2.7.1 Postup při posuzování.....	22
2.7.2 Váhy jednotlivých hodnoticích hledisek.....	22
2.7.3 Bodové hodnocení jednotlivých hodnoticích hledisek/kategorií a jejich zdůvodnění...	23
2.8 Výklad některých pojmů analýzy práce.....	28
3. Ekonomické aspekty	30
Literatura a zdroje	31
Dedikace	35
Přílohy	37
Výtahy z oponentských posudků	85

1. Cíl metodiky hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

1.1 Základní principy a cíle metodiky

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) je, podle § 9 odst. 1 zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, ústředním orgánem státní správy, mimo jiné pro pracovněprávní vztahy, pro mzdy a jiné odměny za práci a pro další otázky mzdové a sociální politiky. V rámci daného oprávnění je tedy MPSV příslušným orgánem, který má prostřednictvím přípravy zákonů a dalších právních předpisů zajistit práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky stanovené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod.

Za základní atributy **práva na spravedlivou odměnu** se v podmínkách České republiky považuje ochrana zaměstnanců před poskytováním nepřiměřeně nízké odměny za práci, která nepostačuje ani k uspokojení nejzákladnějších životních potřeb zaměstnanců, dále ochrana proti výdělkové diskriminaci, výdělková kompenzace práce v nepříznivých pracovních podmínkách a ochrana zaměstnanců v procesu poskytování mezd (zejména v oblasti splatnosti a výplaty mzdy a provádění srážek ze mzdy).

Principem **ochrany zaměstnanců před poskytováním nepřiměřeně nízké odměny za práci** je závazné nastavení takové společensky přijatelné spodní hranice výdělku, která zajistí zaměstnanci a jeho rodině uspokojivé životní podmínky. Výše základních životních potřeb je však odlišná mimo jiné též podle nároků, které na své vykonavatele klade výkon prací různé náročnosti, především pokud jde o požadavky na kvalifikaci danou stupněm vzdělání, na pracovní schopnosti a způsobilost získávanou výkonem prací a další přípravou a na získávání a udržení smyslových, neuropsychických a fyzických schopností. Lze tedy obecně shrnout, že úroveň základních životních potřeb se zvyšuje úměrně se zvyšující se hodnotou vykonávaných prací. Proto byl v České republice zvolen princip odstupňovaných výdělkových minim stanovených podle aspektů hodnoty práce spočívající v její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti tak, aby se jejich vyšší kompenzovaly vyšší základní životní náklady a potřeby zaměstnanců spojené s výkonem náročnějších prací. Konkrétním nástrojem této ochrany je podle § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, nejnižších úrovních zaručené mzdy, ztíženém pracovním prostředí a příplatku ke mzdě za výkon prací v tomto prostředí, ve znění pozdějších předpisů, **diferenciace sazeb nejnižších úrovní zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.**

Ochrana proti výdělkové diskriminaci se zajišťuje závazným určením hledisek, která lze použít pro stanovení výše odměny za práci. Podle § 109 odst. 4 zákoníku práce lze mzdu a plat poskytovat pouze podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Jedině prostřednictvím těchto hledisek lze **vyjadřovat a porovnávat hodnotu jednotlivých prací** a dospět k závěru, zda není jeden zaměstnanec vůči druhému nespravedlivě znevýhodněn a diskriminován používáním jiných hledisek, která nesouvisí s vykonávanou prací, či poskytováním nižší mzdy oproti druhému zaměstnanci vykonávajícímu stejně hodnotnou práci. Základním prvkem ochrany proti výdělkové

diskriminaci je zásada, kterou se stanoví **právo zaměstnance na stejnou mzdu, plat a odměnu z dohody za stejnou práci a za práci stejné hodnoty**, stanovená v § 110 zákoníku práce. Posouzení skutečnosti, zda je jeden zaměstnanec neoprávněně zvýhodňován nebo poškozován výší svého výdělku v porovnání s jiným zaměstnancem, lze zhodnotit na základě **porovnávání výdělků dosahovaných těmito zaměstnanci a hodnoty jimi vykonávané práce**.

Zajištění práva na spravedlivou odměnu za práci zaměstnanců financovanou z veřejných zdrojů se realizuje stanovením bližších podmínek pro poskytování jejich jednotlivých složek a stanovení jejich výše. Základní složkou odměny za práci ve veřejných službách a správě, ve státní službě, v bezpečnostních sborech, příp. v ozbrojených silách je platový tarif, který tvoří největší část výdělků v této sféře. Základem diferenciací těchto tarifů je podle § 123 odst. 6 písm. a) zákoníku práce jejich odstupňování **podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací do platových tříd**.

S ohledem na uvedené principy spravedlivého odměňování má stanovování hodnoty prací a činností podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti pro zajištění práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci v podmínkách České republiky zcela zásadní význam. Proto je žádoucí a nezbytné, aby metody stanovení hodnoty práce podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti i samotný proces hodnocení prací a činností byl objektivní a průkazný a nástroje hodnocení prací byly spolehlivým podkladem pro odstupňování prací podle zákonem stanovených hledisek do skupin prací se stejnou či obdobnou hodnotou pro účely zajištění práva všech zaměstnanců v České republice na příslušnou nejnižší úroveň zaručené mzdy, a dále pro zajištění práva na odpovídající platový tarif dle hodnoty práce zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve státní správě a bezpečnostních sborech, který bude odpovídat hodnotě vykonávané práce. **Nástroj pro hodnocení prací podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti** je rovněž nepostradatelný při posuzování práv zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci při kontrolách dodržování právních předpisů prováděných inspektoráty práce nebo při posuzování a rozhodování sporů o práva na spravedlivou odměnu za práci příslušnými soudy.

Jako nejprůkaznější a nejobjektivnější ze všech použitelných metod se jeví **metody analytické** založené na rozboru každé práce a pracovní činnosti podle všech relevantních aspektů, ve kterých spočívá hodnota posuzované pracovní činnosti.

Předpokladem dostatečné průkaznosti a objektivnosti hodnocení prací a pracovních činností dle předkládané metody je rovněž i **nastavení procesu použití této metody, který bude minimalizovat subjektivitu přístupů ze strany osob provádějících hodnocení pracovní činnosti**.

Předpokládá se tedy, že se na procesu hodnocení prostřednictvím takovéto metody budou podílet odborní zástupci jednotlivých oborů činnosti pod koordinačním vedením gestora oblasti odměňování. Předpokládá se, že metoda bude trvale testována a upravována podle nejnovějších poznatků.

Objektivitu principu spravedlivé odměny za stejnou nebo srovnatelnou práci může optimalizovat správně nastavená metoda hodnocení, jejíž pomocí lze stanovit reálnou složitost, odpovědnost a namáhavost prací. Předpokladem validity a reliability této analytické metody je schopnost posouzení jednotlivých faktorů (ukazatelů) hodnoty práce a jejich následné bodové ohodnocení. Cílem je umožnění vzájemně srovnatelného vyhodnocování všech typů činností, bez ohledu na jejich charakter a obsahové zaměření. Základními požadavky jsou zobecnění příkladů prací a univerzálnost metody, tedy použitelnost pro hodnocení jakéhokoliv druhu práce, která musí být abstrahována od konkrétního pracovního místa nebo zaměstnance.

1.2 Další východiska tvorby metodiky

Volbě typu metody hodnocení práce předcházela širší analýza významných systémů hodnocení práce používaných ve světě s cílem ověřit jejich fungování, provést komparaci podmínek jejich možného použití, případně implementovat vybranou metodu nebo její dílčí prvky do systému hodnocení prací ve veřejné správě České republiky.

Jednou z podmínek bylo prověření jejich systémové kompatibility s právní úpravou České republiky týkající se principů hodnocení práce v oblasti veřejné správy České republiky, tedy zjištění potenciálu těchto systémů analyzovat složitost, odpovědnost a namáhavost prací. Výběr systémů nebyl náhodný, přičemž součástí analýzy se stal i předpoklad odhalení aspektů, které mohou finální ohodnocení prací zkreslovat. Záměrem bylo také ověřit, zda modernější metody mohou mít inspirativní přínos díky schopnosti lépe reflektovat transformaci pracovních činností a nároků na práci ve světle administrativní, technické a technologické modernizace – historického vývoje.

Zkoumány byly principy a možnosti využití následujících systémů: REFA, Systém Bedaux, NEMA, Metoda porovnávání kritérií, Metoda rozhodovacích skupin, Metoda Urwicka Orra, ISOS job evaluation systém, PAQ Position Analysis Questionnaire. Konkrétní zjištění výzkumu jsou předmětem samostatné výzkumné zprávy, která je k dispozici u zpracovatele této metodiky.

Přes nesporné kvality některých z výše uvedených systémů byla přednost dána vlastní, originální analytické metodě, která respektuje a odráží specifika zadání MPSV a opírá se o následující aspekty: platnou právní úpravu oblasti problematiky hodnocení prací v České republice, poznatky souvisejících vědních disciplín, mezinárodní dohody, jimž je Česká republika vázána a individuální požadavky zadavatele, tedy MPSV, jako například výhradní posuzování obsahu práce, resp. správní činnosti, abstrahované od konkrétního pracovníka a pracovního místa.

Zásadní roli při rozhodování o koncepci a struktuře metody hodnocení práce sehrály „*Charakteristiky platových tříd*“ (viz příloha č. 7) odstupňovaných podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce uvedené v příloze zákoníku práce, s nimiž metoda musí být kompatibilní a jejich principy ověřovat.

Z důvodu, že se metodika musí opírat o výše uváděná specifika, lze považovat předkládanou metodu za inovativní, originální systém, který vychází ze zcela ojedinělých požadavků uplatňovaných v oblasti odměňování ve veřejné správě v České republice.

Co se týče jednotlivých kategorií a jejich faktorů, jež jsou předmětem hodnocení práce, neopominutelným východiskem při tvorbě vlastní metodiky se stalo tzv. „**Ženevské schéma**“, vytvořené na základě mezinárodních zkušeností respektovaných v České republice, státech Evropy a Spojených státech amerických. Ženevské schéma představené na konferenci o hodnocení práce v roce 1950 vychází ze šesti skupin požadavků, viz následující tabulka.

Tabulka č. 1 Skupiny požadavků dle „Ženevského schématu“

Číslo skupiny	Typ hlavních požadavků
I.	1. odborné znalosti – psychické požadavky 2. odborné znalosti – fyzické požadavky
II.	3. zátěž – psychické nároky 4. zátěž – fyzické nároky
III.	5. odpovědnost
IV.	6. pracovní podmínky

Tyto požadavky se promítly v předkládané metodice v rámci dvanácti tzv. „**hodnoticích hledisek**“ (viz podkap. 2.6.1) odpovídajících požadavkům analýzy práce ve veřejné správě v České republice, které komplexně pokrývají potřeby hodnocení práce. Práce hodnocená dle předkládané metodiky může být srovnávána s jakýmkoliv jiným druhem práce a na základě bodového systému lze stanovit i hodnotové rozdíly mezi jednotlivými povoláními.

Při koncipování metodiky hodnocení práce sehrály nedílnou roli, jak je uvedeno výše, poznatky souvisejících vědních oborů a jejich aplikací, zejména psychologie práce a organizace, která řeší mimo jiné i metodologické otázky posuzování práce, které vyplývají z mnohorozměrné rozborové i rutinní činnosti.

1.3 Působnost metodiky a z ní vyplývající požadavky

Metodika hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací se dotýká především subjektů uvedených v § 109 odst. 3) zákoníku práce, jimiž jsou především: stát, územní samosprávné celky, příspěvkové organizace, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů, školské právnické osoby zřízené podle školského zákona.

Z toho vyplývají nároky na univerzálnost metody ve smyslu budoucí kompatibility systémů hodnocení prací ve všech vyjmenovaných subjektech, což reprezentuje především požadavek, aby hodnoticí systém dosáhl **vysoké míry zobecnění, která umožní objektivní hodnocení všech druhů prací vykonávaných u různorodých subjektů včetně jejich vzájemného srovnávání**. Tomu odpovídá nastavení „**hodnoticích hledisek**“, aby jak v rovině vertikální, kterou představuje gradace jednoho druhu práce podle stupně její náročnosti (stupňování platových tříd jednoho povolání od nejnižší po nejvyšší podle nároků na výkon prací), tak v rovině horizontální, která umožní komparaci různých druhů prací v identické platové třídě (vzájemné porovnávání různorodých povolání zařazených do stejné platové třídy).

Společní jmenovatelé pro vyhodnocování aspektů práce umožňují při vysoké míře univerzálnosti posuzovat jednotnými kritérii jedinečnost obsahu práce a objektivně ji diferencovat podle míry složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Smyslem tedy je nacházet v různorodosti pracovních činností ty zásadní podobnosti, resp. společné rysy, které mohou být základem pro srovnání obsahově odlišných povolání.

Předpokladem je, že systém hodnocení práce bude primárně sloužit na úrovni ústředních orgánů veřejné moci, zejména MPSV a dotčených resortů, jako jednotný systém posuzování prací s ohledem na jejich složitost, odpovědnost a namáhavost s důsledkem například na editaci a aktualizaci právních předpisů z oblasti odměňování, resp. určování charakteristiky práce a přiřazování odpovídající platové třídy.

Jako nástroj analýzy pracovních míst může analytická metoda hodnocení v budoucnosti sehrát určitou roli i v rámci hodnocení pracovních činností a pracovních úkolů, zejména ve smyslu naplňování povinností zaměstnavatelů při zařazování pracovních míst do platových tříd. To ovšem předpokládá nastavit proces předběžné přípravy a získání adekvátního stupně znalostí a dovedností odpovědných osob u zaměstnavatelů v oblasti analýzy a organizace práce.

2. Vlastní popis metodiky a popis jejího využití

2.1 Metodika hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a její využití

Stěžejním aspektem tvorby a používání metody hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce je právní úprava obsažená v zákoníku práce, jež jednoznačně definuje jednotlivé faktory hodnocení – „**hodnotící hlediska**“, která určují nastavení obecně platných parametrů měřitelnosti práce. Současně musí být splněny nároky na univerzalitu systému a požadavek vysoké míry validity, reliability a objektivitu.

Univerzálnost společných jmenovatelů pro vyhodnocování jednotlivých aspektů práce umožňuje stejnými kritérii posuzovat jedinečnost obsahu jakékoliv práce a objektivně ji diferencovat podle míry její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Principem metodiky je nalézt v různorodosti pracovních činností ty zásadní podobnosti, resp. společné rysy, které mohou být základem srovnatelnosti obsahově odlišných povolání a spravedlivého určení odpovídající platové třídy.

Možnosti využití metodiky hodnocení prací pro potřeby udržování aktuálnosti katalogu prací ve veřejných službách a správě a katalogu správních činností (dále jen „katalog prací“) jsou následující:

- a. ověřování správnosti zařazení příkladů prací a správních činností do platové třídy, která vyjadřuje reálnou složitost, odpovědnost a namáhavost daných prací a činností;
- b. ověřování oprávněnosti návrhů změn platových tříd u stávajících povolání, resp. příkladů prací;
- c. ověřování oprávněnosti návrhů platových tříd u nově navrhovaných povolání, resp. příkladů prací a správních činností, které nejsou do katalogu prací zařazené.

Metoda tedy má být využívána MPSV při tvorbě katalogu prací, přičemž její výsledky mají být též konfrontovány a verifikovány jejich praktickou aplikací při tvorbě nástrojů platové ochrany a diferenciacie platu, minimálních výdělkových veličin a základních složek platu.

V neposlední řadě může být metoda využita v rámci projektů k prosazování rovnosti v odměňování mezi muži a ženami (např. 22 % k rovnosti) a odstraňování výdělkové diskriminace.

2.2 Zúčastněné strany (povinné subjekty) v procesu využívání metodiky při hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

V procesu hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací jsou přímo zainteresovány následující subjekty:

- a. **navrhovatel změn – iniciátor** (dále jen „navrhovatel“), který předkládá návrhy na opodstatněné změny platových tříd povolání/příkladů prací v katalogu prací nebo návrhy nových povolání a příkladů prací v katalogu prací dosud neuváděných. Je jím každý subjekt, do jehož kompetence

spadá jakákoliv forma rozhodování o platech zaměstnanců (orgán veřejné moci, zřizovatel příspěvkové organizace, odborový orgán apod.)

- b. **hodnotitel složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací** (dále jen „hodnotitel“) je MPSV, sekce 05, odbor 52, oddělení 522, které provádí administrativní úkony spojené s procesem schvalování návrhů změn, zajišťuje analýzu a hodnocení prací a je finálním hodnotitelem a editorem návrhu před jeho předložením Vládě ČR k projednání.

2.3 Závazné postupy při hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti konkrétního příkladu práce – posloupnost jednotlivých kroků (metodika postupu)

Při uplatňování požadavků změn je nezbytné dodržovat následující administrativní postup:

1. **přijetí podnětu** navrhovatele hodnotitelem ve formátu vyplněného „*Formuláře předběžného sběru dat o povolání před analýzou práce, za účelem posouzení návrhu požadavku změn v katalogu prací ve veřejných službách a správě a katalogu správních činností*“;
2. **posouzení veškerých náležitostí** a zpracovaných dat hodnotitelem;
3. **zpracování relevantních dat** do „*Karty povolání*“ hodnotitelem;
4. **posouzení faktorů práce/činností** vyhodnocením jednotlivých hodnotících hledisek ve formuláři „*Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací prostřednictvím hodnotících hledisek*“;
5. **výpočet celkového skóre** hodnotitelem – bodové hodnocení jednotlivých faktorů hodnotících hledisek a jeho zdůvodnění;
6. **určení odpovídající platové třídy** hodnotitelem na základě porovnání počtu přidělených bodů se stanovenými rozpětími minimálního a maximálního počtu bodů příslušné platové třídy;
7. seznámení, případné **projednání výsledků hodnocení** prací s členy Celostátní komise pro hodnocení prací a katalogy prací hodnotitelem;
8. **archivace výsledků** hodnocení hodnotitelem a jejich začlenění do „*Sborníku prací*“ společně s údaji o příkladu prací příslušného povolání;
9. **implementace dat** do databáze.

Podrobně je proces hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací rozepsán níže v příloze č. 7 „*Závazný proces hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací při návrzích změn katalogu prací*“.

2.4 Získávání relevantních dat pro potřeby budoucí analýzy obsahu práce

Primární analýza obsahu práce je základem pro budoucí hodnocení její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Je standardním procesem, jehož prostřednictvím jsou shromažďovány

poměrně rozsáhlé údaje o pracovních činnostech. Získání dat, která přibližují podstatu činností příslušného příkladu práce, který je předmětem hodnocení, je základem objektivního vyhodnocení a zařazení do odpovídající platové třídy.

Za účelem získání všech relevantních dat, která jsou rozhodující pro budoucí hodnocení práce, byl vytvořen dotazník s názvem „**Formulář předběžného sběru dat o povolání před analýzou práce**“ (viz příloha č. 1), který **vyplňuje navrhovatel změn**. Důraz je kladen na důsledné vyplnění všech údajů, které mají vliv na budoucí rozhodování o složitosti, odpovědnosti a namáhavosti posuzované práce.

Dotazník je strukturován tak, aby hodnotitel na základě předložených požadavků navrhovatele mohl zpracovat objektivní podklad pro samotné hodnocení prací, případně konzultovat nedostatky a nezbytná doplnění dalších údajů s navrhovatelem změn. Tato příprava dat je klíčovým momentem zakládajícím úspěšné vyhodnocení návrhu. Proto je nezbytné v dotazníku vyplnit všechny údaje tak, aby byly ověřitelné z právního a dalších hledisek.

Předkládané informace zpracované navrhovatelem jsou (viz příloha č. 1):

- podrobný popis obsahu navrhované práce;
- právní úprava obsahu práce, zakotvení činností nebo pracovních procesů v příslušném ustanovení právního předpisu;
- základní charakteristika vykonávané práce;
- popis práce s technikou;
- výkon práce v informačních systémech, agentových informačních systémech, informační činnost;
- složitost pracovních vztahů;
- organizační a řídicí náročnost, koordinace a řízení pracovních procesů;
- metodické usměrňování dalších subjektů;
- územní působnost;
- odpovědnost za škody;
- odpovědnost za zdraví;
- fyzická zátěž;
- psychická a smyslová zátěž;
- negativní vlivy práce;
- mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované při výkonu práce.

Veškeré pokyny, jimž se navrhovatel řídí při zpracování dat, jsou uvedené přímo ve formuláři. **Kompletně zpracovaný formulář předává navrhovatel hodnotiteli prostřednictvím datové schránky.** Hodnotitel je oprávněn vyzvat navrhovatele k doplnění nebo upřesnění požadavků, případně ke konzultaci vedoucí k objasnění případných nesrovnalostí či nejasností.

2.5 Administrativní zpracování dat získaných z předloženého návrhu a příprava hodnocení prací

Finální, tedy projednanou a vzájemně odsouhlasenou, verzi navrhovatelem zasláního „Formuláře předběžného sběru dat o povolání před analýzou práce“ hodnotitel zpracuje do formátu „Karta povolání“ (viz příloha č. 2), který je určen jako formulář registrace příkladu práce příslušného povolání a současně jako výchozí dokument pro realizaci vlastního procesu hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti posuzované práce.

Zpracovaná a do „Karty povolání“ zanesená data mají, kromě účelu registračního, další využití, jako například: podklad pro aktualizaci v návaznosti na průběžné změny, obsahovou editaci a případné přehodnocení práce formou nového hodnocení. Současně slouží pro archivaci, která probíhá jednak formou uložení příslušné dokumentace v písemné podobě do evidence vedené hodnotitelem a v digitální podobě do aplikace databázového typu s názvem „SLOn“ umožňující filtrování požadovaných údajů pro další potřeby, například statistického zkoumání, vzájemnou komparaci a jiné zpracování.

„Karta povolání“ tedy plní účel výchozího dokumentu, který:

- je podkladem pro realizaci procesu hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti příkladů prací;
- slouží k registraci existujících příkladů prací příslušného povolání;
- je určena k využívání dat stávajících příkladů prací povolání při vyhodnocování požadavků změn předkládaných navrhovatelem na základě změn obsahu činností, jejich právní úpravy apod.;
- je základním registračním dokumentem při projednávání návrhů nových povolání a jejich příkladů prací.

Tvorba „Karty povolání“ je proces, na jehož kvalitě závisí správnost dalšího postupu, kterým je vlastní hodnocení prací. Poskytuje veškeré informace o příkladu práce rozhodující při posuzování jeho náročnosti. Důležité je správné uvedení kódů identifikátorů a názvů, které hrají roli při katalogizaci prací v katalogu prací, vyhledávání, editaci, aktualizaci a statistickém zpracování dat apod.

Základní znaky příkladu prací uváděné v „Kartě povolání“ musí korespondovat s číslováním a dalšími informacemi o povolání z katalogu prací. Zde je uvedena metodika zpracování „Karty povolání“ na základě dat získaných tak, jak je uvedeno v podkapitole 2.4:

Odvětví/oblast: Je charakterizována kódem a názvem, například „1.01 Práce ve správě organizace“.

Údaj je povinný.

Název a kód povolání: Tento údaj je buď již obsažen v katalogu prací, nebo je u nově navrhovaného povolání třeba zvolit kód odpovídající příslušnému odvětví/oblasti v kombinaci s pořadím povolání v katalogu prací (1.01 + 01, 02, 03 atd.) a zvolit odpovídající název povolání. Příklad již existujícího povolání: „1.01.01 Administrativní a spisový pracovník“.

Údaj je povinný.

Platová třída: Charakterizuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce, **je však údajem, který se do „Karty povolání“ doplňuje až na základě výsledku procesu hodnocení prací**, jímž se zařazení povolání do jedné z platových tříd (PT 1–16) zjišťuje.

Údaj je povinný.

Číslo příkladu práce: Je pořadovým, katalogizačním znakem (1 až *n*) označujícím pořadí příkladu práce u příslušného povolání v katalogu prací, například „2“ (*Usměrňování a koordinace spisové služby včetně zpracovávání návrhů příslušných vnitřních předpisů (spisový řád)*).

Údaj je povinný.

Definice příkladu práce: Základní informace o obsahu práce, která je analyzována. Stává se součástí katalogu prací a její charakteristika má hodnotu primární orientace nejen v zaměření obsahu činností, ale i její náročnosti (tedy její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti). Proto je volba a vytvoření této definice velmi náročná, protože musí ve zúženém formátu objektivně vystihovat příklad práce. Jako příklad jednoznačného vymezení obsahu a náročnosti práce lze uvést například *„Usměrňování a koordinace spisové služby včetně zpracovávání návrhů příslušných vnitřních předpisů (spisový řád)“*.

Údaj je povinný.

Charakteristika povolání: V této položce lze formulovat základní charakteristiku práce, která by v obecné rovině vyjadřovala charakter vykonávané práce, jako například *„Zajišťování odborné správy dokumentů vzniklých z činnosti původce, popřípadě z činnosti jeho právních předchůdců“*.

Údaj je povinný.

Obsah práce: Je podrobnějším příkladem konkrétních činností, které by měly být v rámci hodnoceného příkladu prací vykonávány. Tento bod je náročný na objektivní posouzení informací předložených navrhovatelem a jeho nesprávné zpracování může mít vliv na finální posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti posuzovaného příkladu prací. Příklady obsahu prací, které jsou v rámci posuzovaného příkladu prací příslušného povolání vykonávány:

- příjem dokumentů;
- označování dokumentů;
- evidence dokumentů;
- tvorba spisu;
- rozdělování a oběh dokumentů;
- vyřizování a podepisování dokumentů;
- vydání spisového řádu;
- odesílání dokumentů;
- ukládání dokumentů;

2. Vlastní popis metodiky a popis jejího využití

- podmínky pro ukládání dokumentů ve spisovně nebo správním archivu;
- vyřazování dokumentů a provádění skartačního řízení;
- provádění spisové rozluky;
- zřízení správního archivu;
- vedení spisové služby v mimořádných situacích;
- rozhodování o oprávnění k ukládání archiválií v digitální podobě;
- vydání stanoviska k žádosti o udělení oprávnění k ukládání archiválií v digitální podobě;
- odnětí oprávnění k ukládání archiválií v digitální podobě;
- zveřejnění výročních zpráv o činnosti archivů;
- výkon spisové služby v elektronické podobě v elektronických systémech spisové služby.

(Údaj je povinný)

Charakteristika platové třídy: Je definována v příloze zákoníku práce a je spolu s přidělenou platovou třídou údajem, který **je registrován až na základě výsledku hodnocení prací** a rozhodnutí o zařazení příkladu práce do odpovídající platové třídy, příklad *„Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen „odborné specializované práce“). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace“.*

Údaj je povinný.

Právní úprava: Tato informace je nezbytná, zvláště v případě, že se jedná například o zákonem stanovené správní činnosti, nebo práce, jejichž realizace je usměrňována právním předpisem, normou apod. Doporučuje se vždy zkoumat, zda a do jaké míry je procesní stránka výkonu činností právně upravena. Položka by tedy měla zahrnovat rovněž i přehled právních a dalších předpisů, protože ty mohou určovat obsah práce i další povinnosti, například obsah a periodicitu dalšího vzdělávání. Jako příklad je uvedena právní úprava spojená s výše uváděnými příklady:

- zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- vyhláška č. 259/2012 Sb., o podrobnostech výkonu spisové služby;
- zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění;
- zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, v platném znění;
- vyhláška č. 496/2004 Sb., o elektronických podatelkách;
- zákon 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů;
- zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů (zákon o elektronickém podpisu);

- vyhláška č. 645/2004 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 300/2008 Sb., o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů;
- Instrukce Ministerstva vnitra České republiky (dále jen „MV ČR“) ze dne 25. 5. 1992 čj. VSC/1-793/92. o spisové službě;
- Národní standard pro elektronické systémy spisové služby zveřejněný ve Věstníku MV ČR – částka 64/2012 (část II).

Údaj je povinný.

Práce s předpisy EU: Tento údaj se uvádí v případě, že právní předpisy EU jsou přímo předmětem činnosti povolání, resp. příklad práce má charakter mezinárodní spolupráce, činnosti legislativní apod.

Údaj je doporučený.

Práce v informačním systému: Tento údaj poskytuje hodnotiteli informace o stupni digitalizace příkladu práce a širších znalostech a dovednostech vyplývajících z povinností práce s informačními systémy nebo agendovými informačními systémy, například:

- AIS spisová služba;
- AIS základní registry (RPP, ROS, ROB, RÚIAN);
- SW/aplikace jiného typu sloužící k výkonu práce nebo její podpoře.

Údaj je povinný.

Komunikace v jiném, než českém jazyce: Tento doplňující údaj se uvádí v případě, že jazyková znalost je podmínkou výkonu hodnoceného příkladu prací. Dokresluje stupeň složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

Údaj je doporučený.

Práce s technikou: Zde se uvádějí technická zařízení, přístroje, nástroje, které mohou ovlivnit náročnost vykonávané práce nebo dalších kvalifikačních požadavků, včetně druhu a rozsahu dalšího vzdělávání.

Údaj je povinný.

Technologické postupy: Viz například právní úprava pracovních procesů, normy, obsah AIS atd.

Údaj je povinný.

Bodové hodnocení: Do tabulky, která je uvedena na závěr formuláře „Karta povolání“, se po vyhodnocení všech hodnotících ukazatelů (viz postup hodnocení níže) doplňují data průběhu

hodnocení – ke každému hodnoticímu hledisku se přiřazuje kód vyhodnocení, počet bodů a na závěr jejich součet, který vyjadřuje zařazení příkladu práce do platové třídy. Tabulka obsahuje tři sloupce:

- a. **hodnoticí hledisko:** pořadí očíslovaných hodnoticích hledisek;
- b. **kód vyhodnocení:** zde se zaznamenává kód zvolených hodnoticích hledisek, například **4.1.4.** („Mnoho prvků jako součást systému se vzájemnými vazbami a souvztažnostmi, které jsou součástí určitého systému nebo systému bez dalších vazeb“), **4.2.5.** („Zajišťování širšího souboru prací – činností s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, činnosti jsou organickou součástí širších procesů (odborná specializovaná činnost)“);
- c. **počet bodů:** ve sloupci se vyznačují u každého kódu hodnoticího hlediska počty získaných bodů hodnocení, na závěr se uvádí jejich součet určující platovou třídu.

Údaj je povinný.

Komentář: Zde je prostor pro případné poznámky, komentáře, stanoviska nebo vysvětlivky, které nemohou být součástí předcházejících bodů formuláře.

Údaj je doporučený.

Datum zpracování: Vyplňuje hodnotitel.

Údaj je povinný.

Zpracoval: Vyplňuje hodnotitel.

Údaj je povinný.

2.6 Proces hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti příkladu práce a jeho zabezpečení prostřednictvím hodnoticích hledisek

2.6.1 Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací prostřednictvím hodnoticích hledisek (viz příloha č. 3)

Hodnocení prací probíhá formou komparace kritérií nastavených pro jednotlivá hodnoticí hlediska s ověřenou skutečností zpracovanou ve formě „Karty povolání“. Hodnocení je diferencováno do dvanácti základních kategorií, z nichž každá reprezentuje stupnici/škálu faktorů, které jsou předmětem vlastního hodnocení. Na základě odborného posouzení každé z těchto kategorií a přidělení určitého hodnoticího stupně/faktoru odpovídajícího charakteristice práce (viz podkap. 2.6.2) je výsledkem nejen zařazení příkladu práce/povolání do odpovídající platové třídy, ale současně nastavení požadavků/kritérií pro jeho výkon.

„Hodnoticí hlediska“ jsou kategorie, jimiž se posuzuje složitost, odpovědnost a namáhavost práce. Jsou základním prvkem analytické metody. Jejich prostřednictvím se posuzuje intenzita působení jednotlivých hodnoticích faktorů na analyzované práce/činnosti příkladu práce.

Každé z hledisek je pro tento účel odstupňováno od nejnižší do nejvyšší úrovně v několika intenzitních stupních a ke každému je přiznána určitá bodová hodnota (ke specifikaci faktorů hodnotících hledisek více viz příloha č. 3). Zařazení práce do příslušné platové třídy je pak dáno součtem dosažených bodových hodnot za všechna hodnotící hlediska. Platová třída je přitom vymezena odpovídajícím bodovým rozpětím.

Hodnotící hlediska korespondují s § 110 zákoníku práce a při definování jejich obsahu a jednotlivých intenzitních stupňů byly respektovány zásady dané platnými právními předpisy (stupeň školního vzdělání, působnost orgánů veřejné moci a organizací, příslušných pravomocí apod.) a závěry a doporučení výzkumné sféry (odstupňování fyzické, smyslové a duševní zátěže) nebo třídění používaná v jednotlivých oblastech rozpočtové a příspěvkové sféry (kategorizace technických zařízení, stupňování dalšího vzdělávání apod.).

2.6.2 Bližší specifikace zaměření hodnotících hledisek jako kategorií hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

Hodnocení je diferencováno do dvanácti základních kategorií, z nichž každá reprezentuje stupnici/škálu požadavků, které jsou předmětem vlastního hodnocení. Na základě odborného posouzení každé z těchto kategorií a přidělení určitého hodnotícího stupně/faktoru odpovídajícího charakteristice práce je výsledkem nejen zařazení příkladu práce/povolání do platové třídy, ale současně nastavení požadavků/kritérií pro jeho výkon. Tato kapitola formuluje obecnou charakteristiku hodnotících stupňů/kategorií.

Hodnotící hledisko č. 1 – Odborná příprava

Hlediskem se hodnotí kvalifikovanost práce vyjádřená požadovanou úrovní teoretické přípravy, tj. stupněm vzdělání poskytovaným školskou výchovně vzdělávací soustavou, který je pro výkon práce nezbytně potřebný. Požadavky na objektivní kvalifikaci pro výkon práce vyplývající z jejího charakteru. Zajištění souladu mezi kvalifikovaností práce a kvalifikací požadovanou.

Hodnotící hledisko č. 2 – Druh a rozsah dalšího vzdělání

Hlediskem se hodnotí kvalifikovanost práce vyjádřená druhem a rozsahem dalšího odborného vzdělání, který je pro výkon práce nezbytně potřebný. Vzdělávací proces nezbytný pro výkon práce zaměřený na vzdělávání po absolvování vzdělávacího stupně/odborné přípravy. Vzdělávání zaměřené na profesní specializaci nebo požadované právním nebo jiným předpisem.

Hodnotící hledisko č. 3 – Praktické znalosti a dovednosti

Hlediskem se hodnotí minimálně potřebná úroveň praktických znalostí, dovedností, zručností a zkušeností, získaná po absolvování požadovaného vzdělání. Úroveň praktických znalostí a dovedností požadovaných při výkonu určitých prací se vyjadřuje délkou období, během kterého jsou vykonávány příbuzné nebo méně náročné práce vedoucí k získání požadovaných praktických znalostí a dovedností (tzv. odbornou praxí).

Hodnoticí hledisko č. 4 – Složitost objektu vykonávané práce a pracovního procesu

4.1. Hlediskem se hodnotí složitost objektu vykonávané práce, tj. složitost předmětu práce daná počtem prvků (systémů, oborů), ze kterých se předmět práce skládá, úrovní vazeb i vztahů k prvkům (systémům, oborům) jiných předmětů práce, nebo složitost pracovního prostředku daná počtem ovládacích prvků, jejich velikostí, zaměřením, intenzitou vztahů k dalším pracovním prostředkům a podobně.

4.2. Hlediskem se hodnotí úroveň složitosti pracovního procesu neboli složitosti pracovní činnosti, tj. míry konkrétnosti nebo obecnosti pracovních postupů, kvality a rozsahu vstupů a výstupů, rozsah, kvalita a intenzita vazeb na další procesy.

Bodová hodnota hlediska je dána kombinací samostatného ohodnocení složitosti objektu vykonávané práce a úrovně pracovního procesu.

Hodnoticí hledisko č. 5 – Složitost pracovních vztahů

Tímto hlediskem se hodnotí úroveň a intenzita odborných pracovních vztahů daných výkonem prací, činnostmi nebo agendou a složitost předmětu těchto vztahů. Úroveň a intenzita odborných pracovních vztahů je dána řídicím nebo organizačním stupněm, na kterém jsou vztahy zajišťovány. Složitost předmětu pracovních vztahů je dána mírou složitosti objektu a pracovní činnosti. Hodnoticí hledisko se člení na položky:

5.1. úroveň pracovních vztahů;

5.2. odborná náročnost pracovních vztahů.

Hodnoticí hledisko č. 6 – Organizační a řídicí náročnost a územní působnost

Hlediskem se hodnotí úroveň, ze které jsou pracovní procesy usměrňovány, úroveň územní působnosti a organizační náročnost pracovních procesů. Hodnoticí hledisko se člení na položky:

6.1. úroveň usměrňování pracovních procesů a územní působnost;

6.2. organizační náročnost pracovních procesů.

Hodnoticí hledisko č. 7 – Odpovědnost za škody

Hlediskem se hodnotí náročnost práce vyplývající z odpovědnosti za škody, které mohou vzniknout vlastní činností nebo činností vykonávanou na základě chybných rozhodnutí, jednání, příkazů a opatření nebo na základě chybné dokumentace. Výše odpovědnosti vyplývá ze stupně pravděpodobnosti vzniku a rozsahu škody, stupně ovlivnění jednání dalších osob a z různé míry odstranitelnosti těchto škod.

Hodnoticí hledisko č. 8 – Odpovědnost za zdraví

Hlediskem se hodnotí práce vyplývající z možnosti ohrožení zdraví a životů různého okruhu spolupracovníků nebo dalších osob. Výše odpovědnosti vyplývá se stupně pravděpodobnosti vzniku a rozsahu ohrožení.

Hodnoticí hledisko č. 9 – Zátěž fyzická

Hlediskem se hodnotí stupeň fyzické (tělesné) námahy jako výslednice zatížení svalově kosterního aparátu, tj. aktivace svalových skupin, pracovní polohy a hmotnosti objektů při manipulaci (ruční zvedání a manipulace), délka trvání tělesně namáhavých činností a obtížnost pracovních podmínek, za nichž jsou práce vykovávány.

Hodnoticí hledisko č. 10 – Zátěž psychická a smyslová

Hlediskem se hodnotí psychická náročnost vyplývající ze složitosti duševních procesů poznávání a chápání jevů a procesů (tzv. kognitivního procesu) a jejich interpretace, z nároků na paměť, tvůrčí představivost a pozornost, na schopnost abstraktního myšlení, analýzy, syntézy, srovnávání, generalizace, kombinace, rozlišování jevů a procesů v souvislosti s prováděnou prací a rozhodování podle různého typu a rozsahu volnosti výběru rozhodovacích kritérií atd.

Hlediskem se dále hodnotí zraková obtížnost, náročnost a požadavky na zrakový výkon s ohledem na rozlišování (diskriminaci) detailů, na adaptaci zraku, rozlišování barev, hloubkové vidění apod., dále náročnost na sluchové rozlišování zvukových informací (frekvence, intenzita), na hmat (taktilní rozlišování tvarů povrchů apod.), na čichové a chuťové podněty a případně vestibulární aparát (rovnováha, zrychlení).

Hodnoticí hledisko č. 11 – Negativní vlivy práce

Hlediskem se hodnotí negativní vlivy práce vyplývající ze zátěže organismu a nutnosti překonávání psychologických zábran, náročnost práce na vnímání, soustředěnost, pohotovost nebo emocionální stabilitu, vyplývající ze zátěže nervové soustavy dané uspořádáním pracoviště, monotónností, jednostranností zatížení, možností stresových situací apod., dále rizikovost práce, jejímž následkem jsou poranění nebo ohrožení života zaměstnance i za předpokladu dodržování předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a technologických předpisů. Hlediskem se hodnotí rizika pracovního úrazu vyplývající z přímého individuálního výkonu práce.

Hodnoticí hledisko č. 12 – Mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované při výkonu práce

Hlediskem se hodnotí vlivy práce, které nepostihují předchozí hlediska, například mimořádné fyzické předpoklady, tvůrčí a výtvarná představivost, empatie apod.

Hodnotitel posuzuje u každého příkladu práce u jednotlivých hodnoticích hledisek relevantní odpověď tak, že vybere jeden odpovídající bod z uvedených možností a ten ve sloupcích vpravo označí křížkem (x). Každá z variant uvedených v hodnoticích ukazatelích je označena jedinečným identifikačním kódem (např. 1.1.4.), tomuto kódu odpovídá určitý počet bodů hodnocení, jejichž součet odpovídá určité platové třídě (viz podkap. 2.6).

2.7 Intenzitní stupně, váhy, bodový systém, bodové škály, bodová rozpětí

2.7.1 Postup při posuzování

Hodnotitel postupuje při hodnocení tak, že na základě získaných a ověřených informací o povolání prostřednictvím „**Formuláře předběžného sběru dat o povolání před analýzou práce, za účelem posouzení návrhu požadavku změn v katalogu prací ve veřejných službách a správě**“ (viz příloha č. 1) zpracovaných do formuláře „**Karta povolání**“ (viz příloha č. 2) vyhodnocuje ve formuláři „**Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací prostřednictvím hodnoticích hledisek**“ (viz příloha č. 3) jednotlivá hodnoticí hlediska. Tento formulář nabízí popis kritérií, která jsou posuzována. Každé kritérium je označeno jedinečným kódem, jemuž odpovídá příslušný počet bodů uvedených v níže publikovaných tabulkách. **Údaje o povolání a příkladu prací zpracované v „Kartě povolání“ se po skončení schvalovacího procesu analýzy práce stávají součástí „Sborníku prací“.**

Kódové označení nevyjadřuje pouze stupeň úrovně práce a bodové hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací, ale je současně zástupcem verbálního vyjádření charakteristiky jednotlivých vyhodnocených ukazatelů, souhrnně celého povolání.

Příklad:

Hodnotitel ve formuláři hodnocení označí u každého hodnoticího hlediska 1–12 ta, která optimálně charakterizují hodnocený příklad práce či povolání, například:

- **1.1.7.** vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program;
- **2.1.3.** specializační a jiné kurzy nad 100 hodin výuky, nepravidelné ověřování způsobilosti (zkouškou, testem apod.);
- **3.1.4.** odborná praxe cca 3 roky;
- **4.1.9.** komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Složitá služební agendy nebo souhrn agend;
- **4.2.5.** zajišťování širšího souboru prací – činností s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, činnosti jsou organickou součástí širších procesů (odborná specializovaná činnost) atd.

Každému vyhodnocenému faktoru pak odpovídá určitý počet bodů (viz níže). Jejich konečný součet vyjadřuje stupeň celkového hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti hodnoceného příkladu prací či povolání a určuje jeho zařazení do platové třídy. **Objektivnost systému je testována na 205 příkladech prací, tzv. „Etalonu prací“.**

2.7.2 Váhy jednotlivých hodnoticích hledisek

Váhy hodnoticích hledisek jsou primárním nastavením parametrů důležitosti, které jednotlivá hodnoticí hlediska zaujmají v systému hodnocení. Koeficient vyjadřuje i vzájemný hodnotový poměr mezi jednotlivými hodnoticími hledisky. Dominantními jsou v pořadí významnosti hodnoticí hlediska

č.: 4., 1. a 10. vyjadřující: 4. = složitost objektu vykonávané práce a pracovního procesu, 1. = stupeň vzdělání, 10. = zátěž psychická a smyslová.

Váhy vyjadřují podíl náročnosti na celku (100 %). Tomuto podílu odpovídá maximální počet bodů z celkového počtu 1 000, které jednotlivá hodnotící hlediska mohou v rámci hodnocení práce získat. Šedě jsou označena klíčová hlediska určující základní charakter hodnocených prací, který rámcově koresponduje s charakteristikou platových tříd ve smyslu právní úpravy. Celkový počet získaných bodů je ukazatelem složitosti, odpovědnosti a namáhavosti posuzované práce. Zařazením celkově získaného počtu bodů do bodového rozpětí (viz níže) je určující pro zařazení do odpovídající platové třídy.

Tabulka č. 2 **Nastavení vah pro jednotlivá hodnotící hlediska**

Č. HH	Koeficient	%	Bodový zisk	Důležitost
1	0,12	12	120	2.
2	0,05	5	50	7.
3	0,07	7	70	4.
4	0,26	26	260	1.
5	0,055	5,5	55	6.
6	0,06	6	60	6.
7	0,065	6,5	65	5.
8	0,065	6,5	65	5.
9	0,06	6	60	6.
10	0,105	10,5	105	3.
11	0,05	5	50	7.
12	0,04	4	40	8.
	1	100	1 000	

2.7.3 Bodové hodnocení jednotlivých hodnotících hledisek/kategorií a jejich zdůvodnění

Každé hodnotící hledisko je posuzováno samostatně, po jednotlivých faktorech uváděných ve formuláři „*Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací prostřednictvím hodnotících hledisek*“ (viz příloha č. 3). Celkový počet získaných bodů je následně vyhodnocen v návaznosti na bodové rozpětí platových tříd.

S ohledem na skutečnost, že je hodnoceno dvanáct zcela odlišných kritérií, která jsou systémově diferencována na základě rozdílných principů, je bodový systém specifický individuálním přístupem ke každému hodnotícímu hledisku. Tato vyjadřují různorodé kategorie determinované buď právní úpravou pro veřejné služby a správu, nebo příslušnými vědními obory včetně psychologie a jejich aplikací. Svou roli zde hrají zásady organizace práce a systemizace, managementu, BOZP a další disciplíny.

Společným faktorem jsou tedy váhy hodnotících hledisek (viz podkap. 2.7.2) vyjadřující vztah a postavení hodnotícího hlediska ve vzájemné hierarchii a jsou tak základem hodnotících tabulek jednotlivých hodnotících hledisek. Zvoleny byly dva typy tabulek – prosté, které vzhledem

2. Vlastní popis metodiky a popis jejího využití

k jednoduché struktuře posuzovaných faktorů vyhodnocují údaje o hodnoceném hodnotovém hledisku na vzestupné bodové škále od nejjednoduššího po nejsložitější, v níž je označen realitě odpovídající bod a dále tabulky vícerozměrné, které vzhledem ke složitosti předmětu hodnocení vyjadřují výsledek v průsečiku dvou rovin. Vždy však počet bodů odpovídající dané volbě vyjadřuje stupeň náročnosti vyhodnocený v příslušném hodnoticím hledisku.

Každé hodnotící hledisko je posuzováno samostatně, podle jeho jednotlivých faktorů. Ke každému hodnoticímu hledisku je přiřazen určitý počet bodů odpovídající náročnosti posuzovaného příkladu práce či povolání z pohledu daného hodnoticího hlediska. Body přiřazené ke každému hodnoticímu hledisku se posléze sečtou. Celkový počet získaných bodů je následně vyhodnocen v návaznosti na bodové rozpětí platových tříd, neboť celkový počet bodů označuje úroveň složitosti, odpovědnosti a namáhavosti posuzovaného příkladu práce či povolání.

Tabulka č. 3 **Bodové hodnocení jednotlivých hodnoticích hledisek**

1. Odborná příprava

1.1.1.	0
1.1.2.	20
1.1.3.	50
1.1.4.	70
1.1.5.	80
1.1.6.	90
1.1.7.	110
1.1.8.	120

2. Druh a rozsah dalšího vzdělání

2.1.1.	0
2.1.2.	10
2.1.3.	20
2.1.4.	30
2.1.5.	40
2.1.6.	50

3. Praktické znalosti a dovednosti

3.1.1.	0
3.1.2.	10
3.1.3.	20
3.1.4.	30
3.1.5.	40
3.1.6.	50
3.1.7.	60
3.1.8.	70

4. Složitost objektu vykonávané práce a pracovního procesu

	4.2.1.	4.2.2.	4.2.3.	4.2.4.	4.2.5.	4.2.6.	4.2.7.	4.2.8.	4.2.9.
4.1.1.	0	15	30	45	60	75	90	105	120
4.1.2.	10	25	40	55	70	85	100	115	130
4.1.3.	20	35	50	65	80	95	110	125	140
4.1.4.	30	45	60	75	90	105	120	135	150
4.1.5.	40	55	70	85	100	115	130	145	160
4.1.6.	50	65	80	95	110	125	140	155	170
4.1.7.	60	75	90	105	120	135	150	165	180
4.1.8.	70	85	100	115	130	145	160	175	190
4.1.9.	80	95	110	125	140	155	170	185	200
4.1.10.	90	105	120	135	150	165	180	195	210
4.1.11.	100	115	130	145	160	175	190	205	220
4.1.12.	110	125	140	155	170	185	200	215	230
4.1.13.	120	135	150	165	180	195	210	225	240
4.1.14.	130	145	160	175	190	205	220	235	250
4.1.15.	140	155	170	185	200	215	230	245	260

5. Složitost pracovních vztahů

	5.2.1.	5.2.2.	5.2.3.	5.2.4.	5.2.5.	5.2.6.	5.2.7.
5.1.1.	0	10	15	20	25	30	35
5.1.2.	10	15	20	25	30	35	40
5.1.3.	15	20	25	30	35	40	45
5.1.4.	20	25	30	35	40	45	50
5.1.5.	25	30	35	40	45	50	55

Pozn.: V gradačních stupních nejsou uvedeny extrémní kombinace objektu a činnosti:

5a. Pomůcka/varianta vyhodnocení položek 5.2.1.–5.2.7.

5.2.1.	0	37
5.2.2.	38	74
5.2.3.	75	111
5.2.4.	112	148
5.2.5.	149	185
5.2.6.	186	222
5.2.7.	223	260

2. Vlastní popis metodiky a popis jejího využití

6. Organizační a řídicí náročnost a územní působnost

	6.2.1.	6.2.2.	6.2.3.	6.2.4.	6.2.5.	6.2.6.	6.2.7.
6.1.1.	0	0	0	0	0	0	0
6.1.2.	5	10	15	20	25	30	35
6.1.3.	10	15	20	25	30	35	40
6.1.4.	15	20	25	30	35	40	45
6.1.5.	20	25	30	35	40	45	50
6.1.6.	25	30	35	40	45	50	55
6.1.7.	30	35	40	45	50	55	60

Pozn.: V gradačních stupních nejsou uvedeny extrémní kombinace objektu a činnosti:

6a. Pomůcka/varianta vyhodnocení položek 6.2.1.–6.2.7.

6.2.1.	0	37
6.2.2.	38	74
6.2.3.	75	111
6.2.4.	112	148
6.2.5.	149	185
6.2.6.	186	222
6.2.7.	223	260

7. Odpovědnost za škody

7.1.1.	0
7.1.2.	20
7.1.3.	35
7.1.4.	50
7.1.5.	65

8. Odpovědnost za zdraví

8.1.1.	0
8.1.2.	20
8.1.3.	35
8.1.4.	50
8.1.5.	65

9. Zátěž fyzická

9.1.1.	0
9.1.2.	15
9.1.3.	30
9.1.4.	45
9.1.5.	60

10. Zátěž psychická a smyslová

10.1.1.	0
10.1.2.	15
10.1.3.	30
10.1.4.	45
10.1.5.	60
10.1.6.	75
10.1.7.	90
10.1.8.	105

11. Negativní vlivy práce

11.1.1.	0
11.1.2.	10
11.1.3.	20
11.1.4.	30
11.1.5.	40
11.1.6.	50

12. Mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované při výkonu práce

12.1.1.	0
12.1.2.	5
12.1.3.	10
12.1.4.	15
12.1.5.	20
12.1.6.	25
12.1.7.	30
12.1.8.	35
12.1.9.	40

Podrobný výklad systému bodového hodnocení je součástí přílohy č. 4 této metodiky, která je neveřejná.

Nastavení bodového rozpětí platových tříd

Bodová rozpětí determinují zařazení práce do platové třídy odpovídající její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Při posuzování složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací prostřednictvím hodnotících hledisek hodnotitel zaznamenává do formuláře „**Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací prostřednictvím hodnotících hledisek**“ (viz příloha č. 3) bodový zisk vyjadřující stupeň složitosti, odpovědnosti a namáhavosti posuzované práce v příslušném hodnotícím hledisku. Součet bodů získaných v jednotlivých hodnotících hlediscích je určující pro zařazení prací do příslušného bodového rozpětí odpovídajícího jednotlivým platovým třídám.

Nastavení bodového rozpětí jednotlivých platových tříd a převodník pro zařazování prací do platových tříd podle typu organizace a bodová rozpětí pro zařazení práce podle výsledku posouzení aplikovaných hodnotících hledisek jsou uvedeny v následující tabulce. V prvním sloupci jsou tarifní stupně platné ve veřejných službách a správě, ve sloupci druhém tarifní stupně platné pro státní službu, ve třetím pro ozbrojené složky, čtvrtý je použitelný pro soukromou sféru. Platí, že bodové rozpětí uvedené v horizontální rovině každého řádku je vždy shodné pro všechny typy organizace a uvedené číselné označení platové třídy.

Tabulka č. 4 **Bodové rozpětí jednotlivých platových tříd**

Platová třída				Rozpětí
tarifní stupně ve veřejných službách a správě	tarifní stupně pro státní službu	tarifní stupně pro ozbrojené složky	tarifní stupně pro soukromou sféru	
1.		1.	1.	0 až 80
2.			1.	81 až 125
3.			2.	126 až 170
4.			2.	171 až 215
5.	1.	4.	3.	216 až 260
6.	2.	5.	3.	261 až 305
7.	3.		4.	306 až 350
8.	4.		4.	351 až 395
9.	5.		5.	396 až 440
10.	6.	8.	5.	441 až 485
11.	7.	9.	6.	486 až 530
12.	8.		6.	531 až 575
13.	9.		7.	576 až 620
14.	10.		7.	621 až 665
15.	11.	12.	8.	666 až 710
16.	12.		8.	711

2.8 Výklad některých pojmů analýzy práce

Pro účely této metodiky postavené na analytické metodě – analýze práce, je rozhodující výklad pojmů **složitost, odpovědnost a namáhavost** prací, který právní úprava explicitně nedefinuje, avšak primární roli pro účely metodologie systému hodnocení prací hraje věcný, obsahový význam jednotlivých kategorií, přičemž obecně platí, že:

- a. **složitost** je v podstatě komplikovanost práce, stupeň kreativity potřebné k výkonu práce, odborná náročnost, granularita a periodičita jednotlivých úkolů apod. Ovlivňuje ji například podíl duševní práce, resp. koncepční práce a například administrativní operativy, druh manuální práce apod., včetně tomu odpovídajících nároků na rozsah kompetencí (ve smyslu odbornosti) potřebných pro zvládnutí prací;

- b. **odpovědnost** prací je stupeň garance za kvalitu prací, stupeň a samostatnost rozhodování, včetně důsledků chybných rozhodnutí, míra rizika při rozhodování o finančních nebo materiálních prostředcích, odpovědnost za podřízené zaměstnance, kvalitu, objem odváděné práce, bezpečnost a ochranu jejich zdraví při výkonu prací;
- c. **namáhavost** prací jsou faktory, které vypovídají o psychických a fyzických nárocích na výkon příslušných prací, do této kategorie spadají i negativní vlivy práce, které jsou ovlivňovány nejen pracovním prostředím, ale i faktory z kategorií složitosti a odpovědnosti prací, které působí na zaměstnance vykonávajícího určité činnosti.

Další pojmy, které hrají roli v analytické metodě, jsou:

- a. **agenda** – souhrn věcně souvisejících pracovních úkolů (působností, odpovědnosti atd.) dané organizačním řádem, které tvoří ucelenou část určitého oboru včetně vazeb na ostatní agendy tohoto oboru;
- b. **obor prací** – souhrn agend, který tvoří ucelenou oblast společenských, technických nebo přírodních nauk, které jsou zpravidla i obsahem studia akreditovaných studijních programů;
- c. **pracovní operace (pracovní činnost, úkon)** – nejmenší jednotka analýzy práce, specifické určení toho, co zaměstnanec dělá (např. telefonování). Jednotka, pro niž lze spolehlivě předem stanovit pracovní postup;
- d. **pracovní úkol** – souhrn pracovních operací (činností, úkonů), které tvoří část agendy;
- e. **pracovní proces** – více pracovních úkolů, které jsou založeny na stejnorodých pracovních operacích (činnostech) a které jsou vykonávány zpravidla několika zaměstnanci. Sled více pracovních operací, pracovních úkolů, agend nebo oborů, který je založen na vzájemných souvislostech a vzájemné podmíněnosti, a který je vykonáván zpravidla několika zaměstnanci;
- f. **povolání** – seskupování pracovních procesů, které mají podobný obsah (např. řídicí manažer, technik); standardizovaný souhrn pracovních činností podobného obsahu podle jejich obvyklého seskupení na trhu práce, jejichž výkon předpokládá určitou odbornou a další způsobilost;
- g. **popis práce/pracovní náplň/popis pracovních činností** – systematický přehled informací o obsahu práce zaměstnance (např. povinnosti, kompetence, zodpovědnost), které byly koncipovány na základě agendy organizační jednotky (jsou její specifikací).

3. Ekonomické aspekty

Předpokládané ekonomické přínosy metodiky

Přímé ekonomické zisky nelze exaktně vyjádřit, potenciál metodiky však umožňuje svými mechanismy kontrolu objektivního určení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce dle zákonných požadavků – reálných nároků na výkon povolání, resp. správních činností – a zabránit tak subjektivnímu vnímání při zařazování prací do odpovídající platové třídy. Nepřímo tak působí na optimalizaci rozpočtových prostředků vynakládaných na platy ve veřejné správě. S ohledem na rozsah působnosti této metodiky, resp. počet subjektů, které formou odměňování zaměstnanců spadají do okruhu řešené problematiky z důvodu, že zařazují příslušné práce podle katalogů prací a správních činností, lze předpokládat, že nesprávné stanovení platové třídy konkrétního povolání/příkladu prací může mít zásadní dopad na celkovou výši finančních prostředků vynakládaných na odměňování zaměstnanců ve veřejné správě. Teoreticky tak tato metodika může přinést úspory v řádech desítek až stovek milionů Kč.

Neekonomické přínosy metodiky

Metodika umožňuje provádět analyticky objektivní posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací v souladu s dikcí § 110 zákoníku práce a jejich objektivní zařazování do příslušných platových tříd v souladu s platnými právními předpisy o odměňování. Výsledky analýzy prací dle této metodiky jsou vzájemně srovnatelné s možností komparace rozdílných typů povolání či prací a nároků na jejich výkon.

Literatura a zdroje

ARMSTRONG, Michael, 2018. *Armstrong's Job Evaluation Handbook. A Guide to Achieving Fairness and Transparency in Pay and Reward*. New York: Kogan Page.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS & Zdenek BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada.

CARRAYANNIS, Elias & Evangelos GRIGOROUDIS, 2014. Linking Innovation, Productivity, and Competitiveness: Implications for Policy and Practice. *The Journal of Technology Transfer*, 39(2), 199–218. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10961-012-9295-2>

COROMINAS, Albert, Amaia LUSA, Anna Maria COVES & Carme MARTINEZ, 2008. ISOS: A Job Evaluation System to Implement Comparable Worth. *Intangible Capital*, 4(1), 8–30. DOI: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.69>. Dostupné z: <http://www.intangiblecapital.org/index.php/ic/article/view/69/71>

ČZSO, 2019. *Rates of employment, unemployment and economic activity – March 2019* [online]. [cit. 1. 5. 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-brezen-2019>

Decision Band Method (DBM) of Job Evaluation Involves Three Basic Steps: Banding – Grading – Sub grading, 2009 [online]. Toronto: Ryerson University. [cit. 8. 4. 2017]. Dostupné z: <https://www.torontomu.ca/content/dam/human-resources/manager-resources/docs/mac-job-evaluation-plan-overview.pdf>

EUROFOUND, 2015. *European Working Conditions Survey* [online]. [cit. 8. 4. 2017].

Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/cs/data/european-working-conditions-survey>

EUROSTAT, 2019. *Old-age-dependency ratio* [online]. [cit. 15. 12. 2019].

Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tps00198>

FIGART, Deborah, M., Ellen MUTARI & Marilyn POWER, 2002. *Living Wages, Equal Wages: Gender and Labour Market Policies in the United States*. New York: Routledge.

FORD, Martin, 2017. *Roboti nastupují: Automatizace, umělá inteligence a hrozba budoucnosti bez práce*. Praha: Rybka Publishers.

FREY, Carl Benedikt & Michael OSBORNE, 2013. *The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation?* Oxford: Oxford Martin Programme on Technology and Employment. Dostupné z: https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:4ed9f1bd-27e9-4e30-997e-5fc8405b0491/download_file?safe_filename=future-of-employment.pdf&file_format=application%2Fpdf&type_of_work=journal+article

Guide for Use of NEMA Job Rating Manual, 1946. New York: National Electrical Manufacturers Association.

JINDRA, Jaroslav et al, 2020. *Analýza existujících profilů digitálních kompetencí a standardů poskytovatelů vzdělávání v oblasti digitálních kompetencí* [online]. [cit. 1. 1. 2021]. Dostupné z: <https://media.portaldigi.cz/a835d570-5a39-4cac-829e-e90c3250c9a5>

KACZOR, Pavel, 2013. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica.

- Manual of Procedure Use of NEMA Salaried Job Rating Plan*, 1949. New York: National Electrical Manufacturers Association. Dostupné z: <https://catalog.hathitrust.org/Record/010007076>
- MAREK David et al., 2018. *Automatizace práce v ČR. Proč se (ne)bát robotů* [online]. Praha: Deloitte [cit. 1. 1. 2019]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/strategy-operations/Automatizace-prace-v-CR.pdf>
- MARCHSE, Marc C., 1992. *An Empirical Investigation into the Construct Redundancy of Job Evaluation and Job Redesign*. Ames: Iowa State University. Dostupné z: <https://dr.lib.iastate.edu/server/api/core/bitstreams/68335b0e-3551-40ac-a6ca-a16128b2e699/content>
- MAŘÍK, Vladimír, 2016. *Průmysl 4.0 – Výzva pro Českou republiku*. Praha: Management Press.
- MATOUŠEK, Oldřich, Jiří RŮŽIČKA & Aleš HLADKÝ, 1972. *Člověk a práce*. Praha: Svoboda.
- MORENO-MÍNQUEZ, Almudena, Marta ORTEGA-GASPAR & Carlos GAMERO-BURÓN, 2019. A Socio-Structural Perspective on Family Model Preferences, Gender Roles and Work-Family Attitudes in Spain. *Social Sciences*, 8(1), 1–23. DOI: <https://doi.org/10.3390/socsci8010004>
- ORNSTEIN, Richard, 2019–2020. *Výzkumný úkol VÚPSV2018-22 001 Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací*. Praha: VÚPSV, v. v. i. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/vybrane-projekty/hodnoceni-slozitosti-odpovednosti-a-namahavosti-praci/>
- PETERSON, Thomas Thomson, 1972. *Job Evaluation*. London: Business Books.
- POTŮČEK, Martin & Miroslava MAŠKOVÁ et al., 2009. *Česká republika – trendy, ohrožení, příležitosti*. Praha: Karolinum.
- Racionalizační agentura, nedat. [online]. [cit. 8. 4. 2017]. Dostupné z: <http://racionalizace.cz/>
- ROCHAU, Erwin, 1970. *Bedaux – systém, jeho praktické použití a kritické porovnanie so systémom REFA*. Zkrácený překlad Ing. A. Vigašová. Bratislava: ČSVÚPSV.
- RŮŽIČKA, Jiří et al., 1986. *Základy vědecké organizace práce*. Praha: Svoboda. Racionalizace práce vedoucího.
- SHARMA, Rajendra K., 1997. *Industrial Labour in India*. New Delhi: Atlantic.
- SKŘEHOT, Petr Adolf et al., 2018. Vliv automatizace výrobních procesů na kvalitu práce a motivaci operátorů řídicích center. *Trilobit*, 13(2), nestr. Dostupné z: <http://trilobit.fai.utb.cz/Data/Articles/PDF/9a56ab21-2571-48eb-87a5-866ccec1a73b.pdf>
- SUDA, Zdeněk, 2018. Profese. In: *Sociologická encyklopedie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Profese>
- ŠTIKAR, Jiří et al., 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.
- TOMŠÍ, Ivan & František ALINAČE, 2018. *Katalog prací ve veřejných službách a správě: katalog správních činností: zařazování zaměstnanců a státních zaměstnanců do platových tříd*. Olomouc: ANAG.
- TUHARSKÝ, Pavol, 1975. *Hodnotenie práce a pracovných činností v USA a NSR*. Bratislava: ČSVÚPSV.
- UK GOVERNMENT, 2019. *Job Evaluation and Grading Support (JEGS) for Civil Servants* [online]. [cit. 1. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.gov.uk/government/publications/job-evaluation-and-grading-support-jegs-for-civil-servants>

Zdroje

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropské unie 2019/1152 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii

Úmluva č. 100/1951, o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, přijatá na 34. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce, přijatá a publikovaná pod č. 450/1990 Sb. jako Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty

Úmluva č. 111/1958, o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 42. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce přijatá a publikovaná pod č. 465/1990 Sb., jako Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

Zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů (zákon o uznávání výsledků dalšího vzdělávání), ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2000 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a právní předpisy související

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Ženevské schéma

Publikace vztahující se k výzkumnému úkolu

ORNSTEIN, Richard, 2021. Analýza obsahu práce – cesta ke spravedlivému hodnocení náročnosti prací ve veřejné správě. *Fórum sociální politiky*, 15(2), 30–33. Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/forum-socialni-politiky-2-2021/?wpdmdl=14007&refresh=6311c8806b6681662109824>

ŘÍHOVÁ, Lenka, 2018. The Influence of Contemporary Trends on the Assessment of the Complexity, Responsibility, and Difficulty of Work. In: NÁLEPOVÁ, Veronika (ed.). *Proceedings of the International Scientific Conference*. Ostrava: Vysoká škola sociálně správní, 339–350.

Dostupné z: <https://www.narodacek.cz/wp-content/uploads/2019/10/Rihova.pdf>

ŘÍHOVÁ, Lenka, 2018. Možnosti využití vybraných metod hodnocení prací pro aplikaci ve veřejných službách a u státních zaměstnanců. *Fórum sociální politiky*, 12(1), 20–25.

Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/forum-socialni-politiky-1-2018/?wpdmdl=2467&refresh=630da42093df01661838368>

ŘÍHOVÁ, Lenka & Dominik FOJTÍK, 2018. Vlastní systém hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. *Práce a mzda*, 66(7–8), 41–43. Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/vlastni-system-hodnoceni-slozitosti-odpovednosti-namahavosti-praci>

ŘÍHOVÁ, Lenka, 2017. Směry hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. *Fórum sociální politiky*, 11(4), 16–17, Dostupné z: <https://www.vupsv.cz/download/forum-socialni-politiky-4-2017/?wpdmdl=2461&refresh=6311c8235d0e11662109731>

Dedikace

Výzkumný záměr Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i., č. VÚPSV2018-22_001

Název výzkumného projektu:

Hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

1. Identifikace a analýza nových trendů technického, technologického a organizačního vývoje a jejich vlivu na způsob provádění prací a činností, zejména v oblasti digitalizace a robotizace, a jejich vlivu na systémy odměňování, ochrany mzdy, rovnosti v odměňování a v pracovněprávních vztazích.
2. Analýza metod hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací využívaných v současných systémech odměňování a ochrany mzdy a metod uplatňovaných v jiných zemích, zejména, jak zohledňují nové trendy technického, technologického a organizačního vývoje a jejich posouzení z hlediska možného využití.
3. Modelování přístupů v hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a činností, tvorba metodologie hodnocení, volba hledisek, posuzování jejich váhy v systému hodnocení a odstupňování míry jejich působení.
4. Vypracování alternativ metod hodnocení a ověřování jejich funkčnosti na vybraném etalonu prací a činností. Volba nejpoužitelnější varianty.
5. Tvorba certifikované metodiky – metody hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a činností včetně modelu organizace objektivních procesů hodnocení.
6. Tvorba sborníku prací a činností jako posloupnosti prací a činností seřazených podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, navrhování jejich členění do tříd a skupin prací a činností. Tvorba obecných charakteristik těchto skupin.
7. Poskytování metodické součinnosti při tvorbě charakteristik platových tříd a skupin prací, katalogů prací a činností a členění prací do skupin při tvorbě příslušných právních předpisů (zákonů a nařízení vlády).

Doba řešení: **01/2018–12/2022.**

Poskytovatel institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace: **MPSV.**

Přílohy

Formulář předběžného sběru dat o povolání před analýzou práce

Upozornění: formulář platí vždy jen pro jedno povolání a jeho jeden příklad práce.

Pokyny pro předkladatele návrhu změn:

Tento formulář slouží výhradně k získání primárních informací o navrhovaném povolání pro potřeby, analýzy práce a zpracování návrhu „Karty povolání“, která bude následně sloužit jako podklad pro **vyhodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, která se**, ve smyslu § 110 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, **posuzuje podle vzdělání, praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.**

Odpovězte v jednotlivých bodech formuláře s tím, že na základě Vašich odpovědí s Vámi bude, v rámci přípravné fáze, konzultován další průběh vlastního hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti posuzovaných prací. Analýza práce probíhá vždy v interakci s navrhovatelem. Do procesu rozhodování mohou být konzultační formou zapojené další subjekty, resp. specialisté s tím, že rozhodovací pravomoci přísluší MPSV na základě posouzení Celostátní komisí pro hodnocení prací a tvorbu katalogů prací,

Při volbě odpovědí na otázky týkající se povolání, v jehož rámci je vykonávána posuzovaná práce, by měl zpracovatel vždy zvolit tu variantu, která objektivně vyjadřuje charakteristiku, náročnost a postavení posuzované práce ve srovnání s ostatními povoláními. Připomínáme, že příklady uváděné u otázek vyjadřují optimální míru zobecnění a nepředstavují všechny možné varianty, takže odpovědi lze rozšířit o další relevantní údaje nebo vysvětlení podporující objektivitu finálního rozhodnutí.

Formulář není určen pro získávání informací o konkrétním zaměstnanci nebo konkrétním pracovním místě, nýbrž pouze o příslušné práci v obecné rovině a byl sestaven tak, aby ho bylo možné použít pro jakékoli pracovní zaměření.

Část I. – základní údaje předkladatele

Předkladatel návrhu:

Název, OVM, ÚSC, organizace apod.:	
Statutární zástupce (jméno, příjmení, tituly):	
Kontaktní adresa:	
E-mail:	
Telefon:	
Datová schránka:	

Odpovědná osoba za zpracování a projednání návrhu:

<i>Jméno, příjmení, tituly:</i>	
<i>Postavení v organizaci:</i>	
<i>E-mail:</i>	
<i>Telefon:</i>	

Žádost o změnu u stávajícího povolání/příkladu práce z katalogu prací:

Označte křížkem („x“) platné:

Žádost o zařazení nového povolání/příkladu práce do katalogu prací:

Označte křížkem („x“) platné:

Zdůvodnění návrhu:

Uvedte přesné zdůvodnění předkladu požadavku (např. nutnost zřídit nové povolání, rozšíření/aktualizace příkladu prací, změna právní úpravy, změny obsahů činností/procesů, požadavky organizace práce a systemizace, ekonomické důvody (tarifní změny), jiná potřeba):

Subjekt, s nímž předkladatel návrh projednal nebo dal k jeho podání podnět:

Název subjektu (např. OVM, volený orgán, odborová organizace apod.):

Obsah zdůvodnění/ stanoviska tohoto subjektu, event. text rozhodnutí:

Část II. – data o povolání/příkladu prací

1) Změna/doplnění stávajícího povolání:

a) Současný název povolání, které je předmětem návrhu na změnu:

Uvedte název a kód povolání:

b) Příklad práce výše uvedeného povolání:

Uvedte číslo a text příkladu práce:

c) Platová třída:

Uvedte stávající platovou třídu:

2) Nově navrhované povolání:

a) Navrhněte název nového povolání:

Uvedte návrh názvu nového povolání:

b) Navrhněte příklad práce nového povolání:

Uvedte návrh textu příkladu práce:

c) Platová třída:

V případě Vašeho názoru, že se mění složitost, odpovědnost a namáhavost práce, uveďte platovou třídu, která této skutečnosti dle Vašeho názoru odpovídá a bude předmětem analýzy:

Poznámka k bodům 1) a 2) Části II. tohoto formuláře:

Při formulaci příkladu práce lze využít výkladu některých pojmů uvedených v příloze k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, části C:

1. **Koordinací** se rozumí práce spočívající v aktivním působení na složky daného celku vymezeného příslušným ustanovením katalogu prací ve veřejných službách a správě k dosažení jejich souladu.
2. **Zajišťováním** se rozumí práce s odpovědností za uskutečnění úkolů vymezených příslušným ustanovením katalogu prací ve veřejných službách a správě.
3. **Komplexními pracemi** se rozumějí práce zahrnující bezpodmínečně všechny části daného celku (systému) vymezeného příslušným ustanovením katalogu prací ve veřejných službách a správě.
4. **Metodickým usměrňováním** se rozumí určování jednotných obecně platných způsobů dosažení určitého cíle.

5. **Koncepcí** se rozumí vedoucí idea, myšlenková osnova a vůdčí záměr.
6. **Oborem** se rozumí ucelená oblast společenských, technických nebo přírodních nauk, které jsou zpravidla i obsahem studia akreditovaných studijních programů.
7. **Agendou** se rozumí souhrn věcně souvisejících prací, které tvoří ucelenou část určitého oboru včetně vazeb na ostatní agendy tohoto oboru.
8. **Organizací** se rozumí zaměstnavatel, organizační složka státu nebo organizační složka územního samosprávného celku.
9. **Rezortem** se rozumí ústřední správní úřad s orgány a organizacemi ve své působnosti.

3) Obsah pracovních činností navrhovaného povolání/příkladu práce:

Popište konkrétní obsah práce – jednotlivé pracovní činnosti, které jsou nebo by při výkonu navrhovaného povolání (příkladu práce) měly být vykonávány, a to v pořadí od nejdůležitějších k méně důležitým:

--

4) Právní a jiná úprava obsahu prací:

Uvedte pokud možno co nejširší okruh předpisů – právních předpisů, norem, metodik a jiných dokumentů (včetně mezinárodních), jimiž se daná práce řídí a které určují její obsah, pracovní procesy a postupy, a to v následujícím formátu:

Vzor pro vyplnění:

320	2001	zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole), ve znění pozdějších předpisů
-----	------	---

Přehled souvisejících právních a dalších předpisů:

Uvedte konkrétní ustanovení výše definovaných předpisů (§§ apod.), jimiž je determinován obsah pracovních procesů, případně klíčové procesy specifikujte:

--

5) Díl katalogu prací ve veřejných službách a správě:

Označte křížkem (x) název dílu katalogu prací, do něhož spadá navrhované povolání/příklad práce:

1.01	Práce ve správě organizace	
1.02	Personalistické, ekonomická a obchodní práce	
1.03	Informační a komunikační technologie	
1.04	Provozně-technické práce	
1.05	Společné specializované práce	
1.06	Společné provozní, výrobní a řemeslné práce	
2.01	Doprava	
2.02	Justice	
2.03	Knihovnictví, archivnictví	
2.04	Kultura	
2.05	Obchodní provoz	
2.06	Polygrafie	
2.07	Publicistika	
2.08	Sociální služby, sociální práce	
2.09	Sport	
2.10	Státní správa, samospráva	
2.11	Stavebnictví	
2.12	Strojírenství	
2.13	Telekomunikace-spoje	
2.14	Umění a umělecká realizace	
2.15	Výzkum a vývoj	
2.16	Výchova a vzdělávání	
2.17	Zeměměřičtví	
2.18	Zemědělství	
2.19	Zdravotnictví	
2.20	Životní prostředí	
2.21	Ostatní práce	

6) Základní charakteristika vykonávané práce:

Posudte, která z vyjmenovaných charakteristik práce je nejbližší Vámi navrhovanému povolání, resp. příkladu práce, výsledek označte křížkem (x):

Manipulační práce – práce podle přesných postupů, bez nebo s jednoznačnými vazbami na další procesy a činnosti	
Opakované práce – přesně vymezené práce stejného druhu podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy	
Rutinní práce – stejnorodé, přesně vymezené práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a rámcovými návaznostmi na další procesy	
Odborná činnost – různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a značnými vazbami na další procesy	
Odborná specializovaná činnost – zajišťování širšího souboru prací – činností s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, činnosti jsou organickou součástí širších procesů	
Systémová činnost – zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů	
Systémová specializovaná činnost – komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy	
Tvůrčí rozvojová a koncepční činnost – činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy	
Vědecká činnost – činnosti s nespecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností	

Zdůvodnění, případně upřesnění Vaší volby:

--

7) Práce s technikou

Je práce vykonávána s pomocí nějakého technického zařízení (strojů, nástrojů, nářadí...)? Výsledek označte křížkem (x):

ANO	
NE	

V případě, že jste označili variantu „ANO“, uveďte konkrétní techniku a způsob, jakým je při výkonu povolání/příkladu práce využívána:

--

8) Práce s informačními systémy, informační činnost

Je součástí výkonu práce používání informačního systému; je vykonávána nějaká informační činnost? Výsledek označte křížkem (x):

ANO	
NE	

V případě, že jste označili variantu „ANO“, uveďte bližší podrobnosti o obsahu informačních činností, názvu a zaměření informačního systému i způsobu, jakým je při výkonu povolání/příkladu práce využíván:

--

Poznámka k popisu informačního systému a informační činnosti:

- V případě, že se jedná o informační systém ve smyslu zákona č. 365/2000 Sb., o informačních systémech veřejné správy a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, uveďte název a kód AIS.
- **Informační činnosti** se rozumí získávání a poskytování informací, reprezentace informací daty, shromažďování, vyhodnocování a ukládání dat na nosiče a uchovávání, vyhledávání, úprava nebo pozměňování dat, jejich předávání, šíření, zpřístupňování, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace dat ukládaných na nosičích.
- Uveďte, zda informační činnost je prováděna na úrovni správce, provozovatele nebo uživatele informačních systémů, prostřednictvím technických a programových prostředků.

9) Složitost pracovních vztahů:

Posuďte, do které z níže uvedených kategorií povolání/příklad práce spadá a výsledek označte křížkem (x):

Pracovní vztahy pouze se spolupracovníky nebo s přímými nadřízenými.	
Pracovní vztahy v rámci organizační jednotky – např. odboru/oddělení, provozu, střediska apod., Pracovní vztahy se zákazníky, s pacienty, klienty, jednotlivými občany, vězni apod.	
Pracovní vztahy v rámci celé organizace, s občanskou veřejností, se žáky a rodiči, technologické vazby s jinými právními subjekty.	
Pracovní vztahy mezi právními subjekty, mezi orgány správy a samosprávy, správní řízení mezi právními subjekty	
Pracovní vztahy s proměnlivými skupinami právních subjektů, na celostátní a mezinárodní úrovni	

Zdůvodnění, případně upřesnění Vaší volby:

--

10) Organizační a řídicí náročnost, koordinace:

Jsou, jako součást výkonu povolání/příkladu práce, nějakým způsobem organizovány práce, resp., jsou řízeny pracovní procesy ve smyslu jejich organizačního usměrňování? Výsledek označte křížkem (x):

ANO	
NE	

V případě, že jste označili variantu „ANO“, zdůvodněte tuto volbu – popište vlastními slovy složitost usměrňování pracovních procesů a jaká je organizační nebo řídicí náročnost ve vztahu k dalším zaměstnancům nebo subjektům:

--

11) Metodické usměrňování

Je součástí výkonu povolání/příkladu práce metodické usměrňování dalších subjektů? Výsledek označte křížkem (x):

ANO	
NE	

V případě, že jste označili variantu „ANO“, zdůvodněte tuto volbu a uveďte konkrétní fakta, kdo je metodicky usměrňován a jakým způsobem, popište metodickou působnost povolání/příkladu práce:

--

12) Územní působnost:

Posuďte, do které z níže uvedených kategorií povolání/příklad práce spadá a výsledek označte křížkem (x):

Práce nemají žádnou územní působnost, jsou vykonávány jen v rámci organizace	
Územní působnost obce, okrsku nebo části města	
Územní působnost města nebo městské části statutárního města	
Územní působnost okresu, statutárního města nebo obdobného územního celku (sdružení měst)	
Územní působnost širšího územního celku než okres (kraj, oblast celní správy), regionální, zahraniční nebo hlavního města Prahy	
Celostátní působnost	
Mezinárodní působnost	

Zdůvodněte, případně upřesněte nebo doplňte Vaši volbu:

--

13) Odpovědnost za škody:

Existuje v rámci povolání/příkladu práce odpovědnost za škody, které mohou vzniknout vlastní činností nebo činností vykonávanou na základě chybných rozhodnutí, jednání, příkazů a opatření nebo na základě chybné dokumentace? Váš názor označte křížkem (x):

ANO	
NE	

V případě, že jste hodnotili „ANO“, popište, které škody mohou při výkonu povolání vzniknout (procesní chyby, na majetku, finanční apod.), jejich případné negativní dopady a míru jejich odstranitelnosti. Vyjádřete výši odpovědnosti vyplývající ze stupně pravděpodobnosti vzniku a rozsahu škody, stupně ovlivnění jednání dalších osob a z různé míry odstranitelnosti těchto škod:

--

14) Odpovědnost za zdraví:

Označte křížkem (x) odpověď, která podle vašeho úsudku nejlépe charakterizuje povolání/příklad práce:

Odpovědnost za vlastní zdraví a život	
Odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu	
Odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti široké skupiny pracovníků nebo jednotlivých osob mimo pracovní proces	
Odpovědnost za možné ohrožení zdraví a bezpečnosti široké skupiny osob mimo pracovní proces	
Odpovědnost za možné obecné ohrožení zdraví a bezpečnosti osob	

Zdůvodněte, případně upřesněte nebo doplňte Vaši volbu:

--

15) Fyzická zátěž:

Popište, jaká je fyzická zátěž spojená s výkonem povolání a obtížnost pracovních podmínek, za nichž jsou práce vykonávány:

--

16) Psychická a smyslová zátěž:

Popište vlastními slovy, jaká je psychická a smyslová zátěž spojená s výkonem povolání a související obtížnost pracovních podmínek, za nichž je práce vykonávána:

--

17) Negativní vlivy práce:

Popište vlastními slovy negativní vlivy práce, spojené s výkonem povolání (vnější prostředí, náročnost, stres, zátěž nervové soustavy) včetně potenciálních rizik pracovního úrazu:

--

18) Mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované při výkonu práce:

Existuje požadavek zcela mimořádných předpokladů pro výkon práce, jimiž se povolání významně odlišuje od jiných činností (nároky na mimořádný talent, kreativitu, neustálý trénink/výcvik, přípravu/cvičení, představitost, empatii apod.)? Váš názor označte křížkem (x):

ANO	
NE	

Označte křížkem (x) odpověď, která podle vašeho úsudku nejlépe charakterizuje povolání/příklad práce:

Další mimořádné vlastnosti a schopnosti nejsou požadované	
Velmi nevýznamná součást práce	
Spíše nevýznamná součást práce	
Spíše významná součást práce	
Významnější součást práce	
Významná součást práce	
Velmi významná součást práce	
Naprosto významná součást práce	
Hlavní zaměření práce	

a) Popište charakteristiku požadovaných mimořádných vlastností a schopností:

--

b) Zdůvodněte, případně upřesněte Vaši volbu:

--

19) Požadovaný stupeň vzdělání:

Označte křížkem (x) stupeň vzdělání, který je podle Vašeho názoru potřebný pro výkon povolání/příkladu práce:

Základní vzdělání, zaučení	
Střední vzdělání	
Střední vzdělání s výučním listem	
Střední vzdělání s maturitní zkouškou	
Vyšší odborné vzdělání	
Vysokoškolské vzdělání – bakalářský studijní program	
Vysokoškolské vzdělání – magisterský studijní program	
Vysokoškolské vzdělání – doktorský studijní program	

Zdůvodněte, případně upřesněte Vaši volbu:

--

20) Další vzdělávání:

Je pro výkon povolání potřebné další povinné vzdělávání, například získání odborné způsobilosti, zvláštní odborné způsobilosti, atestace apod.? Váš názor označte křížkem (x):

ANO	
NE	

V případě, že jste odpověděli „ANO“:

a) Uveďte bližší údaje o tomto typu dalšího vzdělávání – druh, formu, název a právní nebo další úpravu, která zakotvuje tuto povinnost (např. specializační kurzy, odborná/zvláštní odborná způsobilost, periodické přezkušování, atestace apod.):

--

b) Uveďte časový rozsah (přibližnou hodinovou dotaci dalšího povinného vzdělávání):

--

c) Zdůvodněte, případně upřesněte Vaši volbu:

--

21) Požadované praktické znalosti a dovednosti – předchozí praxe:

Vyznačte křížkem (x) nezbytně potřebnou délku praxe pro výkon povolání/příkladu práce:

Nevyžadují se.	
Odborná praxe cca 6 měsíců	
Odborná praxe cca 1 rok	
Odborná praxe cca 3 roky	
Odborná praxe cca 5 let	
Odborná praxe cca 7 let	
Odborná praxe cca 9 let	
Odborná praxe cca 12 let a více	

Zdůvodněte, případně upřesněte Vaši volbu:

--

Karta povolání

hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací

Odvětví/oblast:

Název povolání:

Platová třída:

Číslo příkladu práce:

Definice příkladu práce:

Charakteristika povolání:

Obsah práce:

Charakteristika platové třídy:

Právní úprava:

Práce s předpisy EU:

Práce v informačním systému:

Komunikace v jiném než českém jazyce:

Práce s technikou:

Technologické postupy:

Bodové hodnocení		
hodnotící hledisko	kód vyhodnocení	počet bodů
1		
2		
3		
4.1.		
4.2.		
5.1.		
5.2.		
6.1.		
6.2.		
7		
8		
9		
10		
11		
12		
Σ		

Komentář:

Datum zpracování:

Zpracoval:

Příloha č. 3
(neveřejná)

Hodnocení

složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací prostřednictvím hodnoticích hledisek

Příloha č. 4
(neveřejná)

Bodové hodnocení
jednotlivých faktorů hodnotících hledisek/kategorií a jeho zdůvodnění

Příloha č. 5

Přehled

vybraných právních předpisů k hodnocímu hledisku
číslo 2 „Druh a rozsah dalšího vzdělání“

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
298/2005	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 298/2005 Sb., o požadavcích na odbornou kvalifikaci a odbornou způsobilost při hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem	ČSN ISO 18878	Obsluha zdvihací pracovní plošiny – odborná způsobilost podle ČSN ISO 18878
447/2001	Báňské záchranářství – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 447/2001 Sb., o báňské záchranné službě	ČSN EN 12812	Podpěrná lešení podle ČSN EN 12812
51/1989	Úprava a zušlechťování nerostů – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 51/1989 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při úpravě a zušlechťování nerostů	ČSN 05 0705 Z1	Svařování kovů (svářečský průkaz) – úřední zkouška – odborná způsobilost podle ČSN 05 0705 Z1
26/1989	Hornická činnost a činnost prováděná hornickým způsobem na povrchu – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 26/1989 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při hornické činnosti a při činnosti prováděné hornickým způsobem na povrchu	ČSN 05 0705 Z1	Svařování kovů (svářečský průkaz) – základní zkouška – odborná způsobilost podle ČSN 05 0705 Z1
239/1998	Těžba a úprava ropy a zemního plynu – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 239/1998 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při těžbě a úpravě ropy a zemního plynu a při vrtných a geofyzikálních pracích	ČSN 05 0705 Z1	Svařování plastů (svářečský průkaz) – úřední zkouška – odborná způsobilost podle ČSN 05 0705 Z1
206/2001	Činnosti v oblasti geologických prací – odborná způsobilost podle zákona č. 62/1988 Sb., o geologických pracích a o Českém geologickém úřadu a vyhlášky č. 206/2001 Sb., o osvědčení odborné způsobilosti projektovat, provádět a vyhodnocovat geologické práce	ČSN 05 0705 Z1	Svařování plastů (svářečský průkaz) – základní zkouška – odborná způsobilost podle ČSN 05 0705 Z1

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
435/1992	Důlně měřická činnost – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 435/1992 Sb., o důlně měřické dokumentaci při hornické činnosti a některých činnostech prováděných hornickým způsobem	ČSN EN 13067	Svařování plastů (svářečský průkaz) – zkouška na úrovni Evropský svářeč (resp. operátor) – odborná způsobilost podle ČSN EN 13067 a Doc. 581 EWF
55/1996	Hornická činnost a činnosti prováděné hornickým způsobem v podzemí – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 55/ 1996 Sb., o požadavcích k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu při činnosti prováděné hornickým způsobem v podzemí	TP B CWS ANB	Svařování plastů – zkouška pro VSP pro úroveň instruktor svařování plastů podle TP B CWS ANB
72/2002	Činnosti spojené s důlní degazací – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 72/2002 Sb., o důlní degazaci	TP B CWS ANB	Svařování plastů – zkouška pro VSP pro úroveň technolog svařování plastů TP B CWS ANB
415/2003	Činnosti spojené s provozem při svislé dopravě a chůzi – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 415/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu při svislé dopravě a chůzi	TP B CWS ANB	Svařování plastů – zkouška pro VSP pro úroveň inženýr svařování plastů TP B CWS ANB
72/1988	Činnosti spojené s nakládáním s výbušninami – odborná způsobilost podle zákona č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě a vyhlášky č. 72/1988 Sb., o používání výbušnin	TP G 927 05	Lepení plastů – zkouška podle TPG 927 05
22/1989	Hornická činnost a dobývání vyhrazených a nevyhrazených nerostů v podzemí – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 22/1989 Sb., o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a bezpečnosti provozu při hornické činnosti a při dobývání nevyhrazených nerostů v podzemí	ČSN EN 287-6	Tavné svařování litiny (svářečský průkaz) – odborná způsobilost podle ČSN EN 287-6
360/1992	Činnosti autorizovaného architekta pro obor územní plánování – odborná způsobilost podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě	ČSN EN 287-1	Tavné svařování oceli (svářečský průkaz) – odborná způsobilost podle ČSN EN 287-1

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
360/1992	Činnosti autorizovaného architekta pro obor pozemní stavby – odborná způsobilost podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě	ČSN 26 8805	Řízení motorových vozíků – odborná způsobilost podle ČSN 26 8805
360/1992	Činnosti autorizovaného architekta pro obor krajinářská architektura – odborná způsobilost podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě	Předpisy ČD	Odborná způsobilost k příslušným činnostem podle předpisů dopravce nebo Správy železniční dopravní cesty, státní organizace
360/1992	Činnosti autorizovaného architekta pro obor interiérová tvorba – odborná způsobilost podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě	null	Vedení plavidla na některých úsecích řeky Rýn (Rýnský patent)
457/2001	Posuzování vlivů na životní prostředí – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 457/2001 Sb., o odborné způsobilosti a o úpravě některých dalších otázek souvisejících s posuzováním vlivů na životní prostředí	null	Vedení plavidla na některých úsecích řeky Dunaj (Dunajský patent)
77/1965	Obsluha stavebních strojů – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů	null	Metrologie – certifikát metrologa I. stupně – odborná způsobilost podle předpisů Úřadu pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví
392/2003	Obsluha jeřábů (průkaz jeřábníka) – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 392/2003 Sb., o bezpečnosti provozu technických zařízení a o požadavcích na vyhrazená technická zařízení tlaková, zdvihací a plynová při hornické činnosti a činnosti prováděné hornickým způsobem	ČLK č. 12	Provádění diagnostických a léčebných metod – odborná způsobilost podle předpisu ČLK č. 12

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
360/1992	Činnosti autorizovaného stavebního projektanta – odborná způsobilost podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě	ČSN ISO 12480-1	Vázání a zavěšování břemen – odborná způsobilost podle ČSN ISO 12480-1 a ČSN ISO 8792
360/1992	Činnosti autorizovaného stavbyvedoucího – odborná způsobilost podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě	null	Průkaz způsobilosti v poskytování první pomoci
362/2005	Lešenářský průkaz dle nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při nebezpečí pádu z výšky nebo do hloubky	null	Průkaz způsobilosti v poskytování základní první pomoci
202/1995	Vyhláška č. 202/1995 Sb., o požadavcích k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při obsluze a práci na elektrických zařízeních při hornické činnosti a při činnosti prováděné hornickým způsobem	null	Průkaz způsobilosti v poskytování rozšířené první pomoci
77/1965	Obsluha elektrocentrály s výkonem 32 kW a vyšším – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 77/1965 Sb. o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů	null	Osvědčení o znalosti osobních záchranných technik
18/1979	Obsluha tlakových nádob a tlakových zařízení (také topičský průkaz) – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 18/1979 Sb. (u hornických činností též podle vyhlášky č. 392/2003 Sb.), kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti	null	Průkaz způsobilosti záchranaře
21/1979	Obsluha plynových zařízení – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 21/1979 Sb. (u hornických činností též podle vyhlášky č. 392/2003 Sb.), kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti	Předpisy České pošty	Způsobilost k příslušným činnostem podle předpisů České pošty

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
21/1979	Revize plynových zařízení – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 21/1979 Sb. (u hornických činností též podle vyhlášky č. 392/2003 Sb.), kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti	resortní předpisy	Vzdělávání a výcvik v rámci příslušných složek MV ČR
21/1979	Montáž a opravy plynových zařízení – odborná způsobilost podle vyhlášky 21/1979 Sb. (u hornických činností též podle vyhlášky č. 392/2003 Sb.), kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti	resortní předpisy	Vzdělávání a výcvik v rámci příslušných složek Ministerstva spravedlnosti
91/1993	Obsluha nízkotlakých kotelen – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 91/1993 Sb., k zajištění bezpečnosti práce v nízkotlakých kotelnách	null	Vzdělávání a výcvik v rámci složek Integrovaného záchranného systému
28/2002	Obsluha ruční motorové řetězové pily – odborná způsobilost podle nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru	ČSN EN 14153-2 (761301)	Samostatný potápěč ČSN EN 14153-2 (761301)
19/1979	Obsluha zdvihacích zařízení – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 19/1979 Sb. (u hornických činností též podle vyhlášky č. 392/2003 Sb.), kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti	ČSN EN 14413-2 (761302)	Výcvik instruktorů přístrojového potápění ČSN EN 14413-2 (761302)
19/1979	Revize zdvihacích zařízení – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 19/1979 Sb. (u hornických činností též podle vyhlášky č. 392/2003 Sb.), kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti	ČSN EN 14153-3 (761301)	Vedoucí potápěč ČSN EN 14153-3 (761301)
28/2002	Obsluha křovinořezu – odborná způsobilost podle nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru	nařízení (EU) č. 1178/2011	Osvědčení zdravotní způsobilosti 2. třídy podle nařízení Komise Evropské unie č. 1178/2011

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
127/2005	Obsluha radiových, radiotelefonních a radiotelegrafických vysílačích zařízení – průkaz zvláštní způsobilosti podle zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích	null	Certifikát Svazu účetních – Certifikovaný účetní
31/2001	Řízení osobních automobilů – řidičský průkaz sk. B podle vyhlášky č. 31/2001 Sb., o řidičských průkazech a o registru řidičů	null	Certifikát Svazu účetních – Účetní expert
31/2001	Řízení nákladních automobilů – řidičský průkaz sk. C podle vyhlášky č. 31/2001 Sb., o řidičských průkazech a o registru řidičů	null	Certifikát podle IWCF Rotary Drilling Well Control
31/2001	Řízení autobusů – řidičský průkaz sk. D podle vyhlášky č. 31/2001 Sb., o řidičských průkazech a o registru řidičů	nařízení (EU) č. 1178/2011	Osvědčení zdravotní způsobilosti 1. třídy podle Nařízení komise (EU) č. 1178/2011
31/2001	Řízení traktorů – řidičský průkaz sk. T podle vyhlášky č. 31/2001 Sb., o řidičských průkazech a o registru řidičů	AJ-ICAO	Angličtina při radiotelefonním provozu – způsobilost dle AJ-ICAO
31/2001	Řízení motorových vozidel s přívěsem – řidičský průkaz sk. E podle vyhlášky č. 31/2001 Sb., o řidičských průkazech a o registru řidičů	842/2006	Způsobilost pro zacházení s fluorovanými skleníkovými plyny dle Nařízení Evropského parlamentu a Rady Evropské unie č. 842/2006, o některých fluorovaných skleníkových plynech
111/1994	Přeprava nebezpečných věcí podle zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě	null	Základní odborná příprava příslušníka Policie ČR
31/2001	Řízení motocyklů – řidičský průkaz sk. A podle vyhlášky č. 31/2001 Sb., o řidičských průkazech a o registru řidičů	null	Senzorické zkoušky pro hodnocení vín
16/2012	Řízení a údržba elektrického hnacího vozidla – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 16/2012 Sb., o odborné způsobilosti osob řídících drážní vozidlo a osob provádějících revize, prohlídky a zkoušky určených technických zařízení a zdravotní způsobilosti	EFW: IAB-002-2000/EFW-409	Svářečský inženýr IWE/EWE – podle dokumentu EWF IAB-002-2000/EFW-409

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
16/2012	Provádění revizí určených technických zařízení na dráze – odborná způsobilost dle vyhlášky č. 16/2012 Sb., o odborné způsobilosti osob řídících drážní vozidlo a osob provádějících revize, prohlídky a zkoušky určených technických zařízení a zdravotní způsobilosti podle vyhlášky č. 101/1995 Sb., kterou se vydává Řád pro zdravotní způsobilost osob při provozování dráhy a drážní dopravy	EWF: IAB-005-2002/EWF-451	Svářečský praktik – podle dokumentu EWF IAB-005-2002/EWF-451
16/2012	Obsluha lanové dráhy – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 16/2012 Sb., o odborné způsobilosti osob řídících drážní vozidlo a osob provádějících revize, prohlídky a zkoušky určených technických zařízení	ČSN EN 13067	Svařování plastů (svářečský průkaz spolu s certifikátem EPW – European Plastics Welder) odborná způsobilost podle ČSN EN 13067 a dokumentu DOC EWF 581-01
77/1965	Obsluha úzkorozchodných lokomotiv pro přenosné dráhy – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů	ČSN 050705	Průkaz svářečského dělníka v souladu s ČSN 050705 vydaný Národním autorizovaným orgánem (ANB)
77/1965	Obsluha speciálních motorických sněžových strojů – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 77/1965 Sb., o výcviku, způsobilosti a registraci obsluh stavebních strojů	EWE: IAB-003-2000/EWF-410	Svářečský technolog – podle dokumentu EWE: IAB-003-2000/EWF-410
247/2000	Průkaz profesní způsobilosti řidiče podle zákona č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel	ICWF	Certifikát IWCF – Well Intervention
111/1994	Provozování silniční dopravy pro cizí potřeby – odborná způsobilost podle zákona č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě	FIATA	Kurz FIATA (Mezinárodní federace zasilatelských sdružení – Internationale des Associations de Transitaires et Assimilés)
247/2000	Činnosti zkušební komisaře autoškoly – odborná způsobilost podle zákona č. 247/2000 Sb., o získávání a zdokonalování odborné způsobilosti k řízení motorových vozidel	null	Odborná způsobilost supervizora podle standardů Evropské Asociace pro Supervizi

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
49/1997	Činnosti výkonného letce v civilním letectví – na úrovni obchodní pilot – odborná způsobilost podle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví	Doc. IAB 251	Certifikát Evropský/mezinárodní svářečský inženýr (IWE/EWE – European/International Welding Engineer) dle DOC IAB 251 (IAB – International authorisation board)
49/1997	Činnosti výkonného letce v civilním letectví – na úrovni dopravní pilot – odborná způsobilost podle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví	Doc. IAB-041-2001/EWF-450	Certifikát Mezinárodní svářečský inspektor (IWIP – European Welding Inspection Personel) dle DOC IAB-041-2001/EWF-450 (IAB – International authorisation board) (Evropské svářečské federace – European Welding Federation)
49/1997	Činnosti výkonného letce v civilním letectví – na úrovni velitel letadla – odborná způsobilost podle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví	ČSN EN ISO 9712	Kontrolor svarových spojů pro nedestruktivní zkoušení – vizuální kontrolu (NDT VT – Non Destructive Testing – Visual Testing) dle ČSN EN ISO 9712 a ČSN EN 13100-1
49/1997	Činnosti obsluhujícího personálu v civilním letectví – odborná způsobilost podle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví	null	Svařování kovů (svářečský průkaz spolu s certifikátem) – zkouška – odborná způsobilost podle zvláštních předpisů Drážního úřadu a/nebo Dopravních podniků
49/1997	Činnosti pozemního leteckého personálu v civilním letectví – odborná způsobilost podle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví	EN ISO 9606-1	Certifikáty svářeče podle EN 287-1 resp. EN ISO 9606-1
49/1997	Pilotování malých letadel – průkaz pilota – odborná způsobilost podle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví	Doc. IAB 252	Certifikát Svářečský praktik (IWP – International Welding Practitioner) dle předpisů DOC IAB 252 (IAB – International authorisation board)
49/1997	Pilotování vrtulníků – průkaz pilota – odborná způsobilost podle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví	ČSN 05 0705 Z1	Svařování kovů (svářečský průkaz spolu s Osvědčením k oprávnění rozsahu činnosti) – základní zkouška – odborná způsobilost podle ČSN 05 0705

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
61/2000	Kvalifikace Kapitán – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN 287-1	Svařování kovů (svářečský průkaz spolu s certifikátem) – zkouška – odborná způsobilost podle ČSN EN 287-1
61/2000	Kvalifikace Strojní asistent – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN ISO 9606	Svařování kovů (svářečský průkaz spolu s certifikátem) – zkouška – odborná způsobilost podle ČSN EN ISO 9606
61/2000	Kvalifikace Elektro-důstojník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN ISO 14732	Svařování kovů (svářečský průkaz spolu s certifikátem) – zkouška – odborná způsobilost podle ČSN EN ISO 14732
61/2000	Kvalifikace Radio-důstojník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN ISO 13585	Svařování kovů (svářečský průkaz spolu s certifikátem) – zkouška – odborná způsobilost podle ČSN EN ISO 13585
61/2000	Kvalifikace Námořník I. třídy – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN ISO 17660	Svařování kovů (svářečský průkaz spolu s certifikátem) – zkouška – odborná způsobilost podle ČSN EN ISO 17660
61/2000	Kvalifikace I. Palubní důstojník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN 050705	Lepení plastů – (svářečský průkaz spolu s Osvědčením k oprávnění rozsahu činností) – základní zkouška podle ČSN 05 0705
61/2000	Kvalifikace Elektrotechnik – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN 13067	Lepení plastů – (svářečský průkaz spolu s certifikátem) – certifikační zkouška podle ČSN EN 13067
61/2000	Kvalifikace II. Strojní důstojník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	DVS 2220	Lepení plastů (kompozity) – (svářečský průkaz spolu s certifikátem) – certifikační zkouška podle DVS 2220 (Deutschen Verbandes für Schweisstechnik)

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
61/2000	Kvalifikace I. Strojní důstojník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	TP B 303	Svářečský instruktor podle podmínek technického pravidla TP B 303 České svářečské společnosti (CWS ANB)
61/2000	Kvalifikace II. Strojní důstojník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN 13067	Certifikát podle ČSN EN 13067 v souladu s pravidly Evropské svářečské federace (European Welding Federation) DOC EWF 581-01
61/2000	Kvalifikace Lodník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	Doc. IAB 252	Certifikát Evropský/mezinárodní svářečský technolog (IWT/EWT – European/International Welding Technologist) DOC IAB 252 (IAB – International authorisation board)
61/2000	Kvalifikace Lodmistr – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN 05 0705	Svařování plastů (svářečský průkaz spolu s Osvědčením k oprávnění rozsahu činností) – základní zkouška – odborná způsobilost podle ČSN 05 0705
61/2000	Kvalifikace Motorář II. třídy – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN 13067	Svařování plastů (svářečský průkaz spolu s certifikátem Evropský svářeč plastů – EPW – European Plastics Welder) zkouška pro odbornou způsobilost podle ČSN EN 13067 a pravidel Evropské svářečské federace (European Welding Federation) Doc. 581-01 EWF
61/2000	Kvalifikace Námořní poručík – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	108/2006	Psychoterapeutický výcvik akreditovaný ve zdravotnictví podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
61/2000	Kvalifikace Námořník II. třídy – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN 13134	Zkouška postupu pájení – tvrdé pájení ČSN EN 13134
61/2000	Kvalifikace Palubní asistent – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	ČSN EN 13018	Certifikát pro provádění vizuální kontroly dle ČSN EN 13018
61/2000	Kvalifikace Radio-asistent – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	TOGAF Level 1	Certifikát z oblasti návrhu podnikové architektury TOGAF Level 1
61/2000	Kvalifikace Strojní mistr – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	Zachman Certification	Certifikát z oblasti návrhu podnikové architektury Zachman Certification
61/2000	Kvalifikace Strojní důstojník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	Archimate Certification	Certifikát grafického modelovacího jazyka Archimate Certification
61/2000	Kvalifikace Strojní pomocník – odborná způsobilost podle mezinárodních předpisů STCW a podle zákona č. 61/2000 Sb., o námořní plavbě	OMG Certified Expert in BPMN 2	Certifikát architekta podnikových procesů OCEB2 (OMG Certified Expert in BPMN 2 – Business Process Model and Notation; Object Management Group standard)
303/2002	Činnosti justičního čekatele – zkouška pro justiční čekatele – odborná způsobilost podle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů, zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii a vyhlášky č. 303/2002 Sb., o výběru, přijímání a odborné přípravě justičních a právních čekatelů a o odborné justiční zkoušce a odborné závěrečné zkoušce právních čekatelů	Kaizen	Certifikát řízení jakosti Kaizen

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
197/1996	Činnosti advokáta – odborná způsobilost podle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, vyhlášky č. 197/1996 Sb., kterou se vydává zkušební řád pro advokátní zkoušky a uznávací zkoušky a zákona 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů	Lean Six Sigma Green Belt	Certifikát z metodiky zlepšování procesů Lean Six Sigma Green Belt
6/2002	Činnosti soudce – justiční zkouška – odborná způsobilost podle zákona č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů, zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii a vyhlášky č. 303/2002 Sb., o výběru, přijímání a odborné přípravě justičních a právních čekatelů a o odborné justiční zkoušce a odborné závěrečné zkoušce právních čekatelů	Lean Six Sigma Black Belt	Certifikát z oblasti procesního a projektového řízení Lean Six Sigma Black Belt
523/1992	Daňové poradenství – odborná způsobilost podle zákona č. 523/1992 Sb., o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců ČR	ITIL Foundation	Certifikát ITIL Foundation
512/2002	Činnosti úředníků samosprávných celků – zvláštní odborná způsobilost a průběžné vzdělávání podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů a podle vyhlášky č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků	ČSN EN 60825-1 ed.2: 2008	Odborná způsobilost v oblasti Bezpečnost laserových zařízení podle ČSN EN 60825-1 ed.2: 2008
257/2000	Probační a mediační služba – odborná zkouška podle zákona č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě	ČSN EN 60825-2 ed. 2: 2005	Odborná způsobilost v oblasti Bezpečnost laserových zařízení podle ČSN EN 60825-2 ed. 2: 2005
120/2001	Činnosti exekutora – zkouška podle zákona č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti	Certified Tester Foundation	Certifikace testerů softwaru ISTQB (Certified Tester Foundation Level)
539/1992	Puncovníctví a zkoušení drahých kovů – odborná způsobilost podle zákona č. 539/1992 Sb., o orgánech státní správy ČR v oblasti puncovníctví a zkoušení drahých kovů a zákona č. 309/2002 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
251/2005	Průkaz inspektora podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce		
412/2005	Způsobilost podle zákona č. 412/2005 Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti		
38/2004	Základní kvalifikační stupeň odborné způsobilosti samostatných likvidátorů pojistných událostí, podle zákona č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí		
38/2004	Základní kvalifikační stupeň odborné způsobilosti zprostředkovatelů pojištění, podle zákona č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí		
93/2009	Auditorské oprávnění podle zákona č. 93/2009 Sb., o auditorech		
358/1992	Činnosti notáře – odborná způsobilost podle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii a Zákona 358/1992 Sb. o notářích a jejich činnosti		
121/2008	Činnosti vyššího soudního úředníka – zkouška podle zákona č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství		
256/2004	Odbornost na kapitálových trzích podle zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu		
95/2004	Diplom o specializaci v příslušném specializačním oboru, případně osvědčení podle § 44 zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta		
166/1999	Atestace pro veterinární péči podle zákona č. 166/1999 Sb., o veterinární péči		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
258/2000	Dezinfekce, dezinfekce, deratizace – odborná způsobilost podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví		
96/2004	Činnosti dezinfektora – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti autoptického laboranta – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti laboratorního pracovníka ve zdravotnictví – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti všeobecného sanitáře – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti sanitáře pro lázně a léčebnou rehabilitaci – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti sanitáře pro autoptické oddělení nebo pro pitevnu – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti sanitáře pro laboratoř a transfúzní oddělení – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti sanitáře pro operační sál – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti sanitáře pro zařízení lékárenské péče – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
96/2004	Řízení vozidla rychlé zdravotnické pomoci nebo rychlé lékařské pomoci – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Řízení vozidla dopravy nemocných a zraněných – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Činnosti maséra a nevidomého nebo slabozrakého maséra – odborná způsobilost podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Státní zdravotní dozor – atestace podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních		
96/2004	Zdravotnické specializace podle zákona č. 96/2004 Sb., o nelékařských zdravotnických povoláních a přílohy k nařízení vlády č. 31/2010 Sb., o oborech specializačního vzdělávání a označení odbornosti zdravotnických pracovníků		
108/2006	Odborná způsobilost pracovníka v sociálních službách podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách		
106/2008	Obchodování s vyhrazenými léčivy – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 106/2008 Sb., o správné praxi prodejců vyhrazených léčivých přípravků a o odborném kurzu prodejců vyhrazených léčivých přípravků		
119/2002	Držení, nošení a oprávněná použití zbraní a střeliva (zbrojní průkaz) – odborná způsobilost podle zákona č. 119/2002 Sb., o střelných zbraních a střelivu a vyhlášky č. 115/2014 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o střelných zbraních		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
327/1992	Zacházení s výbušninami – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 327/1992 Sb., kterou se stanoví požadavky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu při výrobě a zpracování výbušnin a o odborné způsobilosti pracovníků pro tuto činnost		
327/1992	Pyrotechnické činnosti – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 327/1992 Sb., kterou se stanoví požadavky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu při výrobě a zpracování výbušnin a o odborné způsobilosti pracovníků pro tuto činnost		
72/1988	Činnosti střelce – průkaz střelce – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 72/1988 Sb., o používání výbušnin		
246/1992	Řízení a kontrola pokusů na zvířatech – odborná způsobilost podle zákona č. 246/1992 Sb., na ochranu zvířat proti týrání		
133/1985	Činnosti požárního technika – odborná způsobilost podle zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně a podle vyhlášky č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru		
247/2001	Odborná způsobilost hasičů podle vyhlášky č. 247/2001 Sb., o organizaci a činnosti jednotek požární ochrany		
370/2001	Odborný dohled nad využíváním a ochranou přírodních léčivých zdrojů a zdrojů přírodních minerálních vod – odborná způsobilost podle vyhlášky č. 370/2001 Sb., o odborné způsobilosti k výkonu odborného dohledu nad využíváním a ochranou přírodních léčivých zdrojů a zdrojů přírodních minerálních vod		
563/2004	Pedagogická způsobilost podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
563/2004	Způsobilost pro asistenty pedagoga podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů		
289/1995	Činnosti odborného lesního hospodáře – kvalifikace podle zákona č. 289/1995 Sb., o lesích a o změně některých zákonů a vyhlášky č.100/1996 Sb., kterou se stanoví náležitosti žádosti o udělení licence v lesním hospodářství a podrobnosti o udělování licencí v lesním hospodářství		
449/2001	Odborná myslivecká zkouška nebo zkouška pro myslivecké hospodáře podle zákona č. 449/2001 Sb., o myslivosti a vyhlášky č. 244/2002 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona č. 449/2001 Sb., o myslivosti		
244/2002	Vyhláška Ministerstva zemědělství č. 244/2002 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona č. 449/2001 Sb., o myslivosti – provádění myslivecké zkoušky		
221/1999	Vzdělávání a výcvik v rámci ozbrojených sil České republiky podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání		
553/1991	Činnosti strážníka – odborná způsobilost pro výkon činnosti strážníka podle zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii		
357/2016	Zdravotní způsobilost podle vyhlášky č. 357/2016 o zdravotní způsobilosti k výkonu vojenské činné služby		
246/2001	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 246/2001 Sb., o stanovení podmínek požární bezpečnosti a výkonu státního požárního dozoru		
350/2011	Odborná způsobilost podle zákona č. 350/2011 Sb., o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
133/1985	Požární prevence a zjišťování příčin požárů – odborná způsobilost podle zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně		
326/2004	Osvědčení o odborné způsobilosti k zacházení s přípravky na ochranu rostlin podle zákona č. 326/2004 Sb., o rostlino-lékařské péči		
219/1999	Příprava ozbrojených sil České republiky podle zákona č. 219/1999 Sb., o ozbrojených silách České republiky		
263/2016	Zvláštní odborná způsobilost pro práci se zdroji ionizujícího záření podle zákona č. 263/2016 Sb., atomový zákon		
362/2005	Osvědčení odborné způsobilosti k provádění prací ve výškách podle nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky a směrnice 2001/45/ES		
42/2015	Průkaz způsobilosti převozníka I. třídy podle vyhlášky č. 42/2015 Sb., o způsobilosti osob k vedení a obsluze plavidel		
42/2015	Průkaz způsobilosti převozníka nebo průkaz způsobilosti kapitána kategorie C s omezením výtlačku a výkonu strojního pohonu plavidla podle vyhlášky č. 42/2015 Sb., o způsobilosti osob k vedení a obsluze plavidel		
42/2015	Průkaz způsobilosti převozníka nebo průkaz způsobilosti kapitána kategorie C s omezením výtlačku a výkonu strojního pohonu plavidla podle vyhlášky č. 42/2015 Sb., o způsobilosti osob k vedení a obsluze plavidel		
258/2000	Zdravotní průkaz pracovníka v potravinářství dle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví		
266/1994	Odborná způsobilost podle zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
173/1995	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 173/1995 Sb., kterou se vydává dopravní řád drah		
136/2011	Osvědčení ČNB o rozpoznávání bankovek a mincí podezřelých z padělání nebo pozměňování podle § 33 odst. 3 písm. b) zákona č. 136/2011 Sb., o oběhu bankovek a mincí		
263/2016	Zvláštní odborná způsobilost k vykonávání činností zvláště důležitých z hlediska radiační ochrany podle zákona č. 263/2016 Sb., atomový zákon		
61/1988	Oprávnění střelmistra pro vrtné a geofyzikální práce podle zákona č. 61/1988 Sb., o hornické činnosti, výbušninách a o státní báňské správě		
298/2005	Osvědčení o odborné způsobilosti pro výkon funkce bezpečnostní technik podle vyhlášky č. 298/2005 Sb., o požadavcích na odbornou kvalifikaci a odbornou způsobilost při hornické činnosti nebo činnosti prováděné hornickým způsobem		
38/2004	Odborná způsobilost pojišťovacího makléře podle § 18, bod 4, zákona č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí		
38/2004	Odborná způsobilost pojišťovacího makléře podle § 18, bod 9, zákona č. 38/2004 Sb., o pojišťovacích zprostředkovatelích a samostatných likvidátorech pojistných událostí		
133/1985	Odborná způsobilost v oblasti požární ochrany podle § 11 zákona č. 133/1985 Sb., o požární ochraně		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
309/2006	Odborná způsobilost k zajišťování úkolů v prevenci rizik BOZP dle zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy		
100/1995	Osoba poučená – elektrotechnická kvalifikace při činnostech na určených technických zařízeních dle odst. 3 přílohy 4 vyhlášky č. 100/1995 Sb., kterou se stanoví podmínky pro provoz, konstrukci a výrobu určených technických zařízení a jejich konkretizace		
100/1995	Osoba znalá – elektrotechnická kvalifikace při činnostech na určených technických zařízeních dle odst. 4 přílohy 4 vyhlášky č. 100/1995 Sb., kterou se stanoví podmínky pro provoz, konstrukci a výrobu určených technických zařízení a jejich konkretizace		
100/1995	Osoba znalá s vyšší kvalifikací – elektrotechnická kvalifikace při činnostech na určených technických zařízeních dle odst. 5 přílohy 4 vyhlášky č. 100/1995 Sb., kterou se stanoví podmínky pro provoz, konstrukci a výrobu určených technických zařízení a jejich konkretizace		
114/1992	Zvláštní odborná způsobilost podle § 79a zákona č. 114/1992 Sb., o ochraně přírody a krajiny		
143/2009	Odborná způsobilost podle § 14a, odst. 2 a 3 zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu a vyhlášky č. 143/2009 Sb., o odbornosti osob, pomocí kterých provádí obchodník s cennými papíry své činnosti		
95/2004	Odborná způsobilost v oboru posudkové lékařství dle zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
174/1968	Osvědčení vydané dle zák. č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce		
50/1978	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 4 – Pracovníci poučení		
50/1978	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 5 – Pracovníci znalí		
50/1978	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 6 – Pracovníci pro samostatnou činnost		
50/1978	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 7 – Pracovníci pro řízení činnosti		
50/1978	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 8 – Pracovníci pro řízení činnosti prováděné dodavatelským způsobem a pracovníci pro řízení provozu		
50/1978	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 9 – Pracovníci pro provádění revizí		
50/1978	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 10 – Pracovníci pro samostatné projektování a pracovníci pro řízení projektování		
50/1978	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice § 11 – Kvalifikace ve zvláštních případech		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
360/1992	Autorizace ČKAIT TV03 – Stavby vodního hospodářství a krajinného inženýrství, stavby meliorační a sanační podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě		
360/1992	Autorizace ČKAIT TV01 – Stavby vodního hospodářství a krajinného inženýrství, stavby hydrotechnické podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě		
360/1992	Autorizace ČKAIT IV00 – Stavby vodního hospodářství a krajinného inženýrství podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě		
100/2001	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti hodnocení vlivů na životní prostředí podle zákona č. 100/2001 Sb., o posuzování vlivů na životní prostředí.		
185/2001	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti odpadového hospodářství podle § 79 odst. 7 zákona č. 185/2001 Sb., o odpadech		
449/2001	Lovecký lístek – odborná způsobilost podle § 47 zákona č. 449/2001 Sb., o myslivosti		
73/2012	Certifikace podle zákona č. 73/2012 Sb., o látkách, které poškozují ozonovou vrstvu, a o fluorovaných skleníkových plynech		
512/2002	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti ochrany ovzduší podle § 1, odst. 1, písm. aa) vyhlášky č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územně samosprávných celků		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
512/2002	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti lesního hospodářství a myslivosti podle § 1, odst. 1, písm. x) vyhlášky č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územně samosprávných celků		
512/2002	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti vodního hospodářství podle § 1, odst. 1, písm. w) vyhlášky č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územně samosprávných celků		
512/2002	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti ochrany přírody a krajiny podle zákona č. 114/1992 Sb., o ochraně přírody a krajiny, v platném znění		
512/2002	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti ochrany zemědělského půdního fondu podle § 1, odst. 1, písm. ee) vyhlášky č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územně samosprávných celků		
289/1995	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti lesního hospodářství podle zákona č. 289/1995 Sb., o lesích a v oblasti myslivosti podle zákona č. 449/2001 Sb., o myslivosti		
449/2001	Zkouška z myslivosti – § 35 zákona č. 449/2001 Sb., o myslivosti, ve znění pozdějších předpisů		
312/2002	Činnosti úředníků samosprávných celků – zvláštní odborná způsobilost a průběžné vzdělávání podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a podle vyhlášky č. 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územních samosprávných celků		
76/2002	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti integrované prevence podle zákona č. 76/2002 Sb., o integrované prevenci.		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
512/2002	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti ochrany zemědělského půdního fondu v souladu s § 1, odst. 1, písm. e) vyhlášky 512/2002 Sb., o zvláštní odborné způsobilosti úředníků územně samosprávných celků		
449/2001	Osvědčení o zvláštní odborné způsobilosti pro výkon státní správy v oblasti lesního hospodářství podle zákona č. 289/1995 Sb., o lesích a v oblasti myslivosti podle zákona č. 449/2001 Sb., o myslivosti		
18/1979	Revizní technik pro provádění revizí a zkoušek kotlů a tlakových nádob podle § 8 vyhlášky č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti		
106/2001	Kurz první pomoci se zaměřením na zdravotnickou činnost při škole v přírodě nebo zotavovací akci podle přílohy 2 vyhlášky č. 106/2001 Sb., o hygienických požadavcích na zotavovací akce pro děti		
49/1997	Činnosti pozemního leteckého personálu v civilním letectví – odborná způsobilost podle zákona č. 49/1997 Sb., o civilním letectví		
361/2000	Dopravně psychologické vyšetření řidičů podle zákona č. 361/2000 Sb., o provozu na pozemních komunikacích		
71/2002	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 71/2002 Sb., o zdolávání havárií v dolech a při těžbě ropy a zemního plynu		
361/2003	Předpoklady pro přijetí do služebního poměru podle § 13 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů		
406/2000	Oprávnění Ministerstva průmyslu a obchodu podle zákona č. 406/2000 Sb., o hospodaření energií ve znění pozdějších předpisů		

Právní předpis	Kvalifikační požadavky na způsobilost k výkonu povolání	Další předpisy, normy, certifikáty apod.	Další vhodná kvalifikace k výkonu povolání
360/1992	Autorizace autorizovaného inženýra ČKAIT IA00 – Energetické auditorství podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě		
360/1992	Autorizace autorizovaného technika ČKAIT TT00 – Technologická zařízení staveb podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě		
360/1992	Autorizace autorizovaného technika ČKAIT TA00 – Energetické auditorství podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě		
360/1992	Autorizace autorizovaného technika ČKAIT podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě – § 3–6		
360/1992	Autorizace autorizovaného inženýra ČKAIT podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě – § 3–6		
360/1992	Autorizace autorizovaného architekta ČKAIT podle zákona č. 360/1992 Sb., o výkonu povolání autorizovaných architektů a o výkonu povolání autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě – § 3–6		
217/2010	Odborná způsobilost podle vyhlášky č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání		
200/1994	Úřední oprávnění pro ověřování výsledků zeměměřických činností podle § 13 odst. 1 zákona č. 200/1994 Sb., o zeměměřictví		

Závazný proces

hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací při návrzích změn katalogu prací

Podávání návrhů změn

- navrhovatel změn předkládá MPSV návrh požadavku prostřednictvím vyplněného „*Formuláře předběžného sběru dat o povolání před analýzou práce*“ za účelem posouzení návrhu požadavku změn v katalogu prací ve veřejných službách a správě, který je uveden **v příloze č. 1**;
- formulář musí být vyplněn ve všech požadovaných bodech co nejpřesněji za účelem získání přehledu o povolání, jeho právním rámci, základní charakteristice práce, její procesní stránce a zakotvení v systému práce – smyslem je získat co nejširší okruh relevantních informací pro následné objektivní vyhodnocení a rozhodnutí o požadovaných změnách;
- formulář je podkladem analýzy práce, navrhovatelem zpracovaná data budou zpracována a posuzována prostřednictvím hodnotících ukazatelů.

Zpracování získaných informací o povolání

- MPSV projedná s navrhovatelem úplnost a správnost dat s případným požadavkem na jejich doplnění nebo upřesnění;
- MPSV administrativně získaná data zpracuje do formátu „*Karty povolání*“ (viz příloha č. 2), která je dokumentem dvou funkcí – (i) médiem jednotného záznamu získaných informací o povolání a (ii) hodnotícím dotazníkem, jímž jsou posuzována jednotlivá hodnotící hlediska posuzované práce.

Použití analytické metody hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce

- MPSV provede, na základě posouzení jednotlivých aspektů práce, obsahovou a právní analýzu navrhovaného povolání/příkladu práce, a to v každém z dvanácti hodnotících hledisek (viz příloha č. 3), která jsou definována v **podkapitole 2.6.2**;
- MPSV realizuje hodnocení jednotlivých faktorů práce přímo ve formuláři „*Karty povolání*“, v rubrikách příslušných ukazatelů, jejichž součástí je bodové hodnocení jednotlivých hodnotících hledisek.

Návrh na zařazení povolání/příkladu práce do odpovídající platové třídy

- MPSV na základě součtu získaných bodů z jednotlivých hodnotících hledisek předběžně vymezení zařazení hodnocené práce do příslušného platového tarifu, který je definován v rámci bodového rozpětí;
- MPSV informuje navrhovatele o výsledku hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti posuzovaného povolání/příkladu práce a předloží výsledky k informaci Celostátní komisi pro hodnocení prací a tvorbu katalogů prací.

Další postup schvalování navrhovaných změn

- MPSV vypracuje finální stanovisko, s nímž oficiálně seznámí navrhovatele a zpracuje návrh změn katalogu prací.

Evidence dat a informací o povolání

- MPSV s nabytím účinnosti změn zajistí finální evidenci dat a informací o příslušném povolání – všechna relevantní data dokumentující postup při hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací ověřovaného povolání, včetně soupisu využitých hodnoticích ukazatelů a jim předělených bodů hodnoticí škály a celkového výsledku, která jsou soustředěna v „Kartě povolání“ ve „Sborníku prací“ využitelném jako vzor hodnocení prací a archiv hodnocených povolání pro potřeby komparace a realizaci změn;
- MPSV vloží vyhodnocená data o povolání do informačního systému hodnocení práce – zpracovaná data, určená pro účely uživatele systému budou implementována do aplikace umožňující jejich průběžné využívání, například vyhledávání, třídění, editaci apod.

Charakteristiky platových tříd

Obecně se složitost, odpovědnost a namáhavost práce pro jednotlivé platové třídy vyjadřuje v charakteristikách platových tříd, které jsou jako závazný výchozí kvalitativní podklad pro zpracování katalogu prací uvedeny v příloze k zákoníku č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Charakteristiky platových tříd jsou sestaveny za pomoci obecných hledisek složitosti a nemají žádnou hmatatelnou spojitost s určitým konkrétním druhem vykonávané práce, jako je tomu u prací uvedených v katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Vzhledem k tomu, že se platovou třídou odlišují práce složitější od jednodušších, práce s vyšší odpovědností od prací s nižší odpovědností, práce, jejichž předmětem jsou jednoznačné činnosti a jednoduché systémy od prací spojených se zvládnutím nebo utvářením rozsáhlých a komplikovaných systémů, odráží zařazení do platové třídy i postavení v hierarchii pracovních vztahů, v nadřízenosti a podřízenosti, působnosti a kompetentnosti a nepřímo i prestiž povolání.

1. platová třída

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách.

2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s více prvky (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nákazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnučeném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (např. klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.

3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (úcelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.

4. platová třída

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (úcelovým)

uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy.

Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

5. platová třída

Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměňování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé, jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg.

6. platová třída

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen „odborné práce“). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách.

Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představivost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

7. platová třída

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Usměňování a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody odstranitelné pouze skupinou dalších zaměstnanců nebo za škody osob jednajících na základě chybných příkazů nebo opatření odstranitelné za delší období.

Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zřetelných důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

8. platová třída

Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen „odborné specializované práce“). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

9. platová třída

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrňování odborných prací.

Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

10. platová třída

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémové práce“). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrňování odborných specializovaných prací.

11. platová třída

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností.

S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

12. platová třída

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespecifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémové specializované práce“), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

13. platová třída

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrňování systémových prací.

Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů

z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

14. platová třída

Činnosti s nspecifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen „tvůrčí systémové práce“). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

15. platová třída

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu.

Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

16. platová třída

Činnosti s nspecifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

Výtahy z oponentských posudků

Mgr. Aneta Průšová

Metodika přináší nový a inovativní přístup k hodnocení prací dle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, který přispěje k tomu, aby jednotlivé práce (povolání) byly objektivně hodnoceny a zařazovány do jednotlivých platových tříd s ohledem na podmínky výkonu práce v 21. století. Analytický přístup aplikovaný v metodice považuji za velmi vhodně zvolený, na jehož základě může být metoda hodnocení použita na jakoukoliv vykonávanou práci. Metodika obsahuje praktický návod, jakým způsobem hodnotit práce (povolání) a jaká hlediska mají být zvážena a s jakou mírou váhy. Rovněž velmi oceňuji přípravu praktických a přehledných formulářů, které usnadní orientaci uživatelů v procesu hodnocení prací a urychlí celý tento proces, čímž lze dosáhnout nižších ekonomických nákladů při používání této metodiky v praxi.

Ing. Pavel Bukovský

Metodika zohledňuje nové trendy technického, technologického a organizačního vývoje ovlivňující aktuální požadavky kladené na samotný výkon povolání. Popsané metodické postupy v předkládané metodice pokládám za nové, jelikož stanovují nové typy požadavků či aspektů pro hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce v rámci zvolené vlastní metody hodnocení práce.

Metodika také poskytuje uživatelům podrobný popis jednotlivých hledisek hodnocení prací. Dále také metodika poskytuje uživatelům přehledně a srozumitelně zpracované postupy samotného procesu hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti konkrétních příkladů prací. Zároveň také metodika pro usnadnění práce a pro lepší a snadnější orientaci v problematice hodnocení prací poskytuje uživatelům předpřipravené přehledné formuláře, které jsou komfortním a srozumitelným průvodcem touto problematikou.

Jako pozitivní rozhodnutí k předkládané metodice hodnotím předpokládaný vznik informačního systému o hodnocení práce. Jsem přesvědčen, že realizace digitalizace této analytické metody pro hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací bude opravdu velkým přínosem, a to nejen pro samotného hodnotitele (MPSV), ale i pro samotné navrhovatele změn.