

Popis současného stavu

Popis z pohledu zaměstnavatelů a územních samosprávných celků (KZPS ČR, SMO ČR, AK ČR, SMS ČR, STMOU ČR):

Současný systém odměňování zaměstnanců ve veřejné sféře čelí řadě závažných problémů, které mají negativní dopad jak na zaměstnance, tak na fungování veřejné správy a služeb. Platové tarify, stanovené přílohou č. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., již ve většině případů neodpovídají zákonným požadavkům na minimální mzdu a zaručený plat. V roce 2025 je 66 % tarifů v základní stupnici pod hranicí zaručeného platu a 28 % dokonce pod minimální mzdou. Očekávaný vývoj ukazuje, že v roce 2026 může být až 75 % těchto tarifů pod zákonným minimem.

Jedním z hlavních problémů je narůstající rozdíl mezi základní (tzv. I.) platovou stupnicí a ostatními stupnicemi – rozdíl činí přibližně 17 %. Právě v této základní stupnici, která se vztahuje na cca 330 000 zaměstnanců (např. nepedagogické pracovníky, zaměstnance v kultuře a správních úřadech), dochází k nejmenšímu navyšování tarifů. Tento stav je dlouhodobě neudržitelný a v přímém rozporu se zákoníkem práce, ze kterého automatická valorizace vychází (§ 111 odst. 3 a § 112). Platovým tarifem stanoví stát v podzákonném právním předpise hodnotu práce, dle její složitosti odpovědnosti a namáhavosti, hodnota nemůže být nižší než minimální mzda ani než nejnižší úroveň zaručeného platu považované zákoníkem práce za nepodkročitelnou výši odměny za výkon závislé práce v ČR.

Další závažný problém spočívá v tom, že zákonný požadavek na dosažení minimální výše mzdy je často technicky řešen přes osobní příplatky nebo mimořádné odměny, které ale nemají plnit roli dorovnání platu na zákonné minimum. Tím dochází k degradaci motivační funkce těchto složek, které by měly sloužit k ocenění výjimečného výkonu, nikoli k záplatování nízkých základních platů.

Zástupci zaměstnavatelů a samospráv upozorňují na to, že systém není schopen konkurovat soukromému sektoru ani jiným částem veřejné sféry. Zejména v sektoru kultury, IT, právních služeb a dalších odborných pozic je dlouhodobě obtížné obsadit pracovní místa. Dále je zaměstnavateli kritizována rigidita systému, který je založen na zásluhovosti (délce praxe) a nikoliv na reálných schopnostech nebo výkonech pracovníků.

Zásadním systémovým problémem je také to, že vládou schválený mechanismus každoroční valorizace minimální mzdy a zaručeného platu není doprovázen odpovídající úpravou platových tabulek. Tím vzniká roztržštěný, neefektivní a demotivační systém odměňování, který nejen že neodpovídá právním normám, ale ohrožuje i kvalitu veřejné správy a její personální stabilitu.

Popis z pohledu MPSV ČR

V tomto kalendářním roce se většina platových tarifů ve stupnici platových tarifů v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 341/2017 Sb.“), nachází pod příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu. Více než čtvrtina platových tarifů se dokonce nachází

pod úrovní minimální mzdy. Tato situace se bez dalšího zhorší od 1. ledna 2026, kdy, podle v současnosti známé predikce, dojde k dalšímu růstu průměrné mzdy, což bude znamenat i automatické navýšení minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručeného platu. Popis výše aktuálně platných platových tarifů v základní stupnici a stupnici pro státní službu s vyznačením jejich počtu pod minimální mzdou a pod nejnižšími úrovněmi zaručeného platu a situace od 1. ledna 2026 jsou vyznačeny v tabulkách níže. Pro úplnost je stejným způsobem znázorněna i stupnice platových tarifů pro státní službu.

Dosavadní jednání

- Dne 27. 2. 2025 proběhlo společné jednání s předsedou vlády ČR, MF ČR, MPSV ČR a delegací zaměstnavatelů ve veřejném sektoru (KZPS ČR, SMO ČR, STMOU ČR, AK ČR, SMS ČR).
- Dne 9. 4. 2025 společné pracovní jednání MPSV ČR, MF ČR, MV ČR a KZPS ČR, SMO ČR, STMOU ČR, AK ČR, SMS ČR.
- Dne 2. 6. 2025 navazující společné pracovní jednání MPSV ČR, MF ČR, MV ČR a KZPS ČR, SMO ČR, STMOU ČR, AK ČR, SMS ČR za účasti odborových svazů.
- Dne 10. 7. 2025 závěrečné jednání k projednání návrhů.

Návrhy zaměstnavatelů a územních samosprávných celků (KZPS ČR, SMO ČR, AK ČR, SMS ČR, STMOU ČR)

1. Postupné zrušení přílohy č. 1 (sloučení s přílohou č. 2)

Tento návrh je legislativně a systémově nejčistší a je podporován MPSV ČR, má však výrazné dopady na veřejné rozpočty, které byly za MPSV ČR vyčísleny.

Z tohoto důvodu a po proběhlých jednáních navrhujeme 2letý (event. maximálně 3letý) plán postupného zvyšování základních tarifů v Příloze č. 1, tj. dynamičtější, tak, aby k 1. 1. 2029 mohlo dojít ke sloučení příloh č. 1 a 2 (zánikem přílohy č. 1).

Tento plán by byl započat/zohledněn ve stanovení změn základních platových tarifů k 1. 1. 2026.

Tento plán automaticky předkládá, že již pro rok 2026 musí být růst základních platových tarifů v Příloze č. 1. vyšší než v ostatních přílohách, resp. zejména v Příloze č. 2.

2. Alternativa k návrhu č. 1 – Úpravy v základní stupnici platových tarifů – snížení počtu platových stupňů, snížení mezitarifních a mezistupňových nárůstů, platové tarify nejsou pod nejnižší úrovní zaručeného platu (NÚZP) a minimální mzdou (MM)

Tento návrh je variantní k návrhu č. 1. Nabízí se více variant „zploštění“ stupnic platových tarifů. Nelze připustit, aby u některých zaměstnanců došlo ke snížení platových tarifů oproti současnému stavu.

Toto opatření přinese zvýšení nákladů na platy z veřejných rozpočtů. Nicméně již v současném stavu jsou vynakládány prostředky na doplatky do NÚZP.

3. Možnost zvýšení základního platového tarifu tam, kde je pod úrovní MM nebo NÚZP

Doplnění § 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., které by zaměstnavatelům umožnilo stanovení základního platového tarifu na úrovni zaručeného platu. Tento návrh je komplementární k návrhu č. 1 nebo 2. Návrh nepřinese žádné další rozpočtové výdaje, je rozpočtově neutrální.

§ 5

(5)

Zaměstnavatel může určit platový tarif zaměstnanci ve výši odpovídající nejnižší úrovni zaručeného platu příslušejícího zaměstnanci dle § 112 zákoníku práce. Platový tarif zaměstnance takto určený však nesmí být nižší než platový tarif, který by zaměstnanci příslušel při zařazení do platového stupně podle § 4.

Na základě § 123 odst. 6 písm. f) ZP se k vyrovnaní zákonem požadované nejnižší úrovně zaručeného platu umožní zaměstnavateli, aby stanovil zaměstnanci platový tarif ve výši zákonem požadované nejnižší úrovně zaručeného platu. Cílem je určit platový tarif zaměstnance v zákonem požadované minimální výši, a tím otevřít prostor k aktivnímu využití dalších složek platu v souladu se zásadou spravedlivé odměny dle § 1a ZP, při respektování pravidla, že plat je poskytován dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce a dle pracovní výkonnosti, která zohledňuje intenzitu a kvalitu prováděných prací a pracovní schopnosti dle § 110 ZP. Zaměstnanci však musí být určen nejméně platový tarif, který odpovídá délce jeho započitatelné praxe dle § 4.

4. Problematika odstranění neúčelných a nehospodárných opakování výběrových řízení

Je zpracován návrh výkladového stanoviska za účelem zamezení nutnosti formálního opakování výběrových řízení. Ve věci stanoviska je komunikováno s MPSV ČR a čekáme na jeho potvrzení, resp. vydání.

5. Zahájit odborný dialog a diskusi nad budoucími nutnými změnami v odměňování ve veřejném sektoru pro r. 2027 a dále (ve věci např. změn příloh, tabulek, stupňů, zrušení zaručeného platu, rozšíření mzdového sektoru na samosprávné celky atp.).

V Praze dne 2. 7. 2025