

STUDIJNÍ OPORA

Název předmětu: Řízení lidských zdrojů a jeho specifika v rezortu Ministerstva obrany

Garant předmětu: PhDr. Lubomír Kubínyi, Ph.D.

Zpracoval: Ing. Libor Jílek

Téma 8: Odměňování vojenských profesionálů, státních a občanských zaměstnanců

Obsah:

Úvod

- 1. Odměňování zaměstnanců – obecný pohled na problematiku**
- 2. Odměňování zaměstnanců v resortu MO**
 - 2.1 Vývoj odměňování v resortu obrany v období let 1999-2006**
 - 2.2 Vývoj odměňování v resortu obrany v období let 2007 – 30. 6. 2015**
 - 2.3 Odměňování vojenských profesionálů AČR od 1. 7. 2015**
- 3. Odměňování občanských zaměstnanců v resortu MO**
 - 3.1 Složky platového výměru občanského zaměstnance**
- 4. Odměňování státních zaměstnanců v resortu MO**
 - 4.1 Složky platového výměru zaměstnance ve státní službě**

Závěr

Kontrolní otázky

Seznam použité literatury

Úvod

V resortu MO ČR je možné najít zaměstnance (pracovníky), kteří vykovávají svůj pracovní poměr (zaměstnání – myšleno v úplně obecné rovině) v různých pracovněprávních podobách. Celkem se jedná o tři podoby pracovně-právního vztahu (opět myšleno v obecné podobě):

- a) vojáci z povolání – jsou ve služebním poměru podle zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů,
- b) občanští zaměstnanci – jsou v pracovním poměru podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- c) státní zaměstnanci – jsou ve služebním poměru podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Tento zákon upravuje organizaci státní služby, právní poměry zaměstnanců vykonávajících státní správu ve správních úřadech, jejich služební vztahy, odměňování a řízení ve věcech služebního poměru. Přijetí tohoto zákona mělo za cíl odpolitizovat státní správu a zaručit její profesionalizaci. Původní zákon o státní službě byl přijat již v roce 2002, ale soustavně byla jeho účinnost odsouvána a nakonec byl přijat (vzhledem k velkému časovému posunu, celkovým změnám ve filozofii obsahu zákona) zcela nový zákon a původně přijatý zákon z roku 2002 byl v listopadu 2014 zrušen.

Vojáci z povolání

Vojákem z povolání se může stát občan České republiky (dále jen ČR), který vojenskou činnou službu vykonává jako svoje zaměstnání. Voják je ve služebním poměru k ČR a jako občan může být do služebního poměru povolán jen na základě vlastní žádosti. Občan musí dobrovolně převzít výkon branné povinnosti a zúčastnit se odvodního řízení. Vlastní výběr uchazeče se zahajuje doručením jeho žádosti o povolání do služebního poměru.

Do služebního poměru může být povolán občan ČR starší 18 let, který:

- a) složil vojenskou přísahu,
- b) není členem žádné politické strany, politického hnutí, odborové organizace,
- c) nepodporuje, nepropaguje a nesympatizuje s hnutím, které prokazatelně směřuje k potlačování práv a svobod člověka nebo hlásá národnostní, náboženskou nebo rasovou zášť nebo zášť vůči jiné skupině osob,

- d) je trestně bezúhonný,
- e) je zdravotně způsobilý k výkonu služby,
- f) splňuje kvalifikační předpoklady pro služební zařazení.

Do služebního poměru se voják povolává na dobu určitou v trvání 2 až 20 let, tzn., že se nejedná o celoživotní povolání. Doba trvání služebního poměru se může na základě souhlasu vojáka prodloužit.

Voják v průběhu služebního poměru vykonává službu podle potřeb ČR na území ČR i v zahraničí v ozbrojených složkách ČR, na ministerstvu, ve vojenských školách, u Vojenské policie nebo Vojenského zpravodajství. Voják může v průběhu služebního poměru plnit úkoly obranného charakteru v zájmu služby také v orgánech státní správy nebo u právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo v mezinárodních a nadnárodních organizacích nebo orgánech.

Voják je služebně zařazen na služební místo (systemizované místo) podle dosažené kvalifikace, doby výkonu služby v hodnosti a závěrů služebního hodnocení. Dané služební místo je vymezeno začleněním v příslušné organizační struktuře a popisem nejsložitějších služebních činností a jemu odpovídající hodnosti a požadovanou kvalifikací. Voják může na daném služebním zařazení setrvat po tzv. rozhodnou dobu. Rozhodná doba je pro jednotlivá služební zařazení různě dlouhá, vychází z typových služebních zařazení a činí nejméně 2 roky a nejvíce 15 let. Služební poměr vojáka končí buď zánikem služebního poměru (§ 18 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání) nebo propuštěním ze služebního poměru (§ 19 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání).

Občanští zaměstnanci

Občanští zaměstnanci vojenské správy (jako zaměstnanci organizace/firmy) jsou v pracovní-právním vztahu k resortu MO (jako zaměstnavateli) při výkonu závislé práce, kdy je osobní a nezastupitelný výkon druhově sjednaných prací ve sjednaném místě realizován na základě smluvního vztahu, existuje zde vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, jedná se o vymezení konkrétních prací a za výkon práce zaměstnanci přísluší plat. Pracovní poměr vzniká (se zakládá) pracovní smlouvou, pouze výjimečně jmenováním. Pracovní smlouva je sjednávána v písemné formě. Pracovní smlouva musí obsahovat druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu do práce. Občanští zaměstnanci mohou

vykonávat pracovní poměr na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.

Pracovní poměr může být rozvázán jen:

- a) dohodou,
- b) výpovědí (jak ze strany zaměstnance, tak ze strany zaměstnavatele),
- c) okamžitým zrušením (jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance),
- d) zrušením ve zkušební době (bez udání důvodů, jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance),
- e) smrtí zaměstnance,
- f) uplynutím doby.

V resortu MO mohou být zaměstnanci zaměstnaní i formou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zde se jedná o dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti a těmito formami práce může být řešena realizace krátkodobých, nárazových nebo expertních činností a prací.

Zaměstnanci MO podle zákona o státní službě / státní zaměstnanci

V resortu MO jsou vybrané pozice určeny pro státní zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Tzn., že tito zaměstnanci pracují

ve služebním poměru ve správním úřadě. Správním úřadem je ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy.

Státním zaměstnancem je fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo nebo jmenována na služební místo představeného k výkonu některé z činností uvedených v § 5 zákona o státní službě. Státnímu zaměstnanci přísluší služební označení, které je vymezeno příslušným stupněm vzdělání požadované na daném služebním místě.

Služebním označením může být:

- a) referent: služební místo, kde je vyžadováno střední vzdělání s výučním listem,
- b) odborný referent: služební místo, kde je vyžadováno střední vzdělání s maturitní zkouškou,
- c) vrchní referent: služební místo, kde je vyžadováno vyšší odborné vzdělání,

- d) rada: služební místo, kde je vyžadováno vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském studijním programu,
- e) odborný rada (vrchní rada): služební místo, kde je vyžadováno vysokoškolské vzdělání získané studiem v magisterském studijním programu.

V ministerstvu se místo služebního označení odborný rada použije služební označení ministerský rada a na Úřadu vlády vládní rada. Místo služebního označení vrchní rada se použije služební označení vrchní ministerský rada a v Úřadu vlády vrchní vládní rada.

Vývoj skutečných počtů osob v resortu MO v letech 2003 až 2016

Od vzniku samostatného státu v roce 1993 a v letech následujících prošla AČR obrovskými změnami. Změny se týkaly jak snižování celkového počtu osob (počtu vojáků z povolání, tak i občanských zaměstnanců), velkých reorganizačních změn a změn umístění jednotlivých posádek v rámci geografického rozložení České republiky a všechny tyto skutečnosti měly velký vliv na změny počtu a struktury jednotlivých kategorií zaměstnanců. Níže v přehledových tabulkách a grafech jsou alespoň v orientačním přehledu uvedeny skutečné počty a struktura jednotlivých kategorií osob v resortu MO ve vybraných letech a vývoj nárůstu poměru mužů a žen v resortu MO.

Tabulka č. 1 Vývoj struktury počtu zaměstnanců resortu v letech 2012—2016

stav k 1. 1. 2017	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	23184	20232	2952	12,73
Státní zaměstnanci	1148	671	477	41,55
Občanští zaměstnanci	6515	3752	2763	42,41
Rezort MO celkem	30847	24655	6192	20,07

stav k 1. 1. 2016	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	21970	19096	2874	13,08
Státní zaměstnanci	1131	670	461	40,76
Občanští zaměstnanci	6411	3676	2735	42,66
Rezort MO celkem	29512	23442	6070	20,57

stav k 1. 1. 2015	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	20864	17994	2870	13,76
Občanští zaměstnanci	7487	4310	3177	42,43
Rezort MO celkem	28351	22304	6047	21,33

stav k 1. 1. 2014	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	21011	18101	2910	13,85
Občanští zaměstnanci	7530	4305	3225	42,83
Rezort MO celkem	28541	22406	6135	21,50

stav k 15. 1. 2013	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	21733	18748	2985	13,73
Občanští zaměstnanci	8296	4710	3586	43,23
Rezort MO celkem	30029	23458	6571	21,88

stav k 15. 1. 2012	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	21751	18758	2993	13,76
Občanští zaměstnanci	8245	4680	3565	43,24
Rezort MO celkem	29996	23438	6558	21,86

Zdroj: MO ČR. Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2018. Dostupné na:
<http://www.mocr.army.cz/assets/dokumenty-a-legislativa/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2018.pdf>

Z tabulky č. 1 je patrný pokles počtu vojáků z povolání v letech 2012 až 2015 jako důsledek rozpočtových škrťů (v časovém zpoždění) v souvislosti s následky ekonomické krize v Evropě a v ČR v letech 2008 až 2011 a teprve následné zvyšování počtu vojáků z povolání v letech 2016 až 2017 v souvislosti s teroristickými útoky v Evropě v letech 2015 až 2016 a nárůstem možných bezpečnostních hrozeb.

Tabulka č. 2 Vývoj struktury počtu zaměstnanců resortu v letech 2003—2011

stav k 15. 1. 2011	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	22261	19237	3024	13,58
Občanští zaměstnanci	8303	4706	3597	43,32
Rezort MO celkem	30564	23946	6621	21,66

stav k 15. 1. 2010	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	23136	20037	3099	13,39
Občanští zaměstnanci	9017	5115	3902	43,27
Rezort MO celkem	32153	25152	7001	21,77

stav k 15. 1. 2009	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	24103	20962	3141	13,03
Občanští zaměstnanci	10571	5961	4610	43,61
Rezort MO celkem	34674	26923	7751	22,35

stav k 1. 1. 2008	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	24334	21271	3063	12,59
Občanští zaměstnanci	11946	6692	5254	43,98
Rezort MO celkem	36580	27963	8317	22,92

stav k 1. 1. 2007	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	24229	21228	3001	12,39
Občanští zaměstnanci	13358	7508	5850	43,79
Rezort MO celkem	37587	28737	8851	23,55

stav k 1. 1. 2006	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	23110	20276	2834	12,26
Občanští zaměstnanci	14971	8488	6483	43,30
Rezort MO celkem	38081	28764	9317	24,47

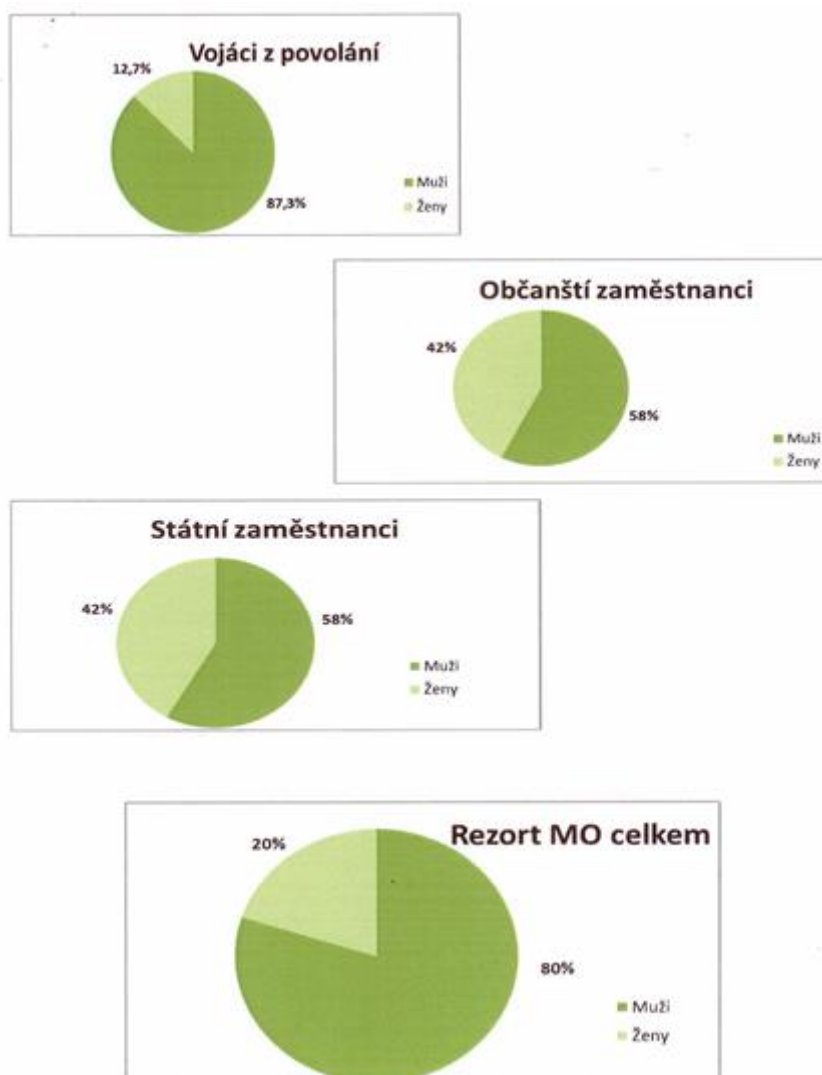
stav k 1. 1. 2005	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	22811	20025	2786	12,21
Občanští zaměstnanci	17272	9688	7584	43,91
Rezort MO celkem	40083	29713	10370	25,87

stav k 1. 1. 2004	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	21024	18439	2585	12,30
Občanští zaměstnanci	18729	10344	8385	44,77
Rezort MO celkem	39753	28783	10970	27,60

stav k 1. 1. 2003	Celkem	Mužů	Žen	% zastoupení žen
Vojáci z povolání	21249	18970	2279	10,7
Občanští zaměstnanci	22676	12548	10128	44,7
Rezort MO celkem	43925	29869	14056	32,0

Zdroj: MO ČR. Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2018. Dostupné na:
<http://www.mocr.army.cz/assets/dokumenty-a-legislativa/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2018.pdf>

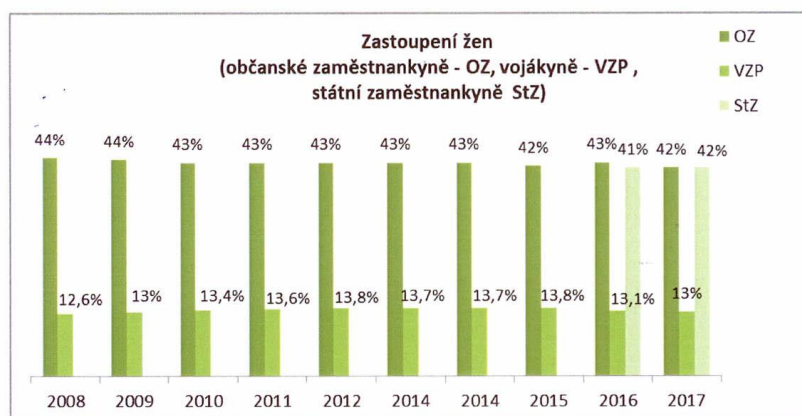
Graf č. 1 Podíl mužů a žen ve služebním poměru a pracovním poměru k 1. 1. 2017



Zdroj: MO ČR. Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2018. Dostupné na: <http://www.mocr.army.cz/assets/dokumenty-a-legislativa/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2018.pdf>

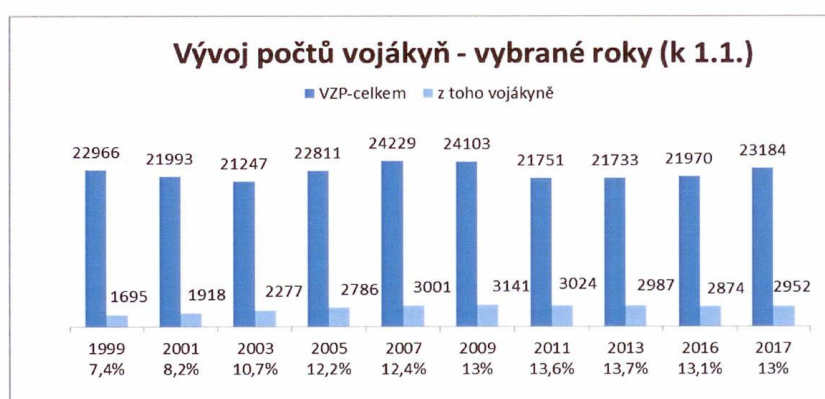
Graf č. 1 uvádí procentuální zastoupení mužů a žen v jednotlivých kategoriích zaměstnanců v resortu MO. Graf 2 přináší samostatnou informaci o procentuálním zastoupení žen v rámci jednotlivých kategorií zaměstnanců v resortu MO, graf 3 uvádí procentuální a reálný počet žen – vojáků v resortu MO v letech 1999 až 2017 a graf č. 4 přináší vývoj podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců resortu MO v letech 2004 až 2017. Uvedené tabulky a grafy mají názorně ukázat dynamiku vývoje počtu osob v resortu MO v uvedeném období.

Graf č. 2 Procentuální zastoupení žen v resortu MO ve vybraných letech



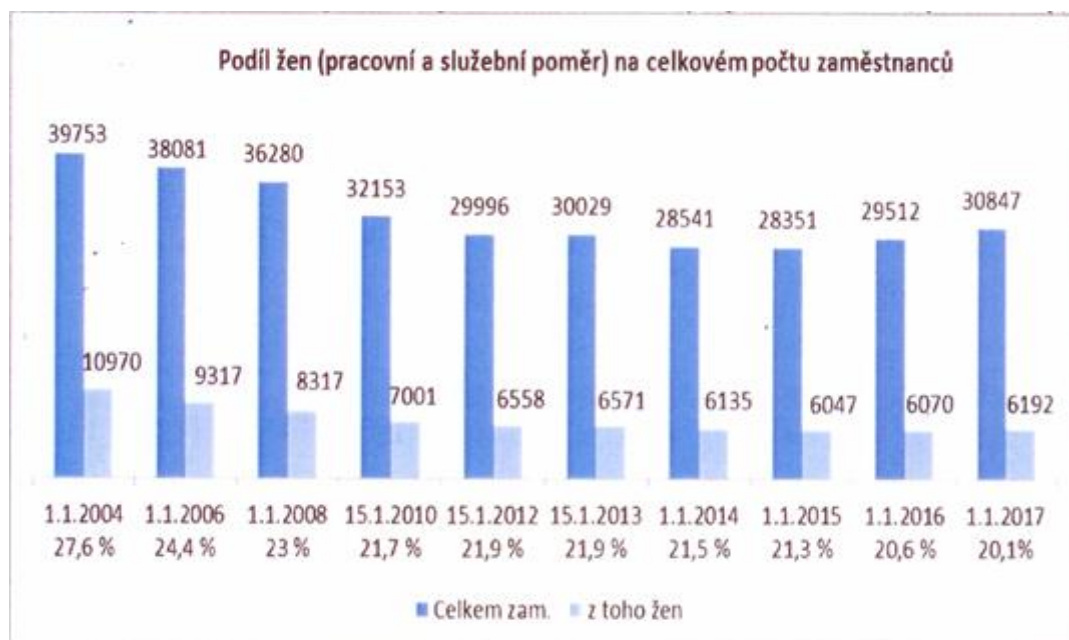
Zdroj: MO ČR. Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2018. Dostupné na:
<http://www.mocr.army.cz/assets/dokumenty-a-legislativa/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2018.pdf>

Graf č. 3 Vývoj počtu vojáků k celkovému počtu vojáků z povolání v letech 1999—2017



Zdroj: MO ČR. Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2018. Dostupné na:
<http://www.mocr.army.cz/assets/dokumenty-a-legislativa/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2018.pdf>

Graf č. 4 Vývoj podílu žen na celkovém počtu zaměstnanců resortu MO v letech 2004–2017



Zdroj: MO ČR. Kvantitativní genderová analýza k 1. lednu 2018. Dostupné na:
<http://www.mocr.army.cz/assets/dokumenty-a-legislativa/kvantitativni-genderova-analyza-k-1--1--2018.pdf>

1 Odměňování zaměstnanců – obecný pohled na problematiku

Obecně je odměňování zaměstnanců složitá a komplikovaná záležitost, kterou ovlivňuje velká spousta vnějších a vnitřních faktorů. Odměňování je založeno na filozofii, že investování do lidského kapitálu, od něhož se požaduje odpovídající, rozumná návratnost (v podobě kvalitativního a kvantitativního výkonu práce), se odráží v diferencované odměně zaměstnanců podle jejich přispění a přínosů na celkovém výsledku práce. Strategie a procesy odměňování, které je třeba realizovat, musí vycházet z podnikové strategie.

Odměňování se realizuje v rámci firemní mzdové politiky. Platová a mzdová politika vychází z celkové strategie firmy, její pozice na trhu, rozvojových záměrů, ekonomické situace firmy, organizačního uspořádání, technických parametrů, výrobních činností i z výsledku dohody se sociálními partnery. Z vnějších vlivů musí respektovat legislativní podmínky, celkovou makroekonomickou situaci a zvláště situaci na trhu práce. Z právního pohledu „za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohod za podmínek stanoveným tímto zákonem¹.“ Zákon rozlišuje tři formy, jak můžeme odměnit zaměstnance:

- mzdou,
- platem,
- odměnou z dohody o provedení práce, odměnou z dohody o pracovní činnosti.

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité povahy (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci². Na rozdíl od mzdy je plat peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatele, kterým je buď stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy³. Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti⁴.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění změn a doplňků, § 109, odst. 1.

² Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění změn a doplňků, § 109, odst. 2.

³ Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění změn a doplňků, § 109, odst. 2.

⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění změn a doplňků, § 74-77.

2 Odměňování zaměstnanců – v resortu MO

Odměňování profesionálních vojáků různých ozbrojených sil je specifické v závislosti na zvláštních úkolech a cílech těchto institucí a jejich organizačním uspořádání. Problematika systému odměňování vojáků z povolání Armády České republiky (dále jen VZP AČR) vždy byla a stále je aktuálním tématem. VZP AČR byli v minulosti na základě existence jednotného platového systému ČR⁵ odměňováni jako zaměstnanci státu, stejně jako například vojáci SRN nebo Velké Británie, avšak na rozdíl od ostatních profesionálních ozbrojených sil nebylo jejich odměňování založeno na propojení platového systému a kariérního řádu.⁶

Vývoj odměňování v resortu obrany lze v období let 1999 až 2018 rozdělit do tří základních období, a to na:

- období let 1999 – 2006,
- období let 2007 – 30. 6. 2015,
- odměňování vojenských profesionálů AČR od 1. 7. 2015.

2.1 Vývoj odměňování v resortu obrany v období let 1999–2006

Pro odměňování v celém tomto období byl stěžejní zákon č. 143/1992 Sb. *o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů*.⁷ Citovaný zákon platil pro odměňování jak vojáků z povolání, tak i občanských zaměstnanců resortu MO (dále jen o. z.) a přesně definoval, co se považuje za plat, na jaké příplatky a v jaké výši mají zaměstnanci nárok (jako například příplatek za práci v noci, v sobotu a neděli, ve svátek, za práci přesčas a také plat za pracovní pohotovost). V §9 zákon uváděl výši hodnotných příplatků pro VZP, včetně jejich změn.

K tomuto zákonu bylo následně vydáno nařízení vlády č. 79/1994 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků sboru požární ochrany, zaměstnanců některých dalších organizací ve znění*

⁵ Zákon č. 143/1992 Sb., *o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech*, v platném znění změn a doplňků.

⁶ PERNICA, Bohuslav. Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariérního řádu (srovnávací studie). In: *Vojenské rozhledy*, 2005, roč. 14, č. 3, s. 71 - 80. ISSN 1210-3292.

⁷ Zákon č. 143/1992 Sb., *o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech*, v platném znění změn a doplňků.

pozdějších předpisů. Upravovalo poskytování platů státním zaměstnancům na základě stanovení platové třídy a platového stupně, tzv. platový tarif, různé příplatky a poskytování platu v jiné než české měně. Jeho součástí byl i katalog prací a funkcí, podle kterého se zařazovali zaměstnanci do platových tříd a platových stupňů. V té době existovalo 12 platových tříd, (podle stupně dosaženého vzdělání, který určoval katalog prací pro jednotlivé funkce) a 12 platových stupňů (podle zápočtu délky odborné praxe). Na základě kvalifikačních předpokladů a počtu let odborné (započitatelné) praxe se pak stanovil zaměstnanci platový tarif. Nominální výše těchto platových tarifů byla v letech 1999 - 2004 několikrát upravována (NV č. 496/2000 Sb.,⁸ - od 1. 1. 2001, NV č. 69/2002 Sb.,⁹ - od 1. 3. 2003, NV č. 584/2003 Sb.,¹⁰ - od 1. 1. 2004). Citované nařízení vlády se dále zabývalo definováním podmínek přiznání osobního příplatku, příplatku za vedení na všech stupních řízení a velení v AČR, zvláštními příplatky, odměnami a dalším platem.

Na základě výše vydaných norem byl také v resortu obrany vydán *Rozkaz Ministra obrany číslo 33/1994 Věstníku Zásady pro odměňování v resortu Ministerstva obrany*, který podrobně upravoval příplatky v resortu obrany. Dnem 1. ledna 2004 nabylo účinnosti NV č. 330/2003 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě ve znění pozdějších předpisů*, které zrušilo předcházející NV č. 79/1994 Sb. Tento normativ se zabýval, obdobně jako jeho předchůdce, platovou třídou, platovým stupněm a platovým tarifem, osobním příplatkem, příplatkem za vedení, zvláštními příplatky, odměnami a dalším platem nejen pro VZP a občanské zaměstnance resortu obrany, ale i pro ostatní zaměstnance ve veřejných službách a správě. Součástí tohoto NV již nebyl katalog prací, jelikož ten nabyt účinnosti taktéž od 1. 1. 2004 v NV č. 469/2002 Sb., *o katalogu prací ve veřejných službách a správě*, ve znění pozdějších předpisů.

⁸ Nařízení vlády č. 496/2000 Sb. kterým se mění Nařízení vlády č. 79/1994 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků sboru požární ochrany, zaměstnanců některých dalších organizací*, v platném znění změn a doplňků.

⁹ Nařízení vlády č. 69/2002 Sb. kterým se mění Nařízení vlády č. 79/1994 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků sboru požární ochrany, zaměstnanců některých dalších organizací*, v platném znění změn a doplňků.

¹⁰ Nařízení vlády č. 584/2003 Sb., kterým se mění Nařízení vlády č. 79/1994 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků sboru požární ochrany, zaměstnanců některých dalších organizací*, v platném znění změn a doplňků.

Platový tarif prošel nejvýraznějšími změnami z celého normativu. Počet platových tříd se zvýšil z počtu 12 na počet 16 a v důsledku mnoha změn podmínek pro určení výše platového tarifu bylo stanoveno až 5 stupnic platových tarifů namísto jedné stupnice, která byla předtím platná pro všechny zaměstnance uvedených v NV č. 79/1994 Sb. Pro VZP resortu obrany se výše platových tarifů určovala v roce 2004 a 2005 podle přílohy č. 4 NV 330/2003 Sb., a v roce 2006 podle přílohy č. 3 tohoto normativního aktu. Platové tarify platné od 1. 1. 2004 se navýšily o 4,1 procent, od 1. 1. 2005 došlo k dalšímu navýšení o 7,0 procent a platové tarify platné od 1. 1. 2006 jsou uvedeny v tabulce č. 6.

Tabulka č. 6 Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů účinná od 1. 1. 2006, příl. 3 NV 330/2003 Sb.

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	7080	7690	8340	9040	9820	10640	11540	12530	13590	14740	16010	17350	18820	20420	22160	24040
2	do 2 let	7290	7900	8570	9300	10090	10950	11890	12880	13970	15170	16450	17850	19370	21010	22790	24730
3	do 4 let	7500	8130	8820	9560	10380	11260	12230	13250	14380	15590	16930	18360	19930	21610	23440	25430
4	do 6 let	7710	8360	9090	9840	10680	11590	12580	13640	14790	16050	17410	18900	20500	22240	24130	26170
5	do 9 let	7940	8610	9340	10130	11000	11930	12950	14040	15230	16530	17940	19450	21100	22900	24840	26950
6	do 12 let	8170	8870	9620	10430	11320	12290	13340	14460	15680	17010	18460	20020	21720	23570	25580	27750
7	do 15 let	8420	9140	9910	10750	11660	12660	13740	14900	16150	17520	19010	20630	22370	24270	26340	28580
8	do 19 let	8660	9410	10210	11070	12020	13030	14160	15340	16650	18060	19600	21250	23060	25010	27130	29440
9	do 23 let	8940	9710	10530	11410	12380	13430	14580	15800	17150	18610	20200	21900	23760	25770	27970	30340
10	do 27 let	9210	9990	10850	11760	12760	13840	15030	16300	17680	19180	20800	22570	24490	26570	28830	31280
11	do 32 let	9490	10300	11180	12110	13150	14270	15490	16810	18220	19770	21440	23270	25250	27390	29720	32240
12	nad 32 let	9790	10620	11530	12500	13570	14730	15970	17320	18790	20390	22130	24000	26040	28250	30640	33250

Zdroj: Česká republika. Nařízení vlády č. 537/2005 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbírka zákonů ČR. Praha, 14. 12. 2005, příloha č. 3. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-537>.

Příplatky za vedení se v tomto NV změnily nejen v konkrétních částkách, ale i ve výčtu vedoucích funkcí, které na ně mají nárok. Výše citované NV poprvé stanovilo, že zaměstnanci přísluší pouze jeden ze zvláštních příplatků, což se netýkalo příplatku za práci ve ztížených a zdraví škodlivých pracovních podmínkách a příplatku za střídavě vykonávanou práci v ranní, odpolední a noční směně. Výši zvláštního příplatku určuje zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější. Pro zaměstnance resortu obrany se výše zvláštních příplatků uvedených v tomto normativu nezměnila. Od 1. 1. 2004 se nově řešily další zvláštní příplatky pro VZP a občanské zaměstnance, a to v Rozkaze MO č. 48/2003 a Rozkaze MO č. 49/2003, které byly stejně jako předešlý Rozkaz MO č. 33/1994 velice obsáhlé.

Od roku 1998 do konce roku 2003 vojákovi a občanskému zaměstnanci náležel v každém pololetí kalendářního roku další plat, pokud v něm odpracoval alespoň 65 dní u jednoho zaměstnavatele v témže služebním nebo pracovním poměru. Výše tzv. 13-tého platu byla součtem částek platového tarifu, hodnotního příplatku, příplatku za vedení, osobního příplatku a zvláštního příplatku, s výjimkou příplatku za působení zaměstnance v rámci jednotky mnohonárodních sil mimo území ČR. Poskytoval se pouze ve výši poloviny částky, na kterou by zaměstnanci jinak vznikl nárok.

Od roku 2004 se sice poskytoval další plat v plné výši (hovořilo se o tzv. 13-tém a tzv. 14-tém platu), ale k 1. 7. 2005 se poskytování dalšího platu zrušilo úplně.¹¹

2.2 Vývoj odměňování v resortu obrany v období let 2007 – 30. 6. 2015

Dnem 1. 1. 2007 nabyt účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, který způsobil v odměňování v resortu obrany jistou „revoluci“. Nový zákon nahradil do té doby platný zákon č. 65/1965 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů. Hlavním důvodem vzniku nového zákoníku práce bylo to, že původní zákoník byl 43krát novelizován, a stal se tak postupně velice nepřehledným. Nový zákoník práce upravuje odměňování všech zaměstnanců v pracovním poměru, kterým je poskytována mzda nebo plat. To znamená, že v resortu obrany platí tento zákon nyní pouze pro občanské zaměstnance, neboť VZP jsou zaměstnanci ve služebním poměru. Samozřejmě, že během let 2007–2015 prošel zákoník práce několika změnami, nicméně změny se oblasti odměňování téměř nedotkly. Provedené změny se týkaly oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovněprávních vztahů a náhrad výdajů poskytovaných zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce.

Odměňováním VZP se sice stále zabývá několikrát upravený zákon č. 143/1992 Sb., ale od roku 2007 určuje odměňování nejen občanských zaměstnanců v resortu obrany právě zákoník práce. Tyto změny měly za následek zrušení všech do té doby platných NV a RMO, které se týkaly odměňování v resortu obrany, konkrétně NV č. 330/2003 Sb., RMO č. 48/2003

¹¹ Česká republika. Nařízení vlády č. 213/2005 Sb., kterým se mění nařízení vlády 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění Nařízení vlády č. 637/2004 Sb., a Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění Nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění změn a doplňků. In: *Sbírka zákonů ČR*. Praha, 25. 5. 2005, čl. 1. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-213>.

Sb. a RMO č. 49/2003 Sb. Problematiku odměňování VZP nově řešilo NV č. 565/2006 Sb., o *platových poměrech vojáků z povolání, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen NV č. 565/2006 Sb.), a RMO č. 44/2006 Věstníku, *Vnitřní platový předpis pro vojáky z povolání* (dále jen RMO č. 44/2006). Pro občanské zaměstnance začalo platit NV č. 564/2006 Sb., o *platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen NV č. 564/2006 Sb.), a RMO č. 45/2006 Věstníku, *Vnitřní platový předpis pro občanské zaměstnance Ministerstva obrany* (dále jen RMO č. 45/2006).

Od roku 2010 ale pro občanské zaměstnance v resortu obrany platí Kolektivní smlouva, která nahrazuje RMO č. 45/2006. Tato závazná smlouva upravuje vztahy mezi občanskými zaměstnanci, Ministerstvem obrany ČR, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády a Samostatným odborovým sdružením zaměstnanců resortu Ministerstva obrany ČR. Pojednává především o pracovních podmínkách občanských zaměstnanců a jejich nárocích, o zaměstnanosti a o bezpečnosti a zdraví při práci. V přílohách se zabývá mj. i odměňováním zaměstnanců, zejména zvláštními příplatky.

Kromě zmíněných normativů se odměňování v resortu obrany v tomto období týká i NV č. 469/2002 Sb., o *katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů*, které je od 1. 10. 2010 nahrazeno NV č. 222/2010 Sb., o *katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů*, které ke dni zpracování tohoto textu je v platnosti. Od 1. 1. 2011 vešlo v účinnost NV č. 223/2010 Sb., o *katalogu prací vojáků z povolání, ve znění pozdějších předpisů*, což znamená, že VZP mají nyní jako jediní zaměstnanci veřejné správy svůj vlastní katalog prací. Zákonem č. 332/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, se NV č. 223/2010 Sb. ruší a od 1. 7. 2015 platí NV č. 60/2015 Sb. o *stanovení seznamu činností pro jednotlivé vojenské hodnosti*. Nabytím platnosti NV č. 60/2015 Sb. se také ruší platnost NV č. 203/2010 Sb. o *seznamu činností vojáků z povolání stanovených pro jednotlivé hodnostní sbory a vojenské hodnosti*. Tzn., že v NV č. 60/2015 Sb., jsou v souvislosti se změnou celého systému odměňování a nastavení základů systému kariéry každého VZP jasně vymezeny všechny činnosti, které jsou přiřazeny jednotlivým vojenským hodnostem počínaje hodností vojín a konče hodností armádní generál.

V důsledku nabytí účinnosti zákoníku práce došlo ke značnému omezení působnosti zákona č. 143/1992 Sb., který od roku 2007 upravoval poskytování platu a odměny za pracovní pohotovost pouze pro VZP. Obsah tohoto zákona zůstal téměř stejný po celou dobu vymezeného období. Jedinou zásadní změnou byla změna hodnostních příplatků od 1. 1. 2011,

což byla reakce na novelu zákona č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění pozdějších předpisů, díky které došlo i k výrazné změně hodnotního označení VZP. Pro porovnání jsou uvedeny v tabulce č. 7 hodnotní příplatky platné do 31. 12. 2010 a od 1. ledna 2011, včetně změn hodnotního označení. Z tabulky je zřejmé, že nejen hodnoty v hodnotním sboru mužstva, poddůstojníků a praporčíků, ale i hodnotní příplatky ve všech hodnotních sborech doznaly jistých změn v podobě nominálního navýšení v Kč.

Nařízení vlády č. 565/2006 Sb., *o platových poměrech vojáků z povolání*, ve znění pozdějších předpisů, účinné od 1. 1. 2007, vychází ze zákona č. 143/1992 Sb. a kopíruje strukturu v té době již neplatného NV č. 330/2003 Sb., tudíž se zabývá platovým tarifem, osobním příplatkem, příplatkem za vedení, příplatkem za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštními příplatky a odměnami, a proto jsou opět popsány pouze zásadní změny, které se týkaly NV č. 565/2006 Sb.

Tabulka č. 7 Hodnotní příplatky VZP

Vojenská hodnost do 31. 12. 2010	Hodnotní příplatek (v Kč měsíčně)	Vojenská hodnost od 1. 1. 2011	Hodnotní příplatek (v Kč měsíčně)
		Vojín	800
Rotný	1 200	Svobodník	1 200
Rotmistr	1 300	Desátník	1 300
Nadrotmistr	1 400	Četař	1 400
Štábní rotmistr	1 600	Rotný	1 600
Podpraporčík	1 800	Rotmistr	2 000
Praporčík	1 900	Nadrotmistr	2 300
Nadpraporčík	2 000	Praporčík	2 600
Štábní praporčík	2 200	Nadpraporčík	3 100
Podporučík	2 400	Štábní praporčík	3 700
Poručík	2 600	Poručík	3 100
Nadporučík	2 800	Nadporučík	3 300
Kapitán	3 000	Kapitán	3 500
Major	3 200	Major	3 700
Podplukovník	3 400	Podplukovník	4 000
Plukovník	3 600	Plukovník	4 300
Brigádní generál	3 900	Brigádní generál	5 100
Generálmajor	4 100	Generálmajor	5 600
Generálporučík	4 300	Generálporučík	6 100
Armádní generál	4 600	Armádní generál	6 800

Zdroj: Česká republika. Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů ČR. Praha, 2010-2011, § 9. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-143>.

Největšími změnami v daném nařízení vlády opět prošel platový tarif. Pro téměř všechny VZP platila stupnice platových tarifů uvedená v příloze č. 1 tohoto normativu. Od 1. 1. 2007 došlo k navýšení platových tarifů pro VZP až o 10 %. Dále bylo od 1. 6. 2009 zavedeno plošné zvýšení platových tarifů pro VZP o 3,5 %, ale od 1. 1. 2011 se platové tarify pro VZP, poprvé v historii ČR, snížily o 10 %. Jednalo se o rozhodnutí vlády ČR jako reakci na ekonomický pokles v ČR [v obecném tisku a veřejném povědomí je toto období známo pod pojmy hypotéční krize/bankovní krize (krize bankovního systému), která přerostla do ekonomické krize v USA a následně i v celé Evropě a ČR] a snahu alespoň částečně eliminovat důsledky této krize na propad veřejných rozpočtů a deficit státního rozpočtu ČR v roce 2011. Snížení tarifu o 10% bylo vládou deklarováno na období tří let (léta 2011 až 2013), ale ve skutečnosti trvalo až do listopadu 2014, kdy došlo opět k valorizaci platového tarifu u VZP. Konkrétní stupnice platových tarifů pro VZP od 1. 1. 2011 znázorňuje tabulka č. 8.

Tabulka č. 8 Stupnice platových tarifů pro VZP podle platových tříd a platových stupňů účinná od 1. 1. 2011

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	6680	7250	7860	8520	9250	10020	10870	11800	12800	13880	15080	16340	17720	19230	20870	22640
2	do 2 let	6930	7530	8160	8850	9610	10410	11280	12240	13280	14400	15650	16950	18390	19950	21660	23490
3	do 4 let	7190	7820	8460	9180	9970	10800	11700	12710	13780	14950	16250	17600	19080	20700	22480	24380
4	do 6 let	7460	8110	8800	9530	10350	11210	12150	13200	14310	15520	16860	18260	19800	21490	23320	25300
5	do 9 let	7750	8420	9130	9900	10740	11630	12610	13700	14850	16110	17490	18950	20550	22300	24200	26250
6	do 12 let	8050	8730	9470	10260	11150	12070	13090	14220	15400	16710	18160	19660	21330	23130	25110	27240
7	do 15 let	8360	9080	9830	10660	11570	12530	13580	14760	16000	17350	18840	20410	22130	24020	26060	28260
8	do 19 let	8670	9420	10210	11060	12010	13000	14090	15320	16600	18000	19550	21180	22960	24920	27050	29330
9	do 23 let	9000	9770	10600	11480	12460	13500	14620	15900	17220	18680	20290	21980	23830	25860	28080	30430
10	do 27 let	9350	10150	11000	11910	12940	14010	15170	16500	17880	19380	21060	22810	24730	26830	29140	31580
11	do 32 let	9700	10530	11420	12360	13430	14540	15750	17130	18550	20120	21850	23670	25660	27850	30240	32770
12	nad 32 let	10070	10930	11850	12830	13950	15090	16350	17780	19260	20880	22680	24570	26640	28900	31370	34010

Zdroj: Česká republika. Nařízení vlády č. 376/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 565/2006 Sb., o platových poměrech vojáků z povolání, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů ČR. Praha, 7. 12. 2010, příloha č. 1. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2010-376>.

Příplatky za vedení uvedené v tomto normativu se oproti předcházejícímu NV č. 330/2003 Sb. změnily hlavně v oblasti upřesnění počtu vedoucích funkcí, kteří na ně mají nárok, jelikož se normativ zabývá pouze VZP.

V NV č. 565/2006 Sb. se nově neposuzuje příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí jako zvláštní příplatek, tudíž je od roku 2007 vyplácen VZP bez ohledu na výši jeho zvláštních příplatků, pokud na něj má nárok. Tento příplatek ve výši 400—1 400 Kč měsíčně náleží VZP, jestliže je výkon jeho práce spojen s obtížemi vyplývajícími z vystavení účinkům ztěžujícího vlivu a z opatření k jejich snížení nebo odstranění. Jedná se zejména o prach, chemické látky a jejich směsi, hluk, vibrace, biologické činitele, které by mohly ohrozit zdraví, rostoucí tlak a radiaci. Výše tohoto příplatku určuje zaměstnavatel podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

V letech 2007 až 2012 stále platilo, že VZP přísluší pouze jeden ze zvláštních příplatků, a to ten nejvyšší, který si může nárokovat, kromě zvláštního příplatku za službu vykonávanou střídavě v ranní, odpolední a noční směně ve výši 400—1 000 Kč měsíčně. Toto také nově neplatilo pro zvláštní příplatek v jiné než české měně ve výši 700—4 000 USD měsíčně, na který má nárok VZP, který je služebně zařazen v jednotce mnohonárodních sil nebo je k ní odvelen. Konkrétní druhy a výše zvláštních příplatků jsou uvedeny v příloze RMO č. 44/2006.

Složky platového výměru vojáka z povolání v období let 2007 až 30. 6. 2015 tvořily tyto položky:

- a) Platový tarif** – určil se jako průsečík vertikální hodnoty (určení konkrétní platové třídy, do které byl zaměstnanec zařazen podle množiny nejsložitější práce, kterou na pozici vykonává) a horizontální hodnoty (na základě doby započitatelné praxe) stanovené podle nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (u občanských zaměstnanců) a nařízení vlády o platových poměrech vojáků z povolání (u vojáků z povolání).
- b) Osobní příplatek** – motivační část platu, mohl být zvýšen pouze tehdy, pokud současně (oprávněně) byl snížen osobní příplatek u jiného zaměstnance (jiných zaměstnanců) o stejnou částku, připadající na zvýšení osobního příplatku, nebylo-li dále stanoveno jinak. Pokud byla průměrná výše zvláštních příplatků a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí zjištěná k 1. lednu 2007 nižší než průměrná výše zvláštního příplatku za práci ve ztížených a zdraví škodlivých podmínkách a zvláštních příplatků bez zvláštního příplatku v jiné než české měně přiznaných k 1. prosinci 2006, bylo možno vzniklý rozdíl využít k úpravě osobních příplatků.
- c) Příplatek za vedení** – určil se maximálně do výše, která odpovídala výši tohoto příplatku u příslušného zaměstnance určeného k 31. prosinci 2006. Pokud byla dosavadní přiznaná

výše příplatku za vedení nižší než spodní hranice rozpětí příplatku za vedení platná od 1. ledna 2007, určil se příplatek za vedení maximálně do výše první čtvrtiny rozpětí platného od 1. ledna 2007.

- d) **Zvláštní příplatky** – určily se podle vnitřního platového předpisu a **příplatky za práci ve ztíženém pracovním prostředí** se určily podle příslušného nařízení vlády.
- e) **Hodnostní příplatek** – určil se ve výši stanovené v § 9 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

Složky platového výměru občanského zaměstnance byly totožné jako u vojáka z povolání s výjimkou hodnostního příplatku, který logicky těmto zaměstnancům nepříslušel.

Mimořádně mohl zaměstnavatel vojákově a občanskému zaměstnanci také udělit **odměnu** (odměny), a to za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, k ocenění jeho pracovních zásluh při dovršení 50 let věku, při prvním skončení služebního poměru po přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo živelním událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život, za zlepšený hospodářský výsledek příspěvkové organizace.

Dalším finančním plněním zohledňující skutečnost, že voják slouží dle potřeb armády, byl **přídavek na bydlení**. Ten náležel vojákově, který nebydlel ve služebním bytě v obci jeho výkonu služby nebo **v obci**, ze které je možné denně dojíždět do místa pravidelného výkonu služby. Přídavek na bydlení náležel ve výši od 0,8 do 1,7 násobku minimální mzdy, podle obce výkonu služby a podle počtu obyvatel žijících v místě výkonu služby. Nárok na přídavek na bydlení zanikl při zániku služebního poměru nebo po přidělení služebního bytu v obci výkonu služby vojáka nebo v obci, ze které mohl denně dojíždět do místa pravidelného výkonu služby.

2.3 Odměňování vojenských profesionálů AČR od 1. 7. 2015

Další velice významná a podstatná změna v odměňování VZP nastala dnem 1. 7. 2015, kdy vstoupila v účinnost novela zákona č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*.

V průběhu let 2006 až 2012 postupně sílily v jednotlivých resortech státní správy požadavky na změny systému odměňování jednotlivých skupin zaměstnanců. Každoročně se ozývaly hlasy požadující změny systému odměňování zaměstnanců pracujících v různých

oborech (např. ve zdravotnictví – ve státních nemocnicích a státních zdravotnických zařízeních, jejichž vedení společně s odbory reagovalo na požadavky změny systému odměňování soukromých lékařů tak, aby jejich platy byly pokud možno totožné), požadavky na změny odměňování učitelů, policistů, hasičů a zaměstnanců státní správy a samosprávy, atd.

Tyto tlaky (resp. tento požadavek) se týkal také odměňování zaměstnanců ministerstva obrany, resp. vojáků z povolání. Ukázalo se, že zařazení pracovních pozic se stejnou vojenskou hodností do platových tříd, je nesystémové. Vyskytovaly se situace, kdy pracovní pozice se stejnou vojenskou hodností, ale různým popisem pracovní náplně (která rozhoduje o zařazení do příslušné platové třídy), může být zařazena v rozpětí až čtyř platových tříd, což znamená velice široké rozpětí pro platový tarif.

Základním požadavkem na změnu systému odměňování bylo provázat pracovní pozici s vojenskou hodností a platem (vazba: pracovní pozice = vojenská hodnost = plat). Na základě toho došlo napříč celou organizační strukturou AČR k úpravám (výstavbě) hodnostní struktury tak, aby byl dodržen požadavek vazby hodnosti na dané systemizované místo v kontextu vzájemné návaznosti celé struktury hodností směrem zespodu nahoru nebo naopak.

Na základě novelizace zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb. dnem 1. 7. 2015 dochází k zavedení úplně nového systému odměňování VZP. Opouští se systém zařazení systemizovaného místa do příslušné platové třídy podle množiny nejrozsáhlejších a nejsložitějších činností, která se na daném místě vykonává, ale hovoří se o služebním platu. „Voják má nárok na služební plat za výkon služby ve výši odpovídající služebnímu zařazení, podmínkám výkonu služby a služební výkonnosti.“¹² Služební plat je obdobně jako u zaměstnanců v pracovním poměru odměna za vykonanou službu (práci). O výši služebního platu každého vojáka rozhoduje služební orgán personálním rozkazem v režimu řízení ve věcech služebního poměru. Služební orgán se musí řídit touto speciální úpravou odměňování, kdy zde neplatí zásada jako u podnikatelské sféry poskytující mzdu, že „co není zakázáno, je dovoleno“. Služební plat tedy není možno určit jinak, jiným způsobem, v jiném složení a v jiné výši, než jak stanoví zákon a předpisy vydané k jeho provádění. Nová právní úprava odměňování, účinná od 1. 7. 2015, je úplně odlišná od dosavadní právní úpravy stanovené v zákoně č. 143/1992 Sb., *o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových*

¹² Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků, část pátá, hlava I, §66, odst. 1.

a některých dalších organizací a orgánech. Podstatou této změny je vlastní povaha služebního poměru vojáka, kdy základním úkolem ozbrojených sil (a tedy i vojáka) je připravovat se k obraně ČR a bránit ji proti vnějšímu napadení. Z tohoto úkolu vyplývá požadavek na vlastní výkon služby, a to bez ohledu na noční či denní dobu, na jednotlivé dny v týdnu, státní svátky, apod.

Tabulka č. 9 Příklad zařazení SM s určitou hodnotí do skutečné platové třídy

Hodnost	Skutečná platová třída										
	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6
Generálporučík											
Generálmajor											
Brigádní generál											
Plukovník											
Podplukovník											
Major											
Kapitán											
Nadporučík											
Poručík											
Štábní praporčík											
Nadpraporčík											
Praporčík											
Nadrotmistr											
Rotmistr											
Rotný											
Četař											
Desátník											
Svobodník											

Zdroj: Úprava hodnostní struktury, A report č. 2/2015, MO Praha, ISSN 1211-801X, str. 6.

Proto bylo upuštěno od poskytování příplatků za službu v noci, v sobotu, neděli a od některých dalších příplatků (jako např. příplatek za vedení, příplatek za práci ve ztíženém pracovní prostředí a hodnostní příplatek). Byly taxativně stanoveny „nové“ složky služebního platu vojáka.¹³

Služební plat nyní dostává úplně jinou podobu a jeho složky tvoří¹⁴:

- služební tarif,
- výkonnostní příplatek,
- příplatek za službu v zahraničí,

¹³ SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 s. §67-68. s. 156-161. ISBN: 978-80-7552-929-9

¹⁴ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků, část pátá, hlava I, § 67.

- d) zvláštní příplatek,
- e) příplatek za zvýšenou odpovědnost,
- f) příplatek za služební pohotovost,
- g) odměna.

a) Služební tarif náleží vojákovi podle hodnosti stanovené pro služební místo, na které je služebně zařazen. Tvoří základní složku služebního platu a zohledňuje skutečnost, že základním úkolem ozbrojených sil je připravovat se k obraně ČR. Z toho vyplývá požadavek na výkon služby bez ohledu na denní a noční dobu, pracovní/nepracovní den, apod. Ve služebním tarifu je zohledněn tento požadavek na výkon služby podle potřeb ČR a dále i jistá míra služební pohotovosti a služba nad základní týdenní dobu služby v rozsahu do 150 hodin v kalendářním roce. Služební tarif zahrnuje dříve poskytované složky platu, jako byl příplatek za vedení, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí či hodnostní příplatek. De facto také obsahuje i platový stupeň (ve formě zohlednění předchozí praxe), protože vojenská hodnost vyjadřuje nejen vlastní postavení vojáka v hierarchii ozbrojených sil, ale je zároveň i výrazem délky jeho služby a tím i délky jeho odborné praxe. S přihlédnutím k této skutečnosti byl služební tarif odpovídající konkrétnímu služebnímu zařazení (v podobě stanovené konkrétní vojenské hodnosti) podstatně navýšen oproti tarifnímu platu podle zákona o platu. Ona výše služebního tarifu je diferencována podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti požadovaného výkonu služby. Náročnost služby je „katalogizována“ a přiřazena jednotlivým vojenským hodnostem, které ve své podstatě zastupují platové třídy a platové stupně, které jsou aplikované v odměňování zaměstnanců v pracovním poměru. Takto se dosahuje propojení úrovně náročnosti výkonu služby s vojenskou hodností a výší služebního platu, čímž se vytváří přirozená podpora a zároveň jistý tlak ke kariérnímu růstu vojáka (který se projeví v růstu/pohybu v hodnosti a tudíž i růstu služebního platu).¹⁵ Protože algoritmus vazby: konkrétní služební místo → konkrétní vojenská hodnost → konkrétní výše služebního tarifu / kariérní růst v podobě vyššího služebního zařazení (postavení) → vyšší hodnost → vyšší služební plat: je základním prvkem kariérního řádu a ke skutečnosti, že služební poměr vojáka z povolání není

¹⁵ SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 s. §67-68. s. 159. ISBN: 978-80-7552-929-9

koncipován jako celoživotní povolání, tak nebyla zvolena varianta zvyšování služebního tarifu v závislosti na délce dosažené praxe v oboru požadovaného výkonu na jednom služebním místě (platového stupně).¹⁶ Jedině tlak na růst vlastní kariéry a ono kariérní prostředí umožňuje, aby do vyšších vojenských hodností postupovali (byli jmenováni) vojáci až po dosažení minimální praxe v nižších vojenských hodnostech, která zde představuje onu praxi v podobě pohybu v příslušném platovém stupni v KČ. Tzn., že nezbytná praxe pro jmenování do vyšší vojenské hodnosti je zohledněna právě ve vyšším rozdílu nejbližšího vyššího služebního tarifu v porovnání s platovými tarify v pracovním právu. V nejnižší vojenské hodnosti voják je výše služebního tarifu na úrovni minimální mzdy nebo jen těsně nad ní. U vojáků z povolání ve vojenských hodnostech v hodnostním sboru čekatelů (svobodník až nadrotmistr) jsou služební tarify jen mírně nad úrovní minimální mzdy. Služební tarify pro vojenské hodnosti (svobodník až nadrotmistr) vojáků z povolání zařazených na služebních místech u vojenských útvarů a zařízení jsou podstatně vyšší, protože tito vojáci již plní úkoly samostatně. Služební tarify pro vojáky v hodnostním sboru praporčíků se překrývají s tarify pro vojáky v důstojnickém hodnostním sboru. Voják v praporčickém hodnostním sboru má již přibližně 15letou praxi, zatímco vojenská hodnost poručíka odpovídá prvnímu služebnímu zařazení vysokoškolsky vzdělaného vojáka, který ale nemá de facto žádnou odbornou praxi.¹⁷ Další výrazný nárůst služebního tarifu je u hodností podplukovník a plukovník, kdy vojenská hodnost plukovník přísluší veliteli brigády (řediteli odboru GŠ), kteří mají výrazně vyšší odpovědnost.

¹⁶ SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 s. §67-68. s. 159. ISBN: 978-80-7552-929-9

¹⁷ SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 s. §67-68. s.160. ISBN: 978-80-7552-929-9

Tabulka č. 10 Služební tarif (v Kč) pro jednotlivé hodnosti v AČR tak, jak se postupně vyvíjel (valorizoval) v čase v návaznosti na změnu minimální mzdy (u hodnosti vojín a u hodností čekatelů)

a) Pro hodnosti podle § 68, odst. 2 zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání							
Hodnost	zákon č.221/1999 Sb., ve znění zákona č. 332/2014 Sb.	NV 59/2015 Sb. 1.7.2015- 31.10.2015	NV 282/2015 Sb. 1.11.2015- 31.10.2016	NV 346/2016 Sb. 1.11.2016- 31.12.2016	NV 427/2016 Sb. 1.1.2017- 30.6.2017	NV 175/2017 Sb. 1.7.2017- 31.10.2017	NV 328/2017 Sb. 1.11.2017- 31.12.2018
vojín	8800	9200	9900	10300	11000	11770	1250
svobodník	19300	19690	20290	21110	21110	22590	24850
desátník	20400	20810	21440	22300	22300	23870	26260
četař	21600	22040	22710	23620	23620	25280	27810
rotný	25200	25710	26490	27550	27550	29490	32430
rotmistr	27000	27540	28370	29510	29510	31580	34740
nadrotmistr	28800	29380	30270	31290	31290	33700	37070
praporčík	30800	31420	32370	33670	33670	36030	39640
nadpraporčík	33000	33660	34660	36060	36060	38590	42450
štábní praporčík	43000	43860	45190	46990	46990	50280	55310
poručík	29000	29580	30470	31690	31690	33910	37310
nadporučík	33000	33660	34670	36060	36060	38590	42450
kapitán	38000	38760	39930	41530	41530	44440	48890
major	43000	43860	45180	46990	46990	50280	55310
podplukovník	48000	48960	50430	52450	52450	56130	61750
plukovník	58000	59160	60940	63380	63380	67820	74610
brigádní generál	68000	69360	71450	74310	74310	79520	87480
generálmajor	78000	79560	81950	85230	85230	91200	100320
generálporučík	88000	89760	92460	96160	96160	102900	113190
armádní generál	98000	99960	102980	106980	106980	114580	126040
b) Služební tarif pro hodnosti čekatelů podle § 68, odst. 4 zákona č. 221/1999 Sb.							
Hodnost	zákon č.221/1999 Sb., ve znění zákona č. 332/2014 Sb.	NV 59/2015 Sb. 1.7.2015- 31.10.2015	NV 282/2015 Sb. 1.11.2015- 31.10.2016	NV 346/2016 Sb. 1.11.2016- 31.12.2016	NV 427/2016 Sb. 1.1.2017- 30.6.2017	NV 175/2017 Sb. 1.7.2017- 31.10.2017	NV 328/2017 Sb. 1.11.2017- 31.12.2018
vojín	8800	9200	9900	10300	11000	11770	12950
svobodník	9200	9600	10300	10720	11400	12200	13420
desátník	9600	10000	10700	11130	11800	12630	13900
četař	10000	10400	11200	11550	12200	13060	14370
rotný	10400	10800	11500	11960	12600	13490	14840
rotmistr	10800	11200	11900	12380	13000	13910	15310
nadrotmistr	11200	11600	12300	12800	13400	14340	15780

Zdroj: Vlastní zpracování autora s využitím jednotlivých nařízení vlády.

a) Vývoj nominální výše služebního tarifu od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020 – poddůstojníci a praporčíci:

Hodnost	NV 305/2018 Sb. 1. 1.2019 - 31. 12. 2019	NV 322/2019 Sb. 1. 1.2020 - 31. 12. 2020?
vojín	13350	14600 (výše minimální mzdy)
svobodník	25350	26850
desátník	26790	28290
četař	28370	29870
rotný	33080	34580
rotmistr	35440	36940
nadrotmistr	37820	39320
praporčík	40440	41940
nadpraporčík	43300	44800
štábní praporčík	56420	57920

Zdroj: Vlastní zpracování autora s využitím jednotlivých nařízení vlády.

a) Vývoj nominální výše služebního tarifu od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020 – důstojníci a generálové:

Hodnost	NV 305/2018 Sb. 1. 1.2019 - 31. 12.2 019	NV 322/2019 Sb. 1. 1.2020 - 31. 12. 2020?
poručík	38060	39560
nadporučík	43300	44800
kapitán	49870	51370
major	56420	57920
podplukovník	62990	64490
plukovník	76110	77610
brigádní generál	89230	90730
generálmajor	102330	103830
generálporučík	115460	116960
armádní generál	128570	130070

Zdroj: Vlastní zpracování autora s využitím jednotlivých nařízení vlády.

b) Vývoj nominální výše služebního tarifu od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2020 – čekatelé (studenti):

Hodnost	NV 305/2018 Sb. 1. 1. 2019 - 31. 12. 2019	NV 322/2019 Sb. 1. 1. 2020 - 31. 12. 2020?
vojín	13350	14 600 (výše minimální mzdy)
svobodník	13840	MM + 3,7% 15 150
desátník	14330	MM + 7,3% 15 670
četař	14820	MM + 11,0% 16 210
rotný	15300	MM + 14,6% 16 740
rotmistr	15790	MM + 18,3% 17 280
nadrotmistr	16270	MM + 21,8% 17 790

Zdroj: Vlastní zpracování autora s využitím jednotlivých nařízení vlády.

Vojákům, kteří jsou zařazeni v hodnostním sboru čekatelů, náleží služební tarif podle hodnosti, do které jsou jmenováni s tím, že služební tarify stanoví vláda nařízením. Jejich výše nesmí být nižší, než stanoví zákon.¹⁸

b) Výkonnostní příplatek – se stanoví na základě služebního hodnocení vojáka, výše se upravuje jednou ročně, a to vždy k 1. dubnu daného roku podle závěrů služebního hodnocení za období předcházejícího kalendářního roku. Vojákovi, kterému *doposud nenáleží* výkonnostní příplatek a který je služebně hodnocen¹⁹:

- **výtečně**, je ve služebním zařazení se stanovenou hodností svobodník až nadpraporčík – náleží výkonnostní příplatek ve výši 2% služebního tarifu,
- **výtečně**, je ve služebním zařazení se stanovenou hodností poručík až podplukovník – náleží výkonnostní příplatek ve výši 1,5% služebního tarifu,

¹⁸ Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků, část pátá, hlava I, § 68a.

¹⁹ Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků, část pátá, hlava I, § 68a.

- **velmi dobře**, je ve služebním zařazení se stanovenou hodností svobodník až nadpraporčík – náleží výkonnostní příplatek ve výši 1% služebního tarifu,
- **velmi dobře**, je ve služebním zařazení se stanovenou hodností poručík až podplukovník – náleží výkonnostní příplatek ve výši 0,75% služebního tarifu.

Při *dalším služebním hodnocení* náleží vojákovi výkonnostní příplatek ve výši již dosažené výše výkonnostního příplatku zvýšené o:

- 2% služebního tarifu, pokud je ve služebním zařazení se stanovenou hodností svobodník až nadpraporčík, a byl hodnocen výtečně,
- 1,5% služebního tarifu, pokud je ve služebním zařazení se stanovenou hodností poručík až podplukovník a byl hodnocen výtečně,
- 1% služebního tarifu, pokud je ve služebním zařazení se stanovenou hodností svobodník až nadpraporčík a byl hodnocen velmi dobře,
- 0,75% služebního tarifu, pokud je ve služebním zařazení se stanovenou hodností poručík až podplukovník a byl hodnocen velmi dobře.

Vojákovi, který byl při *dalším služebním hodnocení* hodnocen jako:

- **dobrý** – se dosažená výše výkonnostního příplatku nemění,
- **vyhovující** – se dosažená výše výkonnostního příplatku snižuje o 2% služebního tarifu nebo výkonnostní příplatek nenáleží, pokud jsou 2 procenta služebního tarifu vyšší, než je dosažená výše tohoto příplatku,
- **nevyhovující** – výkonnostní příplatek nenáleží.

Nebyl-li voják služebně hodnocen, náleží mu výkonnostní příplatek v doposud dosažené výši. Výše výkonnostního příplatku se zjišťuje ze služebního tarifu, který odpovídá hodnosti stanovené pro místo, na které je voják služebně zařazen, maximální výše výkonnostního příplatku činí 20% služebního tarifu ve služebním zařazení se stanovenou hodností svobodník až nadpraporčík a 15% služebního tarifu ve služebním zařazení se stanovenou hodností poručík až podplukovník. Výkonnostní příplatek se zaokrouhluje na celé desetikoruny směrem nahoru a nenáleží vojákovi, jehož služební zařazení odpovídá hodnosti čekatele, štábního praporčíka, plukovníka nebo hodnosti v hodnostním sboru generálů.

Výkonnostní příplatek je základní motivační složkou služebního platu. Pro jeho poskytnutí jsou rozhodující komplexně objektivně posouzené výsledky vojáka ve výkonu

služby. Dosažené výsledky jsou jedenkrát ročně posuzovány formou služebního hodnocení vojáka.²⁰ Výkonnostní příplatek byl poprvé realizován v praxi k 1. 4. 2017 za výsledky hodnocení roku 2016.

Tabulka č. 11 Přehled výše výkonnostního příplatku podle dosažené hodnosti

Výkonnostní příplatek „první“ SH (závěr):	svob. až nrap.	por. až pplk.
výtečně	2 % ST	1,5 % ST
velmi dobře	1 % ST	0,75 % ST
max. výše VP	20 % ST	15 % ST
Výkonnostní příplatek „další“ SH (závěr):		
dobrý	dosažená výše VP se nemění	
vyhovující	dosažená výše VP se snižuje o 2 % ST nebo VP nenáleží	
nevyhovující	VP nenáleží	

Zdroj: Vlastní úprava autora s využitím zákona č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, v platném znění změn doplňků.

c) Příplatek za službu v zahraničí – náleží vojákově vyslanému do zahraniční operace po dobu služby v zahraničí, a to ve výši 500 až 2 500 Kč denně. Po dobu poskytování příplatku za službu v zahraničí nevzniká vojákově nárok na náhradní volno, na volno a na příplatek za služební pohotovost. Horní hranice příplatku se zvyšuje až na dvouapůlnásobek (až 6250 Kč denně), pokud je voják vystaven vysokému riziku ohrožení života nebo zdraví spojenému s vedením bojové činnosti v prostoru zahraniční operace.²¹ K eliminaci pohybu přepočítací relace mezi českou a zahraniční měnou (kurzové výkyvy zahraničních měn) a vytvoření jisté stability odměňování se příplatek a jeho výplata realizuje v české nebo zahraniční měně. Konkrétní výši příplatku stanovuje ministr obrany pro konkrétní zahraniční operaci, služební orgány výši příplatku stanoví vojákově personálním rozkazem. Příplatek nepodléhá dani z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti, pojistnému na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistnému na všeobecné pojištění a nezahrnuje se do průměrného výdělku.

d) Zvláštní příplatek – náleží vojákově, který vykonává službu v podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života nebo zdraví, a to ve výši 600

²⁰ SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 s. §68a. s. 163. ISBN: 978-80-7552-929-9

²¹ SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 s. §68b. s. 166. ISBN: 978-80-7552-929-9.

až 8000 Kč měsíčně. Při souběhu zvláštních příplatků náleží vojákově pouze jeden zvláštní příplatek, a to ten nejvyšší, s výjimkou příplatku za výkon služby ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém režimu výkonu služby. Ten může být přiznán i jako druhý zvláštní příplatek. Druhy služebních činností a výše příplatku stanoví vláda nařízením.²² Služební činnost je rozdělena do I. až IV. rizikové skupiny a podle zařazení služby vojáka do příslušné rizikové skupiny mu náleží zvláštní příplatek takto:

- a) 2 000 Kč až 8 000 Kč měsíčně v I. rizikové skupině,
- b) 2 000 Kč až 6 000 Kč měsíčně ve II. rizikové skupině,
- c) 1 000 Kč až 4 000 Kč měsíčně ve III. rizikové skupině,
- d) 600 Kč až 2 000 Kč měsíčně ve IV. rizikové skupině.

V případě, že voják střídavě vykonává službu ve směnném provozu, přísluší mu zvláštní příplatek za výkon služby ve směnném režimu takto:

- a) ve dvousměnném režimu výkonu služby: 400 Kč měsíčně,
- b) ve třisměnném režimu výkonu služby: 800 Kč měsíčně,
- c) v nepřetržitém výkonu služby: 1000 Kč měsíčně,
- d) v nepřetržitém výkonu služby, kdy doba mezi začátkem a koncem stanovené doby výkonu služby přesahuje 15 hodin: 1200 Kč měsíčně.

e) Příplatek za zvýšenou odpovědnost – veliteli vojenského útvaru, vojenského záchranného útvaru, náčelníkovi, vedoucímu nebo řediteli vojenského zařízení nebo vojenského správního úřadu a řediteli nebo veliteli organizačního útvaru ministerstva nebo Vojenského zpravodajství, který je zmocněn k samostatnému hospodaření s veřejnými prostředky, sestavování ekonomického výkazu o vyčleněných a použitých finančních prostředcích a personálních a majetkových zdrojích, náleží příplatek až do výše 15% služebního tarifu stanoveného pro danou vojenskou hodnost.²³ Vojákově, který splňuje podmínky pro nárok na příplatek za zvýšenou odpovědnost, náleží příplatek měsíčně ve výši:

- a) 15 % služebního tarifu, je-li vedoucím organizačního celku zařazeného do I. kategorie,

²² Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků, část pátá, hlava I, § 68 c, odst. 2 ve znění Nařízení vlády č. 59/2015 Sb., *o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání*, v platném znění změn a doplňků, § 2.

²³ Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků, část pátá, hlava I, §68 e.

- b) 12 % služebního tarifu, je-li vedoucím organizačního celku zařazeného do II. kategorie,
- c) 8 % služebního tarifu, je-li vedoucím organizačního celku zařazeného do III. kategorie,
- d) 5 % služebního tarifu, je-li vedoucím organizačního celku zařazeného do IV. kategorie.

Zařazení organizačních celků do I. až IV. kategorie je uvedeno v příloze 6 RMO č. 14/2016 Věstníku *Peněžní náležitosti a další peněžní plnění vojáků z povolání a vojáků v záloze ve službě*.²⁴

f) Příplatek za služební pohotovost – náleží vojákovi, pokud mu byla nařízena služební pohotovost podle § 30 zákona, a to ve výši 1500 Kč v kalendářním měsíci, ve kterém služební pohotovost zasáhla alespoň do 10 dnů, nebo ve výši 3000 Kč v kalendářním měsíci, ve kterém služební pohotovost zasáhla alespoň do 20 dnů.

g) Odměna – za splnění mimořádného nebo zvlášť významného služebního úkolu lze vojákovi poskytnout odměnu. Ta je vedle výkonnostního příplatku motivační složkou služebního platu vojáka.

Na rozdíl od výkonnostního příplatku, který zohledňuje dlouhodobé dosahované výsledky ve výkonu služby, je odměna jednorázovým, okamžitým prostředkem k ocenění splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu. Odměna je nenárokovou složkou služebního platu a vyplacené odměny se zahrnují do výpočtu průměrného výdělku, neboť se jedná o ocenění výsledků výkonu služby. Právní úprava neumožňuje poskytovat v rozpočtové sféře pravidelné odměny za standardní výsledky ve výkonu služby (jak to funguje v komerčním firemním prostředí), proto lze odměny poskytovat pouze jako mimořádné za splnění určitých konkrétních mimořádných nebo zvlášť významných služebních úkolů. Toto by mělo být konkretizováno v písemném návrhu na přiznání odměny nebo v rozhodnutí služebního orgánu o jejím udělení.²⁵

Voják má v rozsahu doby, která zasahuje do základní týdenní doby výkonu služby, nárok na služební plat za dobu řádné dovolené, zvláštní dovolené, studijního volna poskytnutého ke studiu při výkonu služby, preventivní rehabilitace, mimořádné rehabilitace, rekvalifikace, náhradního volna za službu konanou nad základní týdenní dobu služby a volna

²⁴ RMO č. 14/2016 Věstníku *Peněžní náležitosti a další peněžní plnění vojáků z povolání a vojáků v záloze ve službě*, čl. 6 a příloha 6

²⁵ SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 s. §68g, s. 173. ISBN: 978-80-7552-929-9

z důvodu výkonu nepřetržitého vojenského výcviku nebo nepřetržitého vojenského nasazení, služebního volna z důvodu obecného zájmu nebo pro důležité osobní překážky ve službě s výjimkou dalšího služebního volna nebo strávenou na služební cestě nebo studijním pobytu jinak než výkonem služby.²⁶

Další finanční plnění zohledňující skutečnost, že stát přispívá vojákům na bydlení, je **služební příspěvek na bydlení**.²⁷ Voják má nárok na měsíční služební příspěvek na bydlení ve výši od jednonásobku do dvojnásobku částky 3 000 Kč podle kategorie obce výkonu služby a podle počtu obyvatel žijících v této obci. Výše služebního příspěvku se zvyšuje za každého člena rodiny o 300 Kč, maximálně však o 1 200 Kč. Zákon č. 221/1999Sb., o vojácích z povolání v § 71 odst. 5. stanovuje, kdo má status člena rodiny. Nárok na služební příspěvek na bydlení zaniká při zániku služebního poměru. Služební příspěvek vojákovi nenáleží po dobu jeho služebního zařazení jako čekatele, ve zkušební době, po dobu přerušení služebního poměru podle § 11, za dobu neomluvené nepřítomnosti ve službě, po dobu určení do dispozice podle § 10 odst. 2 písm. g), h) a i) nebo pokud je mu ministerstvem hrazeno nájemné za byt v místě pravidelného výkonu služby v zahraničí. Vláda stanoví nařízením kategorie obcí výkonu služby a koeficienty pro výpočet služebního příspěvku.

Vojákovi za každý ukončený kalendářní měsíc služby náleží **stabilizační příspěvek** v základní výši 7000,- Kč.²⁸ Vojákům, kteří konají službu ve speciální odbornosti a služba v této odbornosti je nezbytná pro plnění úkolů ozbrojených sil, Vojenské policie nebo Vojenského zpravodajství, může být stabilizační příspěvek navýšen až do výše čtyřnásobku základní částky stabilizačního příspěvku.²⁹

Tabulka č. 12 Výše stabilizačního příspěvku pro vybrané speciální odbornosti VZP a VP, měsíčně v Kč

Seznam speciálních odborností a činností	Výše příspěvku od 1.7.2015 do 31.12.2016	Výše příspěvku od 1.1.2017 (změna - NV č. 428/2016 Sb.)	Poznámka
Lékař, zubní lékař	14 000,-	16 900,-	§ 2 a) NV 68/2015 Sb.

²⁶ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků, část pátá, hlava I, §68 h.

²⁷ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků část čtvrtá, § 61.

²⁸ Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění zákona č. 332/2014 Sb., v platném znění změn a doplňků, část pátá, hlava II, § 70 b.

²⁹ Nařízení vlády č. 68/2015 Sb., o stanovení seznamu speciálních odborností a činností nezbytných pro plnění úkolů ozbrojených sil a Vojenské policie a výše stabilizačního příspěvku, v platném znění změn a doplňků, § 2 a 3, ve znění NV č. 428/2016 Sb.

Farmaceut	14 000,-	16 900,-	§ 2 b) NV 68/2015 Sb.
Zdravotnický nelékařský pracovník se specializovanou způsobilostí	10 000,-	10 000,-	§2 c) NV 68/2015 Sb.
Veterinární lékař	10 000,-	10 000,-	§ 2 d) NV 68/2015 Sb.
Činnosti zajišťující centrální správu a provoz IGBT KIS MO	10 000,-	10 000,-	§ 2 e) NV 68/2015 Sb.
Činnosti při řízení modernizace, nasazování a provozu IGBT KIS	10 000,-	10 000,-	§ 2 f) NV 68/2015 Sb.
Činnosti týkající se tvorby záměrů výstavby a rozvoje, strategických koncepcí, dokumentů v oblasti informatizace MO	10 000,-	10 000,-	§ 2 g) NV 68/2015 Sb.
Činnosti zabezpečující centrální bezpeč. správu BSKIS a KO MO	10 000,-	10 000,-	§ 2 h) NV 68/2015 Sb.
Činnosti řízení BI KIS, analýza rizik a kybernetických hrozeb MO	10 000,-	10 000,-	§ 2 i) NV 68/2015 Sb.
Činnosti výkonného vojenského letce	14 000,-	14 000,-	§ 2 j) NV 68/2015 Sb.
Činnosti výkonného vojenského letce	10 000,-	10 000,-	§ 2 k) NV 68/2015 Sb.
Činnosti výkonného vojenského letce	10 000,-	10 000,-	§ 2 l) NV 68/2015 Sb.
Činnosti řízení a výkonu systémů uspořádání letového provozu a poskytování letových navigačních služeb	10 000,-	10 000,-	§ 2 m) NV 68/2015 Sb.
Činnosti příslušníka právní podpory	10 000,-	10 000,-	§ 2 n) NV 68/2015 Sb.
Činnosti psychologa-příslušníka psychologické služby	10 000,-	10 000,-	§2 o) NV 68/2015 Sb.
Činnosti k zabezpečení úkolů speciálních sil	10 000,-	10 000,-	§ 2 p) NV 68/2015 Sb.
Činnosti kriminalistického technika (příslušník VP)	10 000,-	10 000,-	§ 2 q) NV 68/2015 Sb.
Činnosti příslušníka VP – zprac. znaleckých posudků	11 000,-	11 000,-	§ 2 r) NV 68/2015 Sb.
Činnosti akademického pracovníka - profesor	11 000,-	11 000,-	§ 2 s) NV 68/2015 Sb.
Činnost akademického pracovníka – docent – garanta studijního programu nebo studijního oboru	9.000,-	9.000,-	§ 2 t) NV 68/2015 Sb.
Činnost při ostraze a obraně areálu Pražského hradu a jiných objektů	9.000,-	9.000,-	§ 2 u) NV 68/2015 Sb.
Činnosti při komplexním řízení a velení org. útvarů MO – vybraní funkcionáři TOP management u GŠ AČR, VK PR, VPzS AČR, VVzS AČR	14 000,-	14 000,-	§ 2 v) NV 68/2015 Sb.
Činnosti při zastupování ČR v NATO, EU a vojenský přidělenec ČR při nato a EU	14 000,-	14 000,-	§ 2 w) NV 68/2015 Sb.
Komplexní řízení a velení AČR a GŠ AČR (NGŠ), předseda VV NATO	21 000,-	21 000,-	§ 2 x) NV 68/2015 Sb.
Činnosti řídicího letového provozu stanoviště letových provozních služeb	-----	10 000,-	§ 2 y) NV 68/2015 (změna NV č.428/2016 Sb., čl. I, bod 3)
Činnosti představeného leteckého návodčího nebo návodčího společných paleb	-----	10 000,-	§ 2 z) NV 68/2015 (změna NV č.428/2016 Sb., čl. I, bod 3)

Zdroj: Nařízení vlády č. 68/2015 S., o stanovení seznamu odborností a činností nezbytných pro plnění úkolů ozbrojených sil a Vojenské policie a výše stabilizačního příspěvku, ve znění NV č. 428/2016 Sb., grafická úprava autora kapitoly.

3 Odměňování občanských zaměstnanců v resortu MO

Systém odměňování občanských zaměstnanců v resortu MO byl v letech 1999 až 2007 principiálně velice podobný systému odměňování vojáků z povolání. Zařazování zaměstnanců do platových tříd, zjištění celkové započitatelné praxe (zápočet odborné praxe) a určení platového tarifu fungovalo totožně jako u vojáků, jen se řídilo formálně jinými předpisy.

Od 1. 1. 2007 začalo pro občanské zaměstnance platit NV č. 564/2006 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů* (dále jen NV č. 564/2006 Sb.), a RMO č. 45/2006 Věstníku, *Vnitřní platový předpis pro občanské zaměstnance Ministerstva obrany* (dále jen RMO č. 45/2006).

Další úprava v oblasti odměňování začala platit pro občanské zaměstnance od roku 2010, kdy v resortu MO začala platit kolektivní smlouva, která nahradila RMO č. 45/2006. Tato závazná smlouva upravuje vztahy mezi občanskými zaměstnanci resortu, Českomoravským odborovým svazem civilních zaměstnanců armády, Samostatným odborovým sdružením zaměstnanců resortu Ministerstva obrany ČR a Ministerstvem obrany ČR (resortem jako institucí). Řeší především pracovní podmínky občanských zaměstnanců a jejich nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů, otázky zaměstnanosti, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V přílohách se zabývá mj. i odměňováním zaměstnanců, zejména zvláštními příplatky.

Kromě zmíněných normativů se odměňování v resortu obrany v tomto období týká i NV č. 469/2002 Sb., *o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů*, které je od 1. 10. 2010 nahrazeno NV č. 222/2010 Sb., *o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů*.

Nařízení vlády určuje kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách takto³⁰:

1. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání,
2. platová třída: základní vzdělání nebo základy vzdělání,
3. platová třída: střední vzdělání,
4. platová třída: střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání,
5. platová třída: střední vzdělání s výučním listem,

³⁰ Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění změn a doplňků*, § 2, odst. 1, dnem 1.1.2018 nahrazeno Nařízením vlády č. 341/2017 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění změn a doplňků*, § 2 odst.1.

6. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem,
7. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou,
8. platová třída: střední vzdělání s maturitní zkouškou,
9. platová třída: vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou,
10. platová třída: vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání,
11. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
12. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu,
13. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
14. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
15. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu,
16. platová třída: vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance podle § 123 odst. 2 zákoníku práce do platové třídy, ve které je podle nařízení vlády, kterým se stanoví katalog prací³¹ (dále jen "katalog prací"), zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Pokud není tato práce v katalogu prací uvedena, zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou v katalogu prací zahrnuty příklady prací porovnatelné s ní z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platového stupně příslušné platové třídy podle započitatelné praxe podle § 123 odst. 4 zákoníku práce a míry jejího zápočtu určené podle odstavců 2 až 9 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., a to takto:

- **v plném rozsahu:** dobu praxe v oboru požadované práce. Praxí v oboru požadované práce se pro účely tohoto nařízení rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce,
- **v rozsahu nejvýše dvou třetin** započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu jiné praxe, a to v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce.

³¹ Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady a kterým se mění nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., v platném znění změn a doplňků.

V případě, že zaměstnanec nesplňuje podmínku příslušného vzdělání stanoveného pro výkon na dané funkci, dochází ještě k odpočtu stanoveného počtu let ze zápočtu odborné praxe zaměstnance. Komplexně je problematika zápočtu odborné praxe řešena v § 4 nařízení vlády. Celkový odpočet délky odborné praxe z důvodu nesplnění požadavku vzdělání na daném místě může být až 9 let.³²

Občanským zaměstnancům resortu obrany se stanovuje konkrétní nominální výše platového tarifu podle § 5, odst. 2 nařízení vlády a tomu odpovídá stupnice platových tarifů uvedená v příloze č. 2 tohoto nařízení. Podle rozhodnutí vlády ČR dochází v čase k valorizaci jednotlivých stupnic platových tarifů, což způsobuje, že NV č. 564/2006 Sb. bylo nesčetněkrát novelizováno (ke dni 25. 7. 2017 celkem 14-krát). Nejprve tedy docházelo z důvodu valorizace k nominálnímu nárůstu hodnot u jednotlivých tarifů (v letech 2006 až 2009), poté došlo k poklesu tarifních platů o minus 10% ke dni 1. 1. 2011. Tento pokles měl trvat celkem 3 roky (po dobu let 2011 až 2013). Teprve poté, v souvislosti s obnovením hospodářského růstu české ekonomiky, došlo k postupnému opětovnému „narovnání“ tarifního platu směrem k původní úrovni a za poslední 4 roky došlo k valorizaci stupnic platových tarifů vždy k 1. 11. daného roku (k 1. 11. 2014, k 1. 11. 2015, k 1. 11. 2016, k 1. 11. 2017). V tabulce č. 13 je uvedena stupnice platových tarifů pro občanské zaměstnance resortu MO platná ke dni 1. 11. 2016.

Tabulka č. 13 Stupnice platových tarifů občanských zaměstnanců resortu MO k 1. 11. 2016

Stupeň	Platové třídy a tarify (Kč/měsíc hrubého) bez příplatků															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	8.240	8.950	9.700	10.510	11.390	12.350	13.400	14.540	15.780	17.100	18.590	20.140	21.830	23.700	25.710	27.910
2	8.540	9.280	10.060	10.910	11.850	12.830	13.900	15.100	16.360	17.750	19.280	20.890	22.670	24.580	26.690	28.960
3	8.860	9.640	10.440	11.320	12.290	13.310	14.430	15.670	16.990	18.430	20.040	21.690	23.520	25.520	27.700	30.040
4	9.190	10.000	10.850	11.750	12.760	13.820	14.980	16.270	17.630	19.130	20.780	22.490	24.400	26.480	28.740	31.180
5	9.560	10.380	11.260	12.200	13.240	14.350	15.550	16.890	18.300	19.850	21.560	23.350	25.320	27.470	29.820	32.350
6	9.930	10.770	11.670	12.650	13.740	14.880	16.140	17.540	18.980	20.590	22.380	24.230	26.280	28.500	30.940	33.560
7	10.300	11.200	12.120	13.140	14.250	15.450	16.730	18.190	19.720	21.380	23.230	25.150	27.270	29.590	32.110	34.820
8	10.690	11.610	12.590	13.630	14.800	16.020	17.360	18.880	20.460	22.180	24.100	26.110	28.300	30.700	33.340	36.140

³² Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, v platném znění změn a doplňků, § 4, odst. 7.

Stupeň	Platové třídy a tarify (Kč/měsíc hrubého) bez příplatků															
9	11.090	12.040	13.070	14.150	15.360	16.630	18.020	19.590	21.220	23.020	25.000	27.090	29.360	31.870	34.600	37.500
10	11.530	12.520	13.560	14.690	15.950	17.270	18.690	20.340	22.030	23.880	25.940	28.110	30.480	33.070	35.910	38.900
11	11.950	12.970	14.080	15.240	16.560	17.920	19.420	21.120	22.870	24.800	26.920	29.170	31.620	34.320	37.260	40.390
12	12.410	13.470	14.610	15.810	17.200	18.600	20.150	21.920	23.730	25.740	27.950	30.270	32.820	35.610	38.650	41.910

Zdroj: <http://kupnisila.cz/platove-tabulky-cervenec-2017/>, nyní tabulka č. 2, dříve tabulka č. 4, Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Ke dni 1. 11. 2017 došlo nařízením vlády ČR opětovně k navýšení platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě, a to u zaměstnanců veřejné správy o 10%, u pedagogických pracovníků v regionálním školství o 15%. Zvýšení se týká přibližně 628 tisíců lidí, včetně zaměstnanců v sociálních službách, kultuře a různých úrovních úřadů. Zaměstnanci ve zdravotních službách dostali přidáno o 10 % od 1. ledna 2018, protože jsou jejich platy vázány na úhradovou vyhlášku vydávanou vždy pro celý kalendářní rok.

Tabulka č. 14 a Stupnice platových tarifů občanských zaměstnanců resortu MO k 1. 11. 2017

Stupeň	Platové třídy a tarify (Kč/měsíc hrubého) bez příplatků															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	9.070	9.850	10.670	11.570	12.530	13.590	14.740	16.000	17.360	18.810	20.450	22.160	24.020	26.070	28.290	30.710
2	9.400	10.210	11.070	12.010	13.040	14.120	15.290	16.610	18.000	19.530	21.210	22.980	24.940	27.040	29.360	31.860
3	9.750	10.610	11.490	12.460	13.520	14.650	15.880	17.240	18.690	20.280	22.050	23.860	25.880	28.080	30.470	33.050
4	10.110	11.000	11.940	12.930	14.040	15.210	16.480	17.900	19.400	21.050	22.860	24.740	26.840	29.130	31.620	34.300
5	10.520	11.420	12.390	13.420	14.570	15.790	17.110	18.580	20.130	21.840	23.720	25.690	27.860	30.220	32.810	35.590
6	10.930	11.850	12.840	13.920	15.120	16.370	17.760	19.300	20.880	22.650	24.620	26.660	28.910	31.350	34.040	36.920
7	11.330	12.320	13.340	14.460	15.680	17.000	18.410	20.010	21.700	23.520	25.560	27.670	30.000	32.550	35.330	38.310
8	11.760	12.780	13.850	15.000	16.280	17.630	19.100	20.770	22.510	24.400	26.510	28.730	31.130	33.770	36.680	39.760
9	12.200	13.250	14.380	15.570	16.900	18.300	19.830	21.550	23.350	25.330	27.500	29.800	32.300	35.060	38.060	41.250
10	12.690	13.780	14.920	16.160	17.550	19.000	20.560	22.380	24.240	26.270	28.540	30.930	33.530	36.380	39.510	42.790
11	13.150	14.270	15.490	16.770	18.220	19.720	21.370	23.240	25.160	27.280	29.620	32.090	34.790	37.760	40.990	44.430
12	13.660	14.820	16.080	17.400	18.920	20.460	22.170	24.120	26.110	28.320	30.750	33.300	36.110	39.180	42.520	46.110

Zdroj: <https://kupnisila.cz/platove-tabulky-2017-listopad-prosinec/>, nyní tabulka č. 3, dříve tabulka č. 2 Nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

3.1 Složky platového výměru občanského zaměstnance

Složky platového výměru občanského zaměstnance jsou následující:

a) Platový tarif: se v konkrétní nominální výši v Kč zjistí jako průsečík příslušné platové třídy (do které je zaměstnanec zařazen) a příslušného platového stupně (který odpovídá zápočtu odborné praxe). V průběhu let se měnil jednotlivý počet stupnic platových tarifů podle toho, pro jaké konkrétní skupiny zaměstnanců měl být použit a stanoveným procentem se valorizovaly různé stupnice platových tarifů (v některých případech se valorizovaly ke stejnému datu všechny stupnice stejným procentem, v jiných případech různým procentem a v některých případech jen vybrané stupnice stanoveným procentem). Ve výsledku to v porovnání vybraného (stejného) platového tarifu u různých platových stupnic znamená velice rozdílnou nominální hodnotu v Kč, která ukazuje na snahu vlády diferencovat odměňování jednotlivých odborností v čase. V období nejširšího rozčlenění zaměstnanců do jednotlivých skupin obsahovalo nařízení celkem 9 samostatných stupnic platových tarifů, dnem 1. 7. 2017 došlo prostřednictvím NV č. 168/2017 k úpravám struktury stupnic platových tarifů a k jejich snížení na nový počet 6 stupnic. Dříve byli občanští zaměstnanci resortu obrany odměňováni podle stupnice platových tarifů uvedených v příloze č. 4 nařízení, dnem 1. 7. 2017 pro ně platí stupnice platových tarifů uvedená v příloze č. 2 tohoto nařízení. De facto v NV č. 168/2017 Sb. došlo jen ke snížení celkového počtu stupnic platových tarifů na celkem 6 stupnic.

NV č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů – až do **30. 6. 2017** obsahovalo celkem 9 příloh, které uváděly stupnice platových tarifů, podle kterých se odměňovali zaměstnanci takto:

- příloha č. 1: standardní zaměstnanci podle zákona, Zaměstnanci přísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 k tomuto nařízení pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, nestanoví-li se dále jinak („standardní“ zaměstnanci podle zákona),
- příloha č. 2: sociální pracovníci v sociálních službách nebo sociálním pracovníkem v zařízení sociálních služeb, u poskytovatele sociálních služeb, který vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve škole a školském zařízení, ve věznici, v zařízení pro zajištění cizinců a v azylovém zařízení, nebo sociálním pracovníkem u poskytovatele zdravotních služeb, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené

v příloze č. 2 k tomuto nařízení, pokud mu nepřísluší platový tarif podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k tomuto nařízení,

- příloha č. 3: zaměstnanec, který není zdravotník u poskytovatele zdravotních služeb, který není uveden v odstavci 5, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedených v příloze č. 3 k tomuto nařízení,
- zaměstnanci, který je uveden v § 303 odst. 1 zákoníku práce, úředníkem územního samosprávného celku, zaměstnancem státu v Akademii věd České republiky, zaměstnancem státu v Grantové agentuře České republiky, zaměstnancem státu v Technologické agentuře České republiky, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k tomuto nařízení,
- zaměstnanci, který je zdravotnickým pracovníkem poskytujícím zdravotní služby, ve zdravotnickém zařízení Ministerstva obrany, které není příspěvkovou organizací, v centru letecké záchranné služby Armády České republiky, ve Zdravotnickém zařízení Ministerstva vnitra České republiky a ve Vězeňské službě České republiky, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 5 k tomuto nařízení, není-li v odstavci 7 nebo 8 stanoveno jinak,
- zaměstnanci, který je zdravotnickým pracovníkem poskytujícím zdravotní služby u poskytovatele zdravotních služeb a v zařízení sociálních služeb, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 6 k tomuto nařízení, není-li v odstavci 5 nebo 8 stanoveno jinak,
- zaměstnanci, který je lékařem orgánu sociálního zabezpečení, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 7 k tomuto nařízení,
- zaměstnanci, který je lékařem nebo zubním lékařem poskytujícím zdravotní služby u poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče, ve Zdravotnickém zařízení Ministerstva vnitra a ve Vězeňské službě České republiky nebo u poskytovatele zdravotnické záchranné služby, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 8 k tomuto nařízení,
- zaměstnanci, který je pedagogickým pracovníkem, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 9 k tomuto nařízení.

Tzn., že zaměstnanci veřejné správy byli zařazeni do 9 skupin a pro tyto skupiny existovaly výše uvedené stupnice platových tarifů, které se již od počátku dost podstatně lišily. Občanští zaměstnanci MO byli odměňováni podle tabulky č. 4 (příloha č. 4 nařízení vlády).

Novelou NV 564/2006 Sb. ve znění NV č. 168/2017 Sb., **od 1. 7. 2017** došlo k redukci počtu stupnic platových tarifů a tím také k redukci (sloučení) některých skupin zaměstnanců. Nyní je v platnosti 6 příloh, tedy 6 stupnic platových tarifů takto:

- zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 1 k tomuto nařízení pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, nestanoví-li se dále jinak („standardní“ zaměstnanci podle zákona),
- zaměstnanci, který je uveden v § 303 odst. 1 zákoníku práce, úředníkem územního samosprávného celku podle § 2 odst. 4 zákona o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, zaměstnancem státu v Akademii věd České republiky, zaměstnancem státu v Grantové agentuře České republiky, zaměstnancem státu v Technologické agentuře České republiky, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k tomuto nařízení,
- zaměstnanci, který je zdravotnickým pracovníkem poskytujícím zdravotní služby podle § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách nebo pracovníkem v sociálních službách nebo sociálním pracovníkem v zařízení sociálních služeb, u poskytovatele sociálních služeb, který vykonává činnost v sociálních službách nebo podle zvláštních právních předpisů při pomoci v hmotné nouzi, v sociálně-právní ochraně dětí, ve škole a školském zařízení, ve věznici, v zařízení pro zajištění cizinců a v azylovém zařízení, nebo sociálním pracovníkem u poskytovatele zdravotních služeb, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 3 k tomuto nařízení, není-li v odstavci 2 nebo 5 stanoveno jinak,
- zaměstnanci, který je lékařem orgánu sociálního zabezpečení, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k tomuto nařízení,
- zaměstnanci, který je lékařem nebo zubním lékařem poskytujícím zdravotní služby podle § 2 odst. 2 a 3 zákona o zdravotních službách u poskytovatele zdravotních služeb lůžkové péče, ve Zdravotnickém zařízení Ministerstva vnitra a ve Vězeňské službě České republiky nebo u poskytovatele zdravotnické záchranné služby, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 5 k tomuto nařízení,
- zaměstnanci, který je pedagogickým pracovníkem podle § 2 zákona o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 6 k tomuto nařízení.

Od 1. 7. 2017 tedy došlo k redukci počtu stupnic platových tarifů o 3 stupnice s tím, že občanští zaměstnanci resortu MO se nyní odměňují podle stupnice platových tarifů uvedených v příloze č. 2 (tj. tabulka č. 2). Od 1. 11. 2017 vstoupilo v platnost NV č. 340/2017 Sb. a oficiálním pořadovým číslem tabulky pro odměňování občanských zaměstnanců resortu MO je tabulka č. 3. Od 1. 1. 2018 vstoupilo v platnost NV č. 341/2017 Sb. a odměňování občanských zaměstnanců resortu MO se realizuje podle tabulky č. 2. Došlo k úpravě skupin odměňovaných zaměstnanců, přechíslování příloh a tabulek určujících odměňování jednotlivých kategorií zaměstnanců ve státní správě a samosprávě a aktuálně existuje 5 tabulek pro odměňování zaměstnanců státní správy a samosprávy. Stupnice platových tarifů určená mj. i pro občanské zaměstnance resortu MO je uvedena v tabulce č. 14a a 14 b výše/níže v textu.

Tabulka č. 14 b Stupnice platových tarifů občanských zaměstnanců resortu MO k 1. 1. 2020

Stupeň	Praxe	Platové třídy															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	11 030	11 850	12 710	13 650	14 660	15 770	16 980	18 300	19 730	21 260	22 980	24 770	26 730	28 880	31 210	33 750
2	do 2 let	11 370	12 230	13 130	14 120	15 200	16 330	17 560	18 950	20 400	22 010	23 780	25 630	27 690	29 900	32 330	34 960
3	do 4 let	11 740	12 650	13 570	14 590	15 700	16 890	18 180	19 610	21 230	22 800	24 660	26 560	28 680	30 990	33 500	36 210
4	do 6 let	12 120	13 050	14 040	15 080	16 250	17 480	18 810	20 300	21 870	23 610	25 510	27 480	29 690	32 090	34 710	37 250
5	do 9 let	12 550	13 500	14 510	15 600	16 800	18 080	19 740	21 010	22 640	24 440	26 410	28 480	30 760	33 240	35 960	38 870
6	do 12 let	12 980	13 950	14 990	16 120	17 380	18 690	20 150	21 770	23 430	25 290	27 360	29 500	31 860	34 420	37 250	40 270
7	do 15 let	13 400	14 440	15 510	16 690	17 970	19 350	20 840	22 520	24 290	26 200	28 340	30 560	33 000	35 680	38 600	41 730
8	do 19 let	13 850	14 290	16 050	17 250	18 600	20 020	21 560	23 310	25 140	27 120	29 340	31 670	34 190	36 960	40 020	43 250
9	do 23 let	14 310	15 420	16 600	17 850	19 250	20 720	22 330	24 130	26 020	28 100	30 380	32 790	35 420	38 320	41 470	44 820
10	do 27 let	14 830	15 970	17 170	18 470	19 930	21 450	23 090	25 000	26 960	29 090	31 470	33 980	36 710	39 700	42 990	46 430
11	do 32 let	15 310	16 490	17 770	19 110	20 640	22 210	23 940	25 910	27 920	30 150	32 610	35 200	38 030	41 150	44 540	48 160
12	nad 32 let	15 850	17 070	18 390	19 770	21 370	22 990	24 780	26 830	28 920	31 240	33 790	36 470	39 420	42 640	46 150	49 920

Zdroj: NV č. 341/2017 Sb., příloha č. 1

b) Osobní příplatek: zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. U zaměstnance, který dosahuje vynikající výsledky a je všeobecně uznávaným odborníkem a zároveň vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.³³

c) Příplatek za vedení: přísluší zaměstnanci podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Příplatek za vedení také přísluší zástupci vedoucího zaměstnance, který trvale zastupuje

³³ Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění změn a doplňků, § 131, odst. 1 a 2.

vedoucího zaměstnance v plném rozsahu jeho řídicí činnosti. Zaměstnanci, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení v plném rozsahu jeho řídicí činnosti po dobu delší než 4 týdny a toto zastupování není součástí jeho povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, náleží příplatek za zastupování od prvního dne zastupování a přísluší mu za stejných podmínek stanovených pro zastupování vedoucího zaměstnance. Výše příplatku za vedení je odstupňována podle stupňů řízení dle tabulky č. 15.

Tabulka č. 15 Výše příplatku za vedení odstupňována podle stupňů řízení

Stupeň řízení	Výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které vedoucí zaměstnanec zařazen
1.	5 až 30
2.	15 až 40
3.	20 až 50
4.	30 až 60

Zdroj: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění změn a doplňků, § 124, odst. 3, grafická úprava autora.

Zaměstnanec, který není vedoucím zaměstnancem, avšak podle organizačního předpisu je oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti této řídicí práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

d) Zvláštní příplatek: přísluší zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy. Rozdělení prací podle pracovních podmínek do skupin v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení zdraví a podle obtížnosti práce a výši příplatku v jednotlivých skupinách stanoví vláda nařízením. Zaměstnavatel následně určí zaměstnanci výši příplatku v rámci rozpětí stanoveného pro skupinu s pracovními podmínkami, ve kterých zaměstnanec soustavně vykonává práci. Rozdělení prací podle míry ztěžujících vlivů pracovních podmínek do skupin stanoví příloha č. 7 NV č. 564/2006 Sb., ve znění NV č. 186/2017 Sb., § 8, platné ke dni 1. 7. 2017 takto:

Výše zvláštního příplatku činí měsíčně ve skupině:

I. 400 až 1 000 Kč,

II. 600 až 2 000 Kč,

III. 1 000 až 5 000 Kč,

IV. 1 500 až 6 000 Kč a ve skupině

V. 2 000 až 8 000 Kč.

Výše uvedené rozpětí zvláštního příplatku bylo NV č. 340/2017 Sb. od 1. 11. 2017 změněno (rozšířeno) v jednotlivých skupinách následovně (v závorce je uvedeno navýšení podle NV č. 263/2018, platné od 1. 1. 2019):

I. 400 až 1300 Kč (500 až 1300 Kč),

II. 600 až 2500 Kč (750 až 2500 Kč),

III. 1000 až 5000 Kč (1250 až 5000 Kč),

IV. 1500 až 7500 Kč (1880 až 7500) a ve skupině

V. 2000 až 10 000 Kč (2500 až 10 000 Kč).

NV č. 341/2017 Sb. od 1. 1. 2018 potvrdilo určení rozpětí zvláštního příplatku uvedeného v NV č. 340/2017 a navíc upřesnilo způsob určení zvláštního příplatku zaměstnanci. NV č. 263/2018 ale od 1. 1. 2019 opět navýšila dolní hranici nominální částky příplatku v jednotlivých skupinách viz - odstavec výše.

Zaměstnanci přísluší pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. až V., s výjimkou zvláštního příplatku za práce vykonávané střídavě ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu a soustavné poskytování zdravotnických služeb zdravotnickými pracovníky (těm ale zároveň nepřísluší zvláštní příplatek za práce vykonávané ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu). Výši zvláštního příplatku určí zaměstnanci zaměstnavatel v rámci rozpětí, které je při splnění stanovených podmínek pro zaměstnance nejvýhodnější. Právo na zvláštní příplatek za práce střídavě vykonávané ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu a jeho výše se posoudí samostatně.

e) Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí: určí zaměstnavatel za práci ve ztíženém pracovním prostředí podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů. Výše příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí (§ 7 NV 564/2006 Sb., ve znění NV 186/2017 Sb.) činí 400 až 1 400 Kč měsíčně, NV č. 341/2017 Sb. stanovilo nové rozpětí na úroveň 500 až 1800 Kč měsíčně.

f) Odměny: za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu ji může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci, nejedná se ale o žádnou nárokovou záležitost.

Občanským zaměstnancům nepřísluší žádná podoba ani forma přídavku na bydlení (příspěvku na bydlení) ani stabilizační příspěvek tak, jak je tomu u vojáků z povolání, ani nemají nárok (jen ve zcela výjimečných případech) na úhradu nákladů na dojíždění do zaměstnání.

Zaměstnavatel je povinen vydat zaměstnanci v den nástupu do práce platový výměr, který musí být písemný. V platovém výměru je zaměstnavatel povinen uvést údaje o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen a o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složkách platu a také o termínu a místu výplaty. Dojde-li ke změně výše některé složky platu uvedené v platovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Děje se obvykle standardní formou předání nového platového výměru k podpisu zaměstnanci, kdy následně zaměstnanec obdrží kopii tohoto nového platového výměru.

4 Odměňování státních zaměstnanců v resortu MO

Odměňování zaměstnanců ve státní službě vychází ze zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon upravuje právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úradech státní správu, organizační věci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců, řízení ve věcech služebního poměru a z našeho úhlu pohledu důležitou problematiku odměňování státních zaměstnanců.³⁴ Tento zákon také upravuje organizační věci týkající se zaměstnanců ve správních úradech, kteří pracují v základním pracovněprávním vztahu.³⁵ Správním úřadem je myšleno ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je zákonem výslovně označen jako správní úřad nebo orgán státní správy.

Systém odměňování státních zaměstnanců funguje od 1. 1. 2015 s tím, že již v původním strategickém záměru bylo výrazně změnit systém odměňování zaměstnanců od 1. 1. 2017. Dvouleté období (od 1. 1. 2015 do 31. 12. 2016) mělo být obdobím vzniku, částečné

³⁴ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění změn a doplňků, §1, odst.1.

³⁵ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění změn a doplňků, §1, odst.2.

transformace a stabilizace celé struktury systému státní služby s tím, že v zájmu odpolitizování státní správy a tlaku Evropské unie na přijetí zákona o státní službě byl zákon přijat v jisté časové tísni a všechny aspekty jeho fungování nebyly dostatečně dobře vybalancovány.

Jedním z práv státních zaměstnanců, která se stanoví demonstrativním výčtem v § 79 odst. 2 zákona o státní službě, je právo na plat. Plat je možné s využitím úpravy v § 109 odst. 1 zák. práce definovat jako peněžitě plnění poskytované státnímu zaměstnanci za výkon služby. Systém odměňování státních zaměstnanců je velice podobný systému odměňování zaměstnanců podle zákoníku práce, kterým přísluší plat.

Plat státního zaměstnance tvoří všechny složky platu upravené zákoníkem práce, (platový tarif, příplatek za vedení, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za práci ve svátek, plat za práci přesčas, odměna, cílová odměna), s výjimkou těch, které se poskytují za činnosti, které nelze považovat za výkon služby (příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka). Za plat se považuje rovněž doplatek do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle § 112 odst. 3 zák. práce. Platem nejsou ta plnění, která se neposkytují jako odměna za výkon služby, např. náhrady (platu, popř. výdajů vynaložených v souvislosti se službou), odstupné nebo peněžitá odměna podle § 86 odst. 4 zákona o státní službě. Platem není ani odměna za služební pohotovost, protože se neposkytuje za výkon služby, ale za připravenost k výkonu služby.

Každému státnímu zaměstnanci přísluší platový tarif podle jeho zařazení do platové třídy a platového stupně. Zařazení konkrétní činnosti (služby) je uvedeno v NV č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností. V tomto NV v části 1 je uvedeno zařazení správních činností do platových tříd (5. až 16. platová třída) a v části 2 je uvedeno zařazení správních činností členěných podle odborného zaměření do platových tříd. V této části jsou v dílech 1 až 69 podrobně uvedeny konkrétní činnosti (např. díl 28: Bezpečnost státu a veřejný pořádek, díl 48: Obranná politika státu, atd.) zařazené do jednotlivých platových tříd podle specializace (odbornosti).

Tabulka č. 16 Vazba služebního místa na vzdělání a platovou třídu u státních zaměstnanců

Platová třída	Služební označení pro služební místo státního zaměstnance	Stanovený stupeň vzdělání
5	referent	střední vzdělání s výučním listem
6	odborný referent	střední vzdělání s maturitní zkouškou
7	odborný referent	střední vzdělání s maturitní zkouškou
8	odborný referent	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9	odborný referent nebo vrchní referent	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání
10	vrchní referent nebo rada	vyšší odborné vzdělání nebo bakalářský studijní program
11	rada nebo odborný rada (ministrský rada, vládní rada)	bakalářský nebo magisterský studijní program
12	odborný rada (ministrský rada, vládní rada)	magisterský studijní program
13	odborný rada (ministrský rada, vládní rada)	magisterský studijní program
14	vrchní rada (vrchní ministrský rada, vrchní vládní rada)	magisterský studijní program
15	vrchní rada (vrchní ministrský rada, vrchní vládní rada)	magisterský studijní program
16	vrchní rada (vrchní ministrský rada, vrchní vládní rada)	magisterský studijní program

Zdroj: <http://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/odmenovani-statnich-zamestnancu.aspx>, grafická úprava autora kapitoly.

Zaměstnanec je do služebního poměru státního zaměstnance přijat na základě rozhodnutí o přijetí do služebního poměru, rozhodnutí o zařazení na služební místo a rozhodnutí o jmenování na služební místo představeného obsahuje kromě obecných náležitostí podle správního řádu také platové zařazení zaměstnance.³⁶

Konkrétní charakteristika platových tříd v návaznosti na požadovaný stupeň vzdělání a služební označení služebního místa státního zaměstnance je uvedena v příloze č. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Vztah služebního označení pro služební místo státního zaměstnance, požadovaný stupeň vzdělání a jeho zařazení do příslušné platové třídy znázorňuje tabulka č. 16.

Odměňování státních zaměstnanců je řešeno v části deváté zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a vychází ze základních pravidel stanovených zákoníkem práce s tím, že v případě státní služby se používá jiné označení stejné skutečnosti vztahující se k odměňování

³⁶ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, v platném znění změn a doplňků, §30, odst. 1, písm. j, a odst. 2, písm. j.

občanských zaměstnanců v resortu MO. Níže v tabulce jsou uvedeny základní rozdíly v označení nároků obou skupin zaměstnanců.

Tabulka č. 17 Rozdílnost pojmosloví pro oblast odměňování zaměstnanců a státních zaměstnanců podle zákoníku práce

Pojmosloví podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (pro zaměstnance)	Pojmosloví podle zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě (pro státní zaměstnance)
zaměstnanec	státní zaměstnanec
vedoucí zaměstnanec	představený
zaměstnavatel	služební orgán
pracovní poměr	služební poměr
výkon práce	výkon služby
plat za práci přesčas	plat za službu přesčas
příplatek za práci v sobotu a v neděli	příplatek za službu v sobotu a v neděli,
příplatek za noční práci,	příplatek za službu v noční době,
příplatek za práci ve svátek	příplatek za službu ve svátek,
příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí	příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí
pracovní pohotovost	služební pohotovost.

Zdroj: Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, §144, grafická úprava autora kapitoly.

4.1 Složky platového výměru státního zaměstnance

Složky platového výměru státního zaměstnance (zaměstnance ve státní službě) jsou následující:

a) Platový tarif: Státní zaměstnanec je zařazen do příslušné platové třídy s tím, že pro odměňování státních zaměstnanců se první až čtvrtá platová třída stanovená zákoníkem práce nepoužijí. Tzn., že nejnižší možné zařazení státního zaměstnance je do páté platové třídy. První (základní) nastavení platových tarifů státních zaměstnanců bylo realizováno k 1. 1. 2015, a to NV č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců. Poté se platové tarify pro státní zaměstnance valorizovaly ve stejných termínech, jako se valorizovaly platy občanských zaměstnanců resortu MO, tj. k 1. 11. 2015, k 1. 11. 2016 a k 1. 11. 2017. Úprava platových tarifů ke dni 1. 11. 2015 byla realizována NV č. 279/2015 Sb., kterým se mění NV č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, úprava ke dni 1. 11. 2016 byla realizována prostřednictvím NV č. 327/2016 Sb., úprava ke dni 1. 11. 2017 byla realizována prostřednictvím NV č. 342/2017. Přehled vývoje platových tarifů pro státní zaměstnance jsou uvedeny v tabulkách č. 18 až 21a) a b) níže.

Tabulka č. 18 Přehled platových tarifů státních zaměstnanců podle NV č. 304/2014 Sb., platné pro období od 1. 1. 2015 do 31. 10. 2015

Platový stupeň	Počet let započ. praxe	Platová třída											
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Do 1 roku	10630	11520	12500	13570	14720	15960	17340	18790	20370	22110	24000	26040
2	Do 2 let	11050	11970	12970	14080	15270	16560	17990	19490	21150	22940	24910	27020
3	Do 4 let	11460	12410	13460	14620	15850	17200	18690	20240	21950	23810	25850	28030
4	Do 6 let	11900	12890	13980	15180	16450	17850	19390	20990	22770	24710	26820	29100
5	Do 9 let	12350	13380	14510	15760	17070	18520	20120	21790	23630	25640	27830	30190
6	Do 12 let	12820	13880	15050	16360	17710	19210	20880	22610	24520	26600	28880	31320
7	Do 15 let	13300	14410	15610	16980	18400	19950	21670	23470	25450	27620	29970	32500
8	Do 19 let	13810	14950	16200	17620	19090	20690	22490	24360	26410	28650	31110	33730
9	Do 23 let	14330	15520	16810	18280	19800	21480	23330	25280	27400	29740	32290	35000
10	Do 27 let	14880	16110	17440	18980	20560	22290	24210	26230	28440	30860	33510	36310
11	Do 32 let	15450	16720	18120	19700	21340	23140	25120	27220	29510	32030	34770	37690
12	Nad 32 let	16040	17350	18800	20450	22140	24020	26080	28250	30630	33240	36070	39110

Zdroj: Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, grafická úprava autora.

Tabulka č. 19 Přehled platových tarifů státních zaměstnanců podle NV č. 279/2015 Sb., platné pro období od 1. 11. 2015 do 31. 10. 2016

Platový stupeň	Počet let započ. praxe	Platová třída											
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Do 1 roku	10950	11870	12880	13980	15170	16440	17870	19360	20990	22780	24720	26830
2	Do 2 let	11390	12330	13360	14510	15730	17060	18530	20080	21790	23630	25660	27840
3	Do 4 let	11810	12790	13870	15060	16330	17720	19260	20850	22610	24530	26630	28880
4	Do 6 let	12260	13280	14400	15640	16950	18390	19980	21620	23460	25460	27630	29980
5	Do 9 let	12730	13790	14950	16240	17590	19080	20730	22450	24340	26410	28670	31100
6	Do 12 let	13210	14300	15510	16860	18250	19790	21510	23290	25260	27400	29750	32260
7	Do 15 let	13700	14850	16080	17490	18960	20550	22330	24180	26220	28450	30870	33480
8	Do 19 let	14230	15400	16690	18150	19670	21320	23170	25100	27210	29510	32050	34750
9	Do 23 let	14760	15990	17320	18830	20400	22130	24030	26040	28230	30640	33260	36050
10	Do 27 let	15330	16600	17970	19550	21180	22960	24940	27020	29300	31790	34520	37400
11	Do 32 let	15920	17230	18670	20300	21990	23840	25880	28040	30400	33000	35820	38830
12	Nad 32 let	16530	17880	19370	21070	22810	24750	26870	29100	31550	34240	37160	40290

Zdroj: Nařízení vlády č. 279/2015 Sb., kterým se mění NV č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, grafická úprava autora.

Tabulka č. 20 Přehled platových tarifů státních zaměstnanců podle NV č. 327/2016 Sb., platné pro období od 1. 11. 2016 do 31. 10. 2017

Platový stupeň	Počet let započ. praxe	Platová třída											
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Do 1 roku	11390	12350	13400	14540	15780	17100	18590	20450	22910	26110	30030	34830
2	Do 2 let	11850	12830	13900	15100	16360	17750	19280	21210	23750	27080	31130	36110
3	Do 4 let	12290	13310	14430	15670	16990	18430	20040	22040	24680	28150	32360	37540
4	Do 6 let	12760	13820	14980	16270	17630	19130	20780	22860	25610	29200	33580	38940
5	Do 9 let	13240	14350	15550	16890	18300	19850	21560	23730	26570	30290	34830	40400
6	Do 12 let	13740	14880	16140	17540	18980	20590	22380	24620	27580	31430	36140	41930
7	Do 15 let	14250	15450	16730	18190	19720	21380	23230	25560	28630	32630	37520	43520
8	Do 19 let	14800	16020	17360	18880	20460	22180	24100	26510	29700	33860	38930	45160
9	Do 23 let	15360	16630	18020	19590	21220	23020	25000	27500	30800	35100	40380	46840

10	Do 27 let	15950	17270	18690	20340	22030	23880	25940	28540	31960	36440	41910	48600
11	Do 32 let	16560	17920	19420	21120	22870	24800	26920	29610	33170	37810	43490	50430
12	Nad 32 let	17200	18600	20150	21920	23730	25740	27950	30750	34440	39250	45140	52370

Zdroj: Nařízení vlády č. 327/2016 Sb., kterým se mění NV č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, grafická úprava autora.

V NV č. 327/2016 Sb., kterým se mění NV č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců došlo dnem 1. 11. 2016 ještě k další podstatné úpravě platových tarifů vybraných oborů služby. Státnímu zaměstnanci, který je zařazen nebo jmenován na služební místo, pro které je stanovena alespoň 12. platová třída, které je označené ve služebním předpisu služebního orgánu za **klíčové** a pro které je stanoven obor státní služby (dále jen "služba") uvedený v příloze č. 1 k tomuto nařízení, může služební orgán určit platový tarif až ve výši **dvojnásobku** platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě stanovené pro služební místo, na které je státní zaměstnanec zařazen nebo jmenován. Předpokladem je, že státní zaměstnanec plní na služebním místě nejsložitější, nejodpovědnější a nejnamáhavější služební úkoly, jejichž plnění je pro služební úřad k řádnému zajištění výkonu jeho působnosti nepostradatelné, a tyto služební úkoly vyžadují nejvyšší míru znalostí, dovedností a zkušeností v příslušném oboru služby. Služební orgán může ve služebním předpisu označit nejvýše 5 % služebních míst ve služebním úřadu za klíčová. Platový tarif lze státnímu zaměstnanci určit nejdéle na dobu jednoho roku, a to opakovaně.³⁷ V příloze č. 1 tohoto nařízení vlády jsou vymezeny tyto tři klíčové obory služby, kterých se toto opatření týká:

1. Lékařská posudková služba,
2. Legislativa a právní činnost,
3. Informační a komunikační technologie.

Nařízením vlády č. 115/2017 Sb., kterým se mění NV č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, platné od 28. 4. 2017, se tyto klíčové obory služby rozšířily o další čtyři obory služby, a to:

4. Finance,
5. Audit,
6. Veřejné investování a zadávání veřejných zakázek

³⁷ Nařízení vlády č. 327/2016 Sb., kterým se mění Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, v planém znění změn a doplňků, čl. I, odst. 3 a 4.

7. Organizační věci státní služby a správa služebních vztahů státních zaměstnanců, příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání.³⁸ Platové tarify jako takové zůstaly beze změn.

Tabulka č. 21 a Přehled platových tarifů státních zaměstnanců podle NV č. 342/2017 Sb., platné pro období od 1. 11. 2017

Platový stupeň	Platová třída											
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	12530	13590	14740	16000	17360	18810	20450	22500	25210	28730	33040	38320
2	13040	14120	15290	16610	18000	19530	21210	23340	26130	29790	34250	39730
3	13520	14650	15880	17240	18690	20280	22050	24250	27150	30970	35600	41300
4	14040	15210	16480	17900	19400	21050	22860	25150	28180	32120	36940	42840
5	14570	15790	17110	18580	20130	21840	23720	26110	29230	33320	38320	44440
6	15120	16370	17760	19300	20880	22650	24620	27090	30340	34580	39760	46130
7	15680	17000	18410	20010	21700	23520	25560	28120	31500	35900	41280	47880
8	16280	17630	19100	20770	22510	24400	26510	29170	32670	37250	42830	49680
9	16900	18300	19830	21550	23350	25330	27500	30250	33880	38610	44420	51530
10	17550	19000	20560	22380	24240	26270	28540	31400	35160	40090	46110	53460
11	18220	19720	21370	23240	25160	27280	29620	32580	36490	41600	47840	55480
12	18920	20460	22170	24120	26110	28320	30750	33830	37890	43180	49660	57610

Zdroj: Nařízení vlády č. 342/2017 Sb., kterým se mění Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, grafická úprava autora.

Tabulka č. 21 b Přehled platových tarifů státních zaměstnanců podle NV č. 300/2019 Sb., platné pro období od 1. 1. 2020

Stupeň	Praxe	Platová třída											
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	14 660	15 770	16 980	18 300	19 730	21 260	22 980	25 130	27 980	31 670	36 200	41 740
2	do 2 let	15 200	16 330	17 560	18 950	20 400	22 010	23 780	26 010	28 940	32 780	37 470	43 220
3	do 4 let	15 700	16 890	18 180	19 610	21 130	22 800	24 660	26 970	30 010	34 020	38 880	44 870
4	do 6 let	16 250	17 480	18 810	20 300	21 870	23 610	25 510	27 910	31 090	35 230	40 090	46 490
5	do 9 let	16 800	18 080	19 470	21 010	22 640	24 440	26 410	28 920	32 200	36 490	41 740	48 170
6	do 12 let	17 380	18 690	20 150	21 770	23 430	25 290	27 360	29 950	33 360	37 810	43 250	49 940
7	do 15 let	17 970	19 350	20 840	22 520	24 290	26 200	28 340	31 030	34 580	39 200	44 850	51 780
8	do 19 let	18 600	20 020	21 560	23 310	25 140	27 120	29 340	32 130	35 810	40 620	46 480	53 670
9	do 23 let	19 250	20 720	22 330	24 130	26 020	28 100	30 380	33 270	37 080	42 050	48 150	55 610
10	do 27 let	19 330	21 450	23 090	25 000	26 960	29 090	31 470	34 470	38 420	43 600	49 920	57 640
11	do 32 let	20 640	22 210	23 940	25 910	27 920	30 150	32 610	35 710	39 820	45 180	51 740	59 760
12	nad 32 let	21 370	22 990	24 780	26 830	28 920	31 240	33 790	37 030	41 290	46 840	53 650	62 000

Zdroj: NV č. 300/2019 Sb., příloha č. 2

³⁸ Nařízení vlády č. 115/2017 Sb., kterým se mění Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, v platném znění změn a doplňků, čl. I.

b) Příplatek za vedení:

Příplatek za vedení je nárokovou složkou platu státních zaměstnanců, kterou se oceňuje řídící práce představených a jejich zástupců. Představeným je podle § 9 odst. 1 zákona o státní službě státní zaměstnanec, který je oprávněn vést podřízené státní zaměstnance, ukládat jim služební úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat výkon jejich služby a dávat jim k tomu příkazy. Státního zaměstnance, který řídí ostatní státní zaměstnance pouze metodicky, nelze považovat za představeného ve smyslu § 9 zákona, a to ani v případě, že v rámci své metodické činnosti může dávat ostatním státním zaměstnancům odborné pokyny, které jsou povinni respektovat. Právo na příplatek za vedení se podle § 144 zákona o státní službě odvozuje z § 124 odst. 1 zák. práce, s tím, že rozpětí příplatku za vedení pro představené a jimi určené (trvalé) zástupce stanoví příloha č. 2 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a podmínky pro jeho poskytování § 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. Platové nároky zástupců představených, kteří na základě příkazu zastupují představené dočasně (zástupců ad hoc), zakládá a podmínky stanoví § 66 odst. 1 zákona o státní službě. Tato zvláštní úprava vylučuje u státních zaměstnanců uplatnění § 124 odstavec 2 zák. práce, který upravuje podmínky, pro vznik práva zástupců vedoucích zaměstnanců na příplatek za vedení.

Výše příplatků za vedení je v příloze č. 2 zákona uvedena v rozpětí a je diferencovaná podle řídící úrovně a působnosti služebního úřadu. Sazby příplatků jsou stanoveny procentem z nejvyššího platového tarifu v platové třídě, kterou je klasifikováno služební místo představeného (popř. jeho zástupce). Tím je jednak zajištěno zachování reálné hodnoty příplatku ve vztahu k platovým tarifům, jednak se tím do úpravy příplatku za vedení promítá další diferenciační kritérium, a to náročnost (složitost, odpovědnost a namáhavost) správních činností, které představený řídí, popř. které sám vykonává (čím náročnější správní činnost, tím vyšší platová třída a platový tarif a z něhož se odvozuje příplatek za vedení). Závazným a jediným přípustným hlediskem pro určení příplatku za vedení v rámci konkrétního rozpětí je podle § 4 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. počet přímo podřízených státních zaměstnanců, zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu a představených. Konkrétní výši příplatku za vedení určuje jednotlivým představeným (popř. jejich zástupcům) v rámci stanoveného rozpětí služební orgán, který je k tomu příslušný podle § 10 (popř. § 152) zákona, a to pevnou měsíční částkou. Podle § 146 odst. 2 zákona může vláda stanovit nařízením závazná pravidla pro určení konkrétní výše příplatků za vedení v rámci stanoveného rozpětí. V době zpracování

tohoto textu takový prováděcí předpis zatím neexistoval. Rozpětí pro určení příplatků za vedení stanovená v příloze č. 2 zákona jsou v porovnání s § 124 odst. 3 zák. práce vyšší.

Tabulka č. 22 Rozpětí příplatků za vedení podle přílohy č. 2 k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě (v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je místo představeného zařazeno)

Představený	Ústřední správní úřady	Správní úřady s celostátní působností	Správní úřady s územní působností	Ostatní správní úřady
zástupce vedoucího oddělení, určený podle § 9 odst. 7	10 až 20	5 až 15		
vedoucí oddělení, zástupce ředitele odboru, určený podle § 9 odst. 7, zástupce vedoucí zastupitelského úřadu, určený podle § 9 odst. 7	20 až 30	10 až 20		
ředitel odboru, zástupce náměstka pro řízení sekce nebo zástupce ředitele sekce, určený podle § 9 odst. 7, vedoucí zastupitelského úřadu, zástupce státního tajemníka, určený podle § 9 odst. 7	30 až 40	25 až 35	20 až 30	15 až 25
Náměstek pro řízení sekce nebo ředitel sekce, státní tajemník, zástupce vedoucího služebního úřadu, určený podle § 9 odst. 7	40 až 50	35 až 45	30 až 40	25 až 35
vedoucí služebního úřadu, náměstek pro státní službu	50 až 60	45 až 55	35 až 45	30 až 40

Zdroj: Zákon č. 234/2014 Sb., o platu státních zaměstnanců, příloha č. 2, grafická úprava autora kapitoly.

Tabulka č. 23 Výše zvláštního příplatku činí měsíčně ve skupině

Označení skupiny	Charakteristika skupiny správních činností	Částka v Kč
I.	Služba se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života	500 až 1300
II.	Služba se značnou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života	700 až 2500
III.	Služba se značnou mírou neuropsychické zátěže a práce se zvýšeným rizikem ohrožení života nebo zdraví	1250 až 5000
IV.	Služba s nejvyšší mírou neuropsychické zátěže a práce s vysokým rizikem ohrožení života nebo zdraví	1880 až 7500
V.	Práce s mimořádným rizikem ohrožení života nebo zdraví	2500 až 10 000

Zdroj: Nařízení vlády č. 342/2017 Sb., § 6, odst. 2, kterým se mění Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, v platném znění změn a doplňků.

c) Příplatek za službu ve ztíženém pracovním prostředí:

Je řešen v § 5 NV č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců ve znění NV č. 342/2017 Sb. Výše příplatku činí 500 až 1800 Kč měsíčně a určí se podle míry rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů na zaměstnance.

d) Zvláštní příplatek:

Určí služební orgán pro služební místo v rámci rozpětí stanoveného pro příslušnou skupinu správních činností podle podmínek výkonu služby. Rozdělení správních činností do skupin a pravidla pro určení konkrétní výše příplatku v závislosti na míře neuropsychické zátěže a pravděpodobnosti rizika ohrožení života a zdraví nebo obtížnosti výkonu služby stanoví příloha č. 4 nařízení. Pro služební místo se určí pouze jeden zvláštní příplatek ve skupinách I. až V., s výjimkou zvláštního příplatku při střídavém výkonu služby ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu, a to v rozpětí, které je hodnotově nejvyšší. Právo na zvláštní příplatek při střídavém výkonu služby ve dvousměnném, třisměnném nebo nepřetržitém provozním režimu se posoudí a jeho výše pro služební místo stanoví samostatně.

e) Příplatek za službu přesčas:

K veškeré službě přesčas je přihlédnuto v platu představeného, který je služebním orgánem nebo vedoucím zastupitelského úřadu. K veškeré službě přesčas je podle § 147 zákona přihlédnuto v platu představeného, který je služebním orgánem (§ 10) nebo vedoucím zastupitelského úřadu (§ 9 odst. 4). Za službu přesčas proto nemohou ani čerpat náhradní volno, které je alternativním plněním k platu za službu přesčas. Tím není dotčeno právo představených a jejich zástupců, kterým přísluší příplatek za vedení, na ostatní příplatky poskytované za službu ve zvláštním režimu (v noci, v sobotu a v neděli, ve svátek). Tyto příplatky jim náleží za shodných podmínek a ve stejné výši jako ostatním státním zaměstnancům. Služební doba se řídí příslušnými ustanoveními zákoníku práce o pracovní době. Při odměňování služby přesčas se postupuje podle § 127 zák. práce a § 147 zákona o státní službě. Za službu přesčas přísluší státnímu zaměstnanci plat za službu přesčas, který je tvořen poměrnou částí platového tarifu, osobního příplatku, zvláštního příplatku a příplatku za službu ve ztíženém pracovním prostředí, připadající na jednu hodinu služby (bez služby přesčas) v kalendářním měsíci, ve kterém je služba přesčas konaná a příplatkem za službu přesčas. Sazby příplatku jsou stanoveny rozdílně podle toho, koná-li státní zaměstnanec službu přesčas v den, kdy obvykle koná službu, např. jako pokračování ve výkonu služby nad rámec směny (25%

průměrného hodinového výdělku), nebo v den, na který připadá nepřetržitý odpočinek v týdnu (50% průměrného hodinového výdělku). Při určení platu za službu přesčas se vychází z konkrétního kalendářního měsíce, nikoliv z průměrného počtu hodin služby připadajících na kalendářní měsíc. Služební orgán se může se státním zaměstnancem dohodnout na poskytnutí náhradního volna místo platu za službu přesčas.

Státním zaměstnancům, kterým je poskytován příplatek za vedení (představeným a jejich zástupcům), je plat stanoven s přihlédnutím k případné službě přesčas v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce, tj. k rozsahu, ve kterém může služební orgán státnímu zaměstnanci práci přesčas nařídit (§ 93 odst. 2 zák. práce). Těmto státním zaměstnancům přísluší plat za službu přesčas až za službu přesčas nad rámec 150 hodin v příslušném roce, budou-li konat službu přesčas nad uvedený limit. To neplatí, pokud konají službu přesčas v noci, v den pracovního klidu nebo v rámci služební pohotovosti (k této službě přesčas v jejich platu přihlédnuto není, přísluší za ni plat, a proto se v evidenci nezahrnuje do 150 hodin služby přesčas, ke které v jejich platu přihlédnuto je).

f) Osobní příplatek:

Je fakultativní složkou platu státních zaměstnanců, která plní především motivační funkci. Vedle toho umožňuje účelnou diferenciaci v odměňování státních zaměstnanců a ocenění špičkových odborníků. Výše osobního příplatku je omezena horní hranicí, kterou stanoví ve dvou úrovních delegovaný § 131 zák. práce. Osobní příplatek je možné státnímu zaměstnanci určit až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zařazeno služební místo státního zaměstnance nebo až do výše 100% uvedeného platového tarifu pokud jde o státního zaměstnance na služebním místě zařazeném do desáté až šestnácté platové třídy, který je vynikajícím všeobecně uznávaným odborníkem. Ačkoliv zákoník práce pojem "vynikající všeobecně uznávaný odborník" blíže nevymezuje, lze sémantickým výkladem dospět k názoru, že by se mělo jednat o zaměstnance (státního zaměstnance), jehož erudice v určitém oboru je uznávaná a známá v rámci širšího území popř. širší odborné veřejnosti.

Koncepce osobního příplatku vychází z předpokladu, že se individuální pracovní schopnosti státního zaměstnance zpravidla v krátkém časovém období nezmění. Má-li však osobní příplatek plnit motivační funkci, je nezbytné, aby si byl státní zaměstnanec vědom, že v určitých časových intervalech dojde k přezkoumání odůvodněnosti a výše osobního příplatku, který je mu poskytován. V duchu této úvahy stanoví § 149 zákona o státní službě, že státnímu

zaměstnanci je možné osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout pouze v závislosti na výsledku jeho služebního hodnocení, které se provádí jednou ročně, a to v prvním čtvrtletí kalendářního roku za uplynulý kalendářní rok. V jiném intervalu se provede služební hodnocení státního zaměstnance, pokud podle služebního hodnocení dosahoval v hodnoceném období nevyhovující výsledky (po uplynutí 6 měsíců ode dne seznámení státního zaměstnance s předchozím služebním hodnocením), nebo přechází-li státní zaměstnanec na jiný služební úřad (§ 155 odst. 2 zákona o státní službě).

Služební hodnocení státního zaměstnance zahrnuje nejen hodnocení znalostí, dovedností a výkonu služby (správnosti, rychlosti a samostatnosti v souladu se stanovenými individuálními cíli), ale i hodnocení služební kázně a výsledků vzdělávání. Součástí hodnocení jsou tedy i hlediska, která nelze podle delegovaného § 109 odst. 4 zák. práce využít pro účely odměňování. Je proto třeba stanovit, která z kritérií uvedených v § 155 zákona o státní službě pro služební hodnocení se zohlední při poskytování osobního příplatku.

g) Odměna za služební pohotovost:

Výše odměny za služební pohotovost činí 10 % průměrného výdělku. Pro výklad pojmu služební pohotovost se využije definice pracovní pohotovosti v § 78 odst. 1 písm. h) zák. práce. Za dobu, kdy si služební orgán formou služební pohotovosti zabezpečí připravenost státního zaměstnance k výkonu služby, náleží státnímu zaměstnanci odměna za služební pohotovost. Tato odměna je specifickým institutem, není však platem, protože nenáleží za výkon služby, ale za připravenost k výkonu služby. Odměna za služební pohotovost má kompenzovat omezení státního zaměstnance v době odpočinku. Povoláním státního zaměstnance k výkonu služby se služební pohotovost přerušuje a za dobu výkonu služby přísluší státnímu zaměstnanci plat. Služba konaná v době služební pohotovosti nad stanovenou služební dobu je službou přesčas (§ 101 odst. 2 zákona o státní službě). Výše odměny za služební pohotovost činí 10% průměrného výdělku státního zaměstnance zjištěného podle § 352, § 353, § 354 odst. 1 až 3 a § 355 až 357 zák. práce (§ 174 zákona o státní službě). Tím se úprava v § 151 zákona o státní službě liší od § 140 zák. práce, který stanoví pro odměnu za pracovní pohotovost 10 % průměrného výdělku jako minimální limit.

h) Odměna:

Odměnou lze ocenit též úspěšné splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného státního zaměstnance, pokud mu nevznikl nárok na příplatek za vedení nebo plat při zastupování podle

§ 66. Celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za kalendářní rok činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě představeného též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle přílohy č. 2 zákona o státní službě, a to podle služebního místa, na kterém státní zaměstnanec v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával službu.

Odměna je nenárokovou motivační složkou platu státních zaměstnanců. Poskytování odměny se řídí § 134 zák. práce, zvláštní úpravu pro služební poměr stanoví § 150 zákona o státní službě. Podle § 134 zák. práce je možné odměnou ocenit splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. V § 150 zákona o státní službě je okruh důvodů pro poskytnutí odměny rozšířen o "dobrovolné převzetí splnění naléhavých služebních úkolů za nepřítomného státního zaměstnance, pokud nebyly splněny podmínky pro vznik práva na příplatek za vedení". O poskytnutí odměny a o její výši rozhoduje služební orgán.

Na rozdíl od zákoníku práce, který nestanoví žádná pravidla ani omezení, pokud jde o výši odměny, může činit celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za kalendářní rok (zúčtovaných za kalendářní rok, i když jsou vyplaceny až v roce následujícím) nejvýše 25% z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě představeného též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat. Při rozhodování o četnosti a výši poskytovaných odměn je služební orgán fakticky limitován také množstvím finančních prostředků určených na platy, které má pro konkrétní plánovací období k dispozici, s tím, že je přednostně povinen finančně zabezpečit poskytování nárokových složek platu státních zaměstnanců.

Kromě "odměny" je možné státním zaměstnancům poskytovat podle § 134a zák. práce také "cílovou odměnu" (blíže viz komentář k § 144 zákona o státní službě). Jedná se o samostatnou složku platu rozdílnou od "odměny", proto nelze, aniž by to bylo výslovně stanoveno, vztahovat limit odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za kalendářní rok i na cílovou odměnu.

Zastupování – § 66:

Státní zaměstnanec je povinen na základě příkazu zastupovat představeného nebo státního zaměstnance na služebním místě zařazeném ve vyšší platové třídě, než je zařazeno služební místo, na které byl zařazen nebo jmenován. Je-li doba zastupování delší než 4 týdny, přísluší státnímu zaměstnanci plat, který by mu příslušel, pokud by byl zařazen nebo jmenován na

služebním místě státního zaměstnance nebo představeného, kterého zastupuje; tento plat přísluší od prvního dne zastupování. V době zastupování státní zaměstnanec nevykonává v plném rozsahu dosavadní služební úkoly. Doba zastupování nesmí překročit 180 dnů v kalendářním roce; to neplatí v případě, že státní zaměstnanec s delší dobou zastupování souhlasí. Platové zvýhodnění za zastupování však zaměstnanci přísluší jen při souvislém zastupování, které je delší než 4 týdny. Nejedná se tedy o příplatek za zastupování, ale přímo o plat ve výši platu na služebním místě zastupovaného.

Zastupovat podle § 66 zákona je státní zaměstnanec povinen (na rozdíl od zák. práce, kdy s tím musí souhlasit) - a to max. 180 dnů v kalendářním roce, se svým souhlasem i déle. Pro tyto účely se počítají pouze služební dny, ve kterých zaměstnanec skutečně zastupuje (tedy zpravidla 5 dnů v týdnu), nikoliv dny volna (zpravidla soboty a neděle). Státní zaměstnanec je povinen zastupovat zase jen státního zaměstnance, nikoliv zaměstnance v pracovním poměru. Rovněž není povinen zastupovat státního zaměstnance, který má stejnou nebo nižší platovou třídu než on, tedy na stejném nebo nižším služebním místě (např. při přechodném nedostatku státních zaměstnanců v útvaru). Představený, který je oprávněn určit státnímu zaměstnanci příkazem zastupování, musí samozřejmě zvážit, zda zastupující zaměstnanec je zastupování schopen, má k tomu příslušné znalosti, vědomosti, předpoklady a vlastnosti a zároveň musí počítat s tím, že po dobu zastupování nebude státní zaměstnanec vykonávat v plném rozsahu svoji práci, své obvyklé služební úkoly, neboť bude muset vykonávat práci i za zastupovaného.

Závěr

Problematika odměňování zaměstnanců je velice důležitým a zároveň složitým komplexem činnosti vedení firmy. Taktéž problematika odměňování v resortu MO je složitá a komplexní činnost. Zvláště za situace, kdy není zaručena stabilita financování resortu včetně dostatečného množství finančních prostředků na mzdy a platy, což se ukázalo v případě dopadů ekonomické krize v letech 2008-2009 a jejími důsledky až do roku 2014. Resort MO má také tu specifiku, že musí řešit odměňování tří různých kategorií zaměstnanců, jejichž specifické postavení v rámci pracovně-právních náležitostí vyžaduje také specifickou situaci v systému odměňování. Základem ale je skutečnost, že systém odměňování, pokud má plnit motivační cíle v kontextu personální politiky, musí být promotivační a zachovávat jistou míru konkurenceschopnosti celého systému odměňování vůči civilnímu prostředí (vněpodnikovému trhu práce).

Kontrolní otázky ke kapitole

1. Objasněte význam a důležitost odměňování zaměstnanců.
2. Popište, jak se vyvíjela problematika odměňování vojáků z povolání a občanských zaměstnanců v resortu MO v období let 1999 až 2006. Jaké zásadní právní předpisy určovaly pravidla v oblasti odměňování a jaká byla struktura platového výměru u těchto kategorií personálu.
3. Sdělte, jaké změny nastaly u odměňování vojáků z povolání od 1. 7. 2015.
4. Jaké složky tvoří služební plat vojáka z povolání, jak je konstruován služební tarif vojáka z povolání?
5. Objasněte změny, které nastaly v oblasti odměňování občanských zaměstnanců od 1. 1. 2007, vysvětlete strukturu platového výměru občanského zaměstnance.
6. Jakým způsobem je řešeno odměňování zaměstnanců ve státní službě v resortu MO? Objasněte rozdílnost pojmosloví podle zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce) a podle zákona č. 234/2014 Sb. (zákon o státní službě).
7. Popište strukturu platového výměru zaměstnanců ve státní službě.

Seznam použité literatury

1. Zákon č. 221/1999 Sb., *o vojácích z povolání*, v platném znění změn a doplňků.
2. Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, v platném znění změn a doplňků.
3. Zákon č. 234/2014 Sb., *o státní službě*, v platném znění změn a doplňků.
4. Zákon č. 143/1992 Sb., *o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech*, v platném znění změn a doplňků.
5. Nařízení vlády č. 79/1994 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a služeb, orgánů celní správy, příslušníků sboru požární ochrany, zaměstnanců některých dalších organizací*, v platném znění změn a doplňků.
6. Nařízení vlády č. 330/2003 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, v platném znění změn a doplňků.

7. Nařízení vlády č. 469/2002 Sb., *o katalogu prací ve veřejných službách a správě*, v platném znění změn a doplňků.
8. Nařízení vlády č. 565/2006 Sb., *o platových poměrech vojáků z povolání*, v platném znění změn a doplňků.
9. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, v platném znění změn a doplňků.
10. Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., *o katalogu prací ve veřejných službách a správě*, v platném znění změn a doplňků.
11. Nařízení vlády č. 223/2010 Sb., *o katalogu prací vojáků z povolání*, v platném znění změn a doplňků.
12. Nařízení vlády č. 203/2010 Sb., *o seznamu činností vojáků z povolání stanovených pro jednotlivé hodnostní sbory a vojenské hodnosti*, v platném znění změn a doplňků.
13. Nařízení vlády č. 60/2015 Sb. *o stanovení seznamu činností pro jednotlivé vojenské hodnosti*, v platném znění změn a doplňků.
14. Nařízení vlády č. 59/2015 Sb., *o služebních tarifech a o zvláštním příplatku pro vojáky z povolání*, v platném znění změn a doplňků.
15. Nařízení vlády č. 68/2015 Sb., *o stanovení seznamu speciálních odborností a činností nezbytných pro plnění úkolů ozbrojených sil a Vojenské policie a výše stabilizačního příspěvku*, v platném znění změn a doplňků.
16. Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., *o platových poměrech státních zaměstnanců*, v platném znění změn a doplňků. (Nařízení vlády č. 279/2015 Sb., Nařízení vlády č. 327/2016 Sb., Nařízení vlády č. 115/2017 Sb., Nařízení vlády č. 342/2017 Sb.)
17. Nařízení vlády č. 340/2017 Sb., kterým se mění NV č. 564/2006 Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, v platném znění změn a doplňků.
18. Nařízení vlády č. 341/2017Sb., *o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě*, v platném znění změn a doplňků.
19. PERNICA, Bohuslav. Ozbrojené síly ČR a otázka provázanosti platového a kariérního řádu (srovnávací studie). In: *Vojenské rozhledy*, 2005, roč. 14, č. 3, s. 71 - 80. ISSN 1210-3292.

20. Vyhláška MO č. 217/2010 Sb., o stanovení kvalifikačních předpokladů pro služební zařazení vojáků z povolání.
21. RMO č. 33/1994 Věstníku *Zásady pro odměňování v resortu Ministerstva obrany*.
22. RMO č. 44/2006 Věstníku *Vnitřní platový předpis pro vojáky z povolání*.
23. RMO č. 45/2006 Věstníku *Vnitřní platový předpis pro občanské zaměstnance Ministerstva obrany*.
24. *Kolektivní smlouva 2017*, MO Praha, 2016.
25. SKORUŠA, L., DANĚK, J. a kol. *Zákon o vojácích z povolání. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. 468 s.
26. RMO č. 14/2016 Věstníku, *Peněžní náležitosti a další peněžní plnění vojáků z povolání a vojáků v záloze ve službě*, čl. 6 a příloha 6.