**Podklad pro jednání 154. Plenární schůze RHSD dne 21. září 2020 k problematice valorizace zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí**

**I. K výši dotčených příplatků obecně**

Přiměřená kompenzace ztěžujících vlivů působících na zaměstnance ve veřejných službách a správě v pracovním poměru odměňované podle zákoníku práce a k němu vydaných prováděcích nařízení vlády i státních zaměstnanců, jejichž odměňování je upraveno zákonem o státní službě a příslušným prováděcím nařízením vlády, představuje nezbytnou součást spravedlivého odměňování v nepodnikatelské sféře. Zachování určitého poměru výše zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí k výši platových tarifů (a dalším složkám platu) je zároveň žádoucí i z hlediska systému hodnocení neuropsychické zátěže a rizika ohrožení zdraví a života (v případě zvláštních příplatků) a ztěžujících vlivů prostředí (u příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí). Tyto ztěžující vlivy prostředí jsou do určité míry rovněž zohledňovány i v platovém tarifu (prostřednictvím platové třídy) a příplatky by měly být jen určitým dodatečným prostředkem ke kompenzaci uvedených vlivů ve specifických případech, které již není možné v rámci platové třídy ocenit.

Problematika valorizace zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí byla v roce v 2020 předmětem jednání příslušných pracovních týmů RHSD. Ministerstvo práce a sociálních věcí považuje za vhodné, s ohledem na průběžný růst výše platových tarifů, aby došlo ke zvýšení spodních a horních hranic zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí alespoň o cca 20 %. Výsledkem dosavadních jednání jsou tři možné varianty valorizace dotčených příplatků popsané níže. Předpokládáme, že by k provedení navýšení zvláštního příplatku došlo spolu s případnou valorizací platových tarifů s účinností od 1. ledna 2021. Je nutno podotknout, že Ministerstvo financí s případnou úpravou výše těchto příplatků nekalkuluje při přípravách návrhu státního rozpočtu a otázka financování dopadů zvýšení tak není vyřešena.

**II. Varianty navýšení**

Při případném navýšení zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí o 25 % nebo 50 % by výše těchto příplatků byla následující:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Zvláštní příplatek skupina** | **Současná výše** (v Kč za měsíc) | **Po navýšení o 25 %** (v Kč za měsíc) | **Po navýšení o 50 %** (v Kč za měsíc) |
| **od** | **do** | **od** | **do** | **od** | **do** |
| **I.** | 500 | 1 300 | 630 | 1 630 | 750 | 1 950 |
| **II.** | 750 | 2 500 | 940 | 3 130 | 1 130 | 3 750 |
| **III.** | 1 250 | 5 000 | 1 570 | 6 250 | 1 880 | 7 500 |
| **IV.** | 1 880 | 7 500 | 2 350 | 9 380 | 2 820 | 11 250 |
| **V.** | 2 500 | 10 000 | 3 130 | 12 500 | 3 750 | 15 000 |
| **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** | 500 | 1 800 | 630 | 2 250 | 750 | 2 700 |

**Zdroj:** Výpočet MPSV

V případě diferencovaného navýšení hranic rozpětí zvláštního příplatku v první skupině, a to dolní hranice o 100 % a horní hranice o 50 %, ve druhé skupině dolní hranice o 90 % a horní hranice o 45 %, ve třetí skupině dolní hranice o 80 % a horní hranice o 40 %, ve čtvrté skupině dolní hranice o 70 % a horní hranice o 35 % a v páté skupině dolní hranice o 60 % a horní hranice o 30 % a dolní hranice příplatku za ztížené pracovní prostředí o 100 % a horní hranice tohoto příplatku o 50 % by se v absolutním vyjádření jednalo o částky uvedené v následující tabulce.

|  |  |
| --- | --- |
| **Zvláštní příplatek skupina** | **Výše příplatku** |
| **Současná výše** (v Kč za měsíc) | **Odstupňované navýšení** |
| **dolní hranice rozpětí** | **horní hranice rozpětí** |
| **od** | **do** | **navýšení o (%)** | **navrhovaná výše (Kč)** | **navýšení o (%)** | **navrhovaná výše (Kč)** |
| **I.** | 500 | 1 300 | 100 | 1 000 | 50 | 1 950 |
| **II.** | 750 | 2 500 | 90 | 1 430 | 45 | 3 630 |
| **III.** | 1 250 | 5 000 | 80 | 2 250 | 40 | 7 000 |
| **IV.** | 1 880 | 7 500 | 70 | 3 200 | 35 | 10 130 |
| **V.** | 2 500 | 10 000 | 60 | 4 000 | 30 | 13 000 |
| **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** | 500 | 1 800 | 100 | 1 000 | 50 | 2 700 |

**Zdroj:** Výpočet MPSV

Při případném navýšení zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí o pevnou částku 2 000 Kč, by výše těchto příplatků byla následující:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Zvláštní příplatek skupina** | **Současná výše** (v Kč za měsíc) | **Po navýšení o 2 000 Kč** | **Navýšení o 2000 Kč vyjádřeno v %** |
| **od** | **do** | **od** | **do** | **od** | **do** |
| **I.** | 500 | 1 300 | 2 500 | 3 300 | 400 | 154 |
| **II.** | 750 |  2 500 | 2 750 | 4 500 | 267 | 80 |
| **III.** | 1 250 | 5 000 | 3 250 | 7 000 | 160 | 40 |
| **IV.** | 1 880 | 7 500 | 3 880 | 9 500 | 106 | 27 |
| **V.** | 2 500 | 10 000 | 4 500 | 12 000 | 80 | 20 |
| **Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí** | 500 | 1 800 | 2 500 | 3 800 | 400 | 111 |

**Zdroj:** Výpočet MPSV

**III. Dopady do veřejných rozpočtů**

Vzhledem k tomu, že procentní podíl zvláštních příplatků na celkovém objemu prostředků na platy za jednotlivé rozpočtové kapitoly a rozpočty územních samosprávních celků činí jen cca 3,2 % a podíl příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí nedosahuje ani 0,05 %, pak pokud by mělo dojít k navýšení spodních i horních hranic uvedených příplatků o 25 %, jednalo by se o roční náklady ve výši cca 2,6 mld. Kč (z toho cca 617,8 mil. Kč připadá na rozpočty územních samosprávních celků), v případě navýšení o 50 % by se v celkovém objemu prostředků na platy jednalo o cca 5,2 mld. Kč (z toho cca 1,24 mld. Kč připadá na rozpočty územních samosprávních celků) a v případě 100 % navýšení by se v celkovém objemu prostředků na platy jednalo o cca 10,4 mld. Kč (z toho cca 2,48 mld. Kč připadá na rozpočty územních samosprávních celků). Pro podrobnější kalkulaci dopadů diferencovaného zvýšení jednotlivých skupin u zvláštního příplatku a dopadů na rozpočty veřejných zdravotních pojišťoven nejsou k dispozici statistická data.

Uvedené údaje by mohly vést k myšlence, že zvýšení spodních nárokových hranic o 60-100 % by veřejným rozpočtům nemělo způsobit velké potíže a mohlo by být realizováno v rámci již alokovaných objemů prostředků na platy. Zde je však třeba zdůraznit, že uvedené zvýšení nedopadá na celou rozpočtovou sféru konstantně, a právě v oblastech, kde za vykonávané práce přísluší i zvláštní příplatek, je již nyní často pociťován nedostatek finančních prostředků potřebných na financování mimotarifních složek platu (mezi které patří mimo zvláštního příplatku nebo příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí např. i osobní příplatek). Z důvodu nedostatku finančních prostředků jsou pak příplatky poskytovány na úrovni spodní hranice rozpětí a další zvýšení této hranice bez příslušného navýšení finančního krytí by mohlo vést k paradoxní situaci, že by zaměstnavatel tyto příplatky musel poskytnout na úkor jiných mimotarifních složek a plat konkrétního zaměstnance by se ani nemusel zvýšit. K uvedené situaci podle poznatků z praxe dochází například v zařízeních sociálních služeb. Po zvýšení spodní hranice zvláštního příplatku od 1. ledna 2019 došlo k navýšení objemu prostředků na zvláštní příplatky z 287 973 tis. Kč na 558 119 tis. Kč.

Následující tabulka zobrazuje nárůst objemu prostředků na zvláštní příplatky
při navýšení spodních hranic o 60 % a 100 %, pro některé konkrétní skupiny zaměstnanců (k nimž jsou dostupná podrobnější data). Tabulka kvůli nedostatku podrobných dat vůbec neuvádí propočty např. pro územní samosprávu a zdravotnictví, přičemž i zde lze očekávat nemalý nárůst finančních nákladů na zajištění případného zvýšení zvláštních příplatků.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Skupina zaměstnanců** | **Objem prostředků na zvláštní příplatky v roce 2019** (v tis. Kč) | **Navýšení o 60 %** (v tis. Kč) | **Dodatečné náklady navýšení o 60 %** (rozdíl oproti roku 2019, v tis. Kč) | **Navýšení o 100 %** (v tis. Kč) | **Dodatečné náklady navýšení o 100 %** (rozdíl oproti roku 2019, v tis. Kč) |
|
| Zaměstnanci v zařízeních sociálních služeb | 558 119 | 893 000 | 334 881 | 1 116 240 | 558 121 |
| Zaměstnanci v regionálním školství | 702 411 | 1 123 860 | 421 449 | 1 404 830 | 702 419 |
| Zaměstnanci ve státní službě | 559 230 | 894 770 | 335 540 | 1 118 460 | 559 230 |
| **Celkem** | --- | --- | **1 091 870** | --- | **1 819 770** |

**Zdroj:** Statistiky MPSV a MŠMT, Výstupy ISP

**IV. Specifika problematiky zvláštního příplatku u sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách**

Sociálním pracovníkům a pracovníkům v sociálních službách přísluší zvláštní příplatek (§ 129 zákoníku práce, § 8 a příloha č. 5 nařízení vlády č. 341/2017 Sb.) podle toho, jaké práce spojené s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo s obtížnými pracovními režimy vykonávají. Konkrétně se může jednat o příplatek v I. skupině, kde jsou zařazeny práce vykonávané střídavě v různých směnách v rámci dvousměnného provozního režimu nebo ve II. skupině, kde jsou práce vykonávané střídavě v různých směnách v rámci třísměnného nebo nepřetržitého provozního režimu. Specificky sociálním pracovníkům a pracovníkům v sociálních službách se poskytuje příplatek ve II. skupině (bod 2.4 – pedagogická činnost v zařízení sociálních služeb) a ve IV. skupině (bod 6 – soustavné poskytování přímé obslužné péče v zařízeních sociálních služeb osobám s tělesným postižením, duševní poruchou nebo poruchou chování). Souběh příplatků je možný pouze v případě zvláštního příplatku za směnnost a zvláštního příplatku z jednoho jiného důvodu (toho, který je ve vyšší skupině). Poskytování zvláštního příplatku ve IV. skupině se v současnosti vztahuje pouze na zaměstnance poskytující přímou obslužnou péči v zařízeních sociálních služeb. Bylo by tedy vhodné zvažovat i rozšíření tohoto titulu pro poskytování zvláštního příplatku sociálním pracovníkům a pracovníkům v sociálních službách, kteří poskytují nejen přímou obslužnou péči, ale případně i jiné formy péče, např. v rámci terénních služeb v domácím prostředí klientů. Případné finanční dopady rovněž nejsou dosud součástí návrhu státního rozpočtu.

**V. Závěrem**

Zvýšením zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve veřejných službách a správě a ve státní službě o 25 %, 50 % nebo dokonce o 60 až 100 % by se výrazně zvýšila váha negativních vlivů práce a pracovního prostředí na úkor ostatních složek platu, zejména platového tarifu. Pokud by došlo k výrazně vyššímu navýšení těchto příplatků (např. o 100 %), nebyl by jejich podíl na celkovém platu již odpovídající dosavadní koncepci struktury platu. V případě navýšení o absolutní částku 2 000 Kč by se výrazně snížilo diferenciační rozpětí zvláštních příplatků stanovené pro I. až V. skupinu prací. Narušení gradace kompenzace neuropsychické zátěže a rizika ohrožení zdraví zaměstnanců by zároveň představovalo oslabení principu spravedlivého odměňování ve vztahu k zaměstnancům, kteří čelí nejzávažnějším ztěžujícím vlivům práce. Případné navýšení dotčených příplatků bude nutno spojit s poskytnutím dodatečných prostředků na platy, aby nedocházelo k jejich úhradě na úkor ostatních složek platu, zejména osobního příplatku.

Zpracovalo: oddělení mzdověprávní – 522/odbor 52

ZNM 5: Mgr. Dana Roučková

V Praze dne 14. září 2020