



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



#dětskéskupiny

Ministerstvo práce a sociálních věcí  
Projekt „Podpora implementace dětských skupin“

---

reg. č.: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15\_009/0002266

**Doporučení odměňování pečujících osob  
v dětské skupině**

2022

# 1 Obsah

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

## Úvod

Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) pro vás připravilo k usnadnění orientace **doporučení** k odměňování pečujících osob v dětských skupinách.

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

---

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

## 2 Druhy odměn za práci pečující osoby

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

**Mzda** je peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci za práci zaměstnavatelem, který je akciovou společností, společností s ručením omezeným, komanditní nebo veřejnou obchodní společností, družstvem, zaměstnávající fyzickou osobou, státním podnikem, veřejnou vysokou školou, veřejnou výzkumnou institucí, příspěvkovou organizací, ve které nejsou prostředky na platy kryty z rozpočtových zdrojů zaměstnavatele nebo úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo kteří jsou jinou právní osobou, která není vyjmenována v okruhu zaměstnavatelů, jejichž zaměstnancům přísluší za práci plat.

**Plat** je peněžitě plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právní osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo regionální rada regionu soudržnosti.

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

### 2.1 Mzda pečující osoby

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

**Při poskytování mzdy je nutno respektovat tyto skutečnosti:**

- 1) Mzdu lze poskytovat pouze podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4 ZP).
- 2) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele **stejná mzda** (§ 110 ZP).
- 3) Nedosáhne-li mzda zaměstnance minimální mzdy nebo, není-li mzda zaměstnance sjednána v kolektivní smlouvě, nejnížší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě
  - a) ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou (§ 111 odst. 3 ZP), nebo
  - b) ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnížší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnížší úrovně zaručené mzdy.

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

<b>3. skupina prací</b>	<b>19700 Kč za měsíc nebo 117,50 Kč za hodinu</b>
Práce spočívající v hlídání dětí, upevňování hygienických návyků a základů společenského chování, v podpoře samostatnosti, nácvičku denních činností a v pomoci při hygieně.	
<b>4. skupina prací</b>	<b>21800 Kč za měsíc nebo 129,80 Kč za hodinu</b>
Práce spočívající ve výchovné činnosti směřující k získávání společenských, kulturních a hygienických návyků, rozvoj osobnosti dítěte a jeho tvořivých schopností.	
<b>5. skupina prací</b>	<b>24100 Kč za měsíc nebo 143,30 Kč za hodinu</b>
Práce, jejichž předmětem bude výše uvedené, včetně přípravy vnitřních pravidel a plánů výchovy a péče	

V případě sjednání mzdy v kolektivní smlouvě je nejnižší úroveň zaručena ve výši minimální mzdy, která aktuálně (od 1. 1. 2022) činí 16200 Kč za měsíc nebo 96,40 Kč za hodinu.

- 4) Mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena **před začátkem výkonu práce**, za kterou má tato mzda příslušet.
- 5) Zaměstnavatel je povinen v den nástupu do práce vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje údaje o způsobu odměňování, o termínu a místě výplaty mzdy, jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti (§ 113 odst. 4).
- 6) Za dobu **práce přesčas** přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vzniklo za tuto dobu právo, a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodli na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku. Neposkytne-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno v době 3 kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době, přísluší zaměstnanci k dosažené mzdě příplatek. Dosažená mzda a příplatek ani náhradní volno podle odstavců 1 a 2 nepřisluší, je-li mzda sjednána (§ 113) již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok a u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 114 ZP).
- 7) Za dobu **práce ve svátek** přísluší zaměstnanci dosažená mzda a náhradní volno v rozsahu práce konané ve svátek), které mu zaměstnavatel poskytne nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek nebo v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel se může se zaměstnancem dohodnout na poskytnutí příplatku k dosažené mzdě nejméně ve výši průměrného výdělku místo náhradního volna. Zaměstnanci, který nepracoval proto, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den, přísluší náhrada mzdy ve výši

průměrného výdělku nebo jeho části za mzdu nebo část mzdy, která mu ušla v důsledku svátku (§ 115 ZP).

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

### 2.1.1 Mzdové formy

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

K ocenění pracovních schopností a pracovní způsobilosti mohou zaměstnavatelé volit zvláštní mzdovou složku – **osobní ohodnocení**, kterým se může konkrétně ocenit pečlivost zaměstnance, komunikační schopnosti, flexibilita, empatie apod.

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

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

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

## 2.2 Plat pečující osoby

Plat pečující osoby ve veřejných službách a správě určuje podle zákoníku práce, a příslušných nařízení vlády<sup>2</sup> zaměstnavatel.

**Zaměstnavatel tak určuje zaměstnanci platový tarif podle:**

- platové třídy, ve které je podle nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a správě zařazena nejnáročnější práce, kterou zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje,
- platového stupně určovaného podle délky započitatelné praxe, příp.

---

<sup>2</sup> Podle části šesté hlavy třetí zákoníku práce, nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, příp. nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů, vydaných k jeho provedení.

- podle stupnice platových tarifů (použije se stupnice uvedená v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., neboť se jedná o zaměstnance, který není uveden v žádném z dalších odstavců tohoto paragrafu (tj. nejedná se o sociálního pracovníka či pracovníka v sociálních službách, o zdravotnického pracovníka ani pedagogického pracovníka).

***Pozice pečující osoby je definována v katalogu prací, zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle následujícího doporučení:***

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

***Pečující osobě dále přísluší u zaměstnavatelů ve veřejných službách a správě tyto složky platu:***

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

Odměna, kterou může zaměstnavatel poskytnout za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu (§ 134 ZP). Cílovou odměnu může zaměstnavatel poskytnout za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu, jehož příprava, postupné zajišťování a konečná realizace bude z hlediska působnosti zaměstnavatele zvláště významná, a to pečující osobě, která se na jeho splnění bezprostředně nebo významně podílí. Výši cílové odměny oznámí zaměstnavatel společně s hodnotitelnými nebo měřitelnými ukazateli před započítáním plnění úkolu. Cílová odměna přísluší zaměstnanci ve výši určené zaměstnavatelem v závislosti na plnění ukazatelů, neskončí-li jeho pracovní poměr před splněním stanoveného úkolu (§ 134a ZP).

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

Ke zhodnocení vlivu obtížných pracovních režimů přísluší dále pečující osobě příplatek za noční práci<sup>3</sup> ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku, příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, plat nebo náhradní volno za práci přesčas, příplatek za rozdělenou směnu a plat nebo náhradní volno za práci ve svátek.

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

### 2.3 Odměna z dohody pečující osoby

Při zajištění provozu dětské skupiny často poskytovatele využívají i pečující osoby na dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. I v tomto případě je však nutné při odměňování zohledňovat výši minimální mzdy. Nedosáhne-li odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek k odměně z dohody ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.

Zároveň je vhodné upozornit, že i v případě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je nutné respektovat zásadu stejné mzdy, platu nebo odměny z dohody za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Jedinými kritérii pro stanovení výše odměny z dohody jsou složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnost pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky.

---

<sup>3</sup> Zákon o DS noční provoz nepředpokládá, ale ani nevylučuje.



## Závěr

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

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

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

Jestliže budou uživatele zajímat např. údaje o platech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v Královéhradeckém kraji v r. 2021 v oblasti péče o děti, zadá kód 5312 (položka Asistenti pedagogů) a zjistí požadované údaje o průměrném výdělku (31 198 Kč), o struktuře hrubého měsíčního platu, průměrné měsíční odpracované a neodpracované době. Tímto způsobem je možné tyto údaje získat i o dalších zaměstnáních<sup>4</sup>, která jsou příbuzná s činnostmi pečujících osob, jako například učitelů mateřských škol – CZ ISCO2342, pracovník v sociálních službách CZ ISCO 5321 apod.

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

---

<sup>4</sup> [Pečující osoba o dítě v dětské skupině | NSP.CZ](https://nsp.cz)