

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Projekt podpora implementace dětských skupin

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

Doporučení k odměňování pečujících osob v dětské skupině

2021



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



#dětskéskupiny

Doporučení k odměňování pečujících osob v dětské skupině

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

Úvod - Právní úprava

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.¹

¹ V souladu § 5 odst. 2 písm. a) zákona o dětské skupině je pečující osobou fyzická osoba, která je v základním pracovněprávním vztahu s poskytovatelem, a která vykonává činnost přímo působící na dítě spočívající v hlídání a péči o dítě. V § 5 odst. 2 písm. b) a odst. 5 zákona o dětské skupině je vymezena odborná způsobilost pečující osoby. V § 5 odst. 2 písm. a) zákona o dětské skupině se vymezuje obsah práce pečující osoby tak, že se jedná o činnost přímo působící na dítě spočívající v hlídání a péči o dítě. V § 2 zákona o dětské skupině je doplněno, že charakter služby péče o dítě v dětské skupině spočívá v pravidelné péči o dítě od jednoho roku 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 na rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte.

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 podle § 109 odst. 2 zákoníku práce peněžité plnění a plnění peněžité 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, spolkem, 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 právnickou osobou, která není vyjmenována v okruhu zaměstnavatelů, jejichž zaměstnancům přísluší za práci plat. **Plat** je podle § 109 odst. 3 zákoníku práce peněžité 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 právnická 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 podle § 109 odst. 5 zákoníku práce peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

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, nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel podle § 111 odst. 3 a § 112 odst. 3 zákoníku práce 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, nebo

b) ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Pro práce zařazené podle přílohy k 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, do následujících skupin prací jsou stanoveny podle § 3 tohoto nařízení vlády tyto nejnižší úrovně zaručené mzdy

| | |
|------------------|--|
| 3. skupina prací | 18500 Kč za měsíc nebo 110,30 Kč za hodinu |
|------------------|--|

- Práce spočívající v hlídání dětí, upevňování hygienických návyků a základů společenského chování, v podpoře samostatnosti, nácvičku denních činností a v pomoci při hygieně.

| | |
|------------------|--|
| 4. skupina prací | 20500 Kč za měsíc nebo 121,80 Kč za hodinu |
|------------------|--|

- Práce spočívající ve výchovné činnosti směřující k získávání společenských, kulturních a hygienických návyků, rozvoj osobnosti dítěte a jeho tvořivých schopností.

| | |
|------------------|--|
| 5. skupina prací | 22600 Kč za měsíc nebo 134,40 Kč za hodinu |
|------------------|--|

- 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. 2021) činí 15 200 Kč za měsíc nebo 90,50 Kč za hodinu ([Minimální mzda \(mpsv.cz\)](https://www.mpsv.cz)).

4. Mzda musí být podle § 113 odst. 3 zákoníku práce sjednána, stanovena nebo určena **před začátkem výkonu práce**, za kterou má tato mzda příslušet.

5. Zaměstnavatel je podle § 113 odst. 4 zákoníku práce 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.

6. Za dobu **práce přesčas** přísluší podle § 114 zákoníku práce 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 nepřísluší, je-li mzda sjednána (§ 113 ZP) 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 podle § 115 zákoníku práce 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.

8. Za dobu **noční práce** přísluší podle § 116 zákoníku práce 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 podle § 118 zákoníku práce zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.

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 diferenciační 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.

Plat pečující osoby

Plat pečující osoby ve veřejných službách a správě určuje podle zákoníku práce, a příslušných nařízení vlády² zaměstnavatel.

Zaměstnavatel tak určuje podle § 123 odst. 1 zákoníku práce 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.
- podle stupnice platových tarifů (většinou se použije stupnice uvedená v příloze č. 1 k nařízení vlády č. 341/2017 Sb., s výjimkou zaměstnavatelů, kterým je stát nebo územní samosprávný celek, kdy se použije stupnice platových tarifů v příloze č. 2 k uvedenému nařízení vlády).

V případě, že daná pozice pečující osoby není definována v katalogu prací, zařadí podle § 3 odst. 1 věty druhé zaměstnavatel zaměstnance do platové třídy, ve které jsou

² 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.

v katalogu prací porovnatelné práce z hlediska složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Takto je nutné postupovat i u pečujících osob v dětských skupinách. Zde je možné vycházet z následujícího doporučení:

- **5. platová třída:** práce spočívající v hlídání dětí, v pomoci při hygieně a denních činnostech, upevňování společenských a hygienických návyků;
- **6. platová třída:** práce spočívající ve vytváření, prohlubování a upevňování základů společenského chování, hygienických návyků a posilování společenských kontaktů;
- **7. platová třída:** činnost pečující osoby směřující k utváření pozitivních mezilidských vztahů, rozvíjení jemné motoriky, vztahu k živým tvorům nebo k osvojování konkrétního úzkého okruhu znalostí;
- **8. platová třída:** činnost pečující osoby, která provádí výchovnou činnost s využitím pedagogických metod a postupů směřující k získávání vědomostí, dovedností a návyků dětí, rozvoji osobnosti dítěte, jeho zájmů a tvořivých schopností;
- **9. platová třída:** práce, jejichž předmětem bude příprava vnitřních pravidel a plánů výchovy a péče v dětské skupině.

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

Osobní příplatek pečující osobě, která podle § 131 odst. 1 zákoníku práce 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.

Odměna, kterou může podle § 134 zákoníku práce zaměstnavatel poskytnout za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu. Cílovou odměnu může zaměstnavatel podle § 134a zákoníku práce 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.

Z dalších složek platu, na které může pečující osobě vzniknout právo, je podle § 124 zákoníku práce 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 podle § 125 zákoníku práce dále pečující osobě příplatek za noční práci ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku, příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku podle § 126 zákoníku práce, plat nebo náhradní volno za práci přesčas podle § 127 zákoníku práce, příplatek za rozdělenou směnu podle § 130 zákoníku práce a plat nebo náhradní volno za práci ve svátek podle § 135 zákoníku práce.

Zaměstnavatel je povinen podle § 136 zákoníku práce 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.

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, do které musí pečující osobě poskytnout

doplatek ve výši rozdílu mezi výší této odměny připadající na 1 hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou.³

Zároveň je vhodné upozornit, že i v případě dohody je nutné respektovat zásadu stejné mzdy, platu a odměny z dohody za stejnou práci a poskytovat odměnu z dohody pouze z hlediska zohledňující složitost, odpovědnost a namáhavost práce, obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnost a dosahované pracovní výsledky.

³ Aktuální minimální mzda činí od 1.1.2019 13 350 Kč za měsíc nebo 79,80 Kč za hodinu.

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.**

Informace o dosahovaných průměrných výdělcích zaměstnanců vykonávajících stejné nebo obdobné práce jako pečující osoba je možno získat v elektronické podobě na veřejných prostředcích umožňujících dálkový přístup (WEB) provozovaných MPSV (www.ispv.cz).

Nejkonkrétnějším zdrojem informací o výdělcích může být Regionální statistika ceny práce (dále jen „RSCP“), jejíž systémem pravidelného monitorování aktuální výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v jednotlivých krajích České republiky je forma 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 výdělcích 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 výdělcích v jednotlivých krajích České republiky je možné vyhledat na Webu MPSV <https://www.mpsv.cz/cs/> ve složce Příjmy a životní úroveň <https://www.mpsv.cz/cs/625> v položce Regionální statistika ceny práce <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky>.

Na této adrese již uživatel zvolí kraj, období, příp. sféru (mzdovou nebo platovou) a požadovaný formát (PDF, MS Excel), kde se vyhledá příslušnou položku – kód CZ ISCO. Jestliže kód příslušné položky zná, zadá formát „vyhledávání“, kde do rubriky „Kód CZ-ISCO nebo část názvu zaměstnání“ tento kód vepíše a zadá povel „Zobrazit“.

Jestliže budou uživatele zajímat např. údaje o platech zaměstnanců ve veřejných službách a správě v Královéhradeckém kraji ve 4. čtvrtletí 2017 v oblasti péče o děti, zadá kód 531,

vybere položku Asistenti pedagogů (5312) a zjistí požadované údaje o průměrném výdělku (20 757 Kč), o struktuře hrubého měsíčního platu, průměrné měsíční odpracované a neodpracované době a o hodinovém výdělku. Tímto způsobem je možné tyto údaje získat i o dalších zaměstnáních, 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 jediné s tímto vědomím mohou posloužit pro účely stanovení odměny pečující osobě.

Zdroje:

JUDr. HLOUŠKOVÁ Pavla a kolektiv, Zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., 2019, Praha: ANAG, ISBN 9788075541901

JUDr. HLOUŠKOVÁ Pavla a kolektiv, Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, Praha: ANAG, ISBN 9788075541901

JUDr. HLOUŠKOVÁ Pavla a kolektiv, Zákoník práce- 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, 2019, Praha: ANAG, ISBN 9788075541901

JUDr. HLOUŠKOVÁ Pavla a kolektiv, Zákoník práce- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, 2019, Praha: ANAG, ISBN 9788075541901

TOMŠÍ, Ivan, 2008, Mzdy a mzdové systémy, Praha: ASPI, ISBN 8073573409. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018 [online] Dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydelky>