

Workshop:

# Systemy hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a jejich využití při odměňování a ochraně zaměstnanců

Výzkumný tým:

**Ing. Lenka Říhová a Ing. Július Szabo**

Kontakt:

[lenka.rihova@vupsv.cz](mailto:lenka.rihova@vupsv.cz) / [julius.szabo@vupsv.cz](mailto:julius.szabo@vupsv.cz)

Pátek 25. 5. 2018 od 9:00 hod

MPSV ČR v zasedací místnosti č. 36, Karlovo nám. 1, Praha 2



MINISTERSTVO PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

# Program a organizace:

Počátek:

**25.5.2018 9:00 hod**

Místo setkání:

**MPSV ČR zasedací místnost č. 36, Karlovo náměstí 1, Praha 2**

- Cíl setkání:

**Cílem workshopu je informovat širokou odbornou veřejnost o nových poznatcích z oblasti hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a získat zpětnou vazbu k dílčím klíčovým oblastem**

- **Dva tematické bloky**

(na konci každého bloku je předpokládán prostor pro diskuzi)

# Výzkum v oblasti hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce:

## Cíl výzkumných aktivit:

Vytvoření nástroje rovného odměňování a dodržení principu spravedlivé odměny za práci pomocí relevantního ohodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce (certifikovaná metodika).

## Dílčími cíli projektu jsou:

- vytvoření dostatečné informační základny o vývoji trendů prací;
- globální přehled o využívání a používání jednotlivých metod hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací v tuzemsku i v zahraničí

## První blok workshopu:

1)

**Význam hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací a činností ve společenském kontextu, v pracovních a obdobných vztazích a v systémech odměňování.**

# Legislativní vymezení při stanovování odměny za práci

262/2006 Sb. Zákoník práce

„**Za stejnou práci stejná odměna**“

“**Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti ...**”

„**.. se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.**“

# Historický kontext – hlavní mezníky

Klíčovým mezníkem nejen pro ČR, ale celou Evropu a USA:

## Ženevské schéma

vytvořené na základě mezinárodních zkušeností a vychází ze šesti skupin požadavků na práci

Číslo skupiny	Typ hlavních požadavků
I.	1. Odborné znalosti – psychické požadavky 2. Odborné znalosti – fyzické požadavky
II.	3. Zátěž – psychické nároky 4. Zátěž – fyzické nároky
III.	5. Odpovědnost
IV.	6. Pracovní podmínky

# Historický vývoj na území dnešní ČR

- 1. pol. 20. století: **podnikové předpisy**
- 60. léta: **vznik resortních předpisů, které sjednocovaly podnikové mzdové předpisy a začaly se vymezovat kritéria pro hodnocení práce a stanovování tarifních tříd.**
- V oblasti hodnocení práce byla používána rozdílná kritéria nebo stejným kritériím byla přisuzována rozdílná důležitost a váha kritérií při hodnocení pracovních činností.
- **Stanovena organizační struktura hodnotitelských komisí s tím, že základním článkem byla podniková hodnotitelská komise.**
- **Povinnost hodnotitelské komise: vypracovat podnikový katalog prací.**
- Po vzniku federálního státu vznikly i Česká hodnotitelská komise a Slovenská hodnotitelská komise (řízeny národními Ministerstvy práce a sociálních věcí).

# Historický vývoj na území dnešní ČR

- Mzdová politika pod dohledem státu (ustanoveními byly povinni se řídit všechny podnikatelské subjekty a organizace bez ohledu na to, kdo byl zakladatelem).
- Podle charakteru pracovních, výrobních a dalších podmínek, za kterých se práce vykonávala, a společenskému významu práce, byly pro jednotlivá odvětví, obory, skupiny činností, popřípadě povolání a druhy prací stanoveny stupnice mzdových tarifů.
- **Systém hodnocení prací v tomto období byl velice pracný a nákladný. Jen v oborových, odvětvových a celostátních hodnotitelských skupinách pracovalo přes 800 zaměstnanců, kteří se scházeli 1x za 1 až 3 měsíce na až 5 denních pracovních poradách (na teoretické části hodnocení se podílely i výzkumné ústavy).**
- Asi největší negativum bylo stanovení tarifních mezd z úrovně ministerstva nebo nadřízeného orgánu bez respektování vlivu organizace nebo podniku, jeho vybavení, produktivity, výrobního programu, struktury zaměstnanců atd.



# Vývoj od roku 1990 po současnost

- 1992 podepsána **Evropská sociální charta**, Čl. 4 zajištění účinného výkonu práva na spravedlivou odměnu za práci. V následném dodatku této charty je dále ve Čl. 1 zmíněno také rovné zacházení v záležitostech zaměstnání a povolán
- **Vybrané dokumenty EU:**
  - směrnice Rady č. 75/117 EHS, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy - tato významně konkretizovala zásadu spravedlivé odměny za práci pro muže a ženy
  - směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- **apel EU dbát na spravedlivé odměňování zaměstnanců, které vychází z hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací. V určení metody hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti je tak členským státům ponechán dostatek volnosti v rozhodování.**

# Analytická metoda hodnocení prací

## Hodnocená hlediska:

- 1) Odborná příprava (formální vzdělání) váha: **13 %**
- 2) Druh a rozsah dalšího vzdělání (atestace, certifikace, ...) váha: **5 %**
- 3) Praktické znalosti a dovednosti (délka odborné praxe) váha: **6 %**
- 4) Složitost objektu vykonávané práce a pracovního procesu (složitost prvků práce a jejich propojení, složitost pracovní činnosti; míra konkrétnosti či obecnosti prvků práce) váha: **26 %**
- 5) Složitost pracovních vztahů (intenzita odborných pracovních vztahů, ..) váha: **5,5 %**
- 6) Organizační a řídicí náročnost a územní působnost (územní působnost, organizační náročnost pracovních procesů) váha: **6 %**
- 7) Odpovědnost za škody (dle stupně pravděpodobnosti vzniku a rozsahu škody, ovlivnění jednání dalších osob a míra odstranitelnosti) váha: **6,5 %**
- 8) Odpovědnost za zdraví (pravděpodobnost ohrožení zdraví a života) váha: **6,5 %**
- 9) Zátěž fyzická (zatížení kosterního aparátu, pracovní poloha, hmotnost objektů při jejich manipulaci) váha: **6 %**
- 10) Zátěž psychická a smyslová (nároky na paměť, představivost, pozornost, nároky na zrak, sluch, hmat, čich, ..) váha: **10,5 %**
- 11) Negativní vlivy práce (nutnost překonání psychologických zábran, nároky na emocionální stabilitu, stresové situace, ...) váha: **5 %**
- 12) Mimořádné vlastnosti a schopnosti požadované pro výkon práce (tvůrčí předpoklady, empatie, ...) váha: **4 %**

## Co pomocí aplikace metody získáme?

- 1) Bodové ohodnocení jednotlivých prací;
- 2) Seřazení prací od nejméně složité po nesložitější;
- 3) Na základě bodového ohodnocení můžeme zařazovat do platových tříd.

## Co je pro spravedlivé ohodnocení prací nezbytné?

- 1) Přesně nastavené procesy hodnocení
- 2) Nezávislá komise složená z odborníků na jednotlivé oblasti
- 3) Konzultace obsahu prací s širší odbornou veřejností

## Nové trendy:

- **Automatizace, digitalizace a robotizace mění obsah práce**
- **Zvýšený apel na kontinuální vzdělávání**
- **Multiskilling / flexibilita, schopnost se učit, přizpůsobivost novým postupům**
- **Počítačová gramotnost, schopnost komunikace se strojem**
- **Nároky na rychlé řešení problémů a kreativita**

Možné další vlivy na práci:

- **Změna demografické struktury**
- **Migrace**

# Výzkum v oblasti hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce

## Prováděné činnosti:

- analýzy systémů hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací v podnicích v tuzemsku i v zahraničí;
- analýza systémů hodnocení prací na národní úrovni s ohledem na nové trendy;
- využití a dopady systémů hodnocení prací;
- další odborné činnosti viz druhý blok.

# Analýzy systémů hodnocení složitosti v tuzemsku i v zahraničí

- REFA;
- Systém Bedaux;
- NEMA;
- Metoda rozhodovacích skupin;
- ISOS job evaluation system.

# REFA (Svaz pro organizaci práce, provozní organizaci a vývoj podnikání)

**Základem metody je 19 hodnotících hledisek (tzv. Bewertungsmerkmale).  
Každé hledisko má specifickou váhovou hodnotu.**

Osm hledisek (1.-8.) je označeno jako aktivní (týkají se subjektu práce) a mohou mít celkem maximální váhu 7,0.

Zbylých jedenáct (9.-19) hledisek je označeno jako pasivní (ty se týkají vnějších pracovních podmínek) a mohou mít celkem maximální váhu 2,8.

Hodnoceno: zručnost, vzdělání, obratnost, smyslová a nervová zátěž, odpovědnost za vlastní práci a práci jiných, ... hluk, teplota, prach, nebezpečí úrazu, překázející pracovní oděv.

# System Bedaux

- **výkonnostní mzdový systém, založený na zvláštním přístupu k hodnocení práce**
- **měří lidskou pracovní sílu jednotkou „B“**
- **1B = takové množství práce, které vykoná průměrná zapracovaná pracovní síla při normální rychlosti práce a zároveň při normálních podmínkách a to za jednu minutu (60B za hodinu představuje normální výkon)**

Bedaux požadavky jsou:

- odborné znalosti a doba zaučení,
- požadavky na smysly, nervy a svaly,
- zručnost,
- požadavky na schopnost myšlení,
- odpovědnost,
- vlivy okolí,
- požadavky na schopnost vést ostatní pracovníky.



# NEMA (National Electrical Manufactures Association)

- základem metody jsou kritéria „Ženevského schématu“
- je určena pro manuální práce, především výrobní sféru ovšem později aplikovaná i na nedělnické profese

# Metoda rozhodovacích skupin

- Společným kritériem hodnocení je rozhodování. Rozhodování, podle povahy a úrovně, bylo zařazeno do 6 skupin, které jsou gradované v závislosti na náročnosti tohoto rozhodování.

<b>Skupina F</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- koncepční rozhodnutí přijímaná špičkovým vedením firmy</li> <li>- jediné omezení v rozhodování je dáno příslušným obecným zákonem</li> <li>- typické pozice: výkonný ředitel, rada</li> </ul>
<b>Skupina E</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- programová rozhodnutí (příprava plánu nebo programu, ne však realizace plánu) na základě rozhodnutí pracovníků ze skupiny F</li> <li>- formulace strategických směrů pro podřízené oddělení</li> <li>- typické pozice: senior manager na řídicí pozici</li> </ul>
<b>Skupina D</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- plány a programy pro divize/oddělení potřebné pro interpretaci či plnění záměrů skupiny F a E</li> <li>- typické pozice: střední management</li> </ul>
<b>Skupina C</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- rutinní rozhodnutí (o tom, jak má být konkrétní práce udělána)</li> <li>- typické pozice: vedoucí techničtí pracovníci</li> </ul>
<b>Skupina B</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- automatická rozhodnutí (pracovník postupuje podle instrukcí)</li> <li>- typické pozice: kancelářské profese nižší úrovně</li> </ul>
<b>Skupina A</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- omezená rozhodnutí (nekvalifikovaný pracovník)</li> <li>- typické pozice: dělník</li> </ul>

# ISOS job evaluation system

- 1) pomoci při odhalování mzdové diskriminace
- 2) eliminace mzdové diskriminace

System hodnocení prací ISOS je založen na bodovém hodnocení odpovědí dotazníku, který by podle původních záměrů měl být aplikovaný skrze jednoduchý software.

- **Pracovní podmínky (vyhodnocuje okolí či podmínky dané povahou úkoly, které nemohou být modifikovány).**
- **Znalosti a dovednosti (vyhodnotí znalosti a dovednosti potřebné k provedení úlohy na normálně očekávané úrovni výkonu)**
- **Námaha / úsilí (vyhodnocuje, do jaké míry je práce náročná).**
- **Odpovědnost (vyhodnotí povahu a rozsah odpovědnosti, jakož i důsledky spáchání chyby).**

# Zahranिční zkušenosti – Velká Británie

## JEGS hodnoticí systém (1992) – Job Evaluation and Grading Support

- úprava pro použití v podnicích i ve státní sféře
- Původně byla metoda navržena a vyvinuta pro veřejnou službu ve Velké Británii s cílem vyhodnotit relativní váhu administrativních, technických a profesních rolí.
- **Hodnocená hlediska:**
- Znalosti, dovednosti a zkušenosti
- Kontakt a komunikace
- Řešení problémů
- Rozhodování
- Autonomie
- Řízení zdrojů
- Dopad práce

# Zahraniční zkušenost SLOVENSKO

## Analytická metoda

**Ing. Miroslav Mačuha**

## Druhý blok workshopu:

2)

**Dílčí zjištění a probíhající práce: etalon prací,  
testování metody, plánované výstupy**

# Výzkum: testování metody a vlivů na trh práce

- Postupné kroky:
- Vytvoření etalonu prací (reprezentantů);
- Znalost dané práce;
- Vytvoření vlastního softwaru pro hodnocení etalonu;
- Testování metody;
- Úprava metody v návaznosti na současné trendy;
- Testování upravené metody.

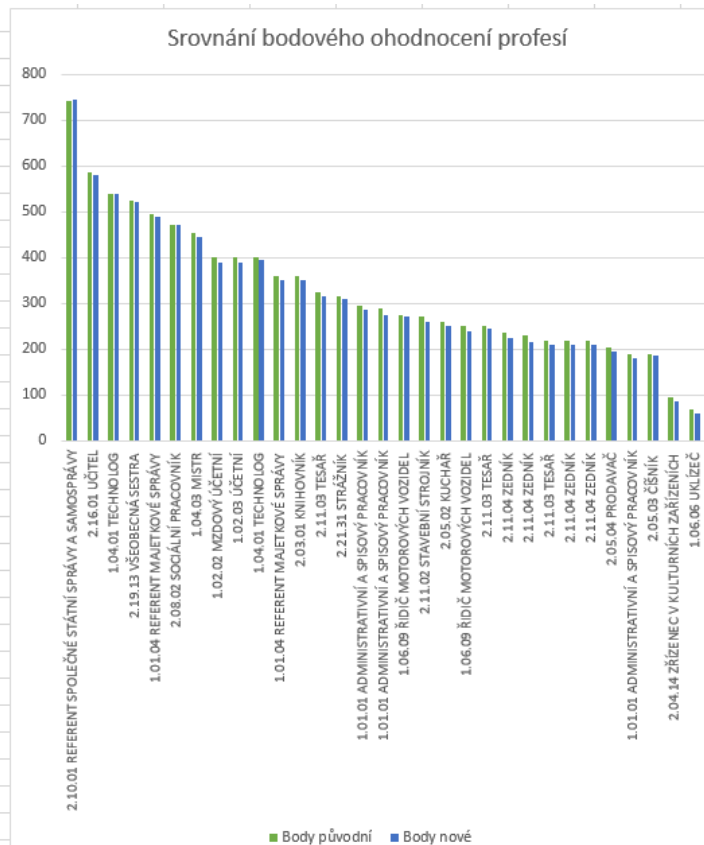
# Testování současné analytické metody v ČR

hypotetické situace pro ilustrování funkcionalit  
softwarového řešení



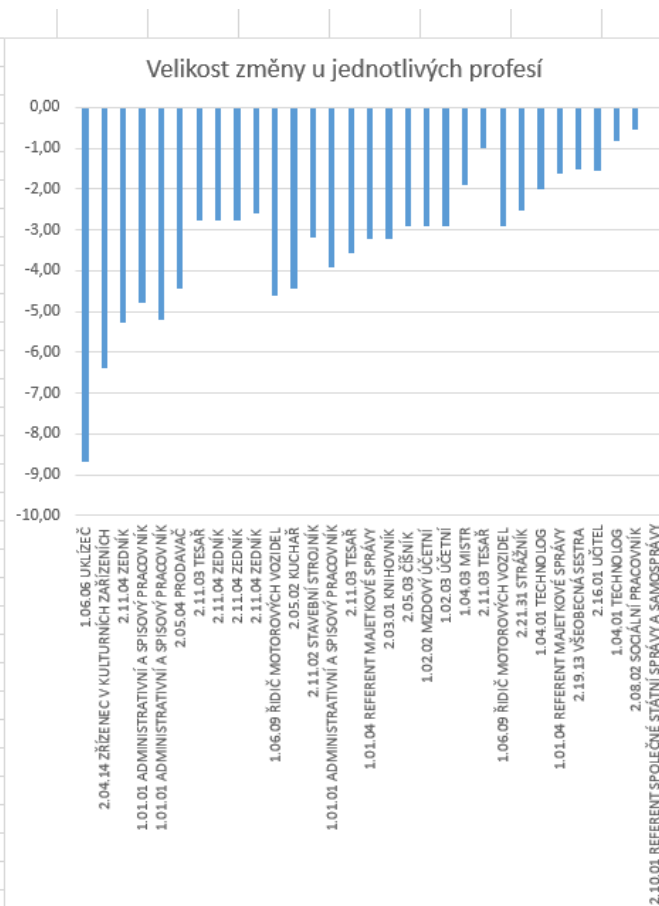
# Softwarové řešení testování analytické metody: hypotetické situace pro ilustrování funkcionalit softwarového řešení

Odvětví	Profese	Body původní	Body nové	Třída star	Třída nov	Rozdíl re
STÁTNÍ SPRÁVA A SAMOSPRÁVA	2.10.01 REFERENT SPOLEČNÉ STÁTNÍ SPRÁVY	740	745	16	16	100,68%
VÝCHOVA A VZDĚLÁVÁNÍ	2.16.01 UČITEL	585	580	13	13	99,15%
PROVOZNĚ-TECHNICKÉ PRÁCE	1.04.01 TECHNOLOG	540	540	12	12	100,00%
ZDRAVOTNICTVÍ	2.19.13 VŠEOBECNÁ SESTRA	525	520	11	11	99,05%
PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE	1.01.04 REFERENT MAJETKOVÉ SPRÁVY	495	490	11	11	98,99%
SOCIÁLNÍ SLUŽBY	2.08.02 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	470	470	10	10	100,00%
PROVOZNĚ-TECHNICKÉ PRÁCE	1.04.03 MISTR	455	445	10	10	97,80%
PERSONALISTICKÉ, EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ PRÁCE	1.02.02 MZDOVÝ ÚČETNÍ	400	390	9	8	97,50%
PERSONALISTICKÉ, EKONOMICKÉ A SOCIÁLNÍ PRÁCE	1.02.03 ÚČETNÍ	400	390	9	8	97,50%
PROVOZNĚ-TECHNICKÉ PRÁCE	1.04.01 TECHNOLOG	400	395	9	8	98,75%
PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE	1.01.04 REFERENT MAJETKOVÉ SPRÁVY	360	350	8	7	97,22%
KNIHOVNICTVÍ, ARCHIVNICTVÍ	2.03.01 KNIHOVNÍK	360	350	8	7	97,22%
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	325	315	7	7	96,92%
OSTATNÍ PRÁCE	2.21.31 STRÁŽNÍK	315	310	7	7	98,41%
PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE	1.01.01 ADMINISTRATIVNÍ A SPISOVÝ PRACOVNÍK	295	285	6	6	96,61%
PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE	1.01.01 ADMINISTRATIVNÍ A SPISOVÝ PRACOVNÍK	290	275	6	6	94,83%
SPOLEČNÉ PROVOZNÍ, VÝROBNÍ A STAVEBNICTVÍ	1.06.09 ŘIDIČ MOTOROVÝCH VOZIDEL	275	270	6	6	98,18%
STAVEBNICTVÍ	2.11.02 STAVEBNÍ STROJNÍK	270	260	6	5	96,30%
OBCHODNÍ PROVOZ	2.05.02 KUCHAR	260	250	5	5	96,15%
SPOLEČNÉ PROVOZNÍ, VÝROBNÍ A STAVEBNICTVÍ	1.06.09 ŘIDIČ MOTOROVÝCH VOZIDEL	250	240	5	5	96,00%
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	250	245	5	5	98,00%
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	235	225	5	5	95,74%
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	230	215	5	4	93,48%
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	220	210	5	4	95,45%
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	220	210	5	4	95,45%
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	220	210	5	4	95,45%
OBCHODNÍ PROVOZ	2.05.04 PRODAVAČ	205	195	4	4	95,12%
PRÁCE VE SPRÁVĚ ORGANIZACE	1.01.01 ADMINISTRATIVNÍ A SPISOVÝ PRACOVNÍK	190	180	4	4	94,74%
OBCHODNÍ PROVOZ	2.05.03 ČIŠNÍK	190	185	4	4	97,37%
KULTURA	2.04.14 ZŘÍZENEC V KULTURNÍCH ZAŘÍZENÍCH	95	85	2	2	89,47%
SPOLEČNÉ PROVOZNÍ, VÝROBNÍ A STAVEBNICTVÍ	1.06.06 UKLÍZEČ	70	60	1	1	85,71%



# Softwarové řešení testování analytické metody: hypotetické situace pro ilustrování funkcionalit softwarového řešení

Odvětví	Profese	Body původní	Body nové	Třída stará	Třída nová	Rozdíl rel.	Rozdíl ab.
SPOLEČNÉ PROVÍ	1.06.06 UKLÍZEČ	70	63,92857143	1	1	91,33%	-8,67
KULTURA	2.04.14 ZŘÍZENEC V KULTURNÍ	95	88,92857143	2	2	93,61%	-6,39
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	230	217,8571429	5	5	94,72%	-5,28
PRÁCE VE SPRÁVĚ	1.01.01 ADMINISTRATIVNÍ A S	190	180,9285714	4	4	95,23%	-4,77
PRÁCE VE SPRÁVĚ	1.01.01 ADMINISTRATIVNÍ A S	290	274,8571429	6	6	94,78%	-5,22
OBCHODNÍ PROVÍ	2.05.04 PRODAVAČ	205	195,9285714	4	4	95,57%	-4,43
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	220	213,9285714	5	4	97,24%	-2,76
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	220	213,9285714	5	4	97,24%	-2,76
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	220	213,9285714	5	4	97,24%	-2,76
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	235	228,9285714	5	5	97,42%	-2,58
SPOLEČNÉ PROVÍ	1.06.09 ŘIDIČ MOTOROVÝCH V	250	238,4285714	5	5	95,37%	-4,63
OBCHODNÍ PROVÍ	2.05.02 KUCHAR	260	248,4285714	5	5	95,55%	-4,45
STAVEBNICTVÍ	2.11.02 STAVEBNÍ STROJNÍK	270	261,4285714	6	6	96,83%	-3,17
PRÁCE VE SPRÁVĚ	1.01.01 ADMINISTRATIVNÍ A S	295	283,4285714	6	6	96,08%	-3,92
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	325	313,4285714	7	7	96,44%	-3,56
PRÁCE VE SPRÁVĚ	1.01.04 REFERENT MAJETKOVÉ	360	348,4285714	8	7	96,79%	-3,21
KNIHOVNICTVÍ	2.03.01 KNIHOVNÍK	360	348,4285714	8	7	96,79%	-3,21
OBCHODNÍ PROVÍ	2.05.03 ČIŠNÍK	190	184,5	4	4	97,11%	-2,89
PERSONALISTICK	1.02.02 MZDOVÝ ÚČETNÍ	400	388,4285714	9	8	97,11%	-2,89
PERSONALISTICK	1.02.03 ÚČETNÍ	400	388,4285714	9	8	97,11%	-2,89
PROVOZNĚ-TECH	1.04.03 MISTR	455	446,4285714	10	10	98,12%	-1,88
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	250	247,5	5	5	99,00%	-1,00
SPOLEČNÉ PROVÍ	1.06.09 ŘIDIČ MOTOROVÝCH V	275	267	6	6	97,09%	-2,91
OSTATNÍ PRÁCE	2.21.31 STRÁŽNÍK	315	307	7	7	97,46%	-2,54
PROVOZNĚ-TECH	1.04.01 TECHNOLOG	400	392	9	8	98,00%	-2,00
PRÁCE VE SPRÁVĚ	1.01.04 REFERENT MAJETKOVÉ	495	487	11	11	98,38%	-1,62
ZDRAVOTNICTVÍ	2.19.13 VŠEOBECNÁ SESTRA	525	517	11	11	98,48%	-1,52
VÝCHOVA A VZDĚ	2.16.01 UČITEL	585	575,9285714	13	12	98,45%	-1,55
PROVOZNĚ-TECH	1.04.01 TECHNOLOG	540	535,5714286	12	12	99,18%	-0,82
SOCIÁLNÍ SLUŽBY	2.08.02 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	470	467,5	10	10	99,47%	-0,53
STÁTNÍ SPRÁVA	2.10.01 REFERENT SPOLEČNÉ S	740	740	16	16	100,00%	0,00



## Softwarové řešení testování analytické metody: hypotetické situace pro ilustrování funkcionalit softwarového řešení

Odvětví	Profese	Body původní	Body nové	Třída stará	Třída nová	Změna třídy
STÁTNÍ SPRÁVA A	2.10.01 REFERENT SPO	740	740	16	16	0
VÝCHOVA A VZDĚ	2.16.01 UČITEL	585	575,9285714	13	12	-1
PROVOZNĚ-TECHN	1.04.01 TECHNOLOG	540	535,5714286	12	12	0
ZDRAVOTNICTVÍ	2.19.13 VŠEOBECNÁ SE	525	517	11	11	0
PRÁCE VE SPRÁV	1.01.04 REFERENT MAJ	495	487	11	11	0
SOCIÁLNÍ SLUŽBY	2.08.02 SOCIÁLNÍ PRAC	470	467,5	10	10	0
PROVOZNĚ-TECHN	1.04.03 MISTR	455	446,4285714	10	10	0
PERSONALISTICKÉ	1.02.02 MZDOVÝ ÚČETN	400	388,4285714	9	8	-1
PERSONALISTICKÉ	1.02.03 ÚČETNÍ	400	388,4285714	9	8	-1
PROVOZNĚ-TECHN	1.04.01 TECHNOLOG	400	392	9	8	-1
PRÁCE VE SPRÁV	1.01.04 REFERENT MAJ	360	348,4285714	8	7	-1
KNIHOVNICTVÍ, AR	2.03.01 KNIHOVNÍK	360	348,4285714	8	7	-1
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	325	313,4285714	7	7	0
OSTATNÍ PRÁCE	2.21.31 STRÁŽNÍK	315	307	7	7	0
PRÁCE VE SPRÁV	1.01.01 ADMINISTRATIV	295	283,4285714	6	6	0
PRÁCE VE SPRÁV	1.01.01 ADMINISTRATIV	290	274,8571429	6	6	0
SPOLEČNÉ PROVC	1.06.09 ŘIDIČ MOTOROV	275	267	6	6	0
STAVEBNICTVÍ	2.11.02 STAVEBNÍ STRC	270	261,4285714	6	6	0
OBCHODNÍ PROVC	2.05.02 KUCHARĚ	260	248,4285714	5	5	0
SPOLEČNÉ PROVC	1.06.09 ŘIDIČ MOTOROV	250	238,4285714	5	5	0
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	250	247,5	5	5	0
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	235	228,9285714	5	5	0
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	230	217,8571429	5	5	0
STAVEBNICTVÍ	2.11.03 TESAŘ	220	213,9285714	5	4	-1
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	220	213,9285714	5	4	-1
STAVEBNICTVÍ	2.11.04 ZEDNÍK	220	213,9285714	5	4	-1
OBCHODNÍ PROVC	2.05.04 PRODAVAČ	205	195,9285714	4	4	0
PRÁCE VE SPRÁV	1.01.01 ADMINISTRATIV	190	180,9285714	4	4	0
OBCHODNÍ PROVC	2.05.03 ČIŠNÍK	190	184,5	4	4	0
KULTURA	2.04.14 ZŘÍZENEC V KUL	95	88,92857143	2	2	0
SPOLEČNÉ PROVC	1.06.06 UKLÍZEČ	70	63,92857143	1	1	0

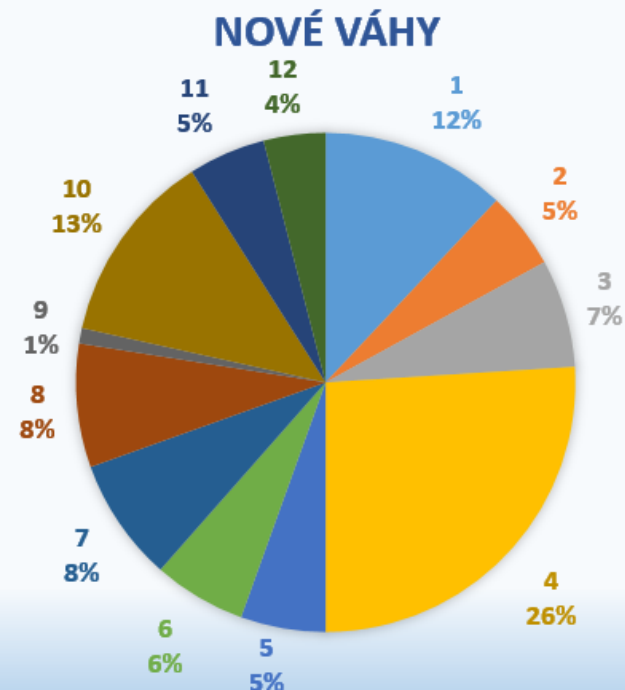
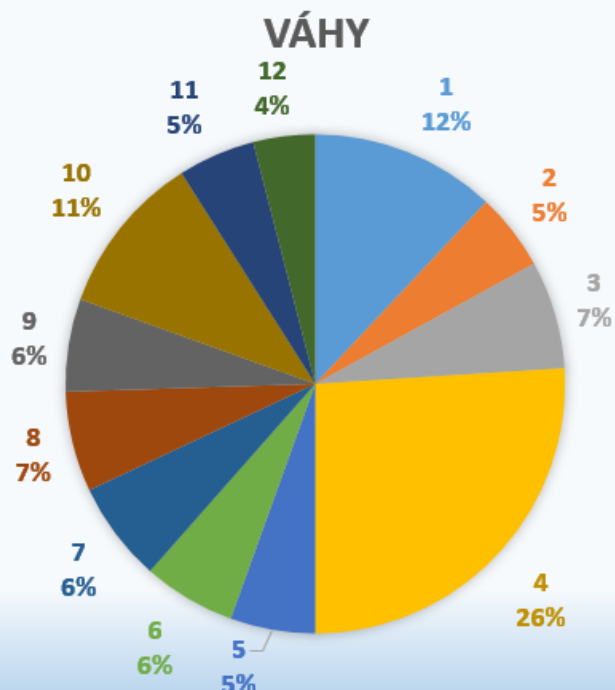
## Příklad testování vybraných pracovních činností:

### Hraniční hypotetické situace pro ilustrování funkcionalit softwarového řešení:

- utlumení hlediska fyzická zátěž (6 % → 1 %)
- podpora hlediska zátěž smyslová (10,5 % → 12,5 %)
- podpora hlediska odpovědnosti za škody (6,5% → 8 %)
- podpora hlediska odpovědnosti za zdraví (6,5% → 8 %)

# Softwarové řešení testování analytické metody: hypotetické situace pro ilustrování funkcionalit softwarového řešení

Váhy													Součet
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
0,12	0,05	0,07	0,26	0,055	0,06	0,065	0,065	0,06	0,105	0,05	0,04	1	
Nové váhy													Součet
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
0,12	0,05	0,07	0,26	0,055	0,06	0,08	0,08	0,01	0,125	0,05	0,04	1	



Označení příkladu:	Vymezení:
1.06.06 UKLÍZEČ	Běžný úklid, zametání, utírání prachu, větrání místností, vynášení odpadků, čištění nábytku a zařízení, čištění koberců vysavačem, vytírání podlah například PVC a dlaždic.
2.04.14 ZŘÍZENEC V KULTURNÍCH ZAŘÍZENÍCH	Uvaděčské práce včetně kontroly vstupenek.
2.05.02 KUCHAŘ	Výroba technologicky náročných teplých jídel nebo specialit studené kuchyně.
2.03.01 KNIHOVNÍK	Samostatné zajišťování chodu knihovny s univerzálním fondem a regionální působností.
2.05.03 ČÍŠNÍK	Samostatné přijímání objednávek, stolničení a obsluha hostů, inkaso tržeb.
1.02.02 MZDOVÝ ÚČETNÍ	Výpočet výše platu, zajišťování výplaty a zúčtování platu, náhrad platu, nemocenského a dalších plnění, výpočet a provádění srážek z platu, výpočet náhrad zvýšených životních nákladů, zajišťování agendy daně z příjmu ze závislé činnosti, pojistného na sociální a zdravotní pojištění, a to převážně pro zaměstnance s pravidelným pracovištěm v zahraničí.
1.02.03 ÚČETNÍ	Samostatné vedení účetnictví účetní jednotky nebo úseku velké účetní jednotky včetně řešení případů porušení povinností podle zákona o účetnictví s příslušnými orgány.
2.19.13 VŠEOBECNÁ SESTRA	Organizace a koordinace činností nelékařských zdravotnických pracovníků a zajišťování mezioborové spolupráce, zajišťování kvality péče a bezpečí pacientů v rámci organizačních celků. Zajišťování a provádění celoživotního vzdělávání zdravotnických pracovníků včetně specializačního vzdělávání v oboru příslušné specializace.
2.08.02 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	Samostatné zajišťování sociálně-právního poradenství a sociální práce s rodinami nebo jednotlivci v krizových situacích. Odborná činnost ve střediscích drogové a jiné závislosti.

## Softwarové řešení testování analytické metody: hypotetické situace pro ilustrování funkcionalit softwarového řešení

Odvětví	Profese	Body původní	Body nové	Třída stará	Třída nová	Rozdíl rel.	Rozdíl abs.
SPOLEČNÉ PROVOZOVÁNÍ	1.06.06 UKLÍZEČ	70	42	1	1	60,20%	-39,80
KULTURA	2.04.14 ZŘÍZENEC V KULTURNÍM PRŮMYSLU	95	67	2	1	70,68%	-29,32
OBCHODNÍ PRŮMYSL	2.05.02 KUCHARŠ	260	252	5	5	96,92%	-3,08
KNIHOVNICTVÍ, ARCHIVNICTVÍ	2.03.01 KNIHOVNÍK	360	352	8	8	97,78%	-2,22
OBCHODNÍ PRŮMYSL	2.05.03 ČIŠNÍK	190	185	4	4	97,29%	-2,71
PERSONALISTICKÉ PRÁCE	1.02.02 MZDOVÝ ÚČETNÍ	400	398	9	9	99,43%	-0,57
PERSONALISTICKÉ PRÁCE	1.02.03 ÚČETNÍ	400	398	9	9	99,43%	-0,57
ZDRAVOTNICTVÍ	2.19.13 VŠEOBECNÁ SESTRA	525	528	11	11	100,52%	0,52
SOCIÁLNÍ SLUŽBY	2.08.02 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK	470	489	10	11	104,10%	4,10

## Výstup výzkumné činnosti:

- Certifikovaná metodika
- Sborník ohodnocených prací

## Způsoby využití:

- **Uplatnění v právních předpisech:**
  - Objektivizace postupů pro zařazování prací do platových tříd a skupin v rámci odměňování a ochrany zaměstnanců ve mzdové a platové oblasti
  - Charakteristiky platových tříd a skupin prací
  - Vzorové příklady pro tvorbu katalogů prací a skupin prací
  - Uplatnění v kolektivních smlouvách a vnitřních předpisech
- **Pomoc při řešení individuálních případů**



# ZÁVĚRY: KLÍČOVÉ POZNÁMKY Z DISKUZE BĚHEM WORKSHOPU

Podněty a návaznost poznatků hodnocení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti prací na:

- odstupňování platových tříd (tarifů);
- třídní systém s vyšším či nižším počtem tříd;
- odměny a příplatky;
- rovnost odměňování mužů a žen.

Hlavní doporučení:

Realizace většího množství osvětových akcí nejen odborné, ale i širší veřejnosti již v průběhu výzkumných prací, stejně tak jako po certifikaci nové metody hodnocení prací.