

Právní normy používané od 1. 1. 2025 a asistent pedagoga

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Od 1. 1. 2025 se používají nová pravidla spojená s minimální mzdou a nejnižšími úrovněmi zaručeného platu (§ 111, § 112 zákoníku práce, § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a sdělení MPSV č. 286/2024 Sb.).

Modelová situace 1

Asistent pedagoga pracuje 40 hodin týdně, je zařazen do 6. platové třídy a do 6. platového stupně.

Je odměňován pouze platovým tarifem ve výši 26.640 Kč.

Podle zaměstnavatele je všechno v pořádku, protože plat je vyšší než minimální mzda (tj. vyšší než 20.800 Kč).

Asistent pedagoga se zúčastnil školení a od asistentů pedagoga z jiných škol se dozvěděl, že asistenti z jiných škol mají plat vyšší, i když jim není poskytována žádná „nadtarifní“ složka platu.

Ředitel zjišťuje, kdo postupuje správně.

Nejnižší úroveň zaručeného platu a doplatek k platu

Postup zaměstnavatele odměňujícího asistenta pedagoga pouze platovým tarifem ve výši 26.640 Kč není správný. Zaměstnavatel je povinen respektovat nejen minimální mzdu, ale i nejnižší úroveň zaručeného platu.

Práce v 6. platové třídě spadají do 3. skupiny prací. Této skupině prací (3. skupině prací) odpovídá nejnižší úroveň zaručeného platu v Kč (viz § 7 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů; sdělení MPSV č. 286/2024 Sb.).

Skupina prací	Práce v platové třídě	Nejnižší úroveň zaručeného platu v Kč za měsíc	Skupina prací	Práce v platové třídě	Nejnižší úroveň zaručeného platu v Kč za měsíc
1.	práce v 1. a 2. platové třídě	20.800 Kč	3.	práce v 6.- 9. platové třídě	29.120 Kč
2.	práce ve 3.- 5. platové třídě	24.960 Kč	4.	práce v 10.- 16. platové třídě	33.280 Kč

Vznikla situace, kdy plat (bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a za práci v sobotu a v neděli) nedosáhl příslušné měsíční nejnižší úrovně zaručeného platu.

Tedy je zaměstnavatel povinen asistentovi pedagoga poskytnout doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.

Modelová situace 2

Asistent pedagoga pracuje 40 hodin týdně, je zařazen do 6. platové třídy a do 7. platového stupně.

Je odměňován platovým tarifem, tj. částkou 27.390 Kč. Pokud pracuje v sobotu, v neděli nebo vykoná práci přesčas, je odměněn platem s odpovídajícím příplatkem nebo příplatkem.

Asistent pedagoga se v lednu zúčastnil školy v přírodě. Byl mu poskytnut plat a příplatek za práci přesčas a příplatek za práci v sobotu a neděli ve výši 2.000 Kč.

Za leden se plat asistenta pedagoga skládá z tarifu ve výši 27.390 Kč a příplatků ve výši 2.000 Kč, tj. celkem činí 29.390 Kč.

Ředitel školy má za to, že v tomto měsíci je plat asistenta pedagoga v pořádku a není nutné doplácet k platu rozdíl mezi výši platu a nejnižší úrovní zaručeného platu. Plat asistenta je totiž vyšší než 29.120 Kč.

Nejnižší úroveň zaručeného platu a doplatek k platu

Úvaha ředitele školy není správná.

Při určování skutečnosti, zda plat zaměstnance dosahuje, nebo nedosahuje nejnižší úrovně zaručeného platu, je nutné vyjít z platu bez platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za zvýšenou zátěž zaměstnance ve zdravotnictví a za práci v sobotu a v neděli.

Pokud takto „očistíme“ plat poskytnutý asistentovi pedagoga za leden, je zřejmé, že plat činí 27.390 Kč. Nedosahuje nejnižší úrovně zaručeného platu pro 3. skupinu prací (29.120 Kč).

I v tomto případě je nutné, aby zaměstnavatel asistentovi pedagoga poskytl doplatek k platu ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručeného platu.

Modelová situace 3

Ředitel školy plánuje, že se asistentům pedagoga (zařazeným do 5., 6. a 8. platové třídy) bude určovat platový tarif zvláštním způsobem. Stejně jako např. uklízečům. Tím se vyhne „doplácení“ do nejnižší úrovně zaručeného platu.

Zvláštní způsob určení platového tarifu má být sjednán v kolektivní smlouvě. Předseda odborové organizace však s tímto postupem nesouhlasí, protože u těchto platových tříd (5., 6. a 8. platová třída) nelze určovat platový tarif zvláštním způsobem.

Kdo prosazuje postup v souladu s právním předpisem?

Zvláštní způsob určení platového tarifu

Záměr ředitele školy i tvrzení předsedy odborové organizace ohledně zvláštního způsobu určení platového tarifu je správný jen zčásti.

Zaměstnavatel může zaměstnanci určit platový tarif zvláštním způsobem tehdy, když je zaměstnanec zařazen do 1. až 5. platové třídy. V případě vyšších platových tříd lze platový tarif určit zvláštním způsobem, pokud se jedná o některé specifické práce (viz níže).

§ 6 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Zvláštní způsob určení platového tarifu

(1) Zaměstnavatel může určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy zaměstnanci zařazenému do

- a) první až páté platové třídy, nebo
- b) šesté a vyšší platové třídy, který vykonává umělecké, uměleckotechnické, uměleckopedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce,

pokud okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, a pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem.

V dané škole asistenti pedagoga nevykonávají umělecké nebo uměleckopedagogické práce.

Proto je možné určit platový tarif zvláštním způsobem jen asistentům pedagoga, kteří jsou zařazení do 5. platové třídy.

Ostatním asistentům pedagoga (zařazeným do 6. a 8. platové třídy) nelze určit platový tarif zvláštním způsobem. Platový tarif musí být určen s pomocí započitatelné praxe.