Financováno Evropskou unií

Ministerstvo práce a sociálních věcí

ROVNÁ ODMĚNA

Pilotní nástroj pro posouzení hodnoty práce

Kalkulačka hodnoty práce (KaHoP)

Kristýna Pospíšilová, Ph.D.

Unie zaměstnavatelských svazů

11. 11. 2026

Praha

Projekt Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce: CZ.03.01.02/00/22_038/0000243, spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.

1

2

Úvod

- Jedním z úkolů pro státní zprávu je poskytovat zaměstnavatelům metodickou podporu, a to především malým a středním podnikům
- V rámci projektu RO byla vytvořena pilotní verze nástroje pro posuzování hodnoty práce – Kalkulačka hodnoty práce (KaHoP)
- KaHoP je živý nástroj, který se průběžně vyvíjí v reakci na plánované legislativní změny a zpětnou vazbu zaměstnavatelů získanou během pilotního testování i potřeby konkrétních specifických sektorů
- Při vývoji nástroje jsme vycházeli z existujících zahraničních metodik a nástrojů, zejména ze Španělska, Kanady a Švýcarska, a z materiálů organizací EIGE a ILO i z českého zákoníku práce a EU PT směrnice

2

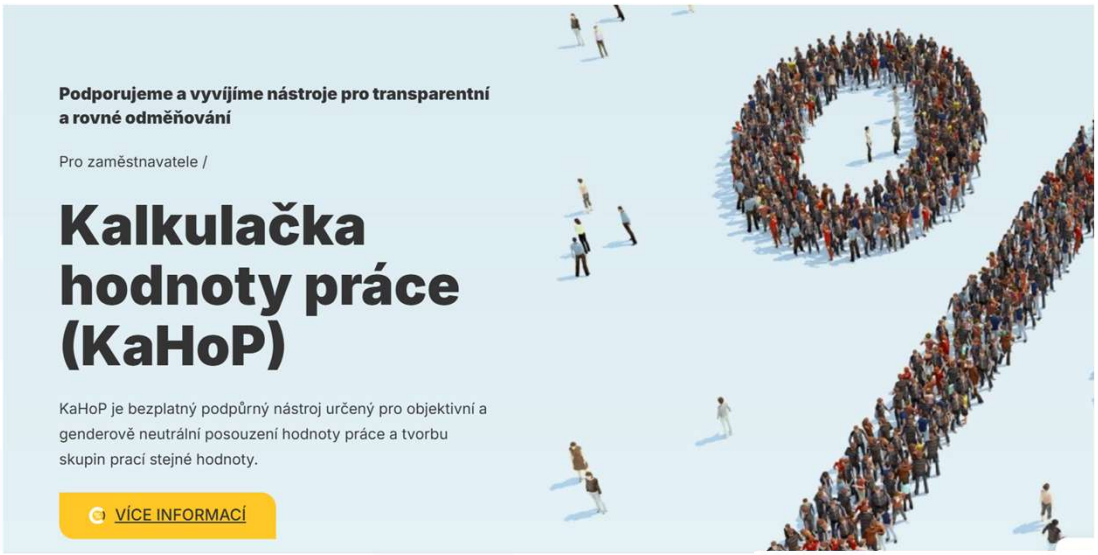
3

KaHoP_13

- KaHoP vznikl na základě metaanalýzy existujících metodik
- Proběhla tři kola pilotního testování, na jejichž základě byla zapracována zpětná vazba, doplněny funkce a zjednodušeno a zrychleno používání nástroje
- KaHoP:
  - provází uživatele hodnocením pracovních pozic,
  - vytváří skupiny prací stejné hodnoty,
  - dodržuje pravidlo: rozdíl do ± 5 % hodnoty práce,
  - generuje report o rozdílech v odměňování v rámci skupin prací stejné hodnoty,
  - je doplněn o podpůrný manuál s praktickými příklady a podrobným návodem

3

4



https://rovnaodmena.cz/kalkulacka-hodnoty-prace-kahop-verze-13-a-uzi manual-jsou-k-dispozici-v-pilotni-verzi/

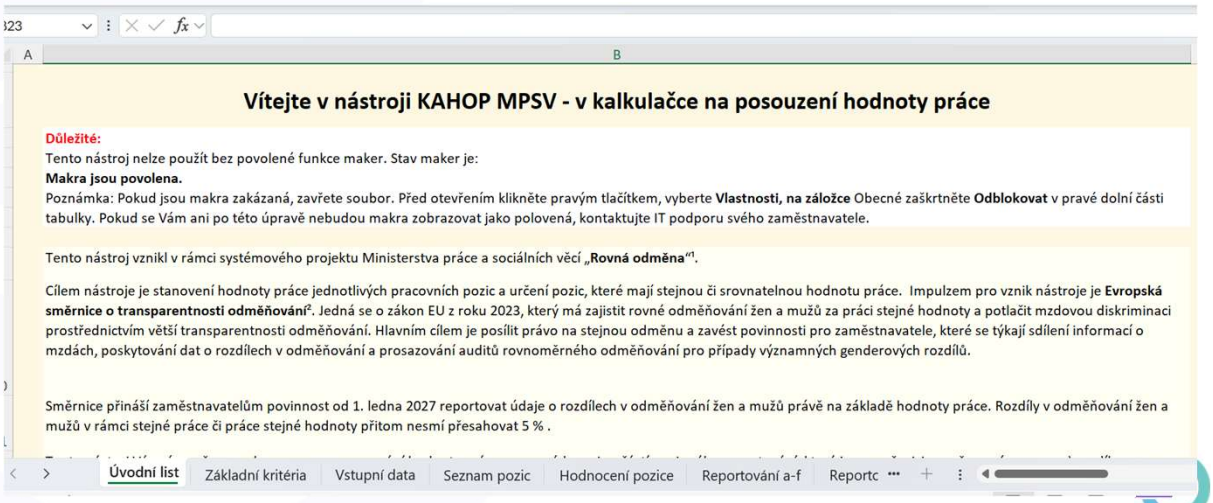
Kalkulačka hodnoty práce (KaHoP_1_0_13)

Uživatelský manuál ke Kalkulačce hodnoty práce

4

KaHoP funguje na bázi excelového souboru Vyžaduje povolení maker

5



Vítejte v nástroji KAHOP MPSV - v kalkulačce na posouzení hodnoty práce

Důležité:
Tento nástroj nelze použít bez povolené funkce maker. Stav maker je:
Makra jsou povolena.
Poznámka: Pokud jsou makra zakázaná, zavřete soubor. Před otevřením klikněte pravým tlačítkem, vyberte **Vlastnosti, na záložce** Obecné zaškrtněte **Odblokovat** v pravé dolní části tabulky. Pokud se Vám ani po této úpravě nebudou makra zobrazovat jako polovená, kontaktujte IT podporu svého zaměstnavatele.

Tento nástroj vznikl v rámci systémového projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „**Rovná odměna**"[1].

Cílem nástroje je stanovení hodnoty práce jednotlivých pracovních pozic a určení pozic, které mají stejnou či srovnatelnou hodnotu práce. Impulzem pro vznik nástroje je **Evropská směrnice o transparentnosti odměňování**[2]. Jedná se o zákon EU z roku 2023, který má zajistit rovné odměňování žen a mužů za práci stejné hodnoty a potlačit mzdovou diskriminaci prostřednictvím větší transparentnosti odměňování. Hlavním cílem je posílit právo na stejnou odměnu a zavést povinnosti pro zaměstnavatele, které se týkají sdílení informací o mzdách, poskytování dat o rozdílech v odměňování a prosazování auditů rovnoměrného odměňování pro případy významných genderových rozdílů.

Směrnice přináší zaměstnavatelům povinnost od 1. ledna 2027 reportovat údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů právě na základě hodnoty práce. Rozdíly v odměňování žen a mužů v rámci stejné práce či práce stejné hodnoty přitom nesmí přesahovat 5 % .

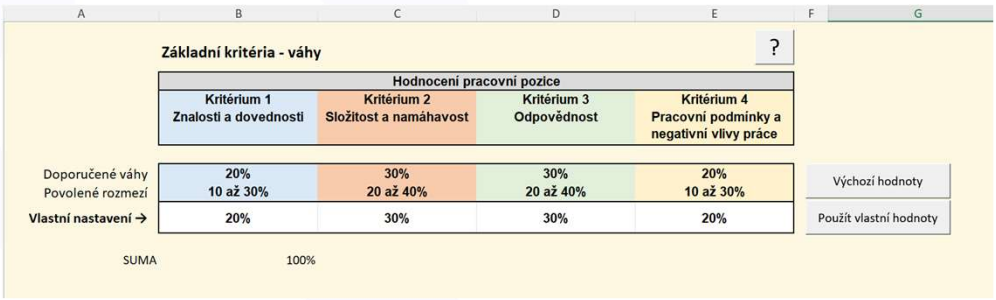
Úvodní list | Základní kritéria | Vstupní data | Seznam pozic | Hodnocení pozice | Reportování a-f | Reportc

5

Základní kritéria odpovídají směrnici

Váhy jednotlivých kritérií jsou nastavena, ale uživatelé mají možnost drobné úpravy

6



Základní kritéria - váhy ?

	Hodnocení pracovní pozice			
	Kritérium 1 Znalosti a dovednosti	Kritérium 2 Složitost a namáhavost	Kritérium 3 Odpovědnost	Kritérium 4 Pracovní podmínky a negativní vlivy práce
Doporučené váhy Povolené rozmezí	20% 10 až 30%	30% 20 až 40%	30% 20 až 40%	20% 10 až 30%
Vlastní nastavení →	20%	30%	30%	20%

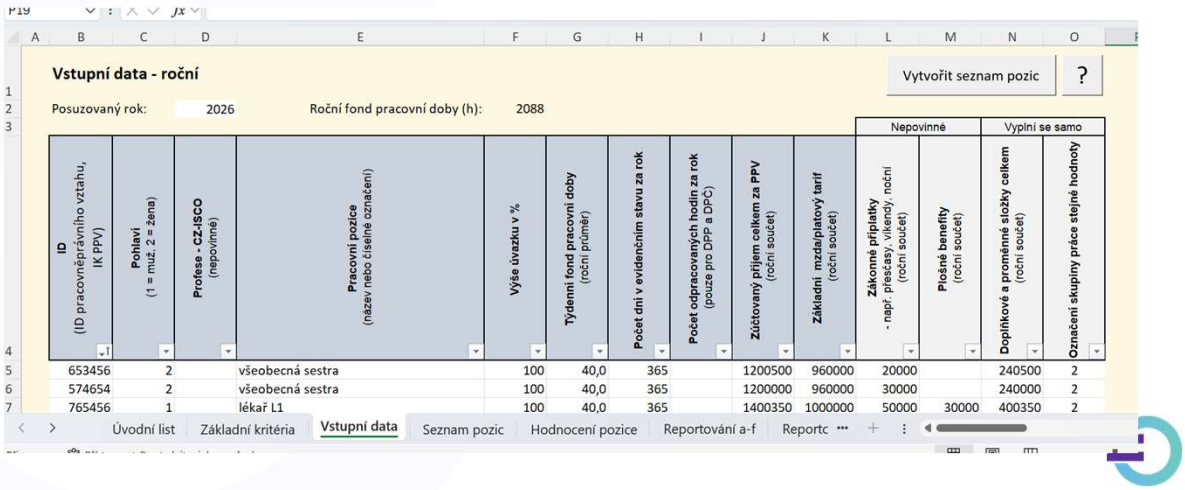
Výchozí hodnoty
Použít vlastní hodnoty

SUMA 100%

6

7

Potřeba vyplnit vstupní data
pro hodnocení pozic stačí pouze názvy pracovních pozic
pro výpočet rozdílů v odměňování – kompletní vstupní data



Vstupní data - roční

Vytvořit seznam pozic | ?

Posuzovaný rok: 2026 Roční fond pracovní doby (h): 2088

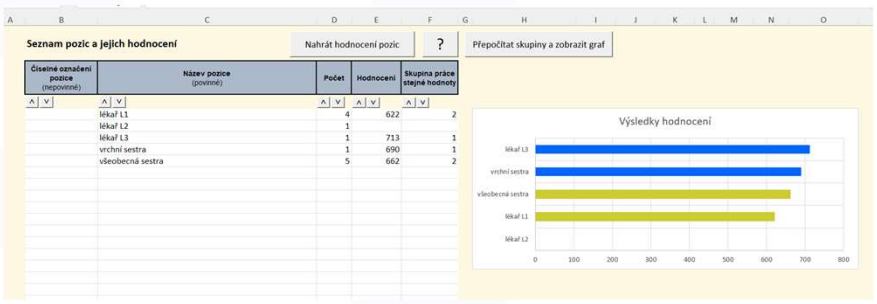
ID (ID pracovněprávního vztahu, IK PPV)	Pohlaví (1 = muž, 2 = žena)	Profese - CZ-ISCO (nepovinné)	Pracovní pozice (název nebo číselné označení)	Výše úvazku v %	Týdenní fond pracovní doby (roční průměr)	Počet dní v evidenčním stavu za rok	Počet odpracovaných hodin za rok (pouze pro DPP a DPČ)	Zúčtovaný příjem celkem za PPV (roční součet)	Základní mzda/platový tarif (roční součet)	Nepovinné: Zákonné příplatky - např. přesčasy, víkendy, noční (roční součet)	Nepovinné: Plošné benefity (roční součet)	Vyplní se samo: Doplňkové a proměnné složky celkem (roční součet)	Vyplní se samo: Označení skupiny práce stejné hodnoty
653456	2		všeobecná sestra	100	40,0	365		1200500	960000	20000		240500	2
574654	2		všeobecná sestra	100	40,0	365		1200000	960000	30000		240000	2
765456	1		lékař L1	100	40,0	365		1400350	1000000	50000	30000	400350	2

Úvodní list | Základní kritéria | Vstupní data | Seznam pozic | Hodnocení pozice | Reportování a-f | Reportc

7

8

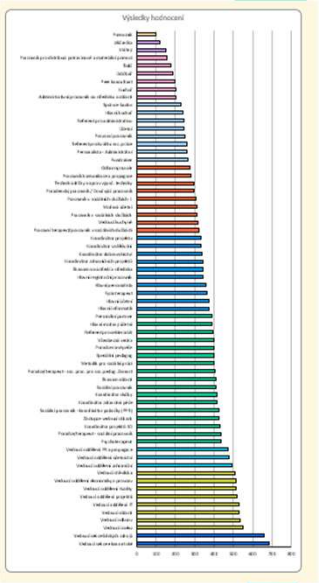
Na základě hodnocení pozic nástroj navrhne skupiny práce stejné hodnoty – ať už je pozic málo, nebo hodně



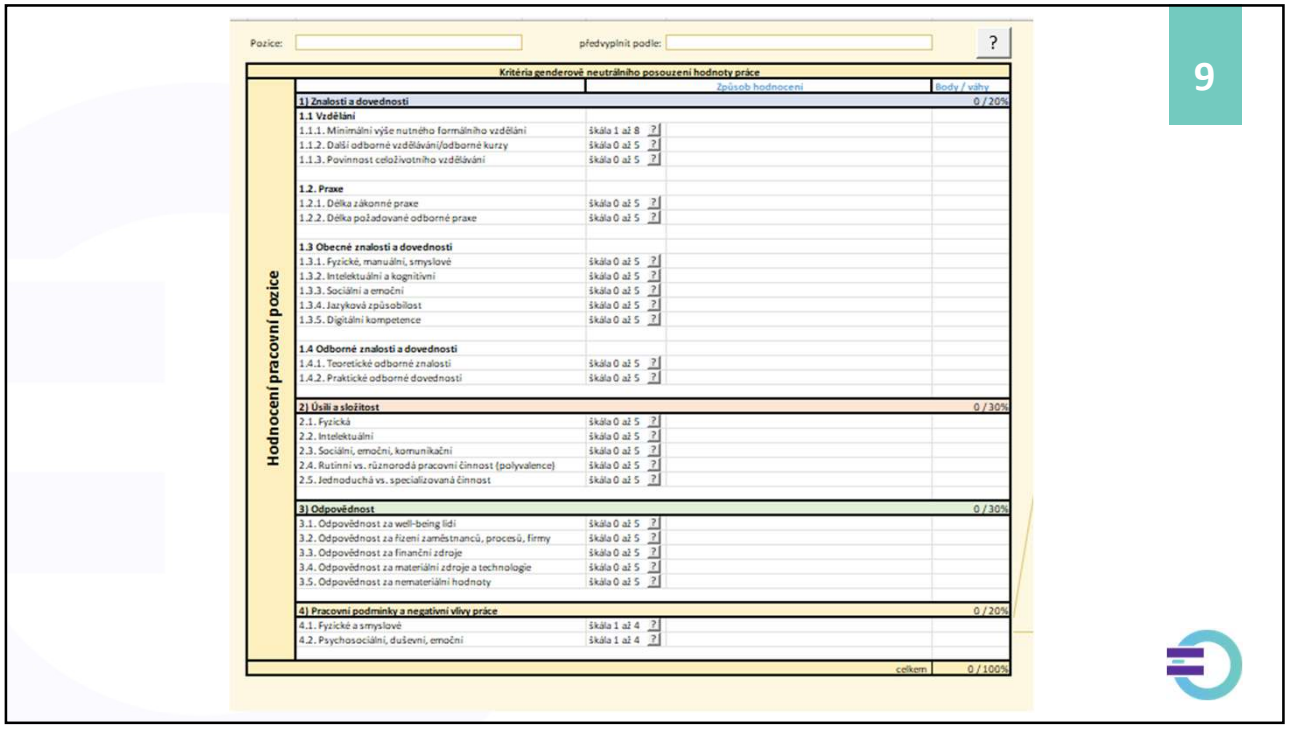
Seznam pozic a jejich hodnocení

Nahrát hodnocení pozic | ? | Přepočítat skupiny a zobrazit graf

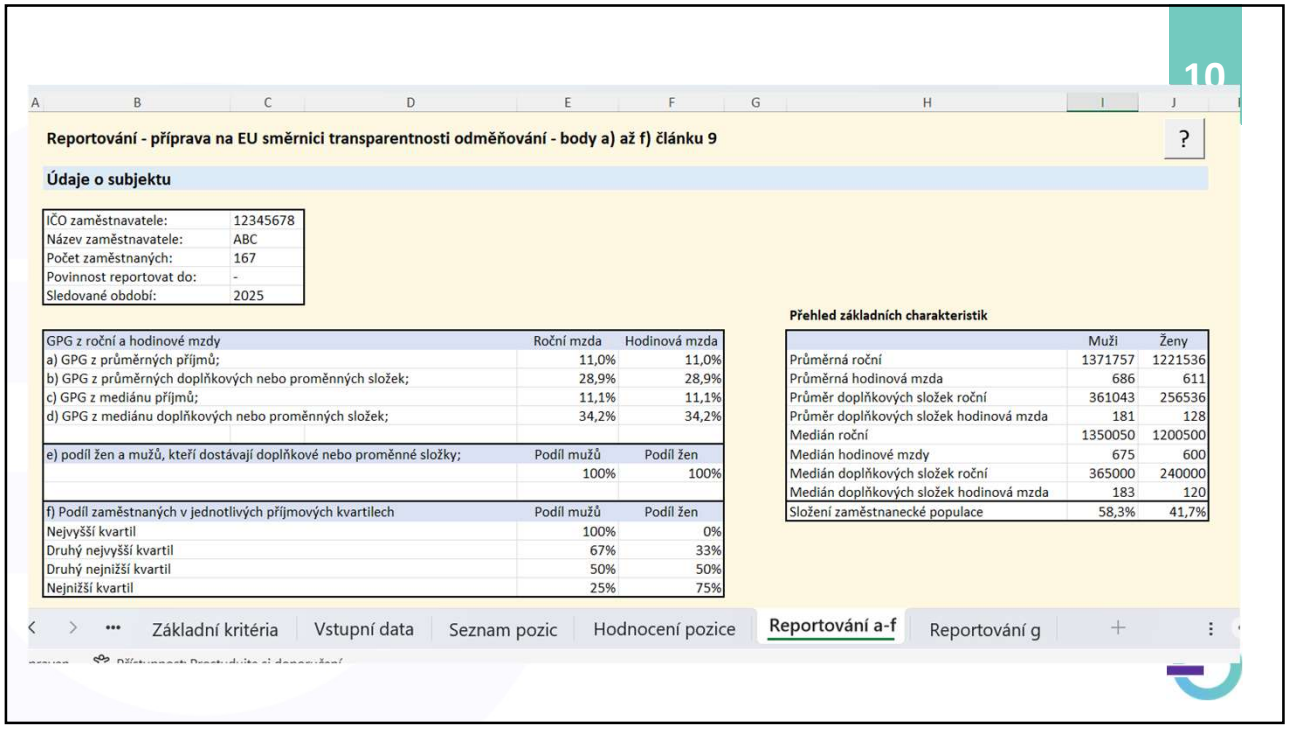
Číselné označení pozice (nepovinné)	Název pozice (povinné)	Počet	Hodnocení	Skupina práce stejné hodnoty
	lékař L1	4	622	2
	lékař L2	1		
	lékař L3	1	713	1
	vrchní sestra	1	690	1
	všeobecná sestra	5	662	2



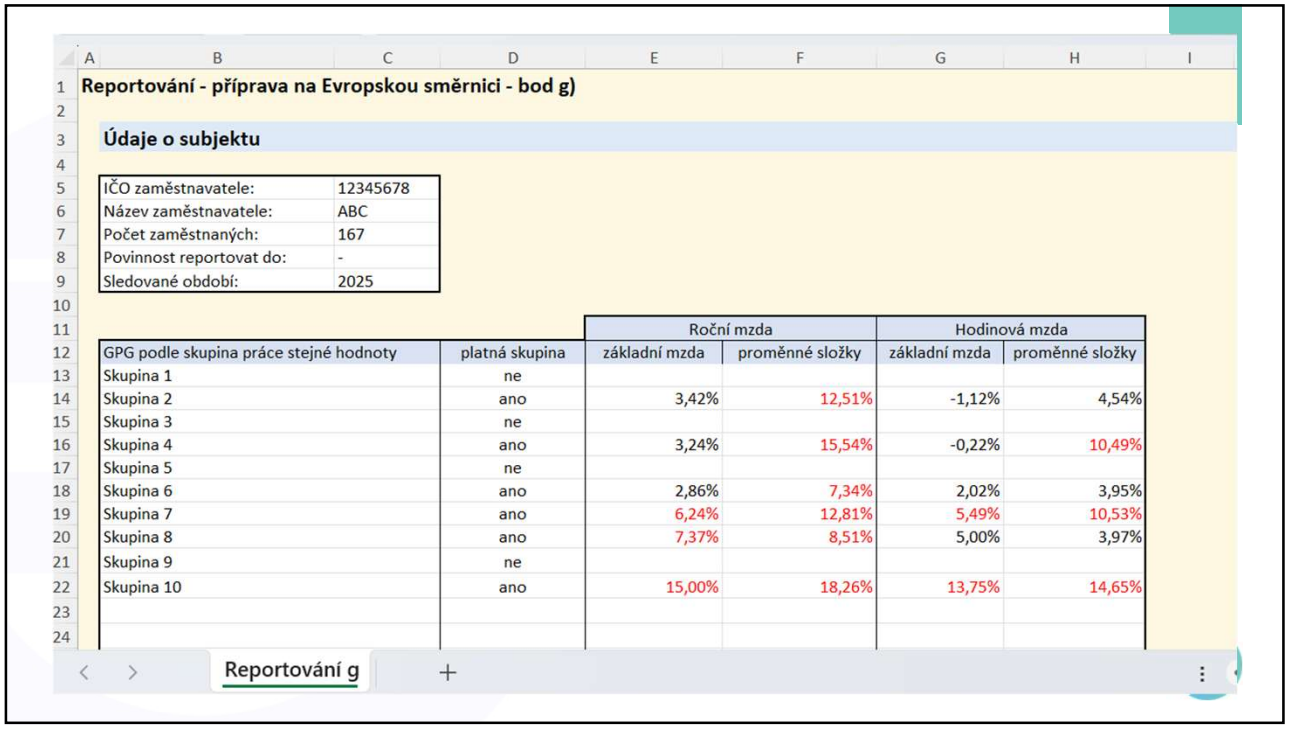
8


9
Pozice:
předvyplnit podle:
?
Kritéria genderově neutrálního posouzení hodnoty práce
Způsob hodnocení
Body / váhy
Hodnocení pracovní pozice
1) Znalosti a dovednosti 0 / 20%
1.1 Vzdělání
1.1.1. Minimální výše nutného formálního vzdělání škála 1 až 8
1.1.2. Další odborné vzdělávání/odborné kurzy škála 0 až 5
1.1.3. Povinnost celoživotního vzdělávání škála 0 až 5
1.2. Praxe
1.2.1. Délka zákonné praxe škála 0 až 5
1.2.2. Délka požadované odborné praxe škála 0 až 5
1.3 Obecné znalosti a dovednosti
1.3.1. Fyzické, manuální, smyslové škála 0 až 5
1.3.2. Intelektuální a kognitivní škála 0 až 5
1.3.3. Sociální a emoční škála 0 až 5
1.3.4. Jazyková způsobilost škála 0 až 5
1.3.5. Digitální kompetence škála 0 až 5
1.4 Odborné znalosti a dovednosti
1.4.1. Teoretické odborné znalosti škála 0 až 5
1.4.2. Praktické odborné dovednosti škála 0 až 5
2) Úsilí a složitost 0 / 30%
2.1. Fyzická škála 0 až 5
2.2. Intelektuální škála 0 až 5
2.3. Sociální, emoční, komunikační škála 0 až 5
2.4. Rutinní vs. různorodá pracovní činnost (polyvalence) škála 0 až 5
2.5. Jednoduchá vs. specializovaná činnost škála 0 až 5
3) Odpovědnost 0 / 30%
3.1. Odpovědnost za well-being lidí škála 0 až 5
3.2. Odpovědnost za řízení zaměstnanců, procesů, firmy škála 0 až 5
3.3. Odpovědnost za finanční zdroje škála 0 až 5
3.4. Odpovědnost za materiální zdroje a technologie škála 0 až 5
3.5. Odpovědnost za nemateriální hodnoty škála 0 až 5
4) Pracovní podmínky a negativní vlivy práce 0 / 20%
4.1. Fyzické a smyslové škála 1 až 4
4.2. Psychosociální, duševní, emoční škála 1 až 4
celkem 0 / 100%

9


10
Reportování - příprava na EU směrnici transparentnosti odměňování - body a) až f) článku 9
?
Údaje o subjektu
IČO zaměstnavatele: 12345678
Název zaměstnavatele: ABC
Počet zaměstnaných: 167
Povinnost reportovat do: -
Sledované období: 2025
GPG z roční a hodinové mzdy | Roční mzda | Hodinová mzda
a) GPG z průměrných příjmů; 11,0% 11,0%
b) GPG z průměrných doplňkových nebo proměnných složek; 28,9% 28,9%
c) GPG z mediánu příjmů; 11,1% 11,1%
d) GPG z mediánu doplňkových nebo proměnných složek; 34,2% 34,2%
e) podíl žen a mužů, kteří dostávají doplňkové nebo proměnné složky; Podíl mužů Podíl žen
100% 100%
f) Podíl zaměstnaných v jednotlivých příjmových kvartilech Podíl mužů Podíl žen
Nejvyšší kvartil 100% 0%
Druhý nejvyšší kvartil 67% 33%
Druhý nejnižší kvartil 50% 50%
Nejnižší kvartil 25% 75%
Přehled základních charakteristik
Muži Ženy
Průměrná roční 1371757 1221536
Průměrná hodinová mzda 686 611
Průměr doplňkových složek roční 361043 256536
Průměr doplňkových složek hodinová mzda 181 128
Medián roční 1350050 1200500
Medián hodinové mzdy 675 600
Medián doplňkových složek roční 365000 240000
Medián doplňkových složek hodinová mzda 183 120
Složení zaměstnanecké populace 58,3% 41,7%
Základní kritéria
Vstupní data
Seznam pozic
Hodnocení pozice
Reportování a-f
Reportování g

10



Reportování - příprava na Evropskou směrnici - bod g)

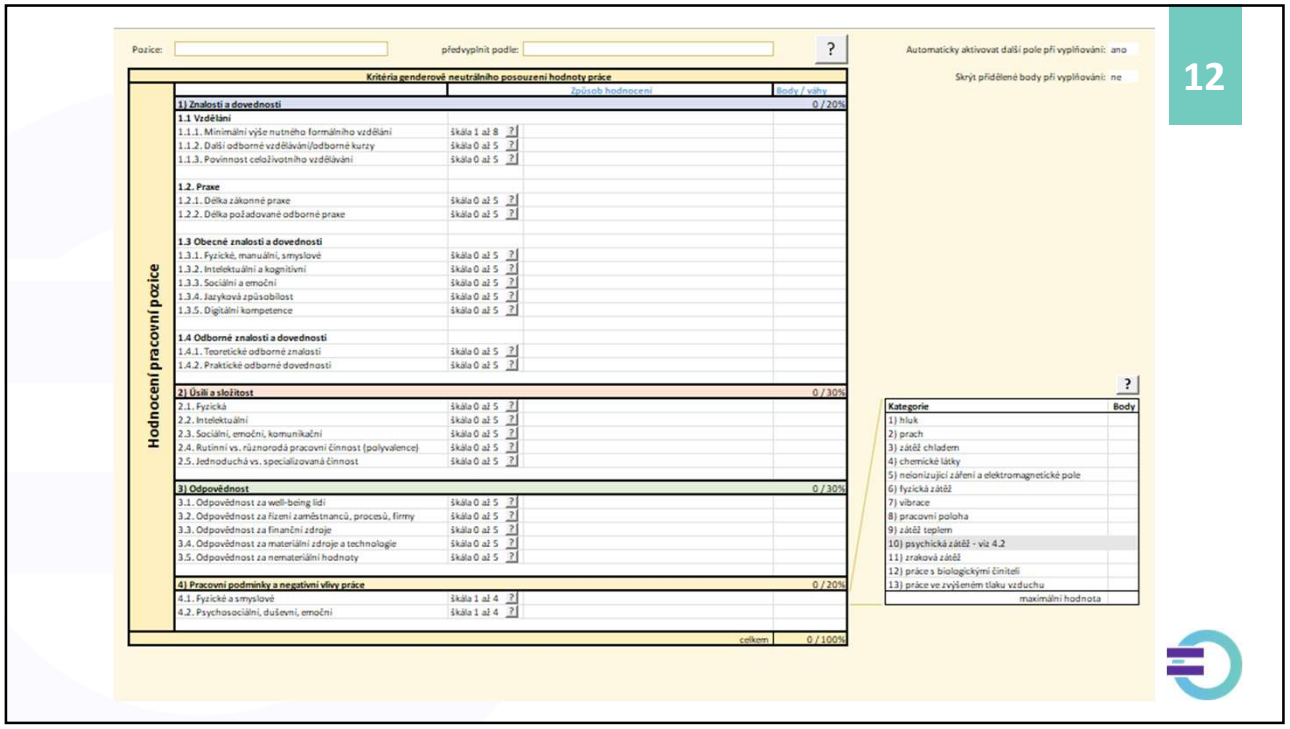
Údaje o subjektu

IČO zaměstnavatele:	12345678
Název zaměstnavatele:	ABC
Počet zaměstnaných:	167
Povinnost reportovat do:	-
Sledované období:	2025

		Roční mzda		Hodinová mzda	
GPG podle skupina práce stejné hodnoty	platná skupina	základní mzda	proměnné složky	základní mzda	proměnné složky
Skupina 1	ne				
Skupina 2	ano	3,42%	12,51%	-1,12%	4,54%
Skupina 3	ne				
Skupina 4	ano	3,24%	15,54%	-0,22%	10,49%
Skupina 5	ne				
Skupina 6	ano	2,86%	7,34%	2,02%	3,95%
Skupina 7	ano	6,24%	12,81%	5,49%	10,53%
Skupina 8	ano	7,37%	8,51%	5,00%	3,97%
Skupina 9	ne				
Skupina 10	ano	15,00%	18,26%	13,75%	14,65%

Reportování g

11



12

Pozice: předvyplnit podle: ?

Automaticky aktivovat další pole při vyplňování: ano

Skrýt přidělené body při vyplňování: ne

Kritéria genderově neutrálního posouzení hodnoty práce

Hodnocení pracovní pozice

	Způsob hodnocení	Body / váhy
1) Znalosti a dovednosti		0 / 20%
1.1 Vzdělání		
1.1.1. Minimální výše nutného formálního vzdělání	škála 1 až 8	
1.1.2. Další odborné vzdělávání/odborné kurzy	škála 0 až 5	
1.1.3. Povinnost celoživotního vzdělávání	škála 0 až 5	
1.2. Praxe		
1.2.1. Délka zákonné praxe	škála 0 až 5	
1.2.2. Délka požadované odborné praxe	škála 0 až 5	
1.3 Obecné znalosti a dovednosti		
1.3.1. Fyzické, manuální, smyslové	škála 0 až 5	
1.3.2. Intelektuální a kognitivní	škála 0 až 5	
1.3.3. Sociální a emoční	škála 0 až 5	
1.3.4. Jazyková způsobilost	škála 0 až 5	
1.3.5. Digitální kompetence	škála 0 až 5	
1.4 Odborné znalosti a dovednosti		
1.4.1. Teoretické odborné znalosti	škála 0 až 5	
1.4.2. Praktické odborné dovednosti	škála 0 až 5	
2) Úsilí a složitost		0 / 30%
2.1. Fyzická	škála 0 až 5	
2.2. Intelektuální	škála 0 až 5	
2.3. Sociální, emoční, komunikační	škála 0 až 5	
2.4. Rutinní vs. různorodá pracovní činnost (polyvalence)	škála 0 až 5	
2.5. Jednoduchá vs. specializovaná činnost	škála 0 až 5	
3) Odpovědnost		0 / 30%
3.1. Odpovědnost za well-being lidí	škála 0 až 5	
3.2. Odpovědnost za řízení zaměstnanců, procesů, firmy	škála 0 až 5	
3.3. Odpovědnost za finanční zdroje	škála 0 až 5	
3.4. Odpovědnost za materiální zdroje a technologie	škála 0 až 5	
3.5. Odpovědnost za nemateriální hodnoty	škála 0 až 5	
4) Pracovní podmínky a negativní vlivy práce		0 / 20%
4.1. Fyzické a smyslové	škála 1 až 4	
4.2. Psychosociální, duševní, emoční	škála 1 až 4	
	celkem	0 / 100%

?

Kategorie	Body
1) hluk	
2) prach	
3) zátěž chladem	
4) chemické látky	
5) neionizující záření a elektromagnetické pole	
6) fyzická zátěž	
7) vibrace	
8) pracovní poloha	
9) zátěž teplem	
10) psychická zátěž - viz 4.2	
11) zraková zátěž	
12) práce s biologickými činiteli	
13) práce ve zvýšeném tlaku vzduchu	
maximální hodnota	

12

13

Pozice: lékař L3 předvyplnit podle: vrchní sestra ?

Kritéria genderově neutrálního posouzení hodnoty práce

		Způsob hodnocení	Body / váhy
1) Znalosti a dovednosti			148 / 0,2
1.1 Vzdělání			
1.1.1. Minimální výše nutného formálního vzdělání	škála 1 až 8 ?	7 - magisterské a jeho ekvivalenty	17,5
1.1.2. Další odborné vzdělávání/odborné kurzy	škála 0 až 5 ?		16
1.1.3. Povinnost celoživotního vzdělávání	škála 0 až 5 ?		10
1.2. Praxe			
1.2.1. Délka zákonné praxe	škála 0 až 5 ?		12
1.2.2. Délka požadované odborné praxe	škála 0 až 5 ?		9
1.3 Obecné znalosti a dovednosti			
1.3.1. Fyzické, manuální, smyslové	škála 0 až 5 ?		16
1.3.2. Intelektuální a kognitivní	škála 0 až 5 ?		16
1.3.3. Sociální a emoční	škála 0 až 5 ?		6,4
1.3.4. Jazyková způsobilost	škála 0 až 5 ?		6,4
1.3.5. Digitální kompetence	škála 0 až 5 ?		6,4
1.4 Odborné znalosti a dovednosti			
1.4.1. Teoretické odborné znalosti	škála 0 až 5 ?	4 - excelentní oborové znalosti, vysoce odborné prakticko-tecl	16
1.4.2. Praktické odborné dovednosti	škála 0 až 5 ?	4 - excelentní, vysoce specializované oborové dovednosti	16
2) Úsilí a složitost			240 / 0,3

ení pracovní pozice

0 - nerelevantní
1 - základní včetně nedokončeného
2 - nižší střední/odborné
3 - střední odborné s/bez výučním listem
4 - úplné střední všeobecné/odborné s maturitou
5 - vyšší odborné, konzervatoř
6 - bakalářské
7 - magisterské a jeho ekvivalenty
8 - doktorské a vyšší

14

Pozice: lékař L3 předvyplnit podle: vrchní sestra ?

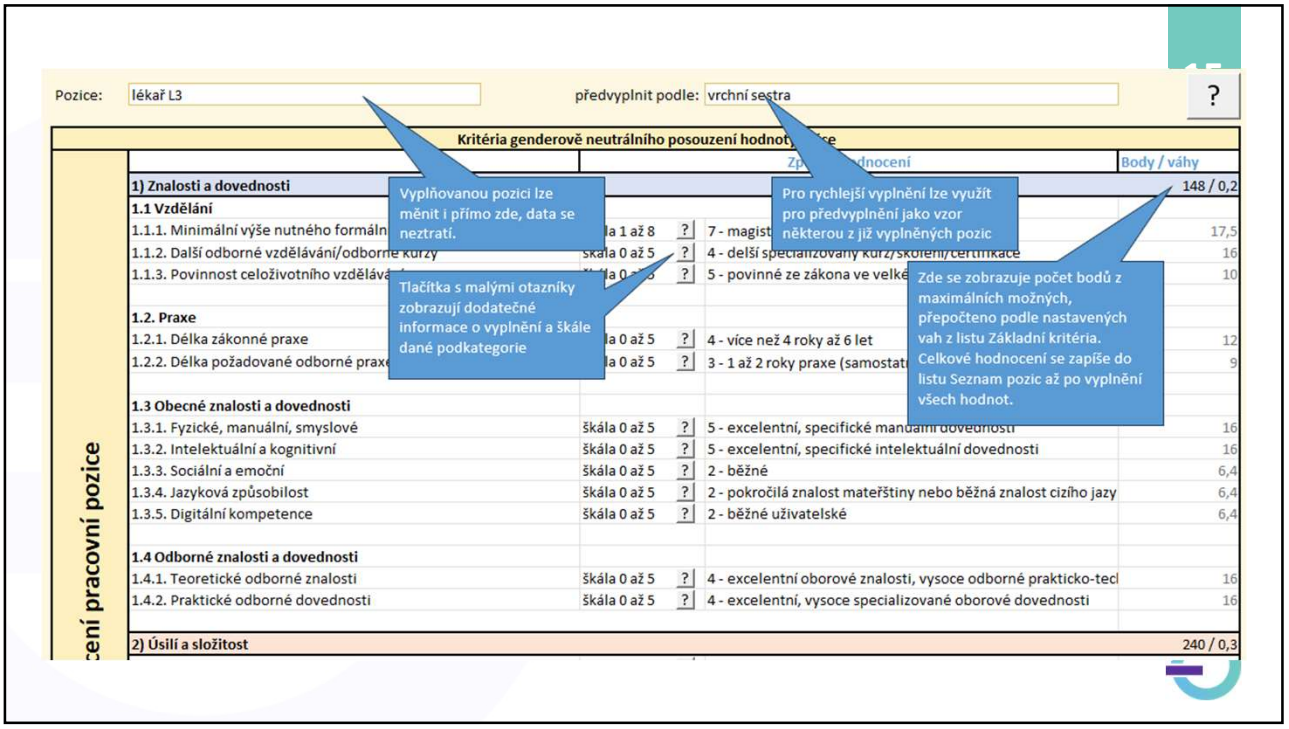
Kritéria genderově neutrálního posouzení hodnoty práce

		Způsob hodnocení	Body / váhy
1) Znalosti a dovednosti			148 / 0,2
1.1 Vzdělání			
1.1.1. Minimální výše nutného formálního vzdělání	škála 1 až 8 ?	7 - magisterské a jeho ekvivalenty	17,5
1.1.2. Další odborné vzdělávání/odborné kurzy	škála 0 až 5 ?	4 - delší specializovaný kurz/školení/certifikace	16
1.1.3. Povinnost celoživotního vzdělávání			10
1.2. Praxe			
1.2.1. Délka zákonné praxe			12
1.2.2. Délka požadované odborné praxe			9
1.3 Obecné znalosti a dovednosti			
1.3.1. Fyzické, manuální, smyslové			16
1.3.2. Intelektuální a kognitivní			16
1.3.3. Sociální a emoční			6,4
1.3.4. Jazyková způsobilost			6,4
1.3.5. Digitální kompetence	škála 0 až 5 ?	2 - běžné uživatelské	6,4
1.4 Odborné znalosti a dovednosti			
1.4.1. Teoretické odborné znalosti	škála 0 až 5 ?	4 - excelentní oborové znalosti, vysoce odborné prakticko-tecl	16
1.4.2. Praktické odborné dovednosti	škála 0 až 5 ?	4 - excelentní, vysoce specializované oborové dovednosti	16

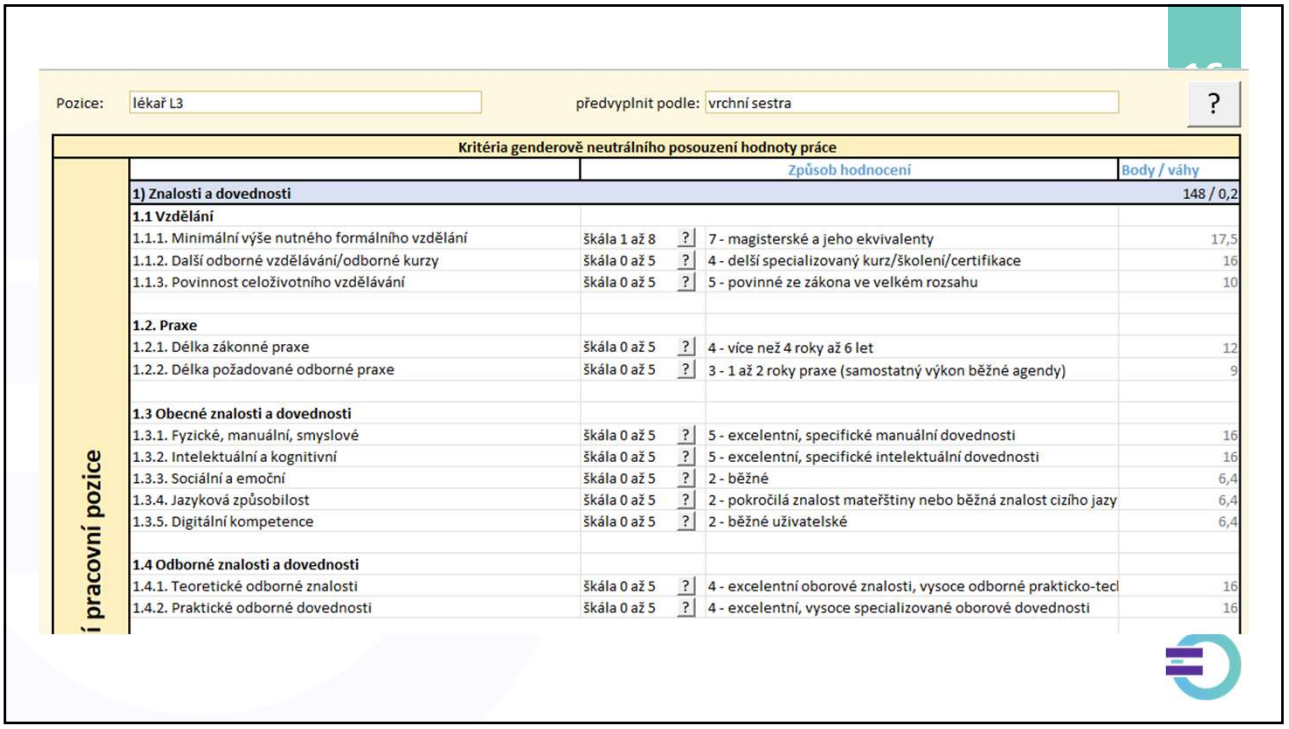
1.1.2. Další odborné vzdělávání, odborné kurzy či atestace (nutnost certifikovaných kurzů, osvědčení či atestací, jejichž absolvováním je možno si zvýšit nebo rozšířit kvalifikaci, nebo které jsou nutné pro výkon dané pozice)

0 bodů – nejsou vyžadovány
1 bod – vyžadován krátký jednorázový kurz (několik hodin, max. jeden den)
2 body – vyžadován základní kurz kratší než 1 týden
3 body – vyžadován delší kurz nebo certifikace (např. 1–2 týdny intenzivní přípravy)
4 body – vyžadována specializovaná odborná příprava v rozsahu několika týdnů až měsíců
5 bodů – vyžadována komplexní odborná certifikace nebo rekvalifikace či atestace, bez které není možné pozici vůbec vykonávat (např. atestace lékařských a nelékařských oborů)

ní pracovní pozice


Pozice: lékař L3
předvyplnit podle: vrchní sestra
?
Kritéria genderově neutrálního posouzení hodnoty práce
Způsob hodnocení
Body / váhy
1) Znalosti a dovednosti 148 / 0,2
1.1 Vzdělání
1.1.1. Minimální výše nutného formáln ška 1 až 8 7 - magist 17,5
1.1.2. Další odborné vzdělávání/odborné kurzy škála 0 až 5 4 - delší specializovaný kurz/školení/certifikace 16
1.1.3. Povinnost celoživotního vzdělává 5 - povinné ze zákona ve velké 10
1.2. Praxe
1.2.1. Délka zákonné praxe ška 0 až 5 4 - více než 4 roky až 6 let 12
1.2.2. Délka požadované odborné praxe ška 0 až 5 3 - 1 až 2 roky praxe (samostat 9
1.3 Obecné znalosti a dovednosti
1.3.1. Fyzické, manuální, smyslové škála 0 až 5 5 - excelentní, specifické manuální dovednosti 16
1.3.2. Intelektuální a kognitivní škála 0 až 5 5 - excelentní, specifické intelektuální dovednosti 16
1.3.3. Sociální a emoční škála 0 až 5 2 - běžné 6,4
1.3.4. Jazyková způsobilost škála 0 až 5 2 - pokročilá znalost mateřštiny nebo běžná znalost cizího jazy 6,4
1.3.5. Digitální kompetence škála 0 až 5 2 - běžné uživatelské 6,4
1.4 Odborné znalosti a dovednosti
1.4.1. Teoretické odborné znalosti škála 0 až 5 4 - excelentní oborové znalosti, vysoce odborné prakticko-tecl 16
1.4.2. Praktické odborné dovednosti škála 0 až 5 4 - excelentní, vysoce specializované oborové dovednosti 16
2) Úsilí a složitost 240 / 0,3
cení pracovní pozice
Vyplňovanou pozici lze měnit i přímo zde, data se neztratí.
Pro rychlejší vyplnění lze využít pro předvyplnění jako vzor některou z již vyplněných pozic
Tlačítka s malými otazníky zobrazují dodatečné informace o vyplnění a škále dané podkategorie
Zde se zobrazuje počet bodů z maximálních možných, přepočteno podle nastavených vah z listu Základní kritéria. Celkové hodnocení se zapíše do listu Seznam pozic až po vyplnění všech hodnot.

15


Pozice: lékař L3
předvyplnit podle: vrchní sestra
?
Kritéria genderově neutrálního posouzení hodnoty práce
Způsob hodnocení
Body / váhy
1) Znalosti a dovednosti 148 / 0,2
1.1 Vzdělání
1.1.1. Minimální výše nutného formálního vzdělání škála 1 až 8 7 - magisterské a jeho ekvivalenty 17,5
1.1.2. Další odborné vzdělávání/odborné kurzy škála 0 až 5 4 - delší specializovaný kurz/školení/certifikace 16
1.1.3. Povinnost celoživotního vzdělávání škála 0 až 5 5 - povinné ze zákona ve velkém rozsahu 10
1.2. Praxe
1.2.1. Délka zákonné praxe škála 0 až 5 4 - více než 4 roky až 6 let 12
1.2.2. Délka požadované odborné praxe škála 0 až 5 3 - 1 až 2 roky praxe (samostatný výkon běžné agendy) 9
1.3 Obecné znalosti a dovednosti
1.3.1. Fyzické, manuální, smyslové škála 0 až 5 5 - excelentní, specifické manuální dovednosti 16
1.3.2. Intelektuální a kognitivní škála 0 až 5 5 - excelentní, specifické intelektuální dovednosti 16
1.3.3. Sociální a emoční škála 0 až 5 2 - běžné 6,4
1.3.4. Jazyková způsobilost škála 0 až 5 2 - pokročilá znalost mateřštiny nebo běžná znalost cizího jazy 6,4
1.3.5. Digitální kompetence škála 0 až 5 2 - běžné uživatelské 6,4
1.4 Odborné znalosti a dovednosti
1.4.1. Teoretické odborné znalosti škála 0 až 5 4 - excelentní oborové znalosti, vysoce odborné prakticko-tecl 16
1.4.2. Praktické odborné dovednosti škála 0 až 5 4 - excelentní, vysoce specializované oborové dovednosti 16
í pracovní pozice

16

2) Úsilí a složitost				240 / 0,3
2.1. Fyzická	škála 0 až 5	?	4 - velmi častá/neustálá střední námaha, nebo častá vysoká ná	48
2.2. Intelektuální	škála 0 až 5	?	4 - velmi častá/neustálá střední námaha, nebo častá vysoká ná	48
2.3. Sociální, emoční, komunikační	škála 0 až 5	?	3 - častá střední námaha, velmi častá/neustálá nízká námaha, r	36
2.4. Rutinní vs. různorodá pracovní činnost (polyvalence)	škála 0 až 5	?	4 - převaha různorodých činností	48
2.5. Jednoduchá vs. specializovaná činnost	škála 0 až 5	?	5 - výrazná převaha specializovaných činností	60
3) Odpovědnost				**192 / 0,3**
3.1. Odpovědnost za well-being lidí	škála 0 až 5	?	5 - velmi vysoká	60
3.2. Odpovědnost za řízení zaměstnanců, procesů, firmy	škála 0 až 5	?	2 - nízká	24
3.3. Odpovědnost za finanční zdroje	škála 0 až 5	?	1 - velmi nízká	12
3.4. Odpovědnost za materiální zdroje a technologie	škála 0 až 5	?	4 - vysoká	48
3.5. Odpovědnost za nemateriální hodnoty	škála 0 až 5	?	4 - vysoká	48
4) Pracovní podmínky a negativní vlivy práce				
4.1. Fyzické a smyslové	škála 1 až 4	?	3 - práce s riziky	
4.2. Psychosociální, duševní, emoční	škála 1 až 4	?	3 - práce s psychosociální	

?

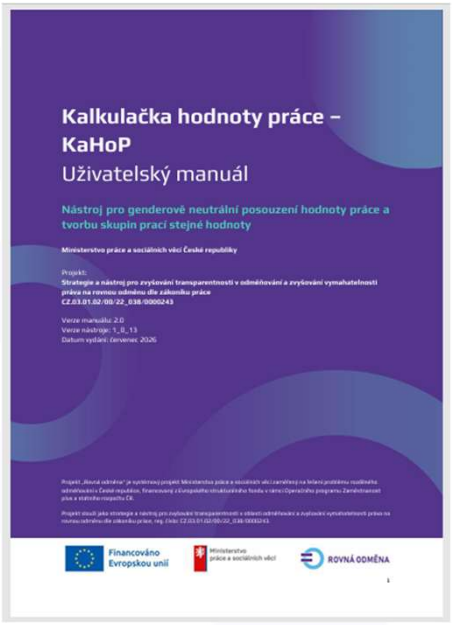
Kategorie	Body
1) hluk	
2) prach	
3) zátěž chladem	
4) chemické látky	
5) neionizující záření a elektromagnetické pole	
6) fyzická zátěž	
7) vibrace	
8) pracovní poloha	
9) zátěž teplem	
10) psychická zátěž - viz 4.2	
11) zraková zátěž	
12) práce s biologickými činiteli	
13) práce ve zvýšeném tlaku vzduchu	
maximální hodnota	

Pomocná tabulka k bodu 4.1. vyplývá z §38 zákona o ochraně veřejného zdraví a vyhlášky č. 240/2015 Sb.

Vyplňte v jednotlivých kategoriích hodnocení 1-4 body, kde 1 je minimální zátěž a 4 maximální zátěž. Bod 10 v této tabulce je zvlášť jako bod 4.2. v Hodnocení pozice, vyplní se tedy tam.

17

18




Základní kritéria a nastavení vah

Každou pracovní pozici hodnotíme na základě čtyř kritérií: 1) Znalosti a dovednosti, 2) Složitost a namáhavost, 3) Odpovědnost a 4) Pracovní podmínky a negativní vlivy práce.

Znalosti a dovednosti vyjadřují míru kvalifikačních, odborných a praktických předpokladů potřebných pro výkon práce. Hodnotí se nejen formální vzdělání, ale také požadované zkušenosti, jazyková, technická a právně-ekonomické znalosti či specifické praktické dovednosti a kompetence nezbytné pro kvalitní výkon práce.

Složitost a namáhavost popisuje, jak velké úsilí je při výkonu práce nutné vynakládat v jednotlivých oblastech – fyzické, intelektuální i sociálně-emoční. Sleduje se, do jaké míry práce vyžaduje soustředění, rozhodování, plnosmět, koordinaci více činností či zvládání neobvyklých situací. Nejde o vnější podmínky práce, ale o nároky, které samotná povaha činností klade na člověka z hlediska potřebného úsilí.

Odpovědnost hodnotí, jak závažné dopady mohou mít rozhodnutí a jednání spojené s danou pozicí v různých doménách – za lidi, různé a výkon, finanční, materiální i nemateriální zdroje. Vyšší odpovědnost se pojí a větším rozsahem pravomocí, mírou samostatnosti a potenciálními důsledky chyb nebo rozhodnutí pro ostatní osoby či organizaci.

Pracovní podmínky a negativní vlivy práce odrážejí **vnější faktory**, které mohou práci ztěžovat, zatěžovat nebo zvyšovat její rizikovost. Patří sem fyzikální, chemické, biologické či ergonomické vlivy pracovní i psychosociální zátěž vyplývající z pracovního tempa, stresu, nočních směn nebo emočně náročného kontaktu s lidmi. Tato kategorie nezachycuje samotné úsilí při výkonu práce, ale podmínky, za nichž práce probíhá.

Tato kritéria navrhnula Iniciativa pro účely tohoto nástroje. Jde o **průnik nejčastěji používaných přístupů k hodnocení práce**, jak je známe mezinárodní i národní metodiky. Inspirací byly mimo jiné standardy Mezinárodní organizace práce (ILO), španělský model hodnocení pracovních pozic[8], metodika FOGE či zkušenosti společnosti Trexima a dalších českých odborných pracovišť, a důrazem na soulad s aktuálním Zákoníkem práce (Zákon č. 262/2006 Sb., zejména § 110) a EU směrnicí transparentnosti v odměňování. Důležitým aspektem těchto kritérií je jejich **genderová neutralita a senzitivita** – umožňují zachytit hodnotu práce v celé její šíři – tedy nejen u tradičně „mužských" profesí spojených s technikou či fyzickou náročností, ale také u typicky „ženských" profesí, kde hrají zásadní roli psychosociální, pečující nebo komunikační dovednosti.

Celková hodnota práce dané pracovní pozice je vyjádřena na škále 0-1000 bodů. Původní nastavení vah pro jednotlivá kritéria (20-30-30-20) i možnosti jejich úpravy (+/- 10 %) znázorňuje obrázek výše.

- Políčko otazníku v celém nástroji zobrazí nápovědu k jednotlivým políčkům:

8


Financováno Evropskou unií
Ministerstvo práce a sociálních věcí
ROVNÁ ODMĚNA
Děkuji za pozornost
Čas na vaše otázky
Kristyna.pospisilov1@mpsv.gov.cz
facebook.com/rovnaodmena
www.rovnaodmena.cz
Projekt Strategie a nástroje pro zvyšování transparentnosti v odměňování a zvyšování vymahatelnosti práva na rovnou odměnu dle zákoníku práce: CZ.03.01.02/00/22_038/0000243, spolufinancovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.

19