



STANOVISKO

Českomoravské konfederace odborových svazů k návrhu nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Obecně k návrhu:

Legislativní rada Českomoravské konfederace odborových svazů projednala na svém zasedání dne 29. září 2014 návrh nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

ČMKOS k uvedenému návrhu **uplatňuje následující připomínky.**

K rozsahu výdajů na platy zaměstnanců:

Podle pokladního plnění státního rozpočtu na rok 2014 jsou výdaje na platy a ostatní platby za provedenou práci včetně pojistného nižší oproti alikvótě rozpočtu 2014 o 9,2 mld. Kč. Úspora na vlastních platech tedy činí zhruba 7 mld. Kč. ČMKOS proto vítá, že vláda akceptovala její požadavek a valorizace všech příloh nařízení vlády bude realizovat od 1. 11. 2014.

ČMKOS však nesouhlasí s avizovanou výší valorizace platových tarifů ve výši 3,5 % a požaduje:

1) s účinností od 1. 11. 2014 provést valorizaci platových tarifů (všech příloh nařízení vlády) platných pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, a to ve výši odpovídající celému celoročnímu nárůstu objemu platů o 3,5 %;

2) v návrhu rozpočtu na rok 2015 zvýšit plánovaný objem prostředků na platy a ostatní platby za provedenou práci o 1,5 % na 5 %. Výdaje spojené s realizací novely § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., s účinností od 1. 11. 2014 musí jít nad rámec vládou navrhovaného zvýšení objemu prostředků na platy pro rok 2015 o 3,5 %. ČMKOS proto požaduje upravit návrh státního rozpočtu tak, aby meziroční zvýšení objemu výdajů na platy na rok 2015 činilo 5 %. Nejedná se o natolik zásadní nárůst objemu (1,5 mld. Kč ročně), aby stálo za to vyvolat konflikt se zaměstnanci ve veřejných službách a správě, ke kterému v případě, že tato částka bude „odebrána“ z navrhovaného 3,5 % zvýšení objemu mezd a platů nesporně dojde.

Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.

K jednotlivým ustanovením:

Čl. I

1. Bod 4., k § 6 odst. 1:

ČMKOS považuje zúžení okruhů zaměstnanců, kterým lze poskytovat tarifní plat v rámci rozpětí za krok, kterým stávající vládní koalice napravuje diskriminaci v odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě způsobenou vládou Petra Nečase. **Vzhledem k tomu, že náprava je pouze částečná a navíc se netýká všech zaměstnanců, ČMKOS s předloženým návrhem zásadně nesouhlasí a požaduje ustanovení § 6 upravit následovně:**

„§ 6 zní:

- (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, umělecko-pedagogické 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 upraví kolektivní smlouva; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem. **Výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle § 3 až § 5.**

- (2) Zaměstnavatel, který je poskytovatelem zdravotních služeb, může s předchozím souhlasem zřizovatele sjednat v kolektivní smlouvě způsob určení platového tarifu zaměstnancům zařazeným do šesté a vyšší platové třídy v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě; nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace, může být dohoda nahrazena vnitřním předpisem. **Výše platového tarifu určeného zvláštním způsobem musí být určena nejméně ve výši odpovídající platovému tarifu, který zaměstnanci jinak přísluší podle platové třídy a platového stupně, do kterých je zařazen podle § 3 až § 5.“**

Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.

Odůvodnění:

Předložený návrh ustanovení § 6 je nadále diskriminační a porušující princip rovného zacházení v rámci širší skupiny zaměstnanců ve státní správě a veřejných službách. Návrh je podle našeho názoru rovněž v rozporu s Úmluvou č. 111 Mezinárodní organizace práce.

ČMKOS proto požaduje, aby v ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) a b) a § 6 odst. 2 nařízení vlády byla upravena **garance (všem zaměstnancům) ochrany proti snížení platového tarifu pro případ odměňování zaměstnanců prostřednictvím zvláštního určení platového tarifu.**

Původním úmyslem v době vzniku tohoto ustanovení v roce 1992 bylo dát možnost zaměstnavatelům zvýšeným platovým stupněm v rámci dané platové třídy ohodnotit zvlášť nadané výkonné umělce, sportovce atd. Bylo uznatelné, že vynikajícímu nadanému mladému hudebníku, sportovci či herci, v dané platové třídě určí zaměstnavatel vyšší platový stupeň,

než by mu náležel podle počtu odpracovaných let, aby ohodnotil jeho talent a mimořádné schopnosti.

Postupem let však ředitelé kulturních i dalších institucí tento princip zcela obrátili a danou možnost volby v platových stupních praktikují **v neprospěch postupně stárnoucích umělců i dalších zaměstnanců**. Např. je naprosto běžnou praxí, kdy herec po třiceti a více letech práce pro divadlo je v pátém, šestém platovém stupni, namísto běžného zaměstnance v 11 platovém stupni a kdy, takto léta podhodnocen s nízkým platovým základem, odchází do důchodu.

Přitom samo odůvodnění navrhovatele k předloženému návrhu říká, že „problematičnost určení platového tarifu pro nejnižší a nejvyšší stupeň platové třídy jakoukoliv částkou tkví hlavně v **absenci limitů** a zakládá tím možný **subjektivismu při odměňování**. Dochází tak nejenom k **přílišné dispoziční pravomoci s prostředky na platy**...ale též k **upozadění principu výjimečnosti** užívání tohoto platového institutu“ předložený návrh v sobě tyto nebezpečné tendence dále obsahuje. Jde o hrubou diskriminaci výkonných umělců a dalších takto odměňovaných zaměstnanců ve vztahu k ostatním zaměstnancům příslušných institucí, kterým je a musí být plat určen na základě pevně daných pravidel. Přitom je evidentní, že délka praxe je pro kvalitní výkon umělců i dalšího vybraného zaměstnanců naprosto nezbytná, stejně tak, jako pro ostatní profese, **pro které se možnost subjektivního přístupu a následné možné diskriminace tímto nařízením ruší**.

Připomínáme, že stejná situace je i v rezortu sociálních služeb a zdravotnictví, kdy zvláštní určení platového tarifu je ve většině případů využíváno zaměstnavateli ke snížení platových tarifů motivovanému úsporami finančních prostředků. Při snižování platových tarifů není žádným transparentním způsobem přihlíženo k další motivaci zaměstnanců, což rozhodně nekoresponduje s předpokládanou motivační funkcí odměňování zmiňovanou v důvodové zprávě (str. 5). Zvláštní způsob určení platového tarifu tak jednoznačně **slouží zcela k jinému účelu**, než k tomu, který je deklarován v důvodové zprávě (str. 5.) a kterým je vytvoření „vyšších možností odměňování“.

ČMKOS požaduje, aby platový tarif mohl být určen zvláštním způsobem **ve vyšší odpovídající platovému tarifu**, který by jinak náležel zaměstnanci podle zákonných principů ustanovení § 123 odst. 1 až 5 zákoníku práce a pravidel uvedených v § 3 až § 5 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., tedy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací a podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby, **nebo ve vyšší zvýšené**.

Praxe jednoznačně ukázala, že nařízení vlády musí všem zaměstnancům garantovat minimální nárok (nutné zamezení možnosti snižování platových tarifů pod zákonnou úroveň zabrání nedovolenému porušování zásady rovného odměňování, jejíž možné narušení připouští sám předkladatel - viz důvodová zpráva, str. 3). **Možnost zvláštního určení platového tarifu v rámci dané platové třídy může být použita jen za podmínky, že okruh zaměstnanců a podmínky tohoto zvláštního určení platů budou upraveny v dohodě s odbory v kolektivní smlouvě, nebo tam, kde odbory nejsou, ve vnitřním předpisu**.

2. Bod 9., k Příloze č. 5

S předloženým návrhem vyslovuje ČMKOS zásadní nesouhlas. Novela neřeší konstrukci stupnice platné pro pedagogické pracovníky, která je diskriminační pro zaměstnance s delší praxí. Nízké jsou jak rozdíly mezi jednotlivými používanými platovými třídami, tak i mezi současnými 5 platovými stupni s prodlouženou délkou postupu. Předložená příloha č. 5 tento problém nijak neřeší, představuje pouze plošné zvýšení tarifů o 3,5 %. ČMKOS požaduje, aby návrh novely nařízení byl prvním krokem k nápravě deformací v relaci platových tarifů jak mezi platovými třídami, tak mezi platovými stupni. Je nezbytné

dosáhnout nápravy deformací tak, aby se postupně došlo v této platové tabulce k relacím tak, jak byly založeny ustanovením § 123 odst. 5 zákoníku práce ve znění platném do 31. 12. 2010.

V příloze tohoto stanoviska je připojen návrh nového znění Přílohy č. 5 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, které je výsledkem dohody dosažené při jednání vedení ČMOS pracovníku školství s ministrem školství dne 25. 9. 2014. ČMKOS proto žádá, aby připojené nové znění Přílohy č. 5 bylo součástí této novely nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.

V Praze dne 30. září 2014

Příloha:

Nové znění přílohy č. 5 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.