

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU NOS

Ročník 55

Praha
16. listopadu 2010

STÁTNÍCH ORGÁNŮ A ORGANIZACÍ

10,70 Kč

Případným autorům příspěvků do našeho časopisu sdělujeme, že honorář za zveřejnění může být vyplacen, pouze pokud autor uvede své rodné číslo.

Základní odborové organizace Odborového svazu státních orgánů a organizací dostávají časopis NOS zdarma. Předplatné je hrazeno z prostředků Výboru Odborového svazu státních orgánů a organizací.

Celodenní stávkou ve středu 8. prosince máme možnost vyjádřit nesouhlas se snižováním platů a destrukcí systému odměňování

Všem základním a místním organizacím a všem zaměstnancům veřejných služeb a správy

Jednodenní protestní stávka vyhlášená na středu 8.12.2010

V pondělí dne 8. 11. 2010 se sešel krizový štáb deseti odborových svazů zastupující zaměstnance veřejných služeb a správy. Předsedové a zástupci těchto svazů po velmi věcné a konstruktivní diskuzi zodpovědně rozhodli o vyhlášení celodenní stávky, která se uskuteční ve středu dne 8. 12. 2010. Důvodem vyhlášení jednodenní stávky je zásadní nesouhlas se snížením objemu finančních prostředků na rok 2011 určených na platy zaměstnanců ve veřejných službách a správě o 10 % a zásadní nesouhlas se změnou systému odměňování, který vláda prostřednictvím poslanců vládní koalice již odsouhlasila v režimu legislativní nouze – díky zavedení smluvních platů a tzv. pásmového odměňování pro všechny zaměstnance, což jsou platy s rozpětím, dojde u významné části zaměstnanců veřejných služeb a správy k poklesu ne jenom o 10 %, ale může to znamenat pokles i několik tisíc Kč měsíčně.

OS státních orgánů a organizací vyzývá všechny ZO a MO, všechny své členy a ostatní zaměstnance, aby podpořili svoji aktivní účastí protestní jednodenní stávku vyhlášenou na den 8. prosince 2010.

Využijme této možnosti a vyjádřeme svůj názor! Dejme po mohutné demonstraci konané dne 21. září 2010 opět veřejně a daleko masivněji najevo svůj nesouhlas s arogantním a neodpovědným přístupem vlády k platové politice zaměstnanců veřejných služeb a správy!

V Praze dne 8. 11. 2010.

Pavel Bednář
místopředseda

Odborový svaz státních orgánů a organizací

Proč budeme stávkovat!

Dne 21. 9. 2010 se uskutečnila mohutná demonstrace zaměstnanců a příslušníků státního sektoru proti vládní politice škrtů, proti navrhovanému snížení platů ve státní sféře o 10 % a proti navrhované změně systému odměňování.

Od citované demonstrace proběhlo mnoho jednání, jak s ministrem práce a sociálních věcí, tak i s předsedou vlády. O těchto jednáních jste byli postupně informováni prostřednictvím In-

formací předsedkyně vám zaslaných či uveřejněných v NOSu či jinou formou informací o průběhu těchto vyjednávání. Aktuální informace jsou k dispozici též na internetové stránce našeho odborového svazu.

Prakticky na všechna jednání přišla strana odborů s konkrétními a konstruktivními návrhy na řešení odměňování zaměstnanců veřejných služeb a správy. Bo-

Pokračování na straně 2

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Ve zkráceném připomínkovém řízení odbory musely své připomínky k návrhu nařízení předložit do 12. listopadu, vyrovnání připomínek se koná 19. listopadu. **V nařízení vlády jsou zásadní změny, které zhorší podmínky pro přiznání platových tarifů.** Pokud takto navržené nařízení vlády vstoupí v platnost, bude zaměstnavatel určovat zaměstnanci platový tarif v rozpětí platových stupňů dané platové třídy podle své libovůle a bude moci přiznat zaměstnancům od 13. platové třídy smluvní plat. Smluvní platy mohou znamenat významný přesun prostředků z tarifního odměňování na tyto smluvní platy, a tím důvod ke snižování tarifních platů a mezd jednotlivým zaměstnancům. Návrh nařízení vlády naleznete na str. 4 - 7.

Výbor sekce veřejné správy

Ve dnech 11. – 13. listopadu se v Hrubé Vodě na Olomoucku konalo výjezdní zasedání výboru sekce veřejné správy. Samotnému zasedání předcházelo tradiční setkání a beseda s funkcionáři sekce ze základních organizací regionu. Hlavní část jednání výboru patřila informacím ohledně jednání o platech a vyhlášení celo-

denní stávky zaměstnanců rozpočtové a příspěvkové sféry na den 8. prosince 2010. Místopředsedové OS Jan Rovenský a Pavel Bednář informovali o jednáních krizového štábu odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry. Zástupci odborových svazů se shodli, že jed-

Pokračování na straně 2

Proč budeme stávkovat!

Pokračování ze strany 1

hužel, o těchto našich návrzích se nejednalo a projednávaly se pouze návrhy předkládané Ministerstvem práce a sociálních věcí nebo vládou předkládaných prostřednictvím premiéra Nečase. Odborové svazy ROPO považují tato jednání za formální, protože vláda se nechtěla dohodnout a stále prosazovala pouze své představy o odměňování zaměstnanců veřejných služeb a správy.

V pondělí dne 1. 11. 2010 předložil předseda ČMKOS p. Zavadil premiérovi Nečasovi poslední pozměňovací návrh k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí – naší snahou bylo, aby vláda nemohla rozšířit okruh zaměstnanců podléhajících platům s rozpětím (stávající okruh je jednoznačně definován v zákoníku práce). Bohužel tento náš návrh neprošel a poslanci vládní koalice ve stavu legislativní nouze dali zelenou vládnímu návrhu, který zavádí tzv. smluvní platy a tzv. pásmové odměňování pro všechny zaměstnance.

Mohutná demonstrace čítající více jak 40 000 nespokojených zaměstnanců a příslušníků státního sektoru dala tedy odborům plný mandát k tomu, aby dále vyjednávaly a aby nesouhlasily s vládními návrhy škrtů, se snížením platů a se změnou odměňování. Proto dne 2. 11. 2010 odborové svazy ROPO svolaly krizový štáb a rozhodly o svolání stávky (viz. tisková konference). Mimo jiné vyzvaly veřejnost, aby odbory a zaměstnanci veřejných služeb a správy pochopila a podpořila, protože dnes jde též o budoucnost veřejných služeb, za které občané budou muset zřejmě v krátké době draze platit.

V pondělí dne 8. 11. 2010 se sešel krizový štáb deseti odborových svazů zastupujících zaměstnance veřejných služeb a správy. Předsedové a zástupci

těchto svazů po velmi věcné a konstruktivní diskusi zanalyzovali uplynulé období, zhodnotili období od vyhlášení stávky a zodpovědně rozhodli o tom, že stávka se uskuteční jako celodenní protestní ve středu dne 8. 12. 2010 (viz. tisková konference).

Důvodem vyhlášení jednodenní stávky je **zásadní nesouhlas se snížením objemu finančních prostředků na rok 2011 určených na platy zaměstnanců ve veřejných službách a správě o 10 % a zásadní nesouhlas se změnou systému odměňování**, který vláda prostřednictvím poslanců vládní koalice již odsouhlasila v režimu legislativní nouze – díky zavedení smluvních platů a tzv. pásmového odměňování pro všechny zaměstnance, což jsou platy s rozpětím, dojde u významné části zaměstnanců veřejných služeb a správy k poklesu nejenom o 10 %, ale může to znamenat pokles i několik tisíc Kč měsíčně.

OS státních orgánů a organizací vyzývá všechny ZO a MO, všechny své členy a ostatní zaměstnance, aby podpořili svoji aktivní účastí protestní jednodenní stávku vyhlášenou na den 8. prosince 2010.

Využijme této možnosti a vyjádřeme svůj názor! **Dejme** po mohutné demonstraci konané dne 21. září 2010 opět veřejně a **daleko masivněji** najevo svůj **nesouhlas s arogantním a neodpovědným přístupem vlády k platové politice zaměstnanců veřejných služeb a správy!**

Všechny ZO a MO OS obdrží písemně v nejbližších dnech všechny základní informace týkající se organizačně technického a právního zabezpečení účasti na stávce. Obecně platí stejný způsob zabezpečení účasti, jako tomu bylo u předchozí výstražné stávky v červnu roku 2008. OS žádá všechny ZO a MO OS, aby zabezpečily informovanost všech zaměstnanců a jejich účast na stávce.

Pavel Bednář, v.r.
místopředseda

Odborový svaz státních orgánů a organizací



Besedy v rámci výjezdního zasedání sekce veřejné správy se účastnili odboráři z Magistrátu m. Olomouc, městských úřadů ve Šternberku a Lutíně, městské policie v Olomouci a krajského úřadu Olomouckého kraje.

Výbor sekce veřejné správy

Pokračování ze strany 1

nání odborů s vládou spočívala pouze v informacích vlády o zamýšlených krocích bez diskuse se sociálními partnery a nutně tak skončila bez nalezení konsensu. Odbory tedy po protestní demonstraci, na které zaměstnanci vyjádřili nesouhlas se záměry vlády v platové oblasti, přikračují k dalším protestům. Příslušníci ozbrojených složek, kteří nesmějí stávkovat, budou protestovat jinou formou 15. 12. 2010 v den 3. čtení zákona o státním rozpočtu na rok 2011, podle kterého jim mají být sníženy prostředky na platy i provozní výdaje. Místopředsedové upozornili na plánované 17,6% snížení příspěvku ze státního rozpočtu na výkon státní správy v přenesené působnosti. I proto je mylná představa, že změny systému odměňování se nemusí dotknout mezd zaměstnanců samosprávných celků. Snížení nárokové složky mzdy díky tzv. pásmovému odměňování, čili možnost použít jakýkoli, i např. 1. platový stupeň v příslušné tarifní třídě, může znamenat i 40% snížení tarifní mzdy. Spolu se změnami v sociální oblasti či např. omezením výdajů zdravotních po-

jišťoven v roce 2011 a rozšiřování spoluúčasti pacientů je vážně ohrožena životní úroveň zaměstnanců rozpočtové a příspěvkové sféry.

Odborový svaz odeslal dopis ministru práce a sociálních věcí o zamítavém stanovisku ke změnám v oblasti platů a mezd. Aktuální informace o vývoji situace, o přípravě stávky a mítinků v den stávky v regionech bude odborový svaz zveřejňovat průběžně na webových stránkách. Zde bude také zveřejněn podrobný materiál řešící pracovní právní a další otázky konání stávky. Průběžně budou informovány základní organizace také poštou a elektronickou poštou.

Výbor projednal přípravu předšjezdové konference sekce, která se bude konat 21. ledna 2011 s účastí 157 delegátů. Schválil změnu statutu sekce s tím, že do výboru sekce bude namísto nynějších 39 členů voleno 36, a to z jednotlivých regionů podle počtu členů v regionu. Dále byla projednána příprava na 6. sjezd odborového svazu ve dnech 11. – 12. 3. 2011, kde sekci bude zastupovat 99 delegátů. Z 38 současných členů výboru sekce se zúčastnilo jednání výboru 31 člen.

-dě-

Tisková konference 8. listopadu



Krizový štáb odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry po svém jednání 8. listopadu, na kterém vyhlásil termín celodenní stávky na 8. prosinec 2010, seznámil na tiskové konferenci novináře s důvody vyhlášené stávky. Vláda sice uskutečňuje jednání s odbory, ale ta sestávají z informací o chystaných krocích vlády a nejsou dialogem. Stanoviska a návrhy odborů vládu nezajímají a bez diskuse je odmítají. Zástupce našeho odborového svazu místopředseda OS Pavel Bednář ve svém vystoupení prohlásil, že odborový svaz nesouhlasí se snižováním prostředků na platy a změnou systému odměňování. Tyto vládní prosazované kroky budou znamenat až 40% snížení platů. Předseda Nezávislého odborového svazu Policie ČR Milan Štěpánek připomněl, že nejde jen o 10% snížení prostředků na platy, ale i o snižování provozních a investičních

výdajů, které ohrožují standard služeb poskytovaných policisty a hasiči. Předseda ČMKOS Jaroslav Zavadil vyjádřil podporu postupu odborových svazů rozpočtové a příspěvkové sféry ze strany všech odborových svazů ČMKOS. Konfederace bude v souvislosti s aktuální situací požadovat mimořádné jednání tripartity. Místopředsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR Dagmar Žitníková prohlásila, že pracovníci zdravotnictví a sociálních služeb budou stávkovat nejen za své platy, ale i za zájmy dalších občanů. Má totiž dojít k 5% snížení úhrad zdravotních pojišťoven nemocnicím. Informovala o záměrech omezovat hrazenou péči, např. laparoskopické operace by byly nově placeny pacientem. Předseda Odborového svazu KOVO Josef Středula vyjádřil podporu stávce, odsoudil diktát vlády bez ohledu na mínění lidí. -dě-

Parlament ČR schválil změnu sociálních zákonů

Ve stavu legislativní nouze schválil Parlament ČR zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí. Mění se tak řada zákonů, které zásadním způsobem dopadnou na zaměstnance. Jedná se zejména o škrty v sociálních dávkách, změny v odměňování ve veřejných službách a správě a změny v daních. Uvedené změny jsou již promítnuty do návrhu státního rozpočtu na rok 2011.

Přehled některých změn od 1. 1. 2011:

Nemocenské pojištění

Nemocenské bude činit 60 % vyměřovacího základu po celou dobu trvání pracovní neschopnosti. Dočasné snížení nemocenského, které mělo platit pouze pro rok 2010, bude tak zavedeno jako trvalé opatření. Od ledna tak nemocní zaměstnanci již nebudou při dlouhodobé pracovní neschopnosti pobírat vyšší nemocenské (do konce roku 2009 zvýšení činilo 66 % a od třetího měsíce 72 % vyměřovacího základu). U zaměstnance s průměrnou mzdou to znamená snížení nemocenského o 1530 Kč (o 9 %) za druhý měsíc a 2670 Kč měsíčně (o 17 %) od třetího měsíce nemoci. Vláda tímto opatřením na práci neschopných v příštím roce ušetří 2,3 mld. Kč.

Náhrada mzdy (platu) v době pracovní neschopnosti – zaměstnavatelé budou poskytovat náhradu mzdy po dobu 21 kalendářních dnů (namísto stávajících 14 dnů). Toto opatření má platit po dobu tří let, tj. do roku 2013, poté se má doba poskytování náhrady mzdy vrátit na 14 dní. Od stejného data zaměstnavatelům nebude polovina vyplacené náhrady mzdy refundována, vláda tak ušetří cca 3,7 mld. Kč. V souvislosti s těmito kroky je

namístež obava, že zaměstnanci budou ještě více než doposud vystavováni tlaku zaměstnavatelů, aby nemoc přecházeli, řešili svoje zdravotní problémy prostřednictvím čerpání dovolené či jiného volna atd. tak, aby nezvyšovali náklady zaměstnavatele.

Státní sociální podpora

Sociální příplatek se bez náhrady ruší. Sociální příplatek dnes pobírají rodiny s dětmi s nejnižšími příjmy, ty tak přijdou o značnou část svých příjmů. Zhruba jedna třetina rodin, které dnes pobírají tuto dávku, mají příjem pod úroveň životního minima. V tomto případě mohou požádat o dávky hmotné nouze, což by jim mohlo (ale pouze částečně) ztrátu této dávky kompenzovat. Ovšem v takovém případě se již posuzuje celková sociální situace rodiny, včetně majetku. Je pravděpodobné, že tak dojde k výraznému nárůstu chudoby v ČR. Sociální příplatek má být dočasně zachován pro osoby zdravotně postižené. Jedná-li se o dítě nebo rodiče zdravotně postiženého náleží mu až do konce roku 2012 sociální příplatek ve stávající výši (tj. včetně zvýhodnění výše příplatku z důvodu zdravotního stavu). Zrušením sociálního příplatku stát na nejpotřebnějších rodinách s dětmi ušetří cca 2,5 mld. Kč.

Rodičovský příspěvek - mění se podmínky pro čerpání rodičovského příspěvku do 4 let věku dítěte, tj. při nejděší době čerpání této dávky. Dnes je rodičům při čtyřletém čerpání v souhrnu vyplaceno větší objem prostředků (celkem 262 tis.) než v případě výplaty dávky do 2 let věku dítěte (celkově 216 tis. Kč). Pokud si rodič zvolí čerpání rodičovského příspěvku do 4 let věku dítěte, jeho výše se nově sníží od 9 měsíců dítěte na 3800 Kč měsíčně (dnes je tento nižší příspěvek vyplácen až od 22. měsíce věku dítěte). Zkrátí se tak doba, po kterou má rodič nárok na rodičovský příspěvek v základní výši, tj. 7600 Kč měsíčně. Stát tímto opatřením na rodičích s nejmenšími dětmi ušetří 1 mld. Kč.

Porodné – bude nadále náležet pouze na první narozené dítě, pokud příjem rodiny nepřesáhne 2,4násobek životního minima rodiny. Většina rodin tak o porodné přijde, neboť tato hranice příjmu znamená, že čisté příjmy rodiny (s jedním dítětem) nesmí být vyšší než 16 990 Kč měsíčně. Pokud by před narozením dítěte pracovali oba rodiče, museli by pracovat za mzdu nižší než 9500 Kč. Stát má tímto ušetřit 1,3 mld. Kč.

Sociálních služeb

Příspěvek na péči – příspěvek na péči při I. stupni závislosti se snižuje z 2000 Kč na 800 Kč měsíčně. Výrazné snížení příspěvku na péči v I. stupni závislosti ohrozí dostupnost sociálních služeb pro závislé osoby. Stát očekává úsporu ve výši 1,5 mld. Kč.

Další změny mají být v oblasti zaměstnanosti

Nekolidující zaměstnání – možnost přivýdělků osob vedených úřady práce v seznamu uchazečů o zaměstnání a pobírajících podporu v nezaměstnanosti bude do budoucna odstraněna. Zatímco si za současného právního stavu mohou osoby pobírající podporu v nezaměstnanosti přilepšit přivýdělkem až do výše poloviny minimální mzdy (dnes 4000 Kč), aniž by byl dotčen jejich nárok na výplatu podpory, tak se nově budou muset rozhodnout mezi dvěma přístupy k saturaci svých životních potřeb. Buďto budou pobírat podporu (bez možnosti jakéhokoliv přivýdělků), nebo se budou plně spoléhat na svoje vlastní příjmy (bez pobírání podpory). Stát tím chce ušetřit 820 mil. Kč.

Podpora v nezaměstnanosti vs. odstupné – při vzniku nároku na odstupné zaměstnanci nebude náležet podpora v nezaměstnanosti po dobu, která bude odpovídat výši odstupného. Problémem však může nastat v situaci, kdy zaměstnanci bude sice ze zákona vyplývat nárok na vyplacení odstupného, ovšem fakticky (např. při insolvenční nezaměstnavatele) mu žádné vyplaceno nebude. Vláda tak postaví zaměstnance do situace, kdy bude zcela bez prostředků.

Výše podpory v nezaměstnanosti – změna procentuální výše výměry podpory v nezaměstnanosti u zaměstnanců, kteří ukončí svůj zaměstnanecký vztah bez vážného důvodu na vlastní žádost (výpověď, dohoda). Současná výměra (65 % průměrného měsíčního čistého výdělku první 2 měsíce podpůrní doby, 50 % další dva měsíce a 45 % po zbytek podpůrní doby) tak klesne na minimální úroveň hned od prvního měsíce pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Zákoník práce

Písemná forma dohody o provedení práce – za současného stavu stačí, aby dohoda o provedení práce byla účastníky uzavřena i v ústní podobě. Nová právní úprava však ukládá zaměstnavateli povinnost uzavřít dohodu o provedení práce v písemné formě. Má tak dojít k předcházení zneužívání dohody o provedení práce ve vztahu ke klasickému pracovnímu poměru (zaměstnavatelé tak nebudou nadále moci při inspekční kontrole zastírat faktický pracovní vztah).

**Návrh
NAŘÍZENÍ VLÁDY
ze dne 2010,**

kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a kterým se zrušuje nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech

Vláda nařizuje podle § 123 odst. 6 písm. a), d), f) a g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona x/2010 Sb. :

Čl. I

Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 74/2009 Sb., nařízení vlády č. 130/2009 Sb. a nařízení vlády č. 201/2009 Sb., se mění takto:

1. V § 3 odstavec 3 zní:

“(3) Nemůže-li zaměstnavatel obsadit pracovní místo zaměstnancem, který dosáhl potřebného vzdělání, a nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, může zaměstnavatel zaměstnance výjimečně zařadit do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání

a) až na dobu 4 roků,

b) na dobu delší, jestliže po dobu výjimečného zařazení podle písmene a) prokázal schopnost k výkonu požadované práce.”.

2. V § 3 se odstavec 4 zrušuje.

kterých zákonů, ve znění zákona č. 159/2010 Sb.

18d) § 6 až § 22 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.”

7. § 6 včetně nadpisu a poznámky pod čarou č. 18c) zní:

“§ 6

Zvláštní způsob určení platového tarifu některým zaměstnancům

Zaměstnavatel může zaměstnanci, s výjimkou zaměstnance, který je pedagogickým pracovníkem(18c), určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy.”

8. Za § 6 se vkládá nový § 6a, který včetně nadpisu zní:

“§ 6a

Smluvní plat

Se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy může zaměstnavatel sjednat smluvní plat.”

9. Za přílohu č. 3 se vkládají přílohy č. 4 a 5, které znějí:

Příloha č. 4 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 4
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 6 let	8 000	8 300	8 800	9 550	10 350	11 200	12 150	15 000	20 000	20 100	20 200	20 300	20 500	21 200	23 450	25 400
2	do 12 let	8 250	8 750	9 500	10 300	11 150	12 100	13 100	15 600	20 250	20 450	20 550	21 000	21 250	22 750	25 250	27 350
3	do 19 let	8 700	9 450	10 200	11 050	12 000	13 000	14 150	16 250	20 600	20 900	21 000	21 800	22 800	24 500	27 150	29 450
4	do 27 let	9 350	10 150	11 000	11 950	12 950	14 050	15 200	17 000	21 050	21 450	21 650	22 650	24 550	26 450	29 250	31 700
5	nad 27 let	10 100	11 000	11 850	12 850	13 950	15 100	16 400	17 800	21 600	22 000	22 500	24 400	26 300	28 500	31 500	34 100

Příloha č. 5 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

**Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 5
(v Kč měsíčně)**

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 6 let	8 000	8 150	8 650	9 350	10 150	11 000	11 950	12 950	14 050	15 250	16 550	17 950	19 450	21 100	23 350	25 300
2	do 12 let	8 150	8 550	9 300	10 100	10 950	11 850	12 850	13 950	15 150	16 450	17 800	19 300	20 950	22 700	25 150	27 250
3	do 19 let	8 500	9 250	10 000	10 850	11 800	12 750	13 850	15 000	16 300	17 700	19 200	20 800	22 550	24 450	27 050	29 350
4	do 27 let	9 150	9 950	10 800	11 700	12 700	13 750	14 950	16 200	17 450	19 050	20 650	22 400	24 300	26 350	29 150	31 600
5	nad 27 let	9 900	10 750	11 650	12 600	13 700	14 800	16 100	17 400	18 900	20 550	22 250	24 100	26 150	28 350	31 400	34 000

3. V § 4 odst. 10 se slova “jednotlivé platové stupně v přílohách č. 1 až 3 k tomuto nařízení” nahrazují slovy “příslušný platový stupeň”.

4. V § 5 odst. 2 se za písmeno d) vkládá písmeno e), které zní:

“e) zaměstnancem státu v Technologické agentuře České republiky.”.

5. V § 5 odst. 3 se slovo “nebo” nahrazuje slovy “,ve škole, školském zařízení(18b) nebo v”.

Poznámka pod čarou č. 18b) zní:

“18b) § 7 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění zákona č. 126/2008 Sb., zákona č. 189/2008 Sb. a zákona č. 49/2009 Sb.”.

6. V § 5 se doplňují odstavce 4 a 5, které včetně poznámek pod čarou č. 18c) a 18d) znějí:

“(4) Zaměstnanci, který je pedagogickým pracovníkem(18c), a který získal odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu(18d), přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 4 k tomuto nařízení.

(5) Zaměstnanci, který je pedagogickým pracovníkem(18c) a který nezískal odbornou kvalifikaci podle zvláštního právního předpisu(18d), nebo který tuto kvalifikaci získal, avšak nedosáhl vysokoškolského vzdělání v akreditovaném bakalářském nebo magisterském studijním programu, přísluší platový tarif stanovený podle stupnice platových tarifů uvedené v příloze č. 5 k tomuto nařízení.”.

Poznámky pod čarou č. 18c) a 18d) znějí:

“18c) § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně ně-

“Dosavadní příloha č. 4 se označuje jako příloha č. 6.

Čl. II

Zrušuje se nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Čl. III

Účinnost

Toto nařízení nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2010.

Odůvodnění

Obecná část:

I. Důvod předložení

Zákonem č. x/2010, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, má být novelizován § 123 odst. 5 a § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce. Návrh na změnu nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, reaguje na navrhovanou novelu zákoníku práce a jednotlivé změny promítá do příslušných ustanovení citovaného prováděcího předpisu.

Ustanovení § 123 odst. 5 zákoníku práce by již nemělo od 1. ledna 2010 závazně stanovit konstrukci stupnic platových tarifů. To umožňuje doplnit v nařízení vlády dvě stupnice platových tarifů pro pedagogické pracovníky, koncipované odlišně než ostatní stupnice platových tarifů. Návrh reaguje na Programové prohlášení

vlády ze dne 4. srpna 2010, ve kterém se vláda zavazuje při respektování rozpočtových možností, demografického vývoje i věkové a genderové struktury pedagogických pracovníků vytvořit podmínky a nástroje pro dlouhodobou garanci vstupu mladých kvalifikovaných pedagogů do všech druhů škol. Za tímto účelem vláda zvýší v roce 2011 a v následujících letech objem platových prostředků pro pedagogické pracovníky resortu o 2,1 mld. Kč. V roce 2012 vláda posílí objem platových prostředků pro pedagogické pracovníky v resortu o další 4 mld. Kč a poté toto navýšení zachová a zmrazí až do roku 2015. Nové stupnice platových tarifů pro pedagogické pracovníky byly navrženy tak, aby korespondovaly s uvedeným navýšením finančních prostředků.

Novelou zákoníku práce by mělo dojít také ke změně zmocnění pro vládu k úpravě výjimečného zařazení zaměstnance do platové třídy. V souladu s touto změnou se navrhuje nově stanovit i podmínky pro výjimečné zařazení zaměstnance, který nespĺňuje potřebné vzdělání, do platové třídy.

Dále se navrhuje promítnout do nařízení vlády změny vyplývající z nově formulovaného zmocnění pro zvláštní způsob určení platového tarifu (v rámci rozpětí platových stupňů stanovených pro první až dvanáctý platový stupeň).

V souvislosti se zavedením smluvního platu jako nově, dosud zákoníkem práce neupravené složky platu, se k naplnění zákonného zmocnění [§ 123 odst. 6 písm. f)] navrhuje stanovit okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat plat. Kromě změn vyvolaných změnou § 123 zákoníku práce, se navrhuje provést dvě změny, které by se týkaly malého počtu zaměstnanců (v řádu desítek, a které by založily právo

- zaměstnanců Technologické agentury České republiky na platový tarif podle stupnice platových tarifů, která je přílohou č. 2 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., a
- zdravotnických pracovníků poskytujících zdravotní péči ve školách a školských zařízeních na stupnici platových tarifů, která je přílohou č. 3 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb., tak, aby byli odměňováni podle stejné stupnice platových tarifů jako zdravotničtí pracovníci ve zdravotnických zařízeních, zařízeních záchranné služby nebo v zařízeních sociálních služeb.

Po zhodnocení 10 let usměrňování výše prostředků na platy podle nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, lze konstatovat, že se v podstatě dubluje postup, který pro jednotlivé správce kapitol státního rozpočtu nebo samosprávné orgány vyplývá přímo z příslušných zákonů o rozpočtových pravidlech. Regulace objemu prostředků na platy podílem mimotarifních složek platu je kontraproduktivní současným záměrům vlády v platové oblasti, a proto se citované nařízení vlády navrhuje zrušit.

II. Popis problému

K oživení ekonomiky, která byla zasažena globální hospodářskou krizí, se vláda rozhodla přistoupit ke snížení výdajové stránky státního rozpočtu navrhovaného na rok 2011. Jedním z restriktivních opatření vedoucích k naplnění tohoto cíle by mělo být i snížení objemu prostředků na platy a ostatní platby za provedenou práci o 10 % pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, vojáky z povolání a příslušníky bezpečnostních sborů. Na základě sociálního dialogu se vláda rozhodla nesnížit pro zaměstnance ve veřejných službách a správě platové tarify (stupnice platových tarifů), a ponechat na rozhodnutí jednotlivých zaměstnavatelů, zda budou úsporná opatření realizovat formou snížení platových tarifů, mimotarifních složek platu nebo případně snížením počtu systemizovaných míst. K tomuto účelu se navrhuje zvýšit zaměstnavatelům dispoziční pravomoc při nakládání s prostředky na platy, spočívající v rozšíření okruhu zaměstnanců, kterým může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů pro první až dvanáctý platový stupeň (umožnit tento postup u všech zaměstnanců, s výjimkou pedagogických pracovníků).

Navrhovaná změna § 123 odst. 6 písmene f) zákoníku práce, kterou se zrušuje dosud využívané zmocnění pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy zaměstnanců, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu (umělců) nebo na fyzické zdatnosti (sportovců), a zaměstnanců vykonávajících jednoduché obslužné nebo rutinní práce, je jedním z důvodů pro zobecnění a zjednodušení podmínek pro výjimečné zařazení zaměstnance do platové třídy (jiný způsob zachování výjimek pro uvedené zaměstnance není možný). Realizace návrhu by navíc řešila situaci, kdy na konci roku 2010 doje ke skončení výjimečného zařazení do platové třídy na omezenou dobu čtyř let u značného počtu zaměstnanců (uplynou 4 roky ode dne účinnosti nařízení vlády č. 564/2006 Sb). Zrušení parametrů pro konstrukci stupnic platových tarifů, dosud závazně stanovených v § 123 odst. 6 zákoníku práce, umožní vyhovět požadavku Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy na zavedení dvou samostatných stupnic platových tarifů pro pedagogické pracovníky. Tyto stupnice jsou koncipovány tak, aby odměňování korespondovalo s kariéřním systémem pedagogických pracovníků podle § 24 až § 29 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

III. Návrh možných řešení

Tzv. nulová varianta

Nulová varianta je v většině navrhovaných změn fakticky vyloučena, protože by znamenala rozpor nařízení vlády se zákonem. Bude-li novelizován § 123 zákoníku práce, je nezbytné na změny adekvátně reagovat v prováděcím nařízení vlády. Lze však zvolit různá řešení.

Zachování současného stavu je možné zvažovat pouze u návrhu na zavedení

Samostatných stupnic platových tarifů pro pedagogické pracovníky.

Přínosem nulové varianty by bylo především zachování jednotné koncepce odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Na druhé straně by nebyl zohledněn dlouhodobý požadavek Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy na provázanost koncepce odměňování a kariéřního systému pedagogických pracovníků (§ 24 až § 29 zákona č. 563/2004 Sb.).

Možná variantní řešení

K výjimečnému zařazení zaměstnance do platové třídy

Varianta I: Ponechat v platnosti převážnou část současné úpravy s tím, že by byla na základě změny zákonného zmocnění zrušena možnost výjimečného zařazení do platové třídy pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce.

Tato široce využívaná výjimka se týká

- zaměstnanců zařazených v 1. až 5. platové třídě, u nichž není výrazná vazba mezi dosaženým teoretickým vzděláním a schopností kvalitně vykonávat práce sjednaného druhu,
- umělců a uměleckých pedagogů, u kterých ovlivňuje pracovní výsledky především míra talentu a
- sportovců a trenérů, u kterých je hlavní podmínkou výkonnosti fyzická zdatnost.

Za přínos této varianty by bylo možné považovat pouze omezení výjimek z obecného principu zařazování zaměstnanců do platové třídy. Zrušení možnosti výjimečného zařazení uvedených zaměstnanců do platové třídy bez nabídky alternativního řešení by však v praxi přineslo značné potíže, nesrovnatelně převyšující případný přínos.

Varianta II: Zobecnit a zjednodušit podmínky pro výjimečné zařazení zaměstnance do platové třídy a tam, kde tomu nebrání zvláštní právní předpis, rozšířit pravomocí zaměstnavatele při rozhodování o výjimkách.

Návrh vychází ze skutečnosti, že za výsledky práce odpovídá zaměstnavatel (podle § 2 odst. 4 zákoníku práce je jedním ze znaků závislé práce, že je konána na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost). Nová úprava by proto zaměstnavatelům umožnila v souladu s § 30 zákoníku práce rozšířit možnost výběru zaměstnanců v případech, kdy tomu nebrání zvláštní právní předpis (podle § 30 výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplyvají-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnanec tím nejsou dotčeny). Volba této varianty by byla přínosná z několika důvodů:

- umožnila by v odůvodněných případech zachovat výjimečné zařazení do platové třídy u umělců, sportovců a zaměstnanců vykonávajících jednodušší práce,
- rozšířila by rozhodovací možnosti zaměstnavatelů při obsazování pracovních míst,
- zjednodušila a zpřehlednila by současnou úpravu,
- řešila by zároveň situaci, kdy na konci roku 2010 doje ke skončení výjimečného zařazení do platové třídy u značného počtu zaměstnanců (uplynou 4 roky ode dne účinnosti nařízení vlády č. 564/2006 Sb.).

Nezamýšleným doprovodným negativním dopadem by bylo snížení významu kvalifikačních předpokladů stanovených v § 2 nařízení vlády. V této souvislosti je třeba připomenout, že uvedené kvalifikační předpoklady budou mít nadále zásadní význam minimálně jako jednotné srovnávací kritérium při hodnocení prací a stanovení jejich závazné hierarchie (§ 110 odst. 3 zákoníku práce), a dále pro případy, kde dosud neexistuje úprava kvalifikačních předpokladů zvláštními právními předpisy.

Z uvedených důvodů se varianta II jeví jako nejvhodnější.

K zavedení samostatných stupnic platových tarifů pro pedagogické zaměstnance

V tomto případě se vedle nulové varianty zvažuje pouze jediná varianta, a to varianta vyplývající z návrhu Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy. Při její realizaci by byly pro pedagogické pracovníky zavedeny dvě samostatné stupnice platových tarifů koncipované pro 16 platových tříd a 5 platových stupňů (na rozdíl od ostatních stupnic platových tarifů, které mají tarify stanoveny ve dvanácti stupních). Stupnice platových tarifů by byly pro pedagogické pracovníky stanoveny v odlišné výši, podle toho, zda plní odbornou způsobilost podle § 6 až § 22 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Přínosem této varianty by bylo k zajištění návaznosti odměňování na kariéřním systémem pedagogických pracovníků podle § 24 až § 29 zákona č. 563/2004 Sb. V souladu s Programovým prohlášením vlády by přijetí navrhovaného řešení mělo

- přivést vysokoškolsky vzdělané a kvalifikované pedagogické pracovníky do škol,
- zvýšit zájem o pedagogické profese,
- motivovat stávající kvalifikované pedagogické pracovníky, aby ve svém povolání setrvali,
- motivovat nekvalifikované pedagogické pracovníky k zahájení studia k získání odborné kvalifikace,
- zvýšit poměr pedagogů – mužů ve školách a školských zařízeních,
- zvýšit úroveň odměňování vysokoškolsky vzdělaných a kvalifikovaných peda-

Pokračování ze strany 5

- gockých pracovníků,
- zkvalitnit vzdělávací proces a
- zvýšit prestiž pedagogických profesí.

Nevýhodou by byla z formálního hlediska nekonformnost navrhovaného řešení s platnou koncepcí odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě, protože kvalifikační předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy se u žádné jiné kategorie zaměstnanců nezohledňují (atestace lékařů, zvláštní odborná způsobilost úředníků, osvědčení strážníků, apod.).

Navrhovaná změna může být značně problematická i z věcného hlediska, a to zejména v kontextu s bezvýjimečným uplatněním zápočtu praxe podle § 4 nařízení vlády u pedagogických pracovníků. Pro případ, že zaměstnanec nesplňuje stanovené vzdělání, byl k zajištění rovnosti v odměňování koncipován postup upravený v § 4 odst. 7 nařízení vlády. Toto ustanovení ukládá zaměstnavateli, aby po sečtení všech dob relevantních pro určení započitatelné praxe odečetl zaměstnanci, zařazeného do platové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání, takový počet let, který v podstatě odpovídá délce studia, kterým by potřebné vzdělání získal. Tím se odstraňuje znevýhodnění zaměstnance, který dosáhl stanoveného vzdělání, jeho pracovní poměr vznikl až po ukončení studia, a proto tento zaměstnanec získal kratší dobu praxe než zaměstnanec, který byl do platové třídy zařazen na základě některé z možných výjimek.

Stupnice navrhované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy by zavedly pro zaměstnance, kteří nesplňují stanovený kvalifikační předpoklad (stupeň vzdělání) dvojitý postih (odpočet z praxe a zároveň nižší stupnici platových tarifů). Dokonce i v případech, kdy zaměstnanec splňuje stupeň vzdělání obecně stanovený platovými předpisy, avšak nezískal odbornou kvalifikaci pedagogických pracovníků, přísluší mu platový tarif podle nižší stupnice. Tento rozdíl je ve finančním vyjádření podstatně větší, než při odečtu ze započitatelné praxe.

Zavedení dvou diferencovaných stupnic platových tarifů pro pedagogické pracovníky nepochybně přinese problémy při jednoznačném určení platových práv pedagogických pracovníků na školách s menším počtem tříd, kde je běžnou praxí, že pedagogové vedle předmětů, pro které plní odbornou kvalifikaci pedagogických pracovníků, vyučují ještě další předměty, pro které odbornou kvalifikaci nezískali. Přitom na uvedených školách není reálně možné, vzhledem k malému počtu žáků, a tím i malému počtu pedagogů, zajišťovat výuku v celém rozsahu aprobovanými pedagogy.

V souladu s politickým rozhodnutím vlády zakotveným v jejím Programovém prohlášení se navrhuje zavedení samostatných stupnic platových tarifů pro pedagogické pracovníky.

K nově navrhované úpravě zvláštního způsobu určení platového tarifu některým zaměstnancům

Platná úprava zohledňuje případy, kdy způsob určení platového stupně na základě započitatelné praxe není praktický, např. u zaměstnanců, kteří vykonávají málo kvalifikované práce zařazené v nízkých platových třídách, u kterých doba praxe výrazně neovlivňuje kvalitu vykonávané práce a u některých zaměstnanců vykonávajících odborné specializované práce, jejichž kvalitní výkon podstatným způsobem ovlivňují také jiné faktory než jen délka praxe, např. talent, nadání, fyzická výkonnost (např. umělci, sportovci). Zvláštní způsob určení platového tarifu se umožňuje i v případech, kdy se při delší době praxe kvalita pracovního výkonu nezvyšuje, ale naopak klesá (taneční a baletní umělci, sportovci, výkonní letci) a dále také u zaměstnanců zdravotnických zařízení (vzhledem ke zvláštnímu způsobu financování).

Snížení objemu prostředků na platy o 10 % při současném zachování stávajících stupnic platových tarifů není možné bez vytvoření "manévrovacího prostoru" pro zaměstnavatele k realizaci úsporných opatření. Nebude-li možné u některých zaměstnavatelů dosáhnout nižších výdajů snížením počtu zaměstnanců, nebudou moci zaměstnavatelé napojení na státní rozpočet hradit z prostředků rozepsaných na platy v roce 2011 platové nároky zaměstnanců v rozsahu odpovídajícím roku 2010. K tomuto účelu se navrhuje zvýšit zaměstnavatelům dispoziční pravomoc při nakládání s prostředky na platy, spočívající v rozšíření okruhu zaměstnanců, kterým může zaměstnavatel určit platový tarif v rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. V souladu se změnou zmocnění v § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce, nebude nadále možné podmínit tento postup nahrazením pravidel pro určení platového tarifu podle § 4 nařízení vlády pravidly jinými, a to v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise.

Nulová varianta nepřipadá v úvahu z důvodů výše uvedených.

Jiná variantní řešení se mohou týkat pouze vymezení širšího nebo užšího okruhu zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel zvláštní způsob určení platového tarifu uplatnit. Vzhledem k tomu, že s výjimkou resortu školství, dojde u všech ostatních zaměstnavatelů napojených na státní rozpočet ke snížení využitelných prostředků na platy, navrhuje se možnost využití zvláštního způsobu určení platového tarifu pro všechny zaměstnavatele ve veřejných službách a správě a jejich zaměstnance, s výjimkou pedagogických pracovníků.

Výhodou navrhovaného řešení je podstatně širší rozhodovací pravomoc zaměstna-

vatelů při odměňování zaměstnanců a přerozdělování finančních prostředků.

Nejzávažnějším záporům návrhu je snížení právní jistoty zaměstnance. Jako nevýhodu je třeba hodnotit i skutečnost, že realizací návrhu vzroste odpovědnost zaměstnavatelů za zachování rovného přístupu k zaměstnancům při odměňování a za zajišťování odměňování podle hledisek stanovených zákonem (109 odst. 4 a § 110 zákoníku práce). V tomto kontextu je třeba připomenout ustanovení § 133a občanského soudního řádu, podle kterého skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Důkazní břemeno se touto úpravou přenáší na zaměstnavatele, který pak v soudním sporu prokazuje spravedlivost rozdílů ve mzdě, platu nebo odměně z dohody.

Vzhledem k restriktivním opatřením ve finančním zabezpečení platů a omezeným možnostem jejich realizace, se navrhuje uplatnění navržené změny.

Ke smluvním platům

K naplnění zmocnění v § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce se stanoví okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat.

Nulová varianta nepřipadá v úvahu, protože návrhem se zapracovává zákonem zmocnění a bez vymezení okruhu zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat, by nebylo možné tuto složku platu poskytovat.

Variantní řešení se mohou týkat způsobu a rozsahu vymezení okruhu zaměstnanců, se kterými lze sjednat smluvní plat. Možnost profesního vymezení není vhodná, protože nelze předjímat, že v určitých profesích nebude třeba (nebo vhodné) tento způsob odměňování uplatnit. Navrhuje se proto vymezení okruhu zaměstnanců prostřednictvím platových tříd, s tím, že možnost sjednat smluvní plat se připouští pouze pro nejvýše zařazené práce v jednotlivých oblastech veřejných služeb a správy, např. v ústředních správních úřadech, ve zdravotnictví (lékaři), ve vědě a výzkumu, u špičkových činnostech ve školství nebo u tajemníků statutárních měst.

S ohledem na účel tohoto platového institutu (nadstandardní ohodnocení a stabilizace výjimečně schopných zaměstnanců, zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce ve vztahu k podnikatelské sféře) lze pokládat za adekvátní navrhované řešení.

IV. Ekonomický dopad

Všechny navrhované změny by se realizovaly v rámci rozpočtu na rok 2011, bez požadavku na dodatečné finanční prostředky.

To platí i o zavedení samostatných stupnic platových tarifů pro pedagogické zaměstnance, jejichž pokrytí je rovněž kalkulováno v návrhu státního rozpočtu na příští rok. Zvýšené finanční náklady spojené s odměňování pedagogických pracovníků představují v roce 2011 částku ve výši cca 2,1 mld. Kč. Z této částky bude cca 1,8 mld. Kč vynaloženo na odměňování pedagogických pracovníků s dosaženým vysokoškolským vzděláním v bakalářském nebo magisterském studijním programu, kteří současně splňují odbornou kvalifikaci. Cca 0,3 mld. Kč bude použito na platy ostatních pedagogických pracovníků (těch, kteří splňují odbornou kvalifikaci, avšak nemají vysokoškolské vzdělání, nebo kteří odbornou kvalifikaci nesplňují, a to bez ohledu na to, zda mají či nemají vysokoškolské vzdělání). O uvedenou částku (2,1 mld. Kč) byla rozpočtová kapitola Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy účelově navýšena a nepředstavuje žádný dodatečný finanční náklad ze státního rozpočtu. V roce 2012 vláda České republiky posílí objem prostředků na platy v rozpočtové kapitole Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy pro pedagogické pracovníky o další 4 mld. Kč a v letech 2013 až 2015 uvedeně navýšení zachová a zmrazí.

Údaje o počtu sociálně slabých osob, osob se zdravotním postižením, národnostních menšin, ani genderová statistika není z pohledu poskytování platu z veřejných rozpočtů k dispozici.

V. Zhodnocení souladu navrhované právní úpravy s ústavním pořádkem České republiky a komunitárním právem

Navrhovaná právní úprava je v souladu se zákoníkem práce. Návrh respektuje zásadu rovnosti mezi muži a ženami, není v rozporu s mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána, ani s právem Evropské unie, nemá dopad do životního prostředí a neovlivňuje podnikatelské prostředí.

Zvláštní část:

K článku 1

K bodu 1 a 2

V případech, kdy tomu nebrání zvláštní právní předpis, se navrhuje svěřit do pravomoci zaměstnavatele rozhodnutí o obsazení pracovního místa zaměstnancem, který nesplňuje stanovený kvalifikační předpoklad vzdělání. Zaměstnavatel by mohl podle navrhované úpravy zařadit zaměstnance do platové třídy až na dobu 4 let, nebo na neomezenou dobu, pokud by zaměstnanec prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

Omezenou dobu výjimečného zařazení zaměstnance do platové třídy by mohl zaměstnavatel využít jednak k ověření pracovní způsobilosti zaměstnance, jednak v případech, kdy má zájem podmínit obsazení pracovního místa tím, že zaměstnanec ve stanovené době zahájí studium, kterým si doplní potřebné vzdělání.

Při benevolentnější úpravě podmínek pro zařazení zaměstnanců bez potřebného vzdělání do platové třídy by se měl z hlediska spravedlivého přístupu zvýšit význam § 4 odst. 7 nařízení vlády. (Ukládá zaměstnavateli, aby po sečtení všech dob relevantních pro určení započitatelné praxe odečetl zaměstnanci, zařazenému do platové třídy, pro kterou nesplňuje kvalifikační předpoklad vzdělání, takový počet let, který v podstatě odpovídá délce studia, kterým by potřebné vzdělání získal.

Tím se odstraňuje znevýhodnění zaměstnance, který dosáhl stanoveného vzdělání, jeho pracovní poměr vznikl až po ukončení studia, a proto tento zaměstnanec získal kratší dobu praxe než zaměstnanec, který byl do platové třídy zařazen na základě některé z možných výjimek.) U zaměstnanců, u kterých se zaměstnavatel rozhodne využít zvláštní způsob určení platového tarifu, nebude v případě, že nesplňují potřebné vzdělání, spravedlivý přístup zajištěn přímo právním předpisem, ale za jeho zajištění ponese odpovědnost zaměstnavatel.

K bodu 3

Jedná se o legislativně technickou změnu, která se navrhuje s ohledem na často se měnící počet příloh k nařízení vlády.

K bodu 4

Podle § 36a zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o podpoře výzkumu a vývoje), byla dnem 12. října 2009 zřízena Technologická agentura České republiky. Náplň práce zaměstnanců Technologické agentury České republiky, a její složitost, odpovědnost a namáhavost je u jednotlivých činností srovnatelná s prací vykonávanou zaměstnanci Grantové agentury České republiky. Navrhuje se proto poskytovat zaměstnancům v obou uvedených agenturách platový tarif podle stejné (druhé) stupnice platových tarifů. Technologická agentura České republiky má v současné době 9 zaměstnanců zaměstnaných po stanovenou týdenní pracovní dobu (tzv. na plný úvazek), s tím na základě schváleného rozpočtu na rok 2010 může Technologická agentura České republiky disponovat 18 pracovními místy a od roku 2011 může obsadit až 24 pracovních míst. Vzhledem k počtu zaměstnanců a vývoji čerpání prostředků na platy, sdělila Technologická agentura České republiky, že je schopná realizovat navrhovanou změnu v rámci rozepsaných finančních prostředků a nebude požadovat jejich navýšení v kapitole 377.

K bodu 5

Od 1. července 2009 byla zavedena nařízením vlády č. 201/2009 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, samostatná stupnice platových tarifů pro zdravotnické pracovníky poskytující zdravotní péči. Tato stupnice je zvýšená o 3,5 % proti stupnici platových tarifů uvedené v příloze č. 2 k nařízení vlády č. 564/2006 Sb. Platový tarif podle zvýšené (třetí) stupnice platových tarifů přísluší podle § 5 odst. 3 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. zdravotnickým pracovníkům poskytujícím zdravotní péči ve zdravotnických zařízeních, zařízeních zdravotní péče nebo zařízeních sociálních služeb. V zájmu sjednocení odměňování všech zdravotnických pracovníků poskytujících zdravotní péči, bez ohledu na zaměstnavatele, navrhuje se rozšířit okruh zaměstnanců odměňovaných podle třetí stupnice platových tarifů o zdravotnické pracovníky poskytující zdravotní péči ve školách a školských zařízeních. Jedná se o malý počet zaměstnanců, především v diagnostických ústavech. Tato změna bude realizována bez dožádání nároků na finanční prostředky.

K bodům 6 a 9

Na základě dlouhodobého požadavku ministerstva školství mládeže a tělovýchovy se nově stanoví pro pedagogické pracovníky dvě stupnice platových tarifů. Konstrukce těchto stupnic vychází ze záměru výrazně platově zvýhodnit vysokoškolsky vzdělané začínající (resp. mladší) pedagogy, kteří splňují odbornou kvalifikaci podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Obě stupnice jsou zároveň konstruovány tak, aby žádnému pedagogickému pracovníkovi neklesl oproti stávající právní úpravě platový tarif.

K bodu 7

V souladu se zmocněním v § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce se stanoví okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel použít zvláštní způsob určení platového tarifu. Podle stávající úpravy mohl zaměstnavatel uplatnit zvláštní způsob určení platového tarifu pouze u taxativně stanoveného okruhu zaměstnanců, u nichž určení platového stupně na základě započítatelné praxe není praktické (např. u zaměstnanců, kteří vykonávají málo kvalifikované práce zařazené v nízkých platových třídách, u kterých doba praxe výrazně neovlivňuje kvalitu vykonávané práce a u některých zaměstnanců vykonávajících odborně specializované práce, jejichž kvalitní výkon podstatným způsobem ovlivňují také jiné faktory než jen délka praxe, např. talent, nadání, fyzická výkonnost, např. u umělců nebo sportovců.

Nově se navrhuje umožnit využití zvláštního způsobu určení platového tarifu u všech zaměstnanců odměňovaných platem, s výjimkou pedagogických pracovníků.

U pedagogických pracovníků se zachovává princip zvyšování platového tarifu v závislosti na započítatelné praxi k zajištění návaznosti kariérního systému pedagogických pracovníků na jejich odměňování.

K bodu 8

Podle zmocnění v § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce se stanoví okruh zaměstnanců, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat. Možnost sjednat smluvní plat se navrhuje stanovit pouze pro nejvýše zařazené prací v jednotlivých oblastech veřejných služeb a správy, např. v ústředních správních úřadech. Smluvní plat není (jako jediná forma odměny) v zákoníku práce definován. Pojem "plat" používá zákoník práce jako označení odměny za práci (celé odměny za práci, tj. souhrnu všech složek, kterými je plat tvořen) poskytované zaměstnancům uvedeným v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Bylo by proto možné analogicky vycházet z předpokladu, že smluvní plat je koncipován jako celá (v tomto případě jednosložková) odměna za práci, v jejímž rámci je přihlédnuto ke všem aspektům

odměňování. Vzhledem k tomu, že zákoník práce u jednotlivých složek platu nevyklučuje jejich poskytování zaměstnancům, s nimiž byl sjednán smluvní plat, bude však třeba na smluvní plat pohlížet jako na "smluvní platový tarif", vedle nějž má zaměstnanec právo na ostatní složky platu.

K článku II

Zmocnění pro vládu stanovit způsob usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců bylo obsaženo v § 23 odst. 1 písm. a) zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů.

Potřeba usměrňovat rozsah prostředků vynakládaných na platy zaměstnanců vyplývala ze skutečnosti, že zákon č. 143/1992 Sb. (a příslušná prováděcí nařízení vlády k tomuto zákonu) nestanovil výši některých složek platu vůbec (odměny), popřípadě stanovil pouze jejich maximální výši (osobní příplatek). Bez vymezení prostoru pro poskytování těchto složek platu nebo všech složek platu nešlo zabránit vzniku neodůvodněných platových rozdílů vyplývajících z větší či menší možnosti využít peněžních prostředků zaměstnavatele pro odměňování zaměstnanců.

Výše prostředků na platy organizační složky státu a státního fondu se pro kalendářní rok usměrňuje v rámci peněžních prostředků státního rozpočtu a rozpočtu státního fondu stanovením objemu prostředků na platy v absolutní výši. Výše prostředků na platy příspěvková organizace územním samosprávným celkem pro kalendářní rok usměrňuje, v rámci peněžních prostředků vymezených finančním vztahem k rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních zákonů na základě rozhodnutí zřizovatele, a to buď

a) zřizovatelem stanoveným objemem prostředků na platy v absolutní výši, nebo b) podílem mimotarifních složek platu k platovým tarifům stanoveným pro zjištění přípustného objemu prostředků na platy

Vzhledem k tomu, že ve státním rozpočtu není správcům jednotlivých kapitol stanoven počet zaměstnanců, neobsahuje nařízení vlády povinnost stanovit k objemu prostředků na platy závazný počet zaměstnanců. Při stanovení objemu prostředků na platy v absolutní výši musí samozřejmě ten, kdo jej stanovuje, i nadále vycházet z určité úvahy o počtu zaměstnanců. Nenaplnění tohoto předpokladu, tj. počtu zaměstnanců, pro který byl objem prostředků na platy ve státním rozpočtu stanoven, však nebude spojeno s omezením použitelnosti stanoveného objemu prostředků na platy. Případně nevyčerpané prostředky na platy z důvodu neobsazení všech pracovních míst, ale také například z důvodu nemocnosti, se ponechávají plně k dispozici pro odměňování zaměstnanců, kteří plnění úkolů za chybějící (nepřítomné) zaměstnance zajistili zvýšeným úsilím.

Není vyloučeno, že pro jednotlivé kapitoly státního rozpočtu stanoví počet zaměstnanců vláda usnesením. Ani takovéto stanovení počtu zaměstnanců a případně nenaplnění stanoveného počtu zaměstnanců nemá důsledek na použitelnost stanoveného objemu prostředků na platy ve smyslu tohoto nařízení vlády. Použití objemu prostředků na platy nemůže být omezeno podle tohoto nařízení vlády, ale jen podle zákona, například rozpočtovými opatřeními podle rozpočtových pravidel (například podle § 25 odst. 1 písm. e) zákona č. 218/2000 Sb. jsou organizační složky státu povinny vázat prostředky státního rozpočtu, jestliže o tom rozhodla vláda). Navíc u státní příspěvkové organizace je její zřizovatel povinen (podle § 54 odst. 3 zákona o rozpočtových pravidlech - č. 218/2000 Sb.) při významné změně podmínek, za nichž byl stanoven finanční vztah ke státnímu rozpočtu, krátkit příspěvkové organizaci stanovený příspěvek nebo uložit nerozpočtovaný odvod z provozu. Příspěvková organizace je povinna takovou změnu podmínek zřizovateli neprodleně oznámit. Takové možnosti a povinnosti obsahuje přímo zákon o rozpočtových pravidlech. Obdobné instituty obsahuje i zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

Usměrňování výše prostředků na platy podílem mimotarifních složek platu k platovým tarifům stanoveným pro zjištění přípustného objemu prostředků na platy využívá jen omezený okruh příspěvkových organizací. Podle § 5 odst. 6 nařízení vlády č. 447/2000 Sb. činí podíl mimotarifních složek 25 % a u příspěvkové organizace, jejíž neinvestiční výdaje hradí Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky a další zdravotní pojišťovny, činí 50 %.

S ohledem na zamýšlené změny v koncepci platových tarifů pro zaměstnance ve veřejných službách a správě nelze přepokládat funkčnost tohoto ustanovení a rovněž ani možnost centrálního stanovení podílu mimotarifních složek.

Navíc je nutno konstatovat, že s ohledem na ustanovení § 394 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nelze citované nařízení vlády novelizovat, ale v případě centrální úpravy podílu mimotarifních složek platu by bylo třeba vydat nařízení vlády nové. Pro takovou úpravu však nejsou věcné důvody.

K článku III

Účinnosti nařízení vlády se navrhuje od 1. ledna 2011, tak, aby byl zaměstnavatelům poskytnut nástroj pro ovlivnění výše prostředků potřebných na platy zaměstnanců ve veřejných službách a správě s ohledem na snížení objemu rozpočtových prostředků na platy rozepsaných na rok 2011. Navrhované datum účinnosti zároveň umožní plynulý přechod na novou úpravu výjimečného zařazení zaměstnanců do platové třídy v situaci, kdy na konci roku 2010 dojde ke skončení výjimečného zařazení do platové třídy u značného počtu zaměstnanců (uplynou 4 roky ode dne účinnosti nařízení vlády č. 564/2006 Sb.).

Proč budeme 8. prosince stávkovat?

Daňové experimenty minulé vlády způsobily miliardové deficity ve státních financích.

A my je máme zaplatit!

Jak?

NEČASOVA VLÁDA SNÍŽÍ PLATY A ZLIKVIDUJE ZÁRUKY NA VÝŠI PLATU:

policistům, hasičům, zaměstnancům ve zdravotnictví a sociálních službách, kultuře, školství, v dopravě, civilním zaměstnancům a úředníkům. Dohromady 700 000 zaměstnanců.

PROTESTNÍ STÁVKA

Škrtačí politika pokračuje:

- ✓ Začala likvidace zaměstnaneckých benefitů
- ✓ Na spadnutí je nucená spoluúčast pacientů. Kolik si připlatíme? Tolik, aby byl eliminován deficit 10 miliard ve zdravotním pojištění
- ✓ Škrty zhorší dostupnost a kvalitu veřejných služeb

DNESKA MY ZÍTRA VY

Podpořte protestní stávku ve středu 8. prosince 2010

Podpořte ve středu 15. prosince 2010 demonstraci hasičů a policistů v Praze