

Metodika (obecná pravidla a podmínky) pro určení platového tarifu podle „§ 6 Zvláštního způsobu určení platového tarifu“ nařízení vlády č. 564/2006 Sb.,o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

I.

Zaměstnavatel může zaměstnanci podle „§ 6 Zvláštní způsob určení platového tarifu“ nařízení vlády č. 564/2006 Sb.,o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Nemusí přitom respektovat částky platových tarifů stanovené pro jednotlivé platové stupně, ale může v daném rozpětí stanovit platový tarif jakoukoli částkou. Jedná se o rovnocennou alternativu k určení platového tarifu podle započitatelné praxe (§ 4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.).

NDB při uplatnění tohoto postupu musí dodržovat rovný přístup k zaměstnancům při odměňování (čl. 28 Listiny základních práv a svobod, § 13, 16, 17 a 110 zákoníku práce). **Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty** se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Ředitel stanovuje pravidla, která jsou v souladu s § 109 odst.4 a s § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce. Každý vedoucí přímo podřízený řediteli NDB je povinen na základě těchto obecných pravidel písemně vypracovat konkrétní pravidla pro svůj úsek a takto určená pravidla bude aplikovat při určování platových tarifů jemu podřízených zaměstnanců.

Podle § 123 zákoníku práce zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterého je zařazen. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací podle Katalogu prací. Do platového stupně zařadí příslušný vedoucí NDB zaměstnance podle níže uvedených pravidel.

Při stanovení platových tarifů tímto způsobem nesmí docházet k dvojímu ohodnocení stejných hledisek, která jsou již v zákoníku práce oceněna ostatními složkami platu (tj. zařazení zaměstnance do platové třídy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, práce v noci atd.)

II.

Hlediska, která jsou již v zákoníku práce oceněna ostatními složkami platu a která nesmí být použita pro stanovení platového stupně

1. Složitost, odpovědnost a namáhavost práce,

která se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce. Tímto nařízením se stanoví zařazení prací ve veřejných službách a správě do **platových tříd zaměstnanců**, jimž je za práci poskytován plat (dále jen „katalog prací“). Katalog prací v příloze k tomuto nařízení stanoví zařazení prací do platových tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a člení je podle druhu do povolání (nařízení vlády č. 222/2010 Sb. o katalogu prací ve veřejných službách a správě).

2. Pracovní podmínky,

kteře se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí Podle pracovních podmínek se poskytuje **Příplatek za noční práci, Příplatek za práci v sobotu a v neděli, Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, Zvláštní příplatek, Příplatek za rozdělenou směnu, Plat nebo náhradní volno za práci přesčas, Plat nebo náhradní volno za práci ve svátek.**

3. Pracovní výkonnost,

kteřa se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a **výsledky práce,**

kteře se posuzují podle množství a kvality.

Za pracovní výkonnost a výsledky práce se poskytuje **Osobní příplatek** (je stanoven zaměstnanci, kteřý dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci)

a **Odměna** (za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci odměnu.).

III.

Zařazení zaměstnance do platového stupně

Pro zařazení zaměstnance do **platového stupně** vedle klasického způsobu podle **započitatelné praxe** zůstávají k aplikaci hlediska spadající do okruhu **pracovní způsobilosti a pracovních schopností**. Pro zařazení zaměstnance do platového stupně může zvolit zaměstnavatel různý způsob, tj. určit buď jedno zvolené hledisko a nebo kombinovat zvolená níže uvedená hlediska tak, že jim přiřadí svoji hodnotu určenou vůči sobě navzájem a odstupňovanou v % nebo Kč.

A.

Klasické normování práce

Nasazení v repertoáru - podle „čárek“ – tj. kolikrát v měsíci nebo v sezoně zaměstnanec provádí výkon (zkouška, představení, apod.).

B.

Kriterium praxe

Pravidla a podmínky, které navazují na určení platového tarifu podle §4 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.:

1. odlišné počty let započitatelné praxe v jednotlivých platových stupních
2. odlišná (např. snížená) částka platových tarifů v jednotlivých platových stupních
3. odlišný obsahem započitatelné praxe, tj.
 - omezení nebo vyloučení zápočtu jiné praxe,
 - omezení nebo vyloučení zápočtu náhradních dob,
 - zvýšení odpočtů dob započitatelné praxe při vyjimečném zařazení,
 - zpřísnění podmínek pro postup do vyššího platového stupně, popřípadě postup do vyššího platového stupně po stanovenou dobu vyloučit.

C.

Jiná pravidla a podmínky objektivně měřitelné

Podle pracovní způsobilosti a pracovních schopností:

1. hledisko odborné způsobilosti – kromě požadovaného vzdělání, např. VŠ ještě zvláštní odborná způsobilost, osvědčení, kurzy, apod.
2. tvůrčí invence – vynalézavost, důvtip, nápaditost
3. flexibilita – zastupování za nepřítomné zaměstnance, aktivní přístup k řešení, navrhování alternativního řešení daného úkolu
4. kreativita – tvořivý přístup v provádění pracovních úkolů
5. loajalita vůči zaměstnavateli - pokud zaměstnavatel potřebuje rychle vyřídit pracovní úkol, mimořádně rychlé vyřízení, otevřený v jednání
6. komunikační schopnosti – při vyřizování pracovních úkolů, sdělování zkušeností spolupracovníkům
7. samostatnost v řešení úkolů
8. pečlivost
9. dochvilnost
10. zvládání stresu
11. zájem kritiky - u uměleckých souborů, ceny, apod.

IV.

Tato metodika (pravidla) nabývá platnosti a účinnosti okamžitě dnem podpisu.
V Brně dne

Vztah k právu EU

Návrh zákona se týká následujících pramenů práva Evropské unie:

- čl. 157 Smlouvy o fungování EU (rovnost v odměňování mezi muži a ženami),
Rozhodnutí Rady

ze dne 21. října 2010

o hlavních směrech politik zaměstnanosti členských států

(2010/707/EU)

- čl. 21 Listiny základních práv Evropské unie (zákaz obecné diskriminace),

- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění),

- směrnice Rady 2000/78/ES z 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,

- směrnice Rady 2000/43/ES z 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,

- rozsudků Soudního dvora EU týkajících se především obecného zákazu diskriminace (srov. např. rozsudek Josefa Velasco Navarro proti Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), C-246/06, bod 31. a násl., nebo rozsudek Seda Kükükdeveci, C-555/07) a principu tzv. jednoho zdroje v oblasti odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty (např. rozsudek Lawrence, C-320/00, rozsudek Allonby, C-256/00).

Předloženého návrhu novely zákoníku práce se týká problematika zákazu diskriminace v odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty mezi muži a ženami (čl. 157 SFEU, ex-čl. 141 SES a směrnice 2006/54/ES), problematika zákazu diskriminace v odměňování na základě věku (směrnice 2000/78/ES), a dále problematika zákazu diskriminace v odměňování na základě jiných diskriminačních důvodů, tj. rasy a etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení nebo sexuální orientace (směrnice 2000/78/ES a 2000/43/ES). Vedle uvedeného taxativního výčtu diskriminačních důvodů je nutno podotknout, že judikatura Soudního dvora EU uznává i obecný zákaz diskriminace (srov. rozsudek Josefa Velasco Navarro proti Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), C-246/06, bod 31 a násl., rozsudek Seda Kükükdeveci, C-555/07) a navíc že s Lisabonskou smlouvou spojená Listina základních práv Evropské unie, jež tvoří součást primárního práva EU, zakazuje v čl. 21 diskriminaci jako celek (zde je totiž výčet diskriminačních důvodů pouze demonstrativní).

Judikatura Soudního dvora EU navíc v oblasti odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty standardně uznává princip tzv. jednoho zdroje (rozsudek Lawrence, C-320/00, rozsudek Allonby, C-256/00). Podle něj povinným subjektem, který musí rovné odměňování zajišťovat, není pouze vlastní zaměstnavatel, který zadává práci, ale subjekt, který je odpovědný za nerovnost a může zajistit či obnovit rovné zacházení. Z tohoto pohledu není možno jednotlivé organizační složky státu posuzovat odděleně, ale je nutno posuzovat veřejnou správu a odměňování v ní jako celek.

Plošné snižování platů ve veřejném sektoru tudíž je možné, musí však být prováděno nediskriminačním způsobem tak, aby bylo zajištěno rovné zacházení v odměňování za stejnou práci a práci stejné hodnoty, a to v rámci všech subjektů odměňovaných z jednoho zdroje - státního rozpočtu.

podle rozsudku Soudního dvora EU z 19. ledna 2010 Seda Kükükdeveci, C-555/07, jež se zabývá otázkou výkladu zásady zákazu diskriminace, konkrétně zásady zákazu diskriminace na základě věku, jsou vnitrostátní soudy v případě, kdy dojdou k závěru, že vnitrostátní právo neodpovídá zásadě rovnosti, povinny (na základě principu aplikační přednosti práva EU před právem národním) nepoužít žádné ustanovení vnitrostátního práva, jež je se zásadou zákazu diskriminace v rozporu (viz bod 51 i závěr rozsudku). Toto výkladové pravidlo může v případě soudních sporů systém odměňování zcela ochromit, nemluvě o tom, že to ve výsledku pravděpodobně nejenže nepovede k úsporám, ale naopak ke zvýšeným nákladům souvisejícím zejména s náklady řízení na straně především státu a povinností jejich úhrady úspěšné žalující straně.