



Seminář ke koncepci státní služby
Ústavně právní výbor Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR
Praha 27. února 2014

Návrh koncepce odměňování

(diskutovaný návrh)



Tři principy nového paradigmatu odměňování ve státní správě:

1.

„Transparentní HR
politika zajistí
transparentní
odměňování.“

2.

„Minimalizace
nenárokových
složek platu,
maximalizace
nárokových.“

3.

„Nové tabulky budou
odrážet jak náročnost
práce (současné třídy),
tak pozici (současný
příplatek za vedení).“



Jaký je stávající stav odměňování?

- Současný systém odměňování je netransparentní a neobjektivní: ČR má největší podíl nenárokové složky platu, ale zároveň nejmenší HR politiku ze všech zemí OECD (sic!).
- Od r. 2011 systém rozkolísán zavedením platového rozpětí a smluvních platů.
- Neexistuje podrobná centrální statistika platů (pouze povšechné, nestrukturované údaje Informačního systému o platech MF).
- Pro nové nastavení odměňování je nutná podrobná analýza současného stavu, resp. stavu před r. 2011.
- Rámcovou analýzu vypracovalo z dat za rok 2010 MV: grafy na následujících stránkách (VELČOVSKÝ 2011, dostupno online na stránkách MV)



VELČOVSKÝ 2011:

- Výzkumný vzorek 26 ÚSÚ bez podřízených správních úřadů, bez rozpočtových a příspěvkových organizací (tj. centrální ÚSÚ)
- Data v r. 2010 neposkytlo MŠMT

| SUMMA | 15 336 | 100 % |
|---|---------------|--------------|
| referentů | 12 232 | 79,76 % |
| vedoucích oddělení | 1335 | 8,71 % |
| ředitelů odborů | 536 | 3,50 % |
| ředitelů sekcí | 76 | 0,50 % |
| náměstků | 77 | 0,50 % |
| asistentů a sekretářů | 665 | 4,34 % |
| pomocných technických profesí a řidičů | 415 | 2,71 % |



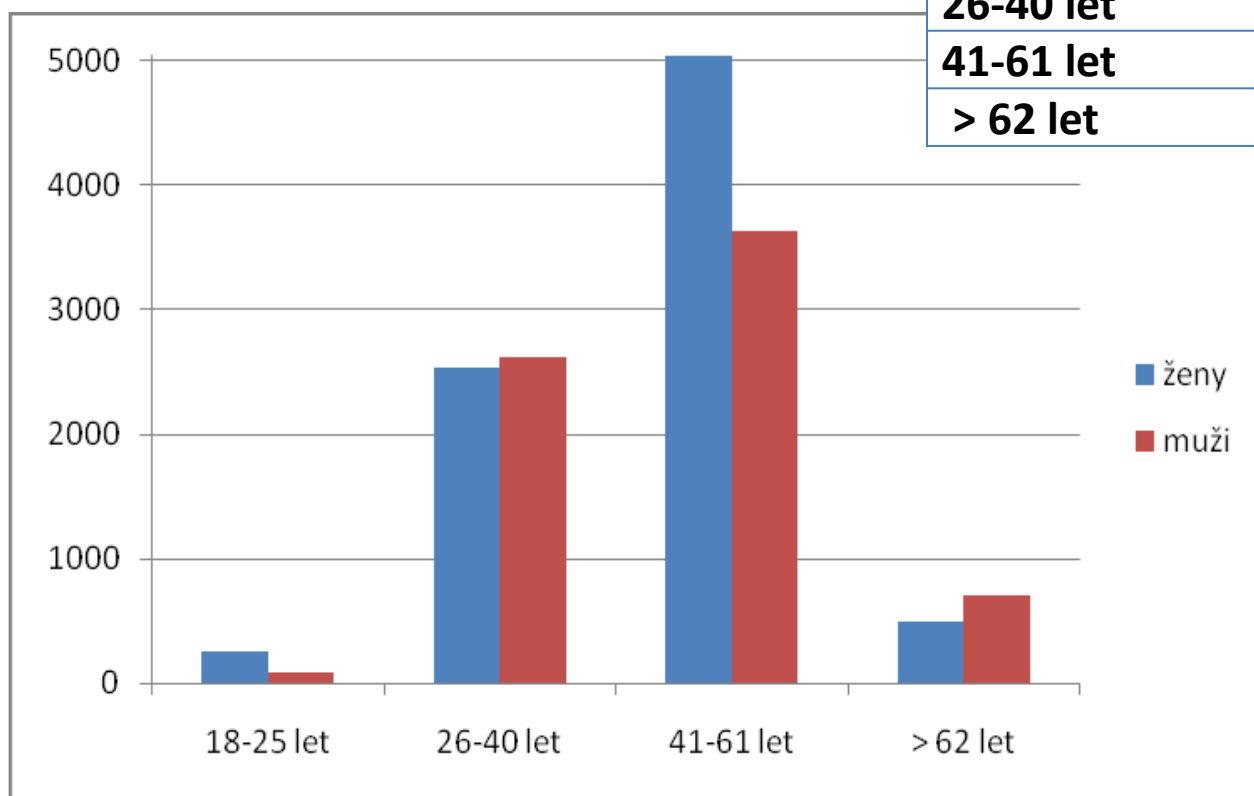
| PLAT | Průměr v CZK brutto | % |
|---|------------------------|-----|
| průměr za všechny zaměstnance | 30.950 | 100 |
| referentů | 28.970 | 94 |
| vedoucích oddělení | 42.102 | 136 |
| ředitelů odborů | 53.080 | 172 |
| ředitelů sekcí | 66.371 | 214 |
| náměstků | 76.279 | 246 |
| asistentů, asistentek a sekretářek | 23.011 | 74 |
| pomocných technických profesí a řidičů | 22.666 | 73 |

Pozn.:

Započtena je „tabulka“, osobní příplatek a příplatek za vedení.
Statistika nezahrnuje odměny.



Do pojetí platů nutno promítnout věkovou strukturu zaměstnanců (princip seniority):



| Věk zaměstnanců | Celkem | % |
|-----------------|--------|----|
| 18-25 let | 347 | 2 |
| 26-40 let | 5 160 | 34 |
| 41-61 let | 8 677 | 56 |
| > 62 let | 1 192 | 8 |



Teze nového pojetí odměňování

- Nové „tabulky“ koncipovány tak, aby třídy odrážely jak složitost/náročnost práce, tak pozici představených, tj. už v sobě obsahují stávající standardizovaný příplatek za vedení.
- Nesmí přitom dojít k poklesu stávajícího platu zaměstnanců (tabulky musí být dostatečně navýšené, aby pokryly stávající průměrnou výši osobního příplatku, příplatku za vedení a rámcových odměn).
- Odměňování v řádném období (od 1. 1. 2017) se odvine od modu průměrné mzdy v nepodnikatelském sektoru, kdy jednotlivé třídy budou představovat její násobky.
- K přesnému určení koeficientu jsou nutná data o stávajícím stavu odměňování z MF.



- Odměna zastropována maximálně 20 % ročního příjmu, tj. maximálně v objemu 13. a 14. platu.
- Zrušeny smluvní platy a platové rozpětí.
- K diskusi: odměňování tzv. strategických expertů.