



INTERNÍ NORMY

VYDÁVÁ KANCELÁŘ AV ČR PRO POTŘEBU AV ČR

Částka 1/2007

URL: <http://www.avcr.cz/int/Normy.htm>

Obsah:

Zásady pro odměňování zaměstnanců pracovišť Akademie věd ČR

Akademický sněm na svém XXIX. zasedání dne 14. prosince 2006 schválil tyto

Zásady pro odměňování zaměstnanců pracovišť Akademie věd ČR

Pracoviště AV ČR po přeměně na právní formu veřejných výzkumných institucí přestanou v oblasti odměňování podléhat zákonu č. 143/1992 Sb., o platu. Místo toho se budou řídit zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, či přesněji ustanoveními o mzdě zákona č. 262/2006 Sb. (zákoník práce), který nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2007 a zákon o mzdě ve vztahu k veřejným výzkumným institucím nahradil. Tím se do značné míry uvolní prostor pro zavedení systémů odměňování zaměstnanců. Mnoho let se hovořilo o tom, že systém daný zákonem o platu v podmínkách pracovišť AV ČR nevyhovuje a že je třeba odstranit nežádoucí omezení ve srovnání se způsobem odměňování na vysokých školách. Zejména je třeba umožnit odpovídající odměňování vědecké excelence.

Ekonomická rada AV ČR se po rozsáhlé diskusi shodla na tom, že bude vhodné stanovit určitý minimální soubor zásad, které by se měly v soustavě všech pracovišť dodržovat. Takový soubor zásad musí zároveň v dostatečné míře zachovat volnost, kterou ve srovnání se zákonem o platu poskytuje zákon o mzdě. Jeho přijetí všemi pracovišti by mělo usnadnit přechod na nový systém odměňování, snížit riziko chyb z nezkušenosti, udržet fungování Akademie věd jako celku, správu rozpočtové kapitoly včetně poskytování metodické pomoci a provozování společného ekonomicko-informačního systému. Stejně jako při přípravě zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, výchozím principem bylo nerušit zbytečně to, co se dosud osvědčilo.

Akademická rada soubor zásad projednala na svém 20. zasedání dne 11. července 2006 a s připomínkami jej schválila.

Zákon o mzdě byl původně vypracován především pro organizace, jejichž náklady na mzdy jsou kryty vlastními příjmy, ať již se jedná o podnikatelskou, nebo neziskovou sféru. Volnost, kterou poskytuje, proto přináší velikou míru odpovědnosti

jednotlivých veřejných výzkumných institucí za efektivní a spravedlivé rozdělování převážně veřejných prostředků.

Následující soubor sedmi zásad schválil Akademický sněm AV ČR jako základní principy, podle kterých budou pracoviště Akademie věd ČR jako veřejné výzkumné instituce vydávat vnitřní mzdové předpisy a postupovat při odměňování svých zaměstnanců.

1. zásada

Zachovat základní tři složky mzdy: (základní) tarifní mzda – osobní příplatek – příplatek za vedení.

Komentář. Zákon o mzdě to nevyžaduje. Je také možné stanovit výši mzdy jedinou částkou, aniž by se v ní rozlišovaly uvedené složky. Navržené řešení nabízí tyto výhody: Pracoviště jsou na ně zvyklá, umožní to hladší přechod na nový systém. Zaměstnavatelé (ředitelé) to usnadní vyvažování výší mezd na pracovišti (snáze se bude zdůvodňovat pohyb složky osobního příplatku než jednotné celkové částky) a pružnější formulaci vnitřního mzdového předpisu. Tarifní mzda a příplatek za vedení mají charakter fixní složky mzdy, osobní příplatek má charakter pohyblivé složky. Zaměstnanci to poskytnou psychologickou výhodou pocitu větší jistoty minimálního základního příjmu a umožní mu to aktivně se podílet na výši svého platu tím, že bude získávat prostředky pro svůj osobní příplatek. Zvedení tří základních složek měsíční mzdy samozřejmě neomezuje vyplácení dalších příplatků, na které má zaměstnanec nárok podle zákoníku práce (příplatky za ztížené podmínky atd.), ani vyplácení odměn.

2. zásada

Zavést dva systémy tarifních tříd – pro vysokoškolsky vzdělané pracovníky výzkumných útvarů VVI zařazené podle kariérního řádu Akademie věd ČR do některého z kvalifikačních stupňů (dále jen „výzkumní pracovníci“) a pro ostatní zaměstnance.

Komentář. Zákon o mzdě to nevyžaduje. Výhody jsou podobné jako u předchozí zásady. Rozlišení příslušníků těchto dvou skupin je jednoznačné, má oporu ve Stanovách Akademie věd a v Kariérním řádu vysokoškolsky vzdělaných pracovníků AV ČR. Sloučení obou systémů do jednoho by vzhledem k předpokládanému vzájemnému přesahu mzdových rozpětí bylo zbytečně komplikované.

3. zásada

Pro výzkumné pracovníky přizpůsobit systém tarifních tříd kariérnímu řádu.

Komentář. To znamená zavést minimální počet šesti tříd odpovídajících stupňům podle kariérního řádu (odborný pracovník výzkumu a vývoje, doktorand, postdoktorand, vědecký asistent, vědecký pracovník, vedoucí vědecký pracovník). Zároveň umožnit odpovídající odměňování vědecké excelence.

4. zásada

Pro ostatní zaměstnance zavést odpovídající systém tarifních tříd podle struktury a potřeb konkrétního pracoviště, popř. v návaznosti na katalog prací.

Komentář. Stanovit jednotný vyvážený systém pro celou Akademii věd by byl zbytečně složitý, ne-li neproveditelný úkol. To platí i pro katalog prací. Vytvořit katalog prací na pracovišti není nezbytně nutné, lze jej však doporučit jako dobrou

pomůcku pro zařazování zaměstnanců do tarifních tříd a pro udržení mzdového systému ve vyváženém stavu.

5. zásada

Vedle soustavy tarifních tříd připustit jak pro výzkumné pracovníky, tak i pro ostatní zaměstnance možnost smluvní mzdy. Tato možnost by měla být vhodně regulována.

Komentář. Smluvní mzda má umožnit adekvátně odměňovat např. dočasně přijaté pracovníky ze zahraničí, výjimečné odborníky, řešitele projektů, jejichž financování nadstandardní odměňování umožňuje, apod. Smluvní mzda by se neměla omezovat jen na vědecké pracovníky. Mzdový systém by měl umožnit zaměstnat a nadstandardně odměňovat např. právníky a manažery pro řízení rozsáhlých projektů (např. v rámci strukturálních fondů). Možnost smluvní mzdy by měla být na pracovišti vhodným způsobem regulována (např. přísným způsobem posuzování a schvalování těchto případů, omezením počtu zaměstnanců se smluvní mzdou apod.).

6. zásada

Po ostatní zaměstnance zavést vhodný způsob pravidelného zvyšování tarifní mzdy v závislosti na délce praxe.

Komentář. Např. tak, že při nástupu je zaměstnanci stanovena tarifní mzda v rámci rozpětí daného mzdovým předpisem pro příslušnou tarifní třídu a tato tarifní mzda se pak v pravidelných intervalech „automaticky“ zvyšuje o určité procento; to nemá vliv na výši osobního příplatku. Je to v souladu s principem, že tarifní mzda odpovídá pracovnímu zařazení a kvalifikačním předpokladům zaměstnance včetně délky praxe a osobní příplatek odpovídá výkonu, popř. schopnosti získávat prostředky z dalších zdrojů.

7. zásada

Zavést vhodná pravidla pro pravidelné úpravy vnitřních mzdových předpisů v závislosti na vývoji inflace, rozpočtových možnostech apod.

Komentář. Je třeba postupovat velmi obezřetně, protože objem vyplacených mezd závisí na množství prostředků, které má pracoviště k dispozici. Východiskem by např. mohlo být doporučení minimálního růstu mezd v rámci schvalování rozpočtu na pracoviště.