**Změny v systému odměňování státních zaměstnanců**

**od 1. ledna 2017**

Koaliční rada v lednu 2015 uložila ministryni práce a sociálních věcí, aby za účelem širší diskuze, přípravy podkladů a návrhů možných řešení týkajících se odměňování ve státní službě ustavila politicko-odbornou pracovní skupinu složenou ze zástupců všech koaličních stran, odborů a nominovaných odborníků z Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí a Ministerstva financí, jakož i z podnikatelské sféry. Pracovní skupina zpracovala analýzu v oblasti odměňování státní správy, na základě jejíchž výsledků by měl být navržen nový systém odměňování, který má podle § 199 zákona o státní službě nabýt účinnosti 1. ledna 2017.

Cílem navrhovaných změn vyplývajících z výsledků analýzy je sjednocení struktury platu státních zaměstnanců v jednotlivých správních úřadech a zajištění, aby systém odměňování podporoval stabilizaci, rozvoj a kariérní růst státních zaměstnanců. Z hlediska celkové výše platu je třeba zajistit konkurenceschopnost státní správy pro mladé zaměstnance a pro odborníky, kteří jsou pro výkon správních činností klíčoví. Těchto cílů má být dosaženo opatřeními v oblasti rozpisu prostředků na platy, změnami v systému odměňování a mimoplatovým řešením. Stručný obsah analýzy v oblasti odměňování státní správy je následující:

*Poznámky:*

*1. Navržené změny se mají týkat pouze* ***cca 65 000 státních zaměstnanců*** *ve služebním poměru ke státu, tedy těch, na které se vztahuje zákon o státní službě.*

*2. Propočet dopadů na státní rozpočet je kvalifikovaným odhadem MF na základě dat z Informačního systému o platu.*

*3. Kde se uvádí ZSS, rozumí se tím zákon o státní službě, NV, rozumí se tím prováděcí nařízení vlády k ZSS a JPP, rozumí se tím právní předpis odlišný od ZSS nebo na něm nezávislý.*

**1. Oblast změn v rozpisu prostředků na platy**

**1.1. Využití jednotného, centrálně koordinovaného monitoringu agend pro sledování nově vznikajících i zaniklých agend.**

**1.2. Stanovení globálního stropu rozpočtově udržitelného objemu prostředků na platy ve státní správě.**

**1.3. Stanovení závazných pravidel pro správce kapitol státního rozpočtu, podle kterých by byly rozepisovány prostředky na platy podřízeným správním úřadům.**

**1.4. Nastavení pevných pravidel, kdy a za jakých podmínek mohou jednotliví správci žádat o navýšení prostředků na platy.**

**1.5. Nastavení pravidla, na jehož základě vláda zároveň se schvalováním systemizace podle § 17 zákona o státní službě nebo v případě dodatečného navyšování objemu prostředků na platy bude zároveň s výše uvedeným schvalovat i podíl, v jakém se takové navýšení promítne do platových tarifů a  v  jakém do osobních příplatků.**

(nevyžádá si žádné prostředky ze státního rozpočtu, JPP)

**2. Oblast změn platového systému**

**2.1. Narovnání struktury platu státních zaměstnanců**

Odstranit tím rozdílný poměr platového tarifu a osobního příplatku na celkovém platu, v  ústředních orgánech státní správy a v ostatních správních úřadech, jakož i v úřadech samospráv. *Vysoké rozdíly jsou zejména ve vyšších platových třídách (v neprospěch ústředních správních úřadů), což omezuje karierní postup státních zaměstnanců z  územních orgánů do ústředních orgánů.*

**2.1.1. Stanovení rozdílných stupnic platových tarifů pro ústřední orgány a  ostatní správní úřady**

**Varianta 1** předpokládá dodatečné navýšení platových tarifů o 5 % u ústředních orgánů.

Dopad na SR - 369 mil. Kč - (uvedená částka však nezahrnuje prostředky na  zvýšení nenárokové složky platu státních zaměstnanců v ostatních správních úřadech, které jsou nutné k dosažení požadovaného narovnání struktury platu).

**Varianta 2** předpokládá dodatečné navýšení platových tarifů o 10 % u ústředních orgánů a o 5 % u ostatních orgánů.

Dopad na SR - 1 764 mil. Kč - (uvedená částka však nezahrnuje prostředky na  zvýšení nenárokové složky platu státních zaměstnanců v ostatních správních úřadech, které jsou nutné k dosažení požadovaného narovnání struktury platu).

(V obou případech NV.)

**Zvýšení platových možností u vysokoškolsky vzdělaných státních zaměstnanců**

**2.1.2. Nárůst úrovně platových tarifů se zlomem od 12. platové třídy tak, aby platové tarify počínaje 12. platovou třídou rostly výrazněji než lineárně.**

Navrženým řešením by došlo k posílení základní nárokové složky platu u zaměstnanců zařazených do 12. a vyšší platové třídy (magisterským stupněm vzdělání), čímž se zvýší motivace zaměstnanců ke vstupu a setrvání zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním ve státní službě. Toto *izolované opatření by však prohloubilo problém spojený s rozdílnou úrovní platu mezi územními a ústředními orgány (zejména ve vyšších platových třídách), který omezuje přechod nejperspektivnějších odborníků z územních do ústředních orgánů.*

Dopad na SR 390 mil. Kč

(NV)

**2.1.3. Kombinace výše uvedených opatření tzn. výraznější navýšení úrovně platových tarifů u zaměstnanců ústředních orgánů státní správy v kombinaci s konvexním nárůstem úrovně platových tarifů se zlomem od 12. platové třídy aplikovaným na všechny správní úřady.**

Toto řešení zahrnuje výhody obou předchozích opatření a riziko negativních dopadů uvedené u opatření 2.1.2. by se kombinací snížilo.

**Varianta 1** předpokládá dodatečné navýšení platových tarifů o 5 % u ústředních orgánů.

Dopad na SR 731 mil. Kč, z toho 361 mil. Kč je způsobeno vlivem nárůstu platových tarifů od 12. platové třídy. Další předpoklady konzervativní varianty z opatření 1 (tj. 5 % nárůst v tarifech u ústředních orgánů státní správy) jsou zachovány.

**Varianta 2** předpokládá dodatečné navýšení platových tarifů o 10 % u ústředních orgánů a o 5 % u ostatních orgánů.

Dopad na SR 1 901 mil. Kč, z toho 137 mil. Kč je způsobeno vlivem nárůstu platových tarifů od 12. platové třídy. Další předpoklady progresivní varianty z  opatření 1 (tj. 10 % nárůst v tarifech u ÚOSS a 5 % nárůst u ostatních orgánů) jsou zachovány.

**2.2. Posílení motivační úlohy platových tarifů. Doplnění systému hodnocení a odměňování o možnost postoupit na  základě vynikajících výsledků služebního hodnocení do vyššího platového stupně dříve nebo o možnost naopak na základě nevyhovujících výsledků posun do vyššího platového stupně pozastavit.** Tímto opatřením by se zvýšila závislost platu na dosahovaných výsledcích a došlo by  ke  zmírnění vlivu platových stupňů v závislosti na praxi u státních zaměstnanců, kteří dosahují lepších výsledků než ostatní zaměstnanci s vyšší praxí.

**(náklady nejsou známy, NV)**

**2.3. Stanovení pravidel pro růst platových tarifů mezi platovými stupni v rámci platové třídy**

**Varianta 1 - zachování současného stavu (50 % přírůstek)**

Dopad na SR 0 Kč

**Varianta 2 - zploštění křivky na 25 %**

Dopad na SR 1 171 mil. Kč

Varianta předpokládá ponechání platového tarifu posledního stupně na stávající úrovni a diferencované navýšení platových tarifů v nižších platových stupních. Výhodou těchto opatření je zvýšení atraktivity zaměstnání ve  státní správě pro absolventy a zaměstnance s nižší započitatelnou praxí. Snížením vlivu započitatelné praxe by došlo k posílení funkce osobního příplatku, což by se mohlo promítnout do motivace zaměstnanců odvádět co nejlepší výkony a  zvyšovat si svoji odbornost. Obdobného efektu lze však dosáhnout realizací opatření 2.2., které by naopak při realizaci radikální varianty v podstatě ztratilo smysl. Atraktivitu zaměstnání ve státní správě neovlivňuje pouze výše nástupního platu, ale i jeho adekvátní navyšování, které odpovídá růstu znalostí a dovedností získaných praxí.

(oboje NV)

**2.4.** **Posílení finanční atraktivity státní služby pro odborníky, kteří svou specializaci mohou uplatnit i v soukromém sektoru** zavedením možnosti určení platového tarifu až do výše 200 % platového tarifu odpovídajícího platovému stupni podle započitatelné praxe a platové třídě, do které je zařazeno příslušné služební místo.

Dopad na SR \_ 394 mil. Kč (5 % z počtu státních zaměstnanců zařazených ve 14. až 16. platové třídě)

(NV)

**3. Mimoplatové řešení**

**Náborový příspěvek**

Dopad na SR x) náborový příspěvek ve výši 30 000 Kč :

19 mil. Kč (odhad pro 1 % dlouhodobě neobsazených míst)

58 mil. Kč (odhad pro 3 % dlouhodobě neobsazených míst)

náborový příspěvek ve výši 100 000 Kč:

65 mil. Kč (odhad pro 1 % dlouhodobě neobsazených míst)

194 mil. Kč (odhad pro 3 % dlouhodobě neobsazených míst)

**Varianta 1** vyplacení celé částky najednou

**Varianta 2** - postupné vyplácení v několika fázích

**Aktuální stav projednávání**

Uvedenou analýzu v oblasti odměňování státní správy začala Koaliční rada projednávat dne 8. února 2016. Jednání bylo přerušeno a bude pokračovat při nejbližším jednání Koaliční rady.