

PRAVIDLA PRO TVORBU MEZD ZAMĚSTNANCŮ POVŠECHNÉHO SBORU ČCE

A) Úvod

Synodní rada předkládá synodu návrh tří změn Pravidel pro tvorbu mezd zaměstnanců povšechného sboru ČCE:

1. Metodika zvyšování mezd duchovenských zaměstnanců

Metodika je nástrojem k dosažení cílů stanovených strategickým plánem v oblasti kazatelských mezd, podle něhož má průměrná kazatelská mzda dosáhnout úrovně 1,2 mediánu a průměrná výše pohyblivých složek mzdy má tvořit 20 % průměrné výše mzdy. Usnesení synodní rady ze dne 10. 3. 2020, připravené v součinnosti se správní radou Personálního fondu, stanoví dosažení úrovně 1,2 mediánu rovnoměrným zvyšováním mezd do roku 2028. Růst pohyblivých složek mzdy upravuje metodika tak, aby jejich průměrná výše dosáhla 20 % průměrné výše mzdy kazatele počínaje rokem 2023.

2. Bonifikace absolvování doktorského studijního programu na ETF UK

Během doby doktorského studia se doktorandi evangelické teologie intenzivně věnují širokému spektru teologických otázek. Tato témata po nástupu do farářské práce zpravidla zúročují jak během běžné farářské práce (při přípravě kázání, sborových setkání, specifických programů), tak své znalosti a zkušenosti různými formami zpřístupňují dalším lidem v církvi. K povinnostem doktorandů patří znalost druhého světového jazyka a publikování v cizím jazyce. Doktorandi ve značné části případů část svého studia tráví na zahraničních univerzitách. Tyto jazykové schopnosti a navázané kontakty taktéž využívají k rozšíření možností církevní práce.

3. Bonifikace samostatné správy farního sboru, v němž bylo zřízeno strategické kazatelské místo, příp. obdobné kazatelské místo

Synodní rada chce zvýšit motivaci a ocenit nasazení těch, kdo přijmou službu ve farním sboru, v němž bylo synodem zřízeno strategické kazatelské místo. Vzhledem k tomu, že v naší církvi dosud nebylo zřízeno žádné strategické kazatelské místo, protože předpokladem jeho zřízení je strategický plán, který synod přijal teprve loni, se navrhuje rozšíření bonifikace i na kazatele působící ve farních sborech, v nichž bylo zřízeno kazatelské místo obdobné strategickému: např. místo celocírkevního kazatele určením pro FS ČCE v Ústí nad Labem.

B) Návrh změn Pravidel pro tvorbu mezd zaměstnanců povšechného sboru

SMĚRNICE SYNODU

PRAVIDLA PRO TVORBU MEZD ZAMĚSTNANCŮ POVŠECHNÉHO SBORU ČCE

Číslo: SS/01/2014

Účinnost od: 1. 1. 2015

Směrnice synodu je se všemi právy, povinnostmi a důsledky závazná pro všechny zaměstnance Českobratrské církve evangelické v rozsahu jejich stanovené odpovědnosti a pracovněprávních vztahů k zaměstnavateli.

Změny a doplňky směrnice jsou možné pouze po schválení synodu.

Touto směrnici nejsou nijak dotčena ani nahrazena ustanovení obecně závazných právních předpisů.

Směrnice synodu jsou majetkem Českobratrské církve evangelické.

.....
synodní kurátor

.....
synodní senior

Mzdový systém pro duchovenské zaměstnance povšechného sboru ČCE je čtyřsložkový:

- a) Tarifní mzda založená na třech třídách a šesti stupních
- b) Příplatek za další práci v církvi
- c) Osobní příplatek přiznávaný na základě rozhodnutí nadřízeného správního orgánu
- d) Odměna – mimořádná složka mzdy.

A) Tarifní mzda**Třídy**

Duchovenští zaměstnanci ČCE jsou zařazeni do **tří tříd** na základě odpovědnosti práce a druhu povolání ke službě v církvi takto:

Třída / Pracovní zařazení

- I. pastorační pracovník
- II. vikář ve vikariátu, jáhenský praktikant, katecheta, výpomocný kazatel, diakon
- III. kazatel (farář nebo jáhen) farního nebo seniorátního nebo celocírkevního sboru, laický člen SR

Stupně

Duchovenští zaměstnanci ČCE jsou zařazeni do jednoho z **šesti** mzdových stupňů v závislosti na:

- a) **Délce praxe započtené v ČCE, v jiné srovnatelné církvi, v kaplanské službě.**
Dobu praxe v oboru započte zaměstnavatel v plném rozsahu.
- b) **Délce tzv. započitatelné praxe.**
Tuto praxi započte zaměstnavatel dle obdobných nařízení vlády.
- c) **Délce tzv. využitelné praxe, kterou tvoří doba praxe, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon duchovenského zaměstnance ČCE.**
Dobu využitelné praxe započte zaměstnavatel podle míry jejího využití pro výkon práce, ke které je duchovenský zaměstnanec povolán. Míra zápočtu nesmí překročit 2/3 využitelné praxe. O míře započtení využitelné praxe rozhoduje synodní rada.
- d) **Absolvování doktorského studijního programu Teologie nebo doktorského studijního programu Filozofie na Evangelické teologické fakultě Univerzity Karlovy, příp. obdobného studijního programu na některé zahraniční teologické fakultě.**
Po předložení dokladu o absolvování jednoho z výše uvedených doktorských studijních programů převede zaměstnavatel zaměstnance do bezprostředně vyššího mzdového stupně.

Základní mzda ve vyšším stupni náleží zaměstnanci od prvního dne měsíce, v němž dosáhl celkové praxe **nebo kvalifikace** stanovené pro jednotlivé mzdové stupně.

Podmínkou pro postup zaměstnance do vyššího mzdového stupně je délka dosažené praxe dle výše stanovených pravidel a plnění programu celoživotního vzdělání dle příslušných pravidel.

Mzdová tabulka platná k 1. 1. 2018 2020

stupeň	odpracovaná doba	třída 1		třída 2		třída 3	
		%	Kč	%	Kč	%	Kč
1	do 2 let	0,85	16 621	0,92	17 724	1	18 987
2	do 6 let	0,91	17 568	0,95	18 197	1,07	20 092
3	do 12 let	0,93	17 883	0,98	18 672	1,11	20 722
4	do 19 let	0,97	18 515	1,01	19 145	1,18	21 827
5	do 27 let	1	18 987	1,04	19 618	1,25	22 932
6	nad 27 let	1,02	19 302	1,07	20 092	1,3	23 719

Tarifní mzda duchovenských zaměstnanců ČCE (třída + stupeň) je vždy k datu 1. 1. valorizována o 1 % + průměrnou míru inflace za období předchozích 12 měsíců k 31. 10. předcházejícího roku.

Průměrnou mírou inflace za období předchozích 12 měsíců se rozumí míra inflace vyjádřená přírůstkem indexu spotřebitelských cen ke stejnému měsíci předchozího roku stanovená Českým statistickým úřadem.

Tarifní mzda duchovenských zaměstnanců ČCE (třída + stupeň) je vždy k datu 1. 1. valorizována podle metodiky zvyšování mezd duchovenských zaměstnanců, uvedené v příloze této směrnice.

B) Příplatky za další práci v církvi

Příplatky ke mzdě oceňují zejména rozšířené pracovní úkoly na celocírkevní úrovni či specifické podmínky práce v rámci seniorátu.

Příplatky jsou rozděleny do **šesti kategorií** na základě náročnosti pracovní náplně a míry odpovědnosti svěřené zaměstnanci.

Na příslušný příplatek má zaměstnanec nárok pouze na základě povolání k dané práci příslušným orgánem.

Příplatek je přiznáván nezávisle na výši tarifní mzdy a nezávisle na výši úvazku.

Příplatky se sčítají.

Kategorizace:

- 1) administrace sboru obsazeného jáhnem, pastoračním pracovníkem, uvolněným výpomocným kazatelem,
člen celocírkevního poradního odboru nebo komise
- 2) administrace uprázdněného sboru
předseda celocírkevního poradního odboru nebo komise
předseda celocírkevní pastýřské rady
- 3) samostatná správa farního sboru
samostatná správa farního sboru, v němž bylo zřízeno strategické kazatelské místo, příp. obdobné kazatelské místo
mentorství
člen předsednictva synodu
náměstek seniora
- 4) senior, předseda vikariátu, neuvolněný člen synodní rady, předseda synodu
- 5) uvolněný náměstek synodního seniora nebo synodního kurátora
- 6) synodní senior, synodní kurátor

		název	rozsah v Kč	částka v Kč
1	a	administrace sboru obsazeného jáhnem		400
	b	člen celocírkevního PO nebo komise		400
2	a	administrace uprázdněného sboru	800 – 1 100	1 100
	b	předseda celocírkevního PO nebo komise		800
	c	předseda celocírkevní pastýřské rady		800
3	a	samostatná správa farního sboru	1 200 – 4 000 5 000	1 300
	b	<u>samostatná správa farního sboru, v němž bylo zřízeno strategické kazatelské místo, příp. obdobné kazatelské místo</u>		2 000 – 5 000*
	b c	mentorství		1 200
	e d	člen předsednictva synodu		1 200
	d e	náměstek seniora		4 000
4	a	senior	5 000 – 10 000	8 000

	b	předseda vikariátu		5 000
	c	neuvolněný člen synodní rady		10 000
	d	předseda synodu, duchovenský náměstek vedoucího tajemníka		5 000
5		uvolněný náměstek synodního seniora nebo synodního kurátora		12 000
6		synodní senior, synodní kurátor		20 000

*** Výši příplatku v jednotlivých případech stanovuje synodní rada.**

Pravidla vyplácení příplatků za další práci v církvi

Příplatky se sčítají.

V těchto případech se příplatky nesčítají nebo nevyplácejí:

- pokud zaměstnanec spravuje dva a více sborů v rámci svého úvazku, dostává příplatek za samostatnou správu každého z jím spravovaných sborů ve výši odpovídající pracovnímu úvazku, na nějž byl v příslušném sboru povolán,
- členové synodní rady, kteří jsou z titulu své funkce jmenováni členy PO a komisí synodní rady, nedostávají žádný příplatek, tato činnost je zhodnocena v jejich mzdě,
- za administraci uprázdněného sboru ani sboru obsazeného jáhnem nenáleží příplatek za samostatnou správu sboru.

C) Osobní příplatek

Osobní příplatek je mzdová složka, jejíž přiznání není nárokové. Přiznání této mzdové složky je závislé na výši prostředků na mzdy, která zůstává po uplatnění nárokových mzdových složek.

Osobním příplatkem příslušný orgán oceňuje pracovní nasazení kazatele.

Hodnocení není vázáno na rozlohu sboru ani na počet jeho členů a nenahrazuje sociální podporu.

Osobní příplatek lze přiznat pouze zaměstnanci, který plní všechny své povinnosti a dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci.

O výši osobního příplatku každého duchovenského zaměstnance rozhoduje příslušný orgán před koncem každého kalendářního roku a stanovuje tak příslušným zaměstnancům výši osobního příplatku vyjádřenou absolutní částkou v Kč, která jim bude vyplácena měsíčně ve mzdě v následujícím kalendářním roce.

Příslušný orgán při tom vychází z celkové finanční částky, kterou má pro dané období podle sdělení synodní rady k dispozici.

Výše osobního příplatku u jednotlivého zaměstnance může dosáhnout nejvýše 50 % mzdového tarifu nejvyššího mzdového stupně v té třídě, do níž je zaměstnanec zařazen.

Zaměstnanci s kratším pracovním úvazkem se limit snižuje v poměru k odpovídající výši pracovního úvazku.

Výsledné částky osobních příplatků jednotlivých kazatelů oznámí příslušné orgány ve stanoveném termínu personálnímu oddělení ÚCK.

Přiznání, zvýšení a snížení osobního příplatku se provádí mzdovým výměrem, případně změnou mzdového výměru. Změnu jeho výše je zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci písemně, nejpozději v den nabytí platnosti změny, a to s odůvodněním, které vyhotoví příslušný orgán, který o výši osobního příplatku rozhoduje.

D) Odměna

Odměny jsou mimořádnou, jednorázovou a nenárokovou složkou mzdy. Umožňují zaměstnavateli ocenit v případech zvlášť hodných zřetele pracovní zásluhy zaměstnanců převyšující požadovaný standard pracovní výkonnosti. Odměnu lze poskytovat zaměstnanci například za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu nebo při prvním odchodu do důchodu zvlášť zasloužilého zaměstnance.

Odměnu přiznává zaměstnanci synodní rada na návrh příslušného správního orgánu nebo pouze na základě svého rozhodnutí. O odměnách pro členy synodní rady ~~každoročně~~ rozhoduje synod.

Mzdy zaměstnanců ÚCK

Mzdy zaměstnanců ÚCK jsou postaveny na kombinaci smluvních mezd a mzdových výměrů a odrážejí potřeby ÚCK a situaci na trhu práce.

Platnost a účinnost směrnice

Pravidla pro tvorbu mezd zaměstnanců povšechného sboru ČCE schválilo 4. zasedání 33. synodu, v platnost vstoupila dnem vyhlášení synodní radou dne 9. 7. 2014. Účinnosti nabyly ke dni 1. 1. 2015. Tato pravidla byla 1. zasedáním 34. synodu doplněna o mzdovou tabulku, která je na základě usnesení 2. zasedání 34. synodu každoročně valorizována. Poprvé byla tato valorizace provedena k 1. 1. 2017. 3. zasedáním 34. synodu byla upravena pravidla vyplácení příplatků s účinností od 27. 6. 2017. 3. zasedání 34. synodu rozhodlo o zvýšení základní hrubé mzdy duchovenských pracovníků ČCE – povšechného sboru k 1. 1. 2018 o částku 3 000 Kč na jeden celý úvazek. **2. zasedání 35. synodu schválilo s účinností k 1. 1. 2021 valorizaci mezd duchovenských zaměstnanců povšechného sboru podle metodiky zvyšování mezd duchovenských zaměstnanců, která tvoří přílohu této směrnice.**

Příloha Pravidel pro tvorbu mezd zaměstnanců povšechného sboru ČCE

Metodika zvyšování mezd duchovenských zaměstnanců ČCE

Pro účely této metodiky se rozumí:

Průměrnou výší mzdy průměr mezd kazatelů, přičemž kazateli se pro účely této metodiky rozumí duchovenští zaměstnanci povšechného sboru s výjimkou členů synodní rady a pastoračních pracovníků, kteří mají odlišný režim stanovování výše pohyblivých složek mzdy, vypočtený jako podíl celkového objemu mezd kazatelů a počtu kazatelských úvazků v příslušném rozpočtovém roce.

Průměrnou výší pevných složek mzdy součet průměrné výše tarifní mzdy a průměrné výše příplatků příplatku za další práci v církvi.

Průměrnou výší pohyblivých složek mzdy součet průměrné výše osobního příplatku a průměrné výše odměn vyplacených v rámci rozpočtového roku.

Rokem R rok, v němž je prováděn výpočet úrovně mezd pro rok následující (rok R+1).

Mediánem medián mezd ve druhém čtvrtletí roku R podle údajů uveřejněných Českým statistickým úřadem.

Přírůstkem mediánu procentní přírůstek mediánu oproti stejnému období (tj. druhému čtvrtletí) předchozího roku (R-1).

Postup výpočtu veličin rozhodujících pro stanovení mezd v roce R+1

1) Výpočet průměrné výše mzdy pro rok R+1:

$$PMR_{R+1} = PMR * (1 + \Delta M) + (1,2 * M - PMR * (1 + \Delta M)) / (2028 - R)$$

kde:

PMR_{R+1} [Kč] je průměrná mzda pro r. R+1

PMR [Kč] je průměrná mzda v r. R (pro výpočet se použije skutečnost známá ke konci 2.Q roku R)

M [Kč] je medián

ΔM [%] je procentní přírůstek mediánu

Uvedený vzorec platí pro výpočet průměrné mzdy v letech 2020 až 2027 pro roky 2021 až 2028.

*Pro rok 2029 a dále se použije vzorec $PMR_{R+1} = PMR * (1 + \Delta M)$.*

2) Výpočet průměrné výše pevných složek mzdy pro rok R+1:

$$PpvSMR_{R+1} = PMR_{R+1} * kPpvSMR_{R+1}$$

Kde:

$PpvSMR_{R+1}$ [Kč] je průměrná výše pevných složek mzdy pro rok R+1

PMR_{R+1} [Kč] je průměrná mzda pro r. R+1

$kPpvSMR_{R+1}$ je koeficient podílu pevných složek mzdy na průměrné mzdě pro r. R+1

Pro jednotlivá následující léta se použijí tyto hodnoty koeficientu $kPpvSMR_{R+1}$:

2021	2022	2023 a dále
0,84	0,82	0,8

3) Výpočet průměrné výše tarifní mzdy pro rok R+1:

$$PTMR_{R+1} = PPSMR_{R+1} - PPDPC$$

Kde:

PTMR _{R+1}	[Kč]	je průměrná výše tarifní mzdy pro r. R+1
PPSMR _{R+1}	[Kč]	je průměrná výše pevných složek mzdy pro rok R+1
PPDPC	[Kč]	je průměrná výše příplatků za další práci v církvi

Pro r. 2021 a následující se použije PPDPC = 2 800 (paušální hodnota)

4) Výpočet valorizačního koeficientu tarifní mzdy pro rok R+1:

$$kTM_{R+1} = (PTMR_{R+1} / PTMR) - 1$$

Kde:

kTM _{R+1}		je valorizační koeficient tarifní mzdy pro r. R+1
PTMR _{R+1}	[Kč]	je průměrná výše tarifní mzdy pro r. R+1
PTMR	[Kč]	je průměrná výše tarifní mzdy v r. R

Valorizační koeficient kTM_{R+1} slouží k přepočtu mzdové tabulky platné v roce R na mzdovou tabulku platnou pro rok R+1.

5) Výpočet průměrné výše pohyblivých složek mzdy pro rok R+1:

$$PphSMR_{R+1} = PMR_{R+1} * kPphSMR_{R+1}$$

Kde:

PphSMR _{R+1}	[Kč]	je průměrná výše pohyblivých složek mzdy pro rok R+1
PMR _{R+1}	[Kč]	je průměrná mzda pro r. R+1
kPphSMR _{R+1}		je koeficient podílu pohyblivých složek mzdy na průměrné mzdě pro r. R+1

Pro jednotlivá následující léta se použijí tyto hodnoty koeficientu kPphSM_{R+1}:

2021	2022	2023 a dále
0,16	0,18	0,2

6) Výpočet průměrné výše osobního příplatku pro rok R+1:

$$POs_{R+1} = PphSMR_{R+1} * kPOs_{R+1}$$

Kde:

POs _{R+1}	[Kč]	je průměrná výše osobního příplatku pro rok R+1
PphSMR _{R+1}	[Kč]	je průměrná výše pohyblivých složek mzdy pro rok R+1
kPOs _{R+1}		je koeficient podílu průměrné výše osobního příplatku na průměrné výši pohyblivých složek mzdy

Pro následující léta se použije koeficient kPOs_{R+1} = 0,85

7) Výpočet průměrné výše odměn pro rok R+1:

$$POd_{R+1} = PphSMR_{R+1} * kPOd_{R+1}$$

Kde:

POd _{R+1}	[Kč]	je průměrná výše odměn pro rok R+1
PphSMR _{R+1}	[Kč]	je průměrná výše pohyblivých složek mzdy pro rok R+1
kPOd _{R+1}		je koeficient podílu průměrné výše odměn na průměrné výši pohyblivých složek mzdy

Pro následující léta se použije koeficient kPOd_{R+1} = 0,15

Objem rozpočtovaných prostředků na osobní příplatky kazatelů pro rok R+1 se vypočte jako součin průměrné výše osobního příplatku pro rok R+1 (POs R+1) a počtu kazatelských úvazků v roce R+1.

Objem rozpočtovaných prostředků na odměny kazatelů pro rok R+1 se vypočte jako součin průměrné výše odměny pro rok R+1 (POd R+1) a počtu kazatelských úvazků v roce R+1.

C) Návrh usnesení

Synodní rada předkládá synodu následující návrh usnesení:

Synod schvaluje Pravidla pro tvorbu mezd zaměstnanců povšechného sboru ČCE předložená v tisku č. 24 na str. 2–9 s účinností ke dni 1. 1. 2021.