

ÚPRAVA PRAVIDEL 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. Oprava zjevných chyb

Zařazení katechetů, výpomocných kazatelů a diakonů do II. třídy tarifní mzdy je zjevnou chybou. Totéž platí pro informaci, že sbor lze obsadit pastoračním pracovníkem nebo uvolněným výpomocným kazatelem.

2. Zavedení příplatku pro koordinátory kaplanů a jiných pověřených kazatelů

Synodní rada 15. prosince 2020 změnou svých zásad pověřování k duchovenské službě v jiných institucích zřídila úřad koordinátorů kaplanů a jiných pověřených kazatelů, kteří svou službu vykonávali již dříve neoficiálně (např. svou účastí na synodu). Koordinátorů je pět: koordinátor nemocničních kaplanů (v současnosti br. Filip Šimonovský), koordinátor vojenských kaplanů (ses. Gabriela Horáková), koordinátor vězeňských kaplanů (br. Pavel Kočnar), koordinátor kazatelů pověřených ke službě ve školách Evangelické akademie (br. Aleš Wrana) a koordinátor kaplanů v Diakonii ČCE (dosud neobsazený).

Koordinátor podle zásad působí jako:

- a) partner pro synodní radu – předává a vysvětluje rozhodnutí o změnách církevního zřízení a řádů ČCE týkajících se duchovenské služby v jiných institucích a rozhodnutí synodní rady pro tuto oblast veřejné služby církve všem svým kolegům. Společně s pověřeným pracovníkem ÚCK připravuje program pravidelného semináře všech kaplanů ČCE a předává své podněty pověřenému členovi synodní rady,
- b) facilitátor – usnadňuje komunikaci ve své komunitě kaplanů a předává její návrhy, důležitá sdělení a informace pověřenému členovi synodní rady,
- c) pastýř – poskytuje pastorační podporu svým kolegům; pečuje zvláště o vztah kaplanů ke sborům ČCE,
- d) referent pro vzdělávání – sleduje nové poznatky a metody práce ve svém oboru, např. studiem vhodných pramenů i návštěvou, případně organizováním seminářů nebo konferencí v českém i evropském kontextu,
- e) referent pro ekumenu – sdílí se svými kolegy a s pověřeným členem synodní rady impulsy pro duchovenskou službu v jiných institucích z místní i evropské ekumeny. Účastní se jednání v komisi Ekumenické rady církví pro službu kaplanů,
- f) poradce synodu – účastní se jednání synodu jako poradce,
- g) správce finančních prostředků – hospodaří-li kaplani v příslušném sektoru s finančními prostředky z darů či sponzoringu, zodpovídá koordinátor za jejich řádné účetní vedení a spolupracuje přitom s ekonomickým oddělením ÚCK.

Činnost koordinátorů se synodní rada rozhodla honorovat odměnou ve výši 2 000 Kč měsíčně. Celkový náklad pro pět koordinátorů tudíž ročně činí 120 000 Kč. Jeho úhrada z provozního rozpočtu ČCE však není systematická, a proto synodní rada synodu navrhuje zavedení zvláštního příplatku pro duchovenské zaměstnance povšechného sboru, resp. zvláštní odměny pro ty koordinátory, kteří duchovenskými zaměstnanci ČCE nejsou, ve výši 2 000 Kč měsíčně na vrub rezervy Personálního fondu.

3. Změna pravidel pro přiznávání osobních příplatků

Synodní rada po rozhovorech se seniory a seniorátními kurátory navrhuje změnu pravidel pro přiznávání osobních příplatků duchovenským zaměstnancům. Navrhuje doplnit ustanovení o tom, který správní orgán je oprávněn o výši osobního příplatku rozhodovat. Dále navrhuje zakotvit

v souladu s praxí pravidlo, že výše osobního příplatku se neurčuje srovnáním pracovního nasazení zaměstnance s jeho kolegy, nýbrž hodnocením pracovního nasazení zaměstnance podle kritérií stanovených metodickým pokynem synodní rady. Poslední navrženou změnou jsou nová pravidla pro zdůvodňování změny výše osobního příplatku. Vzhledem ke způsobu jeho výpočtu totiž může meziročně dojít s ohledem na změnu výše finančních prostředků přidělených za tímto účelem seniorátům k nepatrnému zvýšení či snížení výše osobního příplatku, aniž by to bylo zdůvodněno změnou hodnocení pracovního nasazení kazatele. Synodní rada se domnívá, že tyto změny nelze zdůvodňovat. Nadále však bude nutné zdůvodnit významnější snížení nebo odebrání osobního příplatku v důsledku výhrad příslušného orgánu k práci zaměstnance.

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 směrnicí nejsou nijak dotčena ani nahrazena ustanovení obecně závazných právních předpisů.

Směrnice synodu jsou majetkem Českobratrské církve evangelické.

.....
synodní kurátor

.....
synodní senior

Mzdový systém pro duchovenké zaměstnance povšechného sboru ČCE je čtyřsložkový:

- Tarifní mzda založená na třech třídách a šesti stupních
- Příplatek za další práci v církvi
- Osobní příplatek přiznávaný na základě rozhodnutí nadřízeného správního orgánu
- 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

- pastorační pracovník
- vikář ve vikariátu, jáhenský praktikant, ~~katecheta, výpomocný kazatel, diakon~~
- 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:

- Délce praxe započtené v ČCE, v jiné srovnatelné církvi, v kaplanské službě.**
Dobu praxe v oboru započte zaměstnavatel v plném rozsahu.
- Délce tzv. započitatelné praxe.**
Tuto praxi započte zaměstnavatel dle obdobných nařízení vlády.
- Délce tzv. využitelné praxe, kterou tvoří doba praxe, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon duchovenkého zaměstnance ČCE.**
Dobu využitelné praxe započte zaměstnavatel podle míry jejího využití pro výkon práce, ke které je duchovenký zaměstnanec povolán. Míra zápočtu nesmí překročit 2/3 využitelné praxe. O míře započtení využitelné praxe rozhoduje synodní rada.
- 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. 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 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
koordinátor kaplanů a jiných pověřených kazatelů
- 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 – 5 000	1 300
	b samostatná správa farního sboru, v němž bylo zřízeno strategické kazatelské místo, příp. obdobné kazatelské místo		2 000 – 5 000*
	c mentorství		1 200
	d člen předsednictva synodu		1 200
	e náměstek seniora		4 000
	<u>f koordinátor kaplanů a jiných pověřených kazatelů **</u>		<u>2 000</u>
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.

**** Odměny koordinátorů, kteří nejsou zaměstnanci povšechného sboru ČCE, přiznává synodní rada ve stejné výši zvláštní dohodou.**

Pravidla vyplácení příplatků za další práci v církvi

Příplatky se počítají.

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 jáhmem 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.~~

Správním orgánem příslušným pro rozhodování o výši osobního příplatku je pro faráře a jáhny povolané ke službě ve farních sborech a seniorátech, jakož i pro pastorační pracovníky seniorátní výbor, pro seniory, celocírkevní kazatele a členy synodní rady synodní rada.

Výši osobního příplatku oceňuje příslušný orgán pracovní nasazení zaměstnance. 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 **zpravidla** 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 **a mzdovému** 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.~~

Přiznání, zvýšení a snížení osobního příplatku se provádí mzdovým výměrem. Významnější snížení nebo odebrání osobního příplatku v důsledku výhrad příslušného orgánu k práci zaměstnance sdělí tento orgán zaměstnanci nejpozději v den nabytí platnosti změny písemně a s odůvodněním.

D) Odměna

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

Odměnu přiznává zaměstnanci synodní rada na návrh příslušného správního orgánu nebo pouze na základě svého rozhodnutí. O odměnách pro členy synodní rady 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. **3. zasedání 35. synodu schválilo s účinností ke dni 1. 7. 2021 zavedení příplatku pro koordinátory kaplanů a jiných pověřených kazatelů a upravilo pravidla pro přiznávání osobních příplatků.**

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 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. 25 na str. 2–9 s účinností ke dni 1. 7. 2021.