Otázky pro kandidáty na rektora od Výboru ZO VOS VŠCHT Praha – vykopírované z textu dodaného ZO VOS VŠCHT Praha

Odpovědi Pavla Matějky

Úvodem chci uvést, že jsem členem odborové organizace na VŠCHT Praha a odbory považuji za součást systému „vah a protivah" ve vztahu zaměstnavatele a zaměstnanců.
V pdf dokumentu zaslaném výborem ZO VOS bylo pro mne někdy obtížné odlišit skutečně položené otázky od komentářů, resp. vyjádření názoru zasílatele. Pokusil jsem se vybrat všechny dotazy a odpovědět na ně v přiměřené stručnosti. V některých případech se dovoluji odkázat na přiložený Excelový soubor ohledně mezd, na Strategický záměr školy a Generel obnovy infrastruktury VŠCHT Praha (Příloha č. 1: Plán investičních aktivit VŠCHT Praha pro roky 2021–2030 - https://www.vscht.cz/uredni-deska/zakladni-dokumenty/dlouhodoby-zamer).

1. **Bezpečnost a hygiena práce.**
   Jaký bude harmonogram a zdroje financování při odstraňování těchto problémů?
   Tématu **bezpečnosti a hygieny práce, požární ochraně a prevenci rizik** věnuji mimořádnou pozornost po celé své dosavadní funkční období. Vzhledem k historicky nedoceněnému personálnímu zajištění pracoviště došlo k personální obměně a kvalifikačnímu posílení pracoviště. Jeho název jsme letos změnili s ohledem na prevence rizik. Pracoviště je na kvalitativně výrazně vyšší úrovni než před čtyřmi lety, a to jak z pohledu odbornosti, tak i vnější i vnitřní komunikace. Byla přepracována mnohá dokumentace, tak aby vyhovovala aktuální legislativě a požadavkům kontrolních orgánů, s nimiž probíhá průběžná komunikace. Byl změněn systém běžné vnitřní komunikace i informovanosti v kritických situacích.

   Pracoviště Oddělení bezpečnosti a prevence rizik https://intranet.vscht.cz/bezpecnost se specialisty BOZP a PO (Ing. Petr Dolníček, Ph.D., Ing. David Brabec, RNDr. Ing. Marcela Skřehotová, M.Sc.) je přímo řízeno kvestorem (generické maskulinum) a jeho zaměstnanci jsou též v pravidelném kontaktu s rektorem. Informovanost probíhá standardními komunikačními nástroji a cestami. Pravidelně jsou prováděna školení v jednotlivých dílčích oblastech stejně jako kontroly, na základě nichž jsou činěna krátkodobá a dlouhodobá opatření.

   Omlouvám se, ale bych opatrný s používáním slovního spojení „značné rezervy" v souvislosti s nedávným požárem v budově B. Díky nastavené komunikaci byli v krátké době po začátku zásahu HZS na místě nejen pracovníci Oddělení bezpečnosti a prevence rizik, ale též rektor a prorektor školy (kteří úzce spolupracovali s HZS i PČR) a dále vedoucí i zaměstnanci pracovišť, jak zasaženého požárem, tak zasažených přechodně unikající tlakovou vodou. Informace o události byla široce rozšířena v rámci školy (výrazně na rámec informací dříve poskytovaných) a poučení z ní se týká šířeji celého vedení VŠCHT Praha a dalších relevantních pracovišť.

   Tématu talkových lahví je věnována značná pozornost, změnili jsme příslušnou vnitřní dokumentaci, zavedli nový systém evidence tlakových lahví i systém dodávek a distribuce. Je připravována výstavba nového skladu tlakových lahví v objektu budovy A splňující soudobé požadavky.

   Bezpečnostně požární úpravy odpovídající aktuálním požadavkům jsou vždy součástí probíhajících rekonstrukcí laboratoří, kanceláří či ucelených částí budov („excelentní laboratoře", prostory v budově B směrem do Zikovy ulice zasídlené děkanáty a rektorátními pracovišti). Vše se děje v rámci Generelu VŠCHT, který zahrnuje (vedle schématu obsazování rekonstruovaných a nových

prostor) i postupné zprůchodňování chodeb, kde jsme v harmonogramu limitování zajištěním provozu příslušných především fakultních pracovišť. V těchto krocích budeme pokračovat, tak jak je kapacitně a provozně možné, protože veškeré akce se odehrávají za běžného provozu školy.

Financování je vícezdrojové, jak z programového financování, z účelově určených investičních prostředků včetně operačních programů, národního plánu obnovy apod., tak z běžného rozpočtu školy v závislosti na typu akce a parametrech vypsaných (projektových) výzev.

Harmonogram byl navržen v Generelu. Generel VŠCHT Praha je průběžně aktualizován a zajistíme brzkou detailní informaci pro kolegium rektora, akademický senát, resp. širší akademickou obec. Plán akcí v rámci Generelu, resp. Strategického záměru školy je dostupný v příslušných dokumentech, ale aktuální přizpůsobení souvisí s možnostmi financování a zajištění provozu školy. Například nyní probíhá v rámci ISPROFIN rekonstrukce laboratorních prostor pro laboratoře biochemie, v přímé komunikaci s vedením fakult jsou připravovány plány na rekonstrukce základních i specializačních posluchačských laboratoří na všech fakultách. Konkrétní harmonogram je těžké zde popsat – jsme připraveni na dílčí (projektové) výzvy a dle splnění kritérií zadávací dokumentace realizujeme a budeme realizovat konkrétní akce.

2. Pracovní podmínky.

a) Jaká organizační opatření na straně zaměstnanců budou nutná, aby nedošlo k zhoršení kvality vzdělávací činnosti? Podaří se při této příležitosti snížit roztříštěnost výuky a četné duplicity? Skončí výuka pro extrémně malé skupiny studentů?

Na úvod chci říci, že se neobávám zhoršení kvality vzdělávání na VŠCHT Praha. Máme funkční Radu pro vnitřní hodnocení, garanty studijních programů, garanty jednotlivých předmětů vedle klíčové role děkanů a příslušných proděkanů. Rozvoj vzdělávání je jednou z mých priorit – viz mé odpovědi akademickému senátu a prezentace na představení kandidátů dne 10.10.2023. Důležité jsou formy výuky, její internacionalizace a zvýšení podílu „learning by doing“. Zde rektor může sehrát roli v rámci RVH a debat s děkany, analogicky je důležitá role prorektorů a příslušných proděkanů dle úrovně studia. Mým cílem je naopak zvýšení kvality vzdělávací činnosti a důraz na docenění významu vzdělávání.

Nicméně s ohledem na dikci zákona o vysokých školách je v oblasti výuky klíčová role fakult, tj. téma se neobejde bez podrobné diskuse s děkany a proděkany fakult. Na úrovni rektora a prorektorů je jistě velká vůle k diskusi, jak o formách výuky, tak i o nastavení kreditového systému, uznávání předmětů včetně „microcredentials“ (mikrocertifikátů či mikrokreditů) i o modelu výpočtu/hodnocení pedagogického výkonu. Zvýšení kvality i efektivity vzdělávání je nutné provést tak, aby byly rozptýleny obavy ohledně sníženého financování jednotlivých fakult, resp. ústavů. Bez řádného finančního ocenění vzdělávání se nepohneme z místa. Neobejdeme se bez propočtů několika modelů, tak aby bylo možné najít takový, který bude akceptovatelný pro velmi odlišné podmínky „masové“ a „specializační“ výuky. Duplicity i roztříštěnost je žádoucí omezovat, ale výuka malých skupin může být v některých případech žádoucí a potřebná včetně posílení v oblasti přenositelných dovedností (viz odpovědi na dotazy AS). Téma souvisí i s počty studentů jednotlivých programů a specializací a je třeba ho řešit „zdola“ na úrovni ústavů a garantů studijních programů i předmětů.

Důležitým bodem je v tomto případě i vnitřní nastavení v rámci jednotlivých fakult, které je v rukou děkanů a jejich jednání s akademickými senáty fakult. Na druhou stranu se zasazuji a budu zasazovat, aby základní parametry (a to nejen ve vzdělávací činnosti) byly analogické na všech fakultách.

b) Pokládáte současný stav ohledně výuky matematiky za uspokojivý nebo navrhujete nějaké řešení na celoškolské úrovni?

Stav výuky matematiky nepovažuji za plně optimální, ale poslední změny se dějí pozitivním směrem. Toto téma se diskutuje řadu let a rektor je v této oblasti jen jedním z „hráčů". Nicméně v posledním roce se mění situace v mnoha ohledech k lepšímu, k čemuž dle mého názoru přispěla reorganizace na FCHI. Důkazem pozitivní změny byla letošní Survival konference + Matematika. Této kombinované akce se v dohromady v prezenční a on-line podobě účastnilo doložitelně více jak 200 účastníků. Společně s prorektorem pro pedagogiku a vedením fakult jistě směřujeme k tomu, aby posluchači získali kvalitní matematický základ při zvýšené úspěšnosti studia oproti „covidovým" rokům.
Celoškolské řešení kvality a efektivity vzdělávání souvisí s možnými doporučeními RVH a s výše zmíněným upraveným modelem výpočtu „pedagogického výkonu" a dalšími parametry dělení financí na fakulty. Letos byla při dělení prostředků na fakulty uplatněna „stabilizační složka", kterou pokládám za základ omezení rizika meziročních výkyvů a lepší predikce budoucího financování. Finanční stabilizace vytváří prostor k debatě ohledně efektivity výuky a jejích forem. V letošním roce se vrátilo téma pozice „lecturer", která by mohla pomoci při „masové" výuce. Téma není uzavřené, vyžaduje mezifakultní shodu, ke které chci připsět.

3. Pracovně právní vztahy.

a) Na VŠCHT Praha existují zaměstnanci s pracovní smlouvou, která je z důvodu nadlimitního prodlužování „na dobu určitou". Kdy dojde k nápravě ve zbývajících případech?

Cituji vyjádření z personálního odboru:
„Praxe od podzimu roku 2022 je následující: Všechny smlouvy, kterým dobíhají lhůty jsou převáděny na dobu neurčitou. Pokud zaměstnanec projeví zájem, smlouva je mu převedena ihned. Výjimku tvoří sezónní práce, zastupování a dále ty smlouvy, ke kterým je písemně uzavřena dohoda. V současnosti není na personálním oddělení veden žádný podnět nebo spor."
Dle uvedené informace nevidím důvod k zásahu rektora do této agendy, protože procesy jsou nastaveny správně. Pokud je někdo nespokojen, nechť se obrátí na svého přímého nadřízeného a jedná v souladu s výše uvedeným textem z personálního odboru.

b) Jak si představujete spolupráci mezi vedením VŠCHT a odborovou organizací? *(Otázka po kritice nedodržování některých bodů Kolektivní smlouvy, nesdílení informací (BOZP, neochota sdílet numerická data o mzdových otázkách).*

Tato otázka položená veřejně v rámci voleb kandidáta na rektora mne překvapuje s ohledem na to, že nebyla **osobně** přednesena rektorovi ani dalším členům vedení školy při jakékoli předchozí příležitosti, setkání či formou e-mailu. Zástupce odborů se osobně účastní pravidelně každé tři týdny (s výjimkou letní přestávky) kolegií rektora, zástupce odborů bývá přítomen na jednání AS a zástupce odborů je členem pracovní skupiny k HR Award. Na žádné z uvedených úrovní, resp. v žádné dosavadní pravidelné i mimořádné komunikaci jsem osobně neznamenal stížnosti uvedené v komentáři/otázkách na kandidáta na rektora.
Velkou část projednání agendy s odborovou organizací jsem delegoval na pozici kvestora, ale ani z této úrovně jsem v posledním období neznamenal problém. Jak na úrovni kvestora, tak rektora byla a je vůle jednat s odbory při vědomí dodržování platné legislativy, principů na ochranu osobnosti a osobních údajů a rizik úniku citlivých dat mimo VŠCHT Praha. Obdobně se domnívám, že je vstřícnost vůči odborové organizaci i na straně AS.
Žádám tedy snažně výbor odborové organizace, aby v konkrétních bodech kontaktoval primárně paní kvestorku, příp. pak rektora. Následně se určitě domluvíme na harmonogramu dílčích kroků a agendě jednání. Jsem přesvědčen, že k oboustranné spokojenosti vyřešíme problémy, které jsou pravděpodobně nedorozuměním.

4. Mzdy

a) Jak hodláte zvýšit atraktivitu VŠCHT v roli zaměstnavatele?

K posílení VŠCHT Praha jako atraktivního zaměstnavatele (mimo jiné i pro omezení „inbreedingu“) se věnuji po celé své funkční období. Příklady: Prodloužili jsme (ze dvou na tři roky) a změnili další nastavení iniciační institucionální podpory Fondu Dagmar Procházkové. Díky vyjednané externí podpoře jsme zřídili pracoviště medicinální chemie (prof. Andrea Brancale), řešíme částečnou externí podporu pro další případy excelentního výzkumu. Pravidelným tématem s vedením fakult a AS (včetně hospodářského výboru) je výše tarifních mezd, které byly letos navýšeny všem o fixní částku. Zvýšení podílu tarifní složky bych osobně uvítal (mimo jiné kvůli rektorátním pracovištím), ale k tomu potřebujeme lepší predikovatelnost institucionálního financování školy (příspěvku na vzdělávací činnost a dotace na rozvoj výzkumné organizace).

Přesto celkové mzdy na VŠCHT Praha jsou v akademických pozicích konkurenceschopné, jak lze doložit z různých srovnání mezi veřejnými vysokými školami v ČR. Na celkové mzdové hladině jsme na tom lépe než řada škol přes historická omezení daná možnostmi zdrojů financování pražských škol (oproti mimopražským). Připojuji soubor s detailním srovnáním mzdových nákladů fakult v rámci českých VVŠ. Dovolím si zde konkrétně uvést (příznivý) příklad odborných asistentů, ze kterých se do budoucna budou generovat docenti a profesoři. Pro případ odborných asistentů máme za rok 2022 dvě fakulty v nejvyšší kategorii dle decilů (FCHT je celorepublikově na 5. místě za FIT VUT, FSV UK, Fakulta informatiky MUNI, a MFF UK). Všechny naše fakulty (5., 15., 32. a 42. pořadí ze 151 srovnávaných fakult) jsou nad mediánem i průměrem. Tj. výrok „Mzdy na jiných vysokých školách jsou vyšší než na VŠCHT, …“ je pravdivý v tom smyslu, že existují (některé) lepší školy/fakult, ale také mnohé fakulty a pracoviště horší. (viz soubor Excel) Hůře si vedeme v případě tzv. ostatních zaměstnanců, nejlepší z VŠCHT Praha je v roce 2022 FPBT (45. místo z 221 srovnávaných), následována FCHI (60. místo) a nejhůře je na tom SÚZ VŠCHT (131. místo v pořadí, jediný případ z VŠCHT Praha za polovinou pořadí), avšak například Koleje a menzy UK jsou 198. v pořadí, předposlední jsou koleje ZČU a zcela poslední (221) jsou koleje VFU. (Při samotném srovnání kolejí a menz nedopadá VŠCHT nijak špatně.)

Uvedená data nejsou důvodem k (sebe)uspokojení, jistě budu usilovat o zlepšení mzdové situace s vyváženým podílem stabilizační a motivační složky.

b) Uvědomujete si, zásadní význam HR Award pro získávání špičkových projektů typy ERC, pro vytváření konsorcií s evropskými univerzitami, pro získávání zahraničních pracovníků?
Nebylo by vhodné o všech aspektech spojených s HR Award a o průběhu plnění tzv. Akčního plánu pravidelně zaměstnance informovat?

Uvědomuji si důležitost HR Award, byla součástí mého programu pro 1. funkční období rektora. HR Award je důležitou podmínkou na cestě k prestižním projektům i k akvizici zahraničních (a v budoucnu i českých) pracovníků Po překonání vnějších i vnitřních překážek a těžkostí jsme od ledna 2023 v implementační fázi – viz https://www.vscht.cz/kariera/hr-award. Logo HR Excellence in Research a odkaz na uvedenou stránku je přímo z titulní stránky www.vscht.cz. Obdobně tomu je i v případě anglického webu školy. Na uvedené stránce jsou informace k harmonogramu, výstupům, složení řídícího výboru, pracovní skupiny i podskupin, kde jsou zahrnuti lidé ze všech fakult, Technoparku, rektorátních pracovišť i zástupce odborů. K účasti v podskupinách jsem vyzýval na zasedání kolegia rektora (se zastoupením odborů) a iniciativě zdola jsem vždy maximálně vyhověl. Jsem potěšen, že máme v podskupinách zastoupeny nejen všechny kategorie výzkumníků (R1 až R4), ale i „řadové“ pracovníky rektorátních pracovišť. Implementace je koordinována Oddělením VaTT, ze kterého mám k dispozici přehled úspěšného plnění aktivit za 1. pololetí 2023 a další plány.

Cituji z přehledové informace: „… Na konci roku je v plánu informování zaměstnanců o plnění Akčního plánu stravitelnou formou ve spolupráci s Odd. Komunikace. V případě, že by Ti tento postup

nevyhovoval, jsem naprosto otevřena diskuzi. **Suma sumárum nejsme v tuto chvíli s ničím ve skluzu, vše probíhá dle plánu…“**
Pokládám za důležité, aby byly aktuální informace na webové stránce (pro kohokoli kdykoli), téma se jistě bude objevovat více na jednání kolegia rektora, tak jak budeme postupovat s implementací. Jak plyne z výše uvedeného, informace (mimo web) přímo zaměstnancům je plánována koncem roku a následně v cca pololetních termínech.

Při vědomí nepřehlednosti kritérií a meziročních změn v metrice různých žebříčkových agentur si neodpustím poznámku ke QS Ranking. Při posuzování jakýchkoli žebříčkových dat je třeba vzít do úvahy velikost školy a její (v našem případě omezené) oborové zacílení. Evropským konsorciím a projektům se věnuji a získáváme v této oblasti potřebné „know-how“. Ohledně mých mých vizí v této oblasti odkazuji na moje odpovědi na dotazy AS a prezentaci při představení kandidátů.

Závěrem se omlouvám za poměrně pozdní dodání tohoto dokumentu, za možné formální či formulační nepřesnosti a případné typografické chyby. Doufám, že informace v něm obsažené budou využity i po volbě kandidáta na rektora při diskusi mezi orgány školy a odborovou organizací.

V Praze, Brně, Olomouci a Hřebči ve dnech 2. až 8. října 2022.

Pavel Matějka