Odpovědi na otázky VZO VOS VŠCHT Praha pro kandidáty na rektora

prof. Milan Pospíšil

1. **Bezpečnost a hygiena práce (problémy se zajišťováním) – Jaký bude harmonogram a zdroje financování při odstraňování těchto problémů?**

   VŠCHT Praha je z podstaty vykonávaných činností z hlediska požadavků na BOZP a požární ochranu institucí velmi složitou. Bez existence funkčního a pravidelně kontrolovaného systému opatření, jak technického, tak organizačního charakteru, by nebylo možné provoz vysoké školy vůbec realizovat. Všechny základní činnosti týkající se BOZP a PO v oblasti praktické výuky a výzkumu v chemických oborech jsou v současné době pokryty revidovanými směrnicemi, provozními řády a dalšími technickými dokumenty, které jsou všem zaměstnancům a studentům dostupné na intranetu ve velmi přehledné a logické struktuře (https://intranet.vscht.cz/bezpecnost).

   Dovolím si nesouhlasit s tvrzením, že současný stav v oblasti BOZP a PO na naší škole má tendenci paralyzovat provoz jednotlivých laboratoří, jinými slovy, že je v rozporu se základními pravidly BOZP a PO. Již v 06/2017 byla provedena externí analýza a studie proveditelnosti požárně bezpečnostního řešení budov kampusu Dejvice, na základě které, byla zpracována stále platná dokumentace pro zdolávání požáru (DZP), schválená HZS hl. m. Prahy. V 08/2019 byl provedena kontrola reálného stavu v rámci externě provedeného auditu požární ochrany, na tento v 09/2022 navázal interní audit bezpečnosti a ochrany zdraví studentů a zaměstnanců. Se závěry obou auditů byli seznámeni členové vrcholového i středního (vedoucí pracovišť) managementu VŠCHT Praha. Personálně bylo posíleno Oddělení bezpečnosti a prevence rizik (972), které je nyní schopno se mnohem důkladněji a intenzivněji věnovat metodice a prevenci (např. v současné době probíhající výcvik hašení požáru pro zájemce ve dvoře budovy B). Na zlepšování organizace BOZP a PO bude třeba dále pracovat, je důležité, aby zaměstnanci Oddělení bezpečnosti a prevence rizik nejen nařizovali a penalizovali, ale také pomáhali a ukazovali příklady dobré praxe. Jsem přesvědčen, že toto již v současné době probíhá a pozitivně se to odráží na fungování celé naší vysoké školy. Nesmíme však zapomenout ani na kvalifikované služby v oblasti pracovního lékařství pro chemické provozy, které zajišťuje naše závodní lékařka, je to výrazný benefit, který zaměstnanci ostatních vysokých škol nemají k dispozici.

   Co se týká opatření technického charakteru, je důležité uvést, že VŠCHT Praha jako jediná vysoká škola v ČR disponuje elektronickou evidencí nádob na stlačené plyny propojenou s pasportem – HZS je v případě zásahu k dispozici aktuální informace o počtech tlakových nádob v jednotlivých laboratořích. Tento informační systém byl využit i případě hasičského zásahu na ústavu 126 v červenci letošního roku. Systém bude ještě zpřesněn a významně vylepšen tzv. „očipováním“ tlakových láhví a jejich sledováním prostřednictvím wi-fi sítě (realizace projektu bude zahájena v r. 2024 a hrazena z prostředků plánu na podporu strategického řízení MŠMT). Problematice BOZP a PO je přímo dedikována samostatná kapitola generelu rozvoje „PBŘ a zabezpečení budov č.p. 1903 / 1905 (budovy A a B), Praha 6“, na kterou je v období 2021 – 2025 vyčleněno 82,5 mil. Kč, ze zdrojů MŠMT (Programové financování), rozpočtu školy nebo z OP JAK. Jako některé důležité příklady realizované v rámci této etapy generelu bych rád uvedl:

- vybudování moderního, plně elektronického, centrálního velín EPZ vedle vrátnice v budově B, vhod ul. Zikova, který bude kapacitně zajišťovat 24/7 bezpečnostní monitorování všech budov Dejvicích,
- stavbu úplně nového skladu tlakových lahví (kapacita 76 nádob) na dvoře budovy A, realizace v r. 2024 (nyní již máme k dispozici pravomocné stavební povolení), náklady 5,6 mil. Kč bez DPH z vlastních zdrojů,
- zahájení přípravy projektové dokumentace na vybudování chráněných úniků na všech hlavních schodištích budovy B a A (řešení stejné jako schodiště v budově B, vchod Zikova ul.), realizace v r. 2025/2026, hrazeno z Programového financování MŠMT, odhadované náklady 15 – 20 mil. Kč bez DPH,
- zpracování detailní studie ohledně účinných způsobů vyhlašování požárního poplachu v budově A a B a možností detekce projevů požáru, na základě které se provede instalace vhodného elektronického systému preventivního oznamování požáru a úniku nebezpečných plynů v exponovaných laboratořích, realizace 2024/2025, vlastní realizace bude hrazena z Programového financování MŠMT, odhadované náklady 10 – 15 mil. Kč bez DPH,
- zahájení přípravy projektové dokumentace na generální rekonstrukci celkem 3 výtahů v obou historických budovách tak, aby byly bezbariérové, kapacitní a bezpečné z hlediska legislativy EU, předpokládaná investice 6 mil. Kč bez DPH, financováno z OP JAK, realizace v r. 2024/2025,
- do 12/2023 budou nově označeny tabulkami s protipožární odolností všechny místnosti, kde jsou umístěny tlakové plynové láhve, v souladu s novou normou – konzultováno a odsouhlaseno HZS hl. m. Praha, financováno z vlastních zdrojů,
- v současné době je zpracovávána podrobná stavební dokumentace na generální rekonstrukci prostor v budově B, ul. Šolínova / ul. Technická na moderní laboratorní prostory se všemi moderními vzduchotechnickými systémy a proti požárním zabezpečením, začátek realizace vlastních stavebních prací se předpokládá v r. 2025, v závislosti na disponibilních investičních prostředcích.

Po pravdě řečeno, každá stavební úprava, každá rekonstrukce je od samého počátku prováděna s cílem zlepšit stav BOZP a PO v historických budovách kampusu Dejvice, které vznikly před 90 léty a byly dimenzovány na jiný provoz a na jiné bezpečnostní standardy. Za důležitý bezpečnostní prvek je proto nutné považovat i výstavbu obou spojovacích můstků mezi budovami A a B, jako chráněných požárních úniků, ty umožní významně zvýšit plochu tolik žádoucích laboratoří v rekonstruovaných prostorách.

Závěrem této odpovědi bych chtěl konstatovat, že systém nastavený na VŠCHT Praha se ukázal být funkčním i případě zmiňovaného letního incidentu s požárem na ústavu 126, který se podařilo zvládnout bez dramatických finančních následků a ve zprávě ze zásahu HZS není uváděna žádná zásadní výhrada vůči jeho fungování. Ukazuje se, že nejpravděpodobnějším zdrojem možných incidentů v oblasti PO a BOZP je selhání lidského faktoru, a to sebelepší systém technického zabezpečení spolehlivě nedokáže ochránit, je to jen na odpovědném přístupu každého z nás.

Výčet výše uvedených aktivit svědčí o tom, že VŠCHT Praha nebere problematiku BOZP a PO vůbec na lehkou váhu, že připravovaná a realizovaná opatření jsou připravována systematicky a s rozmyslem. Stále existuje a bude existovat prostor na další zlepšování BOZP a PO tak, aby naše vysoká škola i v značně komplikované dispozici historického kampusu dosahovala standardů moderní chemické vzdělávací a výzkumné instituce i v rámci současných omezených finančních prostředků.

2a. Pracovní podmínky (v souvislosti s omezením výuky studentů DSP v rámci novely zákona č. 111/1998 Sb.) – Jaká organizační opatření na straně zaměstnavatelů budou nutná, aby nedošlo k zhoršení kvality vzdělávací činnosti? Podaří se při této příležitosti snížit roztříštěnost výuky a četné duplicity?

Připravovaná novela zákona o VŠ (111/1998 Sb.), pokud projde schválením oběma komorami Parlamentu, skutečně přinese významné změny organizace studia doktorandů. Kromě výrazného navýšení příjmů doktorandů se plánuje i významné omezení hodinové zátěže při plnění jejich výukových povinností v rámci studia. Obě tyto zásadní novinky považuji za správné, konečně po letech dojde ke zlepšení podmínek pro doktorandy. Jak jsem již uvedl v odpovědích na dotazy AS VŠCHT Praha, doktorské studium je, mimo jiné, přípravou na řídící pozici ve výzkumném i průmyslovém sektoru, doktorand by se měl naučit řídit kolektiv spolupracovníků a správně formulovat zadání a komunikovat, k tomu zcela jednoznačně napomáhají i zkušenosti získané při jeho zapojení do výuky. Musí se vždy jednat o rozumnou míru a časový rozsah, který nebude negativně ovlivňovat jeho vědeckou výchovu, v jednotkách hodin týdně. Zásadně jsem proti, aby doktorand v rámci plnění svých výukových povinností zajišťoval frontální výuku obecných předmětů zejména v bakalářském studiu v rozsahu desítek hodin týdně, v tomto případě musí být zaměstnán jako řádný asistent nebo lektor za odpovídající mzdu, ne za neadekvátně nízkou část stipendia. Ústavy by měly mít na odpovídající ohodnocení doktorandů mzdové prostředky, protože ty v rámci dohody děkanů s rektorem dostávají i na základě vykázaných odučených hodin.

Opět je nutno připomenout, že výuka a odměňování zaměstnanců jsou dle zákona v přímé pravomoci děkanů a rektor a prorektor mohou v tomto případě vystupovat především jako mediátoři a moderátoři diskuse, která by optimálně měla rezultovat v konsensuální shodě všech zainteresovaných stran. Logickým doprovodným projevem fakult v reakci na v budoucnu již ne tak jednoduché využívání doktorandů pro výuku, by mohlo být i snížení počtu vyučovaných předmětů nebo odstranění duplicit, které zatím nikoho příliš nepálilo. Mezifakultní jednání o optimalizaci výše pedagogického stipendia v závislosti na objemu výuky již probíhají a budou pokračovat i v reakci na schválenou textaci novely zákona. Jsem v tomto ohledu optimista, chemik má principiálně snahu se chovat a uvažovat racionálně.

2b. Pracovní podmínky (nerovnosti v hodnocení) – Pokládáte současný stav ohledně výuky matematiky za uspokojivý nebo navrhujete nějaké řešení na celoškolské úrovni?

Nic není v životě dokonalé a vždy je prostor na zlepšování a zdokonalování, to se týká i výuky matematiky v bakalářských studijních programech. Pro tuto výuku je charakteristické, že se jedná o první, intenzitou výuky poměrně náročný předmět a rovněž i způsob výuky, resp. požadavky na samostudium jsou odlišné od středoškolské výuky a mnohé studenty 1. ročníku překvapí a zaskočí. Vyučující musí hodně času věnovat opakování středoškolských základů, musí být trpělivý a kreativní tak, aby studenty přitáhl a zaujal. Časový objem výuky mnoha studijních skupin je značný (a doplňujícího doučování), zabírá celý pracovní týden, nezbývá prakticky čas na další odbornou práci. Mzdové ohodnocení tedy nezahrnuje další část za vědecko-výzkumné aktivity, tomu odpovídá i relativně nižší ohodnocení v porovnání s kolegy učiteli, kteří vedle výuky mohou řešit nějaký výzkumný projekt, na který mohou získat další zajímavé finanční prostředky z grantových agentur. Matematici na naší vysoké škole jsou de facto ve stejné situaci jako odborní asistenti na humanitně-společenských oborech, jsou odkázáni pouze na zdroje z tzv. institucionálního financování vzdělávací činnosti, které je v ČR dlouhodobě (15 let)

podfinancováno a kumulovaný dluh v letošním roce dosáhl astronomické částky 10 mld. Kč! Obě reprezentace, Rada VŠ i Česká konference rektorů se dlouhodobě snaží o nápravu tohoto stavu, já osobně v roli předsedy Rady VŠ již druhé funkční období intenzivně vyjednávám se státní správou zvýšení podílu institucionálního financování a jeho ukotvením ve střednědobém (3-letém) výhledu. Věřte mi, není to vůbec jednoduché, jedná se o frustrující proces, který vyžaduje pevné nervy a nezdolný optimismus. V minulosti bylo toto úsilí korunováno dílčími úspěchy – navýšení za působení ministra Plagy, letos se i přes maximální úsilí zatím podařilo vyjednat prostředky stejné jako v loňském roce (vedle obrany je vysoké školství jediný resort v ČR, kterému nejsou ve státním rozpočtu kráceny prostředky), proto jsem se podílel na programu a organizaci protestní akce vysokých škol a odborů s názvem Betlémská kaple II (https://www.youtube.com/watch?v=6-Xu_4zqbmw), proto se chystá 17. 10. 2023 stávka akademických pracovníků filozofických fakult. Snad se podaří získat navýšení prostředků pro posílení vzdělávací činnosti na vysokých školách.

Za této situace by mohl rektor, po dohodě s děkany, kteří garantují výuku dle zákona o VŠ, vytvořit fond pro posílení mzdových nákladů učitelů s intenzivním zapojením do výuky, jejichž výuka je studenty oceňována, je inovativní a přináší nové prvky. Současně by měla být znovu otevře diskuse o správné didaktice výuky obecné matematiky na naší vysoké škole tak, aby více reflektovala proměnu psychografické charakteristiky absolventů středních škol, jejich životní styl, preference a očekávání. Je zřejmě třeba hledat optimální poměr mezi specializací a generalizací studia. Důraz na interdisciplinaritu, posilování kritického myšlení, kreativity, představivosti, schopnosti týmové práce, projektového řízení či přístupu k řešení technických problémů. Je třeba nalézat i v obsahu a struktuře výuky matematiky určité optimální nastavení při neoddiskutovatelné potřebě zachování akademické kvality studia.

3a. Pracovně právní vztahy (problematika opakovaného prodlužování pracovní smlouvy „na dobu určitou“– Kdy dojde ve zbývajících případech k nápravě zaměstnávání zaměstnanců s řetězeným prodlužováním pracovní smlouvy, což je v příkrém rozporu se zákoníkem práce?

Do roku 2022 byly smlouvy prodlužovány v souladu s odborným vyjádřením JUDr. Bořivoje Šubrta, experta na pracovní právo, k novele zákoníku práce a zákona o vysokých školách. V říjnu 2022 byla provedena revize dodatků k pracovním smlouvám (dohodnuto na jednání rektora s děkany 5. 10. 2022), výsledky odeslány děkanům a rektorovi.

Aktuální stav prodlužování pracovních smluv je následující:

1. postup plně v souladu s ustanovením zákoníku práce, tj. 3x3 roky, a pak doba neurčitá,
2. výjimkou jsou pouze smlouvy uzavřené dle dohody s odborovou organizací (časově ohraničené výzkumné projekty, zástupy, apod.), ty lze opakovaně prodlužovat bez omezení,
3. prodlužování smluv na dobu určitou mimo případy uvedené v bodech 1 a 2 pouze na základě písemné dohody se zaměstnancem (zákon nevylučuje, pokud zaměstnanec souhlasí).

Postupně tedy dochází k prodlužování všech smluv na dobu neurčitou, a to v návaznosti na jejich končící platnost v rámci sjednané doby. Pokud však zaměstnanec podal námitku, bylo prodloužení řešeno před uplynutím původně sjednané doby. Podle aktuálních informací z Personálního odboru v současné době není evidován **žádný** sporný případ, **žádná** stížnost ze strany zaměstnance.

3b. Pracovně právní vztahy (problematika sdílení informací) – Jak si představujete spolupráci mezi vedením VŠCHT a odborovou organizací?

Odborová organizace je ze zákona důležitým partnerem rektora a děkanů při řešení základního pracovně-právního nastavení systému. Předseda/místopředseda odborové organice je řádným členem kolegia rektora, zástupci vedení školy jsou hosty výročních konferencí ZO VOS, VZO VOS každoročně dostává informace o úrovni mezd a jejich členění pro jednotlivé kategorie zaměstnanců, k dispozici jsou dále data z výročních zpráv o činnosti a hospodaření, data ze zpráv o hodnocení kvality, zástupce VZO VOS je pravidelně přítomný jednání AS VŠCHT, na kterých se projednávají návrhy rozpočtů a dokumentů v rámci vnitřní legislativy, každoročně jsou se zástupci VZO VOS řešeny otázky benefitů a jejich promítnutí do rozpočtu. Domnívám se tedy, že představitelé VZO VOS mají k dispozici stejnou sadu základních informací jako mají členové vedení školy a fakult. Po dohodě s rektorem je možné případně poskytnout v anonymizované podobě (v souladu s GDPR) i další mzdová data. Prostřednictvím zástupců v Radě VŠ může ZO VOS diskutovat, řešit a prosazovat své požadavky z oblasti pracovně právní tak, jako to standardně dělají zástupci ostatní členských vysokých škol. Lze využít toho, že velice blízkým a tradičním partnerem Rady VŠ, který se zúčastní všech jejich jednání, je Vysokoškolský odborový svaz, v současné době prostřednictvím jeho předsedy Mgr. Petra Baierla (ZČU). Spolupráci s odborovou organizací vítám, jsem otevřený diskuzi, i z toho titulu, že sám jsem členem VOS.

4a) Mzdy (úroveň mezd na VŠCHT v porovnání s ostatními VŠ) – Jak hodláte zvýšit atraktivitu VŠCHT v roli zaměstnavatele?

Mzda na veřejných VŠ je do značné míry ovlivněna výší stabilizujícího institucionálního financování v rámci rozpočtu MŠMT, a to vzdělávací činnosti (tzv. A+K) i vědecko-výzkumné činnosti (tzv. DKRVO). Na VŠCHT Praha činí v součtu podíl institucionálního financování pouze 49,5 % celého provozního rozpočtu! To se logicky musí projevit především na výši tarifů, které nelze udržitelně tak, aby byly konkurenceschopné jiným profesím mimo vysokoškolský sektor. Snahou obou vysokoškolských reprezentací je zvýšit podíl institucionálního financování na úroveň obvyklou v západních zemích, tj. na úroveň 70 – 75 % provozního rozpočtu, není to jednoduché, odkazuji výše, na odpověď na otázku 2b.

VŠCHT Praha se tradičně a dlouhodobě pyšní vysokým zapojením do účelových výzkumných projektů a vykazuje i poměrně intenzivní spolupráci s průmyslem. Obě tyto oblasti jsou velice důležitým, až kritickým zdrojem finančních prostředků, který umožnuje v průměru navýšit celkovou výši mezd na úroveň konkurenceschopnou s ostatními vysokými školami. Srovnání nám může poskytnout oficiální statistika MŠMT (https://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/zamestnanci-a-mzdove-prostredky-ve-skolstvi)

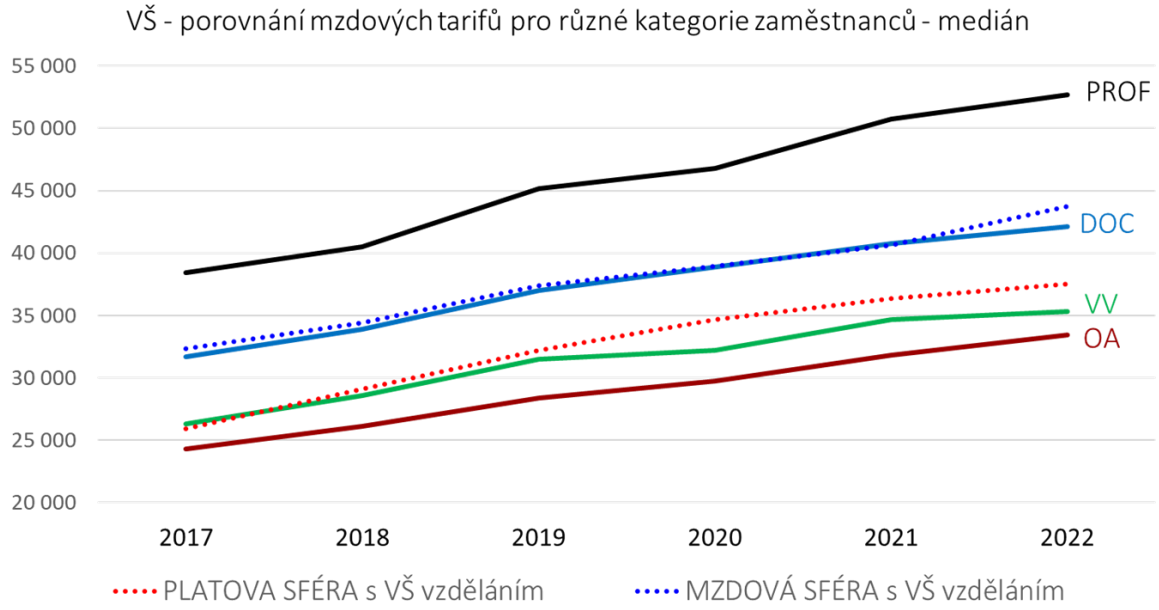
I když by se zdálo, na základě posledních dostupných statistických data za r. 2022, že VŠCHT Praha v porovnání s ostatními vysokými školami na tom není špatně, nejhůře se pohybujeme v pásmu mezi 25 až 50 % nejlepšími fakultami v rámci českých veřejných škol, na trhu práce v konkurenci s průmyslem a se zahraničím mzdy našich zaměstnanců ve všech kategoriích postupně začínají ztrácet konkurenceschopnost. Postupné snižování konkurenceschopnosti mzdového ohodnocení je ovšem dlouhodobým problémem prakticky všech oborových skupin fakult na veřejných VŠ a pokud se nepodaří pro sektor vysokého školství zajistit nárůst finančních prostředků i z neveřejných zdrojů, z průmyslu, bude hrozit odchod kvalitních lidí z vysokoškolského prostředí za lepšími finančními podmínkami.

Tab. 1: Pozice VŠCHT Praha z hlediska průměrné hrubé měsíční mzdy mezi fakultami veřejných VŠ v ČR (data MŠMT)

Kategorie	Fakulta	Umístění	Kvartil
PROF	FCHT	18.	25 % nejlepších
	FTOP	30.	25 % nejlepších
	FPBT	41.	25 % nejlepších
	FCHI	9.	10 % nejlepších
DOC	FCHT	9.	10 % nejlepších
	FTOP	67.	50 % nejlepších
	FPBT	20.	25 % nejlepších
	FCHI	21.	25 % nejlepších
OA	FCHT	5.	10 % nejlepších
	FTOP	42.	50 % nejlepších
	FPBT	15.	10 % nejlepších
	FCHI	32.	25 % nejlepších
OSTATNÍ	REKTORÁT	71.	50 % nejlepších

Pozn. A) Celkem porovnáno 151 fakult veřejných VŠ v ČR;
B) Pořadí v kategorii OSTATNÍ-REKTORÁT ovlivněno tím, že na VŠCHT Praha jsou ve stavu zaměstnanců uklízečky a vrátní, kteří na jiných vysokých školách vykonávají svoji práci ne formou zaměstnaneckého, poměru, ale formou externí služby

Obr. 1: Porovnání mzdových tarifů zaměstnanců VŠ s mediánem mzdové a platové sféry zaměstnanců v ČR s vysokoškolským vzděláním (data MPSV)



Obr. 1 jasně ukazuje, že z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnanců vysokých škol jsou největším problém tarify, které jsou v případě odborných asistentů o 10 tis. Kč měsíčně nižší, než kolik nabízí výrobní sféra! (prezentováno na protestní akci Betlémská kaple II).

Atraktivitu VŠCHT Praha by pomohla zvýšit postupné, v pravidelných intervalech realizované posilování tarifů, pro které by se musely v rámci jednání a dohody rektora s děkany alokovat v rozpočtu prostředky (a rektor má tu sílu, aby navrhl), i za cenu nižšího nárůstu či dočasné stagnace jiných provozních výdajů. V podmínkách naší vysoké školy by si plošné navýšení tarifů

o 10 % vyžádalo navýšení mzdového balíku o cca 42 mil. Kč, což by mohlo být v rámci provozního rozpočtu řešitelné.

4b) Mzdy (problematika HE Award) – Uvědomujete si, zásadní význam HR Award pro získávání špičkových projektů typu 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?

HR Award dnes bezpochyby patří již mezi standardní nástroje zajišťování standardů kvality v pracovně-právní a personální oblasti. VŠCHT Praha po dohodě rektora s fakultami zažádala o tomto ocenění až v „druhé vlně“, kdy mohla plně využít zkušenosti ostatních vysokých škol a usnadnit si tak administrativní postup, přičemž toto časové zpoždění nijak negativně neovlivnilo úspěšnost získávání projektů.

V současné době postupně probíhá implementace HR Award, jsou ustanoveny pracovní skupiny, kde má svého zástupce i VZO VOS (Dr. Marek Staf je členem důležité skupiny Pracovní podmínky a sociální zajištění), k dispozici jsou i přehledně zpracované webové stránky (https://www.vscht.cz/kariera/hr-award), domnívám se proto, že dostupnost informací pro zaměstnance by neměla být problém.

V současné době probíhá implementace principů HR Award do vnitřní personální legislativy, upravuje se nastavení Personálního informačního systému, samozřejmě to představuje časově náročnější proces, který je spojen s úpravou stávajících a tvorbou nových vnitřních dokumentů. Bude třeba dohlédnout na urychlení implementačního procesu a zavedení principů HR Award do každodenní praxe tak, aby nemohlo dojít k případnému ohrožení podávání přihlášek prestižních grantů. Uznávám, že celý proces by mohl být rychlejší.

Praha, 10. 10. 2023