# Zpráva o proběhlé anketě **Zjištění preferencí zaměstnanců při odměňování (mzdy, benefity)**

## Respondenti

Elektronicky se zúčastnilo jedinečných 611 respondentů, kteří se pro účast v dotazníku ověřili účtem VŠCHT Praha (= jde o reálné osoby, každá mohla vyplnit formulář pouze jednou). Z toho se 85 (14 %) označilo za členy odborů a 18 (3 %) vyplnilo dotazník v angličtině. Srovnatelné byly skupiny akademiků (definovaných 8týdenní dovolenou) s 297 (49 %) respondenty a neakademiků (314, 51 %). Očekávatelná struktura respondentů je i v ohledu kmenového pracoviště (rozdělení na fakulty, rektorát…), snad s výjimkou SÚZ, u nichž je pravděpodobně menší zásah dotazování e-mailem.

## Kvantitativní výsledky

264 respondentů (43 %) zvolilo možnost, že by se zdroje na zvýšení příjmů zaměstnanců měly alokovat jen do mzdových tarifů a ne benefitů. Pro alokaci částečně do mzdových tarifů a částečně do benefitů se vyjádřilo 258 respondentů (42 %). Zbývajících 89 respondentů (15 %) by uvítalo navýšení benefitů v maximální míře (až do plného využití daňového zvýhodnění).

Ze skupiny 258 respondentů, kteří zvolili MIX mezi tarify a benefity, nejvíce respondentů preferuje rozdělení „půl napůl“. Zároveň je ale celkové rozdělení těchto respondentů šikmé, ve prospěch alokace více zdrojů do mzdových tarifů než do benefitů.

Většina respondentů (349, 57 %) zvolila možnost fixního plošného navýšení mzdových tarifů ve všech třídách (obdobně jako v roce 2023), dalších 177 (29 %) pak kombinovanou možnost fixní a procentní části. Pouze 85 respondentů (14 %) zvolilo možnost čistě procentního růstu.

V rámci možného zvýšení benefitů bylo jednoznačně nejčastější první volbou (428 respondentů, 70 %) zvýšení stravného. Příjemcem stravného je 540 (88 %) respondentů. Druhou volbou pak bylo zvýšení příspěvku na penzijní produkty, které využívá 322 (54 %) respondentů. Zároveň 110 (18 %) respondentů uvedlo, že příspěvek na penzijní produkt nedostává a zároveň neví, jestli splňuje podmínky pro přiznání tohoto benefitu, ale o benefit by zájem mělo.

Z potenciálních nových benefitů nejvíce respondentů (211, 35 %) podpořilo hrazené očkování, následovalo poskytnutí možnosti výhodného telefonního tarifu (176, 29 %) a kafeterie s možností výběru např. Flexipasů (171, 28 %).

**Doporučení na základě kvantitativních výsledků**

1. Je vhodné alokovat většinu zdrojů do mzdových tarifů, zároveň posílit i některé benefity. Navržené rozdělení: 90 % na mzdové tarify, 10 % na benefity.
2. Zdroje mířící do navýšení mzdových tarifů je vhodné alokovat fixně (stejnou částku všem třídám), případně kombinovaně s dominantní fixní složkou navýšení.
3. Zdroje mířící do navýšení benefitů je vhodné všechny směřovat do stravného.
4. Za zvážení stojí dodatečné nalezení financování očkování zdarma. Za potenciální zdroj lze považovat i úsporu spojenou menší nemocností lépe proočkované populace zaměstnanců.
5. Aktivně informovat všechny zaměstnance, kteří splňují podmínky přiznání příspěvku na penzijní produkt, o možnosti jeho čerpání.

## Kvalitativní výsledky

Opakovaně a nejčastěji se objevují komentáře spojené s nedostatečnou výší tarifů s odkazem na proběhlou inflační epizodu. Často je upozorňováno, že toto více dopadá na mladé pracovníky na začátku kariéry. VŠCHT Praha se stává neatraktivním zaměstnavatelem pro absolventy/mladé lidi. To je umocněno i společensko-ekonomickou situací (zejména růst nákladů spojených se zajištěním bydlení a témata rodiny – např. mateřská v návaznosti na výdělky na začátku kariéry, často nyní realizované u doktorandů stipendii).

Důležitá je také distinkce mezi těmi akademickými pracovníky, kteří mají možnost „sáhnout si na granty“ a těmi pracovníky (ať již lektory, laboranty či administrativu), kteří takovou možnost mají malou až žádnou. Zmíněno je téma, že u neakademických pracovníků jejich účast na projektu znamená snížení základní mzdy (nedochází k refundacím) – což zejména u projektů, které jsou přímo získány a zpracovávány „navíc“ těmito pracovníky není považováno za spravedlivé.

Opakovaně je také zmiňováno, že nedostatečné výdělky vedou k nižší výkonosti – dochází k vyhoření (ztrátě motivace) či reálnému nenaplňování formálního úvazku (hledání a vykonávání práce jinde) nebo odchodům.

Nízké tarify pak také znamenají problém při hledání nových zaměstnanců.

Vybrané a krácené komentáře jsou uvedeny níže, jejich kompletní seznam pak v separátním souboru.

**Doporučení na základě konkrétních návrhů v komentářích**

6. Rozšířit příspěvek na penzijní produkty o DIP.
    a. Možnost dohody zaměstnance s VŠCHT o přesměrování části mzdy do penzijního produktu (včetně DIP) pro plné využití daňového zvýhodnění.
7. Zabývat se záležitostí parkování jako benefitu a pravidelně a transparentně komunikovat o možnostech parkování v budoucnu (vyjednávání s NTK, Prahou 6).
8. Zvážit inflační doložku do KS, minimálně pro tarifní třídy s nižšími tarify, které obvykle nejsou spojené s možností dodatečného (grantového) příjmu
    a. Vzhledem k proběhlé inflační vlně však takové ustanovení „do budoucna“ neřeší již proběhlý reálný pokles hodnoty mezd.
9. Zavést transparentnější odměňování (týká se proměnlivé složky mzdy – „odměny“) s předvídatelnými odměnami, kdy je zřejmé, za co jsou udělovány. A to v kontrastu se současnou situací, kdy odměny podle některých komentářů přijdou v předem neodhadnutelné výši dvakrát ročně a bez jasného zdůvodnění napojením na pracovní výsledky.
10. Zveřejňovat podrobnější informace o dosahovaných mzdách v jednotlivých třídách (např. decily) nad rámec v současnosti dostupných údajů (průměr, medián, 3. kvartil a 9. decil)

## Okolnosti

Anketa řešila pouze jak vhodně rozdělit navýšené zdroje na osobní náklady. Přitom stranou zůstává „ta hlavní“ otázka, jak velký má být objem „navýšení osobních nákladů“. V tom je univerzita do značné míry limitovaná vnějšími okolnostmi (stav veřejných financí a nastavení financování vysokých škol).

Je důležité deklarovat (pravděpodobně ve shodě s vedením VŠCHT, ČKR, RVŠ a dalšími aktéry), že sektor VŠ je podfinancovaný a pro jeho dlouhodobou udržitelnost je nutné navýšení rozpočtu ze strany MŠMT. Důležité je zvýšit podíl institucionálního financování vůči „soutěžnímu“. A to i při

vědomí toho, že VŠCHT Praha získává většinu zdrojů jinak. Právě nízký podíl institucionálního financování vede k designu systému s velkou nejistotou, a tedy i nízkými tarify.

Zůstává ale důležitá otázka, zda máme vnitřní rezervy (kapitoly rozpočtu), ze kterých by bylo možné posílit osobní náklady. Protože je nutné mít funkční budovy a moderní přístroje, ale pokud v těch budovách nebudou ty přístroje obsluhovány motivovanými a kompetentními pracovníky a nebudou jim fungovat potřebné služby typu připojení k internetu a databázím, nemůže vysoká škola dosahovat dobrých výsledků.

Potenciálním zdrojem může také být zvýšení efektivity fungování VŠCHT. Což může nabývat podob od smysluplné a dotažené revize procesů (a na to navázané digitalizace) přes zefektivnění výuky (revize výuky duplicitních předmětů) po personální opatření (méně motivovaných kompetentních zaměstnanců může zastat práci více hůře placených, a tedy nemotivovaných pracovníků).

Pokud jde o odchody pracovníků, tak v případě těch, kteří nepřináší dostatečnou hodnotu VŠCHT, tak by mělo podle mínění odborů jít o výsledek personální činnosti směřované k danému zaměstnanci (snaha o jeho motivaci, zvýšení podávaného výkonu, a pokud se nepovede, tak domluvu na konci jeho působení na VŠCHT) a nikoli postupné vytlačení zaměstnance skrze volbu dobrovolného odchodu pro nízké výdělky (už jen, že tento proces trvá obvykle dlouhou dobu).

Vzhledem k ekonomickému vývoji posledních let (vysoká inflace, kdy kumulativně podstatně poklesla koupěschopnost lidí / reálné mzdy) je pochopitelné, že je nespokojenost s výdělky na VŠCHT patrná (zejména se odráží ve volných komentářích). Důležité je porovnávat údaje o odměňování s vývojem mimo VŠCHT Praha (a to zejména na jiných VŠ, ale i obecně ve veřejném sektoru, a i obecně v Praze).

## Vybrané komentáře (některé krácené)

Jde o postižení šíře relevantních sdělení. V tomto zkráceném přehledu není cílem reflektovat četnost jednotlivých témat, která se v komentářích objevovala. Jde o přetištění anonymních tvrzení, pravdivost uvedených faktických tvrzení nejde ověřit, vždy jde o subjektivní vyjádření respondenta. Některé komentáře byly zkráceny (v plném znění jsou všechny komentáře zveřejněné ve vlastním souboru).

| | |
|---|---|
| 21 | Současná výše mezd neumožňuje většině zaměstanců žít důstojným způsobem, který odpovídá jejich kvalifikaci. Většina z nich musí pracovat na několika projektech najednou a zároveň musí učit, aby dosáhli na normální příjem. To je z dlouhodobého hlediska neudržitelné a proto řada z nich odchází do soukromého sektoru. |
| 22 | Z mého pohledu by mělo být v platu zohledněno i pedagogické nasazení. Stále jsme škola a škola potřebuje kvalitní pedagogy. |
| 27 | Uvital bych, aby v kolektivni smlouve byl zakotven kazdorocni fixni narust mezd a benefitu po dobu trvani kolektivni smlouvy. |
| 30 | Jako mladý člověk řešící rodinu a hypotéku bez jistoty odměn a příplatků nemám na všcht budoucnost. |
| 35 | Jak tuto otázku řeší příbuzné technické univerzity (např. ČVUT), kde jsou základní tarify podstatně výše? |
| 38 | Od výše tarifů, a tedy "jistého" výdělku, se odvíjí lepší plánování osobních i rodinných financí (přesněji lze určit s jakou výší mzdy lze skutečně počítat), proto tarifní odměňování považuji za klíčové, aniž bych tím snižovala význam zásluhovosti a osobního ohodnocení. |

| | |
|---|---|
| 39 | je velký problém nabrat nového pracovníka, obzvláště pokud to není student hned po škole, |
| 46 | Reálné mzdy jsou na VŠCHT mnohdy vyšší než tarif v dané platové třídě a to díky řadě dalších příplatků a odměn. Tarifní mzda ale neodpovídá důstojnému platu na odpovídajících pozicích. Myslím, že by bylo vhodné i za cenu nižších odměn navýšit tarify akademických pracovníků. Obdobně by tomu mělo být i pro neakademické pozice. |
| 48 | Klíčové je udržení mladých zaměstnanců, kteří potřebují stabilitu i v případě vypadnutí příjmu z nezískaného grantu. |
| 49 | Se současnými mzdami těžké udržet i sehnat nové lidi - zvyšující se průměrný věk zaměstnanců školy. |
| 51 | Byl bych rád, kdyby se udělala analýza platů ve stejné kategorii v rektorátních pracovištích a na fakultách vč. ÚEM. Jsou tu pracovníci jen v tarifu a nikomu to nevadí. |
| 66 | Zvýšení mzdy je věc dost potřebná, jako THP pracovník na rektorátním IT pracovišti nemám možnost žádných grantů a dotací, jako to mají na fakultách. Aktuálně pokud bych nepobíral od státu příspěvek na bydlení, tak bych se opravdu horko těžko uživil jen ze své mzdy a dost silně bych uvažoval o hledání jiného místa. |
| 73 | Vzhledem k růstu životních nákladů (např. bydlení) se mi zdají příjmy zejména mladých pracovníků a doktorandů nízké. |
| 74 | Zásadní je stabilizovat výši mzdy. Několikanásobné výkyvy mzdy mezi následujícími měsíci jsou nesmyslné a nepraktické z pohledu nutnosti finančního polštáře i daňového systému. |
| 76 | Za negativum považuji stav pokojů a sociálních zařízení na chatě Chemie, setkáte se zde s proleženými matracemi, sprchovými kouty s plísní apod. Cena za ubytování je skvělá v nádherné lokalitě. |
| 80 | Uvítala bych 12 vyšších výplat před tím, jak je to teď (12+2). |
| 86 | For those postdoctoral researchers who are now doing their research under Chemfells and Marie Curie programs, how can they consider continuing their research activity at VSCHT if the only allowed tariff for salaries, according to the current rules, is V2? There are many restrictions to require a different category in the salary calculation. How to convince someone to stay in the Czech Republic if the net salary can decrease drastically from 65 000 (or more if an MSCA fellow) to 40 000 CZK considering the rising cost of living in Prague? |
| 88 | Rozhodně by bylo vhodné, kdyby úprava mezd reflektovala vývoj inflace, a to s důrazem především na tarifní třídy s nejnižšími mzdami, které na tuto fluktuaci doplácejí nejvíce. |
| 92 | Vedoucí mají stále možnost zaměstnávat nevýkonné pracovníky, zvýšení tarifů vytváří tlak na tyto nezodpovědné hospodáře, aby investovali do výkonných skupin, které zvyšují příjem pracoviště, zatímco nízké tarify jsou pro zaměstnance v nejvýkonnějším období demotivující a hledají si tak další mimoškolní příjmy (či projekty/zakázky) a zájem o školu/výuku atd. se časem snižuje s tím, jak význam tarifu v celkovém příjmu klesá. Napomáhá to také syndromu vyhoření, kdy to člověka snadno semele ve smyslu "když tamten nemusí, tak proč já bych se měl snažit". Při vyšších tarifech je legitimní požadovat po zaměstnancích kvalitní práci, při tarifech běžných v profesích bez vzdělání to je těžko obhajitelné. Bere se to pak tak, že za tyto peníze tady není potřeba pracovat naplno a praxe dalších zaměstnání se stává normou. |
| 97 | Na VŠCHT zůstávám, protože mám práci rád. Každý měsíc postrádám cca 20 tis. Kč čistého, které si musím vydělat jinde. |
| 100 | Chce-li člověk i přesto zůstat na VŠCHT, musí si hledat druhou práci. Což je vlastně i můj případ. |
| 103 | Bylo by skvělé, pokud by šlo zavést nějakou (pokud možno transparentní) motivační složku mzdy. |

| | |
|---|---|
| 108 | Bylo by skvělé explicitně stanovit bonusy za práci pro referenty ZVT, PO, BOZP atd. i s alokovaným fondem. Zaměstnanci nesou odpovědnost, jsou nuceni chodit na povinná školení, a zvlášť nyní s nárůstem byrokracie představují vysokou časovou zátěž často na úkor času na projekty a ohodnocení je čistě na uvážení vedoucího bez toho, aby se v rozpočtu přímo s pozicí počítalo. |
| 110 | Mělo by jít hlavně o skutečné navýšení prostředků na mzdy, nikoliv jen přelití části peněz z odměn do tarifů. |
| 113 | Aby si člověk mohl dovolit nájem + další výdaje v Praze, musí mít nejlépe 1 úvazek na VŠCHT + další úvazek někde jinde. Zároveň na VŠCHT je nabíráno velké množství lidí, ale kdyby se lidé lépe zaplatili, tak by i stačil menší počet zaměstnanců (byla by tak větší motivace k práci). Lidé toto nechtějí slyšet, ale pak vidím, jak moje kolegyně sedí i 3h na kafi a klábosí... |
| 115 | Nástupní samotná tarifní mzda odradí každého, kdo se chtěl na VŠCHT nechat nově zaměstnat. Za poslední měsíc jsem toho byla 2x svědkem. |
| 117 | Schází mi jasné motivační a kariérní schéma pro pracovníky typu A, B i V. |
| 120 | Jsem pro zachování odměn, kde vedoucí ústavu může ocenit dobrou práci a práci navíc. Pokud by všechny prostředky přišly do tarifů, nebude motivace odvádět práci kvalitně, popř. navíc. |
| 122 | Jsme nebývale závislí na odměnách, které určuje vedoucí ústavu (doufám)! Já jsem se svým platem spokojen, ale myslím si, že by se poměr mezi tarifem a odměnami (v mém případě 50% tarif a 50% odměny) měl trochu zlepšit ve prospěch tarifu, aby byla výše mzdy pravidelnější a předvídatelnější. |
| 135 | Pokud se navýší pouze benefity, které pokud vím VŠCHT poskytuje pouze od 0,5 úvazku výše, navýšení nijak nepocítí lidé s nižšími úvazky, např. rodiče pracující při rodičovské dovolené. Přitom propad příjmů u této skupiny je sám o sobě drastický. |
| 138 | tabulkové platy na VŠCHT jsou dlouhodobě nízké a jejich zvýšení může mít za udržení kvalitních pracovníků jak se zaměřením na výuku, tak i vědeckých pracovníků. Navíc také je poté větší možnost internacionalizace VŠCHT. Platy v ostatních zemích pro akademické pracovníky se pohybují v jiných částkách (okolo 2000 euro), samozřejmě je také potřeba brát v potaz drahost v daných zemích, ale současně se postupně k cenám v zahraničí blížíme. |
| 143 | Kolektivní smlouva by se měla vypovědět (účel nejasný, tabulkové platy nižší než zaručené mzdy). |
| 145 | pro mne je možnost bezplatného parkování klíčová. Již nyní mám často problém zaparkovat na parkovišti a představa, že bude parkoviště zcela zrušeno na několik let bez náhrady, je pro mne až děsivá. |
| 158 | Je bohuzel velky rozdil mezi odmenovanim na ruznych pracovistich za ruzne cinnosti. A nechame odchazet kvalitni zamestnance a delame, jako bychom to nevideli. |
| 165 | Koncept podpory aktivních zaměstnanců (refundace za práci na projektech) by určitě měl zůstat zachovaný. |
| 178 | Predme me trapi to, ze VSCHT ma mezi prazskymi vysokymi skolami nejnizsi mzdovy tarif, to je rozhodne treba zmenit, chce-li byt VSCHT povazovana za excelentni univerzitu a byt atraktivni pro ty nejlepsi pracovniky. |
| 198 | Musím říct, že platy na VŠCHT jsou extrémně nízké. Nutí to poté se práci nevěnovat na plno a pracovat ještě jinde (což také všichni děláme a podle toho to vypadá). |
| 200 | bez finančního zázemí, které zajišťuje manžel, bych hypotéku a dvě malé děti sama z platu VŠCHT řešit nechtěla a hledala bych si zaměstnání jinde... |
| 203 | Pomohlo by jejich navýšení tak, aby se tarifní plat odborného asistenta alespoň přiblížil pražskému průměru. To by znamenalo citelné navýšení mzdových nákladů na VŠCHT, na druhou stranu by se ale zaměstnanci mohli práci na této instituci naplno věnovat. A |

| | |
|---|---|
| | nemuseli by vynakládat tolik úsilí na různé vedlejší činnosti, "kšeftíčky" nebo práci pro jiné zaměstnavatele. |
| 205 | Zavedení celoškolského pravidla vyplácení odměn v pravidelných čtvrtletních intervalech, ne půlročních. Transparentní odměňování – mít seznam věcí kde přesně za co jsem byl odměněn, jaká výše odměny byla za jaký výkon. Zavést "srovnávací graf" - vědět, jak si stojím v porovnání s ostatními zaměstnanci ve stejné tarifní třídě (částka tarif + osobní ohodnocení + odměny) (a třeba srovnání podle věku a genderu), aby si mohl člověk vyhodnotit, zda je reálné dosáhnout na nějakou vyšší odměnu (a jak konkrétně) a nebo je nutné změnit práci. |
| 214 | Z pohledu mladého akademického pracovníka – žádné množství benefitů nevyváží skutečnost, že se základním platem začínající vědci (tedy jedni z těch nižších kategorií obou typů úvazku) nemají možnost důstojně žít v Praze, pokud nemají finanční podporu partnera/ky nebo rodiny. Nejspíše to není věc, kterou by zvládla vyřešit pouze VŠCHT samotná, myslím ale, že to není něco, co bychom měli brát na lehkou váhu a zametat pod koberec. Osobně mě tato situace i po několika letech s úvazkem neakademického pracovníka kategorie V4 (jako student doktorského programu) a nyní s čerstvým "povýšením" do kategorie A nutí bydlet mimo Prahu a každý den trávit v součtu min 2,5 hodiny dojížděním. Ten čas by byl jistě lépe investovaný jinde, ať už do práce nebo odpočinku. |
| 222 | Poslední valorizace mezd (byla k 1/6) proběhla tak, že vedoucí vynásobil 2300,- * 7 a toto všem odečetl z vánočních odměn, tedy tolik k další valorizaci, kterou u nás nikdo v reálu neuvidí... |
| 233 | Velmi nízké finanční ohodnocení vedlo v mém případě i v případě kolegů na pracovišti k syndromu vyhoření – všichni se snaží získat aspoň nějaké finanční prostředky prací i mimo VŠCHT, takže jsou přepracovaní. Bylo by skvělé, kdyby se také někdo zajímal i o celoškolská pracoviště, která nemají možnost velkých projektů. |
| 237 | Včera bylo pozdě, neboť za poslední 3-4 roky se reálné mzdy na VŠCHT i přes navýšení dostaly na úroveň, která je z dlouhodobého finančního hlediska absolutně neudržitelná. |
| 243 | Navýšení ON obecně na úkor mírného snížení financí na přístrojové vybavení je dle mého názoru silně potřebné. Pokud si škola udrží kvalitní pracovníky, dokáží následně zajistit i další zdroje na vybavení. Pokud nemotivujeme kvalitní pracovníky k setrvání na VŠCHT, nemá smysl se zabývat přístrojovým vybavením |
| 245 | Také mne zaráží, že na jiných VŠ je platové ohodnocení také výrazně vyšší: znám "kolegy", kteří raději pracují na VUT Brno než na své alma mater VŠCHT, protože mají výrazně vyšší platové ohodnocení. |
| 246 | Established a Structured Career Path:Introduction of a structured career path for research faculty, delineating clear criteria and milestones for advancement and more progressive salaries category. |