Výbor základní organizace vysokoškolského odborového svazu na VŠCHT: Otázky pro kandidáty na rektora

1. **Bezpečnost a hygiena práce.** Nedávný požár v budově B mj. odhalil značné rezervy v této oblasti ze strany VŠCHT. Řešení absence požárních hlásičů, nedostatku sprch, neprůchodnosti (či omezené průchodnosti) některých chodeb, chronických potíží se skladováním technických plynů (nejen v centrálním skladu, ale u koncových uživatelů), nahrazení nebezpečných výtahů atd. by mělo mít nejvyšší prioritu a být provedeno tak, aby neparalyzovalo provoz jednotlivých laboratoří. Soudě podle běžících a plánovaných projektů v Dejvicích i mimo ně, finančními prostředky VŠCHT disponuje, priority jsou ale, zdá se, jinde. **Jaký bude harmonogram a zdroje financování při odstraňování těchto problémů?** Benevolence státních orgánů kontrolujících bezpečnost práce nemusí trvat do nekonečna.

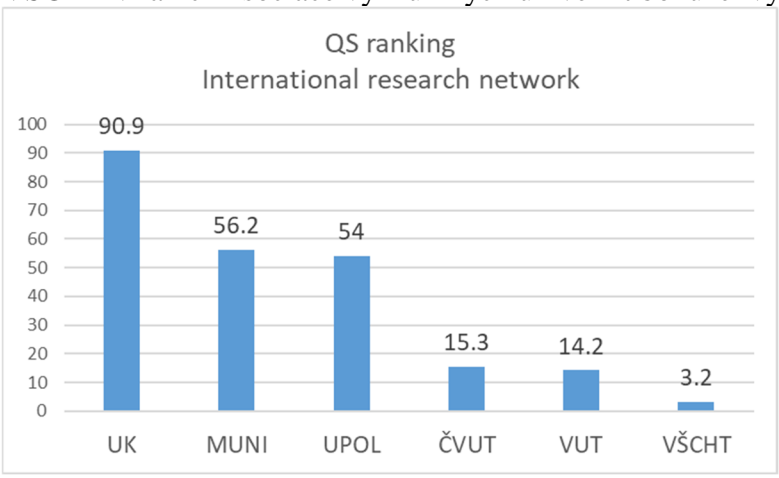
2. **Pracovní podmínky.**
   a) Novela zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách přinese jistě nanejvýš žádoucí zlepšení podmínek posluchačů doktorského studia, bude ale znamenat značný zásah do procesu výuky na řadě pracovišť VŠCHT. **Jaká organizační opatření na straně zaměstnanců budou nutná, aby nedošlo k zhoršení kvality vzdělávací činnosti? Podaří se při této příležitosti snížit roztříštěnost výuky a četné duplicity?** Skončí výuka pro extrémně malé skupiny studentů? Současný stav je neudržitelný a myslíme si, že je mimo jiné jednou z příčin nízkých mezd.
   b) S pracovními podmínkami a celkovou náladou na VŠCHT souvisí i hodnocení jednotlivých pracovišť. Pracovní podmínky jsou jiné pro zaměstnance zajišťující masovou výuku pro nižší ročníky bakalářského studia a jiné pro specializační ústavy, vyučující relativně malé počty studentů. Jedním z důsledků **nerovnosti v hodnocení** je hrozící kolaps výuky matematiky, který by zasáhnul všechny čtyři fakulty. **Pokládáte současný stav ohledně výuky matematiky za uspokojivý nebo navrhujete nějaké řešení na celoškolské úrovni?**

3. **Pracovně právní vztahy.**
   a) Na VŠCHT existují stále ještě **zaměstnanci s pracovní smlouvou**, která je z důvodu nadlimitního prodlužování „na dobu určitou“ **v příkrém rozporu se Zákoníkem práce**, který pro smlouvy na dobu určitou stanoví jasné limity. A to navzdory tomu, že právníci VŠCHT v roce 2022 potvrdili, že se jedná o nezákonný stav a následně v jednotlivých případech došlo k nápravě. Jelikož za dodržování zákonů České republiky na VŠCHT je jednoznačně odpovědný její statutární zástupce (rektor), ptáme se, **kdy dojde k nápravě ve zbývajících případech?**
   b) Kolektivní smlouva garantuje odborům ve vymezených oblastech právo na přístup k informacím, právo na kontrolu, povinnost projednání s odbory a právo spolurozhodovat. Bohužel musíme konstatovat, že v současnosti nedochází k reálnému (včasnému, efektivnímu a úplnému) naplnění těchto práv a povinností, některé body Kolektivní smlouvy nejsou dodržovány.[1] O výsledcích

[1] Čl 2 odst. 2 Právo spolurozhodování, bod b) při stanovení zásad pro čerpání prostředků určených na regeneraci duševních a fyzických sil zaměstnanců
Čl 2 odst. 3 Právo na projednávání Odbory … mají…právo na to, aby s nimi zaměstnavatel před konečným rozhodnutím projednal zejména: bod a) výpověď ze strany zaměstnavatele nebo okamžité zrušení pracovního poměru,
Čl 2 odst. 4 Právo na informace. Zaměstnavatel je povinen podle § 279 ZP informovat odbory o:
bod a) ekonomické a finanční situaci zaměstnavatele a jejím pravděpodobném vývoji,
bod f) opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace,
Čl 2 odst. 5 Právo kontroly: … zaměstnavatel poskytne všechny nezbytné podklady pro výkon práva kontroly v rozsahu platného znění ZP při respektování platných právních předpisů, týkajících se ochrany osobních údajů, a zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění (VŠCHT odmítá sdělit informace o nezákonném řetězení pracovních smluv s odvoláním na ochranu osobních údajů)
Čl 2 odst. 6 Zaměstnavatel se zavazuje: bod d) při nástupu předat novým zaměstnancům informaci o činnosti odborů, bod l) odpovídat bez zbytečných průtahů na připomínky odborů

kontrol bezpečnosti práce či Inspektorátu práce by měla být odborová organizace informována neprodleně; zejména alarmující je neochota sdílet s odbory numerická data o mzdových otázkách, která si odbory jsou nuceny stahovat ze stránek MŠMT (náprava byla přislíbena, ale nikdy k ní nedošlo). Odborové organizaci také záleží na tom, aby VŠCHT prosperovala. **Jak si představujete spolupráci mezi vedením VŠCHT a odborovou organizací?**

4. **Mzdy.**
   a) Vývoj reálných mezd v České republice je v posledních zhruba dvou letech nepříznivý, na VŠCHT je však nepříznivý již mnohem delší dobu a ani plošné zvýšení mezd o 2300 Kč v tomto roce situaci nevyřešilo. Mzdy na jiných vysokých školách jsou vyšší než na VŠCHT, což platí jak pro akademické, tak neakademické pozice. Negativní důsledky jsou závažné (fluktuace na neakademických pozicích, špatné perspektivy pro mladé akademické pracovníky („údolí smrti"), kdy lepší platové podmínky jsou v současnosti i na středních školách).
   Domníváme se, že kvalifikovaná a motivovaná pracovní síla je největším bohatstvím, které VŠCHT má. Toto bohatství se buduje dlouhodobě, přijít se o něj ovšem dá poměrně rychle. **Jak hodláte zvýšit atraktivitu VŠCHT v roli zaměstnavatele?**
   b) Při současné úrovni mezd je prakticky iluzorní přitáhnout na VŠCHT zahraniční pracovníky z rozvinutých zemí. Jednou z mála možností jsou projekty financované z European Research Council, což by např. rovněž pomohlo zvýšit kritérium „*International research network*" (viz (https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2024), které má VŠCHT v rámci Asociace výzkumných univerzit bohužel výrazně nejslabší:



   Zapojení do evropských výzkumných struktur je pro rozvoj VŠCHT zásadní, a to jak z hlediska odborného růstu, tak z hlediska financování. **Uvědomujete si, zásadní význam HR Award** (který VŠCHT získala jako jedna z posledních tuzemských veřejných vysokých škol) **pro získávání špičkových projektů typy ERC, pro vytváření konsorcií s evropskými univerzitami, pro získávání zahraničních pracovníků?** HR Award také ovlivňuje hodnocení projektů GAČR a TAČR. Aby si VŠCHT HR Award udržela, musí splnit tzv. Akční plán. Jeho plnění probíhá stranou pozornosti většiny akademické obce i ostatních zaměstnanců. Jelikož s HR Award jsou spojena nejen výše uvedená pozitiva, ale také nárůst byrokracie, **nebylo by vhodné o všech aspektech spojených s HR Award a o průběhu plnění tzv. Akčního plánu pravidelně zaměstnance informovat?**

Čl 5 odst. 3: Zaměstnavatel a odbory budou jednat o mzdách dle potřeb, minimálně však dvakrát ročně.
Čl 7 odst. 4: Z finančních prostředků vyčleněných zaměstnavatelem podle čl. 2 odst. 6 písm. c) této KS se poskytují příspěvky na regeneraci duševních a fyzických sil zaměstnanců VŠCHT Praha. O způsobu distribuce těchto příspěvků rozhoduje každoročně zaměstnavatel spolu s odbory při přípravě rozpočtu.