

PŘIPOMÍNKY K PŘEDLOŽENÉMU DOKUMENTU

Název dokumentu: VNITŘNÍ MZDOVÝ PŘEDPIS UNIVERZITY JANA EVANGELISTY PURKYNĚ V ÚSTÍ NAD LABEM
AKTUAL_VMP_2024_návrh_č.2_MSMT_072024 (1).docx

Připomínkovatel: Základní organizace Vysokoškolského odborového svazu Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem
IDDS: znn84tm

Adresát: rektor UJEP
IDDS: 6nhj9dq

Rozdělovník: kvestor UJEP
vedoucí zaměstnaneckého odboru UJEP

Odesláno: 31. 8. 2024 doručením do datové schránky adresáta
X. 9. 2024 doručením do datové schránky připomínkovatele

Připomínky

Číslo připomínky	Číslo §, odst., s.	Druh připomínky (zásadní, komentář, žádost o doplnění, žádost o vysvětlení)	Připomínka	Vypořádání

1		zásadní, žádost doplnění	o Jakými analýzami a výpočty byly zdůvodněny návrhy výše tarifů pro akademické a technicko-hospodářské pracovníky? Předpokládali bychom předložení cash flow výplat za uplynulá a budoucí plánovaná období už jen z toho důvodu, že se při projednávání rozpočtu na AS UJEP skloňuje financovatelnost a rozpočtové zdraví univerzity. Návrh tohoto charakteru je zapotřebí doprovázet bilančními a rozvahovými analýzami. Není zodpovědné nepředložit žádné další údaje k návrhu takto zásadního dokumentu.	Výroční zprávy o hospodaření jednotlivých fakult a ostatních pracovišť, dlouhodobý přehled o předchozích mzdových rozpočtech/výdajích za uplynulá období. Analýza cen na trhu práce pro jednotlivé pozice, viz ISPV. Výkazy PIB04. Sledování činnosti rozpočtového výboru vlády, PS. Práce s legislativou atd. S budoucími potenciálními mzdovými prostředky, které plynou z různých projektů není možné při sestavování rozpočtu počítat, jejich získání není 100% jisté. Rozpočet musí počítat převážně s prostředky z příspěvku MŠMT.
2	s. 8	zásadní, žádost vysvětlení	o <i>Příloha č. 2 k Vnitřnímu mzdovému předpisu UJEP</i> <i>Jednotné mzdové tarify mzdových tříd – neakademicti zaměstnanci/kyně</i> Proč se tarify nezvyšují s počtem odpracovaných let? Technicko-hospodářští pracovníci se musejí v průběhu let rovněž školit, učit se novou legislativu, přizpůsobovat se změnám a získávají nové zkušenosti. Předpokládali bychom navýšení tarifů za každých 5 odpracovaných let o 10 %.	Počítáme s širokou diskuzí nad nastavením mzdových tarifů tak, abychom k 01.01.2026 měli nový VMP. Navyšování mezd úzce souvisí s výší příspěvku od MŠMT, který se meziročně příliš nenavyšuje, tudíž nekonvenuje se situací na trhu práce. Otázka zvyšování mezd dle odpracovaných let je zajisté důležitý podnět, o kterém by se mělo diskutovat, nicméně je třeba říci, že samotné MŠMT tento aspekt jakkoliv nezohledňuje při financování VŠ v ČR.
3	s. 8	zásadní, žádost vysvětlení	o <i>Příloha č. 2 k Vnitřnímu mzdovému předpisu UJEP</i> <i>Jednotné mzdové tarify mzdových tříd – akademičtí pracovníci/ce</i> Profesor za 39 500 Kč? Dovolujeme si upozornit, že společnost Lidl Česká republika s.r.o. v logistických centrech nabízí nástupní mzdu na základní pozici kompletáře při čtyřicetihodinovém úvazku 39 467 Kč a po 3 letech se mzda navýší na 43 467 Kč. Kvalifikační požadavek na kompletáře je výuční list v oboru skladnictví. Obdobně jako u neakademických pracovníků, tak i navrhované částky akademických pracovníků zůstávají stejné. Není žádný rozdíl mezi profesorem a docentem a stejně tak není žádný rozdíl mezi lektorem,	. Zaměstnanci na UJEP nejsou odměňováni pouze tarifní složkou mzdy. Mzda se skládá z dalších položek, včetně projektových tarifů.. O mzdě ve společnosti Lidl a zejména o její vnitřní struktuře nemáme bližší informace, nicméně se lze domnívat, že jde o mzdu celkovou. Proto je i v případě UJEP nutné nahlížet na celkový příjem jednotlivých pozic zaměstnanců. Rozumíme, že i tarifní mzda, resp. její relativní výše, má některé vnitřní motivační aspekty, nicméně její hlavní role je hlavně v rovině stabilizace či jistoty, , ostatně to je i přístup MŠMT.. Tzn. že na každé pozici napříč UJEP je známo, jakou

			<p>asistentem a odborným asistentem, přestože se ve všech případech jedná o významný růst kvalifikace v profesním životě akademického pracovníka.</p> <p>Jaký je důvod minimálních či žádných rozdílů v nastavení tarifů u akademických pracovníků? Tento přístup považujeme za zcela nevhodný a demotivační, v důsledku poškozující zájmy naší univerzity, neboť takto nastavené tarify pracovníků s akademickou hodností, na nichž stojí akreditace, a tedy funkčnost vzdělávací činnosti celé univerzity, jsou zcela neodpovídající. Pokud univerzita rezignuje na odpovídající ohodnocení profesorů, riskuje tím ztrátu schopnosti zajistit akreditace doktorských studijních programů, habilitačních řízení a řízení ke jmenování profesorem. Minimální či žádné rozdíly v tarifních platech mezi jednotlivými kariérními kategoriemi akademiků jsou zcela demotivační pro plánování kariérního postupu. S ohledem na diskuse o nastavení tarifů jiných VŠ, které máme k dispozici, jde o velmi ojedinělý přístup. Rozdíly v tarifech mezi odbornými asistenty a docenty jsou rámcově 5 000 Kč, mezi docenty a profesory cca 8 až 10 000 Kč.</p> <p>Parciálním řešením tohoto problému by bylo zrušení příplatků za tituly vědecko-pedagogických pracovníků, neboť formulace je v rozporu s cíli mzdové koheze, vizte připomínku č. 4, a převedením těchto příplatků v plné výši do tarifu. Tím by jednotlivé tarify byly důstojně odstupňované ve vztahu ke kariérnímu růstu akademického pracovníka.</p>	<p>výši mzdového tarifu má daná pozice. Motivační složky úzce souvisí, jsou nedílnou součástí hodnocení, kariérních plánů, atd. a jsou tedy pohyblivé – měnící se.</p>
4	s.10	zásadní, komentář	<p><i>Příloha č. 5 k Vnitřnímu mzdovému předpisu UJEP</i></p> <p><i>Příplatek za vědecko-pedagogické tituly (v Kč za měsíc)</i></p> <p><i>Zaměstnavatel může zaměstnanci/kynim přiznat příplatek za vědecko-pedagogický titul až do výše:</i></p> <p>Formulace „až do výše“ je v rozporu s cíli platové koheze ministerstva. Žádáme stanovit pevnou částku napříč naší univerzitou, popřípadě postupovat podle návrhu v bodu 3.</p>	<p>Vysoké školy spadají so mzdové sféry, do platové spadá veřejná správa. Mzdové koheze se netýká ostatních složek mzdy, nýbrž tarifní složky. Více viz bod. 3 výše.</p> <p>Formulace až od výše a existence příplatků za tituly a dalších příplatků je odrazem vůle a konsensu fakult. Nicméně souhlasíme, že by o tomto aspektu měla být vedena samostatná diskuse při přípravě nového VMP.</p>
5	čl. 3, odst.	zásadní, komentář	<p>Uvedený bod navrhujeme zcela vypustit, neboť obsahuje vágní a redundantní tvrzení. Zaměstnavatel v zásadě může v souladu se</p>	<p>Děkujeme za připomínku. Bereme ji na vědomí. Budeme o ní rádi diskutovat při dalších úpravách</p>

5		<p>zákoníkem práce mzdu snížit. Vizte https://www.vernerlegal.cz/blog/blog5.html</p> <p>Na snížení mzdy je pouze navázáno písemné vyrozumění zaměstnance ve lhůtě do 15 dnů. Z tohoto důvodu je tvrzení „<i>Změna tarifní mzdy musí být písemně zdůvodněná.</i>“ zcela redundantní, neboť zmíněnou povinnost písemného vyrozumění zaměstnanců v případě snížení mzdy upravuje § 305 odst. 4 zákoníku práce.</p> <p>Tvrzení „<i>(jde zejména o změnu charakteru nebo rozsahu vykonávaných činností, změnu v pracovních výsledcích, zaměstnance/kyně, vývoje v daném oboru)</i>“, považujeme za problematické, protože se neopírá o objektivní míru pracovních výsledků zaměstnance. Tvrzení je hrubě vágní a de facto otevírá možnost vedoucímu pracovníkovi mzdu zaměstnance upravovat libovolně. Uvedený bod by měl smysl, kdyby byl navázán například na systém hodnocení akademických pracovníků. Důrazně ovšem doporučujeme, aby akademičtí i neakademičtí pracovníci byli motivováni k tvůrčí činnosti a lepším pracovním výsledkům spíše systémem transparentního odměňování, než snižováním platů. Má-li dojít ke změně charakteru nebo rozsahu vykonávaných prací, tj. například ke snížení rozsahu kompetencí nebo agendy zaměstnance, je zcela jasné a srozumitelné bez dalšího vysvětlování, že bude dotyčnému zaměstnanci snížen plat, a naopak při zvýšení pracovních povinností mu bude plat zvýšen. Z toho důvodu je uvedená část tvrzení redundantní.</p> <p>Tvrzení „<i>Snížení tarifní mzdy může být také provedeno z důvodu nepříznivé ekonomické situace pracoviště nebo součásti.</i>“ okamžitě implikuje, že jediná cesta řešení nepříznivé ekonomické situace je snižování tarifu, ale management součástí může přistoupit například i k redukci počtu zaměstnanců po snížení agendy, popřípadě fakulty mohou najít zdroje financování ze sponzorských darů od firem, apod.</p> <p>Rovněž se obáváme možného zneužití ve smyslu nespravedlivé korekce tarifu, neboť jak bude opravdu prokázáno, že dotyčný pracovník je spoluzodpovědný za špatnou ekonomickou situaci pracoviště? Proč by měl být dopad na pracovníky paušální, aniž by zohledňoval, kdo a jak dobře pracuje?</p> <p>Tarifní mzda by měla být i podle záměru MŠMT v rámci aktuálně</p>	<p>VMP. Nyní není předmětem/cíle této aktualizace VMP.</p>
---	--	---	--

			<p>vypsaného kohezního opatření jednotná a měla by být jistotou každého zaměstnance, a proto jsou příslušné formulace navržené ve mzdovém předpisu zcela odporující smyslu tarifní mzdy i záměrům MŠMT.</p> <p>Význam tarifní mzdy jednoznačně spočívá v zajištění rovnosti a spravedlnosti v platové struktuře, systém tarifů umožňuje definovat pevná pravidla pro odměňování na základě pracovních pozic, dovedností a zkušeností zaměstnanců. Svévolné zacházejí s tarify jednotlivých pracovníků v rámci určitých pracovních kategorií a pozic zvyšuje riziko diskriminace a nespravedlivých platových rozdílů.</p>	
6		zásadní	<p>Dále si dovoluujeme upozornit, že dle kolektivní smlouvy ve znění Dodatku č. 1 z 1. 10. 2009, článku 8, bodu 5 platí, že „<i>Obě smluvní strany se dohodly na zahájení jednání o úrovni mezd v případě, že míra inflace (r/r průměr) překročí 5 %.</i>“</p> <p>Žádné takové jednání však v této přílehlavé situaci, kdy se vytváří nový vnitřní mzdový předpis, a současně míra inflace v posledních dvou letech dosahovala výše než 10 %, vedeno nebylo. Předložený vnitřní mzdový předpis v zásadě mzdy zachovává a existuje určité podezření, že v některých případech může vést k poklesu mzdy, vizte připomínku 7.</p> <p>Tuto připomínku považujeme za zcela zásadní a požadujeme nápravu. Jinak se obrátíme na Ministerstvo práce a sociálních věcí, aby určilo zprostředkovatele pro řešení sporu o plnění závazků z kolektivní smlouvy.</p>	<p>Děkujeme za připomínku. Z citace vyplývá, že obě strany se zavázaly, přičemž není řečeno, která strana bude původce/vydá impuls k jednání.</p> <p>Dovolíme si upozornit na bod č. 1 článku 3 KS Postavení a spolupráce smluvních stran: „Obě smluvní strany se zavazují, že v zájmu upevnování pozitivního vztahu zaměstnanců k univerzitě a v zájmu seriózního partnerského vztahu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací budou vzniklé problémy řešit jednáním s cílem dohody.“</p> <p>A dovolíme si zopakovat, že celkové mzdy u jednotlivých pozic na UJEP meziročně rostou, a jejich navýšení často překračuje procento inflace.</p>
7	s. 8	zásadní, žádost o vysvětlení	<p>Odstranění minimální a maximální výše a nahrazení pevným tarifem v případě neakademických pracovníků ve třídách N2 a N3 může teoreticky vést k poklesu platu v případě, jestliže měli dosud přiznaný plat na hranici maximální částky.</p>	<p>Děkujeme za připomínku. Tito pracovníci vždy pobírají výši mzdy, která odpovídá minimálně zaručené mzdě v dané kategorii.</p> <p>VMP (Čl 23 bod 4) i ZP obsahují ujednání: Pokud výše mzdy nedosáhne výše minimální/příslušné zaručené mzdy, bude poskytnut doplatek do této výše.</p>
8	s. 8	zásadní,	<p>Stejně jako u akademických pracovníků mají neakademičtí pracovníci</p>	<p>Děkujeme za připomínku. Bereme ji na vědomí.</p>

		žádost o vysvětlení	v několika třídách navrženou stejnou výši tarifu. Třídy by v zásadě měly reflektovat náročnost jednotlivých profesí a požadavky na kvalifikaci a rozsah agendy.	Budeme o ní rádi diskutovat při dalších úpravách VMP. Nyní není předmětem/cíle této aktualizace VMP.
9		zásadní	Požadujeme, aby se zaměstnavatel zavázal k tomu, že případné zvýšení tarifů na základě nového předpisu proběhne bez současného snížení částky dříve schváleného osobního ohodnocení, což se v minulosti dle zkušeností našich kolegů z různých středisek stalo.	Děkujeme za připomínku. Bereme ji na vědomí. Budeme o ní rádi diskutovat při dalších úpravách VMP. Nyní není předmětem/cíle této aktualizace VMP.
10	čl. 7, odst. 1	zásadní, žádost o vysvětlení	Projektová mzda je zde specifikována příliš obecně. Poslední věta z tohoto odstavce umožňuje jednotlivým fakultám použít finance z projektu určené na mzdy zcela svévolně. V současnosti jsou na univerzitě značné rozdíly v přístupu k projektové mzdě, která je přiznávána od plné výše až např. po třetinu, což způsobuje nerovnosti v přístupu k zaměstnancům, kteří by měli mít v rámci zaměstnavatele stejné podmínky k práci a srovnatelné ohodnocení za svůj pracovní výkon.	Děkujeme za připomínku. Bereme ji na vědomí. Budeme o ní rádi diskutovat při dalších úpravách VMP. Nyní není předmětem/cíle této aktualizace VMP.