## P03 – Komunikace s děkany ve věci interní instrukce fakult a VMP vůbec

**15.4.2019 šlo děkanům následující:**

**From:** Cernohouz Zdenek
**Sent:** Monday, April 15, 2019 1:47 PM
**To:** Papouskova Zdenka; Ludikova Libuse; Pechal Zdenek; Tavel Peter; Kubala Martin; Safar Michal; Kolar Milan; Vomacka Jaroslav
**Cc:** Lach Jiri; Rozehnalova Gabriela; Tan Gabriela; Kysucanova Milena
**Subject:** Interní instrukce k VMP

Vážené paní děkanky, vážení pánové děkani,

konečně navazuji na naše osobní jednání v uplynulých týdnech za účasti prorektora Lacha a Mgr. Kysučanové a shrnuji jeho závěry.

Omlouvám se za prodlení vzniklé v důsledku řešení urgentnějších záležitostí.

**Posílám slíbený návrh textu k doplnění do interní instrukce Vaší fakulty:**

(nemusí se týkat Pedagogické fakulty)

*„Na základě posouzení popisů pracovní činnosti (dále jen „PPČ“) jednotlivých akademických a vědeckých  pracovníků na naší fakultě jsem dospěl/a k závěru, že v rámci ………………. fakulty UP  (dále jen „….UP“) nebude nastaveno rozmezí mzdového tarifu pro jednotlivé mzdové třídy akademických a vědeckých pracovníků, ale v rámci každé z nich bude na této fakultě stanoven fixní mzdový tarif v rozmezí nastaveném pro celou UP Vnitřním mzdovým předpisem UP (dále jen „VMP“). Toto rozhodnutí činím především s ohledem na fakt, že na ….UP jednotliví akademičtí a vědečtí pracovníci mají a do budoucna budou mít popisy pracovních činností, které se v rámci jednotlivých mzdových tříd budou lišit jen nevýznamně.*

*Při zohlednění zmíněného standardního a takřka neměnného PPČ pro jednotlivé mzdové třídy na ….UP, minimálního představitelného rozsahu PPČ pro každou mzdovou třídu v rámci celé UP, který odpovídá dolní hranici rozmezí nastaveného přílohou VMP pro danou mzdovou třídu, a maximálního představitelného rozsahu pracovních povinností, který odpovídá maximální výši mzdového tarifu dle rozmezí v příloze VMP pro příslušnou mzdovou třídu, jsem došel/la k fixním mzdovým tarifům pro jednotlivé mzdové třídy na ….UP, které jsou uvedené v tabulce výše.* (případně „níže“ nebo „v čl. xx, odst. yy“ apod.)

*Při stanovení mzdového fixního tarifu pro jednotlivé mzdové třídy akademických a vědeckých pracovníků bylo zohledněno především kritérium složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce s akcentem nejen na oborové kompetence, publikační nebo uměleckou činnost, vědecké nebo umělecké výstupy, aktivity spojené s popularizací ….UP na veřejnosti a ……………….., ale především …………………..*

*Případné rozdíly mezi jednotlivými zaměstnanci, kteří mají shodný sjednaný druh práce (mzdovou třídu, mzdový tarif a popis pracovní činnosti) a kteří přesto plní různý rozsah pracovních úkolů nebo dosahují různých pracovních výsledků, budou na …. UP řešeny prostřednictvím osobního ohodnocení v souladu s VMP.*

*Personální oddělení ve spolupráci s příslušnými vedoucími zaměstnanci tedy akademickým a vědeckým pracovníkům …. UP bude vystavovat nové mzdové výměry v souladu s VMP, aktuálním Katalogem pracovních míst na UP a touto instrukcí.“*

(Na fakultách, kde to tak je, případně místo sousloví „akademičtí a vědečtí pracovníci“ používat jen „akademičtí pracovníci“ a v textu uvést „Na naší fakultě vědečtí pracovníci nepůsobí.“)

Každá fakulta si pochopitelně zapracuje dle svého přání v případně pozměněné podobě a v úpravě adekvátní jí zvolenému postupu. Žluté pasáže jsou k výběru či doplnění; modré jsou pouhé mé komentáře.

**Posílám rovněž dle dohody něco k tomu, jak by mohlo vypadat doplnění normy ve vztahu k osobnímu ohodnocení:**

(nemusí se týkat Právnické fakulty)

*„Existují objektivní kritéria, jejichž naplnění z větší míry lze vnímat jako plnění většího rozsahu pracovních úkolů či dosahování velmi dobrých pracovních výsledků. Přitom je třeba porovnávat pracovní činnosti konkrétním zaměstnancem reálně vykonávané s pracovními činnostmi sjednanými s týmž zaměstnancem a uvedenými v jeho popisu pracovních činností a s činnostmi reálně vykonávanými jinými zaměstnanci na stejném pracovním místě.*

*Za oblasti činností, které v individuálním případě mají být zohledněny v tomto smyslu jako argumenty odůvodňující přiznání, zvýšení, snížení (určení konkrétní výše) osobního ohodnocení považuji u akademických a vědeckých pracovníků pracovně zařazených na naší fakultě zejména:*

*a)     míru a rozsah plnění povinností v oblasti pedagogických činností (jen u akademických pracovníků):*

         *přímá výuka a příprava na ni,*

         *konzultace se studenty,*

         *vedení a oponování kvalifikačních prací,*

         *hodnocení plnění studijních povinností,*

         *spolupráci na rozvoji studijních programů a na akreditačním procesu,*

         *účast na přijímacím řízení*

         *výuka CŽV;*

*b)     míru a rozsah plnění povinností v oblasti tvůrčích činností*

         *publikační a tvůrčí činnost, účast na fungování časopisů UP,*

         *základní a aplikovaný výzkum,*

         *projektová činnost,*

         *smluvní výzkum,*

         *účast jménem UP na činnosti spolků a jiných akademických, vědeckých či profesních organizací;*

*c)      míru a rozsah plnění fakultativních činnosti v oblasti*

         *vedení dalších zaměstnanců,*

         *administrativy,*

         *popularizace vědy,*

         *podpory převodu znalostí a technologií,*

         *činnost akademických orgánů UP;*

*d)     výkon jiných činností adekvátních předmětnému oboru vědění a jejich míru.*

*Zcela zásadní slovo při návrzích výše osobního ohodnocení mají vedoucí jednotlivých organizačních útvarů (kateder, ……), kteří adekvátně přihlédnou mimo výše uvedených argumentů i ke specifikům příslušného vědního oboru a možnostem jednotlivých akademických a vědeckých pracovníků tomu odpovídajícím.“*

Každá fakulta si pochopitelně vybere míru podrobnosti a konkrétní obsah adekvátní jejich oboru činnosti.

**Dovoluji si i jménem pana prorektora a paní magistry apelovat na ty fakulty, které to tak dosud nemají, aby interní instrukci skutečně zaslali jen interně na personální oddělení a paralelně nám na rektorát na vědomí. Není třeba ji vydávat ve formě vnitřní normy. Stejně tak tu současnou lze, máte-li ji v podobě normy, zrušit, respektive z UPShare stáhnout. Pochopitelně ale respektujeme, když se rozhodnete jinak. Například v případě obsáhlé podrobné normy Právnické fakulty UP je to víc než pochopitelné (řeší více problematik a je funkčně provázána s jinými normami).**

**Pro některé fakulty mám ještě drobné individuální připomínky v druhé části přiloženého souboru. V první části shrnuji to, co zaznělo i osobně.**

Závěrem potvrzuji, že Akademickému senátu odešel v předminulém týdnu návrh navýšení mzdových tarifů ostatních zaměstnanců o minimálně 4 %. Pro co nejdřívější účinnost novely jsem udělal maximum.

Budeme Vás jistě v této věci dále informovat.

S pozdravem a díky za spolupráci.

**

Mgr. Zdeněk Černohouz**právník

**Univerzita Palackého v Olomouci
Rektorát** | **Právní oddělení**
585 631 049zdenek.cernohouz@upol.cz | www.upol.cz

Křížkovského 511/8 | Olomouc | 771 47

**Přílohou mailu bylo:**

**Původní záměr by takový:**

Relevantní úprava:

čl. 5 VMP:

*5. Při určení mzdového tarifu konkrétnímu akademickému či vědeckému pracovníkovi v rámci* ***rozmezí stanoveného přílohou č. 1 pro konkrétní mzdovou třídu*** *se v návaznosti na porovnání pracovních činností uvedených v popisu pracovní činnosti konkrétního zaměstnance s pracovními činnostmi uvedenými v katalogu pro předmětné typové pracovní místo zohlední především tato kritéria:*

*a)složitost, odpovědnost a namáhavost práce sjednané s konkrétním zaměstnancem,*

*b)pracovní výkonnost a výsledky práce,*

*c)pracovní podmínky,*

*d)hodnota práce konkrétního zaměstnance a*

*e)délka odpovídající odborné praxe, přičemž se přiměřeně použije čl. 6.*

*6.* ***Orgán zaměstnavatele vydá interní instrukci****, jak v podmínkách příslušné součásti UP podrobněji a konkrétněji nastavit kritéria dle odstavce 5 a jak je při určování mzdového tarifu* ***jednotlivým*** *akademickým či vědeckým pracovníkům pracovně zařazeným na příslušné součásti UP zohledňovat.*

čl. 15 VMP:

*1. Personální oddělení jsou povinna neprodleně po účinnosti tohoto mzdového předpisu připravit ve spolupráci s vedoucími zaměstnanci nové mzdové výměry k podpisu orgánu zaměstnavatele. Tyto* ***mzdové výměry budou účinné od 1. ledna 2019*** *a musí být před tímto termínem všem zaměstnancům doručeny (předány).*

*2. V případě zaměstnanců pracovně zařazených alespoň částí stanovené (případně sjednané kratší) týdenní pracovní doby na projektu, u něhož takový postup pravidla projektu nepřipouštějí, ve vztahu k této části týdenní pracovní doby na předmětném projektu povinnost dle odstavce 1 nevzniká.*

**Účinnost VMP nastala 18. 11. 2018. VMP nicméně platil již od července 2018. Diskuze o něm v podstatných bodech probíhaly již koncem roku 2017 a počátkem roku 2018.**

V září 2018 děkani začali posílat prorektoru Lachovi návrhy interních instrukcí (dále jen „I. I.“).

Dne 20. 9. 2018 byli osloveni mnou pro jistotu orgány zaměstnavatele ve smyslu čl. 2 odst. 7 VMP (8 děkanů, ředitel SKM, a rektor). Na SKM žádní akademičtí pracovníci nejsou. O rektorátu pojednávám samostatně s ohledem na složitost situace na něm. Zde se tedy věnujeme fakultám.

Děkanům jsem tehdy sdělil:

1. Mají vydat I. I. a v ní
	1. **rozpracovat kritéria** dle čl. 5 odst. 5 VMP a
	2. **stanovit pravidla** pro jejich aplikaci.
2. **I. I. měla být dokumentem pro personalistky, ne normou**. Nicméně děkan I. I. ve formě normy vydat může. Je to dle názoru prorektora možná taktická chyba (podobně projednání v AS či odborech). Bylo záměrem, aby se zaměstnanci a odbory napříč UP zbytečně „nerozrušovaly“ tím, že budou srovnávat mzdové tarif napříč UP.
3. **I. I. nemá být pouhou tabulkou.** Má obsahovat textovou část (záměry vydavatele a jeho cíle).
4. Cílem vydávání I. I. nejsou 4 stupně na každé fakultě, jak to bylo dřív. **Má zůstat rozmezí**, ve kterém se mají pohybovat vždy individuálně při nastavení mzdového tarifu daného AP/VP, a to dle té I. I. **Rozpětí rozhodně nemusí fakulty zužovat, stanovovat pevné levely či fixní jednotné tarify. Mohou nechat rozpětí, jak je, či si ho zúžit.**
5. **Jediným ani hlavní kritériem nesmí být „bohatství fakult“ a neměla by to být ani délka praxe sama o sobě**
6. I. I. slouží k tomu, aby si šlo na úrovní UP obhájit, že dva lidé se stejným typovým pracovním místem a významně podobným PPČ mají různý mzdový tarif (mzdu jako celek).
7. Předpokládali jsme, že každá fakulta má specifika, a tedy různě rozpracuje kritéria v I. I.

**8. 10. 2018 psal urgenci děkanům pan prorektor, že I. I. nemá být jen tabulkou, ale má obsahovat minimálně i krátké slovní zdůvodnění.**

Od děkanů jsme postupně od září do prosince 2018 obdrželi I. I. k nahlédnutí, a to v různých podobách a o různém obsahu. Dokumenty, které reálně měla k dispozici personální oddělení a které byly „vydány“, se ale od těch zaslaných v některých případech i významně liší. Obtížně se v tom orientovalo, a tak oslovil prorektor děkany s žádostí o zaslání aktuálních I. I., se kterými fakultní personalisté pracují. S těmi I. I., které (krom PřF) byly zaslány, pracuji jako s podkladem pro proběhnuvší jednání a pro toto vyjádření. U PřF vycházím z dokumentu, který jsem nalezl v UPShare.

**Aktuální situace:**

**Nyní se vedení UP rozhodlo akceptovat fakultám stav, kdy se všechny rozhodly jít cestou pevně daného tarifu pro každou mzdovou třídu AP/VP, když je nastaven uvnitř rozpětí dle VMP daného pro konkrétní mzdovou třídu. Nutným odrazem tohoto faktu je skutečnost, že UP nadále musí vnímat rozmezí mzdových tarifů zavedené VMP jen jako prostor pro rozdíly ve mzdových tarifech mezi fakultami, nikoli uvnitř jednotlivých fakult.**

**Nicméně žádáme fakulty, které tak neučinily, aby zvážily**

1. **doplnění interní instrukce o pasáž vysvětlující jejich pohnutky pro výběr nadepsaného řešení a pro nastavení konkrétní výše jednotlivých mzdových tarifů pro jednotlivé mzdové třídy AP a VP;**
2. **doplnění prohlášení, že rozdíly mezi rozsahem povinností plněných prakticky jednotlivými zaměstnanci budou řešeny osobním ohodnocením a uvedly v I. I. alespoň demonstrativní výčet skutečností zohledňovaných při přiznání a změnách osobního ohodnocení.**

V obou případech inspiraci posílám v mailu.

V rozsahu druhého bodu si dovolím doporučit prostudování normy Právnické fakulty na odkazu

[https://files.upol.cz/normy/\_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc={77a61309-059c-4778-a60a-8416bdd8d20f}&action=view&source=https%3A%2F%2Ffiles%2Eupol%2Ecz%2Fnormy%2Fnormy%2FForms%2Fpfa%2Easpx%23InplviewHash938eaece-66d8-40ed-ac5b-7e2d73bedb57%3DSortField%253Dplatnost\_od-SortDir%253DDesc-WebPartID%253D%257B938EAECE--66D8--40ED--AC5B--7E2D73BEDB57%257D](https://files.upol.cz/normy/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7b77a61309-059c-4778-a60a-8416bdd8d20f%7d&action=view&source=https%3A%2F%2Ffiles%2Eupol%2Ecz%2Fnormy%2Fnormy%2FForms%2Fpfa%2Easpx%23InplviewHash938eaece-66d8-40ed-ac5b-7e2d73bedb57%3DSortField%253Dplatnost_od-SortDir%253DDesc-WebPartID%253D%257B938EAECE--66D8--40ED--AC5B--7E2D73BEDB57%257D)

**Individuální doporučení fakultám nad rámec výše uvedeného:**

**CMTF**

* Dle VMP měla mít personální oddělení I. I. k dispozici již v prosinci 2018. Norma byla v UPShare zveřejněna až 19. 3. 2019, ač byla podepsána děkanem s datem 18. 12. 2018. Norma má dle svého textu být účinná dnem zveřejnění. V UPShare máte uvedenou účinnost dnem 1. 1. 2019. Dle Řádu normotvorby UP pak normu je třeba zveřejňovat právě v UPShare. **Prosíme o věnování pozornosti této problematice v budoucnu.**
* Ač to tak není v Řádu normotvorby UP výslovně uvedeno, odchylku od jím preferovaného principu, že je norma platná dnem jejího zveřejnění, jsme čekali pouze směrem dopředu, nikoli zpět k datu podpisu děkana. Rovněž se předpokládá alespoň minimální legisvakanční lhůta. **Prosíme o věnování pozornosti této problematice v budoucnu.**
* Z diskuze s děkanem (i z podkladů, které měla k dispozici Mgr. Kysučanová) jsem vyrozuměl, že I. I. obsahuje v praxi i druhou část (podobnou, jakou má FTK) – přehledovou tabulku s tarify a specifiky pro jednotlivé mzdové třídy VP a AP Ta ale není ani v UPShare, ani mi nebyla zaslána na výzvu prorektora pí Ambrozovou jako součást normy. **Nevím, jak to přesně máte, ale bylo by dobré oba dokumenty mít pohromadě.**

**FF**

* Platnost i účinnost jsou v normě nastaveny na 1. 1. 2019. Je vhodné, aby byla zachována legisvakanční lhůta norem. **Prosíme o věnování pozornosti této problematice v budoucnu.**
* I. I. měla sloužit personalistkám na konci roku 2018 a měla je v té době zavazovat. Proto bylo vhodné účinnost nastavit před toto období, nikoli až na 1. 1. 2019. **Prosíme o věnování pozornosti této problematice v budoucnu.**

**FTK**

* V I. I. prosím neuvádějte tarifní třídy bývalé (9 až 13), ať to není matoucí, nebo u nich jasně uveďte, že jde o bývalé tarifní třídy dle VMP (vnitřního předpisu UP č. A-3/2007) účinného do 17. 11. 2018
* Minimální vzdělání (ač jde o kategorii orientační) si pro účely tabulky vezměte spíše z Katalogu pracovních míst než z VMP.

**FZV**

* Platnost i účinnost jsou v normě nastaveny na 21. 11. 2018. Je vhodné, aby byla zachována legisvakanční lhůta norem jako u novely Vaší I. I. **Prosíme o věnování pozornosti této problematice v budoucnu.**

**LF**

* Ač to tak není v Řádu normotvorby UP výslovně uvedeno, odchylku od jím preferovaného principu, že je norma platná dnem jejího zveřejnění, jsme čekali pouze směrem dopředu, nikoli zpět k datu podpisu děkana. Správně jste ale zachovali legisvakanční lhůtu. **Prosíme o věnování pozornosti této problematice v budoucnu.**
* Účinnost normy máte nastavenu na účinnost VMP (ta nastala 18. 11. 2018). V UPShare máte ale zavedenu účinnost dnem 1. 1. 2019. **Prosíme o opravu a věnování pozornosti této problematice v budoucnu.**
* Nepovažujeme za nejsprávnější řešení pro stanovení mzdových stupňů pouze délku praxe.
* Pojem „dosažení kvalifikace předepsané pro danou mzdovou třídu“ je matoucí Katalog ani VMP nepředepisují minimální kvalifikaci pro mzdové třídy. Jen ji uvádí jako pomocné kritérium. **Když už se vzděláním chcete pracovat, odkazujte případně raději na Katalog než na tabulku v příloze VMP.**

**PF**

* Nepovažujeme za nejsprávnější řešení pro stanovení mzdových stupňů pouze délku praxe.
* I. I. měla sloužit personalistkám na konci roku 2018 a měla je v té době zavazovat. Proto bylo vhodné účinnost nastavit před toto období, nikoli až na 1. 1. 2019. **Prosíme o věnování pozornosti této problematice v budoucnu.**

**PřF**

* I ve světle dříve sdělených výhrad považujeme za velice diskutabilní a velmi kontroverzní čl. 3 normy, a to konkrétně:
	+ Odst. 2 zavádí přímou diskriminaci akademických a vědeckých pracovníků na totožných pracovních místech v rámci UP. Na PřF je jejich úhrnná roční mzda limitována a jinde nikoli.
	+ Odst. 3 obsahuje zcela nejasnou sankci. Tato se tedy jeví jako nelogická a obtížně aplikovatelná. Ponechává se několik potenciálních různých výkladů, což u sankčního ustanovení může vést k vytvoření prostoru pro libovůli při ukládání sankcí. Toto vnímáme jako nepřípustné.