## P05-Výzva rektora děkanovi PřF z 13-02-2019 (porušování zákona)

## (celé stanovisko PO UP)

* **u snížení osobního příplatku (míněno osobní ohodnocení) zákon (stanoví VMP, ne zákon) stanovuje povinnost nadřízeného své rozhodnutí odůvodnit a uvést relevantní argumenty. Rektor uvádí, že dle dostupných informací děkan postupoval v tomto případě zcela bez poskytnutí jakéhokoliv odůvodnění a zároveň se svým rozhodnutím neseznámil přímého nadřízeného prof. Zbořila, jímž je v tomto případě prof. Otyepka. Podle rektora tak došlo ke snížení osobního příplatku bez odůvodnění a bez konzultace s nadřízeným;**

VMP čl. 7 odst. 8 stanoví, že odejmutí či snížení osobního ohodnocení je třeba zdůvodnit vedoucím zaměstnancem. V rámci konkrétního případu, tj. prof. Zbořila, navazoval rektor UP na sdělení prof. Otyepky, ten vůbec nevěděl o snížení osobního ohodnocení, byl nadto opačného názoru než děkan PřF UP. Rektor UP zjistil, že s ním pan děkan změny pracovního poměru vůbec neprojednal (podle interní dohody), z toho důvodu děkana Kubalu oslovil prostř. výzvy.

IA navrhované doporučení (str. 33) zakotvit ve VMP ustanovení, které stanoví vedoucímu zaměstnanci povinnost projednat se zaměstnancem snížení nebo odejmutí osobního ohodnocení by v tomto konkrétním případě nebylo řešením, když osobní ohodnocení snižoval orgán zaměstnavatele, tedy děkan, bez vědomí vedoucího zaměstnance. Nadto povinnost projednat snížení či odejmutí osobního ohodnocení je ve VMP již zakotvena (čl. 7 odst. 8 VMP).

* **děkan vydal nový mzdový dekret až na přelomu ledna a února, přičemž zákon stanoví, že tak měl učinit již o měsíc dříve. Profesor Zbořil tedy celý měsíc nevěděl, jakou má mzdu;**

Trvám si na své argumentaci, ani přes závěr IA toto nezmírňuje vinu děkana PřF UP. Pokud mu objektivní okolnosti spojené s doručením záznamu znemožňovaly toto oznámit zaměstnanci v předstihu, měl takto učinit až později.

* **interní dohoda (vycházející z novely vysokoškolského zákona) uzavřená mezi děkany, výslovně stanoví, že děkani projednávají s rektorem i jakékoliv změny pracovněprávních vztahů u profesorů a docentů. To se podle slov rektora v tomto případě nestalo;**

Na základě Interní dohody (ZVŠ předpokládá ID) o omezení rozsahu projednávaných záležitostí v oblasti pracovněprávních vztahů fakult mají děkani za povinnost předem projednávat s rektorem vznik, změnu a zánik pracovních poměrů docentů nebo profesorů zaměstnaných na příslušné fakultě UP. Rektor UP řešil primárně změnu úvazku prof. Zbořila (nikoliv výši mzdy, ačkoliv i toto lze zahrnout pod záležitosti, která mají být ze strany děkanů s rektorem projednávány), kterou s rektorem děkan Kubala neprojednal, jedná se o změnu pracovního poměru

* **v novém mzdovém výměru prof. Zbořila děkan zcela odstranil příjmy ze zdroje 11, který je bezprostředně vázán na výuku. Podle rektora tak dochází ke zcela bizarní situaci, kdy profesor univerzity, jenž garantuje výuku a účastní se výukového procesu, není za tento proces placen a pracuje tedy v tomto ohledu zadarmo;**

Lze chápat IA tak, že dává rektorovi za pravdu, z posledních dvou odstavců na straně 32 lze z toho číst tolik, že nebyl důvod ke snížení osobního příplatku a měla být vydána stanoviska příkazců operace (Zbořil, Otyepka), tito však byli obejiti. Pouze zde lze postrádat Z – jakožto zjištění IA.

* **tím, že děkan neuvedl žádné důvody svého postupu, který byl navíc namířen (zdá se) proti jediné osobě na fakultě, vystavuje se děkan podezření z nerovného zacházení se zaměstnanci a z účelového jednání.**
* Nebylo IA řešeno – nevyvrátil/nerozporoval. Dle informací, které mám, se věc nyní ocitá před olomouckým soudem a rozhodne tedy až soud o tom, kdo je silnější ve svých tvrzeních. Až bude vydán pravomocný rozsudek, budeme vědět více.

Nelze souhlasit s tvrzením uvedeným v auditu (str. 36), že Statut RCPTM je neplatný. Statut RCPTM je projevem projektového řízení, stejně jako statut CRH a model řízení ÚMTM. Projektové řízení máme v organizačním řádu UP upraveno tak, že projektové řízení je formou řízení nepřímo podřízených zaměstnanců, kteří jsou určeni pro plnění úkolů na konkrétním projektu. Projektové řízení vyplývá z povahy jednotlivých projektů, je časově ohraničené (po dobu trvání projektu) a nemusí odpovídat organizační struktuře uvedené v organizačním řádu příslušné součásti UP. Statut RCPTM není v rozporu se zákonem o vysokých školách, resp. ze závěru IA neplyne, s jakým ustanovením konkrétně by měl být Statut RCPTM v rozporu.

Statut PřF UP, konkrétně jeho příloha č. I Organizační řád PřF UP obsahuje ustanovení o tom, Statut RCPTM vydán rektorem a že se činnost a vnitřní poměry RCPTM řídí statutem RCPTM. Každý z děkanů (prof. Ševčík, prof. Frébort a i děkan Kubala) tento stav akceptovali, stejně tak AS PřF UP a AS UP schválily znění Organizačního řádu s vložením ustanovení o Statutu RCPTM, resp. Statutu UP . Hovořit o ingerenci do kompetencí fakulty není v tomto případě na místě. V rozsahu funkčního období ředitele RCPTM je opravdu založen nesoulad. Stejný problém je však i v případě ředitele CRH a ředitele ÚMTM. Takto však byly projekty předloženy a schváleny. Po dobu trvání projektu bylo tedy funkční období v projektu nastavené udržováno tak, jak bylo v projektu navrženo. Dohoda s řediteli center byla taková, že statuty center PřF UP a model řízení ÚMTM budou upraveny, když tyto mají být vnitřními normami ústavu. V návaznosti na skutečnost, že s největší pravděpodobností dojde i k změně ve struktuře center PřF UP, tj. výzkumných oddělení CRH a výzkumných programů RCPTM. Úprava statutů/modelu řízení se však stále odkládá, když je další postup stran CATRIN zablokovaný – není doposud schválen návrh novely Řádu o nakládání s majetkem a tak nadále přešlapujeme na místě.