
Zápis ze zasedání Ekonomické komise AS UK ze dne 12. prosince 2023

Přítomní: Mgr. Jan Bičovský, Ph.D. (FF), doc. Mgr. Cyril Brom, Ph.D. (MFF), Mgr. Kristýna Bubeníková (PřF), Mgr. Andrej Farkaš (MFF), PhDr. David Greger, Ph.D. (PedF), ThDr. Jaroslav Hrdlička (HTF), PharmDr. Eduard Jirkovský, Ph.D. (FaF), PhDr. Petr Jüptner, Ph.D. (FSV), Mgr. Jan Kranát, Ph.D. (ETF), MUDr. Anna Malečková, Ph.D. (LFP), Karel Mikuláš (LFP), Ing. Petr Pavlík, Ph.D. (FHS), PhDr. Mgr. Pavel Pečený, Ph.D. (Součásti), JUDr. Michal Říha, Ph.D. (PF), Ing. Milan Skrbek (FTVS), Doc. PhDr. RNDr. Josef Stráský, Ph.D. (MFF), Mgr. Karel Šima, Ph.D. (FF), Prof. Ing. František Zahálka, Ph.D. (FTVS), Doc. RNDr. Jiří Dolejší, CSc. (MFF), RNDr. Karel Fišer, Ph.D. (2.LF), MUDr. Josef Fontana, Ph.D. (RUK), Mgr. Michael Glogr (PF), JUDr. Miroslav Sedláček, LL.M, Ph.D. (PF), PhDr. Jiří Štípek, Ph.D. (PedF), Prof. PharmDr. František Trejtnar, CSc. (FaF),

Omluveni: Bc. Jakub Čech (PF), Mgr. Eliška Mašková (FaF), Bc. Martina Pustková (FHS)

Hosté: prof. MUDr. Milena Králíčková, Ph.D. (rektorka UK), Mgr. Martin Maňásek (kvestor UK), Bc. Aleš Hájek (tajemník PF), Mgr. Aleš Šoukal (LFP), Ing. Marie Klečková (tajemnice LFP), prof. Tomáš Šimůnek, Pharm.D., Ph.D. (proděkan FaF), Mgr. Otomar SLÁMA, MBA, MPA (CUIP)

Program:

1. Zahájení a informace vedení
2. Novelizace Vnitřního mzdového předpisu – ideový záměr
3. Návrh na řešení žádostí o podporu z fondu na investiční rozvoj fakult a dalších součástí („Mikuláš“) podaných do září 2023
4. Sjednocování nefinančních zaměstnaneckých benefitů
5. Novelizace Pravidel hospodaření a opatření rektora k čerpání sociálního fondu – ideový záměr
6. Rámcové principy kariérního rozvoje a hodnocení THP na UK
7. Ideový návrh rozdělování prostředků za výuku, parametr A
8. Volba kandidátů na členy Rady kolejí a menz UK
9. Aktualizace příkazní smlouvy mezi UK a CUIP a návazné kroky
10. Právní jednání
 - a. Budoucí věcné břemeno – Biocentrum
 - b. Smlouva s HMP o budoucí služebnosti v Motole - 2.LF
 - c. Smlouva s DPP o zřízení služebnosti v ulici Opletalova – FF
 - d. Koupě pozemku v osadě Rejvíz – PřF
 - e. Nájemní smlouva na pronájem Procháskova pavilonu v Plzni
11. Různé

1. Zahájení a informace vedení

Prof. Králíčková předložila aktuální informace. Minulý týden zasedla repre komise, řešily se novinky v Pravidlech pro rozdělování rozpočtu VŠ. Jednalo se zejména o navýšení rozpočtu o 800 mil. Kč dle ukazatelů A+K. Další novinkou byla změna CRP projektů na něco, co my uvnitř UK označujeme jako „post-CRP“. U nás budeme navazovat na „tradiční“ CRP projekty, jako např. podporu malých studijních programů. Bohužel je však alokace o něco nižší než dříve. Hlavním koordinátorem pro nastavení nových pravidel a rámce pro doktorské studijní programy je prof. Křišťoufek. Druhý post-CRP projekt se týká lidských zdrojů a bude koordinován Masarykovou univerzitou.

Moc děkuje členům pracovní komise pro ekonomiku. Dnes měla velmi pozitivní pocit z veřejného vnímání UK, pan prezident i ostatní rektori VŠ pronášeli mnoho kladných slov na adresu naší univerzity a velmi si toho cení.

2. Novelizace Vnitřního mzdového předpisu – ideový záměr

Prof. Králíčková se ujala představení materiálu – Jedná se skutečně o ideový záměr, nyní chtějí debatu o tomto tématu teprve zahájit. Byla součástí pracovní skupiny, která řešila s MŠMT, jak bude navýšení rozděleno. MŠMT nakonec uznalo, že podfinancovaný je celý sektor vysokého školství, a tak pošlou celých 800 mil. Kč v A+K. Finální znění a podmínky ukazatele F budou známy až na konci února, kdy se vyhlásí. Pro UK to bude znamenat asi 150 mil. Kč. Idea je předkládána až nyní, kdy máme k dispozici alespoň rámcový přehled toho, jak to bude. V materiálu je několik možností, jsou tam dvě oblasti. Varianta A je odvozena od středních hodnot, varianta B je níže a do varianty A se dostane do tří let. Jsme si vědomi, že při přijetí varianty A jsou zde fakulty, které na to nemají dostatek prostředků. Druhá oblast problémů je, že zde máme řadu pracovníků vnímaných jako excelentních a bylo by nemilé, kdybychom snížili tarify i jim. Proto jsou v materiálu nabízeny i mechanismy, abychom o takové lidi nepřišli. Zpětnou vazbu od děkanů a děkanek

chtějí strukturovat, do 20.12. chtějí odpovědi na základní čtyři otázky jim položené. Pokud bychom se ale v rámci UK nedovedli dohodnout na jednotných tarifech, tak o těch 150 mil. Kč přijdeme a další rok se nám příspěvek A+K zkrátí. Otázkami bylo: zda vůbec chtějí tarify, která z variant (A, B nebo jiná mezivarianta) je jimi preferována, jak si představují rozdělení 150 mil. Kč mezi fakulty. Poslední otázka byla, jak řešit situaci u kolegů pobírajících vyšší tarify, nechceme přijít o žádného držitele ERC. Dále bychom rádi od fakult slyšeli plán, jak plánují pracovat s navýšením prostředků.

Dr. Šima – Jakým způsobem má vést mechanismus rozdělení prostředků ukazatele F, pokud bude většina prostředků rozdělena podle stávajícího poměru A+K? Povede to „k vyrovnání rozdílů v odměňování za obdobnou činnost mezi jednotlivými fakultami/součástmi téže vysoké školy“, jak se uvádí v materiálu?

Mgr. Maňásek – I kdybychom použili všechny takto získané peníze jen na tuto oblast, tak to odměňování zcela nenarovná. To, že jsou na některých fakultách průměry vyšší, než je průměr celostátní, však neznamená, že fakulta na tarify nepotřebuje žádné peníze. Je otázka, jak řez peněz udělat, aby se narovnání alespoň částečně vyřešilo. Dle MŠMT dostaneme 75 % prostředků hned, a to dle A+K, zbylých 25 % prostředků dostaneme, pokud přijmeme vnitřní mzdový předpis. Zhruba 20 % prostředků vázaných na mzdový předpis půjde jen na ty fakulty, které mají mzdy nižší než celostátní průměry.

Dr. Šima – Není přesvědčený o tom, že to dává smysl. 75 % dostaneme rovnou, ale poté máme prokázat, že jsme prostředky k mzdové kohezi skutečně použili. Pokud ale prostředky nerozdělíme tak, aby vedli k vyrovnávání mzdových nesrovnalostí, tak MŠMT může říct, že 25 % nedostaneme vůbec, protože jsme je nevyužili.

Prof. Králíčková – To zcela jistě využijeme. Celý sektor VŠ je podfinancovaný, na podlaze tarifů jsou zaměstnanci i u „bohatých“ fakult.

Mgr. Maňásek – Nebude problém prokázat, že jsme prostředky takto použili. Původní návrhy v pracovní skupině byly rozdělit to mezi VŠ jiným způsobem, a kdyby MŠMT tento názor vyslyšelo, tak by na UK přišlo prostředků více a bylo by to více návodné. Tento návrh ale neprošel.

Mgr. Farkaš – Zajímalo by jej, jak to bylo vypočítávané, materiálu v některých bodech nerozumí. Na začátku je uvedeno, že se to „pravděpodobně“ rozdělí takto. Kdy se to upřesní?

Mgr. Maňásek – Nejspíše v únoru, po ujasnění a vyhlášení ukazatele F. MŠMT ale neslíbilo konkrétní termín. Bude to v poměru A ku K 50:50, což pro nás vychází poněkud lépe.

Mgr. Farkaš – Navrhuje se neměnit stávající mzdové třídy, ale u bodu 4 se navrhuje zavést nové třídy, což mu přijde trochu v rozporu.

Prof. Králíčková – Když se materiál tvořil, tak byl nápad zavést nové třídy, což by nám umožnilo větší flexibilitu, ale tolik času na projednání materiálu nyní není. Ráda by vedla debatu tak, aby se vše stihlo. Ty třídy s X jsou tam přidány proto, že si uvědomujeme, že máme na UK držitele velkých projektů ERC, kteří by nám mohli odejít.

Mgr. Farkaš – Když budeme plošně zvyšovat tarify, tak se nám ztrácí jakákoliv motivační složka, která je často spojena s držitelem grantu. Ti jsou často na spodu tarifu a následně mají zbytek financí přímo z grantů.

Mgr. Maňásek – Finance z grantu jdou do tarifu zanořit.

Mgr. Farkaš – Děkuje za upřesnění. Ve výpočtu toho, kolik dá fakulta na odměny, mu tam chybí údaj o výši odvodů.

Mgr. Maňásek – To je ale poměrově stejné, při dorovnání to bude v hrubé mzdě.

Mgr. Farkaš – Když fakulta vyplácí odměny, tak z materiálu plyne, že může zároveň plošně zvýšit mzdy, což tak ale není. Dle něj by měly být odměny navázané na výkonnost. Dle něj materiál v současné podobě povede k tomu, že když se strop zavede na A, tak se u značné části fakult prostředky rozmělní do tarifů a zruší se motivační složka. Na odměny zůstane výrazně méně prostředků a zároveň těm na spodku tarifu dáme více peněz. Nebudou tak např. motivováni si podávat grant. Jde mu o to, že se u některých fakult skoro zcela zbavíme motivační složky. Např. MFF bude muset dorovnávat 27 mil. Kč ročně na tarifech, což povede k tomu, že výkonným lidem s vlastními granty budeme nuceni na tyto finance sáhnout. Co když na to někteří zaměstnanci, popř. odbory nepřistoupí?

Prof. Králíčková – Tento problém si my i děkani uvědomujeme. Cílem bylo v ideovém záměru ukázat, jaký prostor v odměnách některé fakulty mají. Pracovněprávní nastavení je ale v rukou děkanů a děkanek. Mohou nám však navrhnout i jinou variantu než jen ty navržené, můžeme vypracovat mezivariantu. Vedení nechce dát všechno z odměn do tarifů. Když nebude souhlas, tak abychom lidi neztratili, tak jsme právě proto zkusili vymyslet „záchranné nástroje“, je možné použít i smluvní mzdu. Jednou z variant je odložit účinnost vůči konkrétním zaměstnancům, ale to by mohlo být problematické při registraci předpisu u MŠMT.

Mgr. Farkaš – Navrhuje mezivariantu blíže k B, ale rád by, aby meziroční nárůst reflektoval meziroční nárůst prostředků rozepisovaných na fakulty. Nyní máme mimořádný příspěvek, u něhož není garantované, jak to bude v budoucnu. Abychom nezjistili, že letos navýšíme tarify a příští rok nebudeme mít na toto navýšení prostředky. Rád by, aby meziroční stoupání tarifu bylo navýšované dle rozpisovaných prostředků od MŠMT na VŠ.

Dr. Greger – Zajímalo by jej, co by bylo tím AP5, abychom nevytvořili novou kategorii. Smluvní mzda je dle něj lepším řešením.

Také by rád čísla viděl více do hloubky, a to nejen v Excelu, ale hlavně by je rád měl i více rozepsané. Nejvíce je třeba dorovnávat na 1.LF, ale má odhad, že to bude zejména kvůli THP pracovníkům, avšak v tabulce vidí mzdové tarify všech a značné navýšení u THP. Při srovnání mediánů mezd mezi fakultami byly velké rozdíly mezi AP a malá mezi THP, ale my nyní nevíme, jaké jsou tam poměry u THP. Rád by tedy viděl tabulky č. 2, kde bude rozpad mezi THP a AP. Bylo by dobré vidět, co vše je zahrnuto v těch vyplacených odměnách, zda je to GA ČR nebo ERC.

Největší provokací pro něj je dělení na A+K. Pokud je cílem zavést mzdovou kohezi, tak je pro něj indikátorem rozdělování částek právě to, co je potřeba dorovnat v poměru. Aby si mohl čísla porovnat, tak jim potřebuje nejprve věřit. Pokud to máme dělat podle těchto částek poměrově, tak jim to dorovnejme. Pokud jsou rozdíly tak velké, že všechny drží

na podlahách a vše rozpustí v odměnách, tak to je samozřejmě jiná situace. Dělení dle A+K rozhodně nemá být, řídme se potřebou dorovnání toho, co je pod průměrem, abychom se dostali na mzdové tarify. Měl by také obavu, abychom nezrušili motivační složku.

Prof. Králíčková – UK musí mít dobře zaplacené a excelentní THP pracovníky. Je přesvědčena, že je třeba si jich vážit. I při jednání RKR je hovořeno o tom, že si fakulty mají udělat vlastní analýzy ze svých dat. Centrálně dostupná data nejsou tak přehledná, fakulty vidí do svých vlastních zdrojů lépe. Je možné, že nakonec najdeme jiný způsob výpočtu než 75:25, ale nemyslí si, že by jen jediná fakulta má konkurenceschopné mzdy.

Debatu nad fixem by ráda oddělila, protože pokud chceme mít 150 mil. Kč, tak je třeba předpis připravit do léta, nerada by tuto záležitost nechávala na zářijové či říjnové jednání AS UK. Diskuze nad fixem bude totiž trvat déle jak půl rok.

Mgr. Maňásek – Můžeme přepočítat celkové průměry tak, že budeme počítat jen s prostředky, které jdou z kapitoly 333 MŠMT bez jakýchkoliv grantů. Bohužel ale z toho nezískáme informace o rozdělení do tarifů a odměn, není problém toto však zaslat v Excelu. Odměny z mzdového systému nějak lépe nevytáhneme, je tam asi 30 000 zakázek, které mají na každé fakultě jinou strukturu. Datová základna je velmi zašuměná.

Dr. Pavlík – Také by data potřeboval podrobnější. Jsou fakulty, které úmyslně drží mzdy nízko a dávají finance na odměnách, což mu přijde nešťastné. Zároveň by potřeboval vidět další sloupec, kde jsou uvedeni všichni zaměstnanci fakulty, aby viděl, zda jsou na podlahách všichni či jen jejich část. S názorem A+K souhlasí, pro nás by to nemělo být relevantní. Přijde mu úsměvná argumentace motivací na fakultách, kde jsou všichni u tarifů na podlahách. Zkušenosti a fakulty jsou v tomto různé, byl by velmi opatrný stran sjednocování. Varianta B je za něj ta, ke které bychom měli být blíže. Zároveň ale musíme myslet na to, že chceme všem zaměstnancům zajistit důstojné mzdy. Pokud jejich mzda nedosahuje ani průměru regionálního školství, tak je to smutné. To by mělo být základním principem.

Doc. Brom – Je mnoho lidí, kteří si nyní žádají o granty, a v únoru již potřebují vědět, jaké sazby tam mají napsat. Potřebujeme mít relativně stabilní výhled.

Dr. Pavlík doplnil, že nárůst o 800 mil. Kč v rozpočtu zůstane, ale přepíše se to pak do dotací.

Mgr. Farkaš – To ano, ale tyto peníze se mají do budoucna přeměnit na parametr excelence.

Prof. Králíčková – U excelence není hovořeno o konkrétních částkách. Věřící tomu, že se to překlopí, podobně jako energie, ale nebylo to zatím potvrzeno. Důstojné mzdy pro všechny zaměstnance UK rozhodně chceme.

Dr. Pavlík – Rozpady bychom rádi měli do té míry, do které to jde.

Dr. Říha – Bylo by dobré mít data očištěná o mimořádné příjmy, protože s granty se nedá dlouhodobě počítat a zahrnovat je tak do tarifu. Nebavíme se zde o konkurenceschopnosti, ale o látání děr. Podfinancování jsme všichni, někdo více a někdo méně. Prostředky zároveň nemůžeme rozpustit dle Principů, to by popřelo účel těchto prostředků. Musíme částku použít na snižování rozdílů. Dal by ke zvážení, zda nespočítat průměrné mzdy očištěné, a to např. za poslední tři roky.

Prof. Králíčková – Očistit v datech tarify od grantů bude velmi těžké. Např. LFP zanořuje již několik let projekty do tarifů, proto to tam očistit nebude vůbec snadné. Fakulta touto praxí šetří na lidech, kteří nemají v danou chvíli projekty nebo jim projekty vypadly. Souhlasí, že nejsme konkurenceschopní, ale snažíme se o navýšení. Budeme bojovat spolu s ČR a RVŠ za navýšení. Je si však vědoma toho, že tu jsou fakulty, které na efektivizaci začaly pracovat teprve nedávno. Jiné ale na tom pracují více jak 15 let. Máme zde různé nastavené praxe, občas doplácíme na naši rozdrobenost, ale pojdme postupně hledat kroky, kterými se můžeme slaďovat. Všichni chceme maximální kontrolu nad děním na svých fakultách, ale pak na to v některých ohledech doplácíme.

Dr. Říha – Zanořování dává smysl, ale jde mu o to, že jsou odměny a „odměny“. Některé jsou dočasného charakteru a hýbou s průměrem, čímž dochází ke zkreslení výstupů.

Prof. Králíčková – Je si těchto problémů vědoma. Je problém sjednocovat, když je blahobyt a když rosteme, ale až při krizi se nám daří sjednocovat více, což se ukázalo např. během covidu.

Mgr. Maňásek – Od roku 2025 bychom měli jet v jednotné metodice a všechna data by měla být snadno dohledatelná.

Dr. Bičovský – Přijde mu, že všichni tyto peníze chápeme jako peníze na kohezi, naše jednání by mělo vést k tomu, že se na MŠMT něco pohne a my na jejich akci následně reagujeme. Kdybychom finance rozdělili normálně podle KENů, tak to žádný rozdíl neudělá. Dle něj jediné rozumné řešení, jak peníze použít, je dát je těm fakultám, které jsou pod průměrem.

Prof. Králíčková – Samozřejmě bychom raději rozdělili daleko důstojnější obnos, než je tento, ale pracujeme s tím, co máme. Pojdme se uvnitř UK bavit o tom, zda je to takto v pořádku a jaké máme cíle. I některé na první pohled „bohaté“ fakulty mají mnoho lidí s tarify na podlaze. Pojdme se na to podívat ještě jinými očima, a to z pohledu dat. Pokud najdeme uvnitř UK shodu, jak se k tomuto navýšení příjmu postavit, tak bude velmi šťastná. Třeba se ukáže, že poměr, jímž to dělíme, bude třeba nějak modifikovat. Po repre komisi bylo jen málo dní na přípravu tohoto našeho záměru, kdy tento návrh reflektuje to málo dat, co jsme za tu dobu získali. Cílem dnešního jednání je sesbírat podněty. Na základě dalších dodaných dat můžeme modifikovat to, jak jsme rozdělení zatím spočítali. Neočekávejme ale, že nám data ukážou, že některá z fakult nemá mzdový problém. Chceme nějak podpořit každou z našich fakult. Nerada by, aby byl pocit, že to chceme rozdělit tak „jako vždy“. Zatím je návrh 75:25, ale pokud se najde shoda, jak to modifikovat a jak se na data podívat jinak, tak jsou tomu otevření. Hledáme cestu, která bude pro UK jako celek snesitelným řešením.

Dr. Bičovský – Je zvláštní, že zde informace o tom, kolik lidí je na podlahách, nezaznívala i na jaře, když se řešil rozptyl mezd mediánů.

Prof. Králíčková – Každý materiál je velmi trpělivě debatován, na každý podnět se snaží upřímně reagovat. Moc by si přála, aby se posunuly i mediány, ale hodně práce je i na bedrech některých fakult. Něco se dá udělat z pozice vedení UK, něco jde jen s vedeními fakult. Je však rektorkou celé UK, všichni musí dostat hlas.

Doc. Stráský – Když je uveden „součet odměn za fakultu“, tak ty obvykle nedostávají ti, kdo jsou na minimu tarifů. Když se podívá na jednotné tarify, tak se u nich neřeší konkurenceschopnost, ale představí si toho nejlínějšího,

nejneschopnějšího a nejnevýhodnějšího člověka, který má mít tarif. Všichni ostatní mají mít osobní ohodnocení, proto by to s tarify nepřeháněl. Ke kohezím: za MFF je připraven v ní více prohrát, a to z morálních důvodů, ale nemůžeme prohrávat pořád. Raději ale prohraje zde než v KENech. Tyto peníze jsou ideově na něco určené, tady klidně prohraje víc. Ale nechce pak u diskuze o KENech znovu poslouchat nářky na nízké mzdy bez toho, abychom viděli na úrovni fakult optimalizaci. Je pro to, abychom z grantů platili tarify, nemáme totiž prostředky na to platit byt jen dno tarifů z centrálních peněz. Tarify mají být nižší, snažme se dávat primárně osobní ohodnocení a získávejme granty. Máme moc zaměstnanců, učme méně, studenti se to naučí sami doma. Má ještě dotaz na osobní ohodnocení, může být i 300 % tarifu?

Mgr. Maňásek – Strop u něj centrálně zavádět nebudeme.

Mgr. Farkaš, podruhé – U tarifů neumíme dobře oddělit grantové a institucionální prostředky. Umíte to oddělit alespoň u odměn? Je to zavádějící údaj a bylo by dobré vědět, zda byly odměny navržené z grantů nebo institucionálních peněz.

Mgr. Maňásek – To je jednotné u všech složek mezd, nevíme to, známe jenom celkové sumy.

Dr. Greger – Když víme, jaká je celková částka za fakultu a máme rozpracované pracovníky, tak víme, co zbylo a je tedy odměnou nebo osobním ohodnocením.

Mgr. Farkaš – Jakákoliv efektivizace se dotkne primárně lidí na nižších pozicích a THP, nedotkne se osob se smlouvou na dobu neurčitou. Mnozí lidé se mzdou na dně tarifu neprodukují výkon, což by se nemělo dít. Je tu skupina zaměstnanců, která je neřešitelná, a těm tarif paradoxně naroste nejvíce. Můžeme v souladu se zákonem pomoci fakultám tento problém vyřešit? Napadá jej jen reorganizace pracovišť nebo snižování úvazků. Protože to dopadne na ty, kteří mají nyní nejméně podle tarifu, tedy nejnižší AP se smlouvou na dobu určitou a THP.

Chybí nám jednotná data, ale zároveň jakmile chceme něco sjednotit, tak jsme proti tomu. Souvisí to s našimi fakultami, našimi vedeními fakult i s námi samotnými. Když chceme jednotná data a pomoci užší skupině fakult, tak se tomu nebraňme a pojďme se bavit o tom, jak jednotnosti dosáhnout.

Co se týče návrhu k tomuto materiálu, tak je pro variantu B, tedy mít tarify nižší. Když uvidíme data očištěná od grantů, tak to jistě bude nejvíce vítané řešení.

Dr. Fontana – Je třeba brát v potaz to, že když se ty tarify debatovaly pár let nazpět, tak se naopak rozšiřovaly. Před dvěma lety se realizovalo, že budeme na podlaze oproti schválené velkému tarifu. Je třeba vzít v potaz, že 3 roky nazpět navýšení nebylo tak razantní.

Prof. Králíčková – Děkani a tajemníci vědí, že pomoc potřebují. Moc děkuje za podporu jednotného získávání dat. Nedávno byl všem studijním proděkanům zaslán materiál, který se snaží v SIS sjednocovat některé věci. Budeme novelizovat SZŘ, upravíme v nich některé věci, které byly dříve izolovaně ve fakultních Pravidlech pro organizaci studia. Nyní např. nemůžeme udělat společný pregraduální program mezi více fakultami, a to z důvodu odlišných vnitřních předpisů.

Prof. Zahálka – Za spodní hladinu bychom se při sjednocování tarifů neměli stydět, a to ani směrem ven, aby zde byla nějaká důstojnost. Podfinancování celého sektoru je zde dlouhodobé, víme to celé roky. Čísla o tom hovoří jasně. Je smutné, že lékaři si reálně vydělávají na přesčasech, a ne na tarifech. Bavíme se o tom, zda granty vnoříme nebo nevnoříme, ale náš vnitřní spolufinancování je pak nízké. Nemůžeme chtít po lidech, aby si sháněli vlastní zdroj pro své výplaty. Chceme tady dobré studenty, ale potřebujeme mít prostředky i na ně. Tarify mají být důstojné, přesčasy nesmí být nutností.

Prof. Králíčková – Souhlas, podfinancování jsme dlouhodobě, a to ve velkém. Dle některých politiků však nejsme dostatečně dobrá univerzita, dokud nebudeme mít 20 % zahraničních akademiků z celého světa. Je však třeba jim nabídnout i důstojné odměny. Na celé řadě fakult je bohužel pravda, že bez zahraničních studentů nemáme prostředky pro místa pro studenty české. Obdobné problémy však řeší i univerzity jako je např. Oxford.

Dr. Štípek – K tématu efektivizace: na PedF je např. dvakrát tolik studentů na jeden pracovní úvazek než na některých medicínách. U nich jsou však zároveň mzdy dostatečně dobré právě proto, že byla zavedena úsporná opatření. Na jiných fakultách takovýto tlak není.

Dále si nemyslí, že sjednocování programů dvou fakult na jeden je nějakou cestou. Zase se to řeší u fakult, které jsou na tom finančně hůře, ale proč to není tématem i u lékařských fakult?

K příspěvku dr. Bičovského: problém je v tom, jak jsou předkládány návrhy a jaká je výchozí pozice, už to některé lidi nadzvedne (A+K). Nevíme totiž, zda vůbec tyto finance dostaneme, je otázka, zda se to nemělo spíše otočit. Lidé již pomalu ztrácejí důvěru, výsledky ale dlouhodobě nevedou ke spokojenosti. Ani rozptyl mediánů se nijak nezmění, kohezi si představuje trochu jiným způsobem.

Když se bude měnit ZVŠ, tak osobně předpokládá, že vedení UK se na tom procesu bude podílet a doporučí některé změny, které se v ZVŠ dají udělat a které by stát nestály ani korunu. Mluví např. o úpravě ohledně stipendijního fondu, kdy poplatky za delší studium našich studentů musí zůstat ve stipendijním fondu. Přitom by bylo výhodné, kdybychom je mohli použít na běžný provoz.

(nový záznam)

Dr. Říha – Stipendijní fond je velmi citlivé téma. Jakmile se totiž řekne, že lze stipendijní fond převést do prostředků VŠ, tak zcela jistě pár let žádné zvýšení rozpočtu VŠ neuvidíme.

Prof. Králíčková – Mrzí ji, že zde padají taková slova o důvěře. Činností vedení UK se povedlo původní návrh, který měl pro VŠ znamenat snižování rozpočtu, dostat do současné velmi příznivé podoby. Jednání začínala u toho, že jsme si nebyli jisti, zda vůbec dostaneme znovu 800 mil. Kč, které loni šly na energie. Věřící, že je vidět pořádný kus práce. Ne vždy se podaří vedení UK najít kompromis, který uspokojí každého, ale vždy se snaží hledat rovnováhu, abychom fungovali jako jedna univerzita a prosperovali jsme. Změna mediánů není jen na vedení UK a na tom, jak naložíme s

vnitřním mzdovým předpisu. Různé fakulty činí různé kroky, kde budou mediány však není jenom na nás. Je to o tom kolik jako UK dostaneme do rozpočtu, ale i o tom, jak se pracuje na fakultách. Medián není jen o tom, co odpracujeme my, ale má to několik různých úrovní. U doktorandů souzní s názorem dr. Říhy, stipendijní fondy je třeba plnit. Byť potřebujeme prostředky na provoz, tak je nelze získat tímto způsobem.

Ke sdružování lékařských fakult: máme v ČR lékařů málo, je málo sestřiček. Sloučením fakult bychom tato čísla asi nenavýšili, naopak bychom rozhodili stávající systém.

Doc. Brom – Když si ale fakulty budou chtít sloučit některé programy, tak by bylo dobré jim pro to vytvořit platformu, kde na tom mohou pracovat.

Prof. Králíčková – Souhlasí, i proto chce jít cestou novelizace SZŘ, která nám umožní sjednotit si více věcí. Pokud si fakulty budou chtít nechat svá vlastní specifika, tak se nám nikdy nepodaří vytvořit společný pregraduální studijní program.

Dr. Jüptner – Osobně má propracované metodiky na tvorbu mezd a je velmi složité se snažit to vyvážit. Je strašné mít to na starosti a vytvářet to od nuly. Rád by apeloval na to, aby rektorát věnoval maximum podpory elektronizaci a zjednodušení některých agend, jinak se na fakultách utopíme v triviálních problémech. I když se v některých ohledech nechceme centralizovat, tak naopak kdyby nám centrum dalo k dohodám dobré vlastní řešení, tak jeho autorita posílí. Je třeba to nepodcenit, nebude to jednoduché, ale velmi bolestné. Chtěl by se velmi přimluvit za harmonizaci ohledně grantů, jak zmínil doc. Brom, které často musí být zanořeny v tarifu. Tím, že máme asi 20 různých poskytovatelů, tak k tomu nelze postupovat jednotně a nabourává to celý systém. Navrhuje, zda tam nemůže být přechodné období či výjimka ve mzdovém tarifu pro příjemce grantu.

Proti kohezi není, když to poslouží svému účelu, ale je otázka, zda to pomůže špatně placeným akademikům. To samé transfer směrem ke špatně placeným fakultám, ale ty budou muset prokázat, že prostředky jdou na jejich transformaci. Může to totiž pomoci fakultám, které jsou na tom špatně, ale nemusí z toho nutně těžit špatně placení akademici.

Padlo, že si fakulty dělají vše po svém, ale je to výzva i pro centrum. Fakulty si často dělají věci po svém právě proto, že centrum nenabízí jednotný recept. Když centrum nabídne sdílení *best practice*, tak si vytvoří u fakult velkou autoritu, jinak si ony najdou vlastní cestu.

Prof. Králíčková – Co se týče centralizace, tak naprosto souhlasí, má vést ku prospěchu všech, a ne nám komplikovat práci. Někdy je centralizace jen o sdílení *best practice*, např. směrem k zahraničním studentům některé fakulty věnují méně a jiné více prostředků i lidských zdrojů. Za připomínky a reflexe k centralizaci moc děkuje.

Dr. Jüptner – I při sjednocení tarifů to stejně nepovede ke konvergenci ke kohezi. Je mnoho osob, které mají mzdy na dně, zatímco jeho kolegové mají i 2,5násobek jeho mzdy. Může se jednat o osobní strategii, kdy je daný člověk zaměstnán u jiných subjektů a ve výsledku má reálné příjmy vyšší než jeho kolegové s násobně vyšším ohodnocením na UK.

Dr. Štípek – Chtěl spíše zprostředkovat nálady v akademické obci, která nedohlédne na dění na RUK. K stipendijnímu fondu: jsou to z širší perspektivy prostředky, které k dorovnání mohou přispět. Neměl na mysli, aby se celý fond mohl použít, ale např. aby alespoň 25 % prostředků mohlo jít na provoz.

Prof. Králíčková – Rozumí a váží si takto upřímné zpětné vazby. Návrh novely ZVŠ je však již v takovém stádiu, že je nemožné tam cokoliv navrhnout k zapracování, maximálně jen formou poslaneckého pozměňovacího návrhu.

Doc. Brom – Nemohli bychom následně požádat děkany, aby si spočetli, zda na to dorovnání tarifů vůbec mají, resp. kolik by je to stálo? Jinak je smutné, že rozdělujeme velmi malý koláč peněz, ale jsme jedni z mála segmentů v ČR, které neklesají.

Dr. Pavlík – Nálada na humanitně-sociálních fakultách je taková, že jsme téma nízkých mezd zviditelnili, a i proto nám pan ministr Bek tuto miliardu do rozpočtu přidal. Nyní mluví o kohezi, tak demonstrovat šly primárně humanitně-sociální fakulty a ne lékaři. Bude rád, když se na to bude pamatovat.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK bere na vědomí předložený materiál „Novelizace Vnitřního mzdového předpisu – ideový záměr“.

Schváleno tichým souhlasem

3. Návrh na řešení žádostí o podporu z fondu na investiční rozvoj fakult a dalších součástí („Mikuláš“) podaných do září 2023

Mgr. Maňásek – Do 30.9. přišlo mnoho žádostí a řada avíz, detailně se jimi nechce nyní zabývat, ale jsou přiložena k materiálu. V budoucnu můžeme čekat skutečně mnoho žádostí, které převyšují částky ve fondu alokované.

První z předložených žádostí je od PF na kofinancování opravy fasády a oken, žádali o 50 mil. Kč s tím, že 40 mil. Kč splatí a 10 mil. Kč jim bude poskytnuto nevratně. Je to v souladu s pravidly, jelikož se jedná o „zelenou aktivitu“, která přinese úspory.

Druhá žádost je od FaF na krátkodobou zápůjčku na Mephared, která vyřeší cashflow fakulty na únor/březen 2024. Jedná se o pokrytí prostředků, než budou zaslány peníze z NPO, které fakulta očekává v dubnu.

Doc. Brom – Nově se rozhoduje o žádostech blokově, nikoliv samostatně. Pracovní skupina pro ekonomiku, coby poradní orgán paní rektorky, se k tomuto tématu sešla a projednávala avíza. Nebude to tak, že fakulty dostanou peníze automaticky dle toho, jak si požádají, probíhá vždy negociace o tom, komu dáme a komu nedáme. Z tabulky v příloze vyplývá, že si stejně za rok či dva budeme muset na investiční akce půjčovat, protože nebudeme schopni zafinancovat ani primární poptávky.

Dr. Fontana – Avíza v tabulce jsou jednou z novinek nového projednávání, abychom lépe viděli náhled na budoucí vývoj. Může se to ale snadno změnit, jedná se jen o vizi.

Doc. Stráský – Chce pochválit nový proces. Vyjde FaF cashflow jak, to čeká?

Mgr. Maňásek – FaF už pro jistota začala jednání s dalšími fakultami o případném dokrytí cashflow, má nyní nezávazné přísliby od 3 dalších fakult a od RUK. Děláme vše pro to, aby to nebylo potřeba, ale MŠMT je velmi nevyzpytatelné a není 100% jistota, kdy finance z NPO dorazí. Zároveň je vše vázáno i na podpis smlouvy na Albertov.

Mgr. Farkaš – Má dotaz na harmonogram splácení u PF, který je 20 let. Poskytnutí 10 mil. Kč nevratně chápe, jedná se o prioritu, ale odpovídá doba 20 let cashflow tvořených ve FRIMu? Nemohlo by to být kratší?

Mgr. Maňásek – Doba odpovídá, fakulta nyní nevytváří tak velké fondy a rezervy. Když se situace zlepší, tak bude možné splácet rychleji.

Bc. Hájek – Stávající výše FRIMu na PF je 22 mil. Kč. Chtějí nyní investovat 11 mil. Kč. Doufají, že to splatí dříve jak za 20 let, ale fakulta má naplánované i další investiční aktivity.

Mgr. Maňásek – S ohledem na současnou tvorbu fondů a na výši spoluúčasti a další plánované akce je navrhovaná doba adekvátní. Když se hospodářská situace fakulty zlepší, tak by měla splácet rychleji.

Dr. Říha – Tyto fondy se začaly plnit velmi nedávno, po povodních se na opravu fakulty braly prostředky z havarijního fondu, a ne z Mikuláše.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK vyjadřuje kladné stanovisko k návrhu vyhovět dvěma předloženým žádostem o podporu z fondu na investiční rozvoj fakult a dalších součástí v plném rozsahu.

Hlasování 16-0-0

Schváleno

4. Sjednávání nefinančních zaměstnaneckých benefitů

Mgr. Maňásek – Materiál je na AS předložen pro informaci. Bylo v září vydáno nové OR k práci na dálku, kdy došlo na UK k sjednocení praxe pro účely dodržení novely zákoníku práce účinné od 1.10. Nyní jsou v přípravě dvě OR k flexibilní pracovní době a k čerpání dnů osobního volna a rozvoje. Obě jsou rámcová, na fakultách je možnost dále je upřesnit, avšak nesmí jít proti centrálně nastaveným pravidlům. Ke dnům osobního rozvoje proběhla velká debata s odbory, nyní je přejmenováváme na dny „osobního volna a rozvoje“, tedy je možné je čerpat i jako sick-day. Zároveň byla snaha reagovat na to, že nebylo povoleno je čerpat např. v prvním pololetí roku, protože ještě nebyla čerpána řádná dovolená. V závěru OR je upraveno i to, že pokud pracovní poměr netrvá po celý rok, tak nárok na toto volno nabíhá postupně. Včera byli na RKR vyzváni, aby se neměnila zkratka DOR na DOVR, jelikož na to mají některé fakulty nastavené své systémy a bylo by administrativně složité to upravovat.

Doc. Brom – Pokud zaměstnanec nemá plný úvazek, neměl by se počet pracovních dní DOR alikvotně krátit? Resp. čl. 2 působí nejednoznačně: pokud mám poloviční úvazek 365 dní v roce, zřejmě spadám do písm. a) dle odst. 5 a podle odst. 2 mám nárok na: 5 pracovních dní nebo 5 kalendářních dní (tedy 2,5 pracovního dne)?

Mgr. Maňásek – Nárok nabíhá od 0,5 úvazku, s krácením nepočítají. Kdyby byla pracovní doba rozložena nerovnoměrně, tak si to fakulta může upravit, ale nechceme to krátit centrálně.

Doc. Brom – Pokud je zaměstnanec hrazen z projektu (např. GAČR), jak je zajištěn soulad s principy poskytovatele; jinak řečeno, co dělat, pokud poskytovatel DOR neumožňuje (což asi bude typická situace)? Musí se DOR hradit z jiných zdrojů? To jednak může být potenciálně docela drahé na fakultách, kde je vícero osob placeno z projektů, jednak mu není jasné, jak se to bude účtovat.

Mgr. Maňásek – Pokud je dotyčný placen z grantu, tak je třeba na to založit speciální složku mzdy a uhradit to z ní.

Dr. Fontana – Na toto se podívají a dají vědět tajemníkům.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK bere na vědomí předložený materiál „Sjednávání nefinančních zaměstnaneckých benefitů – návrhy příslušných Opatření rektora“.

Hlasování 16-0-0

Schváleno

5. Novelizace Pravidel hospodaření a opatření rektora k čerpání sociálního fondu – ideový záměr

Mgr. Maňásek – Jedná se opět o materiál primárně pro informaci, v pondělí byl projednán na RKR, kde k němu nebyly žádné výraznější podněty. Budeme do něj nově moci odvádět max 1 %, proto to chceme zafixovat na 1 % shodně na všech fakultách a součástech. Zároveň je tam upravena řada benefitů. Došlo ke konzultaci s tajemníky, kde se navrhlo některé benefity více sjednotit, seškrtnat či u nich zavést limity, ale výsledkem jednání bylo nesahat na to výrazněji, ať s tím fakulty mohou pracovat a nabízet takové benefity, na které budou reálně mít. Výraznější centrální úprava tedy nebude. Jen doplní, že ne všechny zaměstnanecké benefity se všude platí z fondů, ale jdou i z jiných zdrojů fakulty.

Dr. Šima – Má vedení univerzity k dispozici data o tvorbě a čerpání sociálního fondu na jednotlivých fakultách? Byly komisi pro ekonomiku zvažena i tato data, resp. dopady, které by přineslo sjednocení sociálního fondu na univerzitní úrovni, a potažmo i základních benefitů?

Mgr. Maňásek – Ano, data o tvorbě máme. Data o čerpání máme též, ale ne vždy je zcela jednoznačné, o který benefit jde. To, co nevíme, je, které fakulty daly peníze z jiných zdrojů než ze sociálního fondu. Např. jediný, kdo přispívá na Multisport ze sociálního fondu, je KaM. I FSV na tuto kartu přispívá, ale bere na to prostředky z jiného zdroje.

Nyní si sjednocení fondů nedovede představit, čerpání je nyní velmi rozdílné, různé benefity mají různou popularitu. Varianta spojení sociálního fondu do jednoho rozhodně neprojde.

Dr. Fontana – Toto bylo součástí materiálu, který byl předložen v květnu na RKR. Přístupy fakult byly různé, zhodnocovali jsme, kolik se odvádí do sociálního fondu, kde se daří meziročně navyšovat, kde zůstává stav stejný a kde je naopak pokles.

Dr. Greger – By bylo vědět, o které benefity se vlastně jedná. Bylo by hezké mít o nich přehled, byť nemusí dojít ke sjednocení.

Dr. Fontana – Můžeme si říct, jak to bylo v dubnu 2023, ale nyní se bude vše měnit. Ale není problém podklad z loňska získat a rozeslat.

Dr. Jüptner – Chápe, že je třeba udělat legislativní změny, ale bylo by dobré nepálit na tom moc energie. Zároveň můžeme využít náš obchodní potenciál k jednání s konkrétními partnery. Když mají fakulty lepší benefity jak UK jako celek, tak je to smutné. Využijme naši velikost, máme u partnerů dobrou páku.

Dr. Pavlík – Ono se to překreslí kompletně, jelikož 0,5 % nyní půjde na penzijní. Nemyslí si ale, že by stravenky měly jít ze sociálního fondu, jedná se o povinnost zaměstnavatele, není to benefit.

Doc. Stráský – Narazí nějaká fakulta na to, že nesmí dávat víc jak 0,5 % na benefity?

Mgr. Maňásek – Můžeme dát i více, ale je třeba to pak dodanit do mzdy. Tajemníkům k tomu pošleme manuál.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK bere na vědomí předložený materiál „Novelizace Pravidel hospodaření a opatření rektora k čerpání sociálního fondu – ideový záměr“.

Hlasování 16-0-0

Schváleno

6. Rámcové principy kariérního rozvoje a hodnocení THP na UK

Mgr. Maňásek – Tento materiál vznikl delší dobu, byl projednán s tajemníky, na RKR i se zástupci odborů. V rámci HR Award jsme se zavázali přijmout tento předpis i pro THP pracovníky či pracovníky v dělnických profesích. Jedná se o opatření rámcové, které bude upřesněno na součástech opatřeními děkanů, ředitelů či kvestora. Lhůta pro přijetí je rok, příští rok by mělo běžet pilotní hodnocení, zejm. se zaměřením na nastavení cílů pro 2025. Vedoucí pracovníci budou hodnoceni každoročně, ostatní nejméně jednou za dva roky.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK bere na vědomí předložený materiál „Rámcové principy kariérního rozvoje a hodnocení THP na UK“.

Schváleno tichým souhlasem

7. Ideový návrh rozdělování prostředků za výuku, parametr A

Prof. Králíčková – Materiál je prvním zahájením diskuze. Děkanům zaslán s tím, že k němu jsou sbírány připomínky, debata bude zahájena v lednu. Zahájíme projednávání primárně debatou nad doktorandy, jelikož MŠMT příští rok zafixuje ukazatel C, tedy nebudou se počítat stipendia na hlavu. Druhá část je představení os přemýšlení nad Bc. a Mgr. studijními programy, kdy celý systém musí mít čtyři základní pilíře. Je třeba mít stabilizační část, část, která zohledňuje výsledky studia a která zohledňuje ekonomickou náročnost i dávat prostor k prioritám. Debata bude třeba k tomu detailní, potrvá celý rok, navrhla vznik pracovních skupin. Ta neaktivnější se může scházet třeba každý měsíc, budou v ní 4 zástupci AS UK. Jednou za 2-3 setkání této skupiny budou na setkání pozváni zástupci ze všech fakult, kteří budou monitorovat průběh debaty.

Doc. Brom představil harmonogram projednání materiálu a pozval všechny na 20.12. na webinář o Principech, materiál bude nasdílen na cloudu. Tento materiál bude projednán až 10.1. Dotaz na členy komise: vedení má podkladové materiály k výpočtu, které komise obvykle nedostávala. Můžeme si je vyžádat, ale to tu debatu zároveň zatíží. Má dojem, že nějaké materiály tohoto typu chceme, ale pojďme si to potvrdit.

Dr. Fontana – Potřebujeme vyřešit, jak moc chceme jít mimo myšlení MŠMT. Nyní má vzniknout pracovní skupina na revizi A+K, ale detailnější informace k tomu zatím nemáme. Tyto dvě věci mohou běžet paralelně, musíme se na to připravit, jakmile budou informace k dispozici, tak je nasdílí. Nicméně nyní MŠMT v dohledné době plánuje změnit: reformu A, kontraktové financování a profesní studijní programy (jejich podpora a co to je). Velmi pravděpodobně poběží příští rok tyto dva procesy, bylo by dobré vztah těchto dvou věcí prodiskutovat již v lednu. Kdybychom byli v této diskusi rychlejší než MŠMT, tak zároveň tu jejich diskusi můžeme trochu formovat. Upozorňuje proto na tuto dichotomii, abychom k tomu tak přistupovali. K doktorandům: bude to velmi klíčové téma a pokud MŠMT pro 2024 zafixuje poměry, tak pro rok 2025 můžou být změny v návaznosti na novelu výraznější (přesun ukazatele C aj.).

Dr. Říha – Bude to v lednu v režimu Ekonomické komise?

Doc. Brom – Ano, 10.1. se bude jednat o klasické zasedání Ekonomické komise, nebude to kulatý stůl, ale mohou na jednání přijít i zástupci fakult a dostat slovo.

Dr. Říha – Jde mu o to, že jednání komisí je veřejné a toto je téma, které všechny zajímá.

Doc. Brom – Plánuje to uspořádat hybridně, je tedy možné na jednání dorazit. Jen nedostanou pizzu a nemusí dostat ani slovo.

Dr. Fontana – Nicméně ale následná jednání na pracovních skupinách veřejná nebudou. Leden bude místem, kde se vyjádříme k ideovému záměru. Teprve poté budeme s materiálem pracovat v užší skupině, kdy bude možnost se na to více zaměřit.

Dr. Říha – Upozorní, že v únoru se obmění třetina senátu, proto bychom si následně měli dát opakované jednání, zda je stejná nálada.

Doc. Brom – Je si toho vědom, novým senátorům pošle pozvánky, aby mohli na debatě participovat.

Dr. Greger – Podklad je zatím velmi obecný a harmonogram je dlouhý, diskuze bude náročná. Když nad tím přemýšlí procesuálně, tak neví, zda je systém dvou komisí dobrý. Chápe, že to někdo musí odpracovat, ale role Ekonomické komise by neměla zmizet a průběžné výstupy by tam měly být představovány. Jeden zástupce za fakultu je strašně málo.

Dr. Fontana – Ekonomická komise AS UK je stálý orgán, se kterým počítají. Jak se domluvíme na projednání zde je k diskuzi, v materiálu jsou nyní zmíněny jen nové orgány. Zda se členové Ekonomické komise z fakult účastní jednání či nikoliv je na jejich zodpovědnosti.

Dr. Greger – Dvě komise mu nevadí, ale bude rád, když budou výstupy prezentovány na Ekonomické komisi AS průběžně, nyní je to více jak rok od posledního updatu. Rád by slyšel výstupy průběžněji.

Doc. Stráský – V lednu půjde spíše o sdílení dobré praxe. Práci je třeba odvést v jednotlivých orgánech, vedení UK bude muset vymáhat, ať tam zástupci fakult chodí. Nerad by ale, abychom toto téma otevírali na každém jednání Ekonomické komise. Když bude mít vedení co předložit, tak proč by ne, ale komunikace na fakulty musí jít i od RKR. Bude to vyčerpávající debata a byl by rád, aby se to nezapletlo do debat více urgentních. Nejdříve prosím vyřešit mzdový předpis, poté doktorandy a KENy řešit až po pizze.

Dr. Pavlík – Menší skupina se má scházet co měsíc, větší to má dostávat jednou za 2-3 měsíce. Neví důvod, proč by měla vznikat další subkomise, proč to nemůže být Ekonomická komise rozšířená o další osoby. Diskuze se stejně bude odehrávat stejně a bude zájem děkanů u toho projednání být. Druhá otázka byla „menší komise“ – bude tam někdo přímo za Ekonomickou komisi nebo budou zástupci v ní obecně za AS?

Dr. Fontana – Důvodem pro vznik dalšího orgánu je, že Ekonomická komise je orgánem senátu návštěvy některých zástupců z fakult nebyly občas vnímány pozitivně, odsouvalo to debatu mimo primární projednávané téma. Zároveň jsou jednání komisí AS UK veřejná, na což je třeba myslet. Domluvíme se, jak to chceme pojednávat obecně a pak se v užší skupině podívat do detailu.

Doc. Brom – Nerad by, aby se na každé komisi zabíhalo do detailů, ale pojďme se nad tím zamyslet přes Vánoce.

Dr. Gerger – Máme zde pracovní skupinu pro podporu doktorského studia, je tu i pracovní skupina pro hodnocení. Přes tu druhou nešly výkonové indikátory, ale k těm se scházely dvě komise AS dohromady. Řeší pracovní skupina pro podporu doktorského studia také reformu financování doktorských studií? Zároveň je zde skupina pro ekonomiku a nyní vznikne ještě nová skupina pro parametr A. Jaká je souvislost mezi 3 orgány, doktorským studiem a jejich odlišnostmi? Prof. Králíčková – Pracovní skupina pro ekonomiku je tím nejužším tělesem, kde je materiál prvně představen a probíhá k němu brainstorming, není cílem tam mít zástupce z fakult. Pracovní skupiny prof. Křišťoufka řeší pak jenom obsah.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK bere na vědomí předložený materiál „Ideový návrh rozdělování prostředků za výuku, parametr A“.

Schváleno tichým souhlasem

8. Volba kandidátů na členy Rady kolejí a menz UK

Doc. Brom se otázel přítomných členů Ekonomické komise AS UK o to, koho by si přáli do tohoto orgánu nominovat. Jako potenciální kandidát byl navržen pouze Ingr. Milan Skrbek (FTVS), který s nominací souhlasil.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK navrhuje plénu AS UK delegovat do Rady kolejí a menz UK Ing. Milana Skrbka (FTVS).

Hlasování 14-0-1

Schváleno

9. Aktualizace příkazní smlouvy mezi UK a CUIP a návazné kroky

Dr. Fontana – Původní dokument je z roku 2017, v oblasti transferu se od té doby změnilo mnohé. Byla ustanovena pracovní skupina, kde byli nejen zástupci vedení, ale i děkanů, ale i předseda Ekonomické komise. Skupina navrhla změny, kdy hlavními změnami jsou: transparentní a férovější odměňování pro CUIP, odebrání povinností podepisovat dílčí smlouvy při zastupování před ÚPV. Dále vznikne „tlustá čára“ mezi bývalou a novou příkazní smlouvou, kterou bude Dohoda o zániku závazků. Navržena je účinnost od 1.1.2024.

Mgr. Farkaš – V manažerském shrnutí mu chybí flat rate, což je zakotveno v čl. 5 podíl příkazníka. Překvapilo jej, že je tam pro následující 4 roky každoroční příspěvek 10 mil. Kč. V minulosti byl řešen mimořádný vklad do CUIP na rozvoj, ale nyní se tam promítl paušál, který však není v Principech vytknutý. Rád by to slyšel vysvětlené, odkud se na to vezmou prostředky.

Dr. Fontana – Body 5.1. a 5.2. již ve smlouvě byly, avšak odměna flat rate se v průběhu roku mohla měnit, což bylo nešťastné. Proto je tam nyní těch 20 % zakotveno fixně. Další sumy jdou z prostředků RUK.

Mgr. Sláma – Mohlo se to v průběhu roku měnit, k realizaci tohoto bodu nikdy nedošlo, proto byl výpočet zjednodušen.

Mgr. Farkaš – Flat rate chápe, je to podíl na zisku, který ale chápal tak, že z nich má CUIP fungovat.

Mgr. Sláma – Ano, ale pak dle 5.1 jsou to provozní náklady, z nichž CUIP funguje. Částka byla původně nižší a skládala se ze dvou částí: kombinace částky z 5.1 na základní provoz a následně variabilní odměna dle úspěšnosti. V praxi se to ale nerealizovalo, takže se dopočetlo, kolik to reálně činí, a došlo se na částku 10 mil. Kč

Mgr. Farkaš – Bere se to tedy ze zdrojů RUK? I když nerozumí historické genezi, tak pochopil, že nedávny mimořádný vklad byl na navýšení úvazků s tím, že se na to vydělá ze zisků na transferu. Proto jej flat rate trochu překvapil. Původní příkazní smlouva mu trochu chybí, v podkladech není připojena. Neví tedy, jak čl. 5.1 vypadal původně.

Mgr. Sláma – Když byla domluva ohledně postupu stran nové smlouvy, tak podobné otázky detailně zodpovídali. Cílem bylo AS šetřit, a proto sem šlo méně podkladů.

Mgr. Farkaš – Rozumí, ale bylo by dobré to shrnout alespoň v manažerském shrnutí na začátku. V něm není zmíněn ten fix 10 mil. Kč na další roky.

Dr. Fontana – Chceme, aby tato smlouva byla v registru, u minulé byla využita výjimka, jelikož se jednalo o interní dokument.

Mgr. Farkaš – Rád by, aby bylo příště okomentováno, proč je tam flat rate, odkud peníze jdou, aby se to najednou neobjevilo v předzávorce.

Dr. Jüptner – Vždy se CUIP prezentoval jako něco, co pro nás bude ziskové. Proto by rád viděl celkový souhrn od začátku fungování CUIP, co vše bylo do tohoto projektu vloženo, co nám to přineslo, případně jaké další nefinanční benefity z toho čerpáme. Abychom byli schopni si celé fungování společnosti zhodnotit. Zcela jistě by takovýto materiál uvítali i další senátoři.

Mgr. Sláma – CUIP je nejvýkonnější transferová kancelář v ČR, AS UK má nyní 3 místa v dozorčí komisi. Ti dostávají dvakrát ročně report, který není problém nasdílet i celému plénu.

Mgr. Farkaš vyjádřil nespokojenost, že je v dozorčí radě pětileté funkční období a že k převolení došlo automaticky při změně právní formy.

Mgr. Sláma – Legálně se vše překlápilo správně, opravdu těmto členům běží nově pětileté období, což je běžná praxe.

Mgr. Farkaš – V podkladech senátu žádná informace o prodloužení funkčního období nebyla, že při změně právní formy dojde k startu nového funkčního období mu přijde neférové a jako komunikační selhání.

Doc. Brom – Děkuje, poprosí vedení o více informací a návrh, jak s touto připomínkou naložit.

Dr. Fontana – Není problém dozorčí komisi převolit. Vznik CUIP a jejich volba proběhly v roce 2018, k přeměně pak došlo v roce 2021. Pokud si to AS přeje, tak je možné personální složení obměnit.

Dr. Greger požádal, aby došlo k převolení co nejdříve. Raději by toto hlasoval v únoru s novým složením senátu.

Ing. Klečková – Bude ráda za SWOT analýzu, CUIP je často prezentován jako kvalitní jednotka a toto téma zajímá i tajemníky fakult. Není v registru stále k dispozici účetní závěrka za 2022, je možné ji doplnit? Stejně tak má mít dozorčí komise 7 členů, veřejně dohledatelných je ale jen 5.

Mgr. Sláma – Valná hromada se bude konat 13.12., kdy se bude účetní závěrka schvalovat, čekalo se na výrok auditora. K zveřejnění dojde vzápětí. Dozorčí komise bude doplněna po novém roce, nyní tam absentují dva lidé, kteří na pozici rezinovali.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK bere na vědomí předložený materiál „Aktualizace příkazní smlouvy mezi UK a CUIP a návazné kroky“.

Hlasování 14-0-1

Schváleno

10. Právní jednání

a) Budoucí věcné břemeno – Biocentrum

Mgr. Maňásek, kvestor UK, se ujal představení materiálu – Jedná se o objekt Biocentra na Albertově a budoucí smlouvu o věcném břemeni. PREdistribuce vybuduje stanici, která zůstane v jejich majetku, ale bude na našem pozemku. Břemeno je zřízeno za účelem údržby stanice. Smlouva samotná bude uzavřena po kolaudaci objektu Biocentra, cena bude stanovena dle znaleckého posudku. AS 1.LF a AS PŘF vydaly kladné stanovisko.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK projednala záměr zřídit věcné břemeno na základě Smlouvy o uzavření budoucí smlouvy o zřízení věcného břemene osobní služebnosti a reálného břemene mezi PREdistribuce, a.s. a UK v rámci připravované výstavby Kampusu Albertov – objektu Biocentra a vyjadřuje k němu kladné stanovisko.

Hlasování 15-0-0

Schváleno

b) Smlouva s HMP o budoucí služebnosti v Motole - 2.LF

Mgr. Maňásek, kvestor UK, se ujal představení materiálu – Jedná se o přípojku v Motole, opět smlouva o smlouvě budoucí, tentokrát ve prospěch UK. Přípojky patří UK, ale jsou umístěny na pozemku HMP, kdy dojde k zatížení pozemku služebností v náš prospěch. Částka bude stanovena znaleckým posudkem. AS 2.LF vyjádřil kladné stanovisko.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK projednala návrh smlouvy s Hl. m. Prahou o budoucí smlouvě o zřízení pozemkové služebnosti v Motole ve prospěch univerzity a vyjadřuje k němu kladné stanovisko.

Hlasování 14-0-0**Schváleno****c) Smlouva s DPP o zřízení služebnosti v ulici Opletalova – FF**

Mgr. Maňásek, kvestor UK, se ujal představení materiálu – Služebnost se týká objektu Opletalova 47, který je ve správě FF. Na objektu je umístěna kotva pro uchycení konstrukce trolejového vedení, DPP ji nyní chce znovu využívat po dobu cca 5 let. Služebnost zřizována, aby mohli kotvu provozovat a provádět na ní údržbu. Zřídí se na 5 let s možností budoucího prodloužení. Nyní bude uhrazena jednorázová úhrada ve výši 1000 Kč, AS FF vyjádřil kladné stanovisko.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK projednala návrh Smlouvy s Dopravním podnikem hl. m. Prahy o zřízení pozemkové služebnosti v ulici Opletalova ve prospěch Dopravního podniku hl. m. Prahy a vyjadřuje k němu kladné stanovisko.

Hlasování 15-0-0**Schváleno****d) Koupě pozemku v osadě Rejváz – PřF**

Mgr. Maňásek, kvestor UK, se ujal představení materiálu – Návrh kupní smlouvy na koupi pozemku v obci Zlaté hory, zájem o koupi má PřF, která vlastní poblíž další pozemek s terénní stanicí Rejváz. Majitel nabídl fakultě pozemky k odkupu, a i když PřF nyní nepředpokládá rozšíření stanice, tak má o pozemek zájem do budoucna. Dle posudku je cena 470 tisíc Kč, nabídka k odkupu je za 440 tisíc Kč. AS PřF vyjádřil kladné stanovisko, bude to hrazeno ze zdrojů fakulty.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK projednala návrh na koupi pozemku parc. č. 237/30 v k. ú. Rejváz, obec Zlaté Hory, pro potřeby Přírodovědecké fakulty UK a vyjadřuje k němu kladné stanovisko.

Hlasování 15-0-0**Schváleno****e) Nájemní smlouva na pronájem Procházkova pavilonu v Plzni**

Mgr. Maňásek, kvestor UK, se ujal představení materiálu – Jde o objekt ve správě LFP, která ho využívala do dostavění centra UniMec, od té doby je objekt nepotřebný a byl nabídnut k prodeji. Nikdo o koupi zájem neprojevil, ale tři subjekty by si jej rádi pronajali. Nejrozumnější nabídka přišla od spolku Montessori Plzeň, chtějí tam nadále pořádat vzdělávací zařízení. Nabídl nám roční nájemné 3,89 mil. Kč s inflační doložkou, smlouva bude do roku 2028 s možností ji prodloužit o 5 let do roku 2033. AS LFP vyjádřil kladné stanovisko.

Návrh usnesení:

Ekonomická komise AS UK projednala záměr uzavřít se spolkem Montessori Plzeň, IČO: 22839712, se sídlem Trnová 304, PSČ 330 13, nájemní smlouvu, jejímž předmětem je nájem budovy Procházkova pavilonu č.p. 585 na adrese Karlovarská 48, která je součástí pozemku parc. č. 11584, v k. ú. Plzeň, za roční nájemné ve výši 3 896 610,- Kč bez DPH a vyjadřuje k němu kladné stanovisko.

Hlasování 15-0-0**Schváleno****11. Různé**

Prof. Králíčková – Informovala, že byl vybrán prorektor pro rozvoj a výstavbu, kterým se stane dr. Fontana. V důsledku tohoto kroku by byla jeho agenda již příliš široká, a proto si Mgr. Sláma převezme v rámci kolegia rektorky agendu transferu.

Doc. Brom všechny pozval na předsenátní posezení a ukončil jednání v 20:55.

Zapsala: Amáta Vohradská, tajemnice AS UK

Za správnost: doc. Cyril Doc. Brom, Ph.D., předseda Ekonomické komise AS UK