

Slovo ředitele k aktuálnímu dění v Biologickém centru AV ČR, v. v. i.

Leden 2015

Milé kolegyně, vážení kolegové,

od 1. ledna 2015 vstoupily v platnost novelizované verze hlavních vnitřních předpisů včetně **Mzdového předpisu Biologického centra**. Hlavním smyslem této aktualizace bylo sladit Mzdový předpis BC s platnou právní úpravou a s dalšími vnitřními předpisy BC. Dalším důvodem bylo úplné sjednocení pravidel týkajících se mzdových záležitostí v BC a **vytvoření podmínek pro navýšení mezd** ve všech organizačních součástech BC. Výši mzdy pro jednotlivé tarifní třídy nám již nikdo nepředepisuje a záleží pouze na nás, jak si mzdy pro jednotlivé kategorie zaměstnanců nastavíme. Výši mzdy jednotlivých zaměstnanců pak v rámci příslušné tarifní třídy určuje ředitel vědeckého ústavu BC nebo vedoucí Střediska služeb BC.

Podrobné analýzy „dopadů“ zavedení novelizovaného Mzdového předpisu ale ukázaly, že pro některá pracoviště BC by okamžité zavedení novely znamenalo navýšení tarifní mzdy mnoha zaměstnanců, na něž, lapidárně řečeno, dané pracoviště BC nemá, ledaže by muselo propustit nejméně několik zaměstnanců, jejichž mzda je hrazena z institucionálních (mimoprojektových) prostředků pracoviště. Proto byla do novely Mzdového předpisu ustavena možnost **oddálení jejího plného přijetí až o dva roky**. Nejpozději však od 1.1.2017 bude muset být novela plnohodnotně zavedena na všech pracovištích BC.

V dané souvislosti chci zmínit ještě několik dalších aspektů. V první řadě jde o naše **kolegy seniory**. Zaprvé chci zdůraznit, že je třeba jim projevat patřičnou úctu a respekt, mj. i proto, že právě jim vděčíme za to, že zde dnes můžeme my sami pracovat. Máme mezi sebou odborníky mezinárodního věhlasu a jsme rádi, že přes seniorský status přispívají ke skvělým výsledkům BC a k rozvoji svých vědních disciplín. Pracují u nás také další zaměstnanci, kteří se významně zasloužili o budování BC a stále výtečně pracují. **Jsme rádi, že jsou zde s námi a pokud jim to zdraví a další okolnosti dovolí, mohou být velmi účinnou pomocí v naší práci.** Na druhou stranu si plně zaslouhují právo na odpočinek a na klidnější život, než jaký je spojen s každodenní pracovní činností, s funkcemi apod. Proto je třeba, aby ředitelé našich vědeckých ústavů a vedoucí Střediska služeb velmi odpovědně, citlivě a uvážlivě projednali se seniory jejich další angažmá ve prospěch BC, a to i ve světle stále napjatější situace s odměňováním zaměstnanců a v souvislosti s velkou závislostí BC, stejně jako jiných pracovišť AV, na zajištění financování z účelových (tedy „projektových“) prostředků, resp. v souvislosti s nedostatkem institucionálních prostředků na mzdy. Věřím, že při dobré vůli lze najít oboustranně akceptovatelná řešení; v každém případě je ale třeba zajistit, **aby kolegové, kteří jsou stále přínosem pro bádání a další činnosti BC, a kteří chtějí nadále pracovat, tuto možnost měli.**

Rád bych se také vyjádřil ke **kumulovaným úvazkům** některých pracovníků BC. Kumulované úvazky znamenají, že zaměstnanci kromě pracovního úvazku v BC, často 100%, mají ještě další pracovní úvazky. To je možné i ze zákona a zákon zároveň nenařizuje zaměstnanci, aby své další pracovní závazky sděloval zaměstnavateli. Platí tedy, že pokud zaměstnanec plní své úkoly, je podle toho hodnocen i odměňován a zaměstnavatel nemá žádné právo zjišťovat, zda má i další pracovní závazky (a ani to nezjišťuje). Tvůrci Etického kodexu výzkumných pracovníků v Akademii věd ČR nicméně považovali za důležité vymezit, že „úhrn smluvních pracovních úvazků zpravidla nepřekročí 1,5násobek pracovního úvazku“ tedy celkem 150%. Apeluji na zaměstnance BC, aby se tohoto ustanovení důsledně drželi. I když ono „zpravidla“ v Etickém kodexu neznamená striktní limit 150%, dovedu si jen stěží představit zaměstnance, který by zvládl delší dobu kvalitně pracovat déle než 12 hodin denně. Pokud přece jen ano, tak si nepochybně poškozuje své zdraví a tomu by se neměl dávat prostor. Případné překračování hranice 150% úvazku považuji proto za nemravné a nezodpovědné, zvláště za situace, kdy se nedostává finančních prostředků na mzdy, jak rozebírám výše. **Apeluji tedy na poctivost a čestnost zaměstnanců BC a vyzývám k dodržování Etického kodexu AV ČR.**

Miloslav Šimek