

From: MX%"Peter.Mederly@mffuk" 26-APR-1993 09:38:10.09
To: MFFPOSTA
CC:
Subj: Hned dorucit clenom AS

260493-V03

Navrh dalsieho postupu v oblasti personalneho a mzdoveho
zabezpecenia cinnosti Matematicko-fyzikalnej fakulty
Univerzity Komenskeho
(Material na zasadanie AS MFF UK dna 26.4.1993)

Uvodna poznamka: Predkladany material obsahuje popis situacie v oblasti personalneho a mzdoveho zabezpecenia cinnosti na Matematicko-fyzikalnej fakulte UK tak, ako sa javi vedeniu fakulty ku dnu 26.4.1993. Vedenie fakulty urobilo z hladiska analyzy a navrhu riesenia to, co k danemu terminu bolo schopne urobit. Niektore otazky zostavaju zatiaľ nedoriesene a budu si este vyžadovat niekoľko dni prace. Napriek tomu je mozne sformulovat navrh dalsieho postupu pre sucasne obdobie a preto pokladame za vhodne oboznamt s nim prostrednictvom akademického senatu celu akademicku obec a poznat jej nazory.

Sucasna ekonomicka situacia, ktorej dosledkom je radikalne kratenie rozpoctu aj pre rezort skolstva sposobuje, ze fakulta napriek uspornym opatreniam nema dostatok financnych prostriedkov na zabezpecenie svojej cinnosti. Prejavuje sa to aj v oblasti mzdovych prostriedkov, kde nie je mozne nadalej dodrziavat postup schvaleny na zasadani AS dna 22.6.1992 pre tuto oblast (v dalsom "doterajsie pravidla"). Preto dekan fakulty predklada AS informaciu o situacii v oblasti mzdovych prostriedkov a navrhy na riesenie novych problemov.

Vychodiska

1. Podla doterajsich pravidiel je uspesne fungovanie existujucej mzdovej sustavy podmienene existenciou prostriedkov na osobne priplatky aspon vo vyske 20% tarifnych platov. Toto sa darilo od obdobia prechodu na novu mzdovu sustavu az doteraz zabezpecit.

Situacia pre tento rok v oblasti mzdovych prostriedkov vsak vyzera nasledovne:

Fakulta dostala v ramci rozpoctu na mzdy pre rok 1993 celkove 36.313 tisíc korun, z coho je 369 tisíc korun urceny na ostatne osobne naklady. Za prve tri mesiace bolo cerpanie 9.641 tisíc korun, takže na mzdy (bez 00N) pre zvyšnych 9 mesiacov ostava 26.303 tisíc korun.

Za predpokladu, ze by nedochadzalo k setreniu z titulu neobsadenych volnych miest, zahranicnych pobytov, materskych dovoleniek a neplateneho volna, by ku koncu roku chybalo fakulte na pokrytie zakladnych platov (teda pri nulovych osobnych priplatkoch) 1.686 tisíc korun.

Vzhladom na existujuce setrenie, pokiaľ sa udrzi na doterajšej úrovni, bude mať fakulta na zvyšnych 9 mesiacov tohto roku na osobne priplatky (prirodzene za predpokladu, ze nepride k dalsiemu krateniu rozpoctu) priblizne 1.200 tisíc korun, co predstavuje necelych 5% zakladnych platov.

Pretoze od septembra ma platit nova tabulka obsahujuca zvyssene hodnoty zakladnych platov, v buducem roku by poklesli pri sucasnom stave pracovníkov osobne priplatky prakticky na nulovu hodnotu.

Z uvedeneho su zrejmé 2 skutocnosti:

- v sucasnom stave nie je mozne ziadnymi rozumnymi opatreniami

udržat výšku osobných príplatkov na doterajšej úrovni
- bez prijatia zvláštnych opatrení je v rámci prideleného rozpočtu možné v tomto roku ratal s maximálne 5 % osobnými príplatkami

2. So situáciou v oblasti mzdových prostriedkov bola oboznamena mzdová komisia AS a vo svojom stanovisku konštatuje, že pre zabezpečenie funkčnosti fakulty a stabilizáciu jej profesionálneho zloženia sú potrebné okrem prostriedkov základnej mzdy aj prostriedky na osobné príplatky aspoň vo výške 10 % objemu základných miezd. Zároveň uviedla viaceré návrhy na získanie potrebných mzdových prostriedkov (Návrhy mzdovej komisie AS MFF k riešeniu situácie v mzdovej oblasti tvoria prílohu tohto materiálu).

3. Podstatnejšie úspory v mzdovej oblasti v budúcnosti sa dajú dosiahnuť len racionalizačnými opatreniami s cieľom zmeniť štruktúru vyplacovaných miezd resp. znížiť stav pracovníkov fakulty.

Racionalizačné opatrenia, pokiaľ majú odpovedať aj pôvodnému zmyslu tohto slova, by však mali vychádzať z istej predstavy fungovania fakulty ako celku.

Preto pred ich realizáciou je potrebné pokúsiť sa vytvoriť si takúto predstavu (model) fungovania fakulty v oblasti personálneho zabezpečenia jej činnosti. Táto by v ďalšom tvorila rámec a legislatívny základ pre jej postupnú restrukturalizáciu, pokiaľ sa takáto restrukturalizácia ukázala potrebná.

4. Vytvorenie modelu nemá za cieľ okamžitú zmenu štruktúry fakulty tak, aby sa s ním zhodovala. Mal by skor predstavovať orientáciu určujúcu postup fakulty v týchto oblastiach pri meniacich sa vnútorných a vonkajších podmienkach. Bol by napríklad vodítkom pri:

- obsadzovaní uvoľnených miest
- prerozdelení zariadenia vo vnútri fakulty
- presunoch pracovníkov

a iných aktivitách spojených s personálnym a mzdovým zabezpečením. Ďalším významným argumentom hovoriacim v prospech pokusu o vytvorenie vlastnej ucelenej predstavy o fungovaní fakulty v oblasti personálneho zabezpečenia jej činnosti je skutočnosť, že sa dá realne očakávať tlak na istú formu systemizácie zvonku a fakulta by mala mať v tejto otázke sformulovaný svoj postoj.

Niektoré údaje o fakulte dôležité z hľadiska možných úspor mzdových prostriedkov

Časť z uvedených údajov súvisí aj s podnetmi prezentovanými mzdovou komisiou akademického senátu.

1. Vedenie fakulty od začiatku priebežne sleduje údaje o rozsahu a kvalite činnosti na fakulte v jednotlivých oblastiach. Tieto údaje sú napríklad základom pri pridelení rozpočtu na pracoviská, pri pridelení odmiern resp. osobných príplatkov a aj pri obsadzovaní voľných miest. Az doteraz sa však získané údaje nepoužili ako podklad k prípadnej restrukturalizácii alebo väčšiemu presunu zariadenia resp. pracovníkov na fakulte.

2. V oblasti pedagogickej činnosti sú k dispozícii podrobné údaje o jej rozsahu za posledné 2 školské roky. Urobil sa aj odhad rozsahu výučby pre najbližšie 2 roky. Za predpokladu, že počet zapísaných študentov do prvého ročníka sa radikálne nezmení, nebudú sa zásadne meniť študijné programy a naplno sa rozvinú

nove studijne aktivity (bakalarske studium, nove pedagogicke kombinacie), existuje značna zhoda v aktualnom a vyhladovom rozsahu vyuky, takže pre uvahy platne aj v najblizsej buducnosti možno vychadzat zo súčasneho stavu.

V oblasti vedeckej činnosti su k dispozícii informacie o beziacich projektoch, zapojení jednotlivých pracovníkov do nich a o grantovej úspešnosti projektov.

3. V priebehu marca prebehlo hodnotenie pracovníkov fakulty podľa kriterii daných statutom. Okrem globalných údajov o fakulte ako celku a o jednotlivých pracoviskách su teda k dispozícii aj fakticke údaje o činnosti všetkých pracovníkov fakulty v oblasti pedagogickej, vedeckej aj organizacnej za posledne 2 roky.

4. Urobil sa prehľad o počtoch servisných pracovníkov na jednotlivých katedrach a predbežny prehľad o ich využití. Na matematických a infromatických pracoviskách je po 1 servisnom pracovníkovi (sekretarka) s výnimkou KNOM, ktorá je v súčasnosti bez sekretarky.

Stav na fyzikalných pracoviskách je nasledujúci:

KAA 8, KBCHF 1, KFP 5.5, KFTL 6, KGF 2, KJF 7, KMK 9, KO 3, KRF 2
KTF 1, KZDF 2 a UF 5.

5. Vekové zloženie tvorivých pracovníkov katedier a ústavov s ohľadom na dôchodkový vek:

Pracujúci dôchodcovia: 6

Pracovníci v dôchodkovom veku: 18

Pracovníci s možnosťou predčasného odchodu do dôchodku: 11

Treba však zároveň povedať, že značná časť týchto pracovníkov su platnými učiteľmi resp. vedecko-výskumnými pracovníkmi, takže ich predčasný odchod by mohol negatívne ovplyvniť výkonnosť fakulty.

6. Vedenie urobilo prvú analýzu činnosti servisných pracovísk.

7. Prerozdělili sa priestory pre úpratovanie s cieľom znížiť počet úpratovaciek o 8.

8. Na katedrach a ústavoch pracuje 18 tvorivých pracovníkov na čiastočný úväzok. Z toho je:

6 úväzkov v celkovom rozsahu 3.5 obsadených pracujúcimi dôchodcami z radov našich učiteľov.

12 úväzkov v celkovom rozsahu 4.25 obsadených externými pracovníkmi.

Argumenty za a proti prepustaniu

Najúčinnejším zdrojom úspor mzdových prostriedkov je priama redukcia stavu pracovníkov fakulty. V súvislosti s otázkou prepustania sa v diskusiách objavujú argumenty za a proti. Pokladáme za vhodné uviesť ich súpis:

A1. Bez prepustania sa neda získať dostatok prostriedkov na osobné príplatky. Príde k zníženiu miezd u najkvalitnejších pracovníkov fakulty a hrozi, že časť z nich následkom toho odíde. Nivelizácia sa este zväsi po prechode na novú tabuľku.

A2. Pri prepustaní na základe výkonnosti budu prepustení nasi kolegovia, z ktorých viaceri vzhľadom na svoj zdravotný stav alebo socialnú situáciu budu mať veľmi malú možnosť uplatniť sa inde.

A3. Ak znizime stav pracovníkov, mozu nam na budúci rok znizit mzdove prostriedky o odpovedajucu hodnotu ako v Akademii.

A4. Vzhľadom na deficit statneho rozpoctu sa hovorí o možnom odobrati osobnych príplatkov. Ak znizime stav pracovníkov a ušetrené prostriedky použijeme na osobné príplatky, mozeme o tieto prostriedky prist.

A5. Treba prepustit nevykonných ľudí, upevni to pracovnú moralku.

A6. Neprepustajme. Všetci dobrí kvôli peniazom neodídu a keď odíde časť, bude na osobné príplatky.

A7. Neprepustajme vysoký počet. Rozpadnú sa dlhodobo budované kolektívy. Prepustme len nevyhnutné množstvo.

A8. Neponahľajme sa. Počkajme, ako sa vyvinie situácia.

A9. Nepodliehajme tlaku zvonku. Niektorí niečo vyhlási a my to ideme okamžite realizovať.

Vedenie fakulty berie do úvahy všetky z uvedených argumentov a uvedomuje si, že ďalší vývoj môže dať zapravdu prakticky hociktoému z nich. Rozhodnutie v tejto otázke však urobiť treba, pričom aj nerobiť nič je rozhodnutím.

Navrh ďalšieho postupu

V popísanej pomerne neprehľadnej vonkajšej situácii, pri neexistencii akýchkoľvek pravidiel umožňujúcich predvídať nasledujúci vývoj, vedenie nepokladá za vhodné v tejto chvíli prijímať v oblasti redukcie pracovníkov radikálne opatrenia. V žiadnom prípade to neznamená, že fakulta má pasívne čakať na to, čo sa stane. Konkrétne návrhy sú nasledujúce:

1. Dopracovať a schváliť model personalného zabezpečenia aktivít fakulty a pravidlá postupu v tejto oblasti. V rámci neho doriesiť problém servisných pracovníkov vrátane sekretarok.

2. Ukončiť analýzu činnosti servisných pracovísk fakulty.

3. Navrhnuť vybraným pracovníkom odchod do dôchodku resp. predčasny odchod do dôchodku.

4. Redukovať čiastkové úväzky na nevyhnutný rozsah.

5. Prerokovať s vedúcimi pracovísk postup v prípadoch ich pracovníkov s neuspokojivými pracovnými výsledkami.

6. V spolupráci s vedúcimi pracovísk racionalizovať využívanie servisných pracovníkov.

7. Inicializovať v jednotlivých sekciách diskusie o racionalizácii štúdia a tam, kde sa to ukáže potrebné aj o zmene štruktúry pracovísk.

8. Hľadať možné ďalšie oblasti, v ktorých by fakulta mohla vyvíjať aktivitu.

9. Vyvíjať tlak smerom navonok pre získanie prostriedkov na pokrytie zdovodniteľných potrieb fakulty.

Stanovenie osobnych priplatkov na dalsie obdobie

Podla doteraz platnych pravidiel je potrebne k 1.4.1993 stanovit vysku osobnych priplatkov na dalsie obdobie. Vzhľadom na nevyjasnenú situáciu navrhujeme stanovit osobne priplatky len na dobu 3 mesiacov. Pre tieto 3 mesiace vyčlenit na osobne priplatky prostriedky vo výške 8% základných plátov (doteraz 20%). Použit rovnaký algoritmus delenia ako doteraz s tým, že na centralne pridelenie z úrovne dekana sa použije 30% (doteraz 25%) prostriedkov, na pracoviska sa rozdeli podľa pedagogickej zataženosti 35% (doteraz 17%) prostriedkov a na výskumne projekty sa prideli posledných 35% (doteraz 17%). Tento návrh teda nepredpoklada pre ústavy a katedry zohľadnovat pri pridelení osobných priplatkov objem mzdového fondu pracoviska (doteraz sa podľa neho rozdeľovalo 40% fondu na osobne priplatky). Osobne priplatky na servisne pracoviska pridelit ako doteraz, teda proporcionalne k platom, ale znizene s koeficientom 8/20.

doc. Peter Mederly
dekan fakulty