

ZÁVĚRY

z 11. jednání konaného dne 3.11.2008 ve VÚVeL

Schválení programu jednání

1. Systém hodnocení pracovních skupin a hospodaření se mzdovým fondem (prof. Toman).
2. Příprava investičního programu.
3. Různé - návrhy projektů Mgr. Soni Martečíkové a Ing. Michala Ješety, PhD.

Hlasování:

přítomno: 11 pro: 11 - proti: 0 - zdržel se: 0.

Program jednání **byl schválen** všemi přítomnými.

K programu:

1. Systém hodnocení pracovních skupin a hospodaření se mzdovým fondem

(prof. Toman).

Cílem hodnocení je, posunout jej na úroveň přidělování mzdového fondu, a to postupně ve dvou letech. Vedoucí oddělení budou hlavními osobami, které budou hospodařit s finančním objemem. Zatím nemáme přesné údaje o rozpočtu, proto bude jasněji na další radě instituce 5.12.2008. Budeme se bavit na obecné rovině. Cílem systému je, abychom zajistili **motivaci** pracovníků. Podstatná změna systému hodnocení je v tom, že se přidá položka „bodování podle metodiky Rady vlády“, jak bylo odsouhlaseno na minulé RI. V letošním roce navrhuji asi 40% podíl podle tohoto hlediska. Spoluodpovědnost se přenáší na vedoucí oddělení (personální politika, přerozdělení peněz, hodnocení pracovníků).

PRINCIPY HOSPODAŘENÍ SE MZDOVÝM FONDEM (předložil prof. Toman)

Základní principy a kompetence hospodaření se mzdovými prostředky

- Objem mzdových prostředků pro daný rok a meziroční nárůst stanovuje na základě příjmů zvenčí ekonomický zástupce ředitele a ředitel, navrhuje poměrné rozdělení do jednotlivých složek. Součástí návrhu je i předpokládaný nárůst tarifních mezd a v případě potřeby i úsporná opatření. Návrh schvaluje po projednání s odborovou organizací Rada instituce.
- Hlavním odpovědným pracovníkem za hospodaření se mzdovým objemem v průběhu roku je ředitel. Ředitel předkládá zpětně informaci Radě instituce o hospodaření se mzdovým fondem.
- Jednotlivým vedoucím oddělení a útvarů je jedenkrát ročně přidělen příslušný institucionální příděl mezd na základě schváleného systému hodnocení a individuálního projednání mezi vedením ústavu a příslušným vedoucím oddělení. Systém hodnocení je uveden níže.
- Objem mezd je stanoven podle daných kritérií pro každou pracovní skupinu samostatně, ale za rozdělení a hospodaření se mzdovým fondem oddělení po poradě s vedoucími pracovních skupin odpovídá vedoucí oddělení.
- Součástí jednání mezi vedoucím oddělení a vedením VÚVeL je i projednání základní personální koncepce oddělení pro zajištění stanovených úkolů (kritická velikost skupiny, návrh organizačních změn).
- Základní objem mezd daného oddělení obsahuje finanční prostředky pro krytí tarifních mezd, osobního hodnocení pracovníků, prémie vedoucího oddělení a OON (ostatní osobní náklady) a je čerpán z institucionálního přídělu mezd, mezd z grantů dané skupiny nebo oddělení a fakturované činnosti (v hlavní, vedlejší i jiné činnosti).

- Ze základního fondu mezd oddělení je vyčleněn objem mezd vedoucího oddělení, o jehož výši a změnách v průběhu roku (včetně prémie vedoucím pracovníkům) rozhoduje ředitel.
- Vedoucí oddělení navrhuje způsob rozdělení přiděleného mzdového fondu, tj. počet fondů a jejich přidělení jednotlivým pracovníkům a návrh mzdového výměru pro jednotlivé pracovníky. Změny mzdového výměru je povinen s pracovníkem projednat a zdůvodnit. V návrzích tarifních mezd je vedoucí povinen respektovat charakteristiku podle mzdového řádu. Objemy mzdových fondů studentů jsou limitovány celoustavními pravidly.
- Návrh personálních změn (přijetí či propuštění pracovníků, přesuny mezi odděleními a skupinami) a návrhy mzdových výměrů pro jednotlivé pracovníky schvaluje ředitel, který sleduje mimo jiné odpovídající zařazení do tarifní třídy a pásma, ale především dbá na dodržení celkové personální politiky ústavu.
- O změnách osobního hodnocení v průběhu roku udělení jednorázových prémie z fondu vedoucího oddělení rozhoduje vedoucí oddělení, je však povinen změny (zvýšení i snížení) pracovníkovi odůvodnit.
- Jednotlivé složky prémie dle prémievého řádu navrhuje příslušný odpovědný pracovník, odpovědný řešitel apod. Návrhy musí být odůvodněné.
- Systém hospodaření se mzdovým fondem bude v dalších letech dále rozpracován, a to především ve smyslu upřesnění hodnotících kritérií a jejich vzájemného poměru a postupného oddělení přidělu institucionálního přidělu a mezd z grantů a dalších činností.

V tomto kole hodnocení budou v souhrnu posuzovány výzkumné aktivity a na základě nich dán celkový **mzdový přiděl** na výzkum. Mzdy na nevýzkumné aktivity budou dány odděleně.

SLOŽKY MZDOVÉHO FONDU

1) Základní objem mezd - je rozdělen mezi oddělení a útvary pro krytí základních mezd.

Zahrnuje tarifní složku mezd, osobní hodnocení, prémie vedoucího, OON.

Dělí se na:

- fond mezd výzkumných pracovníků
- fond mezd vedoucích pracovníků
- fond mezd režijních pracovníků (nesmí přesáhnout stanovené procento základního fondu mezd)

2) Fond ředitele - představuje x% (cca 5%) základního objemu mezd.

Je určen pro:

- navýšení objemu mezd při neočekávaném přijetí významného pracovníka nebo jiných významných, řádně zdůvodněných změnách proti stavu na začátku roku
- přidělení mezd pro celoustavně potřebné činnosti (práce v komisích, práci odpovědných osob)
- rezerva pro neočekávané propady

Při nedočerpání fondu ředitele je ke konci roku po schválení RI buď rozdělen mezi jednotlivá oddělení nebo bude použit k navýšení fondu prémie. Smlouvy o dílo je nutno započítat do fondu mezd.

3) Fond mezd prémievého řádu. Prémievé řád je řešen samostatným dokumentem, principy jsou schváleny Radou instituce zpravidla pro delší období, konkrétní částky se upřesňují pro každý rok.

Předpokládané složky fondu prémie:

- prémie za řešení grantů
- prémie z odborné a fakturované činnosti
- prémie za finanční přínos z realizovaných výsledků výzkumu (prodané licence)
- prémie vedoucím pracovníkům

Hodnocení slouží ke stanovení přidělu mezd pro výzkumné činnosti.
Fond prémie by se měl projednat samostatně. Konkrétní částky by se mohly měnit každý rok.

SYSTEM HODNOCENÍ SKUPIN pro stanovení základního objemu mezd

Složky

V Vědecká kvalita a její ohlas

V1 = sumární IF původních experimentálních prací za poslední 3 roky přepočtený na mzdový objem skupiny¹

V2 = citovanost prací skupiny publikovaných v posledních 5 letech (v absolutní hodnotě bez autocitací)

R Bodování podle metodiky RVV

Souhrn bodů za publikace i aplikované výsledky RIV dle schválené metodiky rady vlády za tři roky přepočtený na mzdový objem skupiny¹

E ekonomické přínosy

E1= objem prostředků vytvořených pro režii za poslední tři roky

E2 = objem mezd získaných pro danou skupinu z účelových prostředků (grantů) za poslední tři roky (bez mezd v další a jiné činnosti)

E3 = podíl na vytvoření rezervního fondu za poslední rok

P Přínos pro rozvoj oboru a praxi (činnost referenčních laboratoří, podíl na ozdravovacích programech, pořádání konferencí, odborných seminářů, činnost ve výborech odborných společností, pedagogická aktivita) hodnotí se individuálně na základě prokazatelných aktivit, nevyjadřuje se však číselně v rámci systému hodnocení

Vysvětlivky: ¹ objem spotřebovaných mezd dané skupiny bez mezd v další a fakturované činnosti (tj. za mzdy vykázané za odborné, nevýzkumné aktivity)

Poměr složek

v roce 2008: V = 30 % (V1=20%, V2=10%) R = 40 %, E = 30 % (E1=10%, E2=10%, E3=10%)

P = možnost navýšení objemu mezd na základě posouzení celkového odborného přínosu a renomé skupiny (aktivit typu P) z ředitelského fondu

Celkové **výsledky** i výsledky v jednotlivých parametrech **budou veřejně dostupné.**

Usnesení:

RI **schvaluje** předložený návrh prof. Tomana na hodnocení pracovních skupin a hospodaření se mzdovým fondem v roce 2009.

Hlasování:

přítomno: 12; pro: 12 - proti: 0 - zdržel se: 0.

2. Příprava INVESTIČNÍCH PROGRAMŮ - první část

Prof. Pavlík promítl fotografie z pracovišť zabývajících se veterinární tematikou v ČR i zahraničí.

- 1) Výzkumný ústav rostlinné výroby, v.v.i.
- 2) Výzkumný ústav živočišné výroby v Praze
- 3) Výzkumný ústav SILVA TAROUČY pro krajinu a okrasné zahradnictví, v.v.i.
- 4) Výzkumný ústav rybářský a hydrobiologický, v.v.i.
- 5) Ústav technické a experimentální fyziky ČVÚT v Praze
- 6) Ústav živočišné fyziologie a genetiky AV ČR Praha
- 7) Brno, Bohunice – Kampus
- 8) Školící pracoviště SVS vybudované v SVÚ Praha
- 9) IKEM Praha
- 10) ÚOCHB AV ČR
- 11) VFU

- 12) UL Ljubljana (Slovinsko), veterinární fakulta
- 13) Veterinární ústav v Zagrebu
- 14) CVL Bilbao, Španělsko
- 15) Univerzita v Pise
- 16) UVM Vídeň 1987-1996

Naším cílem je vybudovat univerzální prostory, které budou splňovat potřebné technologické parametry pro metodický rozvoj.

Příprava INVESTIČNÍCH PROGRAMŮ – druhá část (prof. Toman)

1) Operační projekt - CEITEC

Projekt CEITEC je pozitivně hodnocen. Po jednání na MŠMT bylo řečeno, že projekt je obhajovatelný. Do konce roku je potřeba provést úpravy, na jaře bude obhajován.

Podepsali jsme memorandum „účast na projektu“, ne však hotový projekt. Není vytvořen legislativní rámec pro jednotlivé zúčastněné subjekty.

Odpovědné osoby:

- za veterinární program: prof. Hořín
- za věcnou a metodickou část VÚVeL: prof. Rubeš
- za legislativní rámec veterinární účasti: ředitel VÚVeL a rektor VFU
- za jednotlivé věcné a metodické části (přístrojové celky ve výši 75 mil. Kč): prof. Rubeš, Dr. Faldyna, doc. Rychlík, prof. Pavlík, Dr. Turánek

2) Projekt investičního rozvoje z MZe (prof. Toman)

V roce 2009 je nutné realizovat stáj č. 1 a vytipovat prioritní strategické investice (stáj č. 4 a 5).

Odpovědné osoby za projekt: prof. Toman

- za projekt: prof. Toman
- za technickou část - za stáje: Dr. Faldyna
- za stavby: Ing. Kopřiva, Ing. Lepl

3) Vlastní projekt VÚVEL by měl obsahovat generální rekonstrukci III. pavilonu, dílčí rekonstrukce II. a I. pavilonu + příslušné přístroje a technologie.

Odpovědné osoby:

- za projekt jako celek: prof. Toman
- za rozpočet, technickou část projektu, komunikaci s poradenskou firmou: Ing. Kabourková
- za jednotlivé věcné a metodické části: Dr. Faldyna, doc. Rychlík, prof. Toman, Dr. Turánek, Dr. Machala
- za technickou část - pavilony a laboratoře: prof. Toman
- za přístroje: prof. Rubeš
- za technickou realizaci staveb: Ing. Kopřiva, Ing. Lepl

Usnesení:

RI **bere na vědomí** informace o přípravách investičních programů a souhlasí s navrhovaným postupem přípravy.

Hlasování:

přítomno: 12; pro: 12 - proti: 0 - zdržel se: 0.

3. Informace o schvalování návrhů projektů od posledního jednání RI (prof. Pavlík)

41/2008

navrhovatelka: Mgr. Soňa Martečíková

název: *Studium funkčního stavu buněčných membrán a chromatinu kančích spermií po kryo-konzervaci*

Náklady ze všech zdrojů financování: 90 000 Kč/rok

Doba řešení: 1 rok

42/2008

navrhovatel: Ing. Michal Jeřeta, Ph.D.

název: *The effect of nitric oxide on maturation and partenogenetic activation of oocytes*

Náklady ze všech zdrojů financování: NE

Doba řešení: 1.3.2009 – 31.6.2009

Usnesení: RI **schvaluje** předložené návrhy projektů.

Hlasování:

přítomno: 12; pro: 12 - proti: 0 - zdržel se: 0.

4. Různé

Prof. Toman: informace o spin-off. Zítra by měl s ředitelem Havlasem projednat, že se utvoří spin-off bez naší účasti s tím, že licenční smlouvou poskytneme patent. Manažerská firma Life Science Capitals (doc. Fusek) to všechno řídí. VÚVeL by měl opční právo vstoupit do spin-off za přesně definovaných podmínek po dobu 12 měsíců.

Návrh termínu 12. jednání RI: pátek 5.12.2008

prof. MVDr. Ivo Pavlík, CSc.
předseda Rady instituce VÚVeL