



Rozvojové projekty RP CPS s počátkem řešení 2024

● Vladimír Sedlařík

● 24. 1. 2024

Podporované oblasti:

- Zpracovatelství polymerů
- Gumárenské technologie
- Nanomateriály a pokročilé technologie
- Biomateriály
- Environmentální technologie
- Energetické a kompozitní materiály



Důraz bude kladen na zaměření na plnění cílů souvisejících se Sustainable Development Goals.

Čeho chceme prostřednictvím RP dosáhnout?

- Rozvoj oboru na mezinárodní úrovni (výstupy ideálně s globálním přesahem).
- Rozvoj zaměstnanců – karierní růst (počet a struktura).
- Rozvoj infrastruktury.
- Udržet firemní kulturu – perspektivnost, jistota.
- Podpora externích spoluprací (mezisektorová spolupráce, internacionalizace) – projekty, reputace.
- Propojení se vzdělávacím procesem.
- Zajistit adekvátní hodnocení zaměstnanců (za kvalitní práci odpovídající hodnocení).
- Zajistit udržitelné financování centra.

V čem budou jiné než stávající RP projekty?

Projekty jsou silně orientovány na

- posílení kvality a kvantity excelentních výsledků VaV,
- rozvoj a posílení odborných kompetencí pracovníků,
- posílení národní a mezinárodní spolupráce v základním a průmyslovém výzkumu a experimentálním vývoji,
- rozvoj personálních kapacit a vědecké kariéry zaměstnanců.

Nové RP umožní vznik a podporu rozvoje **nových výzkumných skupin/oddělení** za předpokladu prokázání relevance a potenciálu dalšího rozvoje.

Délka řešení projektu od 1. 4. 2024 do 28. 2. 2028.

Nové RP umožní nastavení nového systému transparentního odměňování.

Prestiž pracoviště Rozvoj kariéry Kvalita pracovního prostředí
Rozvoj odbornosti Projekty Spolupráce
Mzdový posun



Adobe Stock | #247383881

RP projekt 24+

Co se od řešení projektů konkrétně očekává? Jaké budou indikátory?

Indikátory oblasti personálního rozvoje:

P₁ – počet podpořených osob

P₂ – počet podpořených juniorských výzkumníků a výzkumnic (viz pravidla TAČR Sigma)

P₃ – počet zapojených PhD studentů

P₄ – počet zapojených studentů nMSP a BSP

Indikátory výzkumných činností:

V₁ – počet všech publikací typu J_{imp} (Q₁, Q₂, Q₃) dle AIS,

V₂ - počet publikací typu J_{imp} publikovaných v prvním kvartilu nejvlivnějších časopisů v oboru dle AIS

V₃ - publikace z podpořených projektů (z návazných projektů)

V₄ - odborné publikace J_{imp} se zahraničním spoluautorstvím

V₅ - počet prezentací na odborných akcích

V₆ – počet podaných patentových přihlášek

V₇ – počet užitečných vzorů

V₈ – počet dalších výsledků aplikovaného výzkumu (F, G, Z...).

V₉ – další výsledky neuvedené v V₁-V₈

Link na aplikaci pro posouzení zařazení časopisů do jednotlivých kvartilů dle AIS:
https://veda.k.utb.cz/jcr_ford_ais/

(funguje po přihlášení do univerzitní sítě)

Co se od řešení projektů konkrétně očekává? Jaké budou indikátory?

Indikátory oblasti rozvoje:

R₁ – počet podaných mezinárodních projektových přihlášek

R₂ – počet podaných národních projektových přihlášek

R₃ – počet podpořených spoluprací (mezisektorové, mezinárodní)

Indikátory budou povinné vyjma P₄, V₅, V₇-V₉, které budou doporučené.

P₄ – počet zapojených studentů nMSP a BSP

V₅ - počet prezentací na odborných akcích

V₇ – počet užitných vzorů

V₈ – počet dalších výsledků aplikovaného výzkumu (F, G, Z...).

V₉ – další výsledky neuvedené v V₁-V₈

Jak bude vypadat projektová přihláška?

Obdobná, jako minule. 😊 Administrativně nenáročná.

Důraz bude kladen na aktuálnost a relevanci tématu a **potenciál** dalšího rozvoje a **realizovatelnosti v praxi**.

Při plánování projektu bude třeba vzít v potaz genderové aspekty výzkumu (neznamená to počet žen v týmu) a FAIR principy.

Zadávací dokumentace a formuláře budou zveřejněny do 14 dnů.



Gender Equality Plan UTB:

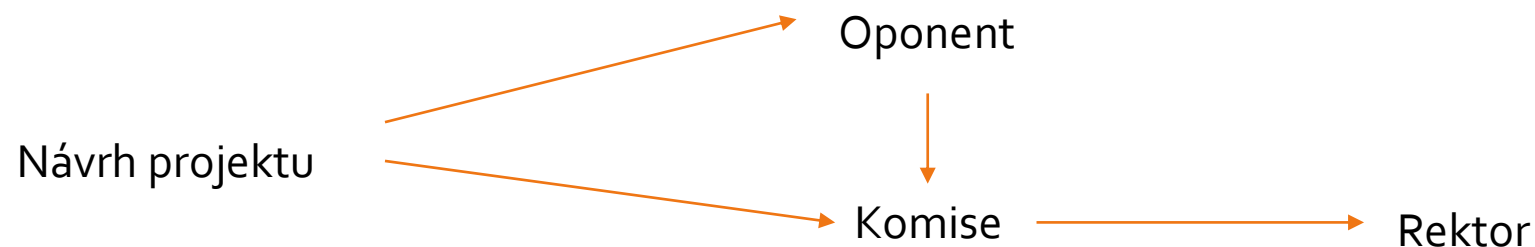
<https://www.utb.cz/?mdocs-file=52570>

Jak bude probíhat vyhodnocení?

Návrhy projektů posoudí komise s účastí externích odborníků – členů OR DSP realizovaných na UNI (opONENTI).

Komise vypracuje návrh hodnocení a seznam projektů navržených k přijetí.

Nově bude projekty RP CPS 24+ schvalovat rektor UTB.



 Pravidelné roční hodnocení. Stop/Go systém

Finance – způsobilé náklady

Složení týmů: složení týmu musí zajistit předpoklad zdárného řešení projektu a plnění indikátorů.

Externí spolupráce je vítána!

V případě externí spolupráce však musí splňovat formu tzv. účinné spolupráce zajišťující spravedlivé dělení nákladů i podílu na výsledcích.

Náklady na servis, údržbu infrastruktury budou hrazeny centrálně.

Není třeba je zohledňovat v rozpočtu jednotlivých RP (již funguje).

Cíle nového systému

- nastavit transparentní a udržitelný systém kdy na základě již ověřeného hodnocení a plnění karierních plánů a s ohledem na jejich zařazení dle platného Mzdového předpisu UTB.
- umožnit navýšení OP až do výše 250 % k tarifu (max. hranice určená Mzdovým předpisem UTB).
- motivace podávat projekty a vytvářet kvalitní výsledky
- vyvážení základního a aplikovaného výzkumu skrze motivační systém.
- zohlednění individuálních aspektů (nový pracovník/pracovnice, MD, další aktivity klíčové pro rozvoj CPS)
- zvýšit úroveň sociálního zabezpečení
- zajistit udržitelnost financování centra.

Hlavním cílem je zajistit systematické zvyšování mzdy pracovníků CPS.

Základní složky mzdy

- A) Tarif dle Mzdového předpisu UTB
- B) Osobní příplatek (stanovuje obvykle na rok nebo po dobu trvání projektu, ale lze i jinak) (max 250 % tarifu)
- C) Odměny nadstandardní pracovní výkon či další okolnosti zřetele hodné.
- D) Náhrady za dovolenou

$$\text{Hrubá mzda} = A+B+C+D$$

Zaměstnavatel odvádí povinné zákonné odvody ve výši ~ 35 % z hrubé mzdy



Osobní náklady

Osobní příplatek (B)

Členění dle Mzdového předpisu UTB: A_{2b}, A₃, A₄.

Členění dle plnění karierních plánů a dosahovaných výsledků:

Klíčový pracovník/klíčová pracovnice vykazující dlouhodobě excelentní výstupy. Pravidelně řeší externí projekty VaV. Udává směr rozvoje oboru na CPS. Jeho výsledky jsou předmětem uznání ve vědecké a odborné komunitě. Karierní plán plní dlouhodobě z výrazným přesahem. Významně se podílí na plnění strategických cílů a dalším rozvoji CPS.

Pracovník/pracovnice vykazující dlouhodobě kvalitní výstupy v oblasti základního a/nebo aplikovaného výzkumu. Je řešitelem externího grantu. Karierní plán plní s přesahem. Aktivně přistupuje k naplňování cílů rozvoje CPS ve všech oblastech jeho působení.

Pracovník/pracovnice vykazující kvalitní výstupy v oblasti základního a/nebo aplikovaného výzkumu. Je členem týmu řešícího externí projektů. Aktivně se zapojuje do přípravy nových grantů a další interní i externí spolupráce. Karierní plán naplňuje dle plánu. Projevuje aktivní snahu o rozvoj svých dovedností a plnění cílů CPS.

Pracovník/pracovnice nevykazuje výstupy kvalitní výstupy výzkumu nebo nevykazuje žádné. Karierní plán opakovaně neplní. Nespolupracuje na dalším rozvoji sebe sama a týmu.



B_{min}

Stanovení minimální výše OP z RO povede ke zvýšení sociální jistoty zaměstnanců.

Při nastavování nebude nikomu snížen OP ze zdroje RO – počítáme s navýšením OP cca o 10 %.

$$\text{Hrubá mzda na CPS} = A + B_{\min} + B_{\text{proj}} + C + D$$

A – tarifní,

B_{\min} – zaručený OP ze zdroje DKRVO

B_{proj} – projektový osobní příplatek

C – odměny

D – náhrady za dovolenou

B_{proj} se stanoví jako součet výše projektové dotace (Kč) vykrývající tarifní mzdu daného pracovníka (T_p) vynásobené koeficientem k_t a výše projektové dotace (Kč) připadající na osobní příplatek pracovníka (O_p) vynásobené koeficientem k_h .

$$B_{\text{proj}} = (T_p * k_t) + (O_p * k_h)$$

k_t nabývá hodnot 0,3; 0,2; 0,1 nebo 0

k_h nabývá hodnot 0,8; 0,65; 0,5 nebo 0

Pokud $\sum (O_p * (1 - k_h))_i = B_{\min}$, tak bude pro každý další projekt uplatňován $k_h' = 1$

Hodnoty koeficientů se určí na základě členění dle plnění karierních plánů a dosahovaných výsledků.

V případě zřetele hodného bude dočasně nastaveno hodnocení individuálně (např. nový nástup, nástup po MD, dlouhodobé nemoci, mobility atd.), $OP \geq B_{\min}$

Odměny – pro vědecké a akademické pracovníky

- 1) Excelentní publikace (ne MDPI) dle zvyklostí. Nově od 2024 navýšení D1 = 120 tis. Kč, Q1 = 80 tis. Kč
- 2) Získání externího grantu národní – celková výše dotace (bez investic) pro CPS
 - do 1 mil Kč včetně – 10 tis. Kč,
 - nad 1 mil . Kč do 10 mil Kč včetně - 50 tis. Kč,
 - nad 10 mil Kč – 70 tis. Kč.

Jednorázová odměna. Rozděleno podle údajů v GAP.

- 3) Získání mezinárodního grantu – viz částky za uvedené pro národní granty vynásobené koeficientem 2. (1 EUR = 25 Kč)
- 4) Odměny za smluvní výzkum – nově navýšení výše odměn na 50 % ze zisku (doposud 40 %)
- 5) Třetí role – reprezentace CPS, akce CŽV
- 6) Odměny za výkon skupiny (jako doposud). Přerozděluje se na základě návrhu řešitele RP a garanta VZ
- 7) Prázdniny, Vánoce

Všechny uvedené nástroje odměňování (OP + odměny) jsou podmíněny finanční dostatečností rozpočtu CPS.



DĚKUJI ZA POZORNOST



● Vladimír Sedlařík

● sedlarik@utb.cz

● www.cps.utb.cz