



PROJEKT NMR FOR STRUCTURAL BIOLOGY NA MASARYKOVĚ UNIVERZITĚ V BRNĚ

ZÁKLADNÍ MYŠLENKOU PROJEKTU NMR FOR STRUCTURAL BIOLOGY (VE ZKRATCE BIO-NMR) 7. RÁMCOVÉHO PROGRAMU BYLO VYTVOŘIT SÍŤ LABORATOŘÍ UMOŽŇUJÍCÍ VYUŽÍVAT NEJMODERNĚJŠÍ NMR SPEKTROMETRY ŠIROKÉ VĚDECKÉ OBCI Z CELÉ EVROPSKÉ UNIE. V TOMTO SE PROJEKT PODOBAL NAPŘÍKLAD VYUŽÍVÁNÍ SYNCHROTRONŮ PRO RENTGENOVOU KRYSTALOGRAFIÍ: UNIKÁTNÍ ZAŘÍZENÍ NESLOUŽÍ JEDNOMU VĚDECKÉMU ÚSTAVU, ALE CELÉ ŘADĚ VÝZKUMNÍKŮ Z RŮZNÝCH ZEMÍ A INSTITUCÍ.

- Finanční aspekty programu Horizont 2020 (porovnání se 7. RP)
- Problematika vícesložkových mezd v kontextu rámcového programu Horizont 2020
- Projekt institucionální podpory genderové rovnosti na VŠCHT Praha
- 10 let projektů ERA-NET v dopravě bez české účasti

PROJEKT NMR FOR STRUCTURAL BIOLOGY NA MASARYKOVĚ UNIVERZITĚ V BRNĚ

INTEGRACE ČESKÉ REPUBLIKY DO EVROPSKÝCH STRUKTUR PŘINESLA NEJEDNĚ ČESKÉ VĚDECKÉ INSTITUCI FINANČNÍ PODPORU UMOŽŇUJÍCÍ POŘÍDIT SI DOSUD NEDOSTUPNÉ PŘÍSTROJOVÉ VYBAVENÍ. TÍM SE OTVÍRAJÍ NEJEN VÝZNAMNĚ NOVÉ EXPERIMENTÁLNÍ MOŽNOSTI, ALE I OTÁZKY, KTERÉ SI ČESKÝ VÝZKUMNÍK DOSUD KLÁST NEMUSEL.

Jak využít kapacitu zařízení efektivně, z čeho hradit provozní náklady, užít složitý přístroj i další personál, který se o něj musí starat? V tomto článku bychom se rádi podělili o zkušenosti se snahou odpovědět na podobné otázky týkající se spektrometrů nukleární magnetické rezonance. Jedná se o přístroje, jejichž provoz je velmi nákladný, obsluha vyžaduje značné teoretické znalosti i praktické zkušenosti a které nelze jednoduše vypnout na vánoční prázdniny, když nemám co měřit.



Lukáš Židek a Jiří Nováček nad počítačovým modelem struktury proteinu sestaveným na základě dat z NMR spektroskopie.

Nukleární magnetická rezonance (NMR) je již dlouhý čas základní metodou určování a kontroly struktury nízkomolekulárních látek. V posledních desetiletích se ale stala i důležitou technikou studia proteinů a nukleových kyselin. Složitost zmíněných přírodních polymerů však klade vyšší nároky na citlivost a rozlišení přístrojů. Parametry nutné pro biochemické a biologické aplikace dosahují spektrometry s velmi silnými supravodivými magnety na samé hranici konstrukčních možností. Takové nároky na přístroje se odrazí nejen na ceně zařízení, což asi málokoho překvapí, ale také v nákladech na provoz. Ekonomickým imperativem je proto využívat NMR spektrometr v co nejvyšší míře (obvykle 24 hodin denně) a mít fungující systém hrazení provozních nákladů. Morálním imperativem je pak umožnit přístup k měření i vědcům z institucí, které si nemohou nákup a provoz takového zařízení dovolit. Zkušenost, kterou zde předkládáme, je příkladem naplňování uvedených požadavků nejen v tuzemském měřítku, ale v rámci celoevropské vědy.

Základní myšlenkou projektu **NMR for Structural Biology** (ve zkratce **Bio-NMR**) 7. rámcového

programu bylo vytvořit síť laboratoří umožňující využívat nejmodernější NMR spektrometry široké vědecké obci z celé Evropské unie. V tomto se projekt podobal například využívání synchrotronů pro rentgenovou krystalografii: unikátní zařízení neslouží jednomu vědeckému ústavu, ale celé řadě výzkumníků z různých zemí a institucí. Na rozdíl od synchrotronu nejsou NMR spektrometry soustředěny do jednoho místa, ale rozmístěny do několika špičkových laboratoří, tvořících konsorcium poskytovatelů přístupu k NMR měřením. Na čtyřletém projektu Bio-NMR se podílelo 19 institucí z 15 evropských zemí, z nichž 11 poskytovalo měřicí čas vnějším uživatelům. Projekt vznikl z iniciativy již zesnulého prof. I. Bertiniho z meziuniverzitního centra magnetické rezonance ve Florencii, nepřehlédnutelné postavy italské NMR spektroskopie. Konsorcium doplňovaly laboratoře NMR z univerzit ve Frankfurtu, Utrechtu, Lyonu, Berlíně, Curychu, Lublani, Oxfordu, Birminghamu, Göteborgu a také z Masarykovy univerzity v Brně.

Pro české vědecké skupiny zajímavější se o účast v obdobných aktivitách nebude snad bez užitku krátké shrnutí cesty Masarykovy univerzity do konsorcia Bio-NMR. Nezbytným předpokladem byla samozřejmě dlouholetá aktivita na poli NMR studia nukleových kyselin a proteinů, zahrnující i vývoj nových metod NMR, a pracovní kontakty s předními evropskými laboratořemi. S činností konsorcia poskytujícího měřicí čas jsme se nejdříve seznámili jako uživatelé využívající přístup ke spektrometrům s vysokým magnetickým polem v rámci předchozího úspěšného projektu EU-NMR. Aktivně pak vstoupila Masarykova univerzita do projektu EAST-NMR, který sdružoval čtyři poskytovatele ze starých a čtyři z nových členských států EU. Po založení Středoevropského technologického institutu při Masarykově univerzitě a nákupu spektrometrů s vysokým magnetickým polem splnila naše laboratoř podmínky projektu Bio-NMR a stala se poskytovatelem měřicího času.

Technicky bylo podávání projektových návrhů organizováno prostřednictvím webové stránky projektu Bio-NMR (<http://www.bio-nmr.net>). Výzkumník z kterékoli akademické instituce v členském nebo přidruženém státu EU, který přístrojové vybavení k řešení svého projektu potřeboval, ale neměl ho k dispozici, si mohl podat návrh projektu na využití některé z laboratoří konsorcia.

Vážení čtenáři,

tohoto čísla vychází v době dvou „kulatých výročí“. Technologické centrum, vydavatel ECHA, zahájilo svou činnost před 20 lety a první číslo časopisu ECHO vyšlo právě před 10 lety. Neslavíme, nýbrž rekapitulujeme, což je nezbytné, abychom mohli být druhým prospěšnější, a tak ke dvacetileté činnosti TC proběhne 6. října seminář, nikoliv oslava.

Zde přidávám stručnou rekapitulaci desetiletého vydávání ECHA. ECHO vzniklo v reakci na nepříliš úspěšnou účast ČR v 5. RP (podle nejrůznějších indikátorů se ČR řadila do poslední pětiny mezi 27 států, tj. tehdejšími 15 státy EU a 12 státy kandidujícími na členství v EU). První číslo vyšlo v září 2004, tedy v době, kdy už naplno běžel 6. RP, a už v tomto čísle byl článek s názvem: „Je ČR v 6. RP úspěšná?“. ECHO po celých 10 let systematicky uveřejňuje zevrubné analýzy účasti ČR v rámcových programech. Ale statistiky samy o sobě nedávají českému euroskeptickému prostředí dostatečný podnět ke změně: svou účastí v 7. RP se ČR řadí do poslední pětiny členských států EU...

Dlouhodobě se ukazuje, že porozumění „bruselským pravidlům“ účasti v projektech, která jsou ovšem jednotná pro celou EU (tj. platí jak pro excelentní západoevropské vědecké instituce, jejichž význam je i v povědomí nejširší laické veřejnosti, tak i pro středo- a východoevropské instituce, které o uznání svého významu teprve usilují) stále není dostatečné, a tak ECHO pravidelně publikuje články, které chtějí porozumění napomoci. Deset let ECHA znamená 1054 jeho tiskových stran (tj. cca 3000 normostran) a z nich valná většina byla naplněna statistikami o evropském výzkumu či výkladu pravidel o účasti v něm. Tato sdělení



pocházejí, až na několik málo velmi cenných výjimek, z pera pracovníků TC – chcete-li národních kontaktů pro rámcový program. Porozumění pravidlům účasti je podmínka nutná, nikoli postačující pro zvýšení zájmu o evropský výzkum. V tom třetím okruhu témat, totiž v informacích „k čemu vlastně ten evropský výzkum je, čeho se v něm dosáhlo“, je ECHO velmi závislé na vnějších přispěvatelech, takže takových příspěvků bylo zatím mnohem méně, než byla naše počáteční očekávání. Články o výsledcích evropských projektů mají velký význam pro zvýšení zájmu o evropský výzkum, a proto ECHO vždy vítá v tomto směru iniciativu „vnějších přispěvatelů“. Jsme si vědomi, že podle stále ještě užívané metodiky hodnocení institucí články v ECHU nijak nezlepší hodnocení autorovy instituce, přesto neskromně připomínáme, že publikace v ECHU význam má: časopis je rozepisován na 1500 adres (mezi adresáty jsou ministerstva, obě komory Parlamentu ČR, RVVI, ale i DG Research and Innovation, všechny veřejné VŠ, vedení AV a desítky veřejných výzkumných institucí a ovšem i stovky individuálních zájemců o evropský výzkum).

S potěšením proto upozorňujeme na dva články v tomto čísle, z nichž jeden referuje o evropském projektu Bio-NMR, který podporuje evropskou infrastrukturu v oblasti nukleární magnetické rezonance, a druhý o projektu ERA-NET v dopravním výzkumu. Ti, kdo rozhodují o veřejných prostředcích na výzkum a inovace, by se s těmito články měli seznámit.

VLADIMÍR ALBRECHT

ECHO

Informace o evropském výzkumu, vývoji a inovacích
ISSN 1214 – 7982
Tisková verze ISSN 1214-7982, on-line verze ISSN 1214-8229
Evidenční číslo MK ČR E 15277



Vydavatel:
Technologické centrum AV ČR
Ve Struhách 27, 160 00 Praha 6
Tel. 234 006 100
e-mail: tc@tc.cz

Vydávání je hrazeno projektem LM 2010010 CZERA (modul II) – Česká republika v Evropském výzkumném prostoru, podporovaným MŠMT z programu Projekty velkých infrastruktur pro VaVal.

Redakční rada:

Ing. Karel Aim, CSc.	kaim@icpf.cas.cz
RNDr. Vladimír Albrecht, CSc., předseda	albrecht@tc.cz
Ing. Miloš Hayer, CSc.	hayer@kav.cas.cz
Ing. František Hronek, CSc.	hronekf@volny.cz
RNDr. Miloš Chvojka, CSc.	chvojka@tc.cz
Prof. RNDr. Josef Jančář, CSc.	jancar@fch.vutbr.cz
Ing. Miroslav Janeček, CSc.	janecek@avo.cz
Ing. Karel Klusáček, CSc., MBA	klusacek@tc.cz

Redakce:

Ing. Břetislav Koč, tel.: 724 247 074, e-mail: echo@tc.cz

Tisk: Art D

Redakční uzávěrka 20. 8. 2014

OBSAH

- | | |
|----------------|--|
| str. 2 | Projekt NMR for Structural Biology na Masarykově univerzitě v Brně
Radovan Fiala |
| str. 3 | Editorial
Vladimír Albrecht |
| str. 4 | Finanční aspekty programu Horizont 2020 (porovnání se 7. RP)
Milena Lojková |
| str. 5 | Problematika vícesložkových mezd v kontextu rámcového programu HORIZONT 2020
Karolina Neuvirtová, Markéta Kabourková |
| str. 9 | Projekt institucionální podpory genderové rovnosti na VŠCHT Praha
Hana Víznerová |
| str. 10 | Konsorciální smlouva DESCA pro projekty Horizontu 2020 – změny v porovnání s verzí pro projekty 7. RP
Jana Kratěnová |
| str. 11 | 10 let projektů ERA-NET v dopravě bez české účasti
Václav Fencel |

Finanční aspekty programu Horizont 2020 (porovnání se 7. RP)

Na konci 7. rámcového programu (7. RP) vydala Evropská komise (EK) analýzu deseti nejčastějších chyb v projektech 6. a 7. RP, které odhalily finanční audity. Analýza zjistila, že naprostá většina chyb, kterých se účastníci projektů dopustili, nebyla způsobena úmyslně a často byla spíše důsledkem neznalosti nebo nesprávného pochopení finančních pravidel. Jako nejproblematictější byly jednoznačně identifikovány oblasti osobních nákladů a skutečných nepřímých nákladů. Finanční pravidla, která byla navržena pro navazující program Horizont 2020 (H2020) problematičtější oblasti zohledňují a přináší řadu zjednodušujících a sjednocujících opatření, jejichž cílem je snížit počet auditních nálezů, jež jsou noční můrou příjemců grantu.

ZMĚNA FILOZOFIE A JEDNODUŠŠÍ FINANČNÍ PRAVIDLA

H2020 nepřináší pouze dílčí změny v jednotlivých nákladových kategoriích, ale představuje zcela novou filozofii financování výzkumné a inovačně zaměřených projektů. Na rozdíl od 7. RP, kde se výše finančního příspěvku EU odvíjela z několika různých aspektů, zavádí H2020 jednotnou sazbu financování ve výši 100 % celkových uznatelných nákladů projektu. S výjimkou ze 100 % financování se příjemci grantu mohou setkat např. u inovačně orientovaných projektů, kde bude projekty EU financovat (až na výjimky) pouze ze 70 %.

JEDNOTNÁ SAZBA NA NEPŘÍMÉ NÁKLADY

Současně s jednotnou sazbou financování byla zavedena také jednotná sazba k pokrytí nepřímých nákladů příjemců ve výši 25 % přímých uznatelných nákladů (bez subdodávek). Zavedení jednotné sazby představuje poměrně radikální obrat v přístupu EK. Zatímco v 7. RP EK silně podporovala zavádění metodik *full cost*, jakožto vysoce efektivního způsobu finančního řízení, H2020 od tohoto přístupu očividně upouští. Jedním z důvodů tohoto obratu je bezesporu také to, že 1/3 všech auditních nálezů byla identifikována právě v oblasti skutečných nepřímých nákladů.

Výše jednotné sazby na nepřímé náklady byla předmětem vášnivých debat na evropské půdě. Přestože se na první pohled může jevit jako méně výhodná než sazby a metody používané v 7. RP, v kontextu se 100% financováním bude podle analýzy EK finančně výhodnější pro většinu příjemců. Znevýhodněnou skupinou mohou být však tzv. velké výzkumné infrastruktury (podrobná definice viz Modelová grantová dohoda), jejichž nepřímé náklady jsou tradičně velmi vysoké. EK proto umožní těmto subjektům nárokovat si některé náklady režijního charakteru jako přímé náklady za předpokladu, že jim EK ex-ante schválí metodiku vytvořenou za tímto účelem.

VYPLÁČENÍ BONUSŮ

Asi nejožehavějším tématem v průběhu vyjednávání pravidel účasti byla z pohledu České republiky bezesporu otázka omezení vyplácení bonusů neboli nenárokových složek mzdy (terminologií EK *additional remuneration*).

V 7. RP se příjemce při odměňování svých zaměstnanců řídil svou běžnou praxí. Uznatelným nákladem projektu tedy mohly být kromě nárokových složek mzdy také bonusy, za předpokladu, že nebyly vypláceny účelově a splňovaly další kritéria popsána ve finančním průvodci. H2020 je co se týče vyplácení bonusů mnohem striktnější. Obecně platí, že bonusy jsou v H2020 neuznatelným nákladem. Nárokovat si je mohou pouze neziskové organizace, a to maximálně do výše 8 tis. € na výzkumníka a rok. Platí, že osmístířkový limit je

ekvivalentem plného úvazku a u pracovníků s částečnými úvazky na projektu je nutné jej proporcionálně snížit.

V českém akademickém prostředí vyvstal v souvislosti se zastřešením bonusů otázník nad některými složkami mzdy, především pak nad tím, jak je bude auditor klasifikovat. Diskuse se nejvíce točila kolem osobního příplatku, kde nebylo zcela zřejmé, zda je možné tuto složku považovat za nárokovou.

Zařazením osobního příplatku se zabývala česká auditorka, která má rozsáhlé zkušenosti s audity projektů evropských rámcových programů (viz expertní stanovisko vypracované společností Interexpert neziskový sektor s. r. o. – *Problematika vícesložkových mezd v kontextu rámcového programu Horizont 2020*).

HODINOVÁ SAZBA

Stejně jako v 7. RP také v H2020 vychází výpočet osobních nákladů z hodinové sazby pracovníka. Vzhledem k tomu, že bonusy nejsou uznatelným nákladem pro některé typy příjemců, počítá se hodinová sazba pouze ze základní mzdy tvořené nárokovými složkami. Neziskové organizace si navíc mohou nárokovat také bonusy, jejichž výpočet probíhá odděleně od hodinové sazby.

Protože se v minulých rámcových programech objevila řada chyb ve výpočtu hodinové sazby, přináší H2020 v této oblasti dvě opatření, jejichž cílem je výpočet hodinové sazby co nejvíce zjednodušit. Prvním z těchto opatření je sjednocení referenčního období pro výpočet hodinové sazby. Referenčním obdobím bude účetní rok. V případě, že není účetní rok v době finančního reportování uzavřen, použije příjemce údaje z předchozího účetního roku. Druhým zjednodušením je možnost příjemce zvolit si fixní počet produktivních hodin pro své zaměstnance (1720 při plném úvazku) jako alternativu k individuálním nebo standardním ročním produktivním hodinám.

EVIDENCE ODPRACOVANÉ DOBY

Hodiny, které pracovníci věnují projektu H2020, musí příjemce evidovat alespoň na měsíční bázi prostřednictvím výkazů práce (*timesheets*). Tato povinnost se nově nevztahuje na pracovníky, kteří se věnují výhradně projektu (tj. nemají v rámci svého pracovního úvazku jiné pracovní aktivity). U těchto pracovníků postačí čestné prohlášení, které se předkládá v každém vykazovaném období a ve kterém příjemce stvrzuje skutečnost, že se pracovníci nevěnovali jiným než projektovým aktivitám.

OSOBNÍ NÁKLADY FYZICKÝCH OSOB A VLASTNÍKŮ MSP

Finanční pravidla pamatují v oblasti osobních nákladů také na fyzické osoby a vlastníky MSP, kteří si nevyplácejí mzdu, a není tedy možné určit jejich hodinovou sazbu. Tyto subjekty budou moci v projektech H2020 používat fixně stanovenou hodinovou sazbu, která vychází z pracovního programu Marie Skłodowska Curie a odpovídá hodinové sazbě zkušeného výzkumníka upravené korekčním koeficientem země, ve které daný subjekt působí.

TŘETÍ STRANY

V projektech H2020 se mohou příjemci setkat s několika druhy třetích stran. Nejčastěji se bude jednat o dodavatele (nákladová kategorie ostatní

zboží a služby) a subdodavatele. Společným znakem dodavatelů a subdodavatelů je komerční charakter služeb, které v projektu vykonávají. Hlavní rozdíl mezi nimi je ve způsobu, jakým se zapojují do projektových prací. Zatímco subdodavatel se podílí přímo na projektových úkolech (popsaných v Annexu I grantové dohody), dodavatel svými službami pouze přispívá k úspěšné realizaci projektových úkolů (typicky se jedná např. o náklady spojené s vydáním Osvědčení o finančních výkazech, logistické zabezpečení projektových jednání apod.). Dalším podstatným rozdílem je také to, že subdodávky jsou vyloučeny ze základu pro výpočet nepřímých nákladů, kdežto náklady dodavatelů do základu spadnou. Zavedení kategorie ostatní zboží a služby zamezí také častým nedorozuměním, ke kterým docházelo v 7. RP v souvislosti s tzv. „drobnými podpůrnými službami“, jejichž definice byla poměrně vágní.

SMĚNNÝ KURZ

Pro příjemce ze zemí mimo eurozónu, tedy i pro instituce v České republice, je důležitou novinkou také způsob použití směnného kurzu při přepočtu korunových částek na €. Metoda pro výpočet směnného kurzu bude pro všechny příjemce jednotná, bude se počítat jako průměr denních směnných kurzů ECB v příslušném vykazovaném období. Tato metoda má přispět k eliminaci kurzových ztrát, které se v 7. RP často vyskytovaly. Anotovaná modelová grantová dohoda avizuje v oblasti používání směnného kurzu také další novinky. Vzhledem k tomu, že diskuse uvnitř EK o těchto novinkách ještě nebyla uzavřena, nevěnuje se jim ani tento článek.

AUDITY

Stejně jako v 7. RP se mohou příjemci v H2020 setkat se dvěma druhy finančního auditu (audit 1. a 2. stupně). **Audit 1. stupně** (neboli

osvědčení o finančních výkazech – CFS) má povinnost zajistit každý příjemce, jehož příspěvek EU přesáhne 325 tis. € (do této částky se nezapočítávají nepřímé náklady). Audit provádí auditor zvolený příjemcem pouze jedenkrát, na konci projektu. Na rozdíl od 7. RP tedy není nutné předkládat CFS vždy, když kumulovaný příspěvek EU přesáhne stanovený limit. Náklady spojené s vydáním CFS jsou v projektech uznatelné. Příjemci si je mohou nárokovat v nákladové kategorii ostatní zboží a služby.

Zatímco audit 1. stupně mohou příjemci snadno předvídat a připravit se na něj, **audit 2. stupně** efektivně předvídat nelze. Tento audit může provést EK nebo pověřená externí firma u náhodně zvolených příjemců kdykoliv v době trvání projektu a až do dvou let po vyplacení poslední platby (*payment of balance*). O skutečnosti, že tento audit proběhne, jsou příjemci informováni EK pouze s několikátýdenním předstihem oficiálním dopisem.

ZÁVĚR

Program H2020 přináší z hlediska finančního managementu řadu novinek, které byly navrženy s cílem zjednodušit finanční pravidla a ulevit příjemcům od zatěžující administrativy. To, zda se tento cíl podaří naplnit, ukáže až praxe. První zkušenosti s implementací finančních pravidel se pravděpodobně odrazí také ve výsledcích průběžného hodnocení H2020, které by EK (spolu s nezávislými experty) měla provést nejpozději na konci roku 2017.

MILENA LOJKOVÁ,

TECHNOLOGICKÉ CENTRUM AV ČR,

LOJKOVA@TC.CZ

Problematika vícesložkových mezd v kontextu rámcového programu HORIZONT 2020

TENTO ČLÁNEK PŘEDSTAVUJE EXPERTNÍ STANOVISKO, KTERÉ OBSAHUJE SOUHRN ODBORNÝCH RAD VYPRACOVANÝCH SPOLEČNOSTÍ INTEREXPERT NEZISKOVÝ SEKTOR, s. r. o. A JE URČEN PRO PŘÍJEMCE GRANTŮ V PROGRAMU HORIZONT 2020.

Rámcový program pro výzkum a inovace Horizont 2020 pro programové období 2014–2020 přinesl nový pohled na výši uznatelných osobních nákladů. **Uznatelné osobní náklady** se již nebudou odvíjet od celkové hrubé mzdy zaměstnance zvýšené o příslušné zákonné odvody a platby, jak tomu bylo v předchozím rámcovém programu (7. RP). Nově budou používány pojmy **basic remuneration** (základní finanční kompenzace za práci vycházející z národní legislativy nebo pracovní smlouvy, případně jejího ekvivalentu) a **additional remuneration** (dodatečná finanční kompenzace za práci, která zvyšuje běžnou hodinovou sazbu zaměstnance, v žargonu EK odměna/bonus). Detailní analýzou těchto pojmů se zabývá Anotovaná modelová grantová dohoda (odkaz viz Příloha 1).

Dodatečná finanční kompenzace pak bude uznatelným nákladem projektu pouze u neziskových organizací (organizace, které nebyly založeny za účelem podnikání nebo obchodní korporace, které na základě společenské smlouvy nerozdělují zisk svým společníkům nebo akcionářům („*non-profit legal entity*“ means a legal entity which by its legal form is non-profitmaking or which has a legal or statutory obligation not to distribute profits to its shareholders or individual members,

viz Pravidla účasti, čl. 2). Pravidla účasti stanovují roční limit pro dodatečnou finanční kompenzaci, který činí 8 tis. € na výzkumníka a rok při plném pracovním úvazku. Pravidla dále požadují, aby se tato uznatelná dodatečná finanční kompenzace stala tzv. odměnou hrazenou ze zdroje, který má souvislost s řešeným projektem. Zároveň ale platí, že příjemce musí tuto odměnu vyplácet konzistentně bez ohledu na zdroj financování. Byl tedy zvolen podobný postup, který již příjemci znají od českých poskytovatelů.

MZDOVÁ POLITIKA V ČESKÉ REPUBLICĚ

V ČR se mzda tradičně skládá z více složek. V souvislosti s novým pojetím osobních nákladů v programu Horizont 2020 vyvstala otázka, jak s ním skloubit historicky zaběhnutý systém odměňování v českých institucích, tj. které složky mzdy/platu budou považovány za **basic remuneration** (základní finanční kompenzace) a které za **additional remuneration** (dodatečná finanční kompenzace).

Mezi prameny pracovního práva patří **normativní právní akty, kolektivní smlouvy, vnitřní právní předpisy/směrnice, technické normy,**

pravidla slušnosti a občanského soužití, mezinárodní smlouvy, nálezy Ústavního soudu ČR. Stávající právní řád přiznává přímé precedenční působení pouze judikátům Ústavního soudu, pokud zrušují právní předpis, avšak v praxi je jako pramen práva využívána i publikovaná judikatura Nejvyššího soudu, Nejvyššího správního soudu, vrchních soudů a v některých případech rovněž krajských soudů.

Základním právním předpisem upravujícím v České republice oblast pracovního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. Zákoník práce (Část šestá, hlava VII zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění) definuje základní zásady pro odměňování za práci, odměnu za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu ve společném ustanovení o mzdě, platu, odměně z dohody a odměně za pracovní pohotovost následovně:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Výše zmiňované zásady se odrážejí i při tvorbě vnitřních předpisů. Tyto předpisy jsou definovány jako předpisy/směrnice, které jménem zaměstnavatele vydávají statutární orgány. Tyto předpisy představují konkretizaci obecné právní úpravy obsažené v zákoníku práce nebo jiném pracovněprávním předpisu na podmínky zaměstnavatele.

Vnitřní předpisy jsou právně závazné nikoli ze své podstaty, ale jen tehdy, jestliže mezi jejich vydavatelem a adresátem existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti. Vydávající je proto povinen prokazatelně seznámit zaměstnance s jejich obsahem. Právě toto seznámení (poskytnutí informace) je nezbytné například v případě soudního sporu, kdy je třeba dokázat, že příslušný (konkrétní) zaměstnanec byl skutečně se zněním vnitřního předpisu seznámen. Jako důkaz slouží nejčastěji podpisový záznam, popřípadě podpis vnitřního předpisu. Od vnitřních předpisů je nezbytné odlišovat individuální řídicí akty. To jsou písemnosti zcela individuální povahy, které nemají charakter normativního právního aktu, jsou pouze jednorázové a neopakující se.

Vnitřní mzdový předpis stanoví v rámci daném zákonem pravidla pro poskytování mzdy, jako např. charakteristika mzdových tříd, zařazování do tříd, podmínky vzniku nároků na poskytování určitých příplatků, výše těchto příplatků apod.

V zájmu respektování práva a k naplnění cílů mzdové politiky musí být mzdový systém vytvořen tak, aby byl:

- srozumitelný a jednoduchý,
- spravedlivý, tj. aby byly co nejobektivněji určeny rozdíly ve mzdách jak na vnitřním trhu práce, tak ve vztahu k vnějšmu trhu,
- efektivní, tj. aby produktivita práce rostla rychleji než mzdy a způsob stanovení mzdy účinně stimulovaly k práci.

MZDOVÁ POLITIKA V ČESKÉM AKADEMICKÉM PROSTŘEDÍ

Zejména veřejné vysoké školy a veřejné výzkumné instituce převzaly historický model tvorby hrubé mzdy na bázi složek platu, které jsou zákoníkem práce povinně předepsané například pro příspěvkové organizace. Důvodem je skutečnost, že tyto instituce v minulosti příspěvkovými organizacemi skutečně byly. Dalším důvodem pro zachování tohoto modelu, i po změně jejich právní formy, bylo to, že umožňuje těmto subjektům udržet si kontrolu nad svým rozpočtem, který vychází

z vícezdrojového financování vědy, výzkumu a vzdělávání. Tyto instituce zároveň zachovaly i model platových tříd, které nyní nazývají třídami mzdovými a které determinují výši tarifní mzdy podle dosaženého vzdělání, akademické hodnosti a počtu let praxe.

Na veřejných vysokých školách a veřejných výzkumných institucích se právě na základě základních zásad pracovněprávních poměrů a v duchu spravedlnosti odměňování tvoří vnitřní mzdové předpisy (nebo jinak nazvaný interní akt mzdového systému), který vychází přímo ze zákona (§17 odst. (1) písm. c) zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů; §20 odst. (1) písm. d) zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, v platném znění) a jsou schvalovány nejvyššími orgány těchto institucí.

Vnitřní mzdové předpisy zohledňují několik faktorů a stanovují jednotlivé složky mzdy:

- hodnota práce vyjadřující složitost, namáhavost a odpovědnost (tzv. tarifní složka mzdy),
- pracovní výkon, přístup k práci a jednání (osobní ohodnocení, osobní příplatek, apod.), mimořádné pracovní podmínky (zákonné příplatky za práci přesčas, v sobotu a neděli, ztížené pracovní podmínky, apod.),
- mimořádné aktivity zaměstnance (bonusy/přémie).

OBECNĚ PLATÍ, ŽE NÍZKÉ TARIFNÍ MZDY JSOU ZPRAVIDLA KOMPENZOVÁNY RŮZNÝMI PŘÍPLATKY ČI BONUSY.

Dle vnitřních mzdových směrnic se mzda zpravidla skládá z těchto částí:

- a) tarifní mzda,
- b) osobní ohodnocení / příplatek,
- c) příplatek za vedení,
- d) zákonné příplatky (příplatek za práci ve ztížených podmínkách, příplatek za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, za práci přesčas apod.),
- e) odměny hrazené z konkrétního zdroje nebo odměny hrazené z fondu rektora.

Složky mzdy uvedené pod písmeny a) až c) jsou zakotveny ve mzdovém výměru zaměstnance, který je nedílnou součástí pracovní smlouvy. Zákonné příplatky (písm. d) jsou nárokovými složkami mzdy, přičemž podmínky jejich vyplácení definuje zákoník práce.

Odměny (písm. e) jsou zaměstnanci vypláceny za splnění mimořádných pracovních úkolů. Vzhledem k jejich nenárokové povaze není jejich výše stanovena v mzdovém výměru.

POSOUZENÍ ZAŘAZENÍ OSOBNÍHO PŘÍPLATKU / OHODNOCENÍ V TERMINOLOGII PROGRAMU HORIZONT 2020

V souvislosti s pravidly programu Horizont 2020 se české organizace, které nebyly založeny za účelem podnikání, obávaly zejména toho, že do limitu pro dodatečnou finanční kompenzaci (*additional remuneration*) bude započítán také osobní příplatek / osobní ohodnocení. Předmětem dalšího posouzení je tedy zejména to, zda tato složka mzdy bude svým charakterem opovažována za *basic remuneration* nebo za *additional remuneration*.

Osobní ohodnocení / příplatek u výše uvedených institucí často vychází (z historických důvodů uvedených výše) z ustanovení zákoníku práce, která jsou platná pro zaměstnavatele vyplácejícího plat, tedy pro zaměstnavatele, jehož zřizovatelem je stát, územně samosprávný celek, státní fond či příspěvková organizace, tedy zaměstnavatelé, jejichž rozpočet je přímo navázán na státní rozpočet České republiky.

Při posouzení zařazení osobního příplatku / ohodnocení vycházíme z judikatury Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu týkající se platu (viz Příloha č. 2). Vzhledem k tomu, že z pohledu zaměstnanců, uchazečů o práci a většiny veřejnosti není rozdíl mezi platem, mzdou nebo jinou finanční kompenzací (tj. lze je považovat za synonyma), domníváme se, že příslušná judikatura týkající se platu může být použita také v kontextu mzdy.

Výsledek posouzení:

Po prostudování podkladů můžeme dojít k závěru, že **BONUSY** (*additional remuneration*) ve smyslu chápání programu Horizont 2020 **mají odlišný význam** než osobní příplatek/ohodnocení, který je pohyblivou složkou základní finanční kompenzace (*basic remuneration*) většiny veřejných vysokých škol a výzkumných institucí.

Odůvodnění:

Modelová grantová dohoda definuje *basic remuneration* následovně: *Personnel costs are eligible if they are related to personnel working for the beneficiary under an employment contract (or equivalent appointing act) and assigned to the action. They must be limited to salaries (including parental leave), social security contributions, taxes and other costs included in the remuneration, if they arise from the national law or the employment contract (or equivalent appointing act).*

Uznatelné v položce *basic remuneration* (základní finanční kompenzace) jsou pouze ty složky mzdy nebo platu, které je zaměstnavatel povinen vyplácet podle národního práva nebo **pracovní smlouvy**, tedy složky nárokové. U univerzit, vysokých škol a výzkumných institucí se mzda zpravidla stanovuje v souladu s vnitřním mzdovým předpisem, který je schvalován nejvyššími orgány instituce. Platí, že jednotlivé složky mzdy včetně příslušných částek buď vycházejí přímo ze zákona (viz zákonné příplatky), nebo jsou zakotveny ve **mzdovém výměru**, který je nedílnou součástí pracovní smlouvy. Výjimku tvoří odměny/bonusy, které vycházejí pouze z vnitřních předpisů instituce a nejsou zpravidla součástí mzdového výměru.

Mzda zakotvená ve mzdovém výměru se potom, dle našeho názoru, stává pro zaměstnavatele závazná a je povinen ji takto vyplatit. Postupy pro odebrání osobního ohodnocení, případně jeho zvýšení či snížení jsou popsány přímo ve vnitřních mzdových předpisech nebo kolektivních smlouvách a zaměstnavatel je povinen se tohoto postupu držet.

K potvrzení výše uvedeného přikládáme v Příloze 2 citace z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky.

Shrnutí:

Osobní příplatek/ohodnocení jako nenároková složka mzdy/platu se stává složkou mzdy/platu nárokovou okamžikem jeho přiznání. Odejmout nebo snížit lze osobní příplatek pouze za situace, kdy zaměstnanec přestal splňovat podmínky pro jeho přiznání. Zaměstnavatel osobní příplatek snižuje (přiznává, odejímá, zvyšuje) odůvodněným rozhodnutím. Takovéto rozhodnutí zaměstnavatele je soudně přezkoumatelné ve správním soudnictví podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (viz uvedená judikatura Nejvyššího správního soudu).

Přestože tedy zákoník práce stanoví že „zaměstnavatel **může** zaměstnanci vyplatit...“ a tedy, že jejich přiznání záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, pokud je sjednáno osobní ohodnocení mzdovým výměrem, stává se součástí pracovní smlouvy. Na základě výše uvedených skutečností je patrné, že odměny/bonusy jsou rozdílné nejen ve vzniku,

určení, ale rovněž co se týče právní váhy dané složky mzdy. Z toho vyplývá, že osobní ohodnocení je dle našeho názoru součástí *basic remuneration* dle definice programu Horizont 2020.

Příloha 1: Modelová grantová dohoda čl. 6.2 A1

Z textu Modelové grantové dohody

Personnel costs are eligible if they are related to personnel working for the beneficiary under an employment contract (or equivalent appointing act) and assigned to the action. They must be limited to salaries (including during parental leave), social security contributions, taxes and other costs included in the remuneration, if they arise from national law or the employment contract (or equivalent appointing act).

Beneficiaries that are non-profit legal entities may also declare as personnel costs additional remuneration for personnel assigned to the action (including payments on the basis of supplementary contracts regardless of their nature), if:

- (a) it is part of the beneficiary's usual remuneration practices and is paid in a consistent manner whenever the same kind of work or expertise is required;*
- (b) the criteria used to calculate the supplementary payments are objective and generally applied by the beneficiary, regardless of the source of funding used.*

Additional remuneration for personnel assigned to the action is eligible up to the following amount:

- (a) if the person works full time and exclusively on the action during the full year: up to EUR 8 000;*
- (b) if the person works exclusively on the action but not full-time or not for the full year: up to the corresponding pro-rata amount of EUR 8 000, or*
- (c) if the person does not work exclusively on the action: up to a pro-rata amount calculated as follows: $\{8\,000\ \text{€ divided by the number of annual productive hours (see below)\}$, multiplied by the number of hours that the person has worked on the action during the year}.*

Výkladem výše uvedeného článku Modelové grantové dohody se zabývá Anotovaná modelová grantová dohoda. Tento průvodní dokument do detailu popisuje rozdíl *basic remuneration* a *additional remuneration* a poskytuje řadu praktických příkladů. Dokument je volně ke stažení na Účastnickém portálu (Participant Portal): http://ec.europa.eu/research/participants/data/ref/h2020/grants_manual/amga/h2020-amga_en.pdf

Příloha 2: Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu a Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky

čj. 4 As 84/2006 – 62 ze dne 29. června 2007: „Z tohoto pohledu je především významné rozlišením, zda požadované plnění (osobní příplatek) představuje platový nárok, který je zaměstnavatel povinen poskytnout, jestliže zaměstnanec splní stanovené předpoklady a podmínky (zda jde o tzv. nárokovou složku platu), nebo zda jde o takovou složku platu, na kterou vzniká nárok – bez ohledu na splnění dalších předpokladů a podmínek pro její poskytnutí – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele

o jejím přiznání (zda se jedná o tzv. nenárokovou složku platu). **Tato nenároková složka platu je tedy charakteristická tím, že bez rozhodnutí zaměstnavatele má tato složka platu povahu nároku pouze fakultativního. Tuto povahu však ztrácí v okamžiku, kdy zaměstnavatel rozhodne o přiznání tohoto nároku zaměstnanci.** Po takovém rozhodnutí (kdy a zda je učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele) se povaha tohoto nároku mění, neboť jsou splněny všechny podmínky pro poskytnutí této složky platu a zaměstnavatel je povinen takovýto nárok (složku platu) zaměstnanci poskytnout. **Fakultativní složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou platu nárokovou (obligatorní) a takto vzniklý nárok na plat (část platu) lze následně zcela nebo zčásti zrušit (odebrat, odejmout), jen jestliže to umožňuje příslušný právní předpis a pouze budou-li splněny podmínky v něm stanovené.**

Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, tentokrát čj. 3 Ads 86/2008 – 80 ze dne 26. srpna 2009: „Každé rozhodnutí služebního funkcionáře ve věci osobního příplatku zaměstnance **musí být řádně odůvodněno, neb je rozhodnutím konstitutivní povahy, a na rozdíl od deklaratorního rozhodnutí o nárokových příplatcích zakládá novou právní situaci. V odůvodnění**

rozhodnutí o osobním příplatku musí služební funkcionář uvést, které skutečnosti byly podkladem rozhodnutí, jakými úvahami byl veden při hodnocení důkazů a při použití právních předpisů, na základě nichž rozhodoval. Je nezbytné, aby rozhodnutí vycházelo z prokazatelných důkazních prostředků, které přesvědčují nejen adresáta rozhodnutí, ale i odvolací orgán o věcné správnosti změny osobního příplatku. To platí nejen o situaci, kdy je osobní příplatek odnímán nebo snižován, ale i o situaci, kdy je osobní příplatek rozhodnutím přiznáván nebo zvyšován. I když to zákon výslovně nestanoví, o změně osobního příplatku (zvýšení, snížení nebo odejmutí) zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel v závislosti na plnění podmínek stanovených pro jeho přiznání.“

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 3488/2006, ze dne 20. 12. 2007, kde NSS ČR dovedl, že pro tzv. nenárokovou složku platu je charakteristické, že bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze fakultativního (rozuměj - nepovinného, tedy nenárokového) plnění; jestliže však zaměstnavatel vydá rozhodnutí o jejím přiznání a její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat. **Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní).**

KAROLINA NEUVIRTOVÁ

Ing. Karolina Neuvirtová je auditorkou registrovanou v Komoře auditorů České republiky a je partnerkou ve společnosti INTEREXPERT. Specializuje se na audity prováděné v prostředí vysokých škol, veřejných výzkumných institucí a neziskových subjektů. Od roku 1998 spolupracuje s Evropskou komisí a jejím jménem zpracovává audity dotací poskytnutých na podporu vědy, výzkumu a humanitárních projektů. Od roku 2010 se začala specializovat i na audity shody, které pomáhají nepodnikatelským subjektům správně nastavit svoje vnitřní řídicí procesy, které jsou manažersky efektivní, ale zároveň nepotlačují poslání, se kterým byly tyto subjekty založeny. V poslední době spolupracuje s Evropskou komisí i na rizikové orientovaných auditech, jejichž cílem je nalezení podvodů. Jejím krédem je, že dotace mají sloužit k rozvoji sociálních hodnot ve společnosti, a nikoliv k obohacení jednotlivců nebo fiktivních podnikatelských skupin. Karolina Neuvirtová je členkou správní rady celosvětové asociace účetních a auditorských firem Prime Global. V rámci této pozice má na starosti profesní a etický rozvoj auditorských kanceláří v regionu střední a východní Evropy.

MARKÉTA KABOURKOVÁ

Ing. Markéta Kabourková se téměř deset let zabývá financováním vědy a výzkumu a financováním projektů jak národních, tak zahraničních včetně dotací ze strukturálních fondů. Od roku 2004 pracovala ve Výzkumném ústavu veterinárního lékařství, v. v. i. Z pozice asistentky pro ekonomiku, interního auditora, administrátorky projektů rámcových programů a projektové manažerky projektu 6. rámcového programu (pro koordinátora z Queen's University of Belfast), kde byla zodpovědná za zpracování reportingu všech partnerů konsorcia pro Evropskou komisi, se postupně vypracovala do pozice technicko-ekonomického zástupce ředitele. Při přípravě projektů různých národních (GA ČR, NAZV, MPO, TA ČR, IGA MZ, MV a další) a mezinárodních (6. RP, 7. RP, COST, bilaterální projekty s různými státy EU) agentur získala cenné poznatky z pozice příjemce. Byla přizvána k účasti na vypracování „Pozice ČR ke Sdělení Evropské komise KOM (2010) 187 k přípravě programu Horizont 2020.“ V poslední době začala spolupracovat se společností INTEREXPERT, především s Ing. Karolínou Neuvirtovou. Věnuje se dotačnímu managementu VaVpl, OPVK, MPO, TA ČR a projektů rámcových programů EU. Zároveň se věnuje konzultační a přednáškové činnosti v této oblasti.

11. české dny pro evropský výzkum se budou konat dne

4. listopadu 2014 v Praze v hotelu Diplomat.

Letošní konference se bude věnovat synergii vybraných nástrojů programu Horizont 2020 s operačními programy. Zaměří se mj. na základní principy a koncept využití synergií či na zahraniční zkušenosti v této oblasti. Součástí konference bude i panelová diskuse o příležitostech synergického využití financování programů pro zvýšení efektivity výzkumu a dosažení kvalitnějších výsledků.

Podrobnější informace o konferenci budou postupně zveřejňovány na webových stránkách TC AV ČR (www.tc.cz; www.h2020.cz).

Projekt institucionální podpory genderové rovnosti na VŠCHT Praha

Vysoká škola chemicko-technologická v Praze (VŠCHT) se jako jedna z prvních institucí v ČR připojila k naplňování strategických cílů evropského výzkumu. Od ledna 2014 realizuje ve spolupráci s Národním kontaktním centrem – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., čtyřletý mezinárodní projekt strukturální (kulturní a institucionální) změny s názvem TRIGGER (*TRansforming Institutions by Gendering contents and Gaining Equality in Research*).

Nastavení projektu a jeho aktivit vychází z přístupu **kulturní a institucionální (strukturální) změny**, komplexního a systémového přístupu, který je klíčovou součástí strategického rozvoje a řízení výzkumných a vysokoškolských institucí a tématem genderové rovnosti se zabývá na institucionální úrovni (nikoliv tedy, jak tomu bylo dříve, na úrovni individuální podpory). Cílem je přizpůsobit organizační struktury institucí tak, aby byly eliminovány kulturní a institucionální bariéry a zajištěny rovné, férové podmínky pro uplatnění ve vědecké profesi.

Strukturální změnu prosazuje a finančně podporuje EK od roku 2009 po vzoru amerického programu National Science Foundation ADVANCE, kde jsou programy na univerzitách a výzkumných organizacích financovány již od roku 2001. Přístup byl přijat jako nástroj pro prosazování genderové rovnosti Usnesením Rady konkurenceschopnosti ze dne 28. 5. 2010. Vychází z něj rovněž tzv. Komunikace ERA ze dne 17. 7. 2012, která jako jednu z priorit budování Evropského výzkumného prostoru obsahuje genderovou rovnost a genderový mainstreaming. Genderová rovnost je průřezové téma a priorita nového programu na podporu výzkumu a inovací Horizont 2020, ve kterém jsou podporovány projekty institucionální změny v rámci pracovního programu *Science with and for Society*.

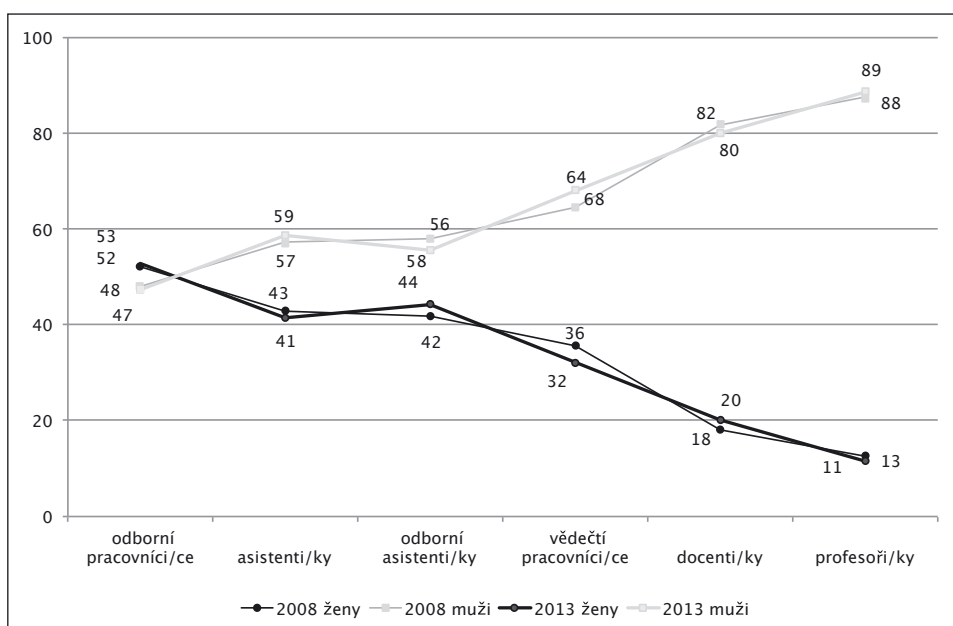
V praktické rovině je přístup realizován prostřednictvím implementace akčního plánu genderové rovnosti (či tzv. transformačního plánu), ve kterém si instituce nastaví podle svých potřeb a strategických cílů konkrétní aktivity a opatření, kterým se bude věnovat. V první fázi projektu (či ještě před jeho zahájením) je důležité pro úspěšné, efektivní a udržitelné nastavení opatření a programů realizovat výzkumná šetření a analýzy, jejichž výsledky pomohou lépe poznat fungování instituce z genderové perspektivy.

V projektu TRIGGER jsme se zaměřili na tři oblasti výzkumu: 1. sběr statistických dat segregovaných podle pohlaví, 2. kvantitativní a kvalitativní výzkum v oblasti pracovních podmínek, potřeb a překážek zaměstnanců a zaměstnankyň z hlediska profesního uplatnění a možností kariérního růstu a 3. analýzu institucionálních pravidel a dokumentů.

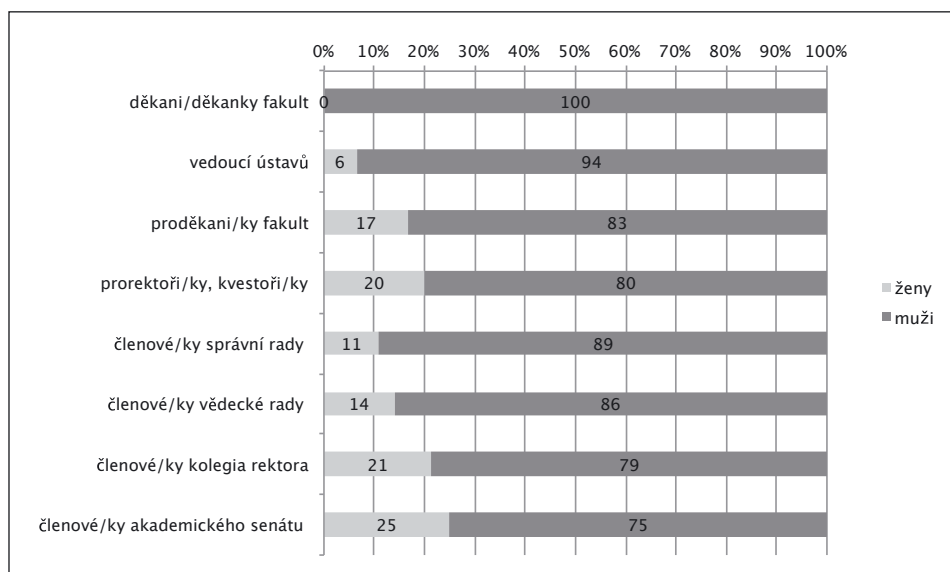
Konkrétní aktivity plánu projektu TRIGGER odpovídají cílům a prioritám, které jsou definovány v přístupu kulturní a institucionální změny a které reagují na největší překážky a potřeby pro rozvoj výzkumných institucí. Výsledky výzkumného šetření na VŠCHT ukázaly na potřebu rozvíjet opatření v těchto oblastech:

1. profesní uplatnění a kariérní rozvoj žen a mladých vědců a vědkyň,
2. zvýšení zastoupení žen v rozhodovacích a vedoucích pozicích,
3. integrace genderové dimenze do obsahu výzkumu a inovací.

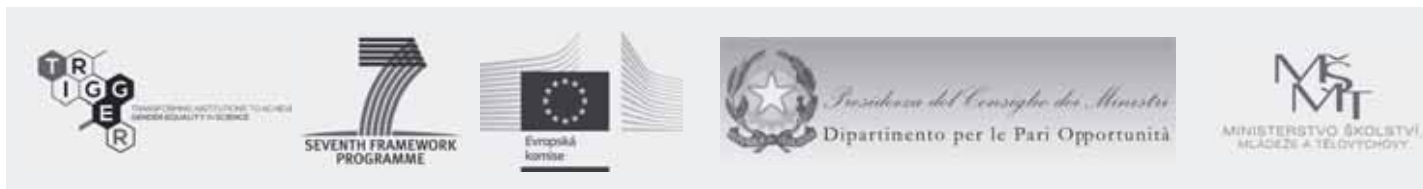
Příkladem aktivit v první oblasti, které na VŠCHT probíhají nebo budou zahájeny, je mentoringový program pro doktorandy, doktorandky a postdokorandy a postdokorandky, vzdělávací akce a tréninky, kariérové poradenství, genderově senzitivní nastavení procesů hodnocení a kariérního postupu či pracovních podmínek umožňující sladování práce a rodiny.



Graf 1 – Ideálně-typická dráha akademických pracovníků a pracovníků na VŠCHT (údaje v %)



Graf 2 – Ženy a muži ve vedoucích pozicích a rozhodovacích orgánech VŠCHT (údaje v %, za rok 2013)



V druhé prioritní oblasti je cílem nastavení transparentních a otevřených pravidel pro kariérní postup, eliminace genderových předsudků a stereotypů či posílení motivace samotných žen – například tréninky, které zvýší kompetence žen aspirujících na vedoucí pozice či na členství v rozhodovacích orgánech nebo na postup v akademické hierarchii (např. „profesury nanečisto“).

Třetí zmíněná oblast zahrnuje aktivity, které pomohou na VŠCHT rozvíjet novou expertizu a připojit se k výzkumu, který je v zahraničí již řadu let realizován. Zároveň budou velkým přínosem pro účast v programu Horizont 2020, ve kterém se zohlednění genderové dimenze ve výzkumných projektech požaduje. Důležitými aktivitami jsou proto semináře a školení pro vědecké a pedagogické pracovníky a pracovníce na VŠCHT zaměřené na praktickou rovinu toho, jak pracovat s kategorií genderu a pohlaví jako analytickou proměnnou v různých vědních disciplínách a integrovat genderovou dimenzi do výzkumných záměrů, doktorských prací, kurikula a pedagogického procesu.

Z hlediska udržitelnosti je při realizaci projektů kulturní a institucionální změny důležitá podpora ze strany vedení instituce a ustanovení pracovní skupiny osob, které se systematicky podpoře genderové rovnováhy v instituci věnují. Z toho důvodu je zásadní v první fázi projektu věnovat dostatek pozornosti také rozvíjení kompetencí a expertizy v tématech souvisejících s genderovými aspekty vědecké, výzkumné a pedagogické práce a strategickým rozvojem a řízením. V tomto směru realizujeme na VŠCHT řadu seminářů a workshopů, které jsou cíleny jak na vědecké a pedagogické pracovníky a pracovníce, tak na osoby z administrativy a managementu.

Přehled o pořádaných akcích a aktivitách projektu realizovaných na VŠCHT je k dispozici na gro.vscht.cz a více informací k přístupu kulturní a institucionální změna a genderovým aspektům v Horizontu 2020 na informačním portálu NKC-ženy a věda www.nkc.cz.

Národní kontaktní centrum – ženy a věda nabízí vzdělávací aktivity, konzultace a poradenství i dalším výzkumným a vysokoškolským institucím v ČR, které mají zájem podobný projekt (například v programu Horizont 2020) začít realizovat. *Projekt je řešen za finančního příspěvní grantu Evropské komise 7. RP, CAPACITIES, Science in Society, oddělení italského ministerstva pro rovné příležitosti a grantu MŠMT v programu EUPRO II LE 14016.*

Literatura a zdroje informací:

Evropská komise. 2012. *Structural change in research institutions: enhancing excellence, gender equality and efficiency in research and innovation*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Dostupné online: <http://www.zenyaveda.cz/files/structural-changes-final-report-en.pdf>

Evropská komise. 2013. *Gendered Innovations: How Gender Analysis Contributes to Research*. Luxemburg: Publications Office of the European Union. Dostupné online: http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/gendered_innovations.pdf
Gendered Innovations: <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>

Horizont 2020, výzvy na projekty kulturní a institucionální změny: <http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/calls/h2020-geri-2015-1.html#tab1> a <http://ec.europa.eu/research/participants/portal/desktop/en/opportunities/h2020/topics/2413-geri-4-2014.html>

Komunikace ERA: http://ec.europa.eu/research/era/pdf/era-communication/era-communication_en.pdf

Linková, M., Víznerová, H. 2014. „Genderová rovnost v Horizontu 2020.“ ECHO, 1-2/2014. Praha: Technologické centrum AV ČR. Dostupné online: <http://www.tc.cz/cs/storage/5f2d207b6d038ce-7cefd71b43c626151e78ccf0d?uid=5f2d207b6d038ce7cefd71b43c626151e78ccf0d>

NSF ADVANCE: <http://www.portal.advance.vt.edu/>

Projekt TRIGGER: <http://gro.vscht.cz>, <http://triggerproject.eu/>
Víznerová, H., Linková, M. 2013. *Proč a jak na genderovou rovnost ve vědě. Strategie a doporučení*. Praha: Národní kontaktní centrum-ženy a věda, Sociologický ústav, AV ČR, v.v.i. Dostupné online: <http://www.nkc.cz/files/manual-nkc.pdf>

HANA VÍZNEROVÁ,

NKC-ZENY A VĚDA, SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR, V. V. I.,

HANA.VIZNEROVA@SOC.CAS.CZ

Konsorciální smlouva DESCA pro projekty Horizontu 2020 – změny v porovnání s verzí pro projekty 7. RP

V prvním čtvrtletí r. 2014 došlo k dokončení a uveřejnění konsorciální smlouvy DESCA pro projekty Horizontu 2020 (H2020 CA DESCA), kterému předcházela rozsáhlá diskuze mezi *DESCA Core Group* (jde o autorský tým) a *DESCA Consultation Group* (jde o více než 160 organizací přispívajících do diskuse na základě svých zkušeností s používáním CA DESCA) týkající se jednotlivých článků CA DESCA pro projekty 7. RP (7. RP CA DESCA). Cílem bylo nejen přizpůsobit

H2020 CA DESCA nové terminologii a pravidlům programu Horizont 2020, ale také konsorciální smlouvu vylepšit na základě zpětné vazby od řady jejích uživatelů. Výsledkem je dokument dostupný na http://www.desca-2020.eu/fileadmin/content/Documents/20140508_DESCA_2020.pdf, který je z hlediska kvantity změn nadále velmi podobný CA DESCA pro projekty 7. RP. Z věcného hlediska ale existuje několik podstatných změn jak v oblasti definic a řízení projektového

konsorcium, tak i v oblasti financí a IPR. Cílem tohoto článku je poukázat na vybrané změny z různých kapitol H2020 CA DESCA.

Pokud jde o definice, změny v této oblasti zejména odrážejí novou terminologii Horizontu 2020 s tím, že H2020 CA DESCA neobsahuje termíny, které jsou již definovány v Pravidlech účasti nebo Modelové grantové dohodě (MGA). Termín Evropská komise je nahrazen termínem financující orgán v souvislosti s tím, že ve smluvním vztahu s konsorciem je často například výkonná agentura EK, a ne EK samotná. Z obecných ustanovení dochází ke změně například v oblasti povinnosti zachovávat mlčenlivost, která je nově v souladu s MGA stanovena jako čtyřletá. H2020 CA DESCA stanoví řadu povinností týkajících se zachování důvěrnosti sdělovaných informací smluvními stranami s tím, že nově jsou smluvní strany odpovědné za zachování povinnosti mlčenlivosti také na straně jejich třetích stran, ne pouze na straně jejich zaměstnanců, jak tomu bylo v 7. RP CA DESCA.

Změny se dotýkají také kapitoly označené jako organizační struktura konsorcium (*Governance*). Nově je stanovena pro orgány konsorcium možnost hlasovat a přijímat rozhodnutí i v případech, kdy není dosaženo předepsaného kvora, které je nadále stanoveno jako 2/3 ze všech členů předmětného orgánu konsorcium. Pokud jde o pravomoci valného shromáždění, nově je výslovně stanoveno, že valné shromáždění rozhoduje o porušení povinnosti stanovené v konsorciální smlouvě nebo grantové dohodě. H2020 CA DESCA tedy logicky vychází z toho, že rozhodnutí valného shromáždění, že určitá smluvní strana je stranou porušující konsorciální smlouvu nebo grantovou dohodu (*Defaulting Party*), musí předcházet rozhodnutí o tom, jaká konkrétní povinnost byla danou smluvní stranou porušena. Zajímavou novinkou z kapitoly *Governance* je výslovné oprávnění koordinátora odevzdat financujícímu orgánu v termínu projektové výstupy a související dokumenty, které má k dispozici od členů konsorcium, a tudíž nečekat na dodání výstupů od těch členů konsorcium, kteří jsou s jejich dodáním v prodlení.

Ve finanční kapitole dochází například ke změnám v článku označeném jako platby. Pokud jde o rozvrh plateb, konsorcium může zvolit některou ze dvou možností – jednou z variant je úhrada nákladů ve splátkách, druhá možnost spočívá v okamžitém přeposílání finančních prostředků přijatých od financujícího orgánu v souladu s grantovou dohodou.

Novinkou je ustanovení, které říká, že žádná ze smluvních stran neoddrží před skončením projektu více, než kolik je její podíl na grantu po odečtení částky určené do záručního fondu a na finální platbu.

V kapitole IPR dochází k několika zásadním změnám, z nichž první se týká definice stávajících znalostí a poskytování přístupových práv k nim. Nově H2020 CA DESCA přichází s názorem, že stávající znalosti mají být přesně a konkrétně identifikovány v příloze č. 1 konsorciální smlouvy a cokoliv, co není v této příloze uvedeno, není předmětem přístupových práv. Pokud jde o spoluvlastnictví výsledků, dochází ke změně v tzv. první variantě (*Option 1*) – nově platí, že každý ze spoluvlastníků může bez souhlasu dalších spoluvlastníků bezplatně užívat společně vlastněné výsledky pouze pro nekomerční výzkumné aktivity. Dále jsou stanovené podmínky pro jakékoliv další způsoby užití společně vlastněných výsledků včetně poskytování neexkluzivních licencí. V článku označeném jako šíření projektových výsledků je nově stanoven časový limit pro oznamování záměru šířit projektové výsledky, a to do jednoho roku po skončení projektu. Přehlednějším způsobem je teď stanoveno, že nelze šířit jakékoliv výsledky nebo stávající znalosti jiné smluvní strany bez jejího předchozího písemného souhlasu s výjimkou případů, kdy tyto výsledky nebo stávající znalosti již byly publikovány. V souvislosti s poskytováním exkluzivních licencí MGA požaduje písemné vzdání se přístupových práv k výsledkům jako předpoklad pro to, aby smluvní strana mohla exkluzivní licenci poskytnout. Proto je v H2020 CA DESCA vloženo nové ustanovení stanovící časový limit pro reakci na žádost smluvní strany o poskytnutí písemného vzdání se přístupových práv – pokud daná smluvní strana nijak nezareaguje ve lhůtě 45 kalendářních dnů od žádosti o vzdání se přístupových práv, má se za to, že tato smluvní strana se písemně svých přístupových práv k výsledkům vzdává.

Jak je zřejmé z textu výše, cílem článku nebylo popsat a vysvětlit obsah H2020 CA DESCA – k tomu byly uspořádány semináře „Konsorciální smlouva DESCA pro projekty Horizont 2020“, v Brně a v Praze; více informací je k dispozici na <http://www.h2020.cz/cs/pravni-aspekty/akce/konsorciální-smlouvy-v-projektech-horizont-2020>.

JANA KRATĚNOVÁ,
TECHNOLOGICKÉ CENTRUM AV ČR,
KRATENOVA@TC.CZ

10 let projektů ERA-NET v dopravě bez české účasti

Při příležitosti konference Transport Research Arena (TRA) 2014, konané ve dnech 14.–17. dubna v Paříži, se jako souběžná akce konala konference projektu ERA-NET TRANSPORT III. Na této konferenci koordinátor projektu Peter Wilbers připomněl, že se přesně před 10 lety konala zahajovací konference projektu ERA-NET TRANSPORT, který byl prvním projektem tohoto typu v dopravě. Cílem článku je projekty ERA-NET v dopravě stručně představit. Dopravní tematiku zahrnují dvě řady projektů ERA-NET: jednu se zaměřením na dopravní infrastrukturu a druhou zaměřenou na širší problémy v dopravě.

ERA-NET ROAD

Prvním v řadě dopravních ERA-NET projektů byl již v 6. RP projekt s názvem ERA-NET ROAD, do kterého bylo zapojeno 11 zemí. V sedmi případech (Rakousko, Finsko, Německo, Nizozemsko, Norsko, Švédsko a Velká Británie) byla zastoupena stejná ministerstva jako v sesterském projektu ERA-NET TRANSPORT. Do projektu se přihlásilo a bylo přijato

Ředitelství silnic a dálnic ČR, bezprostředně po zahájení řešení projektu však český zástupce z konsorcium vystoupil, takže byl projekt řešen bez českého zastoupení.

ERA-NET ROAD II

Tento projekt 7. RP probíhal v období 5/2009–12/2011 a počet zastoupených zemí vzrostl na 15 (Nizozemsko, Litva, Slovinsko, Německo, Norsko, Belgie, Maďarsko, Francie, Irsko, Polsko, Švédsko, Švýcarsko, Rakousko, Dánsko a Finsko), koordinátorem byla Francie. Celkem se zúčastnilo 15 národních silničních správ, 5 organizací řídicích výzkumné programy a jedna regionální silniční správa. Česká republika zastoupena nebyla.

V organizaci společných výzev bylo dosaženo významného pokroku, na společný výzkumný program přispělo 12 silničních správ celkovou částkou 5,13 mil. €. Do tří podprogramů (mobilita, projektování,

energie) bylo celkem podáno 53 návrhů, ze kterých bylo pro financování přijato 15. Mezi příjemci byly i organizace v zemích, které nebyly členy projektového konsorcia. Více informací o projektu je k dispozici na www.eranetroad.org nebo na stránce informačního portálu TRIP <http://www.transport-research.info/web/index.cfm>.

ERA-NET PLUS ON INFRASTRUCTURE INNOVATION (INFRAVATION)

Projekt navazuje na řadu projektů ERA-NET ROAD, odlišuje se tím, že jde o typ PLUS, tedy se skutečným společným rozpočtem, který při zahájení projektu dosáhl výše 9 mil. €. V projektu je zastoupeno 10 evropských zemí reprezentovaných většinou silničními správami, dále evropské sdružení silničních výzkumných laboratoří (FEHRL) a federální silniční správa USA.

Projekt se soustřeďuje především na přípravu výzev. První výzva s názvem Nástroj řízení byla uzavřena 30. 6. 2014. Celkem se sešlo 103 návrhů od koordinátorů z 10 zemí, ve kterých je zapojeno 521 organizací z 28 zemí. Více informací o projektu viz www.infravation.net.

ERA-NET TRANSPORT

Tento první projekt typu ERA-NET v dopravě byl projektem 6. RP v období 2004–2007. Projektu se zúčastnilo 9 zemí (Rakousko, Belgie, Finsko, Francie, Německo, Nizozemsko, Norsko, Švédsko a Velká Británie), které byly zastoupeny ministerstvy s odpovědností za dopravu nebo za výzkum a které řídily národní programy VaV v dopravě. Česká republika ministerstvem dopravy zastoupena nebyla, i když ministerstvo dopravy v té době národní program VaV v dopravě řídilo.

ERA-NET TRANSPORT II

Na projekt ERA-NET TRANSPORT navázal projekt 7. RP s názvem ERA-NET TRANSPORT II v období 5/2008–4/2012. Projektové konsorcium tvořilo 12 zemí (Rakousko, Švýcarsko, Německo, Dánsko, Finsko, Francie, Řecko, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Švédsko a Velká Británie). Zapojeno bylo 9 národních ministerstev a 4 podpůrné organizace. Pro řešení projektu byla ustavena řada pracovních skupin, které připravily pracovní programy a společné výzvy:

- Elektromobilita +,
- SURPRICE – udržitelná mobilita pomocí výkonového zpoplatnění,
- E-Mobility,
- Spánek za volantem, bezpečnost silničního provozu,
- Bezpečnost a zabezpečení všech druhů dopravy,
- Sledování nebezpečných nákladů,
- Demografické změny (*Keep moving*),
- Intermodální nákladní doprava,
- Chytrá logistika, nákladní doprava,
- SURSHIP – bezpečnost námořní dopravy,
- Schody k udržitelné mobilitě (*Stepping stones*).

Pro všechny tyto programy se podařilo shromáždit asi 47,6 mil. €. Jako příklad společných činností v projektu ERA-NET TRANSPORT II bude stručně popsán program Schody k udržitelné mobilitě (*Stepping stones*), plný název tohoto programu je **Nejlepší postupy pro dosažení udržitelné mobility (*Best practices for making mobility patterns more sustainable*)**.

Z členů konsorcia projektu ERA-NET TRANSPORT II o tento program měli zájem jeho čtyři členové (Německo, Polsko, Švédsko, Nizozemsko), kteří přislíbili pro program vyčlenit dohromady 500 tis. €, (Německo

200 tis., ostatní po 100 tis. €). Pro výzvu byly připraveny podrobné podmínky včetně podmínek účasti a způsobu hodnocení projektů. Navrhovatelem projektu musela být organizace se sídlem v zemi, která přislíbila financování, a konsorcium muselo zahrnovat minimálně dvě organizace se sídlem ve dvou financujících zemích. Pro financování platilo, že národní poskytovatelé budou financovat organizace ze svých zemí. Tento typ financování, běžný v projektech typu ERA-NET, bývá označován jako virtuální rozpočet.

Výzva byla otevřena 1. března 2012 s uzávěrkou 7. června 2012, kdy bylo podáno 10 návrhů s celkovým rozpočtem 2,2 mil. €, což vyčleněný rozpočet přesahovalo více než 4x. V období červen–srpen 2012 proběhlo hodnocení na národní úrovni, které bylo završeno jednáním společné hodnotící skupiny v Utrechtu dne 30. srpna 2012.

Výsledkem hodnocení bylo doporučení tří projektů s celkovým rozpočtem téměř 800 mil. €, protože řada zemí svůj příspěvek navýšila a jako financující země přibyla Velká Británie. Po vyhodnocení se na financování tedy podílelo 5 zemí, které ve třech vybraných projektech podpořily 12 výzkumných organizací. Tyto tři vybrané projekty byly zahájeny v květnu 2013 s datem ukončení květen 2014. Na konferenci projektu ERA-NET TRANSPORT III v Paříži byly výsledky všech tří projektů představeny.

Závěrečná konference o projektech tohoto programu se bude konat ve dnech 18.–19. září 2014 v polském Krakově. Protože projekt ERA-NET TRANSPORT II byl ukončen v dubnu 2012, konference je zajišťována projektem ERA-NET TRANSPORT III, který na projekt ERA-NET TRANSPORT II navázal.

Závěrečná konference projektu ERA-NET TRANSPORT II se konala 17. dubna 2012 v Bruselu a byly na ní prezentovány dosažené výsledky a diskutovalo se o zaměření připravovaného projektu ERA-NET TRANSPORT III.

Česká republika se žádné aktivity projektu ERA-NET TRANSPORT II nezúčastnila.

PROJEKT ERA-NET PLUS ELEKTROMOBILITY +

Projekt byl připraven jako součást projektu ERA-NET TRANSPORT II a stal se samostatným projektem v programu Green Cars, téma GC.SST.2011.7–8. Projekty typu ERA-NET Plus se od projektů ERA-NET liší tím, že členové konsorcia vloží finanční prostředky do skutečného společného rozpočtu, který EK navýší o jednu třetinu.

Projekt ERA-NET Plus Elektromobility + byl zahájen 15.12. 2010 a bude ukončen 14. 12. 2015. Konsorcium projektu tvoří 10 evropských zemí a regionů (Francie, Německo, Rakousko, Finsko, Norsko, Švédsko, Dánsko, Polsko, Flandry/Belgie a region Piemont /Itálie). Rozpočet projektu je 20 mil. €, na který přispěli členové konsorcia dvěma třetinami a EK podle schématu ERA-NET Plus jednou třetinou. Celý výzkumný program se člení do pěti témat, celkově bylo podáno 40 návrhů. Hodnocení projektů bylo dvoukolové, okamžitě po uzavření hodnocení na národní úrovni (1. kolo) následovalo hodnocení nezávislých mezinárodních odborníků (2. kolo). Po následných jednáních bylo k financování doporučeno 18 návrhů. Řešení projektů bylo zahájeno v roce 2013 a jejich trvání je max. 36 měsíců. První výsledky budou známy letos, konečné výsledky budou prezentovány na závěrečné konferenci, která se bude konat v květnu 2015 v Berlíně. Více informací o projektu viz www.electromobility-plus.eu.

ERA-NET TRANSPORT III

Na projekt ERA-NET TRANSPORT II navázal projekt ERA-NET TRANSPORT III. Tento projekt byl zahájen v listopadu 2012 a má být ukončen v říjnu 2015, zvažuje se ale o jeho prodloužení do dubna 2016. V projektu je zastoupeno celkem 19 partnerů ze 24 zemí a konkrétním cílem projektu je připravit dvě velké společné výzvy a čtyři malé společné výzvy. V tomto projektu je ČR zastoupena Technologickou platformou silniční doprava, jde však o účast spíše symbolickou.

Jako příklad tzv. velké výzvy bude popsán program **Budoucnost cestování (Future Travelling)**. Po přípravě naplně pracovního programu o tuto výzvu mělo zájem 11 zemí účastnících v konsorciu, což zahrnovalo 14 poskytovatelů. Rozpočet programu byl 10 mil. €, financování typu virtuální rozpočet, což znamená, že každá země financuje své organizace zúčastněné ve vybraných projektech.

Program byl rozdělen do – technické části s názvem **Vozidla budoucnosti** a do části se sociálním rozměrem – **Cestující budoucnosti**. Příprava výzvy začala v březnu 2012 ještě v projektu ERA-NET TRANSPORT II a trvala do dubna 2013, výzva byla vyhlášena 29. dubna 2013 a 13. června 2013 se konala informační schůzka spojená s brokerage setkáním. Uzávěrka pro podání návrhů byla 4. listopadu 2013, v období od listopadu 2013 až do února 2014 probíhalo hodnocení podaných návrhů na národní úrovni a ve dnech 13.–14. března 2014 bylo hodnocení uzavřeno na společném setkání hodnotitelů (*consensus meeting*). Následovala jednání o uzavření dohod s úspěšnými navrhovateli, zahájení řešení projektů proběhlo v červenci 2014. Přes poměrně dlouhé období od přípravy po zahájení řešení zájem řešitelů předčil očekávání, celkem bylo podáno 21 návrhů, do kterých bylo zapojeno 98 řešitelských organizací (Bělorusko 1, Baskicko 5, Katalánsko 4, Turecko 5, Norsko 6, Rakousko 25, Německo 22, Izrael 3, Polsko 8, Švédsko 10, Flandry 9). Podané návrhy byly mezi částí rozděleny nerovnoměrně, v technické byly podány dva návrhy, v části se sociálním rozměrem 19 návrhů. Pro financování bylo doporučeno celkem 7 návrhů s celkovými výdaji ve výši 12–13 mil. €. Další velká výzva má být otevřena na jaře roku 2015 s ambicemi navýšit společný rozpočet a rozšířit geografické pokrytí.

Vedle těchto dvou velkých výzev se připravují tzv. malé výzvy, které se v podstatě liší jen velikostí vyčleněného rozpočtu, jež se pohybuje kolem 0,5 mil. €. První taková malá výzva je tematicky zaměřena na udržitelnou logistiku. Setkání zájemců o toto téma se konalo ve dnech 5.–6. června 2014 v nizozemském Haagu, další témata se připravují.

Činnosti v projektu však nezahrnují jen přípravu výzev, projekt podporuje činnost vyslanců, kteří šíří znalost o tomto nástroji spolupráce ve VaV a podporují jeho používání, činnost pracovních skupin, přípravu podpůrného balíčku pro poskytovatele připravující pracovní program a výzvy a rovněž tzv. ENT platformu.

Projekty typu ERA-NET jsou i přes své zavedení před deseti lety nástrojem, který je stále zlepšován. Podle získaných zkušeností se metodiky organizace výzev, hodnocení podaných návrhů a monitorování projektů stále zdokonalují. Aby i poskytovatelé, kteří s projekty ERA-NET nemají dosud žádné zkušenosti tyto získali, jsou v projektu ERA-NET TRANSPORT III poskytovatelé mimo konsorcium zváni na plenární jednání. Zde mohou získat všechny potřebné znalosti, protože na těchto jednáních je podávána podrobná informace o postupu řešení projektu a případných problémech. Na podporu účasti těchto poskytovatelů

mimo konsorcium jsou v projektu vyčleněny finanční prostředky, přesto ani tato příležitost žádného potencionálního českého poskytovatele k účasti na plenárním jednání projektu ERA-NET TRANSPORT III nepřiměla. Je to velká škoda, protože pravidla činnosti v projektech ERA-NET jsou upravována tak, aby vyhovovala všem účastníkům, a naši neúčastí se o možnost ovlivnit tyto projekty připravujeme. Více informací na webových stránkách projektu <http://transport-era.net/>.

ZÁVĚR

Zpracovaný stručný přehled projektů ERA-NET v dopravě prokázal, že tyto projekty na české účastníky teprve čekají. V zahraničí jsou účastníky poskytovatelé, kteří zajišťují národní programy dopravního výzkumu, a to jsou příslušná ministerstva nebo agentury na podporu technického rozvoje a inovací. Účast v projektech ERA-NET u těchto zahraničních poskytovatelů probíhala tak, že současně s národní výzvou byla otevřena i výzva s tématem projektu ERA-NET, do které mohli domácí účastníci navrhnout projekt, ovšem s účastí zahraničních partnerů podle pravidel výzvy projektu ERA-NET. Pokud byl návrh doporučen k financování, poskytovatel přispíval na výdaje domácích účastníků spojených s řešením projektu ve výši stanovené pro domácí program VaV. Tento princip „každý za své“, v terminologii projektu ERA NET tzv. „virtuální rozpočet“, znamená, že národní prostředky, určené pro domácí výzkumnou komunitu, nebudou využívat zahraniční řešitelé.

Přitom je nutno se zamyslet nad tím, zda v České republice existuje národní program dopravního výzkumu, do kterého by bylo možné projekty typu ERA-NET v dopravě zařadit. V minulém období to bylo Ministerstvo dopravy, které výzkumné programy v dopravě řídilo (program Bezpečná a ekonomická doprava v letech 2004–2009 a program Podpora realizace udržitelného rozvoje dopravy v letech 2007–2011). Tato možnost však využita nebyla.

Se vznikem Technologické agentury České republiky (TA ČR) v roce 2010 byl otevřen program ALFA na léta 2011–2016, který ve svém podprogramu Udržitelný rozvoj dopravy právě dopravní výzkum obsahoval. Činnost TA ČR je orientována na podporu národních priorit orientovaného výzkumu, experimentálního vývoje a inovací, které však dopravní výzkum jako jednu ze základních šesti priorit nezahrnují. Program ALFA kromě toho měl vlastní cíle, a to „výrazné zvýšení množství a kvality nových poznatků, které povedou následně k posílení výkonnosti ekonomických subjektů, růstu konkurenceschopnosti hospodářství a společnosti České republiky“ (zkráceno). Cíleným národním programem dopravního výzkumu, zaměřeným např. na podporu elektromobility nebo na zavedení alternativních zdrojů pohonu, dekarbonizaci či jiných cílů Bílé knihy EU o dopravě z roku 2011, program ALFA rozhodně nebyl. Program ALFA byl ukončen a po celou dobu jeho trvání byl pro odbornou náplň dopravní části k dispozici jeden nezměněný text, který umožňoval podávat návrhy projektů, aniž by jejich odborné zaměření podrobněji specifikoval.

V nově otevřeném programu EPSILON, který ukončený program ALFA nahradil, je pozice dopravního výzkumu ještě více zastřena, jen v jedné z priorit s názvem Prostředí pro kvalitní život je doprava zmíněna. Tento trend je o to zarážející, že v nově otevřeném evropském programu HORIZONT 2020 je na podporu VaV ve společenské výzvě Inteligentní, ekologická a integrovaná doprava vyčleněno plných 6,34 mld. €.

Další program TA ČR s názvem DELTA je zaměřen na podporu spolupráce prostřednictvím společných projektů podniků a výzkumných

organizací podporovaných TA ČR a významnými zahraničními technologickými a inovačními agenturami. Tento program je však převážně zaměřen na země mimo EU, takže pro projekty ERA-NET není využitelný.

Další je možnost podpory projektů typu ERA-NET ze strany Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (odborem výzkumu a vývoje) jako dalšího programu mezinárodní spolupráce podobně jako v současnosti programy COST, EUREKA, EUROTRANS, GESHER/MOST, INGO, KONTAKT, česko-norský výzkumný program a další.

Na MŠMT však dosud přímá strategie pro podporu tohoto typu aktivit chybí. Případná podpora českých subjektů v rámci ERA-NET závisí na výsledku projednávání státního rozpočtu ČR na výzkum, vývoj a inovace pro rok 2015 a jeho střednědobého výhledu na roky 2016 a 2017. Vzhledem ke stále nejasné rozpočtové situaci na další roky a k avizovanému krácení výdajů na výzkum a vývoj, které spravuje MŠMT, není v současné době o vytvoření nového programu pro projekty ERA-NET na MŠMT reálně uvažovat.

Podpora pomocí evropských strukturálních a investičních fondů (ESIF) je další možnost zasluhující podrobnější zkoumání. Jako příklad lze uvést Baskicko, které je včetně projektu ERA-NET TRANSPORT III zapojeno do 17 projektů ERA-NET a jednoho projektu ERA-NET PLUS. Jako zdroj financování je využit program spolufinancovaný z ERDF (*European Regional Development Funds* – Evropský regionální rozvojový fond). Regionální baskická vláda zapojení do projektů ERA-NET významně podporuje a účast v projektech ERA-NET je v souladu baskickou strategií podpory VaV.

O možnosti využívání ESIF v České republice se zatím uvažuje jen v obecné úrovni. V rámci globálních výzev vypisovaných a financovaných z operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělávání (OP VVV) v gesci MŠMT by v budoucnu mohlo být možné financovat ERA-NET aktivity, záleží však na tom, jaká bude zvolena cílová podoba jednotlivých výzev. Současně je třeba vzít v úvahu pravidla, která

podporují synergii mezi ESIF a programem Horizont 2020, využití ESIF pro ERA-NET Cofund však značně omezují.

V případě projektů ERA NET ROAD, nyní ERA-NET INFRAVATION, které jsou zaměřeny na podporu společného VaV v oblasti výstavby a údržby silniční a dálniční sítě, je typickým účastníkem národní silniční správa, v případě naší republiky Ředitelství silnic a dálnic ČR (ŘSD ČR). Podmínkou aktivní účasti v takovém projektu ERA-NET je vlastní výzkumný program s vlastním financováním, což v případě ŘSD ČR by vyžadovalo podporu Státního fondu dopravní infrastruktury. Možností využít operační program Doprava se zatím nikdo nezabýval.

Zatímco v projektech ERA-NET byly národní finanční prostředky k dispozici národním subjektům, jiná je situace u projektů typu ERA-NET Plus a v chystaném pokračovateli s názvem ERA-NET COFUND, který má být jediným typem používaným v programu Horizont 2020. Podle pravidel projektu ERA-NET COFUND má vzniknout tzv. skutečný rozpočet, který bude k dispozici řešitelům na řešení vybraných projektů a který EK navýší o jednu třetinu. Na řízení vlastního projektu ERA-NET a na přípravu a vyhodnocování výzev EK přispívat nebude, financování těchto činností si budou muset zajistit členové řešitelského konsorcia z vlastních zdrojů. Nakolik navýšení shromážděných finančních prostředků o jednu třetinu bude pro poskytovatele přitažlivé, ukáže teprve budoucnost. Je však nutno otevřeně říci, že skutečný rozpočet je v řadě členských zemí přijímán s nedůvěrou a s obavami, jak takový společný rozpočet naplnit.

Na závěr vize, která zřejmě zůstane pouze snem. Na konferenci Transport Research Arena, kterou se s plnou politickou podporou podaří uspořádat v Praze, vystoupí český zástupce s obsírnou informací o účasti českých subjektů v projektech ERA-NET doprava za uplynulých deset let...

VÁCLAV FENCL,

KONTAKT PRO EVROPSKÝ VÝZKUMNÝ PROSTOR,
REGIONÁLNÍ KONTAKTNÍ ORGANIZACE JIŽNÍ MORAVA
VACLAV.FENCL@TPSD-ERTRAC.CZ

(dokončení ze str. 2)

Tento návrh byl automaticky odeslán laboratoři dle jeho výběru. Tam v první instanci vedoucí laboratoře posoudil proveditelnost měření na svém pracovišti a rozhodl o dalším postupu. V případě, že projekt byl na osloveném pracovišti proveditelný, odeslal návrh k oponentuře dvěma recenzentům. Pokud projekt proveditelný byl, ale jiná laboratoř konsorcia měla pro jeho řešení lepší vybavení, návrh postoupil této laboratoři. A pokud byl projekt pro metodu NMR nevhodný, projekt zamítl. Konečné rozhodnutí o projektu učinil na základě vyjádření recenzentů odpovědný řešitel programu za daného člena konsorcia. Celý postup probíhal rychle, takže od podání návrhu ke konečnému rozhodnutí zpravidla neuplynuly více než dva týdny. Bezprostředně pak následovala domluva na termínu měření. Náklady na měření včetně cestovních výdajů hradil program Bio-NMR. Měření zpravidla zahrnovalo návštěvu podavatele návrhu v laboratoři konsorcia za účelem diskuse detailů projektů a výměny zkušeností. V případě, že se obě pracoviště dostatečně znala z jiných kontaktů nebo z řešení dřívějších projektů, bylo možno vzorky k měření zaslat poštou. Změření kompletní sady NMR dat potřebných k řešení struktury proteinu trvá přibližně tři týdny. Nemělo proto smysl, aby návštěvníci zůstávali po celou dobu měření v laboratoři konsorcia. Po prodiskutování detailů a případném

zaškolení, jak dále s naměřenými daty pracovat, se vraceli po několika dnech na své pracoviště a naměřená data si stáhli po síti.

Financování jednotlivých laboratoří konsorcia poskytujících přístup uživatelům bylo založeno na jejich provozních nákladech včetně mezd pracovníků; program však nepřispíval na investice, tedy ani nekompenzoval opotřebení přístrojů. Na počátku programu se každý člen konsorcia zavázal k poskytnutí určitého počtu dní měření. Na základě předchozích zkušeností se odhadly průměrné provozní náklady na jeden den měření a podle toho byly pracovišti přiděleny finance. Nyní na konci projektu je třeba tyto finance znovu přepočítat na základě doložitelných provozních nákladů za období trvání projektu.

Masarykova univerzita poskytovala měřicí čas evropským uživatelům v posledních dvou letech programu Bio-NMR po dovybavení laboratoří v rámci Středoevropského technologického institutu. Plán byl poskytnout 112 měřicích dní za dva roky. Zájem byl větší a naše pracoviště nakonec poskytlo 143 dní pro 7 projektů z Maďarska, Německa, Švýcarska a Turecka. V rámci projektů naši laboratoř navštívilo 9 vědců, kteří zde strávili celkem 41 dní. I když za měřicí čas poskytnutý nad plánovaný počet dní laboratoř další peníze laboratoř nedostane, jisté



Jedna z NMR laboratoří Středoevropského technologického institutu MU se třemi přístroji střední kategorie. Rozříznutý vyřazený magnet v popředí slouží jako učební pomůcka a dekorace.

překročení se doporučuje jednak jako projev dobré vůle a jednak jako pojistka pro případ, že by skutečné provozní náklady byly nakonec nižší než počáteční odhad. Zajímavé je, že zájem uživatelů se neomezil na přístroje nejvyšší kategorie. Ve skutečnosti bylo využití rovnoměrně rozděleno mezi spektrometry pracujícími s velmi vysokými magnetickými poli a přístroji střední kategorie. Ukazuje se, že uživatelé přicházeli nejen za unikátními přístroji, ale i seznámit se s novými u nás vyvinutými metodami, aby je mohli pak implementovat a využít na vlastních pracovištích.

Činnost konsorcia se ale neomezovala pouze na poskytování měřicího času. Nedílnou a ze strany Evropské unie zvláště podporovanou součástí projektu bylo **budování kontaktů** (*networking*). Konsorcium uspořádalo v letech 2010–2014 čtyři vědecké konference (Výroční setkání uživatelů) a několik workshopů, letních škol a tematických sekcí v rámci kongresů FEBS. Organizátorem jedné velké konference se stala i Masarykova Univerzita (2011). Pod skromným názvem Výročního setkání se do Brna sjeli špičkoví evropští odborníci z oboru NMR spektroskopie biopolymerů a účastníci z řad biochemiků využívajících přístup k NMR spektrometrům v rámci konsorcia. Kromě nesporného vědeckého přínosu konference našim západním kolegům ukázala, že lze v českých podmínkách uspořádat vědecké setkání na vysoké úrovni za velmi přijatelnou cenu. Po dobrých zkušenostech s konferencí se kolegové z Berlína a Curychu rozhodli v Brně uspořádat i letní školu NMR spektroskopie proteinů v pevné fázi.

Částí projektu přinášející přímý benefit členům konsorcia byla **podpora výzkumných aktivit**. Nepředstavovala však penězovod použitelný k financování jakéhokoli vlastního výzkumu.



NMR spektrometr nejvyšší kategorie používaný na Masarykově univerzitě ke studiu struktury biomolekul. V době instalace (říjen 2012) byl tento přístroj osmým svého druhu na světě, čtvrtým v Evropě.

Podpora byla striktně omezena na vývoj nových metod NMR a jejich zavádění v laboratořích konsorcia poskytujících přístup vnějším uživatelům. Opět tedy šlo zejména o službu evropské vědecké obci. Pro skupiny rozvíjející metodologii neznamenal ovšem účelové vymezení podpory výzkumných aktivit žádné nepřijemné omezení. Na Masarykově univerzitě byly například vyvinuty nové metody vícedimenzionální spektroskopie, umožňující zkrácení doby měření na zlomek času. Uživatelé laboratoře tak mohli využít komplikované experimenty NMR spektroskopie, které by v běžném provedení trvaly stovky let.

Zkušenost s Bio-NMR ukazuje, že i pro české laboratoře představuje sdílení přístrojů v projektech propojujících evropské infrastruktury možnou cestu ke snížení provozních nákladů, budování kontaktů a k odbornému růstu. Musí jít ale o skupiny již viditelné na vědecké mapě a ochotné investovat značné organizační úsilí.

Projekt Bio-NMR skončil 31. 8. 2014 a bezprostřední pokračování současné době nemá. Členové konsorcia se přesto dohodli, že budou vědecké komunitě poskytovat přístup k měření alespoň v omezené míře i nadále. Současně probíhají jednání o podpoře infrastruktury pro strukturální biologii v programu Horizont 2020.

Další informace viz www.ceitec.cz/ceitec-masarykova-univerzita/in1.sci www.muni.cz/

VLADIMÍR SKLENÁŘ, SKLENAR@CHEMI.MUNI.CZ
 RADOVAN FIALA, FIALA@CHEMI.MUNI.CZ
 LUKÁŠ ŽÍDEK, LZIDEK@CHEMI.MUNI.CZ

FOTO: PETR FRANČÁN

