



Common Assessment
Framework

Spoločný systém
hodnotenia kvality



SAMOHODNOTIACA SPRÁVA podľa MODELU CAF 2006

Názov organizácie: **Žilinská univerzita v Žiline**

Štatutár organizácie:

prof. Ing. Ján Bujňák, CSc.

Podpis a pečiatka

**Projekt LA7271 - HCTA – C.1.3.1
„Metodika CAF a príprava samohodnotenia
– školenia pre Ministerstvo školstva SR, vysoké školy a univerzity“
rok 2008**

Obsah

Prehlásenie a vlastnícke práva.....	7
Úvod – predstavenie organizácie	8
1. Kritérium 1: Vodcovstvo.....	13
2. Kritérium 2: Stratégia a plánovanie	27
3. Kritérium 3: Zamestnanci.....	38
4. Kritérium 4: Partnerstvá a zdroje	50
5. Kritérium 5: Procesy	70
6. Kritérium 6: Výsledky vo vzťahu k zákazníkovi/ študentovi	85
7. Kritérium 7: Výsledky vo vzťahu k zamestnancom.....	94
8. Kritérium 8: Výsledky vo vzťahu k spoločnosti	111
9. Kritérium 9: Klúčové výsledky výkonnosti.....	123
Zoznam skratiek	140
Prílohy	142

Žilinská univerzita v Žiline

Hodnotené organizačné útvary: úroveň rektorátu Žilinskej univerzity v Žiline

Adresa spracovateľa správy:

Žilinská univerzita v Žiline

Univerzitná 8215/1

010 26 Žilina

Tel. 041/513 5101

webová stránka: www.uniza.sk

Spracovatelia samohodnotiacej správy modelu CAF 2006

- Vlastník kritéria 1: **ROSTÁŠOVÁ Mária, prof. Ing., PhD., vedúca oddelenia technológie a prevádzky spojov, Fakulta PEDAS**
- Garant kritéria 1: **BOKŮVKA Otakar, prof. Ing., PhD., prorektor pre vedu a výskum**
- Vlastník kritéria 2: **ŠVARCOVÁ Renáta, PhDr., vedúca oddelenia pre vzdelávanie**
- Garant kritéria 2: **DZIMKO Marián, prof. Ing., PhD., prorektor pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou**
- Vlastník kritéria 3: **MEISELOVÁ, Terézia, Ing., vedúca odboru rozvoja ľudských zdrojov**
- Garant kritéria 3: **DZIMKO Marián, prof. Ing., PhD., prorektor pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou**
- Vlastník kritéria 4: **ČERVENÁ Jarmila, Ing., vedúca oddelenia pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou**
- Garant kritéria 4: **BOKŮVKA Otakar, prof. Ing., PhD., prorektor pre vedu a výskum**
- Vlastník, garant kritéria 5: **MUŽÍK Jozef, Ing., riaditeľ Ústavu informačných a komunikačných technológií**
- Vlastník kritéria 6: **ŠVARCOVÁ Renáta, PhDr., vedúca oddelenia pre vzdelávanie**
- Garant kritéria 6: **DZIMKO Marián, prof. Ing., PhD., prorektor pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou**
- Vlastník kritéria 7: **MEISELOVÁ, Terézia, Ing., vedúca odboru rozvoja ľudských zdrojov**
- Garant kritéria 7: **DZIMKO Marián, prof. Ing., PhD., prorektor pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou**
- Vlastník kritéria 8: **ČERVENÁ Jarmila, Ing., vedúca oddelenia pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou**
- Garant kritéria 8: **BOKŮVKA Otakar, prof. Ing., PhD., prorektor pre vedu a výskum**
- Vlastník kritéria 9: **ROSTÁŠOVÁ Mária, prof. Ing., PhD., vedúca oddelenia technológie a prevádzky spojov, Fakulta PEDAS**
- Garant kritéria 9: **BOKŮVKA Otakar, prof. Ing., PhD., prorektor pre vedu a výskum**

Členovia CAF tímu menovaní rektorom ŽU:

Andrlová Janka	Rektorát ŽU, oddelenie pre rozvoj
Červená Jarmila, Ing.	Rektorát ŽU, oddelenie pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou
Hrbáňová Katarína, Ing.	Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov
Janurová Mária, Ing.	Rektorát ŽU, odbor pre rozpočet a financovanie
Jastrabanová Zuzana, Ing.	Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov
Kuzmová Lenka, Bc.	Rektorát ŽU, oddelenie pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou
Meiselová Terézia, Ing.	Rektorát ŽU, odbor rozvoja ľudských zdrojov
Mužík Jozef, Ing.	Ústav informačných a komunikačných technológií
Rostašová Mária, prof. Ing., PhD.	Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov – hlavný metodik CAF tímu
Surovcová Dagmara, Ing.	Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov, referát zahraničných stykov
Švarcová Renáta, PhDr.	Rektorát ŽU, oddelenie pre vzdelávanie
Vráblová Helena, Ing.	Rektorát ŽU, oddelenie pre vedu a výskum

Ďalší členovia CAF tímu:

Hrnčiar Miroslav, Ing., PhD.	Fakulta riadenia a informatiky
Blašková Martina, doc. Ing., PhD.	Fakulta riadenia a informatiky
Chrenková Alena, Ing.	Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov

Dôležité upozornenie - Copyright

Všetky informácie uvedené v samohodnotiacej správe sú dôverné! S výnimkou písomnej autorizácie nemôže byť reprodukovaná žiadna časť tejto správy. Reprodukcia sa týka využitia akýchkoľvek médií.

Prehlásenie a vlastnícke práva

Predkladateľ tejto správy prehlasuje, že uvedené údaje zodpovedajú skutočnosti a informácie, obsiahnuté v tejto správe boli získané zo zdrojov inštitúcie.

Vlastníkom správy vrátane všetkých údajov je predkladajúca organizácia.

ÚVOD – PREDSTAVENIE ORGANIZÁCIE

História

Žilinská univerzita v Žiline (ŽU) vznikla 1. októbra 1953 vyčlenením z Českého vysokého učení technického v Prahe ako Vysoká škola železničná. Mala 5 fakúlt: dopravnú, stavebnú, strojnícku, elektrotechnickú a vojenskú. Premenaním Vysokej školy železničnej v roku 1959 vznikla v Prahe Vysoká škola dopravná, ktorá bola 6. septembra 1960 premiestnená z Prahy do Žiliny. Po presťahovaní do Žiliny mala Vysoká škola dopravná Fakultu prevádzky a ekonomiky dopravy, Fakultu strojnícku a elektrotechnickú a Vojenskú fakultu. V roku 1980 dostala škola názov Vysoká škola dopravy a spojov v Žiline. Výsledkom predchádzajúceho vývoja a napĺňaním snáh po univerzalizácii štúdia vznikali po roku 1989 ďalšie nové fakulty z už existujúcich inštitúcií, katedier a fakúlt. Ako samostatné fakulty sa v tomto období konštituovali: Fakulta riadenia a informatiky, Stavebná fakulta, Strojnícka fakulta, Elektrotechnická fakulta. Zákom č. 324/1996 Z. z. bol v roku 1996 názov Vysoká škola dopravy a spojov zmenený na Žilinskú univerzitu v Žiline. V rokoch 1996-1997 vznikli na ŽU dve fakulty – Fakulta priemyselných technológií a Katecheticko-pedagogická fakulta sv. Ondreja, na základe ktorých boli neskôr založené dve nové slovenské univerzity. Vojenská fakulta bola premenovaná na Fakultu špeciálneho inžinierstva, čím sa začala jej transformácia na civilnú fakultu delimitovanú do rezortu školstva v roku 2001. V roku 1998 vznikla Fakulta prírodných vied, ktorá je v súčasnosti najmladšou fakultou Žilinskej univerzity. Fakulta vznikla so zámerom rozšíriť profil Žilinskej univerzity a posilniť vzdelávanie v oblasti matematiky, prírodných a humanitných vied a umenia.

Žilinská univerzita v Žiline ako verejná vysoká škola univerzitného typu poskytuje vzdelanie vo všetkých troch stupňoch štúdia (bakalárske, inžinierske/magisterské, doktorandské). Svojou viac ako polstoročnou históriou zaujíma popredné miesto v slovenskom vzdelávacom priestore a to nielen počtom študentov, ponukou akreditovaných študijných programov, ale najmä výraznou výskumnou i zahraničnou aktivitou založenou na rozsiahlej spolupráci s domácimi a zahraničnými firmami a inštitúciami. Kooperácia so zahraničnými univerzitami umožňuje študentom a učiteľom aktívnu účasť v medzinárodných vzdelávacích a vedecko-technických programoch a projektoch (SOCRATES/ERASMUS, Leonardo da Vinci, Program celoživotného vzdelávania LLP-Erasmus, CEEPUS, TEMPUS, Erasmus-Mundus, COPERNICUS, COST, 5., 6. a 7. rámcový program a i.) Na Žilinskej univerzite ukončilo štúdium doteraz 40 tisíc absolventov, z toho 1500 zahraničných. V súčasnosti je na univerzite sedem fakúlt a sedem ústavov, na ktorých pôsobí 641 vysokoškolských učiteľov. Spolu má univerzita 1 450 zamestnancov. Vo všetkých formách štúdia študuje približne 13 tisíc poslucháčov.

Ako člen Európskej asociácie univerzít (EUA) od roku 2000 sa Žilinská univerzita v roku 2002 podrobila komplexnej evalvácii touto významnou asociáciou. V akademickom roku 2005/2006 prešla Žilinská univerzita ako jedna z dvoch slovenských univerzít druhým stupňom (tzv. follow up) evalvácie EUA. Pôsobením v rozličných medzinárodných organizáciách a združeniach ŽU aktívne vplyva na formulácie rozvoja európskeho vzdelávacieho a výskumného priestoru.

Profil univerzity

Profil univerzity: doprava (cestná, železničná, vodná, letecká), dopravné cesty, dopravné staviteľstvo, elektrotechnika, telekomunikácie, informačné technológie, manažment a marketing, spoje, strojárstvo, krízový a bezpečnostný manažment, občianska bezpečnosť, požiarna ochrana, súdne inžinierstvo, aplikovaná matematika, učiteľstvo všeobecno-vzdelávacích predmetov, knižnično-informačná veda, sociálna pedagogika, vysokohorská biológia.

Vedecké a odborné zameranie

Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov

- technické a technologické problémy prevádzky dopravných, poštových a telekomunikačných systémov,
- dopravná, poštová a telekomunikačná politika, identifikácia spoločensky optimálnej úrovne dopravných, poštových a telekomunikačných systémov, vrátane hodnotenia efektívnosti a kvality v doprave, v pošte a telekomunikáciách,
- technologické, ekonomické a finančné riadenie dopravných, poštových a telekomunikačných podnikov zo zameraním na železničnú, cestnú, mestskú, leteckú a vodnú dopravu, ako aj na dopravné, poštové a telekomunikačné služby,
- vybrané aspekty riadenia kvality v dopravných, poštových a telekomunikačných podnikoch,
- trendy rozvoja dopravných, poštových a telekomunikačných služieb,
- analýza podnikateľského prostredia, vypracovanie vhodných metód v podnikoch a stanovenie účinných terapií,
- priestorová alokácia infraštruktúry a územné plánovanie vo vzťahu k doprave, pošte a telekomunikáciám,
- koordinácia a integrácia systémov riadenia v doprave, v pošte a telekomunikáciách SR, využívanie komunikačných, navigačných a geodetických systémov,
- logistika a logistické koncepcie v doprave, v pošte a telekomunikáciách,
- manažment, marketing v podniku, environmentálny marketing, účtovníctvo a controlling ,
- analýza sociologických a psychologických determinantov v doprave,
- diagnostikovanie potenciálu ľudských zdrojov v podniku.

Strojnícka fakulta

- konštrukcia dopravných prostriedkov, mobilných pracovných strojov, zdvíhacích,
- manipulačných a energetických zariadení, strojov na stavbu a obnovu dopravnej,
- infraštruktúry a manipulácia s materiálom v doprave, priemysle, energetike, stavebníctve, lesníctve,
- prevádzka a obnova dopravných prostriedkov,
- konštrukčné materiály a technológie výroby,
- CA systémy a technológie, počítačom integrovaná výroba, virtuálny vývoj výrobkov,
- počítačová podpora v strojárstve, pružné výrobné systémy, automatizácia, NC programovanie obrábacích strojov a priemyselných robotov,
- rozvoj moderných metód pre hodnotenie technologických a úžitkových vlastností strojov a výrobných zariadení,
- priemyslové inžinierstvo, projektovanie výrobných systémov, rozhodovacie procesy, marketing, modelovanie a simulácia, riadenie akosti výrobkov pri rešpektovaní špecifik človeka, prírody a ekonomiky.

Elektrotechnická fakulta

- telekomunikačné a informačné techniky a technológie, technológie pevných a mobilných a satelitných komunikačných sietí, širokopásmové komunikačné siete, ich dimenzovanie, optimalizácia a audit, telekomunikačné služby, multimédiá,
- spoľahlivý a bezpečný prenos a spracovanie informácií pri riadení kritických procesov, informačné systémy pre všetky druhy riadených systémov, zabezpečovacie systémy pre všetky druhy dopráv,
- metódy riadenia elektrických pohonov, dynamika a energetika elektrickej trakcie, elektroenergetika, výkonové elektronické systémy, teória a návrhy elektrických strojov,
- manažment kvality a spoľahlivosti v elektrotechnickom priemysle, programovateľné logické polia, automatizácia merania, kontroly a skúšok,
- diagnostické metódy a systémy pre elektrické stroje a zariadenia, metódy a prostriedky nedeštruktívnej kontroly materiálov, meracie a simulačné metódy v biomedicínskom inžinierstve, elektromagnetická kompatibilita,
- akustické a optické vyšetovanie vlastností kondenzovaných látok, vyšetovanie nelineárnych akustických a optických javov, fyzikálne aspekty a praktické využitie interferencie módov v optických vláknach.

Stavebná fakulta

- rozvojové otázky projektovania, stavby, opráv a rekonštrukcie železničných tratí, ciest, diaľnic a mestských komunikácií, stavba mostov a tunelov, špecifické problémy vysokorýchlostných tratí
- teoretické otázky dopravného plánovania, urbanizmu a ochrany stavieb a ľudí pred negatívnymi účinkami dopravy
- teoretické problémy návrhu dopravných stavieb, modelovanie, analýza namáhania a pevnostné výpočty pomocou výpočtovej techniky, zvukovo-izolačné vlastnosti konštrukcií
- meranie a diagnostika konštrukcií dopravných stavieb, prepočet, zvyšková životnosť a únosnosť existujúcich mostov a stavebných konštrukcií a konštrukcií vozoviek
- údržbové a optimalizačné metódy ciest a železníc
- geoinformačné systémy v geodézii so zameraním na stavebníctvo.

Fakulta riadenia a informatiky

- analýza, syntéza a návrh integrovaných informačných a riadiacich systémov
- tvorba integrovaných interaktívnych informačných systémov na podporu rozhodovania vrátane ekonomických súvislostí a technického zabezpečenia
- manažment, marketing, logistika a podnikanie všeobecne a v dopravných a spojových systémoch
- tvorba dopravných a spojových systémov a ich riadenie
- riadenie a optimalizácia prepravy tovaru a cestujúcich
- riadenie a optimalizácia tvorby databáz, prenosu a spracovania informácií
- analýza, syntéza a návrh multimediálnych informačných systémov
- analýza, syntéza a návrh geografických informačných systémov
- návrh a realizácia simulačných prostriedkov pre komunikačné siete a systémy
- návrh a realizácia technických prostriedkov pre informačné a riadiace systémy
- matematické modelovanie.

Fakulta špeciálneho inžinierstva

- riešenie teoretických základov krízového manažmentu
- analýza a hodnotenie rizika a projektovanie preventívnych opatrení
- riešenie krízových situácií v prírodnom, ekonomickom a spoločenskom prostredí
- požiarne inžinierstvo a požiarne bezpečnosť
- organizácia a technické zabezpečenie požiarnej ochrany
- manažment záchranných služieb
- ochrana osôb, majetku a objektov
- integrované bezpečnostné systémy
- prevencia kriminality miest a obcí
- ekonomické dôsledky katastrof
- riadenie dopravy v krízových situáciách
- príprava a obnova infraštruktúry dopravnej sústavy.

Fakulta prírodných vied

- obyčajné, funkcionálne i parciálne diferenciálne rovnice a systémy a ich aplikácie
- ortogonálne polynómy a funkcie, rozvoje, aplikácie
- funkcionálne priestory a ich aplikácie na riešenie okrajových úloh pre parciálne diferenciálne rovnice
- aplikácia matematických metód v technických vedách a v inžinierskej praxi
- teória vyučovania matematiky
- postoje a názory vysokoškolskej mládeže na konzum, prevenciu a boj proti drogovým návykom
- filozoficko-etické a morálno-spoločenské a umelecké aspekty mediálnej práce
- miesto multimédií vo vyučovaní cudzích jazykov z hľadiska komunikatívnej metodiky
- hudobná a priestorová akustika
- využívanie IKT na rozvoj tvorivého myslenia, softvérová podpora edukačných programov, vybavenie multimediálnych učební

- hudobná kultúra a školstvo v žilinskom regióne v kontexte vývoja na Slovensku
- globálnosť – regionálnosť európskych hudobných kultúr
- sociálna pedagogika
- misijná práca s mládežou.

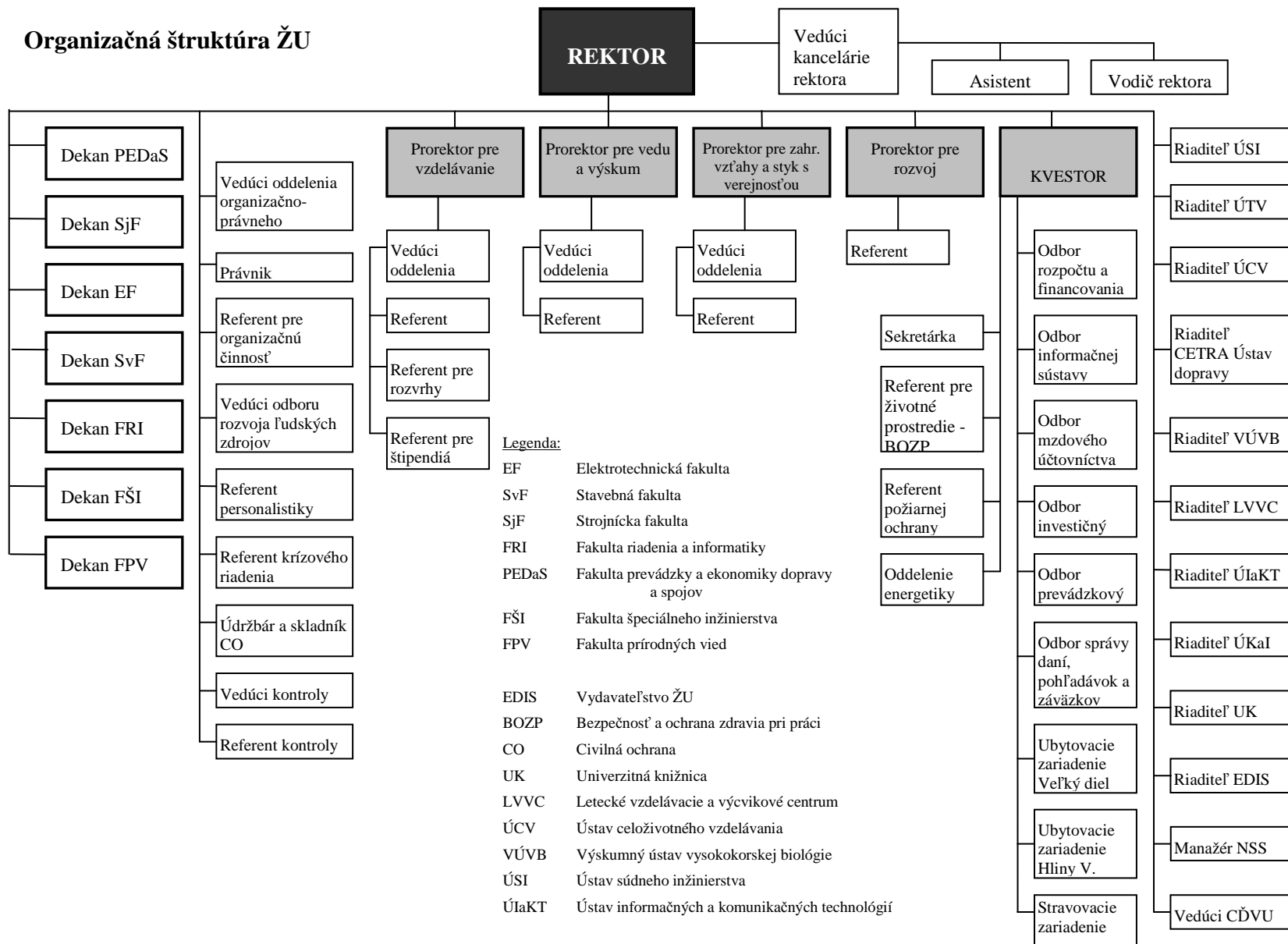
Ústav súdneho inžinierstva

- súdne inžinierstvo so zameraním na interdisciplinárny prístup z oblasti dopravy, strojárstva, elektrotechniky, stavebníctva, písomoznalectva a podnikového hospodárstva, všeobecné a špeciálne metodiky technickej analýzy a diagnostiky znaleckej činnosti.

Výskumný ústav vysokohorskej biológie

- kontaminácia vysokohorskej fauny a flóry ťažkými kovmi z transhraničných polúcií (Pb, Cd, Cu)
- ontogenetická alometria vertebrát
- bakteriálna mikrofóra vertebrát vysokých pohorí
- molekulárna diagnostika (PCR, mikrosatelity)
- krvné parazity fauny vysokých pohorí Slovenska
- multivariantné štatistické techniky pri výskume koevolúcie Acarina, Mallophaga a ich hostiteľov
- riasy temprárnych vôd hrebeňov vysokých pohorí –autoekológia vybraných druhov
- teória vyučovania niektorých predmetov v študijnom programe Stráž prírody.

Organizačná štruktúra ŽU



1. KRITÉRIUM 1: VODCOVSTVO

Silné stránky	Oblasti na zlepšenie	Bodové hodnotenie
1.1.	1.1.	1.1.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia Dlhodobého zámeru, ktorého obsahom je vízia a poslanie ŽU. ▪ Vízia a poslanie sú rozpracované do strategických a operatívnych dokumentoch. ▪ Prostredníctvom Etického kódexu je zavedený hodnotový systém na ŽU. ▪ Spolupráca so všetkými zainteresovanými subjektami pri tvorbe strategických dokumentov a aktívna spolupráca s nimi. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Neexistencia merateľných ukazovateľov a cieľových hodnôt pre plánované úlohy. ▪ Slabé zvýrazňovanie a propagovanie všetkých procesov spojených s prehodnocovaním poslania, vízií a hodnôt. 	46
1.2.	1.2.	1.2.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pravidelné premietnutie zmien organizačného charakteru do organizačnej štruktúry ŽU. ▪ Postupné zavedenie manažérskeho informačného systému. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nevýrazné zdokumentovanie a deklarovanie zabezpečovania systému manažérstva procesov. ▪ Nedostatočné zefektívnenie systému vnútorného auditu v rámci MIS na ŽU. 	51
1.3.	1.3.	1.3.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia vzorov správania sa z radov vrcholového manažmentu ŽU. ▪ Podpora kultúry inovácie. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uskutočňovanie pravidelného hodnotenia vrcholového manažmentu zamestnancami prostredníctvom prieskumu. 	51
1.4.	1.4.	1.4.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Významná účasť manažmentu ŽU v národných a medzinárodných orgánoch a organizáciách. ▪ Členstvo predstaviteľov ŽU vo významných inštitúciách a vládnych delegáciách. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozvíjanie koncepcie marketingu stanovením efektívneho nástroja marketingového komunikácie vo vzťahu k zainteresovaným stranám. ▪ Pravidelné meranie stupňa verejného povedomia, reputácie a uznania organizácie. 	59

Pozn.

Oblasti na zlepšenie zvýraznené hrubým písmom predstavujú potenciálne aktivity prioritne vybrané pre akčný plán na príslušné obdobie.

1. KRITÉRIUM 1: VODCOVSTVO

Hodnotenie: Posúďte dôkaz o tom, čo robí vrcholový manažment/vodcovia organizácie, aby:

1.1. Poskytli organizácii smer tým, že rozvíjajú poslanie, víziu a hodnoty

a) Formulácia a rozvíjanie poslania (aké sú naše ciele) a vízie (kam chceme ísť) organizácie so všetkými zainteresovanými stranami a zamestnancami

Opis:

Základným programovým dokumentom ŽU je Dlhodobý zámer ŽU na r. 2008-2013 (na webovej stránke univerzity je doteraz uverejnený dlhodobý zámer na r. 2003-2007, nový je na schválení na MŠ SR a po schválení bude uverejnený na webovej stránke ŽU). Hlavné zameranie univerzity je vytvorené s cieľom zabezpečiť rozvoj univerzity ako vzdelávacej a vedeckovýskumnej inštitúcie s vysokou prestížou a trvalým miestom medzi slovenskými univerzitami, s významným podielom vedeckovýskumnej činnosti, doktorandského štúdia a medzinárodnej spolupráce v rámci európskeho vzdelávacieho a výskumného priestoru.

Strategické ciele rozvoja sa stanovujú takým postupom, že vychádzajú z poslania Žilinskej univerzity ako vysokoškolskej inštitúcie, danej zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a zahŕňajú naplnenie všetkých prioritných úloh ŽU.

Poslanie, úlohy a postavenie univerzít určuje Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách. Návrhy vízií a poslania ŽU vznikajú na podnet vrcholového manažmentu Žilinskej univerzity, ktorý tvorí rektor, prorektor pre vzdelávanie, prorektor pre vedu a výskum, prorektor pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou, prorektor pre rozvoj, kvestor, dekaní fakúlt a riaditelia ústavov, avšak vyjadrujú sa k nim všetky zainteresované strany prostredníctvom správnej rady ŽU, senátu, odborového zväzu ako i samotní zamestnanci. Návrhy týchto dokumentov prechádzajú pripomienkovým konaním na všetkých organizačných úrovniach ŽU, čoho dôkazom sú záznamy z kolégií rektora, dekana, porád katedier, senátu, odborových zväzov a pod. Vo väzbe na ich časové vymedzenie sú ciele aktualizované a pravidelne vyhodnocované z pohľadu napĺňania vízie a poslania v sledovanom období, čo sa uskutočňuje na zasadnutiach kolégií rektora, dekana, poradách katedier, zasadnutiach správnej rady ŽU, senátu a pod. V prípade, že niektorý cieľ nie je napĺňaný v súlade s ich formuláciou v predmetných strategických dokumentoch, prijímajú sa opatrenia na zlepšenie tohto stavu, čo sa opätovne prejednáva na zasadnutiach kolégia rektora, kolégia dekana, porád katedier, zasadnutiach správnej rady ŽU, senátu a pod.

Prepojenia: 1.2.d), h), j), 3.1.a), 5.1.c)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na roky 2008-2013

DL - záznamy z kolégií rektora, dekana, porád katedier, zasadnutí správnej rady, senátu a pod.

b) Prenesenie vízie a poslania do strategických (strednodobých) a operatívnych (konkrétnych a krátkodobých) cieľov a činností

Opis:

Vízia a poslanie ŽU je zapracované do strategických (strednodobých) a operatívnych (konkrétnych a krátkodobých) cieľov a činností tým spôsobom, že sú prenesené do Štatútu ŽU §3 a tvoria súčasť Dlhodobého zámeru ŽU na r. 2008 – 2013 vymedzením priorit dlhodobého rozvoja ŽU. Obdobne je vízia a poslanie zapracované aj do materiálov, ktoré sú vytvárané na

taktickej a operatívnej úrovni, v podobe úloh a cieľov činnosti jednotlivých fakúlt, ústavov a pracovísk ŽU na ročné obdobie a tvoria súčasť ich správ o činnosti za príslušný rok. Napĺňanie strednodobých a krátkodobých cieľov a činností je pravidelne kontrolované a vyhodnocované (ako súčasť programu kolégií, porád a zasadnutí všetkých zainteresovaných subjektov). Pri zistení nedostatkov sú prijímané opatrenia so stanovením zodpovedných zamestnancov a termínmi plnenia opatrení.

Prepojenia: 1.2.d), 3.1.b)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na roky 2008-2013

BD - Štatút ŽU

CC - Správa o činnosti (fakúlt, pracovísk a ústavov ŽU)

DL - záznamy z porád a zasadnutí zainteresovaných subjektov

c) Zavedenie hodnotového systému vrátane transparentnosti, etiky a služieb študentom a pravidiel správania sa zapojením zainteresovaných strán

Opis:

Zamestnanci ŽU sa riadia **Etickým kódexom zamestnancov VŠ**, ktorý je zverejnený na web. stránke ŽU - http://www.uniza.sk/document/ETICKY_VS_SR.doc.

Pravidlá správania vo vnútri univerzity upravuje Štatút, Organizačný poriadok, Pracovný poriadok, Kolektívna zmluva, atď. Tieto dokumenty sú podľa potreby aktualizované. V prípade porušenia etických zásad prebieha zisťovanie druhu a rozsahu porušenia etického kódexu a prijímajú sa opatrenia na zamedzenie vzniku týchto javov.

Prepojenia: 7.1.c), 7.2.e)

Dôkazy: M - Etický kódex zamestnancov VŠ

d) Posilňovanie vzájomnej dôvery a rešpektu medzi vodcami/ manažérmi/ zamestnancami (napr. stanovením noriem správneho vodcovstva)

Opis:

Normy správneho vodcovstva, ktoré sú zakotvené v Dlhodobom zámere ŽU na príslušné obdobie sa vypracovávajú v úzkej súčinnosti vedenia univerzity s vedúcimi zamestnancami jednotlivých útvarov, do pôsobnosti ktorých patria príslušné oblasti a činnosti. Sú predmetom rokovania kolégia rektora, následne sú prerokované vo Vedeckej rade a Správnej rade ŽU a v súlade so zákonom č.131/2002 Z. z. o vysokých školách sú schvaľované Akademickým senátom ŽU.

Prepojenia: 1.2.k), 1.4.e), 3.3.c)

Dôkazy: H - predmetné ustanovenia Dlhodobého zámeru ŽU na roky 2008-2013

e) Vytváranie podmienok pre efektívnu komunikáciu, zabezpečovanie širšej komunikácie o poslaní, vízií, hodnotách, strategických a operatívnych cieľoch so všetkými zamestnancami v organizácii a s ostatnými zainteresovanými stranami

Opis:

V minulých obdobiach sa každý rok uskutočňovalo stretnutie vedenia univerzity s akademickou obcou. V súčasnosti sa tieto stretnutia neuskutočňujú. Komunikácia a informovanie zamestnancov a ostatných zainteresovaných strán sa uskutočňuje hlavne

prostredníctvom intranetu a univerzitného časopisu. Vedenie univerzity sa zúčastňuje na rokovaní akademického senátu ŽU. Prostredníctvom členov senátu ako zástupcov akademickej obce sa informácie dostávajú na pracoviská..

Na intranete je pre všetkých prístupné „Univerzitné diskusné fórum“ s teoretickým zameraním na e-vzdelávanie, informačné a komunikačné technológie, podnety a pripomienky zamestnancov a študentov.

Prepojenia: 3.3.a), 6.

*Dôkazy: R, CM - obsah intranetu vrátane Univerzitného diskusného fóra
BZ - univerzitný časopis Spravodajca Žilinskej univerzity v Žiline*

f) Pravidelné prehodnocovanie poslania, vízií a hodnôt zohľadňujúc zmeny vonkajšieho prostredia

Opis:

Na základe odpočtu plnenia zámerov ŽU dochádza k ich úpravám a aktualizácii, najmä v dôsledku zmeny zákonov, vyhlášok, požiadaviek spoločnosti, zmeny podmienok po vstupe SR do EÚ a do spoločného výskumného priestoru.

Vplyv vonkajšieho prostredia do vízií a hodnôt univerzity sa prenáša aj prostredníctvom pôsobenia externých členov vedeckej rady a členov správnej rady, ktorí signalizujú požiadavky praxe na výstupy univerzity v oblasti počtu absolventov a obsahu študijných programov a zamerania výskumu na ŽU.

K poslednej aktualizácii a novelizácii interných predpisov došlo v nadväznosti na novelizáciu VŠ zákona č. 131/2002 Z. z. s platnosťou od 1.9.2007.

Prepojenia: 2.1.c)

*Dôkazy: H - novelizácia dokumentov strategického charakteru
BH - Štatút správnej rady*

g) Riadenie konfliktu záujmov identifikáciou potenciálnych oblastí konfliktov záujmov poskytnutím návodu/metodiky pre zamestnancov

Opis:

Pri tvorbe a aktualizácii všetkých uvádzaných strategických dokumentov sa prihliada k tomu, aby v nich nedochádzalo ku konfliktu záujmov v oblastiach s ich možným potenciálnym výskytom a to systémom pripomienkovania a postupom ich schvaľovania.

Prepojenia: 7.2.i)

Dôkazy: AQ - pripomienkové konanie, postupy schvaľovania strategických dokumentov

1.2. Rozvíjali a implementovali systém manažérstva organizácie, výkonnosti a zmeny

a) Rozvíjanie procesov a organizačných štruktúr podľa stratégie, plánovania, potrieb a očakávaní zainteresovaných strán za použitia vhodných technológií

Opis:

Z dôvodu zmeny zákona o vysokých školách bol spracovaný nový organizačný poriadok a nová organizačná štruktúra. Organizačná štruktúra sa mení v dôsledku nových aktivít univerzity a legislatívnych zmien, napr. pri vzniku nových pracovísk ŽU.

Prepojenia: 1.1.f), 2.1.c), 3.1.a), 5.1., 9.2.b)

Dôkazy: **BG - nový Organizačný poriadok (Smernica č.32)**

b) Definovanie vhodných manažérskych foriem (úrovne, funkcie, zodpovednosti a kompetencie) a zabezpečenie systému pre manažérstvo procesov

Opis:

Úroveň riadenia, funkcie, pôsobnosť a kompetencie sú v podmienkach organizácie dané Organizačným poriadkom a Štatútom ŽU. Každý zamestnanec pri nástupe do práce a pri každej zmene pracovného zaradenia obdrží pracovnú náplň, v ktorej je uvedený popis pracovnej činnosti. Organizačný poriadok mimofakultných súčastí a pracovísk rektorátu Žilinskej univerzity (s platnosťou od 1. 1. 2003) určuje štruktúru a počet pracovných miest, vzťahy nadriadenosti a podriadenosti a vzťahy zodpovednosti mimofakultných súčastí a pracovísk rektorátu ŽU. Je v ňom definované priame a metodické riadenie útvarov a súčastí ŽU. Súčasne sú určené kompetencie predstaviteľov vrcholového manažmentu: rektor, prorektori, kvestor, dekan. Organizačné členenie a štruktúru jednotlivých fakúlt upravujú organizačné poriadky fakúlt.

Prepojenia: 3.1.c), f), 4.4.f), 5.1.b)

Dôkazy: **BG - Organizačný poriadok ŽU**

BD - Štatút ŽU

AD - Organizačné poriadky fakúlt

AM - pracovné náplne zamestnancov

c) Rozvíjanie a odsúhlasovanie merateľných dlhodobých a krátkodobých cieľov pre všetky úrovne organizácie

Opis:

Dlhodobé ciele univerzity sú zapracované do zámerov jednotlivých fakúlt, ústavov a pracovísk ŽU. Sú predmetom rokovania vedeckej rady ŽU a následne vedeckých rád fakúlt, resp. rokovaní na úrovni ústavov a pracovísk ŽU. Každoročne sa vypracovávajú správy o činnosti za predchádzajúci kalendárny rok, ako aj upresnenie a konkretizácia úloh pre najbližšie obdobie. Čiastkové správy o činnosti sú súčasťou Správy o činnosti a stave Žilinskej univerzity za príslušný kalendárny rok. Správa je zverejnená na internetovej stránke univerzity.

Jednotlivé fakulty a ústavy predkladajú raz za dva roky hodnotenie v oblasti vedecko-výskumnej činnosti na rokovanie vedeckej rady univerzity. Plnenie úloh je priebežne kontrolované, vyhodnocované a podľa potreby sú prijímané opatrenia na ich naplnenie.

Krátkodobé úlohy a ciele sú predmetom rokovania kolégií rektora a následne prostredníctvom kolégií dekanov a vedúcich katedier, resp. ústavov sú prenášané na jednotlivé pracoviská univerzity.

Pre jednotlivé úlohy a ciele nie sú vo väčšine prípadov stanovené merateľné indikátory. Pri hodnotení ide o konštatácie, resp. kvantitatívne vyjadrenie dosiahnutého stavu, ktorý nie je možné porovnať s cieľovým stavom, resp. určeným štandardom.

Prepojenia: 3.3.c)

Dôkazy: **CC - Správa o činnosti a stave Žilinskej univerzity**

DL - záznamy z rokovania vedeckej rady ŽU, kolégií rektora a dekanov a pod.

d) Stanovovanie cieľov pre výstupy a dôsledky s ohľadom na potreby a očakávania rôznych zainteresovaných strán

Opis:

ŽU si stanovuje vo všetkých oblastiach činnosti ciele, ktoré smerujú k napĺňaniu stratégie rozvoja univerzity a zohľadňuje nimi jednak očakávanie vonkajšieho prostredia ako aj potreby univerzity. Napr. významným strategickým cieľom Žilinskej univerzity, ktorým reaguje na očakávanie vonkajšieho prostredia, ako aj na potreby univerzity, je budovanie centier na báze interdisciplinárnych tímov, s výrazným zapojením doktorandov a študentov univerzity, zahraničných výskumných pracovníkov a mimouniverzitných inštitúcií.

Prepojenia: 1.1.a), b), 4.6.f), 9.2.b)

Dôkazy: CX - vznik celouniverzitných výskumných laboratórií, centier a ústavov

e) Formulácia a prispôsobovanie stratégie e-governmentu so strategickými a operatívnymi cieľmi organizácie

Opis:

Jednou z oblastí, ktorej ŽU venuje zvýšenú pozornosť je oblasť elektronických služieb poskytovaných ŽU pre všetky zainteresované subjekty. Jedná sa predovšetkým o elektronické služby Univerzitnej knižnice, možnosť elektronického prihlasovania na štúdium, sprístupnenie databáz zamestnancov a publikačnej činnosti ako podklad pre rozpočet pre MŠ SR, elektronické podávanie projektov (VEGA, KEGA, APVV a pod.), zverejňovanie výberových konaní na funkčné miesta na ŽU a pod.

Prepojenia: 1.3.c), d), 3.1.c), 4.3.a), 5.1.h), 6.2.i), 9.3.a)

Dôkazy: R - internetová stránka ŽU

f) Zavedenie manažérskeho informačného systému obsahujúceho interné audity

Opis:

Na rozširovanie informácií v celej organizácii je úspešne využívaný Internet a Intranet. Manažérsky informačný systém na úrovni celej univerzity je vo fáze postupnej implementácie.

Prepojenia: 1.3.c), d)

Dôkazy: R - Internet a Intranet

Q - manažérsky informačný systém ŽU

g) Zavedenie vhodných predpokladov (rámcov) pre projektové manažérstvo a tímovú prácu

Opis:

Na ŽU sú definované oblasti, v ktorých je predpoklad budovania centier excelentnosti spojením výskumných kapacít a infraštruktúry viacerých pracovísk ŽU. Výrazne sú vytvárané predpoklady pre zvyšovanie úrovne podávaných návrhov projektov formou špecializovanej prípravy potenciálnych predkladateľov projektov.

Prepojenia: 1.2.j), 1.3.d), 3.1.c), 3.3.a), 4.4.f), 9.1.b)

Dôkazy: CP - účasť na seminároch a projektoch v oblasti efektívneho využívania projektového riadenia

h) Stála aplikácia princípov komplexného manažérstva kvality (TQM): model CAF alebo model výnimočnosti EFQM

Opis:

Na univerzite si každá fakulta a ústav vybrala vhodný systém manažérstva kvality, pričom sa zatiaľ nejedná o jednotný postup v rámci celej univerzity. Niektoré fakulty obdržali certifikát STN EN ISO 9001: 2001 a niektoré prešli na systém samohodnotenia – CAF, resp. SAETO. V súčasnosti sa práve projektom CAF vytvára priestor na jeho uplatnenie v rámci celej univerzity.

Prepojenia: 1.1.a), 2.1.d), 2.2.b), 5.1.a), 9.1.d)

Dôkazy: F - certifikácia ISO na fakultách (EF, Sjf, FŠI)

E - uskutočnené samohodnotenie CAF na niektorých fakultách (Sjf, SvF)

BA - SAETO (pilotné samohodnotenie na FRI, F PEDAS, UCV)

CA - Správa EUA

i) Rozvíjanie systému merateľných strategických a operatívnych cieľov výkonnosti, ktoré sa v organizácii merajú (napr. BSC, STN EN ISO 9001:2001)

Opis:

vid'. 1.2.h

Prepojenia: 1.1.a), 2.1.d), 2.2.b), 5.1.a), 9.1.d)

Dôkazy: F - certifikácia ISO na niektorých fakultách

E - uskutočnené samohodnotenie CAF na niektorých fakultách

j) Identifikovanie a stanovovanie priorít pre potrebné zmeny týkajúce sa organizačného návrhu a poskytovaných služieb (manažérstva)

Opis:

Identifikovanie priorít pre potrebné zmeny týkajúce sa organizačného návrhu, poskytovania vzdelávania, vedeckovýskumnej činnosti a ďalších činností uskutočňovaných v rámci univerzity obsahujú všetky najdôležitejšie dokumenty strategického významu. Procesu stanovovania a aktualizovania priorít, kontrole ich napĺňania a prijímania opatrení na dosiahnutie cieľov je venované zo strany vrcholového manažmentu ŽU výrazná pozornosť.

Prepojenia: 1.1.a), 1.2.g), 4.5., 4.3.a)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na roky 2008-2013

k) Komunikovanie iniciatív zmeny a dôvodov zmeny so zamestnancami a relevantnými zainteresovanými stranami

Opis:

Všetky uvažované zmeny a dôvody týchto zmien sú prejednávané na kolégiu rektora, kolégiu dekana, ako aj na úrovni jednotlivých katedier a ústavov, na vedeckých radách a na zasadnutiach senátu.

Prepojenia: 1.1.d), 1.3.c), 3.3.a), c), g), 4.2.e), 5.1.c), 6.2.g), 7.1.a)

Dôkazy: DL - Záznamy z kolégií, z porad, zo zasadnutí správnej rady, zo zasadnutí senátu

1.3. Motivovali a podporovali zamestnancov v organizácii a pôsobili ako vzor správania sa

a) Vedenie pomocou príkladov, a tým pôsobenie v súlade so stanovenými cieľmi a hodnotami

Opis:

Vedenie metódou osobných príkladov je implementovaný na ŽU ako efektívny spôsob riadenia kolektívu. Realizuje sa aj kolegiálnym prístupom vedúcich zamestnancov na jednotlivých stupňoch riadenia k zamestnancom pri realizácii úloh nad rámec pracovných povinností, ochotou pomôcť riešiť mimopracovné a zdravotné problémy zamestnancov. Vedenie na základe príkladov je ovplyvnené ľudským faktorom a rýchlo sa meniacimi nárokmi zamestnancov a celej spoločnosti.

Prepojenia: 3.1.f), 3.3.d), 8.2.a)

Dôkazy: CO - členstvo a účasť vrcholového manažmentu v odborných združeniach, medzinárodných výboroch a komisiách

b) Preukázanie osobnej ochoty vodcov/manažérov akceptovať zmenu ako reakciu na konštruktívnu spätnú väzbu

Opis:

Hodnotenie vrcholového manažmentu zamestnancami prostredníctvom prieskumu zameraného na stupeň osobnej ochoty manažérov ŽU akceptovať námety zamestnancov (konštruktívnu spätnú väzbu) sa nerealizuje. Zamestnanci na jednotlivých stupňoch riadenia sú pravidelne raz ročne hodnotení svojimi nadriadenými. Overuje sa aj spätná väzba, pričom miera rešpektovania pripomienok a sebareflexie je rôzna. V prípade neochoty akceptácie oprávnených pripomienok je toto zohľadnené pri ďalšom zotrvaní vedúceho zamestnanca na danom funkčnom mieste.

Prepojenia: 3.2.a), 3.3.d), 4.2.a),b), 7.1.b), 7.2.b)

Dôkazy: DM - záznamy z ročných hodnotení zamestnancov zo strany nadriadených, CM – záznamy z diskusného fóra

c) Udržovanie pravidelnej informovanosti zamestnancov o kľúčových otázkach týkajúcich sa organizácie

Opis:

Zamestnanci sú o zásadných otázkach informovaní na pracovných poradách. Dôležité dokumenty, zápisy zo zasadnutia kolégia rektora, dekanov a vedeckej rady, všetky materiály

predkladané k prerokovaniu na zasadnutí Akademického senátu ŽU ako aj záznamy zo zasadnutí sú zverejnené na intranete, prípadne sú uverejňované aj v Spravodajcovi ŽU.

Ako príklad dôkazu je možné uviesť za oblasť vedeckovýskumnej činnosti nasledovné: operatívnymi poradami prorektora pre VaV s prodekanmi sa uskutočňuje prenos informácií a delegovanie právomocí na fakulty a prostredníctvom fakúlt idú usmernenia ďalej na katedry. Prorektor pre vedu menuje vedeckých tajomníkov priamo na jednotlivých katedrách, týmto sú priebežne zasielané všetky informácie, týkajúce sa aktivít v oblasti VVČ, do ktorých sa môžu zamestnanci priamo zapájať. Informácie sú zasielané na pracoviská prostredníctvom intranetu, vývesky, Spravodajcu ŽU.

Prepojenia: 1.2.e), f), k), 3.3.a), 4.4.e)

Dôkazy: DL - záznamy z kolégií, porád, senátu

BZ - Spravodajca ŽU

R - intranet

d) Podporovanie zamestnancov tým, že im poskytnú pomoc pri vykonávaní ich povinností, plánov a plnení cieľov na podporu dosiahnutia všetkých cieľov organizácie

Opis:

Vedenie informuje zamestnancov o cieľoch organizácie, formuluje úlohy na plnenie cieľov, poveruje zamestnancov plnením konkrétnych úloh, a to ústne alebo písomne a deleguje im časť právomocí. Zamestnancov podporuje osobnou účasťou pri konzultácii navrhovaných riešení a odovzdávaním skúseností. Pri takomto systéme sa uplatňujú aj nástroje hmotnej stimulácie zamestnancov. Súčasne je táto podpora doplnená účasťou zamestnancov na rôznych školeniach týkajúcich sa rozvoja zručností zamestnancov (napr. jazykové kurzy, príprava a riadenie projektov, rozvoj počítačových zručností a pod.).

Prepojenia: 1.2.e), f), g), 1.3.g), 3.1.h), 3.2.d), g), f), 4.4.a), d), 5.2.c), 7.2.d)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

AI - ponuka vzdelávania ÚCV

e) Stimulovanie, povzbudzovanie a vytváranie podmienok pre delegovanie autority a kompetencií vrátane sledovateľnosti (splnomocňovanie)

Opis:

Účelové delegovanie zodpovednosti a kompetencií sa realizuje na základe viacerých kritérií najmä odborných a osobnostných. Špičkoví odborníci sú poverovaní zastupovaním univerzity doma i v zahraničí na základe svojej odbornosti. Povzbudzovanie zamestnancov zo strany vedenia sa prejavuje aj formou účasti na seminároch, na pracovných poradách zastupovaním nadriadeného na rôznych podujatiach napr. na konferenciách, v pracovných skupinách a pod. Podľa charakteru zabezpečovaných úloh v jednotlivých oblastiach sú delegované právomoci na fakulty a ústavy.

Prepojenia: 1.4.g), 3.2.a), 4.1.c), 4.3.f), 9.2.b)

Dôkazy: BD - Štatút ŽU

BU - Smernica obehu účtovných dokladov č. 72

f) Propagovanie kultúry inovácie a zlepšovania prostredníctvom povzbudzovania a podporovania zamestnancov tak, aby navrhovali inovácie a zlepšovanie a boli pri každodennej činnosti proaktívni

Opis:

Propagovanie kultúry inovácie a zlepšovania prostredníctvom povzbudzovania a podporovania zamestnancov sa v podmienkach Žilinskej univerzity uskutočňuje prostredníctvom organizovania pracovných porád (spravidla raz týždenne je porada vedenia, mesačne zasadá kolégium rektora, kolégií dekana, porád organizovaných kvestorom, riaditeľmi ústavov a ostatnými vedúcimi zamestnancami na jednotlivých stupňoch riadenia), na ktorých sú zamestnanci vyzývaní k proaktívnemu správaniu sa v každodennom pracovnom živote a sú nabádaní k tvorbe inovácií a postupov smerujúcich k permanentnému zlepšovaniu.

Prepojenia: 3.3.a), b), 4.4.d), 7.1.c), 7.1.,7.2.g)

Dôkazy: DL - program a záznamy z rokovaní kolégia rektora, porád kvestora, riaditeľov ústavov a ostatných vedúcich zamestnancov na jednotlivých stupňoch riadenia

g) Uznávanie a odmeňovanie úsilia tímov a jednotlivcov

Opis:

Mimoriadne dôležité a významné aktivity, ako napr. zapojenie sa riešiteľských kolektívov do 7. rámcového programu EÚ, publikovanie dosiahnutých výsledkov vo vedeckovýskumnej činnosti v zahraničných a domácich karentovaných časopisoch vedenie univerzity finančne oceňuje formou mimoriadnych odmien. Aktivity v prospech univerzity sa oceňujú formou odmien, ktoré sa spravidla poskytujú po ukončení projektov a aktivít, prípadne sú zohľadňované v polročných resp. ročných odmenách. Významnejšie aktivity v prospech univerzity sú spravidla priebežne finančne ohodnotené. Vedenie univerzity udeľuje zamestnancom plakety za významné zásluhy o rozvoj ŽU pri významných príležitostiach a výročiach ŽU.

Prepojenia: 1.3.d), 7.2.h)

Dôkazy: BD - Štatút ŽU (Smernica č. 21)

CV - vypísanie mimoriadnych odmien

h) Rešpektovanie a pochopenie/naplňanie individuálnych potrieb a osobných okolností zamestnancov

Opis:

Vedenie univerzity rešpektuje a chápe individuálne potreby a osobné okolností zamestnancov, tzn. umožňuje zamestnancom vhodnú úpravu pracovného času (napr. kratší pracovný čas, pružný pracovný čas), prípadne im poskytuje pracovné voľno, zohľadňuje civilné záväzky, akceptuje požiadavky na úpravu rozvrhu a pod.

Prepojenia: 3.1.h), i), 8.2. f), 7.1.b)

Dôkazy: BJ - Pracovný poriadok ŽU (Smernica č. 46)

Q - informačný systém ŽU

1.4. Riadili vzťahy so zainteresovanými stranami s cieľom zabezpečiť zdieľanú zodpovednosť

a) Identifikovanie zámerov zainteresovaných strán, ktoré ovplyvňujú organizáciu

Opis:

Vid' 2.1.a)

Prepojenia: 1.4.d), 2.1.a), b), 4.1. a), b)

Dôkazy: H - Prepojenie na všetky strategické dokumenty ŽU

b) Udržiavanie proaktívnych a pravidelných vzťahov so zainteresovanými autoritami príslušných výkonných a legislatívnych oblastí

Opis:

Rektor ŽU je členom a súčasne podpredsedom Slovenskej rektorskej konferencie. Prorektori sú členmi poradných orgánov ministra školstva a ďalších orgánov, napr. prorektor pre vedu je člen Rady pre vedu a techniku Rady VŠ, člen pracovnej skupiny pre vytvorenie hodnotiacich a výberových kritérií pre projekty v rámci štrukturálnych fondov – OP Výskum a vývoj, člen komisie MŠ SR pre hodnotenie projektov AV a projektov MVTS, atď. O výraznej snahe v oblasti udržiavania proaktívnych a pravidelných vzťahov so zainteresovanými autoritami príslušných výkonných a legislatívnych oblastí svedčí aj účasť zástupcov ŽU na zahraničných pracovných cestách, na ktorých sa zúčastňujú spolu s členmi vlády, ministerstiev, a pod.

Predstavitelia ŽU sú pravidelnými účastníkmi pripomienkového konania pripravovaných návrhov zákonov, ako aj rôznych koncepčných materiálov pripravovaných na úrovni MŠ SR.

V správnej rade ŽU sú významné autority príslušných výkonných a legislatívnych oblastí.

Prepojenia: 1.4.a), c), 2.1.a), b), 4.1. a), b), 8.2.a)

Dôkazy: CO - členstvo predstaviteľov ŽU vo významných orgánoch a organizáciách

CO - účasť vo vládnych delegáciách

BH - zloženie Správnej rady ŽU

c) Zabezpečenie, aby ciele a zámery organizácie boli v súlade s verejnými politikami

Opis:

vid'. 1.4.b

Prepojenia: 1.4.b)

Dôkazy: CO - členstvo predstaviteľov ŽU vo významných inštitúciách, účasť vo vládnych delegáciách

d) Rozvíjanie a udržiavanie partnerstiev a kontaktov s dôležitými zainteresovanými stranami (študenti, nevládne organizácie (NGO), záujmové skupiny, podnikateľské a iné verejné autority)

Opis:

Vedenie ŽU poskytuje priestor pre vstup partnerov do fungovania procesov, ktoré vedú k naplneniu poslania univerzity. Dôležité zainteresované strany sú zastúpené v kolektívnych orgánoch univerzity, radách a pracovných skupinách (správna rada, vedecká rada, kolégium

rektora, atď.). ŽU iniciatívne vytvára nové partnerstvá s verejnými autoritami a významnými subjektami podnikateľskej sféry a udržiava kontinuitu spolupráce dosiahnutú už v minulosti. Systémovú podporu partnerstvám poskytujú špecializované organizačné zložky univerzity, spoločné a spolupracujúce pracoviská (ÚIKT, ÚkaI, ÚCV, NSS, SLCP, VTP, SETC,...) Prevažná väčšina partnerstiev vzniká na základe osobných kontaktoch odborníkov. Iba menší počet zamestnancov je kompetentných na činnosti súvisiace s vytváraním partnerstiev. Zamestnanci by preto mali byť pripravovaní na oblasť pôsobenia mimo univerzity, napr. vzdelávaním v kurze, v rámci ktorého získajú vedomosti a zručnosti potrebné na pôsobenie mimo univerzitu, schopnosti analyzovať potreby vonkajšieho prostredia a oboznámiť sa s problematikou spoločenskej zodpovednosti firiem. Projekt tohto zamerania už bol pilotne overený na ŽU a ďalších dvoch európskych univerzitách.

Prepojenia: 1.4.a), 4.1.c), 4.2.a), 5.2., 8.2.a), 9.2.b)

Dôkazy: DL - zastúpenie zainteresovaných strán v kolektívnych orgánoch univerzity, radách a pracovných skupinách (záznamy z rokovaní správnej rady, vedeckej rady, kolégia rektora,...), spoločné a spolupracujúce pracoviská

e) Zapojenie zainteresovaných strán do formulovania cieľov pre výstupy a dôsledky a do rozvoja systému manažérstva organizácie

Opis:

Zástupcovia z vonkajšieho prostredia ovplyvňujú formulovanie cieľov ŽU ako členovia vedeckej rady a správnej rady, ako konzultanti a pod. Zainteresované strany sa zúčastňujú pri tvorbe koncepcií, poslania, cieľov univerzity alebo jej pracovísk a pôsobia pri rozhodovaní o riadiacej a organizačnej štruktúre.

Prepojenia: 1.1.d), 4.1.a), b), 4.2.a), b), 9.1.a)

Dôkazy: DL - členovia vedeckej rady a správnej rady, akademického senátu, konzultanti z vonkajšieho prostredia ŽU

f) Hľadanie verejného povedomia, reputácie a uznania organizácie a jej služieb

Opis:

Verejné povedomie, reputácia a uznanie organizácie sa uskutočňuje prostredníctvom:

- každoročného vydávania Správy o činnosti a stave ŽU;
- vydávania odborného časopisu Komunikácie – vedecké listy Žilinskej univerzity, (každoročne vychádzajú 4 čísla, od r. 2003 len v AJ ako Communications – Scientific Letters of the University of Zilina);
- prezentácie aktivít v celoštátnej tlači, rozhlase, TV;
- prezentácia aktivít univerzity v regionálnych médiách;
- organizovanie vedeckých a odborných podujatí pracoviskami ŽU – ročne cca 60 aktivít z toho min. 50 medzinárodného charakteru;
- prezentácie na výstavách;
- príprava a výroba propagačných materiálov v slovenskom a anglickom jazyku, atď.

Prepojenia: 1.4.g), 4.2.c), 4.4.e), 6.2.b), 8.1.b), 8.2.b), 9.1.a), 9.3.a)

Dôkazy: dôkazy vid' text 1.4.f – CB, CR, DJ, CN

g) Rozvíjanie koncepcie marketingu (so zameraním na produkt a službu) a jej komunikácia vo vzťahu k zainteresovaným stranám

Opis:

Pre rozvíjanie koncepcie marketingu sa využívajú overené spôsoby komunikácie so zainteresovanými stranami :

- uchádzačmi o štúdium – prezentácie univerzity, otvorené dni kariéry, dni otvorených dverí, printové materiály o možnostiach štúdia, elektronické materiály o univerzite a podmienkach prijatia, vzdelávacie podujatia pre učiteľov kariérneho poradenstva, spolupráca s inštitúciami kariérneho poradenstva, spolupráca so strednými školami, publikovanie v celoštátnych materiáloch o vysokých školách, na portáloch o vysokých školách, web stránke, atď.;
- študentmi – formou osobnej a elektronickej komunikácie;
- verejnosťou – prezentáciou vynikajúcich výsledkov a informácie o významných udalostiach v živote univerzity v médiách;
- inštitúciami súkromného a verejného sektoru - formou osobnej a elektronickej komunikácie ;
- regionálnymi autoritami - formou osobnej a elektronickej komunikácie.

Žilinská univerzita nemá samostatne vytvorenú marketingovú koncepciu.

Prepojenia: 1.3.e), 1.4.f), 4.2.c), 5.2.a), 6.2.b), 8.1.j), 8.2.b)

Dôkazy: **R – internet, intranet ŽU**

h) Zúčastňovanie sa na činnosti profesionálnych asociácií, zastupiteľských organizácií a záujmových skupín

Opis:

ŽU je členom rôznych medzinárodných a domácich organizácií, príklady ktorých sú obsahom nasledujúcich tabuliek:

Skrátený názov organizácie	Plný názov organizácie
AUDEM	Alliance of Universities for Democracy Aliancia univerzít za demokraciu (od roku 1993)
EAIE	European Association for International Education Európska asociácia pre medzinárodné vzdelávanie (od roku 1996)
EIPOS	Europäisches Institut für Postgraduale Bildung an der TU Dresden Európsky inštitút pre postgraduálne vzdelávanie na TU Dresden (od roku 1994)
IGIP	Internationale Gessellschaft für Ingenieurpädagogik Medzinárodná spoločnosť pre inžiniersku pedagogiku (od roku 1997)
FSOK	Chambre de Commerce Franco-Slovak Francúzsko-slovenská obchodná komora (od roku 1999)
EUA	Association of European Univesities Asociácia európskych univerzít (od roku 1999)
Magna Charta Universitatum	Magna Charta Universitatum (od roku 2005)

Skrátený názov organizácie	Plný názov organizácie
SANET	Slovenská akademická sieť (od roku 1991)
EUNIS - SK	EUNIS – Slovensko (od roku 1997)
SLCP	Slovenské centrum produktivity (od roku 1998)
VTP ŽA	Vedeckotechnologický park Žilina (od roku 2001)
ATO	Asociácia telekomunikačných operátorov (od roku 2004)
CEIT	Stredoeurópsky technologický inštitút (od roku 2007)
AIVD	Asociácia inštitúcií vzdelávania dospelých v Slovenskej republike
ASUTV	Asociácia univerzít tretieho veku

Prepojenia: 4.1.b), 4.5.c), 6.2.b), 8.2.a), 9.1.a), 8.1 a)

Dôkazy: CR - členstvo ŽU uvedené v opise

F - certifikát členstva v ATO

2. KRITÉRIUM 2: STRATÉGIA A PLÁNOVANIE

Hodnotenie: Posúďte dôkaz o tom, čo organizácia robí, aby:

2.1. Zhromažďovala informácie týkajúce sa súčasných a budúcich potrieb zainteresovaných strán

a) Identifikácia všetkých relevantných zainteresovaných strán

Opis:

Skupiny zainteresovaných strán	Charakteristika zainteresovaných strán
Zákazníci	študenti podniky organizácie verejného sektora
Dodávatelia	stredné školy a podniky ako dodávatelia študentov dodávatelia služieb
Zamestnanci	vysokoškolskí učitelia vedeckí pracovníci riadiaci zamestnanci administratívni zamestnanci ostatní zamestnanci
Vlastníci	zriaďovateľ (štát) Správna rada ŽU
Spoločnosť	verejnosť orgány verejnej správy (štátnej správy a samosprávy)
Partneri	partnerské a kooperujúce vzdelávacie a výskumné inštitúcie podniky (podnikateľská obec) absolventi

Spomedzi uvedených zainteresovaných strán majú pre ŽU kľúčový význam nasledovné zainteresované strany:

- študenti
- podniky (podnikateľská obec, hospodárska prax)
- zamestnanci
- verejnosť

Typy zainteresovaných strán ŽU sú stále. Zmeny nastávajú najčastejšie v doplnení partnerských subjektov a zákazníkov. Aktualizácia zainteresovaných strán sa vykonáva operatívne.

Študenti ŽU predstavujú základnú cieľovú skupinu zákazníkov, nakoľko jednou z hlavných činností univerzity je poskytovanie vysokoškolského vzdelávania. Postavenie študenta ŽU je špecifické. V prvom rade je zákazníkom v zmysle odbytu vzdelávacích služieb univerzity. Zároveň je investorom, ktorý investuje svoj ľudský potenciál (schopnosti, čas, energiu, príp. aj peniaze). Študent je nakoniec partnerom ŽU, pretože spolupracuje a podieľa sa na rôznych projektoch. Študentov ŽU možno rozdeliť do viacerých skupín. Jedná sa predovšetkým o študentov v oblasti vysokoškolského vzdelávania:

1. stupňa (bakalárske štúdium),
2. stupňa (magisterské, inžinierske štúdium),

3. stupňa (doktorandské štúdium),

kde možno následne rozlišovať medzi dennými a externými študentmi. Súčasne možno k študentom ŽU zaradiť tých, ktorí využívajú doplnkové vzdelávacie služby v oblasti ďalšieho vzdelávania vo forme rôznych vzdelávacích podujatí (jazykové kurzy, počítačové školenia, iné odborné vzdelávacie aktivity).

Špecifickou zainteresovanou stranou ŽU sú jej **absolventi**. Ovpływňujú totiž rozhodnutia potenciálnych zákazníkov univerzity a sú nositeľmi referencií o ŽU. Na základe skúseností v rámci zahraničných univerzít je možné očakávať, že význam tejto zainteresovanej strany ešte narastie a prepojenie medzi ŽU a jej absolventmi bude silnejšie. Absolventi ŽU sa môžu stať aj jej sponzormi.

Ďalšou významnou zainteresovanou stranou ŽU sú jej **zamestnanci**. Tvoria ju viaceré skupiny - riadiaci zamestnanci, vedecko-výskumní pracovníci, pedagogickí zamestnanci, administratívni a technicko-hospodárski zamestnanci. Každá z uvedených skupín má definované činnosti, ktoré zastrešuje. Ich vzájomných prepojení sa zabezpečuje činnosť celej ŽU. Riadenie ŽU je zabezpečované prostredníctvom rektorátu (rektor, prorektor pre vzdelávanie, prorektor pre vedu a výskum, prorektor pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou, prorektor pre rozvoj, kvestor) a na úrovni jednotlivých fakúlt prostredníctvom dekanátov (dekan, prodekan pre vzdelávanie, prodekan pre vedu a výskum, prodekan pre zahraničné vzťahy, tajomník fakulty).

Ďalšiu významnú skupinu zainteresovaných strán ŽU tvoria **podniky**, resp. podnikateľská obec všeobecne. Sú tými, ktorí posudzujú, či sa absolventi ŽU učili pre prax a pre život, či kvalita výučby zodpovedá požiadavkám praxe, nakoľko sú podniky zamestnávateľmi absolventov. Podnikateľská sféra svojimi požiadavkami na riešenie konkrétnych problémov a potrebou inovácií ovplyvňuje aj orientáciu výskumu najmä s dôrazom na využiteľnosť a aplikáciu jeho výsledkov. Preto je jedným zo základných cieľov úzka spolupráca ŽU s príslušnou podnikateľskou sférou v relevantných odborných oblastiach jednotlivých fakúlt univerzity. Túto spoluprácu rozvíja ŽU najmä v nasledovne:

- spolupráca pri vypracovávaní bakalárskych a diplomových prác, zadávanie tém bakalárskych, diplomových prác a dizertačných prác
- spolupráca pri vytváraní študijných plánov a programov univerzity tak, aby absolventi následne zodpovedali potrebám pracovného trhu a praxe,
- organizovanie výberových prednášok pre študentov všetkých foriem,
- spolupráca pri organizovaní vedeckých a odborných konferencií a seminárov,
- absolvovanie odbornej praxe študentmi,
- študijné pobyty študentov 3. stupňa
- transfer odborných praktických vedomostí v oblasti výučby pre pedagógov,
- spolupráca na riešení rôznych vedeckovýskumných a odborných projektoch.

Inou oblasťou, ktorá vyzdvihuje význam zainteresovanej strany podnikov, je organizovanie špeciálnych kurzov a školení pre zamestnancov podnikov a takisto zvyšovanie kvalifikácie ich zamestnancov externým štúdiom na ŽU.

Verejnosť je dôležitou zainteresovanou stranou, ktorá ovplyvňuje chovanie ŽU, stanovenie jej cieľov a ich naplnenie. Pod verejnosťou možno zo širšieho hľadiska rozumieť miestnu komunitu, masovokomunikačné prostriedky a širokú verejnosť. Miestna komunita tvorí okolie ŽU v mieste jej pôsobenia v rámci SR. Zahŕňa obyvateľstvo bývajúce v tejto oblasti, organizácie a úrady v nej pôsobiace. Masovokomunikačné prostriedky, t.j. noviny, časopisy, rozhlas a televízia môžu rovnako ovplyvniť pohľad širokej verejnosti na ŽU. Je v záujme ŽU, aby lepšie informovala verejnosť a zlepšovala svoj imidž. Úlohou potom je poskytovať regionálnym či celoštátnym médiám pozitívne informácie o aktivitách ŽU, jej výsledkoch, uplatnení absolventov, medzinárodnej spolupráci, uvažovaných zmenách vo vzdelávacom programe školy a pod.

Publikovanie takýchto materiálov pomáha vytvoriť o ŽU lepší obraz v očiach verejnosti a vytvoriť si tak pozíciu, ktorá zvýši záujem potenciálnych zákazníkov.

Široká verejnosť nevystupuje voči ŽU organizovane ako niektorá z predchádzajúcich skupín. Predstavuje však celkový pohľad verejnosti na postavenie ŽU v spoločnosti, celkové vnímanie jej činnosti. ŽU preto musí dbať o vytvorenie čo najlepšieho kontaktu so zástupcami médií.

Prepojenia: 1.4.a), b), 4.1., 4.2.

Dôkazy: CZ - Zákon o VŠ

BD - Štatút ŽU

CC - Správa o činnosti a stave ŽU

DR – zmluvy so zainteresovanými stranami o spolupráci

b) Systematické zhromažďovanie a analyzovanie informácií o zainteresovaných stranách, ich potrebách a očakávaníach

Opis:

Vo všetkých oblastiach hlavnej činnosti univerzity zodpovední zamestnanci zhromažďujú informácie z vonkajšieho prostredia, ktoré majú:

- koncepčný charakter:

- Aktívna účasť rektora a prorektorov na rokovaníach komisií, pracovných skupín
- Aktívny prístup vrcholového manažmentu univerzity k:
 - pripomienkovaniu návrhov zákonov,
 - spolupráci pri tvorbe hodnotiacich kritérií,
 - sledovanie aktualizácií predpisov.
- Získavanie údajov prostredníctvom intranetu z oficiálnych stránok rôznych organizácií
- Rozpracovanie „Dlhodobého zámeru rozvoja štátnej vednej a technickej politiky do r.2015“ do „Dlhodobého zámeru ŽU“
- Sledovanie výsledkov celoštátnych štatistických zisťovaní a na ich základe analyzovanie postavenia pracovísk univerzity

- operatívny charakter:

- Sledovanie výziev na predkladanie projektov podľa jednotlivých grantových schém
- Sledovanie vývoja a požiadaviek priemyselných partnerov a reagovanie na ich potreby
- Rozpracovanie materiálov na podmienky univerzity a jej pracovísk, rozoslanie e-mailom, vystavenie na intranet

Konkrétne vyžiadanie absolventov od firiem je prostredníctvom fakúlt doručené aktuálnym absolventom štúdia, resp. ponuky sú zverejnené pre študentov končiacich ročníkov. Požiadavky na absolventov sú špecifikované i v zmluvách o spolupráci s partnerskými inštitúciami a firmami.

Štatisticky sledujeme vývoj záujmu o štúdium (počty uchádzačov, počty prijatých a zapísaných), počty študentov a ich úspešnosť (prechod do vyššieho ročníka).

Prepojenia: 1.4.a), b), 3.1.f), 4.1.b), e), 5.2. a), b), 7.1., 7.2.b), 8.2.a), 9.2.b)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

CO - členstvá v komisiách poradných orgánov

R – intranet, internet
DR - rámcové zmluvy

- c) Pravidelné zhromažďovanie a analyzovanie informácií, ich zdrojov, primeranosti a kvality. Môže to zahŕňať informácie o dôležitých zmenách ako sú sociálny, ekologický, ekonomický, právny a demografický vývoj.*

Opis:

Na úrovni rektorátu sú zhromažďované relevantné informácie (viď 2.1 b) Pre vzdelávanie ako jednu z hlavných činností, ktorá je delegovaná na fakulty sú informácie zhromažďované predovšetkým na fakultách. Informácie o sociálnych a demografických zmenách sú pravidelne analyzované pri spracovaní výročných správ. V poslednom období to boli najmä zmeny v stredoškolskom vzdelávaní (nový typ maturity, pokles počtu maturantov).

Nové právne normy sledujú zodpovední zamestnanci a právne oddelenie. Na základe získania informácií o právnom vývoji sa prispôsobuje vnútorná legislatíva na úrovni rektorátu a na fakultách..

V oblasti vzdelávania sú dôležité informácie po ich analyzovaní formou odporúčaní prorektora zasielané na fakulty.

Prepojenia: 1.1.f), 1.2.a), 7.2.b)

Dôkazy: CZ - Zákon o VŠ

- d) Systematické analyzovanie interných silných a slabých stránok (napr. TQM alebo SWOT analýza).*

Opis:

V rámci inštitucionálnej evalvácie EUA, ktorá sa po prvýkrát uskutočnila v roku 2002 a v roku 2005/2006 ŽU prešla druhým stupňom (follow up) evalvácie, boli vypracované samo hodnotiace správy, ktoré obsahovali SWOT analýzy.

Zámerom inštitucionálnej evalvácie EUA bolo preskúmať procesy a mechanizmy, ktoré sú zavedené na meranie a zabezpečovanie kvality vysokoškolskej inštitúcie. Základom evalvácie je samo hodnotenie inštitúcie vypracované na základe metodiky EUA. Metodika odráža úsilie európskeho vysokoškolského prostredia na vypracovanie vhodných postupov pri implementácii systémov zabezpečovania kvality na vysokých školách.

Základnou časťou samo hodnotiacej správy je definovanie a analýza silných a slabých stránok, je odpoveďou na štyri základné otázky: Čo sa pokúša vysoká škola robiť, aké je jej poslanie? Ako sa snaží naplniť svoje poslanie? Ako vie inštitúcia, že ide správnym smerom? Ako sa inštitúcia mení, aby sa zlepšila?

Samohodnotiaca správa obsahuje kapitoly, ktoré sú zamerané na: normy a hodnoty vysokej školy. monitorovanie a riadenie kvality na vysokej škole, strategické riadenie a možnosti ďalšieho rozvoja vysokej školy.

V každoročne vypracovávanej správe o VVČ a doktorandskom štúdiu sú uvádzané konkrétne dosiahnuté výsledky v oblasti získavania projektov, ich financovanie, výstupy vo forme publikačnej činnosti, organizovanie vedeckých a odborných akcií, vydávané vedecké a odborné časopisy.

V rámci správy o vzdelávaní za príslušný kalendárny rok sa v analýze štatistických údajov objavuje identifikácia silných a slabých stránok, nie však v štruktúre SWOT analýzy.

V oblasti vzdelávania v 1. a 2. stupni a doktorandského štúdia sa uvádza prehľad akreditovaných študijných programov, kvantitatívne charakteristiky doktorandského štúdia vrátane finančného zabezpečenia. Pri všetkých ukazovateľoch je uvedený vývoj za posledné obdobie a vzájomné porovnanie. Sledovaný je graduačný rast zamestnancov a porovnanie s celoslovenským trendom. Na základe analýzy sú prijímané opatrenia a odporúčania pre realizáciu aktivít na fakultách.

Prepojenia: 1.2.h), 3.1.c), 5.1.a), 7.2.b), 9.1.b), d)

Dôkazy: CA - Správa EUA

CC - Správa o činnosti a stave ŽU

CD - Správa o vedeckovýskumnej činnosti a doktorandskom štúdiu

2.2. Rozvíjala, preskúmavala a aktualizovala stratégiu a plánovanie, vzhľadom na potreby zainteresovaných

a) Rozvíjanie a implementácia metód na sledovanie, meranie a hodnotenie výkonnosti organizácie na všetkých úrovniach tak, aby bolo zabezpečené monitorovanie implementácie stratégie.

Opis:

V súlade s ods.1, §82 zákona č.131/2002 Z. z. o vysokých školách kvalitu vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti vysokých škôl v nadväznosti na ich dlhodobý zámer, personálne, technické, informačné a ďalšie podmienky, hodnotí Akreditačná komisia, ktorú zriaďuje vláda SR ako svoj poradný orgán. Komplexná akreditácia činností vysokej školy sa uskutočňuje v 6-ročných intervaloch.

Na Žilinskej univerzite prebieha komplexná akreditácia k 1. 3. 2008.

Pre hodnotenie v oblasti výskumu schválilo MŠ SR dňa 28.2.2006 „Kritériá na hodnotenie úrovne výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti v rámci komplexnej akreditácie činností vysokej školy“. Hodnotí sa:

- Atribút výstupov – publikačná činnosť
- Atribút prostredia – rozsah a výsledky doktorandského štúdia, objem finančných prostriedkov (grantov), kvalita výskumnej infraštruktúry, ostatné aspekty
- Atribút ocenenia – pozvané prednášky, členstvá vo vedeckých výboroch konferencií, redakčných radách časopisov, citácie a pod.

Požiadavky akreditačnej komisie tvoria základ pre určenie – sledovanie indikátorov výkonnosti v jednotlivých oblastiach.

V oblasti vzdelávania používame predovšetkým štatistické metódy na sledovanie a meranie výkonnosti. Používané metódy sa prehodnocujú (napr. kritérium – štúdium za štandardnú dĺžku štúdia). Tieto údaje postupne strácajú na význame. Kreditový systém má umožniť študentom zvoliť si vlastné tempo štúdia. Kreditový systém však paradoxne podporuje aj úbytky študentov vo vyšších ročníkoch, keď postupne nahromadené a nesplnené študijné povinnosti už nie je možné zvládnuť. Ďalšou príčinou úbytkov študentov je samozrejماً snaha fakúlt udržať kvalitu vzdelávania, čo nie vždy korešponduje s predpokladmi a schopnosťami študentov. Požiadavka štátu na neustále zvyšovanie počtov vysokoškolákov v SR nie sú podložené demografickým vývojom, ani materiálным vybavením a personálnym obsadením univerzít.

Prepojenia: 3.1.a), 6.2., 7.2., 8.2., 9.

Dôkazy: CZ – zákon o VŠ

DQ – Akreditácia v oblasti vysokého školstva

b) Systematické preskúvanie rizík a príležitosti (napr. SWOT analýza) a identifikovanie kritických faktorov úspechu prostredníctvom pravidelného hodnotenia týchto faktorov v prostredí organizácie

Opis:

Riziká a príležitosti sa preskúmajú v rámci inštitucionálnej evalvácie EUA, ktorá už druhý krát bola opakovaná v roku 2006.

Pravidelné vypracovávanie hodnotiacich správ za oblasti hlavnej činnosti VVČ a vzdelávania umožňuje systematické sledovanie ukazovateľov, ako je úspešnosť v získavaní projektov, objemu finančných prostriedkov na ich riešenie, kvalita publikačnej činnosti, úspešnosť doktorandského štúdia, kvalifikačný rast zamestnancov formou habilitácií a inaugurácií, počet a štruktúra akreditovaných študijných programov, počty uchádzačov, študentov všetkých stupňov a foriem, počty absolventov, úspešnosť štúdia a pod.

Prepojenia: 1.2.h)

Dôkazy: CA - Správa EUA

CC -Správa o činnosti a stave ŽU

c) Hodnotenie existujúcich úloh z hľadiska výstupov (výsledkov) a dôsledkov (dopadov) a kvality strategických a operatívnych plánov

Opis:

Hodnotenie existujúcich úloh z hľadiska výstupov (výsledkov) a dôsledkov (dopadov) a kvality strategických plánov sa neuskutočňuje preukázateľne. Hodnotenie sa vykonáva iba na operatívnej úrovni.

Prepojenia: 1.2 c, d)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

d) Vyváženie úloh a zdrojov, dlhodobých a krátkodobých vplyvov a požiadaviek zainteresovaných strán

Opis:

Stanovenie smerných čísel počtu študentov je každoročne fakultami vykonávanou úlohou v rámci plánu fakulty na nasledujúci akademický rok, ktorá zohľadňuje zdroje najmä jednotlivých fakúlt. Pri tejto činnosti sa zohľadňujú požiadavky zainteresovaných strán, ako aj spoločné zdroje univerzity (spoločné učebne), plán fakulty je schvaľovaný akademickým senátom fakulty a univerzity

Plánovanie a získavanie zdrojov na rozvojové aktivity je v súčasnosti orientované na výstavbu areálu "Žilinská univerzita v Žiline - Výučbové priestory Veľký diel", ktorého výstavba bola schválená vládou SR, začala v roku 2002 a ktorý vyžaduje veľké množstvo finančných prostriedkov, perspektívne však otvorí nové možnosti. Bližšie informácie: [http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/D99CBF0D8AE6A97BC1256AAB003F54F5/\\$FILE/Zdroj.html](http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/D99CBF0D8AE6A97BC1256AAB003F54F5/$FILE/Zdroj.html)

V oblasti medzinárodných vzťahov sa v súčasnosti rieši konflikt na úrovni krátkodobých a dlhodobých vplyvov týkajúcich sa študentských mobilít (spoplatnenie predĺženého štúdia).

Prepojenia:

Dôkazy: V - Investičný zámer ŽU

CN - uznesenie vlády SR č. 749 z 15. 8. 2001

CZ - zákon o VŠ
DL - záznamy z kolégia rektora
AG - plán fakulty na nasledujúci akademický rok

e) Hodnotenie potreby reorganizácie a zlepšovania stratégií a metód plánovania

Opis:

Potrebu reorganizácie a zlepšovania stratégií a metód plánovania identifikujú závery externých hodnotení. Závery evalvácie EUA, ktoré sa na ŽU uskutočnili v rokoch 2002 a 2006 upozornili na potrebu reorganizácie ponúkaných študijných programov a pracovísk .

Výsledkom je návrh na organizačné zmeny (napr. zriadenie Ústavu matematiky), príprava študijných programov v anglickom jazyku, podpora zlepšovania jazykových kompetencií zamestnancov

Prepojenia: 1.2.a), 9.1.d)

Dôkazy: CA - Správa EUA

2.3. Zavádzala stratégiu a plánovanie v celej organizácii

a) Implementácia stratégie a plánovania dosiahnutím dohody a stanovením priorít, určením časových ohraničení a vhodných organizačných štruktúr

Opis:

Na podporu priorít uvedených v dlhodobom zámere zriaďuje ŽU nové organizačné štruktúry (napr. oddelenie pre rozvoj, ÚCV, CETRA, CĎVU, ÚIKT, NSS). Na základe naplánovaných systémových riešení pristúpila ŽU k reorganizácii ekonomických útvarov (vytvorenie odboru daní pohľadávok a záväzkov), čo prinieslo skvalitnenie finančného riadenia univerzitných zdrojov.

Prepojenia: 1.2.b), 9.2.j)

Dôkazy: AD - Organizačný poriadok ŽU

b) Zapojenie zainteresovaných strán do procesu rozširovania stratégie a plánovania a stanovovania priorít, očakávaní a potrieb zainteresovaných strán

Opis:

Zapojenie zainteresovaných strán do procesu rozširovania stratégie a plánovania a stanovovania priorít, očakávaní a potrieb zainteresovaných strán je uskutočňované prostredníctvom zástupcov zainteresovaných strán v Správnej rade a vedeckých radách (univerzitnej a fakultných). Všetky strategické materiály a rozhodnutia sú prejednávané alebo schvaľované v kolektívnych orgánoch univerzity a fakúlt, kde sa môžu relevantné zainteresované strany vyjadriť prostredníctvom svojich zástupcov. Podľa charakteru sú adresne zasielané na pripomienkovanie alebo zverejnené na intranete.

Prepojenia: 2.1.a)

Dôkazy: DL - záznamy zo zasadnutí Správnej rady, vedeckých rád, senátov

c) Prenesenie strategických a operatívnych cieľov organizácie do relevantných plánov a úloh organizačných útvarov a jednotlivcov v rámci organizácie

Opis:

Operatívne ciele napr. predpokladané počty študentov v jednotlivých študijných programoch, požiadavky akreditačnej komisie, internacionalizácia štúdia, využívanie moderných technológií vzdelávania a pod. sa premietnu do úloh kompetentných útvarov - plánovania rozvoja ľudských zdrojov, zostavenie edičného plánu vydavateľstva, sledovanie publikačnej činnosti a iných atribút výkonnosti, systémová podpora jazykového vzdelávania, príprava študijných programov v cudzom jazyku, spracovanie propagačných materiálov v anglickom jazyku, rozvoj informačného systému.

Prepojenia: 1.1.b)

Dôkazy: DQ – Akreditácia v oblasti vysokého školstva

K - Správy o činnosti fakúlt

2.4. Plánovala, zavádzala a preskúmavala modernizáciu a inovácie

a) Vytvorenie a rozvíjanie novej kultúry/pripravenosti na inovácie prostredníctvom školenia, benchmarkingu, vytvárania študijných laboratórií, zameriavajúc sa na úlohu strategického myslenia a plánovania

Opis:

Vytvorené dlhodobé zámery na úrovni univerzity (viď www.uniza.sk) a následne na úrovniach fakúlt sú jediným oficiálnym zdrojom pre vytváranie inovácií a novej univerzitetnej kultúry. Modernizácia je chápaná viac len cez nákup moderných technológií, v poslednom období zvlášť informačno-komunikačných technológií. Chýbajú ďalšie rozpracovania strategických plánov, taktických postupov a plánov postupnej realizácie. Rozvíjanie inovačnej kultúry nie je systematické a je ponechané na individuálnom prístupe jednotlivých zamestnancov. Strategické myslenie a plánovanie sa preto veľmi pomaly dostáva do povedomia celej akademickej obce.

Univerzita pripravuje zamestnancov na inovácie prostredníctvom vzdelávania a zlepšovania kompetencií a zručností (vzdelávanie v oblasti projektového manažmentu, podpora zvyšovania jazykovej úrovne zamestnancov formou kurzov, školení, vysielaní do zahraničia, aktívnou účasťou na medzinárodných vedeckých a odborných podujatiach, poskytuje zamestnancom priestor pre zlepšenie IKT zručností, vytvára technické možnosti pre implementáciu nových vzdelávacích technológií)

Prepojenia: 3.2.f)

Dôkazy: Q – Informačný systém ŽU

R - Intranet

AI - ponuka ÚCV a ČDVU

b) Systematické sledovanie interných indikátorov/motívov/náznačkov zmeny a externých požiadaviek/dopytu po modernizácii a inovácii

Opis:

V bode a) uvedený individuálny prístup nie je zaznamenaný a tak univerzita ako celok nevykazuje priamo hodnotenia modernizácie a inovácií podľa merateľných ukazovateľov.

Interné hodnotenia, z ktorých by bolo možné získať hodnoty uskutočňovania modernizácie a inovácií sú:

- hodnotenie úrovne vyučovania vyplnením evalvačných formulárov študentmi.
- nepravidelné hodnotenie spokojnosti zamestnancov na niektorých fakultách, napríklad FRI.

Externé indikátory, z ktorých by bolo možné získať hodnoty uskutočňovania modernizácie a inovácie sú:

- akreditácia fakúlt
- akreditované študijné programy
- evalvácia univerzity.

Prepojenia: 2.2.a), 6.1.d)

Dôkazy: DQ – Akreditácia v oblasti vysokého školstva

CA - Správa EUA

c) Plánovanie zmien vedúcich k procesu modernizácie a inovácii (napr. zavádzanie internetových služieb) na základe diskusie so zainteresovanými stranami

Opis:

Aj keď systematické hodnotenia uvedené v predošlom bode zahrňujú aj niektoré indikátory modernizácie a inovácií na základe ktorých je možné vytvárať systematické zmeny, nie sú vytvárané plány zmien, vedúce k procesom modernizácie a inovácie. Diskusie so zainteresovanými stranami (študenti, zamestnanci) nie sú systematické a len v niektorých prípadoch vedú k uskutočňovaniu zmien. Inovácie a modernizácie sú realizované neplánovane, prevažne podľa finančných možností a sú sústredené hlavne na nákup technológií. S inováciami procesov zatiaľ nie je uvažované.

Plánujeme zmeny v materiálnom zabezpečení (výstavba, projekty, získavanie zdrojov, ľudské zdroje, kariérny rast,)informácie sú získané prostredníctvom zástupcov študentov v kolektívnych orgánoch, formálnymi a neformálnymi stretnutia s predstaviteľmi súkromného a verejného sektora.

Prepojenia: 3.3.b)

Dôkazy: V - Investičné zámery ŽU

CW – Výročná správa o hospodárení ŽU

d) Integrácia nástrojov a meraní (napr. vstup + výstup + dôsledok – meranie), aplikácia princípov TQM

Opis:

Na fakultnej úrovni a úrovni univerzitných súčastí sú integrované systémy manažérstva kvality v rôznych formách. Sú to buď vlastné iniciatívy alebo výsledok zapojenia sa do medzinárodných projektov. Aplikácia princípov TQM a integrácia nástrojov a meraní neboli doteraz systematicky uplatňované na univerzitnej úrovni.

Prepojenia: 1.2.h)

Dôkazy: F - certifikáty fakúlt ŽU

e) Zabezpečenie rozšírenia účinného systému manažérstva zmeny, ktorý zahŕňa monitorovanie postupu/napredovania inovácie

Opis:

Doteraz nebol prijatý žiadny spoločný postup zavedenia systému manažérstva zmien na úrovni univerzity. Fakulty pristupujú jednotlivo k implementácii systémov manažérstva kvality, ktoré považujú za základný nástroj aj pre riadenie manažérstva zmien.

Prepojenia:

Dôkazy:

f) Zabezpečenie, aby boli dostupné zdroje potrebné na implementáciu plánovaných zmien

Opis:

Zdroje na implementáciu plánovaných zmien získava univerzita v rámci štátnej dotácie, kde si uplatňuje financovanie rozvojových projektov, špecifík a investičných zámerov, ďalej z výnosov vlastnej činnosti v oblasti podnikateľských aktivít, hlavnej činnosti nedotačnej a odpredaja majetku. Každý návrh na požiadavky finančných zdrojov obsahuje vyjadrenia prínosov nových riešení pre ktoré sú požadované. Plány realizácie zmien sa následne upravujú podľa úspešnosti zabezpečenia zdrojov.

Prepojenia: 4.3.a)

Dôkazy: V - Investičný zámer ŽU

DQ - dotačná zmluva

3. KRITÉRIUM 3: ZAMESTNANCI

Silné stránky	Oblasti na zlepšenie	Bodové hodnotenie
3.1.	3.1.	3.1.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Systém výberu, získavania a rozmiestňovania ľudských zdrojov. ▪ Starostlivosť o zamestnancov, najmä v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vypracovanie požiadaviek na schopnosti a zručnosti zamestnancov (karta pracovného miesta). ▪ Vzdelávanie zamestnancov – plán vzdelávania, centrálné plánovanie finančných prostriedkov. 	35
3.2.	3.2.	3.2.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Podporovanie vonkajšej mobility zamestnancov. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zaviest' systém adaptačného procesu zamestnancov. 	23
3.3.	3.3.	3.3.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vytvorený systém komunikačných nástrojov. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pravidelné vykonávanie prieskumu u zamestnancov s dôrazom na spokojnosť, motiváciu, informovanosť a využívanie ich potenciálu. 	15

Pozn.

Oblasti na zlepšenie zvýraznené hrubým písmom predstavujú potenciálne aktivity prioritne vybrané pre akčný plán na príslušné obdobie.

3. KRITÉRIUM 3: ZAMESTNANCI

Hodnotenie: Posúďte dôkaz o tom, ako organizácia:

3.1. Plánuje, riadi a zlepšuje ľudské zdroje transparentne vzhľadom na stratégiu a plánovanie

a) Pravidelné analyzovanie súčasných a budúcich potrieb ľudských zdrojov, vzhľadom na očakávania zainteresovaných strán

Opis:

Stratégia a plánovanie v oblasti potrieb ľudských zdrojov vychádza z dokumentu „**Dlhodobý zámer Žilinskej univerzity v Žiline na obdobie rokov 2008 až 2013**“.

Požiadavka na kvalitu ľudských zdrojov vyplýva zo zabezpečovania vysokoškolského vzdelávania vo všetkých stupňoch a zo spôsobilosti riešiť projekty na národnej a nadnárodnej úrovni.

Fakulty a mimofakultné súčastí majú formou vnútorného predpisu spracované zásady tvorby štruktúry funkčných miest vysokoškolských učiteľov. Všeobecné zásady korešpondujú s požiadavkami na zabezpečenie vzdelávacích a výskumných aktivít univerzity:

- garantovanie alebo účasť na garantovaní kvality a rozvoja študijných programov v jednotlivých stupňoch štúdia,
- garantovanie kvality vzdelávania a výskumu v oblasti viazanej na študijný odbor,
- zabezpečenie ďalších úloh fakúlt alebo univerzity v oblasti vzdelávania a výskumu.

Štruktúra funkčných miest sa môže meniť najmä v súvislosti so zmenami štruktúry študijných programov a počtu študentov. Vychádzajúc zo všeobecných zásad, fakulty a mimofakultné súčastí majú vypracovanú štruktúru funkčných miest vysokoškolských učiteľov pre jednotlivé študijné odbory a študijné programy v členení na profesorov, docentov, odborných asistentov, asistentov a lektorov. Analyzovanie potrieb ľudských zdrojov sa vykonáva pri komplexnej akreditácii, v rámci ktorej sa prehodnocujú všetky študijné programy a pritom sa hodnotia aj z hľadiska garancií a personálneho zabezpečenia. Podnet na zmeny v štruktúre funkčných miest dáva príslušný vedúci zamestnanec pracoviska rektorovi, dekanovi alebo kvestorovi, ktorý to predkladá na rokovanie akademickému senátu (AS).

Žilinská univerzita v Žiline (ŽU) má vydaný Organizačný poriadok, ktorý bol schválený Akademickým senátom ŽU. Prílohou Organizačného poriadku je aj organizačná štruktúra mimofakultných súčastí a pracovísk rektorátu ŽU so systemizáciou pracovných miest.

Schváleniu vyššie uvedených dokumentov predchádza pripomienkovanie zo strany členov vedeckej rady a akademického senátu. Dokumenty schvaľuje Akademický senát ŽU, prípadne Vedecká rada ŽU.

Prepojenia: 1.1.a), 1.2.a), 2.2.a), 3.1.f), 5.1.b)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na obdobie rokov 2008 – 2013

BD - Smernica č.21 – Štatút Žilinskej univerzity v Žiline

BG - Smernica č. 32 – Organizačný poriadok mimofakultných súčastí a pracovísk rektorátu Žilinskej univerzity

BF - Smernica č. 27 – Štruktúra funkčných miest vysokoškolských učiteľov mimofakultných súčastí Žilinskej univerzity

DL - Záznamy zo zasadnutia AS ŽU

b) Vypracovanie a komunikácia politiky manažérstva ľudských zdrojov, založenej na stratégii a plánovaní organizácie

Opis:

Stratégia manažérstva ľudských zdrojov je stanovená v „Dlhodobom zámere Žilinskej univerzity“. Uvedený dokument bol pripomienkovaný, prerokovaný a schválený Vedeckou radou ŽU a Akademickým senátom ŽU. Je zverejnený na intranete.

Prepojenia: 1.1.b)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na obdobie rokov 2008 – 2013

DL - záznamy zo zasadnutí Vedeckej rady ŽU a AS ŽU

R - intranet ŽU

c) Zabezpečenie spôsobilosti ľudských zdrojov (výber, získavanie, umiestňovanie a rozvoj), aby sa splnili úlohy; vyváženie úloh a zodpovedností

Opis:

Pri výbere, získavaní a rozmiestňovaní zamestnancov ŽU postupuje podľa platných právnych predpisov, a to najmä zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v znení zmien a dodatkov. Pracovné miesta vysokoškolských učiteľov, výskumných pracovníkov, funkcie profesorov a docentov a funkcie vedúcich zamestnancov na ŽU sa obsadzujú na základe výberového konania, ktoré upravuje smernica. Funkčné miesta profesorov a docentov sa obsadzujú aj podľa všeobecných kritérií na obsadzovanie funkcií profesorov a docentov a konkrétnych podmienok na obsadzovanie funkcií profesorov, ktoré schválila Vedecká rada ŽU (VR ŽU). Osobitne sú upravené zásady pre obsadzovanie funkcie hostujúceho profesora.

Pri získavaní a rozmiestňovaní zamestnancov sa uplatňuje zásada vyplývajúca zo Štatútu ŽU čl. 2 § 4 ods. 4, tzn. prijímať zamestnancov možno iba v rámci schválenej štruktúry a schváleného počtu pracovných miest pracoviska a v rámci výšky finančných prostriedkov pridelených pracovisku.

Vykonávanie pracovných činností, ktoré zamestnávateľ požaduje od zamestnanca, vyplývajú z dohodnutého druhu práce, na výkon ktorej sa zamestnanec prijíma. ŽU nemá vypracovaný plán rozvoja vysokoškolských učiteľov a ostatných zamestnancov.

Vedúci zamestnanec vypracuje pracovnú náplň, v ktorej je uvedený výstižný popis pracovných činností. Túto pracovnú náplň dostane každý zamestnanec pri nástupe do práce a pri každej zmene pracovného zaradenia, prípadne keď sa mu mení rozsah vykonávaných činností.

Na zabezpečovanie a riešenie mimoriadnych úloh sa zriaďujú pracovné skupiny napr.

Euroteam, CAF tím a pod. Riešenia vedecko – výskumných úloh v rámci projektov majú tímový charakter. Riešiteľské tímy sú zložené zo zamestnancov univerzity, doktorandov a externých zamestnancov.

Prepojenia: 1.2.b), e), g), 2.1.d), 3.2.b), g), f), 3.3.b), 4.4., 7.2.b)

Dôkazy: BX - Smernica č. 76 – Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest, vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov na Žilinskej univerzite v Žiline

BE - Smernica č. 25 – Všeobecné kritéria na obsadzovanie funkcií profesorov a docentov a konkrétne podmienky na obsadzovanie funkcií profesorov mimofakultných súčastí Žilinskej univerzity

BW - Smernica č. 75 – Zásady obsadzovania miest vysokoškolských učiteľov vo funkcii „hostujúci profesor“ na Žilinskej univerzite,

BD - Smernica č. 21 – Štatút Žilinskej univerzity v Žiline

d) Sledovanie investícií do ľudských zdrojov

Opis:

Každý útvar z pridelených finančných prostriedkov časť vyčleňuje na vzdelávacie aktivity. Ich čerpanie sa sleduje na odbore rozpočtu a financovania. V prípade mimorozpočtových prostriedkov je čerpanie sledované na odbore informačnej sústavy.

Prepojenia: 3.2.f), h), 7.2.d), 9.3.a)

Dôkazy: AZ - plán rozpočtu jednotlivých útvarov

Q - výstupy z ekonomického informačného systému SOFIA

CW - Výročná správa o hospodárení ŽU

e) Zabezpečenie vhodných pracovných podmienok v rámci celej organizácie, vrátane starostlivosti o zdravie a požiadavky na bezpečnosť

Opis:

V rámci Žilinskej univerzity je vyhlásená politika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktorá prezentuje základné ciele, zámery a stratégiu zamestnávateľa v oblasti protiúrazovej prevencie, zlepšovania pracovných podmienok a pracovného prostredia.

Problematika ochrany a bezpečnosti zdravia pri práci je upravená v čl. 18 Kolektívnej zmluvy ŽU (ďalej len KZ) a v čl.13 smernice č. 46 Pracovný poriadok v znení zmien a dodatkov.

Zamestnávateľ raz ročne vykonáva za účasti bezpečnostnotechnickej a pracovnej zdravotnej služby kontrolu stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Výstupom z kontroly je zápis. V ňom sú uvedené aj nedostatky, ktoré boli pri kontrole zistené, termín na ich odstránenie a zamestnanec zodpovedný za ich odstránenie. Kontrolu odstránenia závažnejších nedostatkov vykonáva bezpečnostnotechnická služba v termíne ich odstránenia. Odstránenie menej závažných nedostatkov sa kontroluje pri následnej ročnej kontrole stavu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Na základe Príkazu č. 2/2007 vedúci pracovísk spracovali posúdenie pracovných rizík a kategorizáciu pracovných činností. Tieto údaje sú východiskom pre smernicu o poskytovaní osobných ochranných pracovných prostriedkov a hygienických potrieb zamestnancom.

V rámci zdravotnej starostlivosti zamestnávateľ zabezpečuje lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci pre určené kategórie zamestnancov tak, ako je to upravené v Smernici ŽU č. 73. V prílohe č. 3 k uvedenej smernici je uvedený zoznam činností s povinným posúdením zdravotnej spôsobilosti a termínom lekárskej prehliadky.

Všetky pracoviská univerzity, ktorých vybavenie si to vyžaduje, majú spracované prevádzkové poriadky.

K skvalitneniu pracovného prostredia významnou mierou prispieva zákaz fajčenia vo všetkých priestoroch ŽU.

Pre prácu so zobrazovacou jednotkou je stanovené základné vybavenie pracoviska a povinnosť pre zamestnancov podrobiť sa očnej lekárskej prehliadke.

Oblasť sociálnej politiky je rozpracovaná v pracovnom poriadku a v kolektívnej zmluve.

V oblasti stravovania sa rozšíril sortiment poskytovaných jedál, zavedením IS Kredit 7 sa zjednodušil systém objednávaní stravy, čo sa prejavilo v zvýšení počtu stravníkov. V snahe zvýšiť kvalitu ponúkaných služieb v stravovacom zariadení sa na intranete zriadila stránka „Pripomienky k strave“. Pripomienky sú elektronickou poštou posielané riaditeľke stravovacieho zariadenia, ktorá odpovedá na ne odosielateľom. Pripomienky zamestnancov a odpovede riaditeľky sú uschovávané v stravovacom zariadení. Zamestnancom, ktorí majú zdravotné problémy sa poskytuje náhradné stravovanie formou stravovacích poukážok.

Zamestnanci majú k dispozícii telocvične, ktoré sú v správe Ústavu telesnej výchovy a Mestskú plaváreň. Poplatky za prenájom týchto zariadení sú hradené zo sociálneho fondu.

V odôvodnených prípadoch zamestnávateľ prispieva zamestnancom na kúpeľnú, liečebnú a rehabilitačnú starostlivosť.

Zamestnávateľ v rámci sociálnej politiky zabezpečuje pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov rekreácie.

Prepojenia: 3.1.g), i), 7.2.c), 8.1.d)

Dôkazy: W - Kolektívna zmluva ŽU

BJ - Smernica č. 46 – Pracovný poriadok v znení zmien a dodatkov

BM - Smernica č. 53 – politika BOZP

BN - Smernica č. 54 – na zabezpečenie a vykonávanie opatrení proti požívaniu alkoholu, iných omamných a psychotropných látok, zákaze fajčenia na pracoviskách na ktorých pracujú nefajčiari a porušovanie pracovnej a technologickej disciplíny v tejto súvislosti

BV - Smernica č. 73 – pre zabezpečenie lekárskeho preventívnych prehliadok zamestnancov vo vzťahu k práci

AT - Príkaz rektora č. 5/2004 – Zákaz fajčiť vo všetkých priestoroch ŽU

AS - Príkaz rektora č. 2/2007 – BOZP – spoločné previerky bezpečnostnotechnickej a pracovnej zdravotnej služby na pracoviskách

DJ - zápisy z kontrol BOZP (uložené u bezpečnostného technika)

f) Rozvíjanie a odsúhlasovanie jasnej politiky, obsahujúcej objektívne kritériá ohľadom výberu, podpory, odmeňovania a ohodnotenia manažérskych funkcií

Opis:

Požadované schopnosti a zručnosti vedúcich zamestnancov nie sú špecifikované v žiadnom vnútornom predpise. Požiadavky na schopnosti a zručnosti vedúceho zamestnanca formuluje jeho priamy nadriadený. Uvádzajú sa len vo vyhlasovaní výberového konania na obsadenie funkcie vedúceho zamestnanca.

Odmeňovanie zamestnancov na manažérskych funkciách je v intenciách zákona č. 553/2003 Z. z. a platového poriadku.

Prepojenia: 1.2.b), 1.3.a), 2.1.b), 3.1.a), 5.1.b)

Dôkazy: BX - Smernica č. 76 – Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest, vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov na Žilinskej univerzite v Žiline

BI - Smernica č. 45 – Platový poriadok v znení zmien a dodatkov

g) Riadenie prijímania a kariérny rast vzhľadom na dostupnosť zamestnania, rovnosť príležitostí a aspektov rôznosti (napr. pohlavie, sexuálna orientácia, postihnutie, vek, rasa a náboženstvo)

Opis:

Všeobecne pri uzatváraní pracovnoprávných vzťahov sa postupuje podľa ustanovení §13 Zákonníka práce a osobitného zákona (antidiskriminačný zákon).

Pri výberových konaniach na miesta vedúcich zamestnancov je rovnosť príležitostí priamo zakotvená v § 5, ods. 2 zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme: „Výberové konanie sa uskutočňuje bez akýchkoľvek obmedzení a priamej alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon práce vecný dôvod, ktorý spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať“.

Výberové kritéria vo vyhlásení výberového konania sú koncipované tak, aby nedochádzalo k diskriminácii z hľadiska veku a pohlavia.

Žiadosť o prijatie do pracovného pomeru je zostavená tak, že sa v nej neuvádzajú údaje ako sexuálna orientácia, vek, náboženstvo, rasa a postihnutie.

Vzhľadom na špecifikum niektorých vykonávaných činností v rámci univerzity, vyžaduje sa posúdenie zdravotnej spôsobilosti na prácu podľa zákona č. 355/2007 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Povinnosti a podmienky, za ktorých sa má zamestnanec podrobiť posúdeniu zdravotnej spôsobilosti upravuje smernica.

Prepojenia: 3.1. e), 8.2.d)

Dôkazy: BV - Smernica ŽU č. 73 – pre zabezpečenie lekárskeho preventívneho prehliadok zamestnancov vo vzťahu k práci

DC - Zákonník práce

DI - Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme

DD - Zákon č. 355 /2007 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci

DE - zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov

h) Zabezpečenie primeraných podmienok smerom k dosiahnutiu vhodného vyváženia práce a osobného života zamestnancov

Opis:

Primerané pracovné podmienky v organizácii ako aj potrebné materiálne vybavenie si zabezpečujú jednotlivé pracoviská z pridelených finančných zdrojov.

Pre prácu so zobrazovacou jednotkou je stanovené základné vybavenie pracoviska (Smernica č 73).

Vybavenosť pracovísk výpočtovou technikou často súvisí so zmenou používaného informačného systému (napr. prechod na IS SAP v rámci projektu SOFIA).

V snahe zosúladiť prácu a osobného života zamestnancov je v organizácii zavedený pružný pracovný čas ako štvortýždňové obdobie, a to na pracoviskách, kde to dovoľujú prevádzkové podmienky. Problematiku pracovného času upravuje pracovný poriadok. Zamestnancom je možné poskytovať aj pracovné voľno bez náhrady mzdy za podmienok, ktoré sú upravené v pracovnom poriadku.

Prepojenia: 1.3.d), h), 4.6.a), 4.6.c)

Dôkazy: **BJ - Smernica č. 46 – Pracovný poriadok v znení zmien a dodatkov**

BV - Smernica č. 73 – pre zabezpečenie lekárskeho preventívneho prehliadok zamestnancov vo vzťahu k práci

i) Starostlivosť hlavne o potreby spoločensky znevýhodnených ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím

Opis:

Univerzita zamestnáva aj občanov so zdravotným postihnutím, tzn. invalidných občanov a občanov s ťažkým zdravotným postihnutím. Snahou je, týmto zamestnancom vytvárať priaznivé pracovné podmienky. Okrem iného sa buduje bezbariérový prístup do objektov (budova rektorátu) a sú vytvorené parkovacie miesta pre zdravotne postihnutých.

Sociálne slabším zamestnancom je možné poskytnúť nenávratnú sociálnu výpomoc za podmienok, ktoré upravuje samostatná príloha ku KZ „Tvorba a použitie sociálneho fondu“.

Prepojenia: 1.3.h), 3.1.e), 4.6.c)

Dôkazy: **BP - Smernica č. 56 pre zabezpečenie zákazu alebo obmedzenia prác osobitným skupinám zamestnancov**

W - Kolektívna zmluva ŽU

3.2. Identifikuje, rozvíja a využíva schopnosti zamestnancov v súlade s individuálnymi a organizačnými cieľmi

a) Identifikácia súčasných kompetentností na individuálnej a organizačnej úrovni z pohľadu poznatkov, zručností a postojov

Opis:

Požiadavky na schopnosti zamestnancov z hľadiska poznatkov a zručností sú príslušným vedúcim zamestnancom definované pri obsadzovaní pracovného miesta, a to buď priamo alebo na základe výberového konania. Vedúcim zamestnancom sú monitorované v rámci každoročne vykonávaného hodnotenia komplexného pracovného výkonu zamestnancov ŽU podľa metodického usmernenia. Výsledky hodnotenia sú dôverné a uschovávajú sa po dobu, ktorá je určená spisovým a skartačným plánom.

Prepojenia: 1.3.b), e), 3.1.c), f), 4.4.a), c)

Dôkazy: **X - Metodické usmernenie č. 1/2003 – hodnotenie komplexného pracovného výkonu zamestnancov ŽU**

b) Diskusia, stanovenie kompetentností a komunikácia o stratégii pre rozvoj kompetentností. To zahŕňa celkový schválený plán vzdelávania založený na súčasných a budúcich organizačných a individuálnych kompetentnostiach, napr. rozdiely medzi povinnými a dobrovoľnými programami vzdelávania)

Opis:

Vzdelávanie akademických a ostatných zamestnancov je v súlade s potrebami a zámermi univerzity v oblasti rozvoja ľudských zdrojov. V prípade začínajúcich pedagógov ide najmä o doplnenie vzdelania v oblasti pedagogiky vysokých škôl. Naďalej pokračujú aktivity na

získavanie zručností zamestnancov v príprave a riešení projektov. Univerzita motivuje a podporuje rozvoj jazykových znalostí zamestnancov. Pre nepedagogických zamestnancov sa uvažuje s organizovaním kurzov v rámci celoživotného vzdelávania.

Kľúčovým faktorom rozvoja univerzity je kvalita a zvyšovanie kvalifikácie pedagogických zamestnancov. Vzdelávanie zamestnancov je individuálne, graduačný rast, absolvovanie habilitačného konania a vymenúvacie konanie vychádza z dlhodobého zámeru univerzity a fakúlt.

Zamestnanci sa zaškoľujú podľa potreby napr. pri zavádzaní nových informačných systémov – ekonomický, personálny, dochádzkový. Zamestnanci z dôvodu schvaľovania nových zákonov a ďalších legislatívnych zmien sú povinní priebežne ich študovať a zúčastňovať sa odborných konzultačných seminárov.

Zamestnanci sa môžu zúčastňovať jazykových kurzov, ktoré organizuje Ústav celoživotného vzdelávania.

Ďalšie vzdelávanie zamestnancov sa realizuje ich účasťou na konferenciách, sympóziách, odborných seminároch, kurzoch a školeniach.

Zamestnanci sa zúčastňujú povinných školení a preškolení, ak to vyplýva z právnych predpisov, a sú právnym predpokladom pre vykonávanie práce dohodnutej v pracovnej zmluve.

Prepojenia: 1.2.g), 1.3.d), 2.4.a), 3.1.c), 3.2.f), 4.4.a), c), 7.2.d)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na obdobie rokov 2008-2013

Q - ekonomický informačný systém SOFIA

AI - ponuka ÚCV

c) Vypracovanie a schvaľovanie individuálnych plánov kariérneho rozvoja pre všetkých zamestnancov so zvláštnym dôrazom na manažérske a vodcovské zručnosti, schopnosti služieb. Schopnosť jednat s rôznorodými študentmi/zákazníkmi a partnermi. To zahŕňa aj školenie zručností na poskytovanie internetových služieb

Opis:

Individuálne plány kariérneho rozvoja pre vysokoškolských učiteľov vyplývajú z dlhodobého zámeru rozvoja univerzity. Zamestnanci majú spravidla v rámci komplexného hodnotenia pracovného výkonu definované úlohy aj pre ďalší odborný rast.

Prepojenia: 3.2.b), 3.3.d), 7.2.d)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na obdobie rokov 2008-2013

X - formulár hodnotenia pracovného výkonu

d) Podporovanie a pomoc novým zamestnancom (napr. mentoring, kaučovanie, tutorstvo)

Opis:

Pri prijatí do zamestnania, pri preložení na iné pracovisko, pri prevedení na inú prácu, pri zavedení novej technológie, nových pracovných postupov alebo strojov a zariadení sa vykonáva zácvik zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti. Za zácvik je zodpovedný príslušný vedúci zamestnanec. Kontrola dodržiavania predpisu sa vykonáva raz ročne v rámci previerok bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podporovanie a pomoc novým zamestnancom sa nerobí cielene, tzn. nie je vypracovaný systém adaptačného procesu zamestnancov. V súčasnosti je pomoc a adaptačný proces založený na kolegiálnom vzťahu.

Ak by sa zaviedol systém adaptácie zamestnancov, mali by byť do toho zapojení najskúsenejší zamestnanci so schopnosťou empatie.

Prepojenia: 1.3.d), 3.1.e), 4.4.a)

Dôkazy: BO - Smernica č. 55 – pre zabezpečenie školení, oboznamovanie a záchvatu zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce z predpisov BOZP

e) Podporovanie vnútornej a vonkajšej mobility zamestnancov

Opis:

Vnútorná mobilita vysokoškolských učiteľov je realizovaná v rámci organizačnej štruktúry fakúlt a potrieb zabezpečenia výučby niektorých predmetov medzi jednotlivými fakultami.

Uvoľnené alebo novovytvorené pracovné miesta, ktoré nie sú obsadzované na základe výberového konania, sú prednostne obsadzované zamestnancami univerzity. Zamestnanci sú preradení z pracoviska na pracovisko, alebo z funkcie na funkciu.

Vonkajšia mobilita zamestnancov sa uskutočňuje medzi univerzitami a inštitúciami na Slovensku a v zahraničí, najmä aktívnou účasťou na konferenciách a iných vedeckých podujatiach, zapájaním sa do národných a rámcových projektov EÚ.

Medzinárodné pedagogické výmenné pobyty sa realizujú najmä v rámci bilaterálnych zmlúv programu ERASMUS. Zoznam partnerských univerzít je zverejnený na: <http://www.uniza.sk/projekty/zahr/PLANstudmobilita.pdf>.

Žilinská univerzita je najúspešnejšou univerzitou v rámci Slovenska v realizácii ERASMUS prednáškových pobytov za celé obdobie fungovania programu ERASMUS od akademického roka 1998/1999.

Zamestnanci ŽU sa zúčastňujú aj na zahraničných mobilitách v rámci výskumných a vzdelávacích projektov financovaných zo zdrojov MŠ, APVV, SAIA (CEEPUS, DAAD, NŠP, akcia Rakúsko - Slovensko) a projektov EÚ.

Prepojenia: 4.1.b), f), 7.2.b), f), 9.2.b)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

Q - ekonomický informačný systém SOFIA - Travel manager

f) Rozvíjanie a podpora moderných metód vzdelávania (napr. využívanie multimédií, vzdelávanie pri výkone zamestnania, e-learning)

Opis:

Na univerzite sa vytvárajú podmienky pre rozvoj moderných metód vzdelávania. Organizuje sa kurz „Príprava vysokoškolských učiteľov na využívanie informačných a komunikačných technológií vo vyučovacom procese“ a školenie na používanie e- vzdelávacieho systému ŽU. Tieto vzdelávacie aktivity sú spravidla bezplatné.

Zamestnancom sú poskytované vzdelávacie kurzy v oblasti e-learningu alebo kurzy, ktoré sú realizované formou e-learningu. Umožňujú získať kompetencie pre vlastné sebvzdelávanie prostredníctvom moderných technológií a súčasne skvalitniť pedagogickú a administratívnu prácu prostredníctvom implementácie e-learningu a informačno – komunikačných technológií (IKT) do vlastnej činnosti.

Prepojenia: 1.3.d), 2.4.a), 3.1.c), d), 3.2.b), g), 5.1.j), 7.2.d)

Dôkazy: AI - Vzdelávacie programy Moderná administratíva, pedagogicko-psychologické vzdelávanie VŠ pedagógov
 AI - Projekty: ČĎVU – kurz Elektronické vzdelávanie
 CE - IKT pre VŠ učiteľov-vzdelávanie v oblasti IKT na úrovni ECDL formou e-learningu samostatný modul E-learning
 CE - Školenia pre používateľov systému e-vzdelávania na ŽU

g) Plánovanie vzdelávacích aktivít a rozvoja komunikačných techník v oblasti manažérstva rizík a konfliktu záujmov

Opis:

Rozvoj komunikačných techník v oblasti manažérstva rizík a konfliktu záujmov je v súčasnom období na báze individuálneho záujmu zamestnancov o vzdelávanie sa v oblasti pedagogiky, psychológie a komunikačných zručností.

Túto zručnosť je možné získať a rozvíjať na Ústave celoživotného vzdelávania v programe „Vzdelávanie vysokoškolských učiteľov“, kde sa poskytujú vysokoškolským učiteľom vedomosti z pedagogiky, z teórie vyučovania, z psychológie, z organizácie a riadenia škôl, tréning komunikačných zručností, teoretické a praktické využitie technických prostriedkov vyučovania so zameraním najmä na e-learning.

V oblasti manažérstva rizík a konfliktu záujmov nie je vypracovaný systém vzdelávania zamestnancov.

Prepojenia: 1.3.d), 3.1.c), 3.2.f), 5.1.j)

Dôkazy: AI - ponuka ÚCV

R - internetová stránka ŽU

h) Hodnotenie vplyvu vzdelávania a rozvojových programov v nadväznosti na školiace aktivity prostredníctvom sledovania a poskytovania analýzy nákladov a výnosov

Opis:

Prostriedky vynaložené na vzdelávanie zamestnancov sa sledujú v analýze nákladov a výnosov.

Prepojenia: 3.1.d), 7.2.d), 9.3.a)

Dôkazy: Q - ekonomický informačný systém SOFIA

CW - Výročná správa o hospodárení ŽU

3.3. Zapája zamestnancov rozvíjaním otvoreného dialógu a splnomocňovaním

a) Podpora kultúry otvorenej komunikácie, dialógu a povzbudzovania tímovej práce

Opis:

V rámci univerzity je pre otvorenú komunikáciu vytvorený rad komunikačných kanálov – pracovné stretnutia, intranet, elektronická pošta, univerzitné diskusné fórum, časopis a pod. Formy komunikácie sú alebo priame (pracovné porady) alebo prostredníctvom zvolených zástupcov – akademický senát, odborová organizácia. Zasadnutia Akademického senátu sú verejné a riadia sa Rokovacím poriadkom AS ŽU. Zástupcovia univerzity a odborov sa vzájomne prizývajú na svoje rokovania.

Prepojenia: 1.1.e), 1.2.g), k), 1.3.c), f), 3.3.g), 7.2. g)

Dôkazy: **W - Kolektívna zmluva ŽU**

AY - Rokovací poriadok AS ŽU

BZ - Spravodajca ŽU

R – Intranet ŽU

b) Aktívnejšie vytváranie prostredia pre získavanie nápadov a návrhov od zamestnancov a rozvíjanie vhodných mechanizmov (napr. schémy návrhov, pracovné skupiny, brainstorming)

Opis:

Na intranete je zriadené Univerzitné diskusné fórum. Je určené pre akademickú obec na vyjadrenie názorov, pripomienok a návrhov. Je koncipované ako otvorené fórum, nemá jednoznačne určeného moderátora. V súčasnosti má tri hlavné témy, v ktorých možno diskutovať na rôzne problémy. Jednou z nich sú podnety a pripomienky zamestnancov a študentov.

V rámci univerzity pôsobia pracovné skupiny napr. Rada pre informatiku. Na zabezpečovanie a riešenie mimoriadnych úloh sa zriaďujú pracovné skupiny ad hoc.

Prepojenia: 1.3.f), 2.4.c), 3.1.c), 5.1.c)

Dôkazy: **CM – univerzitné diskusné fórum**

CH - Štatút rady pre informatiku

c) Zapájanie zamestnancov a ich zástupcov do tvorby plánov, stratégií a cieľov, navrhovania procesov a do identifikácie a implementácie zlepšovacích aktivít

Opis:

Zamestnanci sú do tvorby plánov, stratégií a cieľov zapájaní buď priamo alebo prostredníctvom zástupcov v akademickom senáte.

Prepojenia: 1.1.d), 1.2.c), k)

Dôkazy: **CC - Správa o činnosti a stave ŽU**

DL - záznamy z KR, AS ŽU, VR ŽU, z porád

d) Hľadanie konsenzu medzi manažérmi/predstavenými a zamestnancami pri určovaní cieľov a spôsoboch merania dosiahnutia cieľa

Opis:

Zamestnanci sú každoročne hodnotení vedúcim zamestnancom podľa metodického usmernenia pre hodnotenie komplexného pracovného výkonu zamestnancov. Na základe výsledkov hodnotenia má vedúci zamestnanec možnosť určiť zamestnancovi konkrétne úlohy, ktorých plnenie kontroluje v stanovených termínoch.

Prepojenia: 1.3.a), b), 3.2.c), 7.2.b)

Dôkazy: **X - formulár hodnotenia pracovného výkonu**

e) Pravidelné organizovanie a vykonávanie prieskumov u zamestnancov publikovaním výsledkov/zhrnutí/interpretácií.

Opis:

V roku 2001 sa vykonával na FRI prieskum názorov v oblasti informovanosti, úrovne motivácie a využívania potenciálu zamestnancov.

Na prelome rokov 2005 a 2006 sa vykonával prieskum motivácie vysokoškolských učiteľov Žilinskej univerzity. Do prieskumu sa zapojili vysokoškolskí učitelia z FPEDaS a FRI.

V októbri 2007 sa uskutočnil medzi zamestnancami účelový prieskum zameraný na zistenie záujmu o diétne stravovanie. Zamestnanci o výsledku prieskumu boli informovaní prostredníctvom tajomníkov fakúlt a priamych nadriadených.

Prepojenia: 7.1.

Dôkazy: AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006

AO - Prieskum názorov v oblasti informovanosti, úrovne motivácie a využívania potenciálu zamestnancov uskutočneného na Fakulte riadenia a informatiky v roku 2001

A - Agenda o diétnom stravovaní uložená na ORLZ

f) Zabezpečenie možnosti pre zamestnancov poskytnúť spätnú väzbu svojim nadriadeným/manažérom.

Opis:

Hodnotenie konkrétnych nadriadených v zamestnaneckých prieskumoch a hodnotenie nadriadených vo forme diskusie so zainteresovanými stranami sa neuskutočňuje.

Prepojenia: 3.2.e)

Dôkazy: vid' 3.2.e)

g) Konzultácie so zástupcami zamestnancov (napr. zamestnaneckými odbormi).

Opis:

Na univerzite pôsobí odborová organizácia. Univerzita vo vzťahu k odborovej organizácii plní povinnosti tak, ako to vyplýva z platnej legislatívy.

Výsledkom kolektívneho vyjednávania je Kolektívna zmluva ŽU, ktorá sa spravidla uzatvára na kalendárny rok

Zástupcovia univerzity a odborov sa vzájomne prizývajú na svoje rokovania na všetkých úrovniach tak, ako to vyplýva z Kolektívnej zmluvy ŽU.

Podnety, návrhy a pripomienky zo strany zamestnancov adresované odborovej organizácii rieši predseda Rady ZO OZ PŠ a V ŽU priamo s vedením univerzity.

Predseda Akademického senátu ŽU sa zúčastňuje zasadaní kolégia rektora ako riadny člen.

Prepojenia: 1.2.k), 3.3.a)

Dôkazy: W - Kolektívna zmluva ŽU

DL - záznamy zo zasadnutia Rady základnej organizácie odborového zväzu zamestnancov školstva a vedy ŽU, kolégia rektora

4. KRITÉRIUM 4: PARTNERSTVÁ A ZDROJE

Silné stránky	Oblasti na zlepšenie	Bodové hodnotenie
4.1.	4.1.	4.1.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ široké spektrum spolupracujúcich slovenských i zahraničných firiem a univerzít, čo podporuje internacionalizáciu (silná mobilita učiteľov, početné zastúpenie univerzity i jednotlivcov v medzinárodných organizáciách, združeníach) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšiť mobilitu študentov investovaním do marketingu o možnostiach pre štúdium v zahraničí ▪ zlepšiť pripravenosť pedagógov na výučbu v anglickom jazyku, čoho výsledkom bude zvýšenie počtu prijímaných zahraničných študentov ▪ v oblasti zmlúv klásť dôraz na prípravu ročných vykonávacích plánov, zintenzívniť kontrolu a vyhodnocovanie zmluvnej spolupráce 	31
4.2.	4.2.	4.2.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ŽU vytvára dostatočný priestor pre zapájanie sa študentov do rozhodovacích procesov 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zvýšiť transparentnosť univerzity: ▪ zintenzívnením spolupráce s médiami, ▪ pravidelným organizovaním tlačových porád, ▪ zlepšovaním internetovej stránky 	22
4.3.	4.3.	4.3.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ jednoznačne zadefinovaný strategický cieľ v oblasti financií, ▪ zavedenie finančného kontroľingu a transparentnosť finančného riadenia, ▪ kvalitné projektové rozpočtovanie, ▪ dôsledné rozúčtovávanie nákladov, ▪ analýza nákladov a výnosov na úrovni rektorátu (za univerzitu) a fakúlt 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ strategický cieľ treba rozpracovať na jednotlivé úlohy, ktorými sa dopracujeme k jeho naplneniu, ▪ jednoznačne zadefinovať termíny, právomoci a zodpovednosť za plnenie stanovených úloh, ▪ pracovať s výstupmi finančného kontroľingu 	38
4.4	4.4	4.4
<ul style="list-style-type: none"> ▪ publikačná činnosť, vydávanie odborných periodík ▪ širokopásmový internet ▪ informačné technológie 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ správa znalostí a poznatkov (knowledge management) ▪ štruktúra informačného obsahu univerzitného intranetu ▪ uchovanie poznatkov odchádzajúcich zamestnancov 	17
4.5	4.5	4.5

<ul style="list-style-type: none"> ▪ spolupráca s praxou a verejnou správou ▪ členstvo v záujmových združeníach ▪ účasť na projektoch 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ projektové riadenie ▪ uplatnenie kompletného PDCA cyklu 	10
4.6.	4.6.	4.6.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ centralizácia ŽU do jedného campusu ▪ evidencia majetku v ekonomickom informačnom systéme SAP SOFIA ▪ čiastočná ochrana budov elektronickým systémom ▪ pomerne dobre technicky vybavené kancelárie ▪ budovanie energetického manažmentu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ zlepšiť vybavenosť grafickými orientačnými tabuľami v areáli ŽU ▪ zaviesť cieleň separovaný zber ▪ vytvoriť informačný systém plánovania a riadenia autodopravy 	30

Pozn.

Oblasti na zlepšenie zvýraznené hrubým písmom predstavujú potenciálne aktivity prioritne vybrané pre akčný plán na príslušné obdobie.

4. KRITÉRIUM 4: PARTNERSTVÁ A ZDROJE

Hodnotenie: Posúďte dôkaz o tom, čo organizácia robí, aby:

4.1. Vytvárala a zavádzala kľúčové partnerské vzťahy

a) Identifikácia potenciálnych strategických partnerov a definovanie vzájomného vzťahu (napr. odberateľ – poskytovateľ, spolutvorca, internetové služby)

Opis:

- Ministerstvo školstva SR – zriaďovateľ
- ostatné ministerstvá (MDPT, MH, MO, MV, MF, MS, MPSVR) - spolupracujúci
- študenti – zákazník
- partnerské univerzity a vysoké školy v SR a v zahraničí – spolupracujúci
- prax: firmy a podniky, výskumné ústavy – spolupracujúci i odberateľ
- ostatné slov. a zahraničné inštitúcie (verejná správa, agentúry, nadácie, spoločnosti, zväzy, komisie, organizácie, združenia...) – spolupracujúci

Prepojenia: 1.4.a), b), e), 2.1.a), 8.1.a)

Dôkazy: DR – zmluvy o spolupráci

CZ – zákon o VŠ

BD – Štatút ŽU

AW - register študentov

b) Uzatvorenie vhodných partnerských zmlúv berúc do úvahy podstatu/charakter vzťahu (napr. odberateľ – poskytovateľ, spolupracovník/spoluposkytovateľ/spolutvorca produktov/služieb, spolupráca, internetové služby)

Opis:

Podľa intenzity a konkrétosti spolupráce majú zmluvy rôzny charakter. Sú to memorandá, rámcové zmluvy, zmluvy o vzájomnej spolupráci v oblasti vzdelávania, vedeckovýskumnej činnosti, technického rozvoja, ďalej zmluvy o hospodárskej činnosti, zmluvy v rámci jednotlivých domácich i zahraničných projektov, iné zmluvy.

Zoznam zmluvných partnerov je uverejňovaný v Správe o činnosti a stave ŽU (podľa jednotlivých fakúlt a celouniverzitne). Zmluvy s praxou podpísané na úrovni univerzity sú uložené na právnom oddelení na rektoráte, kópie na oddelení pre rozvoj, v prípade zmlúv so zahraničnými univerzitami a VŠ sú originály uložené na oddelení pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou. Fakultné zmluvy s praxou a vzdelávacími inštitúciami sú uložené u tajomníkov jednotlivých fakúlt. ŽU má zmluvnú spoluprácu podľa 53 platných dohôd na celouniverzitnej úrovni s 19 štátmi a viac ako 100 dohôd vo vedeckovýskumnej a pedagogickej spolupráci na fakultnej úrovni s univerzitami, vysokými školami a inými inštitúciami.

Kooperuje i v rámci edukačných a výmenných programov (Program celoživotného vzdelávania –LLP/Erasmus, CEEPUS, Akcia Rakúsko-Slovensko, Národný štipendijný program, DAAD, TEMPUS, Erasmus Mundus).

Vid' text a tabuľky z 1.4.h)

Prepojenia: 1.4.a), b), e), h), 2.1.a), b), 3.2. e), 4.1.f), 5.1.f), 9.1.a), 9.2. b)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

R - intranet ŽU

c) Definovanie zodpovednosti každej strany v riadení partnerstiev, vrátane kontrol

Opis:

Partnerské vzťahy sú riadené vedením univerzity, vedením fakulty, príp. delegovanými zamestnancami. V partnerských zmluvách sú uvedení ako zodpovední :

- v celouniverzitných zmluvách rektor univerzity - za napĺňanie aktivít vyplývajúcich zo zmluvy je v zmluve určená konkrétna osoba (garant zmluvy), väčšinou je to dekan, príp. prodekan niektorej fakulty,
- vo fakultných zmluvách je zodpovedný dekan alebo prodekan,
- v zmluvách domácich i zahraničných projektov sú to vedúci tímu, inštitucionálny koordinátor, lokálny koordinátor.

Nadriadený zamestnanec je oprávnený kontrolovať priebeh plnenia zmluvy.

Prepojenia: 1.3.e), 1.4.d; 2.1.a), 5.1.f)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

DQ - zmluvy o spolupráci

d) Pravidelné monitorovanie a vyhodnocovanie procesov, výsledkov a charakteru partnerstiev

Opis:

Vyhodnotenie zmlúv s praxou uzatvorených na úrovni univerzity sa nerobí, platnosť zmlúv sa na oddelení pre rozvoj sleduje formálne podľa doby, na ktorú sú uzatvorené. Spolupráca so zahraničnými univerzitami sa monitoruje každoročne v rámci Správy o činnosti a stave ŽU, ktorú z fakultných podkladov zostavuje oddelenie pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou a schvaľuje ju Akademický senát ŽU.

Fakultné zmluvy sú monitorované na úrovni fakúlt a uvádzané v Správach o činnosti jednotlivých fakúlt.

Prepojenia: 9.2.b), 2.1.a), 5.1.f)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

e) Stimulovanie a organizovanie partnerstiev so špecifickými úlohami, rozvoj a zavádzanie spoločných projektov s inými organizáciami verejného sektora

Opis:

V rámci uzatvorených zmlúv sa riešia spoločné projekty, tvoria sa odborné komisie a iné aktivity, ktorých výsledkom je:

- odborná pomoc pri tvorbe a posudzovaní obsahu študijných programov (akreditované študijné programy zverejnené na web. stránke jednotlivých fakúlt, vydané aj formou brožúrky a k dispozícii na fakultách),
- pomoc pri budovaní laboratórií na fakultách,
- poskytovanie vhodných tém pre bakalárske, diplomové a dizertačné práce študentov ŽU,
- pôsobenie partnerov zmluvných strán ako externých učiteľov v riadnom a doktorandskom štúdiu, vo funkcii konzultantov a oponentov bakalárskych, diplomových, dizertačných prác študentov ŽU,
- účasť partnerov zmluvných strán v komisiách pre štátne skúšky študentov ŽU,

- účasť partnerov zmluvných strán vo vedeckých radách univerzity, fakúlt a ďalších poradných orgánov univerzity (www.uniza.sk),
- ocenenia pre najlepšie bakalárske a diplomové práce študentov ŽU (súťaž Werner von Siemens Excellence Award http://www.siemens.com/index.jsp?sd_c_p=c163f116mo2000001555813ps6t6uz2,
- Scheidt&Bachmann Award, Tatra banka - ocenenia pre najlepších študentov, finančne podporované projekty študentov ŽU od Slovenskej sporiteľne),
- exkurzie, odborné praxe a stáže pre študentov a doktorandov v zmluvných firmách,
- zabezpečenie doktorandského štúdia pre perspektívnych zamestnancov zmluvných firiem
- možnosť ŽU podieľať sa na zvyšovaní kvalifikácie formou seminárov, školení a rekvalifikačných kurzov pre zamestnancov zmluvných firiem,
- vzájomná pomoc pri organizovaní odborných a vedeckých akcií,
- spolupráca pri riešení vedeckovýskumných úloh, medzinárodných projektov, skúšobníctve a odbornej publikačnej činnosti zamestnancov zmluvných strán.

Prepojenia: 2.1.a), b), 4.1.f), 5.1.f), 8.1.b), 9.2.b)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

R - intranet ŽU

DU - zoznamy tém bakalárskych, diplomových, dizertačných prác

CQ - účasť v súťažiach - vyhlásenia víťazov

DR - uzatvorené zmluvy

BH - zloženie VR ŽU a fakúlt a správnej rady ŽU

DS - zoznam riešených projektov

f) Vytváranie podmienok na výmenu zamestnancov s partnermi

Opis:

V rámci partnerských vzťahov sa neuskutočňuje doslovná recipročná výmena zamestnancov, pedagógovia ŽU externe, v prípade záujmu alebo v rámci projektov (LLP-Erasmus, CEEPUS a iné) realizujú prednáškovú činnosť na partnerských univerzitách, naopak pedagógovia z partnerských univerzít a odborníci zo Slovenska i zahraničia uskutočňujú prednášky pre našich študentov.

Prepojenia: 2.1.a), 3.2.e), 4.1.b), e), 5.1.f), 9.2.b)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

I - dohoda o vykonaní práce na externú pedagogickú činnosť

DR - projektové zmluvy

g) Stimulovanie aktivít v oblasti spoločenskej zodpovednosti

Opis:

ŽU vytvára podmienky na podporu a rozvoj aktivít s dopadom na vonkajšie prostredie:

- univerzitné pastoračné centrum – jeho poslaním je napomáhať ľudskej a kresťanskej formácii študentov,
- organizovanie Detskej univerzity na EF počas letných prázdnin pre žiakov ZŠ – zmysluplné trávenie voľného času, získavanie nových vedomostí hravou formou,

- organizovanie športových podujatí Ústavom telesnej výchovy pre študentov a zamestnancov ŽU – zdravý rast a upevňovanie charakter. Vlastností,
- darovanie krvi – účasť študentov na novembrovej (pri príležitosti Dňa študentstva) a februárovej (Valentínskej) kvapke krvi.

Prepojenia: 2.1.a), 5.1.f), 8.1.f)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

R - intranet ŽU: webstránky EF: 3.ročník DU

CK - UPC a ÚTV

4.2. Vytvárala a realizovala partnerstvá so zákazníkmi/študentmi

a) Podpora zapojenia zákazníkov/študentov do vecí verejných a do procesov politického rozhodovania (napr. konzultačné skupiny, prieskumy, prieskumy verejnej mienky)

Opis:

Vytvára dostatočný priestor prostredníctvom členstva študentov v kolektívnych orgánoch, finančnou podporou študentských aktivít, klubov a združení, prizývaním študentov k organizácii otvorenia akademického roka na jednotlivých fakultách i celouniverzitnom slávnostnom otvorení. Univerzita má zriadené diskusné fórum a priebežne vykonáva prieskum spokojnosti s výučbou.

Prepojenia: 1.3.b), 1.4.d), e), 2.1.a), 5.1.f), 5.2.a), d), 5.3.a), 6.2.g)

Dôkazy: CH - Rada pre informatiku

BH - Zastúpenie v Správnej rade (zástupca volený študentskou časťou AS ŽU)

EI - Rada ubytovaných študentov

DL - zastúpenie študentov v KR, AS

R - intranet ŽU

b) Otvorenosť myšlienkam, odporúčaniam a sťažnostiam zákazníkov/študentov a vytváraníu/používaníu vhodných mechanizmov (napr. prieskumy, konzultačné skupiny, dotazníky, schránky podnetov a reklamácií, prieskumy verejnej mienky a pod.)

Opis:

Dotazníky v systéme e-vzdelávania, možnosť vyjadriť sa ku kvalite výučby, ubytovania, stravovania (schránky, elektronické dotazníky) a tiež možnosť vyjadriť sa v diskusnom fóre. Sťažnosťami študentov sa zaoberá referát kontroly na rektoráte, ktorý ich eviduje a zabezpečuje ich vybavenie na príslušnej fakulte.

Prepojenia: 1.3.b), 1.4.e), 2.1.a), 5.1.f), 5.2.a), d), 5.3.a), 6.2.g)

Dôkazy: CM - diskusné fórum

J - dotazníky v systéme e-vzdelávania, dotazníky i v papierovej podobe, separátne dotazníky ku kvalite vyučovania, ubytovania a stravovania, zápisy z vybavenia sťažností

c) Zabezpečovanie aktívnej informačnej politiky (napr. o kompetenciách niektorých verejných orgánov, o ich procesoch atď.)

Opis:

Poradným orgánom rektora ako najvyššieho predstaviteľa univerzity je kolégium rektora, informácie z KR sú prezentované na kolégiu dekana, následne poradách vedúcich katedier, schôdzi katedier. Z rokovaní KR sú zápisy zverejňované na intranete ŽU, hlavné body rokovaní KR sa tiež zverejňujú v Spravodajcovi ŽU.

Jedným z dôležitých poradných orgánov vedenia univerzity je Správna rada ŽU, ktorá podporuje posilňovanie väzby verejnej VŠ a spoločnosti. Jej zasadnutia sú verejné a tiež sú verejne dostupné záznamy zo zasadnutí správnej rady a štatút správnej rady. Krátka informácia o priebehu rokovania Správnej rady ŽU sa objavuje aj v Spravodajcovi ŽU.

Prepojenia: 1.4.g), f), 2.1.a), 5.1.f), 5.2.a), d), 5.3.a)

Dôkazy: AY - Štatúty a rokovacie poriadky orgánov ŽU

R – internet, intranet ŽU

BZ - Spravodajca ŽU

d) Zabezpečenie transparentnosti organizácie ako aj jej rozhodnutí a rozvoja (napr. uverejňovaním výročných správ, organizovaním tlačových konferencií a aktualizovaním informácií na Internete)

Opis:

Univerzita vydáva každoročne Správu o činnosti a stave, tvorenú z podkladov jednotlivých fakúlt a pracovísk ŽU, správa je schvaľovaná akademickým senátom ŽU a po schválení vystavená na internete ŽU, a je zasielaná dôležitým strategickým partnerom (členom Správnej rady ŽU, riaditeľom strategických spolupracujúcich podnikov).

Rektor ako najvyšší predstaviteľ univerzity prezentuje univerzitu pravidelne v médiách (rozhlas, televízia), z vlastnej iniciatívy a na požiadanie prispieva do celoštátnej a regionálnej tlače. Tlačové konferencie sa uskutočňujú len pri významných udalostiach ŽU (oslavy, konferencie, významné aktivity...). Informácia o rozvojových aktivitách univerzity je uvedená i v dlhodobom zámere ŽU, ktorý je vystavený na internete.

Prepojenia: 2.1.a), 4.4.e),), 5.1.f), 5.2.a), d), 5.3.a), 8.1.j), 8.2.b)

Dôkazy: R – internet, intranet ŽU

C - archív ŽU

e) Aktívne povzbudzovanie zákazníkov/študentov k organizovaniu sa, vyjadreniu svojich potrieb a požiadaviek a podpore občianskych skupín

Opis:

Stretnutia vedenia univerzity a fakúlt so študentskou akademickou obcou, finančná podpora študentských združení.

Prepojenia: 1.1.e), 1.2.k), 2.1.a), 4.6.c), 5.1.f), 5.2.a), d), 5.3.a),

Dôkazy: AZ - stretnutia 1x ročne ohľadom rozpočtu, vyhodnotenia a plánov

BD - ohlasovacia povinnosť združení zakotvená v štatúte ŽU

4.3. Riadila finančné zdroje

a) Zosúladenie finančného manažérstva so strategickými cieľmi

Opis:

Strategické zámery Žilinskej univerzity vychádzajú z poslania a cieľov VŠ, ktoré presne stanovuje zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách (ďalej VŠ). Z tohto dôvodu je manažovanie finančných zdrojov úzko spojené a zosúladené so strategickými zámermi univerzity.

Hlavným zdrojom financovania univerzity je v zmysle zákona o VŠ dotácia zo štátneho rozpočtu poskytnutá prostredníctvom kapitoly MŠ SR v zmysle dotačnej zmluvy vrátane prostriedkov z APVV na čerpanie bežných a kapitálových výdavkov. Zákon však predpokladá, že okrem dotácií zo štátneho rozpočtu využíva verejná vysoká škola na finančné zabezpečenie svojej činnosti aj ďalšie zdroje, ktoré si získa vlastnými aktivitami (vlastné zdroje).

Strategickým cieľom univerzity je každoročne získať maximum dotačných finančných zdrojov z kapitoly MŠ SR (ovplyvňuje nárast koeficientov kvalifikačnej štruktúry, koeficient ekonomickej náročnosti, počtu študentov, vedecko-výskumnej činnosti, a pod.), ale najmä zabezpečiť nárast vlastných zdrojov v oblasti hlavnej činnosti nedotačnej a podnikateľskej činnosti.

Na finančné zabezpečenie činnosti univerzity zostavuje návrh rozpočtu na kalendárny rok a po jeho schválení v Akademickom senáte hospodári na jeho základe. Štruktúru finančných zdrojov návrhu rozpočtu na rok 2008 tvorí :

- dotácia MŠ SR
- hlavná činnosť nedotačná
- podnikateľská činnosť
- štrukturálne fondy
- fond reprodukcie

Plán a skutočnosť tvorby zdrojov hlavnej činnosti nedotačnej a podnikateľskej činnosti v zmysle smernice č. 70 je pravidelne vyhodnotený vo výročnej správe o hospodárení ŽU a priebežne sa vyhodnocuje a predkladá na zasadnutia vedenia univerzity a kolégia rektora.

V rámci dotačných zdrojov taktiež sledujeme čerpanie a využívanie účelových dotácií na prioritné úlohy a služby, napr. strava študentov, príspevky na športové a kultúrne aktivity, LVVC, sociálne, prospechové a mimoriadne štipendiá a pod.

Spracovávanie a sledovanie ekonomických a finančných operácií, všetky finančné zdroje a ich čerpanie prebieha v informačnom systéme SAP.

Prepojenia: 1.2.e), 2.4.f), 5.1.d), f), 5.3.b), d), 9.3.a), b)

Dôkazy: **AZ - Rozpočet schválený v akademickom senáte**

AZ - Návrh rozpočtu

CW - Výročná správa o hospodárení Žilinskej univerzity

CZ - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách

DH - Zákon č. 523/2004 Z. z. o Štátnom rozpočte

Q - Konceptia ekonomického a informačného systému SAP

BT - Smernica č.70 „Vnútročné pravidlá upravujúce spôsob vykonávania podnikateľskej činnosti a hlavnej činnosti“

b) Zabezpečenie finančnej a rozpočtovej transparentnosti

Opis:

Finančná a rozpočtová transparentnosť súvisí s dodržiavaním zákona č. 523/2004 Z. z. o štátnom rozpočte, zákona č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve, zákona č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní a zákona č. 291/2002 Z. z. o Štátnej pokladnici. Na prísne dodržiavanie rozpočtovej disciplíny dohliada aj informačný systém štátnej pokladnice, v ktorej máme vedené všetky bankové účty a cez ktorú vykonávame všetky finančné operácie

Na každý projekt, na ktorý získame finančné zdroje vypracujeme v zmysle zmluvy rozpočet čerpania finančných prostriedkov na jednotlivé finančné položky. Čerpanie rozpočtu na projekte sledujeme, a v prípade nedodržania pravidiel čerpania rozpočtu po finančných položkách žiadame od zodpovedných riešiteľov úpravu rozpočtu. Úpravu rozpočtu zrealizujeme jedenkrát za mesiac.

V zmysle zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách sa každoročne na konci kalendárneho roka vykonáva vyúčtovanie hospodárenia a zúčtovanie finančných vzťahov za univerzitu ako celok, ktoré sú zverejnené na Intranete a v písomnej forme dostupné na jednotlivých pracoviskách. Priebežne podľa požiadaviek vedenia a kolégia rektora pripravujeme analýzy čerpania rozpočtu, analýzu nákladov a výnosov a iné pracovné materiály.

Prepojenia: 5.1.f), 5.3.b), 9.3a), b)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave Žilinskej univerzity

CV - Výročná správa o hospodárení Žilinskej univerzity

DL - Záznamy z porád a zasadnutí zainteresovaných subjektov

CZ - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách

DH - Zákon č. 523/2004 Z. z. o Štátnom rozpočte

DF - Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve

CY - Zákon č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní

DB - Zákon č. 291/2002 Z. z. o Štátnej pokladnici

R - Intranet ŽU

AZ - Rozpis rozpočtu na jednotlivé projekty

AZ - Žiadosť o úpravu rozpočtu

c) Zabezpečenie nákladovo účinného manažérstva finančných zdrojov

Opis:

Na našej univerzite vykonávajú finančnú kontrolu zamestnankyne referátu kontroly, ktoré pracovne podliehajú priamo rektorovi. Kontroly sa uskutočňujú podľa vopred schváleného plánu kontrol, ktorý schvaľuje rektor, príp. sa vykonávajú neplánovane na základe vonkajších podnetov alebo príkazu rektora. Na konci kalendárneho roka referát kontroly predkladá kolégiu rektora Správu o kontrolnej činnosti.

Výsledky kontroly referát kontroly prerokuje s vedúcim zamestnancom príslušného pracovného úseku, na ktorom bola vykonaná kontrola za prítomnosti priameho nadriadeného. V prípade, že referát kontroly zistí nedostatky, vedúci prac. úseku je povinný zabezpečiť odstránenie nedostatkov v termíne určenom v zápise o vykonaní kontroly, podať správu referátu kontroly a doložiť doklad o náprave.

Prepojenia: 5.1.f), 9.3.a)

Dôkazy: DG - Zákon č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite

AV - Plán kontrol ŽU

AV - Správa o kontrolnej činnosti**DL - Zápis z kolégia rektora**

- d) Zavedenie inovačných systémov rozpočtového a nákladového plánovania (napr. viacročné rozpočty, programové/projektové rozpočtovanie, rozpočty na zabezpečovanie rodovej rovnosti)*

Opis:

V zmysle zákona č. 131/2002 z. z. o vysokých školách si verejná vysoká škola zostavuje rozpočet na kalendárny rok. Vedenie univerzity spracováva vízie do budúcnosti aj na viac rokov na úrovni predbežného plánovania, napr. opravy a údržby priestorov, výstavba nových objektov, modernizácia výučbových priestorov, rozvoj univerzity .

Je vypracovaný materiál „Dlhodobý zámer na obdobie rokov 2008-2013“, ktorý je v tomto období na podpise u ministra školstva.

Veľký priestor na využívanie inovačných systémov rozpočtového a nákladového plánovania a najmä projektové rozpočtovanie poskytuje koncepcia ekonomického a informačného systému SAP, v ktorom naša univerzita pracuje od októbra r. 2005. Jednotlivé moduly sa ale zavádzajú postupne a zamestnanci začínajú s nimi pracovať. Najviac to vidieť na projektovom rozpočtovaní, lebo v súčasnosti každý projekt, na ktorý získame finančné zdroje je zavedený do systému s prídeleným ŠPP prvkom (štruktúrovaný plán projektu). Sú k nemu priradené získané finančné zdroje, ktoré sú rozpočtované na jednotlivé finančné položky.

Prepojenia: 1.1.a), 4.6.c), 5.1.f), 9.3.a)

Dôkazy: CZ - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách

AZ - Rozpis rozpočtu na projekty

H - Dlhodobý zámer ŽU na roky 2008 – 2013

- e) Permanentné monitorovanie nákladov na poskytovanie štandardných produktov a služieb, poskytovaných organizáciou, vrátane zainteresovania organizačných jednotiek*

Opis:

Hospodárenie s prostriedkami štátneho rozpočtu je v zmysle zákona č. 523/2004 Z. z. o štátnom rozpočte predmetom priebežnej a následnej finančnej kontroly, ktorú zabezpečuje referát kontroly. Dodržiavanie systému projektového rozpočtovania sleduje, vykonáva a následne vyhodnocuje odbor rozpočtu a financovania. Monitorovanie nákladov a čerpanie výdavkov v zmysle zákona umožňuje ekonomický a informačný systém SAP. Výstupy z neho sú podkladom pre spracovanie rôznych výkazov jednotlivých odborov a oddelení rektorátu pre potreby MŠ SR, Štatistický úrad, vedenie univerzity a iné.

Údaje v systéme sú prístupné všetkým zamestnancom, ktorí majú prístupové oprávnenie do informačného systému. Účtovný audit na Žilinskej univerzite sa vykonáva v zmysle zákona č. 131/2002 Z. z. o VŠ každé tri roky, tento rok bol ukončený audit za r. 2006.

Prepojenia: 5.1.f), 9.3.a), c)

Dôkazy: DH - Zákon 523/2004 Z. z. o štátnom rozpočte

CZ - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách

DF - Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve

DT - Zoznam zamestnancov, ktorí majú prístup do SAPu

CB - Správa nezávislého audítora

f) Delegovanie a decentralizovanie finančných zodpovedností a ich vyváženie s centrálnym kontrolingom

Opis:

Delegovanie a decentralizácia finančnej zodpovednosti priamo korešponduje s výkonom funkcie v zmysle organizačného poriadku univerzity. Za finančnú disciplínu je zodpovedný príslušný vedúci zamestnanec v zmysle organizačného poriadku. Priebežnú alebo opakovanú kontrolu nad touto úrovňou zabezpečuje referát kontroly. Zodpovednými zamestnancami sú vypracované finančné inštrukcie (Smernice), ktorí zároveň sledujú aj ich dodržiavanie.

Kontroling ako jeden z modulov ekonomického systému SAP, prebieha priebežne a pracujú s ním zamestnanci na úrovni rektorátu, ktorí majú umožnené prístupové oprávnenia.

Práve tento modul umožňuje sledovať transparentnosť decentralizovania finančných zodpovedností a ich vyváženie s centrálnym kontrolingom.

Prepojenia: 9.3.a), b), 1.3.e) 5.1.f)

Dôkazy: BG - Smernica č. 32 „Organizačný poriadok v znení zmien a dodatkov „
 BU - Smernica č. 72 „Obeh účtovných dokladov“
 BL - Smernica č. 52 „Finančné riadenie a finančná kontrola“
 Q - Ekonomický a informačný systém SOFIA

g) Finančné riadenie založené na analýze nákladov/výnosov

Opis:

Finančné riadenie je v súlade s právnymi predpismi platnými pre verejné vysoké školy.

Náklady a výnosy sa sledujú a vyhodnocujú priebežne, samostatne za univerzitu ako celok a samostatne po fakultách, ústavoch a útvaroch. Analýzy nákladov a výnosov za univerzitu, ústavy a jednotlivé útvary spracováva rektorát, na fakultách tajomníci fakúlt spolu s ekonomickými zamestnancami fakúlt. Výsledky jednotlivých analýz sú podkladom finančného riadenia univerzity ako celok, ústavov a útvarov a jednotlivých fakúlt. Vypracovávajú sa na základe získaných výstupov z informačného systému SAP.

V zmysle zákona o vysokých školách univerzita účtuje osobitne o nákladoch a výnosoch hlavnej činnosti a podnikateľskej činnosti, a zároveň vedie evidenciu finančných tokov na samostatných bankových výpisoch podľa jednotlivých účtov.

Prepojenia: 9.3.a), c), 5.1.f)

Dôkazy: DG - Zákon č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite
 DH - Zákon 523/2004 Z. z. o štátnom rozpočte
 CZ - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách
 DF - Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve
 BT - Smernica č.70 „Vnútorné pravidlá upravujúce spôsob vykonávania podnikateľskej činnosti a hlavnej činnosti“

h) Vytvorenie a zavedenie moderného finančného kontrolingu (napr. cez vnútorné finančné audity, atď.) a podporovanie transparentnosti finančného riadenia u všetkých zamestnancov

Opis:

Zavedenie finančného kontrolingu a transparentnosť finančného riadenia korešponduje s implementáciou modulu kontroling do informačného a ekonomického systému SAP, v ktorom pracujeme.

Každá položka, ktorú zavedieme do systému je presne identifikovaná objektami rozpočtu (5-kombináciou) a taktiež je bez problémov možné zistiť meno užívateľa, dátum a čas, ktorý ju zadal a ktorý ju naposledy v systéme menil.

Túto 5-kombináciu tvorí fond (F, napr. 111-dotácia), funkčná oblasť (FO, napr. 014 04–veda a výskum), finančná položka (FP, príjmová alebo výdavková v zmysle metodiky), prvok ŠPP (štruktúrovaný plán projektu) a finančné stredisko (FS, napr. 101916 dekanát fakulty PEDAS) a jej štruktúra je záväzná. Prvky ŠPP rozlišujeme dotačné a nedotačné – podľa zdroja príjmu, majú presne zadefinovanú štruktúru.

Rozpočet na jednotlivé prvky ŠPP zadávajú do systému zamestnanci odboru rozpočtu a financovania na úrovni rektorátu, taktiež vykonávajú všetky úpravy rozpočtu na základe

požiadaviek zodpovedných riešiteľov a oprávnených zamestnancov. Sledujú a kontrolujú priebežné čerpanie rozpočtu a upozorňujú na prípadné nezrovnalosti (napr. prečerpanie rozpočtu na jednotlivých FP). Za oprávnenosť čerpania výdavkov na jednotlivých projektoch je zodpovedný riešiteľ projektu, čerpanie rozpočtu na odbore príslušný vedúci odboru a pod.

Každý zamestnanec, ktorý má prístupové oprávnenie do systému má právo si prezerat' čerpanie rozpočtu po položkách a účtovných dokladoch na svojom pracovnom úseku, má možnosť odkontrolovať si čerpanie rozpočtu po položkách a pracovať s výstupmi z IS. Práve aktuálnosť výstupov z informačného systému umožňuje transparentné finančné riadenie na všetkých úrovniach univerzity. Výstupy z IS tvoria spravidla prílohu k požadovaným výkazom, a taktiež k vyúčtovaniu jednotlivých projektov.

Prepojenia: 9.3.b), 5.1.f)

Dôkazy: Q - Ekonomický a informačný systém SAP- modul kontroling

i) Vytvorenie paralelných finančných a nákladových účtovných systémov, vrátane súvahy (kapitálové účty)

Opis:

Na ŽU je vytvorený systém paralelných finančných a nákladových účtov, vrátane súvahy (kapitálových účtov).

Prepojenia: 4.3.g)

Dôkazy: Q - Ekonomický a informačný systém SAP

j) Zabezpečenie vnútorného pridelovania nákladov (napr. vnútroorganizačná cena: organizačné útvary platia za vnútorné služby)

Opis:

Vnútroorganizačné útvary uhrádzajú prvotné náklady, potom sa rozučtovávajú cez interné doklady v rámci jedného bankového účtu a pracovného úseku na jednotlivé nákladové strediská podľa výstupov zo SAPu. Napr. EDIS, telefóny, poštovné, stravovanie zamestnancov, pohonné hmoty, knižnica, sklad, autodoprava, sklad UIaKT.

V prípade, že sa náklady týkajú viacerých finančných stredísk a rozdielnych bankových účtov vystavujú sa vnútroorganizačné faktúry.

Rozúčtovávanie nákladov zabezpečuje odbor informačnej sústavy a vystavovanie vnútroorganizačných faktúr odbor správy daní, pohľadávok a záväzkov na úrovni rektorátu v zmysle Smernice o obehú účtovných dokladov.

Prepojenia: 4.6.a), b), 5.1.f), 9.3.a), c)

Dôkazy: T - Vnútroorganizačné faktúry

T - Interné doklady

BU - Smernica č.72 „Obeh účtovných dokladov“

k) Začlenenie údajov nefinančnej výkonnosti do rozpočtových podkladov

Opis:

Začlenenie nebolo preukázateľné.

Prepojenia: -

Dôkazy: -

l) Zavedenie komparatívnych analýz medzi rôznymi činiteľmi a organizáciami (napr. benchmarking)

Opis:

Komparatívne analýzy nie sú uskutočňované na internej báze, iba na externej báze.

Prepojenia: 9.1.

Dôkazy: EH – Výsledky rankingových hodnotení ARRA

4.4. Riadila svoje informácie a vedomosti

a) Tvorba systémov pre riadenie, uchovávanie a vyhodnocovanie informácií a vedomostí v organizácii v súlade so strategickými a operatívnymi cieľmi

Opis:

Súčasný znalostný a vedomostný potenciál univerzity je značný. Znalosti patria medzi cenné aktíva univerzity, ich využívanie je neefektívne. Dôraz je sústredený hlavne na technológie – internet, intranet, www portály, vyhľadávacie programy a zdieľanie informácií. Vedenie univerzity si uvedomuje význam znalostí ako konkurenčnej výhody. Neexistuje systémový prístup k riadeniu znalostí, prepojenie na kľúčové procesy univerzity a dlhodobé a krátkodobé ciele.

Univerzitné informačné pracoviská sú Univerzitná knižnica a Ústav informačných a komunikačných technológií. Časť poznatkov vo forme článkov, záverečných prác, kníh, článkov a multimédií je spracovávaná, ukladaná a distribuovaná prostredníctvom knižničného informačného systému DaVinci. Ďalšie poznatky a znalosti sú dostupné prostredníctvom systému pre podporu e-vzdelávania. Na podporu svojich vzdelávacích, vedecko-výskumných, propagačných a administratívnych činností rozvíja univerzita svoju edičnú činnosť.

Na univerzite nie je riešený systém zdieľania poznatkov zamestnancov, ich vzdelávania a kariérneho rastu.

Prepojenia: 1.3.d), 3.1.c), 3.2.a), b), d), 5.1.f), 5.2.e), g)

Dôkazy: CL - <http://ukzu.uniza.sk/>, <http://vzdelavanie.uniza.sk/vzdelavanie/>

BK - smernica č. 50 „Knižničný a výpožičný poriadok“, smernica č.68 zásady edičnej činnosti na ŽU

b) Zabezpečenie, aby sa externe dostupné informácie získavali, spracovávali a efektívne využívali

Opis:

Univerzita má k dispozícii kvalitnú počítačovú sieť so širokopásmovým prepojením na internet. Študenti, zamestnanci i výskumníci majú neobmedzený prístup k interným i externým informačným zdrojom. Univerzitná knižnica zabezpečuje prístup k vybraným externým databázam, buď prostredníctvom knižničného portálu (dôkaz – 4.4.b.1), alebo on-line prístupom do databáz – autorizácia na IP adresu počítača.

Prepojenia: 3.1.c), 4.4.e), 5.1.f), 5.2.e),g), 9.2.e)

Dôkazy: **CL - <http://ukzu.uniza.sk/>**

c) Trvalé monitorovanie vedomostí a poznatkov dostupných v organizácii, zabezpečenie ich relevantnosti, správnosti, spoľahlivosti a bezpečnosti. Zároveň aj ich zosúladenie so strategickým plánovaním a súčasnými i budúcimi potrebami všetkých zainteresovaných strán

Opis:

Univerzita nemá k dispozícii komplexný systém pre monitorovanie hodnoty (relevantnosti) existujúcich znalostí a ich praktického využitia. Chýba podrobná analýza toku znalostí na univerzite. Čiastočne sú tieto oblasti riešené v systémoch pre evidenciu publikačnej činnosti a evidenciu záverečných prác. Prevádzku oboch systémov zabezpečuje univerzitná knižnica.

Prepojenia: 3.1.c), 3.2.a), b), 4.4.e), 5.1.f), 5.2.e), g)

Dôkazy: **CL - http://ukzu.uniza.sk**

d) Vytváranie vnútorných kanálov na rozširovanie informácií po celej organizácii, aby sa zabezpečilo, že všetci zamestnanci majú prístup k informáciám a vedomostiam, relevantným pre ich úlohy a ciele.

Opis:

Informačné pracoviská univerzity vytvárajú interné kanály pre distribúciu informácií a poznatkov na univerzite. Implementované technológie vytvárajú priestor pre umiestnenie a distribúciu poznatkov v rôznych formách - tlač, digitálne súbory, multimédiá. . V súčasnosti je to portál univerzitnej knižnice kde sú dostupné záverečné práce (doktorské, kandidátske, študentské). Sprístupnené sú niektoré skriptá, odborné a vedecké časopisy, on-line kurzy, prednášky z odborných podujatí. Toto riešenie je len čiastkové neumožňuje vyhľadávanie pomocou kľúčových slov, neposkytuje spätnú väzbu. Vyhľadávanie podľa kľúčových slov čiastočne rieši on-line katalóg knižničného IS.

Prepojenia: 1.3.d), f), 1.4.h), 3.1.c), 4.4.e), 5.1.f),5.2.e),g)

Dôkazy: **CL - http://ukzu.uniza.sk**

R - intranet ŽU

BB - slovenská akademická sieť SANET

- e) *Zabezpečenie prístupu a vzájomnej výmeny interných informácií so všetkými zainteresovanými stranami a prezentovanie informácií a dát používateľsky prijateľným spôsobom.*

Opis:

Aktuálna úroveň informačných a komunikačných technológií vytvára veľmi dobré podmienky pre šírenie informácií v prostredí univerzity. Všetci zamestnanci majú prístup k informáciám vystaveným na intranete a k službám univerzitného intranetu. Prístup je autorizovaný v rámci zavádzaného systému pre Identity Manažment. Využívať je možné e-mail, TV vysielanie po IP sieti, personálne i skupinové videokonferenčné systémy, rôzne formy „čítania“, ICQ, WiFi, IP telefóniu,... Informačný obsah na web stránkach je možné umiestňovať a aktualizovať s využitím redakčného systému. Za vystavenie a aktualizáciu informácií na www stránkach zodpovedajú pracoviská kde prvotné informáciu vznikajú alebo sú spracovávané. Problémová je štruktúra, vyhľadanie a relevantnosť obsahu, čo sa odráža v malom záujme a motivácii zamestnancov. Na univerzite sú vydávané v tlačenej i elektronickej forme informačný spravodajca univerzity a celý rad vedeckých a odborných časopisov v rámci svojej publikačnej činnosti.

Videokonferenčné systémy sú využívané pri komunikácii a výmene skúseností aj s externými subjektami.

Prepojenia: 1.3.c), 1.4.f), 3.1.c), 4.2.d),4.4.b), c),d), 5.1.f), 5.2.e),g)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

R - <http://intranet.uniza.sk>

DZ - <http://tv.utc.sk/main.php>

AR - príkaz rektora č.2/2004 k vytváraniu a prevádzke intranetu ŽU

CK - <http://ukzu.uniza.sk> voľba E-dokumenty – Noviny a časopisy

DY - <http://www.securitymagazine.sk> <http://securityrevue.sk>

CS - STUDIES, mathematical series, Materiálové inžinierstvo, ADVANCES in Electrical and Electronic Engineering, CIVIL and ENVIRONMENTAL ENGINEERING, Systémová integrácia, Krízový manažment, ACTA HUMANICA, ZNALECTVO

BS - smernica č. 68 zásady edičnej činnosti na ŽU

- f) *Zabezpečenie, pokiaľ je to možné predvídať, aby sa informácie a vedomosti tých zamestnancov, ktorí opúšťajú organizáciu, zachovali pre organizáciu.*

Opis:

Univerzita má spracovaný systém zabezpečenia zachovania informácií a poznatkov pri odchode zamestnanca v Pracovnom poriadku. Správa znalostí nie je riešená systémovo. Dôraz sa kladie na technológie, pričom najväčší prínos na zlepšenie situácie v správe a zdieľaní poznatkov a znalostí má práca s ľuďmi, zmena univerzitnej kultúry, znalosť procesov. K dispozícii nie sú mechanizmy pre zdieľanie poznatkov. K súčasnej situácii prispievajú časové prekážky – nedostatok času a komunikačné preťaženie. Príčiny v kultúrnych a sociálnych prekážkach sú v neznalosti hodnoty poznatkov, neexistujúcich kompetenciách, nízka vzájomná dôvera, odpor ku zmenám, neochota deliť sa o znalosti a komunikovať.

Prepojenia: 1.2.b), g), 3.1.c), 5.1.f), 5.2.e), g)

Dôkazy: BJ - Smernica č. 46 - Pracovný poriadok

4.5. Riadila technológie

a) Zavedenie jednotnej politiky v oblasti technológií v súlade so strategickými a operatívnymi cieľmi

Opis:

Pre optimálne využívanie interných zdrojov univerzita podniká opatrenia pre zvýšenie medzifakultnej a medzikatedrovej spolupráce a to ako v oblasti vzdelávania, tak aj vedy a výskumu. Usiluje o odstránenie duplicit vo výučbe a racionalizáciu fakultných štruktúr. V súčasnosti univerzita buduje moderný univerzitný kampus s komplexnou infraštruktúrou. Koncentrácia fakúlt a ich zdrojov v kampuse prispieva k vytvoreniu moderného univerzitného prostredia a podporuje efektívne využívanie ľudských, materiálnych i finančných zdrojov. V univerzitnom kampuse je plánované zriadenie vedecko-technologického parku. Aktívna spolupráca univerzity s inovačnými firmami umožňuje transfer technológií a poznatkov do praxe.

Zavádzanie technológií v súlade so zámermi univerzity je v kompetencii referátu pre rozvoj univerzity. Referát riadi prorektor pre rozvoj. Univerzita intenzívne rozvíja transfer technológií a poznatkov medzi fakultami a ústavmi a tiež s priemyselnou praxou a inštitúciami regionálnej samosprávy a štátnej správy.

Prepojenia: 1.2.j), 5.1.d), f)

Dôkazy: **H - Dlhodobý zámer ŽU**

b) Účinné aplikovanie vhodnej technológie do:

- manažérstva úloh,
- manažérstva vedomostí,
- podpory vzdelávania a zlepšovacích aktivít,
- podpory interakcie so zainteresovanými stranami a partnermi.

Opis:

Vzhľadom na aktuálne požiadavky univerzita neustále riešiť problém väčších alebo menších zmien. Každá zmena je chápaná ako úloha alebo projekt. Projekty (úlohy) sú na univerzite chápané ako dočasne vykonávané činnosti a organizačné opatrenia potrebné k dosiahnutiu definovaného výsledku v určenom čase. Univerzita nemá určené jednoznačné pravidlá určujúce prácu tímu, väzieb na univerzitné prostredie, priority a zdieľanie zdrojov. Vznik a aktivácia projektov je väčšinou spontánna bez prepojenia na riadenie procesu zmien na univerzite. Pre realizáciu projektu sú ad hoc určené projektové tímy. Metodiky a nástroje pre podporu projektového riadenia sú využívané minimálne. Na univerzite je pre počítačové spracovanie dostupné aplikačné programové vybavenie MS Project. V realizácii projektov nie je plne uplatnený kompletný PDCA cyklus.

V riadení a správe interných dokumentov a dokumentácie v súčasnej dobe len časť dokumentov (interná legislatíva) je spracovávaných v elektronickej forme a dostupná prostredníctvom univerzitného intranetu. Riadenie a správu ďalších dokumentov určuje Registratúrny poriadok univerzity – dôkaz 4.5.d.1. V súčasnosti univerzita nemá zavedenú technológiu pre automatizované vedenie a riadenie správy registratúry.

V rámci pilotného projektu univerzita od roku 2006 zavádza systém pre podporu a riadenie procesov prevádzky a správy nehnuteľného majetku (facility management). Cieľom je vytvorenie komplexného pasportu univerzitného kampusu, previazanie grafického pasportu na

evidenciu majetku a organizačnú štruktúru a následne na implementáciu procesov nad evidovaným majetkom, organizačnými úsekmi a ľuďmi – dôkaz 4.5.d.2

Univerzitná správa vedomostí a poznatkov je na univerzite je riadená z úrovne prorektora pre vzdelávanie, ktorý spolupracuje s Informačnou radou univerzitnej knižnice a edičnou radou – dôkaz 4.5.d.3. Pre uchovávanie, správu a distribúciu sú čiastočne využívané možnosti informačných a komunikačných technológií – dôkaz 4.5.d.4.

Prepojenia: 1.1.f), 1.2.g), j) 2.4., 3.3.c)

Dôkazy: BQ - Smernica č.61 – registratúrny poriadok

DN - Zmluva č. 2006/21 – dodávka SW FaMa, zmluva 2006/36 – servisná podpora

BS - Smernica č. 68 (zásady edičnej činnosti ŽU)

CL - organizačná štruktúra univerzitnej knižnice <http://ukzu.uniza.sk>

c) Podpora rozvoja a udržiavania interných a externých záujmových skupín

Opis:

Rozvoj technológií horizontálne pokrýva všetky základné činnosti univerzity. V oblasti vzdelávania, riadenia a správy sa univerzita sústredila na rozvoj univerzitnej metropolitnej siete a poskytovaných sieťových služieb (VoIP, VoD, IP TV,...). Veľký dôraz bol na rozširovanie technológie čipových kariet a súvisiacich funkcionalít (ubytovanie, strava, knižnica, prístupový systém, externé funkcionality – systém EMBASE, ...). Dôkaz 4.5.b.1. Ďalej bol rozvíjaný systém pre podporu e-vzdelávania. Dôkaz 4.5.b.2. Pre riadenie procesov spojených s údržbou a prevádzkou budov univerzita zrealizovala pilotný projekt facility managementu. Dôkaz 4.5.b.3 V oblasti vedy a výskumu univerzita spolupracuje na vedecko-technickom projekte „Technológie a služby inteligentnej dopravy v podmienkach SR“, „Využitie informačných a komunikačných technológií a sieťových platforiem novej generácie vo vzdelávaní“.

Prepojenia: 1.2.j), 1.4.h), 5.1.f)

Dôkazy: DO - zmluva o prístupení do systému EMBASE

DR - zmluvy o spolupráci s CKM Syts Bratislava pri vydávaní preukazov študentov ISIC a učiteľov ITIC

DR - zmluva o spolupráci s EMTest Slovensko

Q - <http://vzdelavanie.uniza.sk/vzdelavanie/>

DN - zmluva č. 2006/21, č.2006/36 dodávka SW FaMa, resp. servisná podpora FaMa

4.6. Riadila zariadenia

a) Vyváženie efektívnosti a účinnosti fyzického umiestnenia s potrebami a očakávaniami používateľov (napr. centralizácia verus decentralizácia budov)

- Zaistenie bezpečného, nákladovo účinného a ergonomicky vhodného využívania kancelárskych zariadení, berúc do úvahy strategické a operatívne ciele organizácie, osobné potreby zamestnancov, miestnu kultúru a akékoľvek fyzické obmedzenia (napr. otvorené verus individuálne kancelárie, mobilné kancelárie) a technické vybavenie (napr. množstvo počítačov a kopírovacích strojov v prevádzke).
- Zabezpečenie účelnej, nákladovo efektívnej, plánovanej a trvalo udržateľnej údržby budov, kancelárií a zariadení.

Opis:

Vedenie univerzity dlhodobo vyvíja úsilie k postupnej centralizácii celej univerzity na Veľkom diele, kde je sústredená väčšia časť fakúlt a rektorát univerzity. Detašované pracoviská majú len niektoré fakulty (FSI, FRI, EF a FPV). Posledné detašované pracovisko vzniklo v roku 2004 v Liptovskom Mikuláši. Odvtedy sa ich počet nemenil.

Na ŽU je centrálna evidencia a správa majetku na rektoráte, oddelení majetkovej evidencie. Evidencia majetku sa robí prostredníctvom informačného systému SOFIA.

Zodpovednosť za majetok je rozdelená na konkrétne pracoviská a vedúcich zamestnancov.

Kancelárie na rektoráte, fakultách a iných pracoviskách sú prevažne individuálne, nakoľko je to výhodnejšie pri kontakte so zákazníkmi/študentmi, s ktorými sa stretávajú vedúci predstavitelia univerzity, fakúlt, ústavov i zamestnanci na rôznych úrovniach.

Kancelárie sú vybavené na štandardnej úrovni, t.j. pracovný stôl, kancelárska stolička, odkladací priestor na spisy, PC s tlačiarňou, pevná linka. Vedúci pracovníci a sekretárky majú k dispozícii služobný mobilný telefón. Štandardne je vybavené každé oddelenie/katedra kopírovacím strojom, príp. faxom. Každá fakulta, ústav, rektorát má k dispozícii aspoň jednu zasadaciu (rokovaciu) miestnosť, v ktorej je prístup na internet a na požiadanie je k dispozícii dataprojektor, príp. tabuľa na písanie. Študenti majú prístup cez čipové karty do počítačových učební, kioskov a do copycentra.

Nakladanie s majetkom univerzity sa monitoruje pravidelne raz ročne vykonaním inventarizácie majetku, ktorá sa uskutočňuje na základe príkazu rektora. Obnova technického zariadenia a kancelárskeho nábytku sa robí priebežne podľa potreby a finančných možností pracoviska. Vybavenie učební, prednáškových miestností je zverejnené na: <http://ucebne.uniza.sk/main.php>

Mobilné kancelárie ŽU nemá a ani neuvažuje o ich zriadení.

Upratovacie služby zabezpečuje univerzita centrálnne pre celú univerzitu prostredníctvom Prevádzkového odboru. Upratujú sa vnútorné priestory budov (kancelárie, zasadačky, učebne, chodby, WC ...) ako aj priestor okolo budov univerzity (chodníky, trávnaté plochy...). Celková plocha na upratovanie je 66 273 m². Na jednu upratovačku pripadá cca 1200 m² upratovacej plochy. Univerzita zamestnáva 56 upratovačiek. Drobné opravy a údržbu zabezpečuje ŽU tiež vo vlastnej réžii pre všetky pracoviská univerzity. Služby si objednávajú prostredníctvom žiadanky na vykonanie prác, ktorá je v elektronickej forme na intranete ŽU. Hradí si ich každé pracovisko z vlastných zdrojov.

Ochrana budov ŽU je zabezpečená:

- elektronickým systémom prostredníctvom snímačov (takto sú zabezpečené len PC miestnosti, laboratória, ústredne a niektoré priestory rektorátu,
- strážením fyzickou osobou v nočných hodinách, cez víkendy a sviatky elektronickým systémom napojenia na výjazdovú strážnu službu (Univerzitná knižnica, pokladňa ŽU).

Finančné náklady na strážnu službu predstavujú cca 610 000,- Sk/rok.

Prepojenia: 3.1.h), 4.3.j), 4.6.d), 5.1.f)

Dôkazy: Q - ekonomický informačný systém SOFIA

AN - prevádzkové poriadky ŽU

AU - príkaz rektora na vykonanie inventarizácie majetku

L - elektronická žiadanka na vykonanie prác (intranet)

DP - zmluva s bezpečnostnou službou

b) Zabezpečenie účelného, nákladovo efektívneho a vhodného využívania dopravných a energetických zdrojov

Opis:

ŽU má všestranný vozový park (osobné autá, nákladné autá, prívesy, traktory,...). Vozidlá sú v správe Prevádzkového odboru – autodoprava. Služobné motorové vozidlá sú využívané v zmysle Smernice č. 65 – dopravno-prevádzkový poriadok a podľa požiadaviek zamestnancov školy. Fakulty majú pridelené referentské vozidlá, ktoré v prevažnej miere využívajú dekaní fakúlt a následne zamestnanci jednotlivých fakúlt (na základe žiadanky na prepravu). Údržbu vozového parku zabezpečujú pracovníci autodopravy. Náklady na používanie služobných áut si hradí každé pracovisko z vlastných zdrojov. Obnova vozového parku sa robí podľa potreby a finančných možností univerzity.

V rámci dlhodobej koncepcie v oblasti energetiky na ŽU sa postupne prechádza na dispečerský systém riadenia energetiky. Od roku 2005 sa tento systém zintenzívnil a v súčasnosti je na centrálny energetický dispečing napojených 9 výmenníkových staníc /VS/ z toho 8 horúcovodných a jedna parná, 2 plynové kotolne /PK/ a 7 teplovodných strojovní, ktoré sú v systéme občasnej obsluhy. Na väčšine objektov sú snímané referenčné teploty /sever, juh resp. východ, západ čo umožňuje automatické vykurovanie jednotlivých častí budov podľa skutočnej vonkajšej teploty. Samostatnú VS máme na SvF, ktorá je v automatickom režime s občasnou obsluhou, ale sa už nepočíta s jej rekonštrukciou.

Od roku 2007 je na dispečing napojené aj sledovanie spotreby elektriny na Veľkom diele.

Na letisku v Hričove je propán-butánová kotolňa v automatickom režime s občasnou obsluhou.

V roku 2007 sa osadil nový riadiaci systém na PK FPV, ktorý umožnil znížiť ročné mzdové náklady o 800 tis. Sk s návratnosťou za 9 mesiacov a s úsporou plynu cca 25% ročnej spotreby. Vybudovala sa nová VS na internátoch Veľký diel, ktorá umožní automatické riadenie spotreby tepla v 7 budovách s odlišným charakterom spotreby/ internát, knižnica, telocvičňa, administratíva. Predpoklad úspor je od 15 až 20 %. Osadil sa plynový bojler na menze ŽU pre letnú prevádzku s úsporou 31 tis. Sk mesačne. Spustili sa do prevádzky nefunkčné rekuperátory na menze.

Za účelom znižovania spotrieb sa osadili samostatné merania spotreby elektriny na internátoch Hliny, kde došlo k zníženiu spotreby elektriny. Na znižovanie spotreby elektriny má priaznivý dopad aj skvalitnenie vykurovania, čo vylúčilo dovtedajšie elektrické prikurovanie hlavne na chladnejších stranách budov, lebo aj po pripojení nových objektov EF, SLCP, nedošlo k nárastu spotreby elektriny, ale sme mohli znížiť kW- maximum o 100 kW v rámci areálu Veľký diel a o 150 kW na internátoch Hliny. Pokračuje sa v osadzovaní meračov tepla pre jednotlivé budovy.

Vedúci všetkých pracovísk univerzity vypracovávajú v spolupráci so zamestnancami plán dovoleniek do 30. apríla bežného roka, ktorý schvaľujú zástupcovia zamestnancov. Hromadné čerpanie dovolenky počas vianočných sviatkov je dohodnuté v Kolektívnej zmluve a upravené Metodickým pokynom č. 5/2004 k hromadnému čerpaniu dovolenky.

Prepojenia: 4.3.j), 5.1.f), 8.1.d), 8.2.i), 9.3.c)

Dôkazy: BR - Dopravno-prevádzkový poriadok ŽU - Smernica č. 65

W - Kolektívna zmluva

Y – Metodické usmernenie č. 5/2004 k hromadného čerpaniu dovolenky

CW - Výročná správa o hospodárení

AF - Plán činnosti odd. energetiky prevádzkového odboru

c) Zabezpečenie primeranej fyzickej dostupnosti budov v súlade s potrebami a očakávaniami zamestnancov a zákazníkov/študentov (napr. prístup k parkovaniu alebo k hromadnej doprave)

Opis:

Univerzita má vybudované parkoviská priamo v areáli tak pre zamestnancov ako i pre študentov a návštevníkov ŽU. Nakoľko tieto sú nepostačujúce, počíta sa pri súčasnej výstavbe nových budov s vybudovaním parkovacej plochy s počtom miest na parkovanie cca 220. Pripravuje sa vybudovanie nového parkoviska pri vnútroblokovej komunikácii situované za novou výstavbou výučbových priestorov s počtom parkovacích miest 96 (plány výstavby).

Výhľadovo sa počíta s podzemným parkoviskom s počtom 62 parkovacích miest.

Zastávka MHD je priamo nad areálom univerzity. Vedenie univerzity, pri tvorbe grafikonu, rokovalo s predstaviteľmi DPMŽ, aby trolejbusové spoje nadväzovali na jednotlivé výučbové bloky. Je možné dostať sa priamo do centra mesta, na ŽSR, SAD a na príľahlé sídliska v okolí mesta (zoznam liniek DPMŽ a časový harmonogram liniek DPMŽ).

Navigácia z mesta na ŽU Veľký diel, ale i fakulty a ústavy umiestnené v budovách v meste je zabezpečená orientačnými tabuľami, ktoré realizovala pre ŽU firma ARD, s.r.o. (zmluva s firmou ARD a jej dodatky). Samotné budovy ŽU sú označené abecedne veľkými písmenami a zoznam s označením budov/učební a jej sídlom je uvedený na webovej stránke ŽU (<http://ucebne.uniza.sk/main.php>). Súčasne je tam uvedené aj technické vybavenie učební. Je to potrebné hlavne pre orientáciu študentov. Každá budova má okrem abecedného označenia aj nápis (príp. tabuľku) s názvom príslušnej fakulty, ústavu, ktoré v nej sídlia. Samotný areál ŽU v súčasnosti nemá aktuálne orientačné tabule s grafickým plánom budov ŽU.

Prepojenia: 1.2.d), 3.1.h), i), 4.2.e), 4.3.d), 5.1.f)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na roky 2008 – 2013

CW - Výročná správa o hospodárení ŽU

d) Vybudovanie integrovanej politiky pre riadenie fyzických aktív, vrátane bezpečnej recyklácie, napr. priame zabezpečovanie alebo outsourcing

Opis:

Separovaný zber sa na univerzite cielene nevykonáva. Robia ho len individuálne zamestnanci, hlavne zber papiera, ktorý potom odovzdávajú na recykláciu cez firmu, ktorá zber papiera zabezpečuje, výmenou za hygienické potreby (toaletný papier, utierky).

Register investícií sa spracováva v zmysle Metodického pokynu a zásad spracovania Registra investícií č. MF/9922/2005-411 (uverejnené vo finančnom spravodajcovi č. 3/2005).

Prepojenia: 4.6.a), 5.1.f), 8.1.e)

Dôkazy: Z - Metodický pokyn a zásady spracovania registra investícií

AN - Prevádzkové poriadky ŽU

DP - Zmluva s bezpečnostnou službou

R - Internet

O - Harmonogram DPMŽ

5. KRITÉRIUM 5: PROCESY

Silné stránky	Oblasti na zlepšenie	Bodové hodnotenie
5.1.	5.1.	5.1.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Spolupráca s externými organizáciami ▪ IKT infraštruktúra ▪ IS univerzity, Register študentov, Register publikačnej činnosti ▪ E-vzdelávanie ▪ Širokopásmové pripojenie na internet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Procesy: identifikácia, navrhovanie, zlepšovanie atď. ▪ Univerzitný intranet ▪ Ukazovatele výkonnosti 	22
5.2.	5.2.	5.2.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zapojenie študentov do rozvoja služieb ▪ Dostupnosť relevantných informácií pre študentov ▪ Podpora záujemcov a uchádzačov o štúdium 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uplatnenie celého PDCA cyklu ▪ Využívanie spätnej väzby od študentov 	21
5.3.	5.3.	5.3.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uplatňovanie a zavádzanie inovácií 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projektové riadenie - metodika ▪ Uplatnenie celého PDCA cyklu 	21

Pozn.

Oblasti na zlepšenie zvýraznené hrubým písmom predstavujú potenciálne aktivity prioritne vybrané pre akčný plán na príslušné obdobie.

5. KRITÉRIUM 5: PROCESY

Hodnotenie: Posúďte dôkaz o tom, čo organizácia robí, aby:

5.1. Určovala, navrhovala, riadila a priebežne zlepšovala procesy

a) Priebežná identifikácia, opis a zdokumentovanie kľúčových procesov

Opis:

Na univerzite je priebeh procesov riadený formálnymi (štatúty, organizačné poriadky, interná legislatíva univerzity a fakúlt, smernice, pokyny, prieskumy) i neformálnymi pravidlami (vzájomná komunikácia vlastníkov a realizátorov procesov). Kompetenčné presahy, alebo prázdne miesta sú zabezpečené osobnými dohodami. Realizácia procesov vyžaduje značné úsilie a záťaž nie je rozložená rovnomerne na všetkých realizátorov procesu. Skúsenosti sú monopolizované jednotlivcami, nie sú zdieľané a cielene dokumentované. Zmeny nie sú spontánne a vzájomne zladené a sú bez odpovedajúceho synergického účinku. Organizačné zmeny sú často prijímané s obavami z toho čo zmena prinesie. Chýba presvedčenie prečo akceptovať zmeny keď univerzita funguje. Zmeny sú blokované historickými, osobnými a sociálnymi väzbami. Čiastková analýza procesov je vykonávaná pri projektovaní, vývoji a implementácii subsystémov integrovaného informačného systému univerzity. Relatívne najlepšie je spracovaná analýza procesov pre akademický informačný systém (AIS) pre podporu dištančného (e-vzdelávania)

Pre analýzu procesov univerzity sú využívané postupy štrukturovanej procesnej analýzy, ktorá je založená na analýze vykonávaných činností a tokov dát na rôznych úrovniach podrobnosti. Identifikácia procesov vychádza z rozboru vykonávaných činností a prieskumu kolobehu dokladov a informácií medzi účastníkmi procesu. Tento postup bol využitý pri vývoji AIS univerzity pre podporu e-vzdelávania na univerzite. (Dôkaz 5.1.a.1)

Takto vykonávaná procesná analýza, je len čiastočná, bez určenia všetkých atribútov procesu a len pre určitú oblasť aktivít univerzity. Nie je systémová a komplexná.

Prepojenia: 1.2.a), h), 2.1.d), 2.3.c), 4.5.a)

Dôkazy: Q - <http://vzdelavanie.uniza.sk/vzdelavanie/>

Opatrenia:

Zostavenie mapy procesov univerzity. Cieľom je identifikácia a analýza procesov na univerzite a ako sú tieto procesy zabezpečené organizačne a podporované IKT.

Spracovaná mapa procesov musí umožniť lepšie vnímanie procesov v rámci celej organizačnej štruktúry univerzity vlastníckmi a realizátormi. Určí rozhrania a kompetencie medzi procesmi. Vytvorí podmienky pre priebežné a cielene zlepšovanie procesov.

Požadovaná štruktúra univerzitnej mapy procesov

- Analýza existujúceho stavu organizácie a analýza hlavných procesov v poradí:
 - vzdelávanie
 - veda a výskum
- Identifikácia a kategorizácia subprocesov
- Analýza väzieb medzi subprocesmi, identifikácia výstupov a definovanie rozhraní pre ich ďalšie využitie
- Určenie atribútov procesov – zákazník, vlastník, vstupy, výstupy, zdroje, merateľné indikátory výkonu, priradenie dokumentácie (legislatíva, smernice, príkazy,...)

Kategorizácia procesov

- Hlavné (core) procesy – zriadené pre plnenie poslania univerzity, tvoria novú hodnotu pre uspokojenie zákazníka. – vzdelávanie, veda a výskum. Určiť mieru zapojenia zákazníkov pri navrhovaní služieb a produktov univerzity.
- Riadiace procesy – zabezpečujú že univerzita je organizačne konsolidovaná a riadená. Definujú úroveň spolupráce so zákazníkmi (študentmi) pri implementácii služieb do prostredia univerzity.
- Podporné procesy – zaisťujú externému i internému zákazníkovi (odberateľovi), procesu produkt alebo službu. Podporné procesy je možné zaistiť aj externe. Interne sú vykonávané napr. z dôvodu zníženia rizík, operatívnosti, ekonomickej výhodnosti.

Hĺbka analýzy procesov

- rozdelenie procesov na subprocesy
- spracovanie prehľadu subprocesov a väzieb medzi nimi a ich kategorizácia
- identifikácia kľúčových procesov potrebných pre správnu funkciu a činnosť univerzity
- popis logiky subprocesov na úroveň jednotlivých činností (akcií) s určením vstupov a výstupov, organizačného zabezpečenia, podpora IKT
- detailný popis činností a ich zabezpečenia

b) Identifikácia a pridelovanie zodpovednosti vlastníkom procesu**Opis:**

Vzhľadom k neexistujúcej komplexnej analýze a zmapovaniu procesov univerzity je identifikácia a určovanie zodpovedností a kompetencií pre vlastníkov a realizátorov procesov všeobecné. Vyplýva z organizačných poriadkov, štatútov univerzity a jej súčastí a z popisov práce zamestnancov. Vychádza zo zvyklostí, alebo je určené priamym delegovaním povinností a právomocí formou príkazov a nariadení. Priradenie kompetencií je najlepšie na úrovni riadenia hlavných činností univerzity. S postupnou dekompozíciou na subprocesy, podporné procesy a činnosti sú kompetencie a zodpovednosti menej jednoznačné a presné a dochádza ku kompetenčným presahom resp. vákuu.. Chýba jednoznačná identifikácia kľúčových procesov a lokalizácia ich dopadu na chod a činnosť univerzity.

Prepojenia: 1.2.a), b), 3.1.a), c), f), 5.1.a)

Dôkazy: AD - Organizačné poriadky a štatúty pracovísk, smernice, príkazy rektora, príkazy kvestora

Opatrenia:

Detailná kategorizácia procesov a subprocesov a ich dôsledná analýza až na úroveň jednotlivých činností. Prepojenie internej legislatívy (organizačné poriadky, štatúty, prac. náplne, príkazy, pokyny) s procesmi univerzity.

Pozri opatrenie 5.1.a. – kategorizácia a hĺbka procesnej analýzy.

c) Zapojenie zamestnancov a externých zainteresovaných strán do navrhovania a rozvoja kľúčových procesov**Opis:**

Vedenie univerzity spolupracuje a využíva poradné orgány - kolégium rektora, vedecká rada, správna rada, akademický senát a ďalšie poradné orgány - rada pre informatiku, informačná rada univerzitnej knižnice, dočasné pracovné skupiny - pri navrhovaní a presadzovaní plánov rozvoja univerzity. Dlhodobý zámer univerzity je spracovávaný na

obdobie 5 rokov. Aktuálny je dlhodobý zámer ŽU na obdobie rokov 2008 – 2013 prerokovaný vo vedeckej rade, správnej rade. Návrh bol schválený AS univerzity 17.12.2007. Dlhodobý zámer popisuje profil univerzity v súčasnosti i z dlhodobého hľadiska.. Definuje kroky univerzity so zameraním na rozvoj VŠ vzdelávania, vedeckovýskumnej a umeleckej činnosti, ďalšie celoživotné vzdelávanie, medzinárodnú spoluprácu a prepojenie s praxou. V kategórii riadiacich a podporných procesov sa sústreďuje na zvyšovanie kvality vo všetkých oblastiach činnosti, personálny a materiálny rozvoj, riadenie univerzity, využívanie IKT. Správna rada univerzity sa zameriava presadzovanie verejného záujmu v aktivitách univerzity.

Univerzita ako poskytovateľ služieb pre študentov, priemysel, zamestnávateľov, štát má veľmi dobrú a rozvinutú spoluprácu s výskumnými a výrobnými podnikmi, ktoré vytvárajú prostredie pre odborné praxe, exkurzie, zadávanie tém záverečných prác atď. Univerzita spolupracuje s podnikateľským a priemyselným sektorom pri rozvíjaní nových študijných programov a pri ich rekonštrukcii na trojstupňovú štruktúru. Využívaným spôsobom spolupráce s praxou je vytváranie občianskych združení. Ďalšou formou zapojenia zamestnancov a externých strán do rozvoja procesov je medzinárodná spolupráca formou spoločných projektov a grantov. Dostupnosť informačných technológií na univerzite a ich parametre dosahujúce európsku úroveň umožňuje presunúť oblasť realizácie pedagogických, edukačných a výskumných úloh do roviny výkonnej, na úroveň priamych riešiteľov a realizátorov.

Univerzita je pripojená na širokopásmovú sieť SANET 10 Gb, pripojenie na akademickú sieť Pionier v Poľsku 10 Gb. Univerzita má k dispozícii videokonferenčné systémy (profesionálny room systém Polycom, personálny systém ClickToMeet).

Univerzita je dlhodobo zapojená do medzinárodných vzdelávacích a vedeckovýskumných programov. Svojím významom sú medzinárodné programy kľúčovými aktivitami univerzity. Umožňujú mobility študentov, zamestnancov. Aktívne zapojenie univerzity do týchto programov umožňuje spätne prostredníctvom zamestnancov a študentov formovať hlavné procesy a oblasti pôsobenia univerzity.

Súčasťou univerzitného intranetu je univerzitné diskusné fórum určené pre akademickú obec na vyjadrenie názorov, pripomienok a návrhov. Aktuálna verzia diskusného fóra nemá jednoznačne určeného moderátora a je koncipované ako otvorené. Fórum umožňuje inicializovať tému diskusie, zapojiť sa do už prebiehajúcej diskusie, reagovať na príspevky a názory ostatných účastníkov diskusie. V súčasnosti má fórum tri hlavné témy v ktorých je možné diskutovať na rôzne problémy. Sú to:

- e-vzdelávanie
- informačné a komunikačné technológie
- všeobecné podnety a pripomienky zamestnancov a študentov.

Príspevky nie sú pravidelne vyhodnocované a analyzované vedením univerzity, fakúlt a pracovísk.

Prepojenia: 1.1.a), f), 1.2.a), k), 3.3.b)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na roky 2008 – 2013

DL - zápis z rokovania AS ŽU 17. 12.2007

BB - členstvo v združení SANET

CT - videokonferenčné pracovisko univerzity (miestnosť AA 14)

CM - <http://intranet.uniza.sk> (Univerzitné diskusné fórum)

Opatrenia:

Zaviesť priebežné sledovanie a vyhodnocovanie pripomienok v diskusnom fóre vlastníckmi a realizátormi procesov.

d) Pridelovanie zdrojov k procesom na základe miery ich prínosu k napĺňaniu strategických cieľov organizácie

Opis:

Z pohľadu realizácie procesov sú zdroje posudzované ako interné fyzické (materiálne) a ľudské (personálne) a zdroje pre zabezpečenie vstupov (dodávateľov). Z pohľadu dlhodobej stratégie sa univerzita sústreďuje na podporu oblastí v ktorých vyniká na národnej i medzinárodnej úrovni, ako sú doprava, komunikácie a príbuzné vedy, inžinierstvo, informatika, manažment a na procesy, ktoré sú nevyhnutné pre ich podporu vo vzdelávaní a vo vede a výskume. Pre optimálne využívanie interných zdrojov univerzita podniká opatrenia pre zvýšenie medzifakultnej a medzikatedrovej spolupráce a to ako v oblasti vzdelávania, tak aj vedy a výskumu. Usiluje o odstránenie duplicit vo výučbe a racionalizáciu fakultných štruktúr. V súčasnosti univerzita buduje moderný univerzitný kampus s komplexnou infraštruktúrou. Koncentrácia fakúlt a ich zdrojov v kampuse prispieva k vytvoreniu moderného univerzitého prostredia a podporuje efektívne využívanie ľudských, materiálnych i finančných zdrojov.

Univerzita ako právnická osoba delegovala veľkú časť svojich právomocí na fakulty, s tým že fakulty sú dobre vybavené na to, aby rozhodovali o vytvorení optimálnych podmienok pre kvalitné vyučovanie, výskum i manažment ľudských zdrojov. Personálne i materiálne zdroje sú na úrovni rektora prerozdelené medzi fakulty, ústavy a pracoviská univerzity. Napr. centrálna je zabezpečovaná prevádzka časti učební, IKT infraštruktúra, IS univerzity, knižničné informačné služby, atď.

Finančné dotačné zdroje sú prerozdelené na fakulty a mimofakultné útvary. Základné prerozdelenie rozpočtu univerzity je podľa výkonových parametrov. V súčasnosti sú sledované pedagogické, publikačné a vedecké výkonové parametre pre rozdelenie dotácie.

Nasledujúce úpravy a doladenie rozpočtu sú výsledkom dohody vedenia ŽU s dekanmi fakúlt v kolégiu rektora. Schvaľovanie v AS je už formálne.

Prepojenia: 1.2.a), 2.1.a), 3.1.a), 4.3.a)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer ŽU na roky 2008 – 2013, investičný zámer

DL - zápisy z KR, AS

AZ - Návrh rozpočtu

Opatrenia:

Upraviť pridelovania zdrojov k procesom univerzity podľa miery ich prínosu k napĺňaniu hlavných strategických cieľov univerzity.

e) Zhromažďovanie, uchovávanie a pochopenie právnych požiadaviek a iných predpisov, relevantných pre procesy organizácie, ich analyzovanie a navrhovanie námetov na zosúladenie právne integrovaných procesov s cieľom eliminácie nepotrebných administratívnych prekážok a byrokracie

Opis:

Interné právne normy univerzity tvorí široké spektrum dokumentov ako sú štatúty, organizačné poriadky, pokyny, príkazy, usmernenia, smernice, pokyny rektora, pokyny kvestora, metodické usmernenia k príkazom. Elektronické interné dokumenty sú vystavené bez identifikácie a prepojenia s odpovedajúcimi činnosťami univerzity. Označovanie je neprehľadné s množstvom dodatkov často bez bližšieho popisu dodatku v názve. Chýba spracovanie výkladu právnych noriem týkajúcich sa procesov univerzity. Pravidelné interné školenie pre zamestnancov univerzity sú zamerané prevažne na oblasti BOZP, certifikáty technikov, vodičov,

atď. V obmedzenom rozsahu sú organizované školenia pre vysvetlenie a pochopenie právnych noriem vzťahujúcich sa k hlavným procesom univerzity. Za spracovávanie, kategorizáciu a zverejnenie internej legislatívy zodpovedá „Právne a organizačné oddelenie rektorátu“. Podľa príkazu rektora č.2/2004 a metodického usmernenia č.1/2004 majú byť interné dokumenty univerzity všeobecne dostupné všetkým zamestnancom Žilinskej univerzity na univerzitnom intranete. Aktuálna verzia a štruktúra univerzitného intranetu už nezodpovedá súčasným požiadavkám. Je neprehľadná, vyhľadávanie relevantných dokumentov zdĺhavé a neefektívne. Dôkaz 5.1.e.1.

Prepojenia: 1.2.a), 2.1.a)

Dôkazy: R - univerzitný intranet <http://intranet.uniza.sk>

Opatrenia:

Spracovanie novej štruktúry univerzitného intranetu, vychádzajúcej z procesnej analýzy.

f) Implementácia procesných ukazovateľov a stanovenie cieľov výkonnosti orientovaných na študenta/zákazníka

Opis:

Nie sú stanovené benchmarky pre posudzovanie výkonnosti univerzitných procesov. Efektívnosť a výkonnosť je vyhodnocovaná podľa ad hoc spracovaných štatistík, ktoré sú zaradované do rôznych výročných a záverečných správ, správ pre KR a štatistických výkazov. Úroveň a spôsob vyhodnotenia štatistík a určenie spätnej väzby na konkrétny proces nie je jednoznačné. Sledované sú ukazovatele charakterizujúce vstupy a výstupy z procesov, obmedzenia a zdroje vstupujúce do procesov. Pre proces vzdelávania sú sledované napr. počet učiteľov a ich pomer k študentom – priemerný počet študentov pripadajúcich na jedného učiteľa., koeficient kvalifikačnej štruktúry učiteľov. Sledujú sa počty študentov podľa študijných odborov, koeficient úspešnosti postupu do ďalšieho semestra (ročníka), údaje o absolventoch univerzity v pomere k počtom študentov zapísaných do 1. ročníka, údaje charakterizujúce dĺžku štúdia v porovnaní so štandardnou dĺžkou, charakteristiky kreditového systému. Sledované sú údaje o prijímaní na štúdium – počty miest pre uchádzačov, počty prihlásených, prijatých a zapísaných na fakulty a stupeň štúdia.

Sledované údaje charakterizujúce proces vedy a výskumu - personálne zdroje, počty pedagogických, výskumných pracovníkov, doktorandov. Graduačná štruktúra zamestnancov. Údaje charakterizujúce štruktúru vedecko-výskumných projektov, publikačnú činnosť, vydávanie vedeckých a odborných časopisov, účasť na konferenciách.

Sledované sú ukazovatele finančnej náročnosti procesov univerzity. Pre získavanie informácií, ktoré priamo umožňujú posudzovanie kvality vzdelávacieho procesu je využívaný akademický informačný systém univerzity.

Prepojenia: 1.2.a), 2., 4.

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

CL - informácie o publikačnej činnosti sú na stránkach univerzitnej knižnice <http://ukzu.uniza.sk>

AW - register študentov

Opatrenia:

Zavedenie systému pre sledovanie a hodnotenie plnenia ukazovateľov v členení viazanom na procesy univerzity. Procesne orientované ukazovatele.

Definovanie ukazovateľov zákaznickej výkonnosti – sledujú výkonnosť univerzity z pohľadu zákazníkov (študentov) ako je spokojnosť, úspešnosť uplatnenia, ...

Definovanie ukazovateľov konkurenčnej výkonnosti – účelom sledovania a hodnotenia týchto indikátorov je dodržanie a stále dosahovanie porovnateľných výsledkov.

g) Koordinácia a synchronizácia procesov

Opis:

Vzhľadom k neúplnému zmapovaniu procesov na univerzite je koordinácia a synchronizácia procesov zabezpečovaná prevažne z úrovne vedenia organizačných zložiek univerzity. Prevažuje funkčný prístup k realizácii procesov. Väčšina realizačných procesov vychádza z organizačnej štruktúry univerzity, zo štatútov a popisov činností, ktoré má daná organizačná zložka urobiť. Vychádza sa s predpokladu, že požadované činnosti sú odborne zabezpečené a predpokladá sa, že spolupracujúce pracoviská sa vždy vzájomne dohovoria. Prístup k synchronizácii a koordinácii je charakterizovaný – jedným zodpovedným vedúcim (zamestnanci pracujú pre svojich vedúcich), rámcovým zadáním úlohy a nedokonalou kontrolou plnenia úloh. Rutinné vykonávanie prác je na základe zaužívaných postupov a zvyklostí, procesné chyby a nedostatky sú nahrádzané zvýšeným úsilím a organizačnými opatreniami.

Dobrá situácia je v tej časti realizačných procesov, ktoré sú podporované IT. Integrácia s IT podmieňuje realizáciu procesov v reálnom čase, redukuje nutnosť duplicít vstupov. Vstupy (údaje) vznikajú alebo sú vkladané a modifikované na tých organizačných zložkách, ktoré sú zodpovedné za ich správnosť a obsah. Potrebná koordinácia je zabezpečovaná z úrovne prorektora a prodekanov. Takto je zabezpečená časť realizačných procesov pre podporu procesu vzdelávania. Vid' AIS pre podporu e-vzdelávania. Systém umožňuje ako prezenčnú tak i dištančnú formu výučby. Dôkaz 5.1.g.1

Prepojenia: 1.2.a), 2.1.a), 3.1.a)

Dôkazy: AH - pokyn rektora k e-vzdelávaniu

DL - zápisy z kolégia rektora, zápisy z Rady pre informatiku

Opatrenia:

Zavedenie procesného prístupu k vykonávaniu činností spojených s realizáciou kľúčových aktivít univerzity. Zosúladiť s podporou IIS univerzity. Pre procesný prístup spracovať jednoznačné pracovné postupy. Zamestnanci, ktorí poznajú svoju úlohu v procese ju vedú kvalitne zabezpečiť. Priebežne organizovať interné školenia a vzdelávanie zamestnancov. Pre jednotlivé procesy (subprocesy) určiť vstupy a výstupy. Zamestnanci sa nemusia práce vzájomne dohovárať na postupoch pre vykonanie prác.

h) Sledovanie a hodnotenie vplyvov internetových služieb/služieb e-governmentu na procesy organizácie (napr. účinnosť, kvalita, efektívnosť)

Opis:

Univerzita má veľmi kvalitné internetové pripojenie v rámci Slovenskej akademickej počítačovej siete SANET. Existujúca infraštruktúra – univerzitná metropolitná sieť v Žiline, 10Gb pripojenie na trase Žilina – Bratislava a pripravovaný upgrade 1Gb liniek SANETu na 10Gb a peeringové centrum v Bratislave vytvára veľmi dobré predpoklady pre využívanie internetových služieb študentmi i zamestnancami univerzity. Existujúca infraštruktúra umožňuje univerzite, zamestnancom i študentom využívať všetky dostupné internetové služby. Počítačová sieť univerzity pokrýva všetky fakulty a pracoviská univerzity. Veľká časť internátnych izieb má dátový prípojku s prístupom do internetu. Na univerzite je monitorovaný dátový traffic na

rozhraní univerzitný intranet a externé prostredie. Je sledovaný objem prenášaných údajov v smere do/z univerzitného prostredia. Charakter údajov a internetových služieb nie je rozlišovaný. Dopad dostupných internetových služieb na procesy univerzity nie je podrobne analyzovaný. Najväčší prínos je v procese vzdelávania a v procese vedy a výskumu. Dostupnosť vzdelávacích materiálov pre študentov, on-line spolupráca s vedeckovýskumnými pracoviskami. V súčasnosti využívané služby sú e-mail, instant messaging, VoIP, videostreaming, VoD, videokonferencie, RSS, e-časopisy.

Formou štatistík charakterizujúcich IT infraštruktúru a objem prenesených dát je možné hodnotiť úroveň interného prostredia pre využívanie internetových služieb a len čiastočne hodnotiť dopad na univerzitné procesy, študentov i zamestnancov.

Univerzita je zapojená do projektu StudentLive. Univerzita má zavedený systém pre podporu dištančného vzdelávania e-learning.

Žilinská univerzita prevádzkuje integrovaný informačný systém. Súčasťou je akademický informačný systém, ktorý obsahuje informácie o učiteľoch, študentoch, študijných programoch, študijných plánoch, študijných výsledkoch, atď. Využívanie systému učiteľmi i študentmi je diferencované na základe pridelených práv. Učitelia majú prístup k pedagogickej dokumentácii svojich predmetov, môžu zadávať termíny skúšok, zapisovať hodnotenia študentov a pod. Akademický informačný systém je integrovaný so systémom pre podporu e-vzdelávania. Zavedenie a využívanie možností systému umožňuje študentom študovať v nezávisle na čase a mieste a tempom, ktoré im vyhovuje. Učiteľom sa zjednodušili mnohé administratívne úkony spojené s pedagogickým procesom. Umožňuje im kvalitnejšiu prípravu vzdelávacích materiálov. Systém tiež urýchlil a zjednodušil činnosť študijných oddelení fakúlt. Pre uchádzačov o štúdium na univerzite bol vytvorený systém podávania elektronickej prihlášky.

Prepojenia: 1.2.a), e)

Dôkazy: **Q** - <http://vzdelavanie.uniza.sk/vzdelavanie/>

AA - MRTG grafy

ED - <https://vzdelavanie.uniza.sk/prijimacky/index.php>

i) V spolupráci s relevantnými zainteresovanými stranami zlepšovať procesy na základe merania účinnosti, efektívnosti a výsledkov (výstupy a dopady)

Opis:

Vzhľadom na neexistujúcu komplexnú analýzu procesov, univerzita nemá zavedený systém sledovania procesných parametrov. Dopady prijatých opatrení, resp. skúmanie účinnosti a efektívnosti zmien nie sú sledované systémovo. Univerzita nemá pripravený program zlepšovania procesov.

Prepojenia: 1.2.a), 2.1.b), 5.1.a), f)

Dôkazy:

Opatrenia:

Zavedenie programu zlepšovania procesov v postupnosti:

- identifikácia procesov, analýza súčasného stavu procesov, určenie kľúčových procesov,
- určenie merateľných parametrov procesov (meranie kvality, efektivity, výkonnosti),
- určenie cieľových hodnôt parametrov,
- implementácia merania parametrov (zber údajov, analýza),
- vyhodnotenie dosiahnutého zlepšenia procesov.

j) Analyzovanie a hodnotenie kľúčových procesov, rizík a kritických faktorov úspechu, berúc do úvahy ciele organizácie a meniace sa prostredie

Opis:

Vrcholový manažment univerzity volí k zvládaniu rizík a eliminácii ich dopadov na procesy izolovaný prístup bez adresného priradenia rizík k procesom. K analýze rizík neprístupuje z hľadiska celostného chápania procesov univerzity.

Analýza rizík a ich možného dopadu na procesy univerzity je v súčasnosti riešená len parciálne, napríklad v rámci bezpečnostného projektu na ochranu informačného systému univerzity pred ohrozením jeho bezpečnosti. Dôvodom je, že IKT na univerzite sú dôležitou súčasťou podporných procesov univerzity a ich nefunkčnosť by mala zásadný dopad na prevádzku univerzity. Bezpečnostný projekt definuje citlivé a rizikové faktory v rámci IS univerzity, tam kde by mohlo dôjsť k úniku resp. strate alebo poškodeniu údajov.

Bezpečnostný projekt sa zameriava na riziká, ktoré môžu vplývať na ochranu IS z hľadiska straty údajov, dočasnej nedostupnosti, narušenia dôveryhodnosti, integrity a autentičnosti.

Ďalšie opatrenia, ktoré univerzita podniká na zníženie rizík ohrozujúcich hlavné procesy univerzity je zvyšovanie spoľahlivosti a bezpečnosti technologického zabezpečenia podporných procesov hlavne zo strany IKT podpory a skvalitňovanie personálneho zabezpečenia podporných procesov formou interných školení.

Prepojenia: 1.1.f), 1.2., 3.2.f), g), 2.1.d)

Dôkazy: D - Bezpečnostný projekt univerzity

U - Interné školenia pre používateľov ekonomického IS SOFIA

CE - Školenie zabezpečené FRI pre používateľov (učiteľov) e-vzdelávania

Opatrenia:

Zavedenie manažmentu rizika ako súčasť strategického riadenia univerzity. Zavedenie postupov pre elimináciu rizík v procesne riadenej organizácii. Výber metodiky pre návrh a implementáciu procesov tak aby fungovali efektívne, identifikovať rizikové oblasti procesu, identifikovať rizikové faktory, určiť spôsob ich merania, stanoviť postupy k zabráneniu vzniku rizík. Rizikom je akýkoľvek stav alebo udalosť dotýkajúca sa procesu, jeho časti alebo podporného procesu, ktorá môže obmedziť alebo celkom narušiť jeho výkon a efektivitu.

k) Identifikácia, navrhovanie a implementácia zmien procesov smerujúcich k jednokrokovým postupom v službách

Opis:

Proces zmien na univerzite je charakterizovaný manažérskym prístupom. V zavádzaní zmien na univerzite sa viac presadzuje riadenie z úrovne manažmentu. Tento prístup prináša riziko výberu nesprávnej metódy a podcenenie internej komunikácie a „vodcovského“ prístupu. Zmeny chovania univerzity, univerzitnej kultúry a chovania zamestnancov sú len čiastočné.

Nedarí sa vyvolať presvedčenie o nutnosti zmien. Aj napriek tomu, že existuje formulácia spoločnej vízie nedarí sa získať pre jej realizáciu širokú podporu medzi zamestnancami i vedúcimi pracovísk univerzity. Pretrvávajú prirodzené obavy zo zmien a nechut' ku zmenám. Trvalé uplatnenie dosiahnutých výsledkov v prostredí univerzity vyžaduje veľa úsilia.

Prepojenia: 1.2., 2.4., 5.3.e)

Dôkazy: AK - Postup zavádzania e-vzdelávania

Opatrenia:

Uplatnenie vodcovských schopností pre dosiahnutie lepších výsledkov. Zmeny neriadiť ale univerzitu k zavádzaniu a uplatneniu zmien viesť s cieľom posilniť konkurencieschopnosť.

Implementovať transformačné procesy. Spracovať zásady pre realizáciu procesu zmien, ako pri transformácii postupovať, ako minimalizovať riziká a prekážky vedúce k prijatiu zmeny.

1) Meranie a skúmanie efektívnosti procesu zmien a realizovanie benchmarkingu na podporu zlepšovania

Opis:

Proces zmien a zlepšovania na univerzite je charakterizovaný snahou uplatniť cyklus PDCA. Stupeň využitia jednotlivých častí cyklu je však rôzny. Najviac sú aplikované návrhová a výkonná fáza, menej už kontrolná fáza, najmenej je zastúpená akčná, prispôsobovacia fáza. Pre kontrolnú fázu sú najčastejšie využívané on-line dotazníky papierové dotazníky, štatistické prehľady. Slabým miestom prieskumov, dotazníkov a ich následného vyhodnotení je nízka účasť respondentov (študentov).

V súčasnosti univerzita nemá prepracovaný komplexný systém identifikácie, zhromažďovania a využívania relevantných informácií pre meranie a skúmanie efektívnosti zmien procesov. Interné porovnanie fakúlt je možné v rámci vykonávanej evalvácie a akreditácie univerzity.

Prepojenia: 1.2.a), 1.4.g), 3.1.1)

Dôkazy: J - evalvačné dotazníky predmetov v informačnom systéme pre podporu e-vzdelávania

Opatrenia:

Zavedenie systému merania procesných parametrov, zavedenie interného benchmarkingu medzi fakultami. Komplexné uplatnenie všetkých častí PDCA cyklu.

5.2. Rozvíjala a dodávala služby a produkty orientované na zákazníka/študenta

a) Zapojenie zákazníkov/študentov do navrhovania a zlepšovania služieb a produktov (napr. prostredníctvom prieskumov/spätných väzieb/požiadaviek, týkajúcich sa vhodnosti služieb a produktov a ich efektivity, berúc do úvahy pohlavie a aspekty rôznosti)

Opis:

Formu vzdelávania určuje vysokoškolský zákon, ako formu prezenčnú a dištančnú. Aktuálny stav IKT na univerzite, digitálne spracovanie vzdelávacích obsahov, ich uloženie, triedenie, prenos a prezentácia dovoľujú vzdelávanie realizovať v kombinovanej forme (prezenčná i dištančná) či v dennej alebo externej forme štúdia. Pre kombinovanú formu výučby univerzita zaviedla technológiu vzdelávania, ktorá sa označuje ako e-learning/e-vzdelávanie. Súčasne e-learningový systém s podporou IKT umožnil zriadenie spätnej väzby medzi študentmi a vyučujúcim. Študenti majú možnosť anonymne vyjadriť svoj názor na úroveň prednášok, prednášajúceho, cvičiaceho, aktuálnosť študijných materiálov, atď. V súčasnosti túto možnosť študenti využívajú v obmedzenom rozsahu a len časť názorov má relevantný a použiteľný obsah pre rozvoj kvality vzdelávania. Nedostatočná aj spätná informovanosť študentov o krokoch, ktoré univerzita podnikla ako odpoveď na identifikované nedostatky. Pri tvorbe vzdelávacích materiálov časť prednášajúcich uplatňuje prvky dištančného vzdelávania. Na univerzite sú organizované semináre, konferencie zamerané na rozvoj kvality vo vzdelávaní a výskume.

Zamestnanci univerzity sa aktívne zúčastňujú odborných konferencií s cieľom získať námety pre zlepšenie napr. UNINFOS, ICETA. Zdrojom námetov pre zlepšenie služieb sú výmenné programy Erasmus, Socrates, Tempus.

Prepojenia: 1.4.d), g), 2.1.b), 4.2.

Dôkazy: CZ – zákon o vysokých školách

R – internet, intranet ŽU

Q – integrovaný informačný systém ŽU

b) Zapojenie zákazníkov/študentov a iných zainteresovaných strán do rozvoja noriem kvality služieb, produktov a informácií

Opis:

Univerzita podniká opatrenia pre zavedenie nástrojov pre zabezpečenie a zvyšovanie kvality. Zúčastnila sa projektu „Kultúra kvality“ organizovanom EUA pre zvýšenie povedomia kvality. Vedenie univerzity v tejto oblasti komunikuje s vedením fakúlt, katedier. Využíva dotazníky a ankety pre získanie názorov študentov. K dispozícii sú rôzne formy získania spätnej informácie, nízky je počet študentov odpovedajúcich v anketách, dotazníkoch a diskusných skupinách. Nízka účasť je aj dôsledkom nedostatočnej informovanosti študentov o opatreniach, ktoré univerzita vykonala ako odpoveď na nedostatky v kvalite. Veľmi účinné sa ukazuje vytvorenie univerzitného IS, ktorý spojí riadenie univerzity s riadením kvality. Prepojenie znižuje zbytočné papierovanie a byrokráciu zmení na zautomatizované úlohy.

Prepojenia: 1.3.d), 1.4.d), 2.1.b), c)

Dôkazy: CR – účasť ŽU v projekte „Kultúra kvality“

Q - e-vzdelávanie

c) Vytváranie jasnej legislatívy a predpisov používaním jednoduchého jazyka

Opis:

Súčasná interná legislatíva univerzity je tvorená množstvom dokumentov – príkazy, smernice, pokyny, pracovný poriadok, organizačný poriadok, etický kódex., pracovné manuály, metodické príručky atď. Za správu legislatívy čiastočne zodpovedá oddelenie organizačno-správne rektorátu, riadené rektorom univerzity. Legislatíva je dostupná prostredníctvom univerzitného intranetu. Jej štruktúra a prehľadnosť je problematická a zamestnancom prácu neľahčuje. Zvyšuje administratívu a byrokráciu Interné normy často vznikajú spontánne s minimálnym dopadom na zjednodušovanie riadiacich procesov.. Existujúca legislatíva je harmonizovaná s platnými zákonmi. V obmedzenom rozsahu je spätná väzba zabezpečená v oblasti manažmentu ľudských zdrojov.

Prepojenia: 1.3.d), 1.4.d), 2.1.a)

Dôkazy: R – Intranet

S - interná legislatíva

Opatrenia:

Nastavenie univerzitnej legislatívy tak, tak aby podporovala procesy, bola v súlade so zákonmi, zaisťovala správnu a aktuálnu spätnú väzbu pre manažment univerzity. Aktualizovať legislatívu do formy kompletného a prehľadného sprievodcu univerzitnými procesmi. Obsahuje

prehľad o zabezpečovaných procesoch, spôsobe ich riešenia, termínoch a odkazoch na platné právne normy. Implementácia jednotnej informačnej základne.

d) Zapojenie zákazníkov/študentov do návrhu a vývoja informačných zdrojov a kanálov

Opis:

Univerzita vytvára podmienky pre zapojenie študentov do vývoja informačných zdrojov a kanálov. Študenti majú svoje zastúpenie v kolégiu rektora, v študentskej komore AS kde sa môžu vyjadrovať k prejednávanej problematike. Pre zavádzanie a využívanie IKT do prostredia univerzity zriadilo vedenie poradný orgán Radu pre informatiku v ktorej sú zástupcovia fakúlt univerzity i študentov. Inou formou zapojenia študentov je riešenie konkrétnych úloh v záverečných diplomových prácach. Študenti môžu svoje pripomienky predkladať aj prostredníctvom dotazníkov a prieskumov, ktoré sú súčasťou systému pre podporu e-vzdelávania a univerzitného intranetu. Vzhľadom na širokopásmové pripojenie univerzity optikou na internet sú sledované súhrnné štatistiky charakterizujúce mieru využívania internetu (objem prenesených údajov, sledovanie záťaže siete, ...). Študenti priamo zabezpečujú prevádzku informačných stránok internátov, o skriptách, možnostiach zamestnania atď. Informačné zdroje univerzity sú dostupné celých 24 hodín a 365 dní v roku. Komunikácia s tvorcami univerzitnej www stránky je prostredníctvom e-mailu admin-www@uniza.sk.

Prepojenia: 1.4.d), 2.1.b), 4.2.

Dôkazy: **EF - www.univerzitka.com**

EE - www.iklub.sk

e) Zabezpečenie dostupnosti vhodných a spoľahlivých informácií s cieľom pomôcť a podporiť zákazníkov/študentov

Opis:

Vzdelávací obsah a informácie týkajúce sa organizácie výučby sú dostupné prostredníctvom e-vzdelávania a stránok virtuálnej knižnice. Univerzitná knižnica zabezpečuje prístup do zahraničných databáz, do databázy elektronických dokumentov, prístup do katalógov, elektronické periodiká, publikačnú činnosť, záverečné práce atď. Umožnené je fulltextové vyhľadávanie. Systém pre podporu e-vzdelávania i univerzitná knižnica sú dostupné aj z miest mimo doménu univerzity. (z domu, z iných škôl, ...). Pre študentov je vytvorená odpovedajúca komunikačná infraštruktúra (dátové prípojky) na internátoch, fakultách, v knižnici, študovniach a iných priestoroch univerzity. K dispozícii je prístup na rozvrh hodín a súvisiace informácie o učebniach a informácie o univerzitných čipových kartách. Inou formou poskytovania a distribúcie informácií je univerzitné vysielanie IP televízie. Pre uchádzačov o štúdium sú organizované dni otvorených dverí k dispozícii sú informácie na www stránkach univerzity a fakúlt, informačné brožúry a CD. Univerzita má vytvorené podmienky pre uplatnenie zákona o slobodnom prístupe k informáciám.

Prepojenia: 1.4.d), 4.4.

Dôkazy: **CL - <http://ukzu.uniza.sk/>**

R - www.uniza.sk

EC - http://www.utc.sk/intrae/scripts/rozvrh/rozvrh_sql.asp?link_up_menu=006001000000000

DX - <http://karty.uniza.sk>

DZ - <http://tv.uniza.sk>

EA - <http://www.uniza.sk/menu/inc.asp?menu=30&ver=sk>

f) Podpora sprístupnenia organizácie (napr. pružné otváracie hodiny a dokumenty v papierovej aj elektronickej forme, napr. vhodným jazykom, internetom, plagátmi, brožúrami a Brailovým písmom)

Opis:

Využívané sú všetky dostupné prostriedky pre sprístupnenie univerzity. Webové stránky, dokumenty v papierovej a elektronickej forme. Časť informácií je dostupná v anglickom jazyku. V rutinnom používaní je elektronickej prihláška na vysokú školu, žiadosť o ubytovanie a ďalšie. Na webových stránkach pracovísk, fakúlt, ústavov sú umiestnené kontaktné údaje, informácie o úradných hodinách atď.

Prepojenia: 1.2.e), 1.4.d)

Dôkazy: **Q - akademický informačný systém <http://vzdelavanie.uniza.sk>**

DW - http://iklub.sk/download/ziadost_ubytovanie_hl.doc

g) Podpora elektronickej komunikácie a súčinnosti so študentmi/zákazníkmi

Opis:

Univerzita má dobre prepracovaný systém elektronickej komunikácie so študentmi. Sú to jednak www stránky univerzity a fakúlt aj s dostupnými e-mail adresami. Rozšírením komunikácie smerom k študentom je systém pre podporu e-vzdelávania, ktorý obsahuje službu zasielania odkazov pre študentov (odkazy pre jednotlivcov, skupinám). K dispozícii sú elektronickej informačné tabule v priestoroch univerzity a univerzitné IP televízne vysielanie.

Prepojenia: 1.2.e), 1.4.d), 4.4., 5.2.e), 5.2.f)

Dôkazy: **Q - akademický informačný systém <http://vzdelavanie.uniza.sk>**

DZ - <http://tv.uniza.sk>

BC - Smernica č. 10

h) Rozvíjanie postupov a systémov pre dôsledné vybavovanie sťažností.

Opis:

Univerzita má zavedený systém pre správu sťažností. Centrálnu správu sťažností na univerzite zabezpečuje „referát kontroly“ - rektorátu. Referát v rámci kontrolnej činnosti sleduje a vyhodnocuje plnenie opatrení v prípade opodstatnených sťažností. Univerzita má spracované zásady pre prijímanie, podávanie, evidovanie, vybavovanie a kontrolu vybavovania sťažností a petícií.

Prepojenia: 1.4.d), 7.1.?

Dôkazy: **AV - Zápis referátu kontroly**

BC – Smernica č.10. „Zásady pri prijímaní, podávaní, evidovaní, a kontrole vybavovania sťažností a petícií fyzických a právnických osôb.

Opatrenia:

Úprava procesu vybavovania sťažností podľa ISO 10002.

5.3. Inovoala procesy zapájaním zákazníkov/študentov

a) Aktívny prístup k učeníu sa od inovácií iných národných a medzinárodných organizácií

Opis:

Univerzita sa aktívne zúčastňuje odborných konferencií zaoberajúcich sa problematikou rozvoja VŠ a nových foriem výučby – UNINFOS, ICETA. Univerzita je členom združenia EUNIS, EUA. V uplynulých rokoch (2006) bola škola hodnotená evalvačným tímom EUA. Závery a pripomienky evalvačnej správy univerzita využíva pre ďalší rozvoj a zlepšovanie.

Prepojenia: 2.4., 4.2.

Dôkazy: **CA - evalvačná správa EUA**

b) Zapojenie zainteresovaných strán do procesu inovácie, napr. pilotný projekt nových služieb a riešení e-governmentu

Opis:

Univerzita, jej organizačné zložky sa zapájajú do inovácií formou rozvojových projektov financovaných MŠ SR, EU. Väčšinou sa jedná o pilotné projekty, ktorých cieľom je implementovať do prostredia nové technológie, postupy a v spolupráci so zamestnancami a študentmi získať názor a podporu pre ich ďalšie rozvíjanie. Využívané boli rozvojové IKT projekty, financované MŠ SR so spoluúčasťou univerzity. Projekty majú celouniverzitný resp. fakultný a katedrový rozsah. V súčasnosti je na univerzite riešený pilotný projekt pre implementáciu digitálneho podpisu. Technológia bude následne uplatnená v rámci univerzitného intranetu – elektronické žiadanky, workflow dokumentov.

Prepojenia: 4.3.a), b)

Dôkazy: **P - IKT rozvojové projekty, unikátne pracoviská**

c) Zapojenie zákazníkov/študentov a zainteresovaných strán do procesu inovácie

Opis:

Zapojenie používateľov do procesu inovácií je rôzne. Jednak je to pri spracovávaní návrhu pilotného projektu – napr. IKT projekty sú posudzované v Rade pre informatiku, resp. sú predložené do KR. V realizačnej fáze používatelia (študenti, zamestnanci) vytvárajú spätnú väzbu pre zlepšenie a ďalší rozvoj projektu.

Prepojenia: 2.1.b), 2.4.

Dôkazy: **DL - Zápisy KR a Rady pre informatiku**

d) Poskytnutie potrebných zdrojov pre proces inovácie

Opis:

Zdroje pre inovácie sú získavané hlavne z grantov. Rozpočet univerzity je zameraný na zabezpečenie prevádzky univerzity prípadne obnovu existujúceho vybavenia.

Prepojenia: 4.3.a)

Dôkazy: **AZ - rozpočet univerzity**

DQ - dotačná zmluva a jej dodatky

*e) Aktívne identifikovanie, analyzovanie a prekonávanie prekážok inovácií***Opis:**

Univerzita nemá spracovaný všeobecne platnú metodiku zavádzania inovácií. Analýza rizík sa sústreďuje hlavne na technickú stránku inovácií. Najčastejšie používanou formou je pilotný projekt, ktorý pri svojom obmedzenom rozsahu dovoľuje operatívne reagovať na vzniknuté prekážky a hľadať postupy na ich riešenie. Vzhľadom k existujúcim obavám zo zmien je ich postupné zavádzanie pre zamestnancov prijateľnejšie.

Prepojenia: 2.2. b), 2.4., 5.1.k)

Dôkazy: P – IKT rozvojové projekty

6. KRITÉRIUM 6: VÝSLEDKY VO VZŤAHU K ZÁKAZNÍKOVI/ŠTUDENTOVI

Silné stránky	Oblasti na zlepšenie	Bodové hodnotenie
6.1.	6.1.	6.1.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dodržiavanie požadovaných atribútov kvality produktov univerzity (študijné programy, odborná garancia, výsledky v oblasti VVČ,...). ▪ Zapojenie zainteresovaných strán do procesu navrhovania a poskytovania produktov. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Merania týkajúce sa imidžu univerzity. ▪ Merania spokojnosti študentov v oblasti zapojenia a účasti. ▪ Merania spokojnosti študentov zameraných na dostupnosť služieb a čakacích dôb. 	22
6.2.	6.2.	6.2.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vysoká úroveň dôvery verejnosti voči univerzite a jej produktom ▪ Kvalitné a dostupné služby v oblasti podpory štúdia a v sociálnej oblasti. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rozsah vzdelávania zamestnancov v oblasti komunikácie so študentmi a zákazníkmi z vonkajšieho prostredia. 	64

Pozn.

Oblasti na zlepšenie zvýraznené hrubým písmom predstavujú potenciálne aktivity prioritne vybrané pre akčný plán na príslušné obdobie.

6. KRITÉRIUM 6: VÝSLEDKY VO VZŤAHU K ZÁKAZNÍKOVI/ŠTUDENTOVI

Hodnotenie: Posúďte, aké výsledky dosiahla vysoká škola/univerzita v úsilí splniť potreby a očakávania zákazníkov

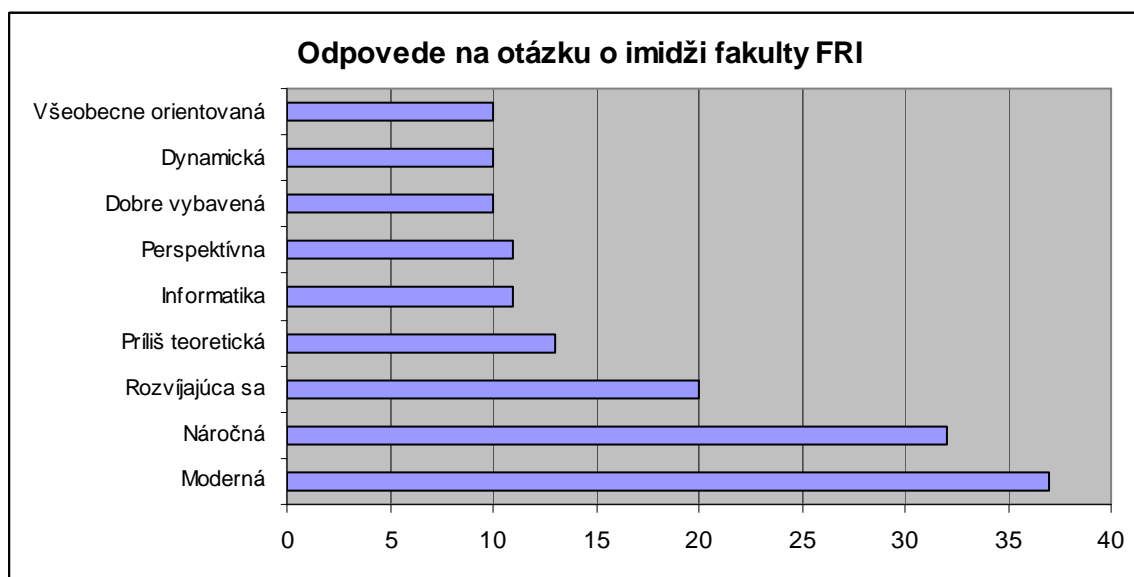
6.1. Výsledky meraní spokojnosti zákazníka/študenta

a) *Výsledky týkajúce sa celkového imidžu vysokej školy/univerzity (napr. priateľskosť a čestnosť konania, flexibilita a schopnosť riešenia konkrétnych situácií)*

Opis:

Oblasti, v ktorých sa na univerzite vykonávajú celoplošne merania spokojnosti zákazníkov, nezahŕňujú otázky týkajúce sa celkového imidžu ŽU.

Pri sporadických prieskumoch (FRI, EF) sa na výzvu „Charakterizujte našu fakultu“ získali od študentov nasledujúce odpovede (5 najčastejších odpovedí):



Prepojenia: 4.2.b)

Dôkazy: AO - výsledky prieskumu na FRI

b) *Výsledky týkajúce sa zapojenia a účasti*

Opis:

Pri prieskumoch nie sú študenti dopytovaní na spokojnosť s rozsahom ich zapojenia a účasti do diania na univerzite. Študenti majú možnosť vyjadriť svoje názory prostredníctvom diskusného fóra na webovej stránke ŽU.

Prepojenia: 9.2.d)

Dôkazy: CM – univerzitné diskusné fórum

c) Výsledky týkajúce sa dostupnosti (napr. stránkové/úradné hodiny a čakacie doby, jednokrokové služby)

Opis:

Pri prieskume nie sú študenti dopytovaní na spokojnosť s dostupnosťou študijných referátov a služieb poskytovaných v rámci ich štúdia. Študenti majú možnosť vyjadriť svoje názory prostredníctvom diskusného fóra na webovej stránke ŽU.

Prepojenia: 5.1. k)

Dôkazy: CM – univerzitné diskusné fórum

d) Výsledky týkajúce sa produktov (napr. kvalita, spoľahlivosť, zhoda s normami kvality, doba spracovania, kvalita poradenstva zákazníkovi/študentovi)

Opis:

Všetky študijné programy a odbory 1. a 2. stupňa štúdia otvorené v akad. r. 2007/2008 na fakultách ŽU a na ŽU sú akreditované. Novo koncipované študijné programy už v prvých troch rokoch štúdia nahradili doterajšie študijné odbory. V predchádzajúcich rokoch vypracovali všetky fakulty akreditačné spisy a ŽU požiadala o akreditáciu študijných programov v súlade s ustanoveniami zákona pre všetky tri stupne štúdia. Prehľad počtov akreditovaných študijných programov je uvedený v tabuľke. V porovnaní s rokom 2006 je počet programov, v ktorých máme priznané práva vyšší o 3 (akreditované 2 inžinierske programy a v jeden bakalársky)

Na FPV je potrebné ešte ukončiť akreditáciu najmä učiteľských programov 2. stupňa, kde bola akreditácia časovo posunutá v celej SR. Ďalej boli priznané práva uskutočňovať habilitačné konania a konania na vymenúvanie profesorov pre 22 študijných odborov, ďalšie návrhy sú v akreditačnom pokračovaní. Všetky akreditácie študijných programov a priznané práva sa budú znova prehodnocovať pri komplexnej akreditácii ŽU, ktorá sa má podľa plánu uskutočniť v r. 2008.

Z hľadiska kvality vzdelávania, fakulty postupne budujú a zavádzajú systémy jej hodnotenia a riadenia. EF má od júna 2003 certifikovaný systém riadenia kvality podľa normy STN ISO 9001. Rovnaký certifikovaný systém získala v júni 2005 aj FŠI. Tento systém riadenia kvality zahŕňa hodnotenie všetkých procesov na fakulte. Ostatné fakulty systémy riadenia kvality pripravujú. Všetky fakulty realizujú študentské ankety, ktoré anonymne hodnotia jednotlivé predmety, aj úroveň učiteľov. Jednotný anketový lístok, ktorého vyplňanie aj štatistické spracovanie je realizované elektronicky na intranete ŽU, prostredníctvom jednej časti systému Vzdelávanie, však nenachádza veľkú odozvu u študentov. Preto bol doplnený aj o stručnejšiu verziu a študent môže vyplniť ľubovoľnú z nich. Závety z týchto ankiet (najmä po ich vyhodnotení za dlhšie obdobie) fakulty pri posudzovaní svojho pedagogického pôsobenia selektívne použili.

Fakulty aj v minulých rokoch uskutočňovali zisťovania výsledkov týkajúcich sa výučby formou ankiet (napr. EF v roku 2004). Študenti vyjadrovali svoj názor na pôsobenie pedagógov s dôrazom na ich odbornosť, zrozumiteľnosť prejavu, komunikatívnosť, ujasnenie a skompletizovanie si preberaného učiva, náročnosti udelenia zápočtu a konania skúšky a duplicit v iných predmetoch. Výsledky boli využité na skvalitnenie výučby.

Tieto zisťovania boli opakované a oproti predchádzajúcej ankete sa zistilo napr. podstatné zníženie duplicit v jednotlivých predmetoch .

Počty akreditovaných študijných programov k 1. 1. 2008 (denné/externé)

Fakulta	Stupeň štúdia			Spolu	
	1.	2.	3.		
FPEDaS	10/10	10/10	6/6	26/26	52
SjF	5/5	11/11	9/9	25/25	50
EF	9/8	10/8	4/4	23/20	43
SvF	8/7	6/5	4/4	18/16	34
FRI	3/2	5/4	3/3	11/9	20
FŠI	4/4	4/4	4/4	12/12	24
FPV	23/5	3/2	1/1	27/8	35
Celouniv.	1/2	-	-	1/2	3
Spolu	63/43	49/44	31/31	143/118	261
	106	93	62		

Prepojenia: 2.1., 2.2., 2.4.b)

Dôkazy: **DQ – akreditácia v oblasti vysokoškolského školstva**

J - dotazníky v systéme e-vzdelávania, dotazníky i v papierovej podobe, separátne dotazníky ku kvalite vyučovania, ubytovania a stravovania, zápisy z vybavenia sťažností

EJ - štatistika hodnotenia výučby na ŽU

6.2. Ukazovatele meraní, orientovaných na zákazníkov

a) Počet a doba spracovania sťažností (napr. vyhlásenia o prípadoch konfliktu záujmov)

Opis:

Prípadné sťažnosti študentov na úrovni fakúlt nie sú centrálné zaznamenávané, je známa len početnosť sťažností, riešených na úrovni rektorátu na odbore kontroly. V posledných troch rokoch to boli 2 oficiálne sťažnosti študentov.

Prepojenia: 2.2.a), 4.2.b)

Dôkazy: **AV – Vyhodnotenie kontrolnej činnosti ŽU**

b) Rozsah dôvery verejnosti voči vysokej škole/univerzite a jej produktom

Opis:

ŽU má stabilný počet uchádzačov o štúdium aj napriek stále vyššej konkurencii na trhu vzdelávania a nepriaznivému demografickému vývoju, rovnako je pociťovaný aj záujem zamestnávateľov o absolventov, uplatnenie absolventov na trhu práce.

Priemerné hodnoty počtu prihlásených študentov na jedno plánované miesto na ŽU sú nasledovné (zdroj ÚIPŠ):

ROK	2007	2006	2005
Počet prihlášok	7 515	7 186	6 757
Plánované prijatie	4 110	4 310	3 005
Koeficient záujmu	1,82	1,84	2,48

Z výsledkov štúdie, ktorá analyzovala záujem podnikateľského prostredia o absolventov vysokých škôl bol zostavený rebríček TOP 10 univerzít podľa záujmu zamestnávateľov o absolventov. Žilinská univerzita sa umiestnila celkovo na 3. mieste. Vo zverejnenom prieskume o najúspešnejšie fakulty pri uplatnení na trhu práce mala ŽU v prvej desiatke 2 svoje fakulty.

Prepojenia: 1.4.f), g), h), 2.2.a)

Dôkazy: CC - Štatistické údaje o počte prihlásených

AJ - www.profesia.sk

AJ - ponuky firiem na zamestnanie absolventov ŽU

c) Doba vybavenia/poskytnutia služby

Opis:

Študijná agenda je vybavovaná neodkladne ,individuálne študijné záležitosti študentov sú vybavované priebežne, kontrola štúdiá sa koná vo vopred oznámených termínoch. Využívanie akademického informačného systému minimalizuje dobu potrebnú na vybavenie.

Prepojenia: 2.2.a), 4.5.

Dôkazy: Q - akademický informačný systém

d) Rozsah vzdelávania zamestnancov vo vzťahu k efektívnemu zaobchádzaniu so vzťahmi k zákazníkovi/študentovi (napr. profesionálna a priateľská komunikácia a zaobchádzanie so zákazníkmi/študentmi)

Opis:

Vysokoškolskí učitelia na ŽU sú pripravovaní v rámci vzdelávacieho programu Pedagogicko-psychologické vzdelávanie. Vzdelávanie absolvovalo v roku 2007 11 učiteľov. Na spoluprácu s vonkajším prostredím bolo pripravovaných v rámci vzdelávacieho podujatia 70 vysokoškolských učiteľov ŽU.

Prepojenia: 2.2.a), 3.2.g)

Dôkazy: CC - Správa o stave a činnosti (Ústav celoživotného vzdelávania, Centrum ďalšieho vzdelávania učiteľov)

e) Indikátory/ukazovatele vyhovenia aspektom rôznosti a rodovej rovnosti

Opis:

Pri výbere a práci so študentmi sa rešpektujú zásady rodovej rovnosti. Neboli zistené žiadne porušenia a zaznamenané žiadne sťažnosti.

Prepojenia: 2.2.a)

Dôkazy: AV – Vyhodnotenie kontrolnej činnosti ŽU

*f) Čakacia doba***Opis:**

Snažíme sa minimalizovať prostredníctvom prístupov uvedených v bode i)

Čipové karty dramaticky zmenili časy čakania študentov na vybavenie z niekoľkohodinových až dňových sa stali služby na počkanie.

Na univerzite sa nevykonávajú merania časov čakania na jednotlivé služby pre našich zákazníkov/študentov. V porovnaní s minulosťou sa však vďaka progresívnym informačným technológiám prudko skrátil čas poskytnutia informácie, odozvy na požiadavku predovšetkým zo študijného oddelenia rektorátu a jednotlivých fakúlt.

Ako príklad je možné uviesť, že prakticky všetky fakulty sú v súčasnosti schopné poskytnúť uchádzačom o prijatie výsledky z prijímacieho konania najneskôr na druhý deň po prijímacej skúške (napr. FRI do 5 hodín).

Prepojenia: 2.2.a)

Dôkazy: Q - akademický informačný systém

Indikátory týkajúce sa zapojenia:*g) Rozsah zapojenia jednotlivých zainteresovaných strán do procesu navrhovania a poskytovania produktov a/alebo navrhovania procesov rozhodovania***Opis:**

Spolupracujeme pri tvorbe obsahu študijných programov s inštitúciami verejného a súkromného sektora, s firmami, s potencionálnymi zamestnávateľmi. Univerzita spolupracuje s praxou rôznymi formami. Študenti majú vytvorený priestor zapojiť sa do procesu navrhovania a poskytovania vzdelávania a môžu navrhovať rozhodovacie procesy (kritéria pre ubytovanie, ubytovacia samospráva, účasť v kolektívnych orgánoch, diskusné fórum, stretnutia vedenia a akademickej obce, neformálne stretnutia). Študenti sa vyjadrujú k obsahu a procesu vzdelávania v rámci prieskumu v systéme e-vzdelávanie.

Prepojenia: 1.2.k), 2.2.a)

Dôkazy: DR - zmluvy o spolupráci

R - Intranet

DL - zápisy zo zasadnutí kolégií dekanov, akademických senátov

*h) Prijaté a zaznamenané odporúčania***Opis:**

V anketách na fakultách sa pravidelne zisťovali odporúčania študentov. Napr. na EF odporúčania študentov smerovali ku:

- inovácii laboratórnych pomôcok odborných predmetov.
- zlepšeniu názornosti a ilustratívnosti výučby najmä v náročných teoretických predmetoch,
- zvýšeniu počtu ukážok a cvičení praktických aplikácií náplne predmetu,
- množstvu a náplni skúšobných testov počas seminárnych cvičení, kde sú uvádzané otázky i z oblastí, ktoré neboli odprednášané, ale boli dané k samostatnému naštudovaniu,

- k nedostatku študijnej literatúry, najmä riešených príkladov v jednotlivých najmä teoretických predmetoch vyšších ročníkov štúdia,
- k možnosti poskytnutia študijnej literatúry na www stránky EF, resp. na www. stránky katedier
- k technickému vybaveniu laboratórnych miestností
- požiadavkám o umožnenie exkurzií v podnikoch
- k lepšiemu využitiu PC vo výučbe profilových predmetov, na uvedenie väčšieho počtu príkladov smerujúcich k praktickému využitiu predmetu

V súčasnosti sa na Žilinskej univerzite zaznamenávajú odporúčania z diskusného fóra.

Prepojenia: 2.2.a)

Dôkazy: J - dotazníky v systéme e-vzdelávania, dotazníky i v papierovej podobe, separátne dotazníky ku kvalite vyučovania, ubytovania a stravovania, zápisy z vybavenia sťažností

i) Uplatňovanie a rozsah používania nových a inovatívnych spôsobov v jednaní so zákazníkmi/štvudentmi

Opis:

Jednanie so študentmi na všetkých pracoviskách univerzity prebieha profesionálne a korektne. Komunikácia je podporená možnosťami informačného systému. Postupne sa skracuje čas potrebný k vybavovaniu študijných a sociálnych záležitostí. Sústreďením sociálnej agendy na jedno pracovisko sa zlepšila kvalita poskytovaných služieb, kvalifikovanosť zamestnancov, eliminovali sa chybné rozhodnutia a skrátil sa čas na vybavenie žiadosti. Na mnohých pracoviskách majú možnosť študenti vybaviť potrebné záležitosti bez obmedzenia stránkovými hodinami, resp. dňami, čo platí predovšetkým v období zápisov na fakultách a na rektorátnych pracoviskách všeobecne.

K zlepšeniu prispeli najmä tieto inovácie:

- úprava administratívnych priestorov,
- klientsky prístup,
- identifikácia zákazníka/študenta prostredníctvom čipovej karty,
- zastupiteľnosť zamestnancov,
- elektronická prihláška,
- elektronické prihlasovanie sa na skúšku,
- koordinácia termínov prijímacieho konania a zápisov,
- rozšírené stránkové hodiny podľa potreby študentov,
- zverejňovanie postupu vybavovania žiadostí.

Prepojenia: 1.2.e), 2.2.a), 5.2.f), g)

Dôkazy: R – internetová a intranetová stránka ŽU

Indikátory týkajúce sa produktov:

j) Dodržiavanie platných noriem kvality služieb (napr. charty študentov)

Opis:

Základný prístup kvality je, že študent po splnení všetkých podmienok stanovených študijným programom a v súlade so študijným poriadkom získa vzdelanie daného stupňa a príslušný akademický titul.

V priebehu posledných rokov sa nestal ani jeden prípad, že v študijnom programe ŽU nemala oprávnenie na vykonanie štátnych skúšok. Fakulty priebežne sledujú atribúty kvality stanovené akreditačnou komisiou. Jedným z ukazovateľov kvality je podiel profesorov a docentov ku interným učiteľom (viď tabuľky v časti 7.2 b)

Študijné programy majú odborných garantov, ktorí zodpovedajú za kvalitu.

Kvalitu služieb študentom podporuje aj vynikajúca úroveň knižničných služieb Univerzitetnej knižnice. Celkový stav knižničného fondu k 31. 12. 2007 spolu s čiastkovými knižnicami predstavoval 194 295 knižničných jednotiek. Knižničný prírastok v roku 2007 bol 3 848 knižničných jednotiek. V roku 2006 to bolo 1168 jednotiek. Počet titulov dochádzajúcich periodík v roku 2007 bol 288 titulov/493 exemplárov, z toho v UK ŽU 160 titulov/162 exemplárov a v ČK 194 titulov/331 exemplárov. Úbytok v roku 2007 bol 13 059 knižničných jednotiek, z toho 10 891 predstavovali neplatné normy.

Univerzitná knižnica ŽU v roku 2007 použila na nákup informačných prameňov (bez elektronických informačných zdrojov) do svojho fondu 761,6 tis. Sk. Spolu s čiastkovými knižnicami bolo v roku 2007 na nákup informačných prameňov (okrem elektronických zdrojov) vynaložených spolu 1 833 tis. Sk.

Za platené služby UK ŽU získala v roku 2007 celkom 346,7 tis. Sk. Tie použila predovšetkým na nákup nábytku, technického vybavenia a na bežnú prevádzku knižnice, rôzne opravy a údržbu zariadení.

V roku 2007 bola Univerzitná knižnica ŽU otvorená pre verejnosť 236 dní. Pre 3 713 registrovaných používateľov poskytla knižnica 59 429 počítačovo registrovaných výpožičiek a 19 798 xerokópií študijných materiálov. UK ŽU navštívilo 31 610 používateľov. Používateľskej verejnosti bolo poskytnutých 7 916 informácií.

V 3. štvrtroku 2007 sa na základe projektu podporovaného zo štrukturálnych fondov EÚ „Vytvorenie siete s informačným prepojením vedeckých, akademických a špeciálnych knižníc vrátane ich modernizácie“ (5% spolufinancovanie zo strany univerzity) začala realizovať prestavba UK ŽU. V rámci prestavby sa rozšíril priestor pre poskytovanie služieb, zrekonštruoval sa vstupný priestor do knižnice, zmodernizovalo a doplnilo sa interiérové a technické vybavenie požičovne, čítárne a študovní, zvýšil sa počet prístupových miest (používateľských staníc) k elektronickému informačnému zdrojom, zvýšila sa kapacita skladových priestorov.

Ďalšou oblasťou sú informačno-komunikačné technológie.

V kvalite služieb študentom si ŽU stanovila cieľ pripojenie všetkých izieb v ubytovacom zariadení na internet a v ostatných budovách zriadiť čo najviac prípojných miest.

V roku 2007 bol nasledovný stav:

Pripojenia v rámci internátnej siete

Ubytovacie zariadenie	Izby			Prípojné miesta		
	Počet	S pripojením	Pokrytie (%)	Počet	Aktívne	Pokrytie (%)
Veľký diel	876	606	69	2317	1730	74
Hliny V	753	357	47	1879	892	47

Kvalitu vzdelávania významne podporuje vydavateľstvo Žilinskej univerzity, kde bolo v roku 2007 vydaných celkom 182 titulov publikácií (oproti roku 2006 nárast o 10 publikácií), z toho 69

titulov skrípt a 26 titulov učebníc a monografií. Všetky publikácie sú recenzované, učebnice a monografie majú určeného vedeckého redaktora.

Jedným z významných ukazovateľov kvality služieb je poskytovanie ubytovania študentom s bydliskom vzdialeným nad 40 km od sídla univerzity. ŽU má kapacitu 4000 ubytovaných.

Teoreticky teda možno ubytovať až 45% zo všetkých študentov. Každoročne uspokojíme do konca kalendárneho roku 100 % oprávnených žiadateľov.

Prepojenia: 5.1.a, f), h), 7.2.b)

Dôkazy: AE - Platné akreditácie

BS - Zásady edičnej činnosti na ŽU

CC - Správa o vzdelávaní za rok 2007

k) Množstvo materiálov vrátených späť s chybami a/alebo prípady vyžadujúce kompenzáciu

Opis:

V študijnej a sociálnej oblasti zaznamenávame minimum prípadov vyžadujúcich kompenzáciu. Zodpovední zamestnanci si zabezpečia výklad legislatívy, ktorý eliminuje chybné rozhodnutia. V oblasti sociálnych štipendií sa počet prípadov vyžadujúcich zmenu rozhodnutia pohybuje okolo 0,2% z celkového počtu podaných žiadostí.

Odvolať proti rozhodnutiu dekanov o neprijatí na štúdium boli všetky po preskúmaní zamietnuté, pretože neboli pri ich vydávaní porušené žiadne legislatívne predpisy. Rozhodnutia sú vydávané v súlade so zákonom a interným požiadavkami schválenými akademickými senátmi fakúlt.

Prepojenia: 2.2.a)

Dôkazy: AX - registratúra oddelenia pre vzdelávanie

l) Rozsah úsilia na zlepšenie dostupnosti, presnosti a transparentnosti informácií

Opis:

Univerzita zverejňuje všetky dôležité informácie na internete alebo na intranete. Rešpektuje pritom zákon o ochrane osobných údajov.

- zverejňovanie výsledkov prijímacích skúšok neodkladne po vyhodnotení na internete,
- informácie o priebehu vybavovania žiadostí o sociálne štipendia a výzvy o doplnenie dokladov si študenti môžu pozrieť na intranete,
- študenti majú možnosť zistiť výsledok skúšky cez systém e-vzdelávanie.
- informačné listy predmetov sú uverejnené na internete v systéme e-vzdelávanie
- možnosť komunikácie s vyučujúcim cez systém e-vzdelávanie

Trendy v tomto úsilí v posledných dvoch oblastiach je možné vyčítať z tabuľky uvedenej v 9.2 e)

Prepojenia: 2.2.a), 5.2., 9.2.e)

Dôkazy: CJ - UIKT (vyhodnotenie zapojenia do e-vzdelávania)

7. KRITÉRIUM 7: VÝSLEDKY VO VZŤAHU K ZAMESTNANCOM

Silné stránky	Oblasti na zlepšenie	Bodové hodnotenie
7.1.	7.1.	7.1.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sociálna oblasť – zosúladienie práce s rodinným životom a osobnými záležitosťami. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zaviest' systém merania spokojnosti a motivácie zamestnancov formou dotazníkového prieskumu. 	14
7.2.	7.2.	7.2.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sledovanie parametrov výkonnosti. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zaviest' systém pre sledovanie účasti a úspešnosti zamestnancov vo vzdelávaní. 	25

Pozn.

Oblasti na zlepšenie zvýraznené hrubým písmom predstavujú potenciálne aktivity prioritne vybrané pre akčný plán na príslušné obdobie.

7. KRITÉRIUM 7: VÝSLEDKY VO VZŤAHU K ZAMESTNANCOM

Hodnotenie: Posúďte, aké výsledky organizácia dosahuje, aby splnila potreby a očakávania svojich zamestnancov cez:

7.1. Výsledky meraní spokojnosti a motivácie zamestnancov

a) Schopnosť vrcholového, stredného a líniového manažmentu riadiť organizáciu (napr. stanovovanie cieľov, pridelovanie zdrojov atď.) a komunikovať

Opis:

Na prelome rokov 2005/2006 sa na Žilinskej univerzite uskutočnil prieskum zameraný na oblasť motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu. Prieskumu sa aktívne zúčastnilo spolu 157 vysokoškolských učiteľov a riadiacich zamestnancov, čo predstavovalo 23,1 % z počtu vysokoškolských učiteľov.

Z prieskumu vyplynulo:

- viac ako 39 % - považovalo komunikáciu zo strany nadriadeného za úplne otvorenú a efektívnu, pritom výpovede žien boli o 9 % nižšie
- takmer 23 % - považovalo komunikáciu zo strany nadriadeného za otvorenú a efektívnu iba niekedy, málokedy alebo vôbec.

Podľa prieskumu zrealizovaného na Fakulte riadenia a informatiky v roku 2001, ktorého sa zúčastnilo viac ako 90 % všetkých zamestnancov z fakulty, 59 % zamestnancov sa považovalo za informovaných.

Prepojenia: 1.2.k), 2.1.b), 3.3.e)

Dôkazy: AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006

AO - Prieskum názorov v oblasti informovanosti, úrovne motivácie a využívania potenciálu zamestnancov uskutočneného na Fakulte riadenia a informatiky v roku 2001

b) Odmeňovanie individuálneho a tímového úsilia

Opis:

Vedenie univerzity a jednotlivých fakúlt i pracovísk sa usiluje posudzovať úroveň a kvalitu výkonu svojich zamestnancov prostredníctvom realizácie procesu hodnotenia výkonu zamestnancov.

V prieskume z r. 2005/2006 sa zisťoval názor respondentov na hodnotenie svojho výkonu:

naozaj objektívne a spravodlivé	zväčša objektívne	niekedy objektívne	zväčša neobjektívne	absolútne neobjektívne
33,12 %	54,14 %	8,28%	2,55%	1,91 %

V oblasti oceňovania individuálneho a tímového úsilia pozitívom je, že za uspokojivé výsledky tímov, ktoré vznikli z podnetu vedenia univerzity alebo fakulty, sú členovia tímov odmenení rektorom alebo dekanmi v danom období.

Avšak, vo všeobecnosti (zistené dotazníkovým prieskumom v roku 2001 a v rokoch 2005/2006) vyjadrili zamestnanci nespokojnosť so svojím finančným ohodnotením.

Prepojenia: 1.3.b), 2.1.b), 3.3.e), 7.2.h)

Dôkazy: AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006

X - Formulár hodnotenia pracovného výkonu

c) Prístup organizácie k zmenám a modernizácii

Opis:

Vedenie univerzity a jednotlivých fakúlt sa snaží podnecovať svojich zamestnancov a vedúcich zamestnancov k novým nápadom a návrhom. Na univerzite sa priebežne inovujú všetky študijné programy. Pre študentov sa vytvára v priestoroch univerzity možnosť pripojenia sa a práce s internetom a intranetom, dobudovávajú sa nové priestory univerzity na Veľkom diele.

Podľa dotazníkového prieskumu z r. 2005/2006:

- 84 % vedúcich zamestnancov uviedlo, že sa o vytváranie dôvery, otvorenosti a podnecovania názorov snažia
- viac ako 30 % zamestnancov uviedlo, že sa vedúci zamestnanci snažia o vytváranie dôvery, otvorenosti a podnecovania názorov
- viac ako 50 % mužov a 24 % žien uviedlo úplné vytváranie dôvery a podnecovania názorov
- viac ako 19 % zamestnancov, z toho 33 % žien priznalo, že pociťujú otvorenú atmosféru iba niekedy
- viac ako 10 % zamestnancov nepociťovalo vytváranú dôveru takmer vôbec alebo vôbec.

Prepojenia: 1.3.f), 2.1.b), 3.3.e)

Dôkazy: AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006

CC - Správa o činnosti a stave Žilinskej univerzity

Výsledky týkajúce sa spokojnosti s pracovnými podmienkami:

d) Pracovná atmosféra a kultúra v organizácii (napr. ako sa zaoberať konfliktom záujmov, uznávaním sťažností a personálnymi problémami)

Opis:

Vo všeobecnosti je potrebné vysokokvalifikovaný ľudský potenciál (na základe jeho invenčnosti, potreby nezávislosti a rešpektovania intelektuálnej slobody) vhodne viesť tvorivými štýlmi vedenia, najmä štýlom participatívnym.

Výsledky prieskumu z r. 2005/2006 uvádzali, že:

- 89,47 % vedúcich zamestnancov voči svojim zamestnancom uplatňujú práve tvorivý štýl - vedenia
- 50 % zamestnancov potvrdilo uplatňovanie práve tvorivého štýlu vedenia
- viac ako 39 % oslovených vedúcich zamestnancov a zamestnancov považovalo za úplne otvorenú a efektívnu komunikáciu zo strany nadriadeného.

Pozitívne sa hodnotilo, že ak sa objaví problém opakovane, veľmi často sa prijímajú potrebné nápravné opatrenie. Zamestnanci uvádzali, že na svojich nadriadených sa môžu obrátiť nielen s pracovnými, ale i osobnými problémami.

Prepojenia: 1.2.k), 2.1.b), 3.3.e), 7.1.a), 7.2.a)

Dôkazy: AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006

e) Prístup k sociálnym otázkam (napr. pružnosť pracovného času, zosúladienie práce s rodinným životom, osobnými záležitosťami a zdravím)

Opis:

Oblasť sociálnej starostlivosti možno na univerzite považovať za uspokojivú. Zamestnanci sú už dlhoročne navyknutí pracovať v režime pružného pracovného času a využívať jeho prednosti.

Pri rodinných problémoch existuje zo strany vedúcich zamestnancov ochota poskytnúť istý priestor pre ich vyriešenie (matky s malými deťmi nemajú výučbu zaradenú do prvých a posledných vyučovacích blokov), je možné (v náležitých situáciách) pracovať doma, pracovať na kratší pracovný čas, atď.

Viac ako 120 zamestnancov pracuje na kratší pracovný čas a viac ako 1200 zamestnancov pracuje v režime pružného pracovného času.

Vyššie 30 zamestnancom so zdravotnými ťažkosťami sa poskytuje náhradná forma stravovania.

Prepojenia: 1.3.h), 2.1.b), 3.3.e)

**Dôkazy: BJ - Smernica č. 46 – Pracovný poriadok v znení zmien a dodatkov
Q - Dochádzkový systém**

f) Zabezpečenie rovnakých príležitostí, čestného jednanie a správania sa v organizácii

Opis:

Univerzita sa riadi sa **Etickým kódexom** zamestnancov vysokých škôl. Tento kódex možno vnímať ako veľmi racionálne a logicky vypracovaný dokument predpisujúci očakávané správanie zamestnancov pôsobiacich na Žilinskej univerzite.

Napriek snahe vedúcich zamestnancov pristupovať k mužom a ženám podľa rovnakých kritérií a nárokov, vnímanie mužov a žien je rozdielne.

Výsledky prieskumu z r. 2005/2006 ukázali, že výpovede žien sa líšili od výpovedí mužov:

- v oblasti hodnotenia výkonu - považovalo hodnotenie svojho výkonu za naozaj objektívne a spravodlivé 36,27 % mužov a 27,27 % žien;
- v oblasti pociťovanej atmosféry - možnosť „úplné vytváranie dôvery a podnecovania názorov“ zvolilo viac ako 50 % mužov a 24 % žien;
- v oblasti úplnej otvorenosti komunikácie boli výpovede žien o 9 % nižšie ako mužov
- v oblasti hodnotenia vyjadriť úsilie o objektívnosť a nezaujatosť pri hodnotení výkonu zo strany vedúcich zamestnancov 70,24 % mužov a 62,96 % žien;

- v oblasti informovanosti o kritériách hodnotenia potvrdilo informovanosť 38,52 % mužov a 18,52 % žien;
- v oblasti využívania potenciálu označilo 21,43 % mužov a 33,33 % žien, že sa ich potenciál absolútne nevyužíva.

Prepojenia: 1.1.c), 1.3.f), 2.1.b), 3.3.e)

Dôkazy: AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006

Výsledky týkajúce sa motivácie a spokojnosti s kariérnym rozvojom a rozvojom zručností:

g) Schopnosť manažmentu podporiť/propagovať stratégiu manažérstva ľudských zdrojov a systematický rozvoj kompetentností a vedomostí zamestnancov o cieľoch organizácie

Opis:

V roku 2001 sa realizoval na Fakulte riadenia a informatiky prieskum v oblasti motivácie k jednotlivým aspektom práce vysokoškolského učiteľa. Výsledky z prieskumu boli nasledovné:

Motivácia	Motivácia k sústavnému zvyšovaniu svojich odborných vedomostí a zručností	Motivácia k zlepšovaniu odbornokomunikačného vzťahu učiteľa k študentom	Motivácia k spoločnému napredovaniu katedry a fakulty	Motivácia ku kvalitnej publikačnej a vedeckovýskumnej činnosti	Motivácia nadriadených k tvorivému vedeniu a motivovaniu svojich podriadených
veľmi vysoká	21,21 %	23,16 %	16,48 %	9,45 %	7,69 %
dostatočne vysoká	48,42 %	45,26 %	43,16 %	25,26 %	69,23 %
priemerná	23,16 %	28,42 %	36,84 %	37,89 %	23,08 %
skôr nižšia	2,11 %	1,05 %	2,11 %	17,89 %	-
nízka	2,11 %	2,11 %	1,05 %	9,47 %	-

Výsledky neboli priaznivé, preto sa vedenie fakulty rozhodlo finančne podnecovať zamestnancov k rozsiahlejšej publikačnej činnosti prostredníctvom poskytovania tzv. publikačných grantov - priznávania finančných odmien kritérií komisie VEGA. Opatrenie sa stretlo vcelku s pozitívnym ohlasom u zamestnancov – v prípade mnohých jednotlivcov sa počet publikácií v danom roku a v nasledujúcich rokoch o istú mieru zvýšil.

Motivácia	Motivácia ku kvalitnej práci	Motivácia k neustálemu zvyšovaniu úrovne vlastných odborných vedomostí a zručností	Podávanie nových námetov a zvyšovanie efektívnosti uskutočňovaných procesov	Spolupráca s nadriadeným zamestnancom a riadiacimi zložkami fakulty	Motivácia nadriadených k tvorivému vedeniu a motivovaniu svojich podriadených
veľmi vysoká	30,57 %	20,38 %	8,92, %	5,8 %	10,53 %
dostatočne vysoká	54,14 %	56,05 %	37,58 %	41,3 %	52,63 %
priemerná	13,38 %	22,29 %	42,68 %	39,86 %	36,84 %
skôr nižšia	1,91 %	-	7,64 %	7,25 %	-
nízka	-	-	3,18 %	5,8 %	-

Na prelome rokov 2005/2006 sa realizoval prieskum na Fakulte prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov a na Fakulte riadenia a informatiky. Výsledky prieskumu sú uvedené v tabuľkách. Výsledky nasvedčujú, že oblasť motivácie na Žilinskej univerzite poskytuje priestor pre skvalitnenie.

Motivácia a spokojnosť s kariérom rozvojom a rozvojom zručností je uvedená v tabuľke.

	Možnosť kariérneho rastu	Možnosť vzdelávať sa a rozvíjať svoje zručnosti
vysokoškolskí učitelia	26,09 %	40,58 %
riadiaci zamestnanci	78,95 %	63,16 %

Motivačné nástroje uplatňované riadiacimi zamestnancami dokumentuje tabuľka.

Motivačný nástroj	
Poskytnutie priestoru pre samostatnosť	59,42 %
Osobný príplatok	57,25 %
Vytváranie dobrých vzťahov	48,55 %
Záujem o názory	45,65 %
Poskytovanie potrebných informácií a verbálne ocenenia	33,33 %

V tomto prieskume sa zisťoval názor zamestnancov aj na mieru využívania ich potenciálu. 32 % respondentov vníma, že ich potenciál je využívaný. Respondenti, ktorí uviedli, že ich potenciál nie je využívaný, zároveň vyjadrili, že by boli ochotní vplyvom lepšieho motivačného prístupu svoj komplexný pracovný potenciál lepšie zužitkovať.

Prepojenia: 2.1.b), 3.3.e)

Dôkazy: H - Dlhodobý zámer Žilinskej univerzity na obdobie 2003 – 2007

AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006

AO - Prieskum názorov v oblasti informovanosti, úrovne motivácie a využívania potenciálu zamestnancov uskutočneného na Fakulte riadenia a informatiky v roku 2001

h) Výsledky týkajúce sa ochoty zamestnancov akceptovať zmeny

Opis:

Vzťah zamestnancov univerzity k akceptovaniu identifikovaných zmien možno označiť za zvyčajný v tom zmysle, že vo všeobecnosti mnohí jednotlivci vnímajú zmeny ako prirodzenú a nevyhnutnú súčasť svojho pracovného života.

Výsledky prieskumu z r. 2005/2006 – v oblasti podávania nových námetov a zvyšovania efektívnosti uskutočňovaných procesov:

motivácia veľmi vysoká	motivácia dostatočne vysoká	motivácia priemerná	motivácia skôr nižšia	motivácia nízka
8,92 %	37,58 %	42,68 %	7,64 %	3,18 %

V prípade skvalitnenia motivačného prístupu zo strany riadiacich zložiek univerzity a fakúlt až **71,01 % respondentov**, z toho mužov 65,48 % a žien 79,63 % bolo **ochotných zvýšiť úroveň svojho výkonu**. Výsledky zároveň poukázali, že ženy sa cítia okolím o trochu menej motivované ako muži a vplyvom lepšieho prístupu voči sebe by boli ochotné aj výraznejšie zvýšiť úroveň svojho výkonu .

Respondenti, ktorí kladne odpovedali na predchádzajúcu otázku by spolu **v priemere zvýšili úroveň svojho snaženia až o 28,37 %**, z toho by **muži o 27,32 % a ženy o 29,91 %**.

Z uvedeného vyplýva, že mnohí vysokoškolskí učitelia a vedúci zamestnanci univerzity majú voči neustálemu napredovaniu a zmenám vskutku pozitívny postoj – len je potrebné ho správnym spôsobom využiť.

Prepojenia: 2.1.b), 3.3.e)

Dôkazy: **AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006**

7.2. Indikátory, týkajúce sa výsledkov vo vzťahu k zamestnancom

a) Indikátory týkajúce sa spokojnosti (napr. úroveň absencií a chorobnosti, úroveň fluktuácie pracovného personálu, množstvo sťažností)

Opis:

Úroveň absencií z dôvodu chorobnosti

V období rokov 2005 až 2007 bolo zaznamenaných 980 prípadov pracovnej neschopnosti s celkovým počtom 30 081 dní.

Rok	Počet PN	Z toho dlhodobé PN (viac ako 1 mesiac bez prerušenia)	Dni PN
2005	315	*	9 611
2006	311	81	9 629
2007	354	83	10 841
Spolu	980	164	30 081

*pre rok 2005 nie je údaj k dispozícii

Úroveň fluktuácie pracovného personálu

Pracovný pomer v rokoch 2005 až 2007 skončilo cca 12,6 až 15,8% zamestnancov. Najčastejšie sa pracovný pomer skončil dohodou alebo z dôvodu uplynutia dohodnutej doby. V prípade skončenia pracovného pomeru dohodou išlo o skončenie bez udania dôvodu alebo ako dôvod uvádzali zamestnanci odchod do dôchodku (starobný, predčasný starobný, invalidný).

Ostatné spôsoby skončenia pracovného pomeru (uvedené v nasledovnej tabuľke) sa vyskytli ojedinele.

Spôsob skončenia pracovného pomeru	2005	2006	2007
Dohoda	102	62	106
Uplynutie dohodnutej doby	65	106	108
Výpoveď	14	10	9
Skončenie v skúšobnej dobe	4	6	8
Okamžité skončenie	2	2	0
Iné	1	1	4
Spolu	188	187	235

Množstvo sťažností (zo strany zamestnancov)

V rokoch 2005 až 2007 referát kontroly evidoval a prešetroval deväť sťažností zamestnancov. V roku 2005 to bolo päť sťažností zamestnancov, z toho dve boli vyhodnotené ako opodstatnené. V roku 2006 to boli štyri sťažnosti, z nich dve boli neopodstatnené a dve nevyhodnotené. V roku 2007 neboli zaznamenané žiadne sťažnosti zo strany zamestnancov.

Prepojenia: 2.1.b), 2.2.a)

Dôkazy: CG - Štatistický výkaz Nem Úr 1-01, roky 2005, 2006, 2007

Q - Zostavy z ekonomického informačného systému SOFIA za roky 2006, 2007

AV - Evidencia sťažností na referáte kontroly

b) Výsledky týkajúce sa výkonnosti (napr. meranie produktivity, výsledky služobných hodnotení)

Opis:

Meranie produktivity

Východiskom pre meranie produktivity je poslanie univerzity, tak ako to vyplýva z § 4 zákona č. 131/2002 Z. z.. Meranie produktivity je zamerané najmä na tri oblasti: vzdelávanie, veda a výskum, medzinárodná spolupráca.

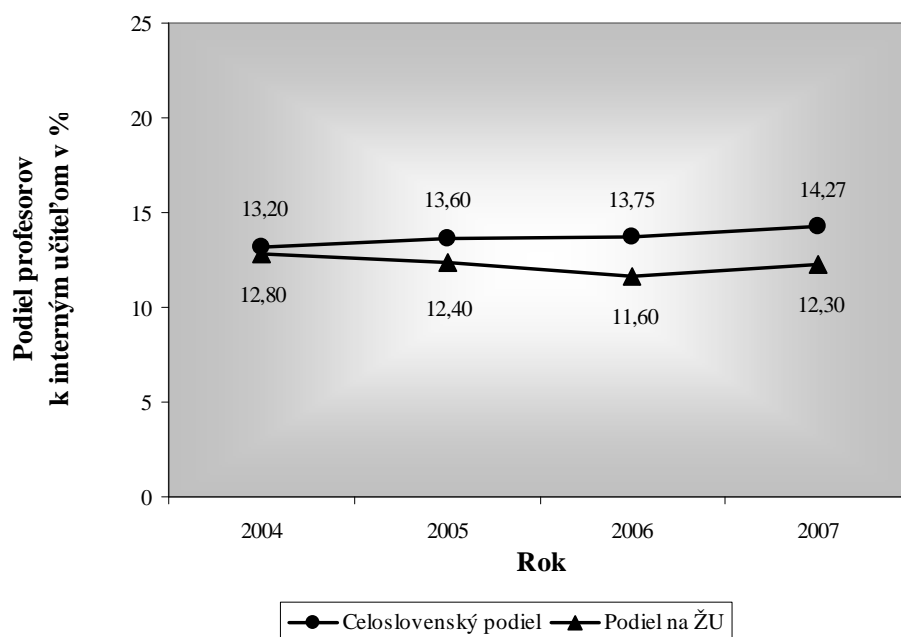
Indikátorom produktivity v oblasti vzdelávania sú najmä počty prijatých a ukončených študentov, počty doktorandov, počet docentov, profesorov, počet vydaných publikácií (študijných materiálov).

Ukazovateľ	2005	2006	2007
Počet prijatých študentov	2 868	2 590	2739
Počet ukončených študentov	2 181	2 447	3063
Pomer študenta/učiteľa	16,8	17,1	19,1
Počet doktorandov	753	717	632
Počet docentov	131	128	136
Počet profesorov	84	79	78
Koeficient kvalifikačnej štruktúry	1,361	1,3672	1,3760
Počet študijných materiálov*	56	77	95

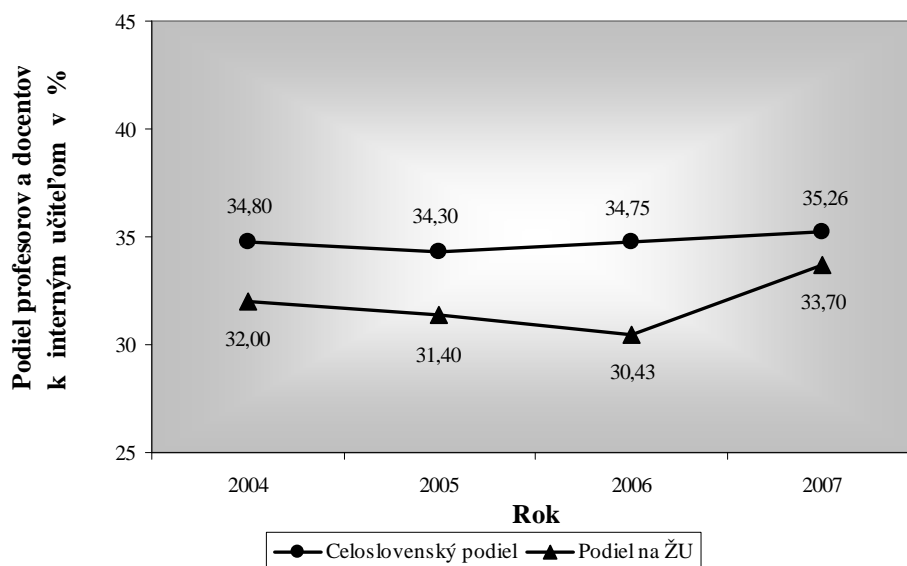
* vysokoškolské učebnice, monografie, skriptá

Kvalitatívnym predpokladom zabezpečenia plnenia hlavných úloh univerzity vo všetkých oblastiach jej pôsobenia je zodpovedajúca kvalifikačná štruktúra zamestnancov. Sledujú a porovnávajú sa nasledovné ukazovatele:

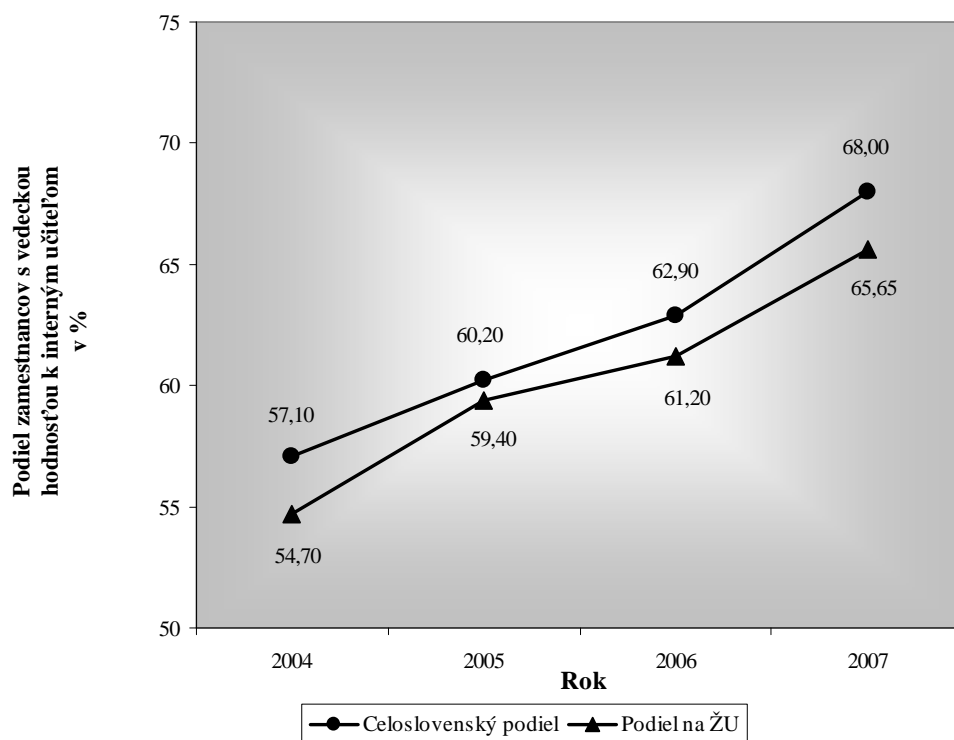
Podiel profesorov k interným učiteľom v %	2004	2005	2006	2007
Celoslovenský podiel	13,20	13,60	13,75	14,27
Podiel na ŽU	12,80	12,40	11,60	12,30



Podiel profesorov a docentov k interným učiteľom v %	2004	2005	2006	2007
Celoslovenský podiel	34,80	34,30	34,75	35,26
Podiel na ŽU	32,00	31,40	30,43	33,70

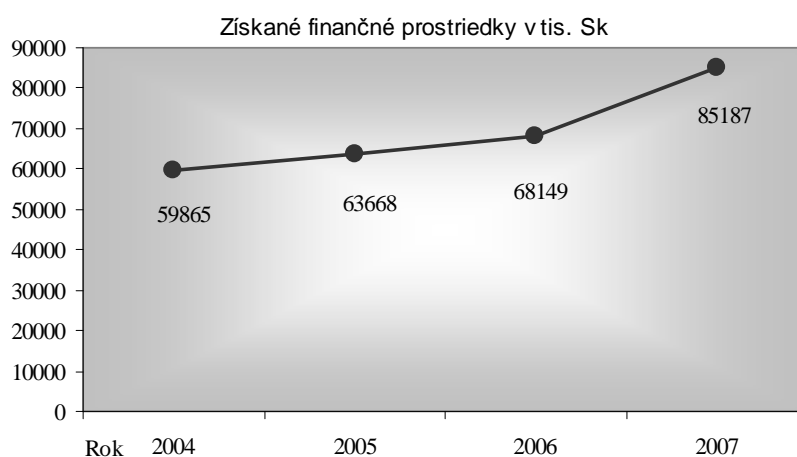


Podiel zamestnancov s vedeckou hodnosťou k interným učiteľom %	2004	2005	2006	2007
Celoslovenský podiel	57,10	60,20	62,90	68,00
Podiel na ŽU	54,70	59,40	61,20	65,65



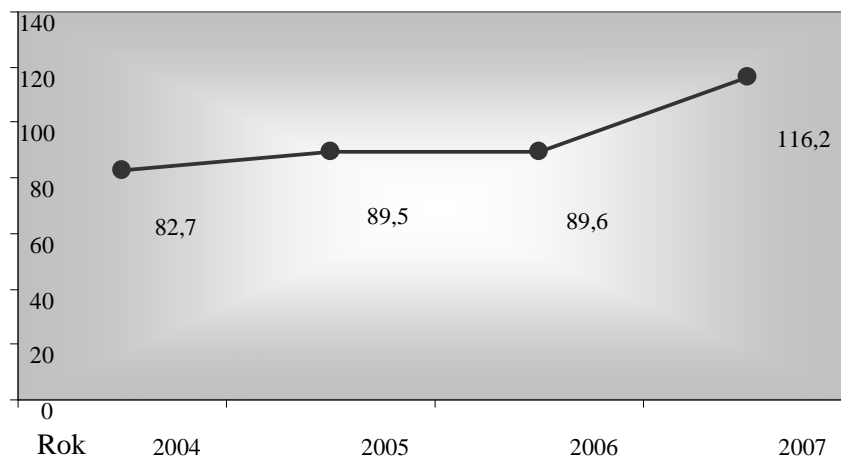
Indikátorom produktivity v oblasti vedy a výskumu sú najmä počty získaných projektov a finančných prostriedkov na ich riešenie, publikačná činnosť ako výstup z riešenia výskumných úloh.

Rok	2004	2005	2006	2007
Počet projektov	173	222	260	272
Získané prostriedky v tis. Sk	59 865	63 668	68 149	85 187



Objem získaných finančných prostriedkov na 1 tvorivého zamestnanca, tento ukazovateľ má väčšiu výpovednú hodnotu ako predchádzajúce kvantitatívne vyjadrenie, nakoľko umožňuje merať výkony v tejto oblasti s ďalšími subjektami, ktoré pôsobia na trhu za rovnakých podmienok ako ŽU (najmä univerzity).

Rok	2004	2005	2006	2007
Získané prostriedky v tis. Sk	82,7	89,5	89,6	116,2



Prehľad publikačnej činnosti zamestnancov

Rok	2004	2005	2006	2007
Počet publikácií	1864	1831	1499	1753

V oblasti medzinárodnej spolupráce za indikátory produktivity je možné považovať najmä mobility študentov a vysokoškolských učiteľov, zahraničné pracovné cesty zamestnancov a návštevy zo zahraničia, spoluprácu na zmluvnom základe a novo uzatvorené zmluvy.

Ukazovateľ	2005	2006	2007
Mobility študentov	65	78	81
Mobility učiteľov	50	72	74
Zahraníčné pracovné cesty	873	900	893
Návštevy zo zahraničia	500	600	600
Zmluvná spolupráca - počet dohôd	139	153	155
Zmluvná spolupráca - počet krajín	25	19	20
Počet uzatvorených zmlúv	11	3	3
Medzinárodné vzdelávacie projekty	24	20	21

Výsledky služobných hodnotení

Zamestnancom sú úlohy pridelované príslušným vedúcim v súlade s pracovným zaradením. Plnenie pracovných úloh kontroluje vedúci a hodnotí ich minimálne raz ročne v súlade s vnútornými predpismi.

O tom, či sa porovnáva počet splnených úloh zamestnanca za dané obdobie s predchádzajúcim rokom, prípadne či sa meria množstvo splnených úloh za určité obdobie, nie sú relevantné informácie.

Prepojenia: 1.3.b), 2.1.b), c), d), 2.2.a),2.2b), 3.1.c), 3.2.e), 3.3.d), 7.2.h)

Dôkazy: **CC - Správa o činnosti a stave Žilinskej univerzity za roky 2005,2006,2007**

X - Metodické usmernenie č.1/2003 – hodnotenie komplexného pracovného výkonu zamestnancov ŽU

c) Úroveň používania informačných a komunikačných technológií zamestnancami

Opis:

Zamestnanci majú prístup k počítačom a tým aj prístup k internetu a intranetu. Úroveň používania informačných a komunikačných technológií závisí do značnej miery od pracovného zaradenia zamestnanca.

Miera intenzity využívania informačných a komunikačných technológií zamestnancami sa zisťovala v súvislosti s očnými lekárskymi prehliadkami. Rozhodujúcim kritériom v danom prípade bola práca so zobrazovacou jednotkou vykonávaná viac ako štyri hodiny denne. Počet takto zistených zamestnancov bol cca 800.

Úroveň používania informačných a komunikačných technológií zamestnancami nie je špeciálne monitorovaná.

Univerzita má jedenásť informačných systémov a dva typy videokonferenčných systémov.

V prevádzke sú:

- Ekonomicko-informačný systém SOFIA s ôsmimi modulmi (FI,PSM,SD,CO, MM,HR, Travel manager, majetok),
- Akademický informačný systém AIS - s modulmi - IS Vzdelávanie, IS Prijímacie pohovory, IS Student, IS Ubytovanie,
- Univerzitný knižničný informačný systém (DAWINCI, evidencia záverečných prác,evidencia publikačnej činnosti),
- Stravovací informačný systém KREDIT 7,
- Prístupový informačný systém,
- IS pre správu používateľov (Identity management),
- IS AMION,
- Dochádzkový informačný systém iCARD,
- IS pre správu čipových kariet (preukaz študenta, zamestnanca),
- FaMa (Facility Management) - stavebný pasport (v súčasnosti pre budovy NG, NR, NS, AA),
- IS pre monitorovanie IKT infraštruktúry NAGIOS.

Iné používané technológie:

- VoIP - hlasové služby na IP sieti,
- multicast - TV vysielanie po IP sieti,
- streaming - live TV vysielanie po IP sieti (napr. živé vysielanie z konferencií, otvorenia AR,...),
- VoD video on demand (napr. videozáznamy z konferencií),
- WiFi – pripojenie na univerzitnú sieť rádiom.

Na univerzite sú v prevádzke dva typy videokonferenčných systémov, skupinový videokonferenčný systém Polycom iPower9800, ktorý je umiestnený v miestnosti AA18

v budove rektorátu a personálny videokonferenčný systém Click To Meet, ktorého server je umiestnený na ÚIaKT. Personálny videokonferenčný systém môže využívať každý zamestnanec univerzity prostredníctvom klienta, ktorý má nainštalovaný na svojom personálnom počítači. Klienta si zamestnanci môžu voľne stiahnuť zo servera.

Obidva systémy sa využívajú pri riešení vzdialenej komunikácie pri konzultáciách pri riešení úloh v rámci medzinárodnej spolupráce a takisto pri výučbe prípadne pri rôznych školeniach.

Skupinový videokonferenčný systém Polycom iPower bol viackrát využitý

- Katedrou telekomunikácií pri príprave diplomových prác na konzultáciu s vedúcimi diplomových prác, komunikácia Žilina – Bratislava,
- Katedrou telekomunikácií pri konzultáciách riešenia medzinárodných úloh s univerzitami v Kanade, Španielsku a Francúzsku,
- Katedrou leteckej dopravy pri konzultáciách riešenia medzinárodnej úlohy s Parížom.

Pri uvedených akciách bola konštatovaná vysoká úroveň, kvalita a spoľahlivosť videokonferenčného systému a zamestnanci, ktorí pracovali s uvedeným systémom ho následne opakovane využívali na komunikáciu pri riešení medzinárodných úloh.

Skupinový videokonferenčný systém Polycom sa tiež využíval pre účely školení pre externých účastníkov. Za uplynulý rok to bolo 36 dní školení pre zamestnancov telekomunikačných firiem.

Druhý videokonferenčný systém, ktorý je na univerzite je personálny videokonferenčný systém ClickToMeet. Nie je možné dlhodobo sledovať využívanie personálneho videokonferenčného systému Click To Meet, pretože nie je možné ho archivovať, je možné zistiť iba jeho využívanie v konkrétnom čase.

Systém je využívaný:

- Strojníckou fakultou pri spolupráci s EVPU Dubnica
- Katedrou telekomunikácií pri konzultáciách úloh a pri výučbe študentov.

V priebehu posledných dvoch semestrov sa robila výučba študentov telekomunikácií prostredníctvom videokonferenčných systémov, celkom prebehlo 72 hodín výučby touto formou.

Systém ClickToMeet bol využívaný pri školení zamestnancov telekomunikačných firiem súčasne so skupinovým systémom iPower9800.

Katedra fyziky využíva VRVS videokonferenčný systém. Mieru jeho používania nevieme určiť.

Prepojenia: 2.2.a), 3.1.e)

Dôkazy: Q – integrovaný informačný systém ŽU

P – IKT rozvojové projekty

d) Výsledky týkajúce sa rozvoja zručností (napr. účasť a úspešnosť vo vzdelávaní zamestnancov, efektívnosť vynakladania rozpočtu na vzdelávanie)

Opis:

Zamestnanci pri nástupe do zamestnania povinne absolvujú školenia z bezpečnosti práce a požiarnej ochrany. V rámci požiarnej ochrany sú povinne preškolení všetci zamestnanci. V rámci bezpečnosti práce sú v pravidelných intervaloch preškolení a skúšaní vedúci zamestnanci, ktorí následne preškofujú svojich podriadených. Pre zabezpečenie špecializovaných znalostí a zručností sú školení a preškofovaní zamestnanci v rámci odborných školení napr. vodiči motorových vozidiel, obsluha vyhradených technických zariadení, zamestnanci zabezpečujúci verejné obstarávanie a pod..

Zamestnanci sa zúčastňujú odborných seminárov zameraných na legislatívne zmeny, ktoré organizujú rôzne vzdelávacie inštitúcie a vzdelávacích aktivít a najmä kurzov organizovaných Ústavom celoživotného vzdelávania a Centrom ďalšieho vzdelávania učiteľov.

Ukazovateľ	2005	2006	2007
Jazykové kurzy	136	88	122
Príprava a riadenie projektov	59	0	67
Elektronické vzdelávania	15	0	93
Pedagogicko-psychologické vzdelávanie vysokoškolských učiteľov	0	11	0
Kreatívny moderný dialóg	0	0	7
Počítačové zručnosti	12	0	93
Akademické podnikanie („Outreach“ aktivity)	0	0	70

Úspešnosť vo vzdelávaní zamestnancov a efektívnosť vynaložených finančných prostriedkov nie je sledovaná.

Prepojenia: 1.3.d), 2.2.a), 3.1.d), 3.2.f), h)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave Žilinskej univerzity za roky 2005, 2006, 2007

CF - Štatistické údaje z ÚCV

e) Dôkaz o schopnosti jednat' so zákazníkmi/študentmi a reagovať na ich potreby

Opis:

Kontaktnými miestami pre jednanie so zákazníkmi (študenti, zástupcovia verejnej správy, podnikateľskej sféry) sú jednotlivé pracoviská dekanátov fakúlt a rektorátu.

Písomné záznamy o počte a účele návštev na univerzite sa evidujú v prípade zahraničných návštev. Žilinská univerzita prijala v rokoch 2005 až 2007 viacero významných zahraničných hostí, zahraničné delegácie, učiteľov, výskumných pracovníkov, expertov a zahraničných študentov. Väčšinou to boli hostia z Poľska, Nemecka, Rakúska a Českej republiky. Účelom zahraničných návštev bola predovšetkým účasť na rôznych konferenciách, seminároch, workshopoch, práca na projektoch a prednáškových pobytoch. Značná časť návštev mala len informatívny charakter.

Rok	Počet krajín	Počet návštev
2005	26	viac ako 500
2006	26	viac ako 600
2007	28	viac ako 600

Referát kontroly neevidoval v roku 2007 podnety a sťažnosti v oblasti porušenia etického kódexu zamestnancami univerzity, ktorý schválil AS ŽU na svojom zasadnutí 18. decembra 2006.

Prepojenia: 1.1.c), 2.2.a)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave Žilinskej univerzity za roky 2005, 2006, 2007

AV - Evidencia sťažností na referáte kontroly

f) Stupeň/úroveň rotácie zamestnancov vo vnútri organizácie (mobilita)

Opis:

Vnútna mobilita je vnímaná z aspektu pracovného zaradenia a z aspektu zaradenia na pracovisko. Zamestnanci sú preraďovaní z jednej funkcie do druhej alebo z pracoviska na pracovisko, a to v rámci fakúlt, ústavov, rektorátu alebo medzi fakultami, medzi fakultou a ústavom, fakultou a rektorátom, prípadne medzi ústavom a rektorátom. Počet takto preradených zamestnancov v rokoch 2006 a 2007 je približne na rovnakej úrovni.

V roku 2006 bolo 23 (1,5%) zamestnancov preradených z pracoviska na pracovisko a v roku 2007 to bolo 20 (1,3%) zamestnancov. Údaj za rok 2005 nie je k dispozícii.

Zmeny pracovného zaradenia v rámci pracoviska resp. preradením na iné pracovisko boli v roku 2006 zaznamenané v 62 prípadoch (4,1%) a v roku 2007 v 58 prípadoch (3,9%). Údaj za rok 2005 nie je k dispozícii.

Prepojenia: 2.2.a), 3.2.e)

Dôkazy: **Q - údaje v IS SOFIA – modul HR**

g) Výsledky týkajúce sa motivácie a zapojenia (napr. miera reakcií na prieskumy personálu, počet návrhov inovácií, účasť v interných diskusných skupinách)

Opis:

Miera reakcií na prieskumy personálu

Miera reakcií na prieskumy personálu je zahrnutá v správe „Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006“. Prieskumu sa zúčastnili vysokoškolskí učitelia FPEDaS a FRI.

Prieskum názorov v oblasti informovanosti, úrovne motivácie a využívania potenciálu zamestnancov sa uskutočnil na Fakulte riadenia a informatiky v roku 2001. Výsledky prieskumu sú uverejnené v rovnomennej správe.

Účasť v interných diskusných skupinách

Žilinská univerzita od októbra 2005 má v rámci intranetu zriadené diskusné fórum. Fórum umožňuje inicializovať tému diskusie, zapojiť sa do už prebiehajúcej diskusie, reagovať na príspevky a názory ostatných účastníkov diskusie. Nemá jednoznačne určeného moderátora. Je koncipované ako otvorené. V súčasnosti má tri hlavné témy, v ktorých je možné diskutovať. Nasledujúca tabuľka poskytuje prehľad o počte diskutujúcich v jednotlivých témach a mesiacoch od zriadenia diskusného fóra až po súčasnosť.

Štatistika vyhodnotenia diskusného fóra univerzity <http://forum.utc.sk/>

Mesiac/rok	Podnety a pripomienky *	E-vzdelávanie *	IKT *	Spolu
III.08	45	2	0	47
II.08	31	3	2	36
I.08	9	1	2	12
XII.07	7	0	1	8
XI.07	48	0	3	51
X.07	18	6	2	26

IX.07	1	0	0	1
VIII.07	8	0	0	8
VII.07	13	0	0	13
VI.07	5	0	0	5
V.07	5	0	0	5
IV.07	12	0	0	12
III.07	62	8	0	70
II.07	21	2	0	23
I.07	14	8	4	26
XII.06	22	1	9	32
XI.06	63	8	0	71
X.06	70	0	0	70
IX.06	2	0	0	2
VIII.06	6	0	0	6
VII.06	5	3	0	8
VI.06	0	1	0	1
V.06	4	0	0	4
IV.06	1	4	1	6
III.06	12	3	1	16
II.06	11	1	1	13
I.06	4	1	2	7
XII.05	2	11	3	16
XI.05	10	9	2	21
X.05	1	4	0	5
IX.05	0	0	0	0

* počet príspevkov v danom mesiaci

Prepojenia: 1.3.f), 7.1.g)

Dôkazy: AP - Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na Žilinskej univerzite na prelome rokov 2005/2006

AO - Prieskum názorov v oblasti informovanosti, úrovne motivácie a využívania potenciálu zamestnancov uskutočneného na Fakulte riadenia a informatiky v roku 2001

h) Množstvo/frekvencia odmeňovania jednotlivcov a tímov

Opis:

Na oceňovanie výnimočného úsilia zamestnancov slúžia odmeny vyplácané z fondu rektora, dekana a kvestora. Z Ministerstva školstva SR sú účelovo pridelené dotačné prostriedky najmä na odmeny zamestnancom, ktorí získali akademický titul alebo vedecko-pedagogický titul a za mimoriadne aktivity (napr. zavedenia IS SAP). Odmeny sú vyplácané spravidla v polročných intervaloch alebo po splnení úlohy či získaní titulu.

Rok	Odmeny z FR, FKv v tis. Sk	% čerpania	Účelové prostriedky z MŠ SR v tis. Sk	% čerpania
2005	4 319	60,1	3 702	83,7
2006	5 174	57,9	2 936	100,0
2007	4 942	79,9	698	86,2

Prepojenia: 1.3.g), 7.1.b)

Dôkazy: G - čerpanie mzdových prostriedkov v rokoch 2005 – 2007

i) Počet nahlásených potenciálnych prípadov konfliktov záujmov

Opis:

Na univerzitu boli nahlásené dva potenciálne prípady konfliktov záujmov. Riešil ich referát kontroly. Šetrením sa nepotvrdil konflikt záujmov.

Prepojenia: 1.1.g)

Dôkazy: AV - zápisy zo šetrenia uložené na referáte kontroly

8. KRITÉRIUM 8: VÝSLEDKY VO VZŤAHU K SPOLOČNOSTI

Silné stránky	Oblasti na zlepšenie	Bodové hodnotenie
8.1.	8.1.	8.1.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ŽU svojou činnosťou v oblasti vedy, výskumu, vzdelávania, rozvoja dopravy k prispieva k rozvoju Žilinského regiónu i celej SR (ako jediná VŠ v SR vzdeláva odborníkov v oblasti všetkých druhov dopravy). ▪ Záujem spoločnosti (firiem) o absolventov ŽU (najmä strojárrov, informatikov). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nad'alej zvyšovať povedomie ŽU prezentáciou v médiách. ▪ Štatisticky a obsahovo sledovať pozornosť médií venovanú Žilinskej univerzite. 	18
8.2.	8.2.	8.2.
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intenzívna spolupráca s partnermi prispievajúca k rozvoju ŽU. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vybudovať nekomplikovaný bezbariérový prístup do jednotlivých budov a v plánovaných ubytovacích zariadeniach. ▪ Zapojiť sa do medzinárodných rozvojových projektov. 	14

Pozn.

Oblasti na zlepšenie zvýraznené hrubým písmom predstavujú potenciálne aktivity prioritne vybrané pre akčný plán na príslušné obdobie.

8. KRITÉRIUM 8: VÝSLEDKY VO VZŤAHU K SPOLOČNOSTI

Hodnotenie: Posúďte, čo organizácia dosiahla vo vzťahu k spoločnosti s ohľadom na

8.1. Výsledky výkonnosti v spoločenskej oblasti vnímané zainteresovanými stranami

a) *Všeobecné povedomie verejnosti o vplyve; ako výkonnosť organizácie ovplyvňuje kvalitu života zákazníkov/študentov*

Opis:

Každoročne sa realizuje hodnotenie kvality univerzít formou rankingu, ktoré vykonáva spoločnosť ARRA. Žilinská univerzita je aj členom EUA a vykonáva inštitucionálne a následne EUA evaluáciu, ktorá je zameraná na hodnotenie efektívnosti interných procesov kvality a ich význam v procesoch rozhodovania a strategického plánovania. Súčasne je vypracovávaná Správa o činnosti univerzity, ktorá zachytáva relevantné oblasti činnosti univerzity podľa jednotlivých fakúlt. Výstupy uvedených možností evaluácie univerzity sú zverejňované a sú tak základom pre zvyšovanie všeobecného povedomia o Žilinskej univerzite, jej výkonnosti a činnosti.

Prepojenia: 1.4.h), 4.1.a), 9.1.d)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave ŽU

CA - Správa EUA

b) *Všeobecná reputácia organizácie (napr. ako zamestnávateľ/prispievateľ miestnej/globálnej spoločnosti)*

Opis:

Žilinskej univerzite sa dostáva množstvo uznaní, ocenení, či už univerzite ako celku, rektorovi ako najvyššiemu predstaviteľovi, jednotlivým fakultám, katedrám, kolektívom, jednotlivcom zamestnancom a veľa ocenení získavajú i samotní študenti. Ocenenia sú udeľované od zainteresovaných strán v rôznych formách (pamätný list, ďakovný list, pamätná medaila, ...) za prínos v oblasti vzdelávania, rozvoja dopravy, vedy a výskumu, za výbornú spoluprácu, z príležitosti osláv okrúhlych výročí univerzity a pod. Celkovo univerzita ako celok získala za obdobie svojej existencie vyše 100 ocenení.

K výraznej reputácii univerzity prispievajú študenti, doktorandi a mladí výskumní pracovníci, ktorí sa už osem rokov aktívne zapájajú do súťaže „Werner von Siemens Excellence Award“, ktorú organizuje spoločnosť Siemens v spolupráci so Slovenskou rektorskou konferenciou. ŽU dosiahla za ostatné tri roky takéto výsledky:

Ukazovateľ	Rok	
	2006	2007
Počet prihlásených prác spolu	9	16
Z toho		
výskumné práce	1	1
doktorandské práce	1	4
diplomové práce	7	11
Počet ocenených prác	2	1

Príklady ocenených zamestnancov:

- r. 2003 v rámci oceňovania Vedec roka SR 2003, kategória Mladý výskumník roka 2003 1x

- r. 2004 Cena ministra školstva SR:
 - kategória Ucelené dielo vo vede a technike
 - kategória Prestížna organizácia výskumu a vývoja
 - kategória Významné výsledky mladých zamestnancov výskumu a vývoja
- r. 2006 Cena ministra školstva SR, kategória Mladý vedec roka
- r. 2007 v rámci oceňovania Vedec roka SR 2006 – Čestné uznanie
- r. 2007 v rámci oceňovania Vedec roka SR 2007, kategória „Za výsledky v programoch EÚ 2007“, 1x

Prepojenia: 1.4.f), 4.1.e)

Dôkazy: AC - ocenenia umiestnené vo výstavných paneloch na rektoráte ŽU a na fakultách

c) Ekonomický vplyv na miestnu, regionálnu, národnú a medzinárodnú úroveň

Opis:

Vplyv na rôzne úrovne sa prejavuje predovšetkým nasledovne:

- prostredníctvom samotných absolventov ŽU a ich uplatnením v praxi
- realizáciou základného a aplikovaného výskumu
- riešením úloh podnikateľskej činnosti jednotlivcami a kolektívmi ŽU pre slovenské a zahraničné firmy
- riešením vedeckovýskumných a vzdelávacích domácich i zahraničných projektov
- publikačnou činnosťou
- realizáciou rôznych podujatí domáceho a medzinárodného významu (konferencie, workshopy, semináre..)
- členstvami jednotlivcov, katedier, fakúlt i celouniverzitným členstvom v rôznych domácich a zahraničných organizáciách, združeníach, spoločnostiach, zväzoch, redakciách odb. časopisov.

Pracoviská ŽU sú schopné pružne reagovať na riešenie konkrétnych požiadaviek a potrieb partnerov. Ako dôkaz na regionálnej resp. národnej úrovni môžeme uviesť riešenie úloh v rámci podnikateľskej činnosti. Počet úloh výskumného charakteru a objem ročných fakturovaných čiastok je v doleuvedenej tabuľke:

Ukazovateľ	Rok			
	2004	2005	2006	2007
Počet projektov	127	130	132	152
Celková fakt. čiastka v tis. Sk	12.929	25.650	76.230	72.946

V rámci medzinárodnej spolupráce boli so zahraničnými partnermi riešené výskumné úlohy na základe tak bilaterálnych dohôd a zmlúv, ako aj medzištátnych dohôd a taktiež boli riešiteľské kolektívy zapojené do riešenie projektov rámcových programov EÚ.

Ukazovateľ	Rok			
	2004	2005	2006	2007
Dvojstranná spolupráca	33 projektov	31 projektov	37 projektov	40 projektov
Rámcové programy EÚ	8 projektov	14 projektov	17 projektov	16 projektov
Získané finančné prostriedky spolu	11.141 tis. Sk	9.860 tis. Sk	8.537 tis. Sk	15.564 tis. Sk

Prepojenia:

Dôkazy: **CD - Správa o vedeckovýskumnej činnosti a doktorandskom štúdiu**

CC - Správa o činnosti a stave ŽU

N - evidencia úloh PČ

d) Prístup k environmentálnym otázkam (napr. ochrana pred hlukom, znečistením ovzdušia)

Opis:

Žilinská univerzita pristupuje vo vzťahoch k pracovnému prostrediu a bezpečnosti práce primerane podľa vykonávaných činností a platných všeobecne záväzných predpisov.

Má uzavretú zmluvu s pracovnou zdravotnou službou (PZS) v zmysle §26 zákona č. 124/2006 Z. z. o BOZP a bezpečnostnotechnickú službu (BTS) zabezpečuje vlastnými zamestnancami. Raz ročne sú vykonávané v súčinnosti PZS, BTS, príslušných vedúcich zamestnancov a zástupcov zamestnancov spoločné previerky pracovísk so zameraním na kontrolu pracovných podmienok a BOZP. O kontrolách sú spracované zápisy so zistenými nedostatkami, opatreniami a termínmi. Pri prípadnom podozrení na rizikové faktory sú tieto prerokované s PZS a podľa potreby zabezpečené meranie. V súčasnosti na univerzite nie je žiadne pracovné miesto alebo činnosť zaradená v pracovnej kategórii 3 alebo 4 (riziková).

Na všetky pracoviská, kde je pracovná činnosť a vybavenie zariadeniami z hľadiska BOZP a pracovných podmienok zložitejšie ako pri bežnej administratívnej a pedagogickej činnosti, sú spracované prevádzkové poriadky so stanovením podmienok a zodpovednosti pre zamestnancov univerzity. Pre stravovacie a ubytovacie zariadenia boli tieto schválené štátnym orgánom hygienického dozoru (RÚVZ).

V oblasti BOZP a pracovných úrazov je Žilinská univerzita na štandardnej úrovni aj v súvislosti s vykonávanou činnosťou. Za roky 2003 – 2007 až do dnešného dňa nebol zaznamenaný závažný pracovný úraz, všetky pracovné úrazy boli tzv. ostatné z pohľadu poškodenia zdravia na úrovni vytknutého členka a pod. Počty pracovných úrazov za tieto roky:

Ukazovateľ	Rok				
	2003	2004	2005	2006	2007
Počet úrazov	7	1	3	6	4

Pri počte zamestnancov v rozmedzí 1400 až 1500 a relatívne nízkemu počtu úrazov je obtiažne vyvodit' závery o vyššej alebo nižšej pozornosti venovanej BOZP v jednotlivých rokoch podľa počtu úrazov.

ŽU zabezpečuje prostredníctvom PZS a určených zmluvných lekárov lekárske preventívne prehliadky vo vzťahu k práci. Pri v súčasnosti veľmi rozšírenej práci so zobrazovacími jednotkami najväčší počet predstavujú očné prehliadky. Pre zabezpečenie bol vydaný interný predpis ŽU – smernica č. 73.

Prepojenia: 3.1.e), 4.6.b), 8.2.h)

Dôkazy: **CU - všeobecne záväzné predpisy**

AV - zápisy z kontrol

AN - prevádzkové poriadky

S - interné predpisy (Smernica č. 73 pre zabezpečenie lekárske preventívnych prehliadok zamestnancov vo vzťahu k práci)

e) Environmentálny vplyv na spoločnosť na lokálnej, regionálnej, národnej a medzinárodnej úrovni

Opis:

Súčasťou prevádzkových poriadkov, ak je to potrebné, sú pokyny pre manipuláciu s odpadom. Nebezpečný odpad napr. použité žiarivky je skladovaný na určenom mieste a priebežne podľa potreby odovzdávaný na likvidáciu oprávnenej právnickej osobe. Bežný odpad, ktorý nie je zabezpečovaný obvyklým zvozom mestom poverenou organizáciou, je osobitne vyvezený na určené smetisko.

Splaškové vody sú odvádzané verejnou kanalizáciou. Emisie vznikajúce spaľovaním plynu v dvoch kotolniciach, ako tzv. stredných zdrojoch sú merané a vykazované podľa platnej legislatívy. V posledných piatich rokoch Žilinská univerzita nespôsobila žiadnu ekologickú škodu.

V rámci vedeckovýskumnej činnosti Žilinská univerzita rieši i vedeckovýskumné projekty na národnej i medzinárodnej úrovni s environmentálnou problematikou, ktoré predstavujú cca 6% z celkových projektov.

Prepojenia: 4.6.d), 8.2.i)

Dôkazy: AN - prevádzkové poriadky pracovísk

CC - Správa o činnosti a stave ŽU

f) Vplyv na spoločnosť s ohľadom na zodpovednosť na lokálnej, regionálnej, národnej a medzinárodnej úrovni

Opis:

- Ústav telesnej výchovy ŽU organizuje pravidelne 1-2 krát ročne:
 - športové podujatia nielen pre študentov a zamestnancov ŽU, ale môže sa ich zúčastniť i verejnosť: beh Strečnianske hradné schody, beh 17. novembra, beh olympijského dňa
 - kurzy a zájazdy aj pre cudzích záujemcov so športovou tematikou: lyžovania, raftingu
 - rekondičné pobyty
 - športové dni pre firmy: Siemens, SPP, Feron, ktoré nielen organizuje, ale ktorým i prenajíma priestory.
 - **z hľadiska zodpovednosti voči spoločnosti ma veľký význam najmä aktivita: futbalový turnaj o pohár rektora. Sponzorské finančné prostriedky z turnaja odovzdáva ÚTV Nemocnici v Žiline, Nadácii Krajina Harmónia (pre postihnuté deti), Domovu sociálnych služieb v Žiline a domovu soc. služieb v Žiline - Zástraní.**
- Organizovanie Detskej univerzity Elektrotechnickou fakultou ŽU s veľkým úspechom a množstvom pozitívnych ohlasov zo strany verejnosti – v minulom roku v poradí 3. ročník rozšírený i na detašovanom pracovisku v Liptovskom Mikuláši, v prvých dvoch rokoch len stupeň“ bakalárik“, v minulom roku rozšírený o titul“ inžinierik“, t.r. sa pripravuje 4. ročník.

Ukazovateľ	Rok		
	2005	2006	2007
Počet účastníkov	89	96	125

- Prenájom priestorov ŽU za úplatu pre rôzne firmy, organizácie, nadácie, združenia (ročne cca 30 prenájmov) a prenájom zdarma pre študentské organizácie na organizovanie rôznych podujatí (Dni príležitosti, Dni kariéry, Burza práce...) a Slovenskú akademickú informačnú agentúru (SAIA) na prezentácie štipendií pre vysokoškolských a stredoškolských študentov (2-3 krát ročne).
- Študentská kvapka krvi sa štatisticky na ŽU nesleduje, v priemere sa na každej (novembrovej i februárovej) zúčastňuje cca po 50 študentov ŽU.

Prepojenia: 4. 1 g)

Dôkazy: R - intranet

CC - Správa o činnosti a stave ŽU

BZ - Spravodajca ŽU

g) Vplyv na spoločnosť, vzhľadom na kvalitu demokratickej účasti na lokálnej, regionálnej, národnej a medzinárodnej úrovni

Opis:

Nesleduje sa.

Prepojenia: -

Dôkazy: -

h) Všeobecný pohľad verejnosti na otvorenosť a transparentnosť organizácie

Opis:

Prieskum sa v tejto oblasti nerealizuje.

Prepojenia: -

Dôkazy: -

i) Etické správanie sa organizácie

Opis:

Prieskum v oblasti etického správania sa ŽU voči verejnosti sa nerealizuje.

Prepojenia: -

Dôkazy: -

j) Druh pozornosti venovanej organizácii médiami

Opis:

Regionálne i štátne médiá (tlač, televízia, rozhlas) venujú pozornosť Žilinskej univerzite oslovením rektora ako štatutárneho zástupcu, prorektora pre vzdelávanie a prorektora zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou. Podrobná štatistika záujmu médií venovanému ŽU sa neuskutočňuje, v priemere sa však záujem médií približuje ročne počtu 30-40.

Prepojenia: 1.4.g), 4.2.d), 8.2.b)

Dôkazy: CL - Univerzitná knižnica – archív rešeršov

8.2. Indikátory výkonnosti v spoločenskej oblasti stanovené organizáciou

a) Vzťah s relevantnými predstaviteľmi, skupinami a predstaviteľmi komunity

Opis:

Žilinská univerzita je vo vzťahu s partnermi i formou členstva predstaviteľov firiem, samosprávy i mesta Žilina v Správnej rade ŽU (12 ext. členov z celkového počtu 14) a formou členstva predstaviteľov významných firiem, MŠ SR, NKÚ, slov. i českých univerzít vo Vedeckej rade ŽU (zákonom o VŠ č. 131/2002 stanovená 1/3, t.j. 13 ext. členov z celkového počtu 39). Predstavitelia vedenia ŽU sú organizovaní v profesijných združeniach, poradných orgánoch univerzít, komisiách, radách v SR i v zahraničí uvedených v tabuľke:

Predstaviteľ ŽU	Profesijné organizácie	Poradné orgány univerzity	Komisie, vedecké výbory	Redakčné rady
rektor ŽU	<ul style="list-style-type: none"> • člen a podpredseda Slovenskej rektorskej konferencie, • člen Polskej Akadémie Nauk, Komisia inžinierii budovlanej, • individuálny člen IABSE (International Association for Bridges and Structural Engineering), • člen Slovenskej komory stavebných inžinierov. 	<ul style="list-style-type: none"> • člen vedeckej rady Stavebnej fakulty ŽU v Žiline, • člen vedeckej rady Stavebnej fakulty TU VŠB v Ostrave, • člen vedeckej rady TU VŠB v Ostrave, • člen vedeckej rady VUT Brno, • člen vedeckej rady TU Košice. 	<ul style="list-style-type: none"> • člen Polskej Akadémie Nauk, • člen riadiaceho výboru projektu EUCEET, • člen odborovej komisie pre odbor „Technológia stavieb“, • člen odborovej komisie pre odbor „Súdne inžinierstvo“. 	<p>Časopisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communications-Scientific letters of the University of Žilina, • Znalectvo USI ŽU v Žiline, • Konstrukce, • Ostrava.
prorektor pre vzdelávanie	<ul style="list-style-type: none"> • zástupca SR v pracovnej skupine Trading, Medzinárodnej únie elektroenergetického priemyslu EURELECTRIC, Brusel, • člen Medzinárodného vedeckého výboru konferencie EPE 2007, Kouty nad Desnou, ČR, 12.-14.6.2007 	-	-	-
prorektor pre vedu výskum	-	<ul style="list-style-type: none"> • člen Rady pre vedu a techniku Rady VŠ, • člen pracovnej skupiny pre vytvorenie hodnotiacich a výber. kritérií pre projekty v rámci štrukturálnych fondov. 	<ul style="list-style-type: none"> • člen komisie MŠ SR pre hodnotenie projektov AV a projektov MVTS • člen vedeckých výborov konferencií: <ul style="list-style-type: none"> - Danubia /Adria - Internationall Colloquim - Transcom - SEMDOK 	<p>Odborné časopisy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Material Engineering, • Communications, • Transaction of Famena.
prorektor pre zahraničné vzťahy a styk s verejnosťou	<ul style="list-style-type: none"> • člen JAST Japan Society of Tribologist • člen ASLE American Society of Lubrication Engineers • člen EAIE European Asociation of International Education • člen EUA 	-	<p>Člen štipendijných komisií</p> <ul style="list-style-type: none"> • SAIA: • DAAD • CEEPUS • Národný štipendijný program 	-
prorektor pre rozvoj	Slovenská spoločnosť pre techniku prostredia Bratislava	Správna rada ŽU	<ul style="list-style-type: none"> • Člen komisie Sjf a ŽU; • Spoločná odborová komisia energetické stroje a zariadenia pre SR a Sjf 	-
kvestorka	podpredsedníčka Klubu kvestorov VŠ SR	-	-	-

Prepojenia: 1.3.a), 1.4.b), d), h), 2.1.b), 2.2.a)

Dôkazy: BH , R - zloženie Správnej rady ŽU, vedeckej rady ŽU uverejnené na webovej stránke univerzity www.uniza.sk

CC - členstvá v organizáciách uverejnené v Správe o činnosti a stave ŽU

b) Množstvo pozornosti, ktorú venujú médiá organizácii

Opis:

Rektor univerzity ako jej najvyšší predstaviteľ pravidelne (približne 2x mesačne) vystupuje v médiách formou rozhovorov, článkov, komentárov a to prevažne v Slovenskom rozhlase a v renomovaných celoslovenských denníkoch, týždenníkoch a odborných časopisoch ako sú napr. SME, TREND, Hospodárske noviny, Akadémia a pod. Rektor univerzity je pravidelným respondentom rubriky týždenníka TREND Barometer, ktorý uskutočňuje prieskum názorov špičkových predstaviteľov hospodárskeho života na najdôležitejšie aktuálne témy slovenskej ekonomiky a biznisu. Témy článkov sa prevažne dotýkajú činnosti vysokých škôl, medzinárodnej spolupráce univerzít, znalostnej ekonomiky a reakcií a názorov na trendové otázky spoločenského života.

Všetky vyššie spomínané články vyhlásenia ako aj rozhovory za posledných cca 15 rokov sú evidované a archivované na sekretariáte rektora univerzity. Staršie dokumenty tohto charakteru sú archivované v Univerzitnej knižnici.

V Univerzitnej knižnici zamestnankyňa študovne robí denný monitoring tlače a eviduje články tematicky súvisiace s vysokým školstvom, ktoré následne odosiela na pracoviská rektora a dekanov . Sledovanie presných počtov článkov a vyhodnocovanie trendov v čase resp. v kvalite sa nevykonáva.

História univerzity je prehľadne spracovaná v dvojzväzkovej publikácii s názvom Žilinská univerzita, ktorú univerzita vydala pri príležitosti 50-teho výročia založenia univerzity a mapuje je činnosť v rokoch 1953-2003.

Prepojenia: 1.4.f), g), 2.2.a), 4.2.d), 8.1.j)

Dôkazy: B - archív článkov na sekretariáte rektora

C - archív UK ŽU

c) Podpora venovaná spoločensky znevýhodneným študentom

Opis:

Fakulty poskytujú poradenstvo znevýhodneným študentom. Informácie a kontakty na koordinátorov sú poskytované uchádzačom o štúdium. Ubytovacie zariadenia rešpektujú osobitné potreby študentov so sťažnou mobilitou.

Prepojenia: 2.2.a)

Dôkazy: AB - Na každej fakulte je poverený zamestnanec pre koordináciu aktivít so znevýhodnenými študentmi

d) Podpora venovaná integrácii a akceptácii etnických skupín

Opis:

Na ŽU sa uplatňuje rovnocenný prístup ku všetkým.

Prepojenia: 3.1.g)

Dôkazy: **DI - Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme**

e) Podpora medzinárodným rozvojovým projektom.

Opis:

ŽU nie je zapojená v daných projektoch.

Prepojenia: -

Dôkazy: -

f) Podpora civilného záväzku zákazníkov/študentov a zamestnancov.

Opis:

Učítelia Žilinskej univerzity majú možnosť uplatniť požiadavku na úpravu rozvrhu výučby z osobných dôvodov (rodinných, študijných, zdravotných a pod.). V ubytovacích zariadeniach poskytuje univerzita ubytovanie mladým zamestnancom a študentom (manželským párom s deťmi) a spoločné ubytovanie študentským manželským párom.

Prepojenia: 1.3.h), 2.2.a)

Dôkazy: **Q - informačný systém** (zadávanie podkladov pre zostavenie rozvrhu výučby)

CC - Správa o činnosti a stave ŽU na roky 2008-2013

g) Produktívna výmena vedomostí a informácií s ostatnými

Opis:

Výmena informácií a vedomostí prebieha v rôznych oblastiach:

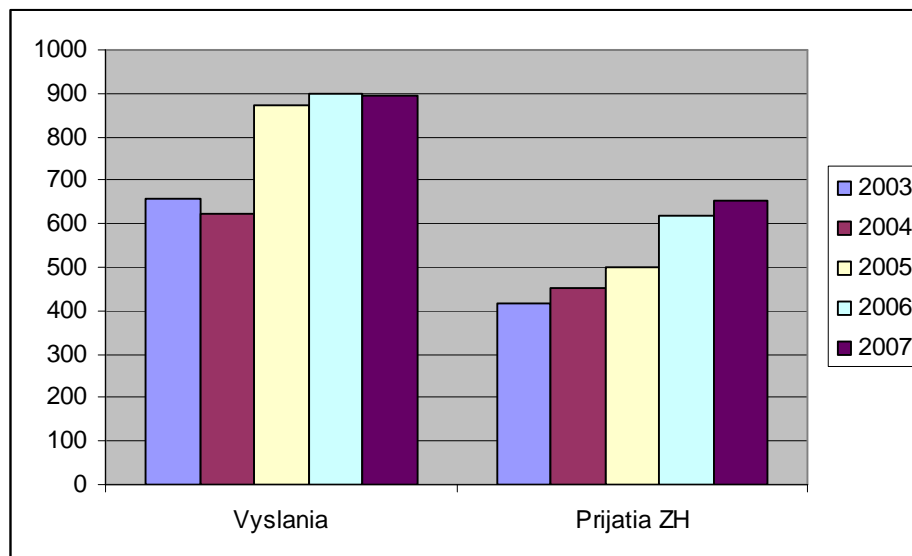
- počas vedeckých a odborných podujatí
- počas tuzemských a zahraničných pracovných ciest
- počas prednáškových pobytov pedagógov
- v programe LLP – ERASMUS v rámci bilaterálnych zmlúv - zisťovanie vhodných študijných programov pre študentov ŽU na zahraničných univerzitách
- v rámci Zákona o slobodnom prístupe k informáciám
- pri práci na národných i medzinárodných projektoch
- iné

Uvádzame vybrané ukazovatele charakterizujúce produktívnu výmenu vedomostí a informácií:

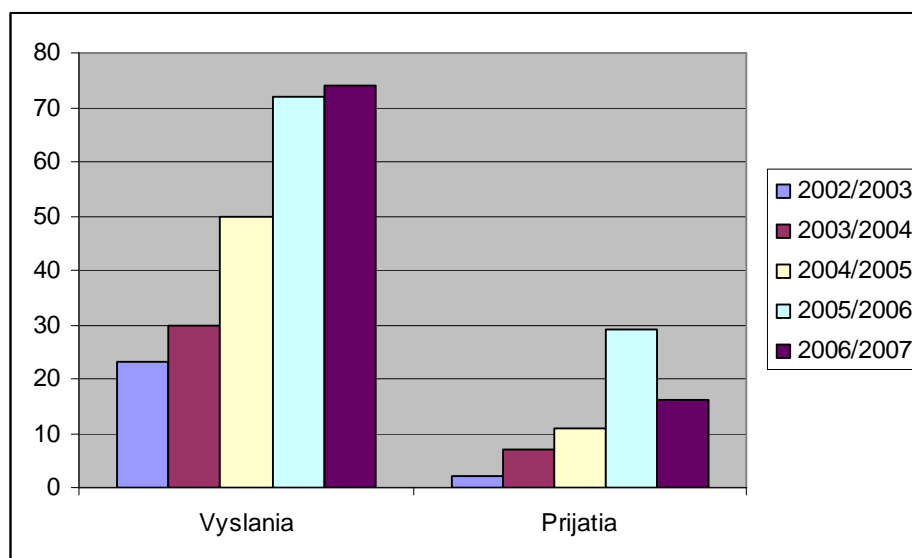
- Počet vedeckých a odborných podujatí

Ukazovateľ	Rok		
	2005	2006	2007
Počet vedeckých a odborných podujatí	62	67	73

▪ Počet vyslaní na zahraničné pracovné cesty



▪ LLP –ERASMUS prednáškové pobyty pedagógov ŽU na zahraničných univerzitách a zahraničných pedagógov na ŽU



▪ LLP - ERASMUS bilaterálne dohody uzavreté so zahraničnými univerzitami v EÚ

Ukazovateľ	1998/ 1999	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007
Počet dohôd	15	21	40	43	52	62	74	112	122

▪ Počet vybavených žiadostí v rámci Zákona o slobodnom prístupe k informáciám

Ukazovateľ	Rok			
	2004	2005	2006	2007
Počet vybavených žiadostí	5	0	1	9

Prepojenia: 9.1.a), 9.2.b)

Dôkazy: **CC - Správa o činnosti a stave ŽU**

DA - Písomná evidencia v rámci Zákona o slobodnom prístupe k informáciám na OZVSV

h) Programy na prevenciu zákazníkov/študentov a zamestnancov pred zdravotnými rizikami a úrazmi

Opis:

Pre skupinu zamestnancov - Vid' bod 8.1. d).

Konkrétne programy na prevenciu pred zdravotnými rizikami a úrazmi študentov nie sú vypracované, pre študentov pri výučbe športu v priestoroch Ústavu telesnej výchovy sú v každej miestnosti vyvesené prevádzkové poriadky a pokyny, pri práci v laboratóriu je pedagóg povinný voči podpisu oboznámiť študentov s prevádzkovým poriadkom.

Prepojenia: 2.2.a), 8.1.d)

Dôkazy: **BO - Smernica č. 55 - pre zabezpečenie školení, oboznamovanie a zácvičku**

zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce z predpisov BOZP

BV - Smernica č. 73 pre zabezpečenie lekárskeho preventívneho prehliadok zamestnancov vo vzťahu k práci,

AN - prevádzkové poriadky

i) Aktivity organizácie na ochranu a udržiavanie zdrojov (napr. úroveň dodržiavania environmentálnych noriem, používanie recyklovaných materiálov, používanie ekologicky prijateľných druhov prepravy, redukovanie hluku, úrazov a negatívnych dopadov, redukovanie používania zdrojov, napr. vody, elektriny, plynu)

Opis:

Meranie spotreby kancelárskeho papiera na univerzitu/katedru/zamestnanca sa doteraz nesledovalo a vzhľadom na skutočnosť, že papier je jednou zo základných pracovných potrieb zamestnancov ŽU, sa takéto sledovanie zatiaľ ani v budúcnosti neplánuje. Každý zamestnanec, pokiaľ to podmienky umožňujú, uprednostňuje elektronickú formu komunikácie, či už medzi zamestnancami navzájom, študentmi, alebo inými partnermi.

Sledovanie spotreby papiera je veľmi obtiažne z toho dôvodu, že sú údaje o objeme nákupu a výdaja kancelárskeho papiera k dispozícii len z centrálného skladu ŽU a výsledok z tohto merania je neobjektívny, nakoľko fakulty, katedry i ústavy nakupujú papier aj z iných zdrojov a tieto údaje sa nevidujú. Aj v centrálnom vedenom účtovníctve na rektoráte (cez SAP) sa papier samostatne (ako položka) neviduje.

Vývoj komunálneho odpadu zabezpečujú firmy na základe uzatvorených zmlúv (s dodávateľmi služieb T+T, MGM). ŽU vyprodukuje priemerne ročne viac ako 2 600 m³ odpadu. Priemerné ročné náklady na likvidáciu odpadu na ŽU ako celok predstavujú cca 900 tis. Sk. V priemere na jedného zamestnanca je to cca 600 Sk ročne a 1,75 m³ odpadu. V minulosti sa tieto údaje nesledovali. Sú urobené len jednorázovo pre tento účel.

Pripravujú sa nasledovné opatrenia pre zníženie nákladov na energiu:

- vybudovanie samostatnej PK na FRI s použitím kondenzačnej vykurovacej techniky
- rekonštrukcia merania a regulácie (MaR) na VS bloku H

- softvérové a hardvérové posilnenie energetického dispečingu, nakoľko už v súčasnosti vykazuje určitú morálnu zastaranosť, ktorá nám bráni v intenzívnejšom využívaní poznatkov z MaR
- na internátoch ŽU sa bude realizovať osadzovanie vodomeroch pre jednotlivé bunky za účelom zníženie spotreby vody; taktiež sa bude pokračovať v osadzovaní nových elektromerov pre jednotlivé objekty a bunky
- príprava rekonštrukcie troch VS z dôvodu efektívnejšieho využitia nakupovaného tepla s použitím výmenníkov, ktoré sú tlakovými nádobami
- náhrada parného vykurovania d voch objektoch ŽU (budovy NI, NJ)

Prepojenia: 2.2.a), 4.6.b), 8.1.e)

Dôkazy: CW - Výročná správa o hospodárení

9. KRITÉRIUM 9: KLÚČOVÉ VÝSLEDKY VÝKONNOSTI

Silné stránky	Oblasti na zlepšenie	Bodové hodnotenie
9.1. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dosiahnutie pozitívneho trendu hodnotenia výstupov a výsledkov vo vzťahu k cieľom ŽU. ▪ Zvyšovanie sumy finančných prostriedkov na riešenie výskumných projektov na jedného tvorivého zamestnanca. 	9.1. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Preukazovanie nákladov na jedného študenta v jednotlivých časových obdobiach. ▪ Výraznejšie deklarovanie výsledkov účasti na súťažiach, cenách za kvalitu a certifikáciách systému manažérstva kvality v celoštátnych médiách. 	9.1. 46
9.2. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Významné výsledky a trendy v získavaní finančných prostriedkov na mobility študentov a učiteľov. 	9.2. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poskytovanie výraznejších dôkazov o zapojení všetkých zainteresovaných strán v organizácii (zverejňovaním výsledkov spoločných jednaní a programu zasadnutí správnej rady, vedeckých rád a pod.). ▪ Zabezpečenie kvalitatívneho posunu v e-learningovom vzdelávaní. 	9.2. 63
9.3. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pozitívny trend vo využívaní finančných zdrojov ŽU. ▪ Pozitívny vývojový trend pohľadávok na ŽU. 	9.3. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Spopularizovanie pozitívnych výsledkov a trendov šetrenia prevádzkových zdrojov pre všetky zainteresované strany. 	9.3. 55

Pozn.

Oblasti na zlepšenie zvýraznené hrubým písmom predstavujú potenciálne aktivity prioritne vybrané pre akčný plán na príslušné obdobie.

9. KRITÉRIUM 9: KLÚČOVÉ VÝSLEDKY VÝKONNOSTI

Hodnotenie: Posúďte dôkaz o definovaných cieľoch dosiahnutých organizáciou cez

9.1. Externé výsledky: výstupy a výsledky vo vzťahu k cieľom

a) *Rozsah, v ktorom sa ciele dosiahli z hľadiska výstupov (poskytovanie produktov alebo služieb) a výsledkov (dopad na spoločnosť)*

Opis:

ŽU dosiahla v rokoch 2005 - 2007 stanovené počty študentov:

- počet študentov vysokoškolského vzdelávania v akademických rokoch 2005/2006, 2006/2007 a 2007/2008

Počet študentov	Denná forma štúdia			Externá forma štúdia			Spolu		
	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2005/2006	2006/2007	2007/2008
1. stupeň	4 903	5 788	6 410	2 075	2 235	2 129	6 978	8 023	8 539
2. stupeň	3 685	4 423	2 296	738	2 827	1 116	4 423	3 695	3 412
3. stupeň	231	239	234	520	474	4 30	751	713	664
Spolu	8 819	10 450	8 940	3 333	5 536	3 675	12 152	12 431	12 515

- počet novoprijatých študentov vysokoškolského vzdelávania v akademických rokoch 2005/2006, 2006/2007 a 2007/2008

Novoprijatí študenti	Denná forma štúdia			Externá forma štúdia			Spolu		
	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2005/2006	2006/2007	2007/2008	2005/2006	2006/2007	2007/2008
1. stupeň	2 839	2 564	2 440	1 061	863	781	3 900	3 427	3 221
2. stupeň	537	550	764	235	420	438	772	970	1 202
3. stupeň	82	81	71	123	95	90	205	176	161
Spolu	3 458	3 195	3 275	1 419	1 378	1 309	4 877	4 573	4 584

- počet absolventov v akademických rokoch 2005/2006, 2006/2007 a 2007/2008

Absolventi	Denná forma štúdia			Externá forma štúdia			Spolu		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
1. stupeň	602	629	954	225	223	403	827	852	1 357
2. stupeň	1 146	1 226	1 204	122	150	313	1 268	1 376	1 517
3. stupeň	28	29	56	38	39	61	66	68	117
Spolu	1 776	1 884	2 214	385	412	777	2 161	2 296	2 991

Z ostatných výsledkov je možné uviesť:

- časopis vedecké listy Žilinskej univerzity : je vydávaný od r.1999, ročne vychádzajú 4 čísla, snaha je o sústavné skvalitňovanie publikovaných prác (nie o kvantitatívny nárast počtu čísiel), od r. 2003 vychádza len v AJ pod názvom Communications – Scientific Letters of the University of Zilina, v roku 2007 bol časopis zaslaný do Thomsom Scientific, Publications Processing – Philadelphia, USA na posúdenie jeho zaradenia do Web of Science alebo do iných indexovaných databáz;
- vydávanie ďalších 13 titulov tlačených a 7 elektronických časopisov;
- počet organizovaných vedeckých podujatí sa udržiava na rovnakej úrovni - ročne cca 60 aktivít z toho min. 50 medzinárodného charakteru;

- univerzita využíva možnosť prezentácie na výstavách a prezentačných akciách príbuzných jej zameraniu ako sú Žel-rail, Týždeň vedy, Noc výskumníka;
- na vonkajšie podnety a potrebu rozvoja svojich aktivít ŽU reagovala prostredníctvom nových foriem spolupráce, ako je spolupráca s Vedecko-technologickým parkom Žilina – VTP ŽA“, Slovenským centrom produktivity – SLCP, Stredoeurópskym technologickým inštitútom - CEIT, s.r.o., (2007) a pod.

Prepojenia: 1.4.e), f), h), 2.2.a), 4.1.b), 4.4.e), 8.2.g)

Dôkazy: DV - zriaďovacie listiny

DK - Zápisy zo zasadaní Redakčnej rady časopisu Komunikácie

CC - Správa o činnosti ŽU

b) Zlepšenie kvality služieb alebo produktu poskytnutých s ohľadom na meranie výsledkov.

Opis:

Počty uchádzačov a prijatých študentov na štúdium 1. a 2. stupňa vysokoškolského vzdelávania na akademický rok 2006/2007:

Ukazovateľ	Forma štúdia		Spolu
	denná	externá	
Plánovaný počet prijatých	3 260	1050	4 310
Počet prihlášok	6 475	2018	8 493
Počet zúčastnených na prijímacom konaní	5 408	1 778	7 186
Počet prijatých	4040	988	5 028
Počet zapísaných	2 730	902	3 632

Zlepšenie kvality vedecko – výskumnej činnosti sa sleduje predovšetkým počtom riešených vedeckovýskumných projektov a objemom získaných finančných prostriedkov na ich riešenie. Pozitívny vývoj v tejto oblasti za posledné 4 roky je zrejmý z priloženej tabuľky a grafického znázornenia.

Počet výskumných projektov a objem získaných finančných prostriedkov na ich riešenie:

Ukazovateľ	Rok			
	2004	2005	2006	2007
Počet projektov	173	222	260	272
Získané prostriedky v tis. Sk	59 865	63 668	68 149	85 187
Priemerná výška finančných prostriedkov získaných na 1 projekt v tis. Sk	346	287	262	313

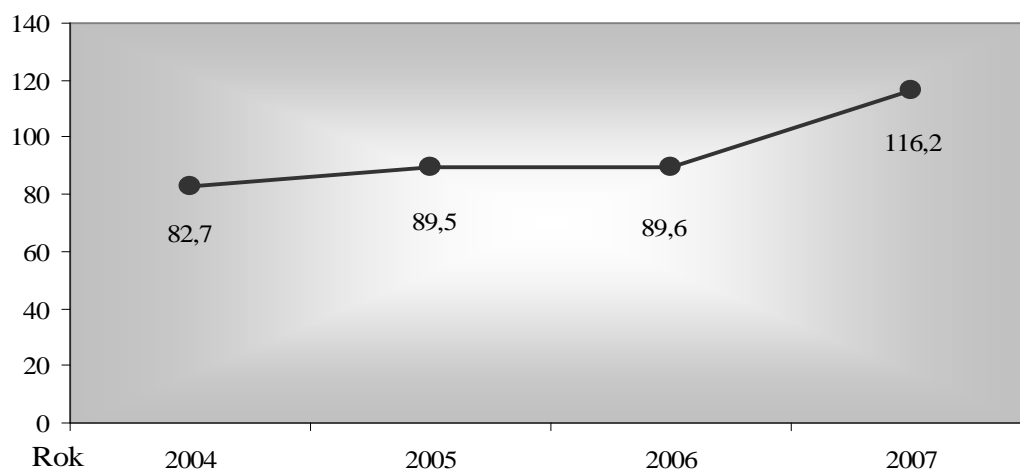


Positívny je aj vývoj získaných finančných prostriedkov na riešenie výskumných projektov na 1 tvorivého zamestnanca. Aj v tejto oblasti univerzita zaznamenáva nárast, avšak pri porovnávaní úspešnosti jednotlivých pracovísk vidieť aj pri existencii rovnakých podmienok značné rozdiely.

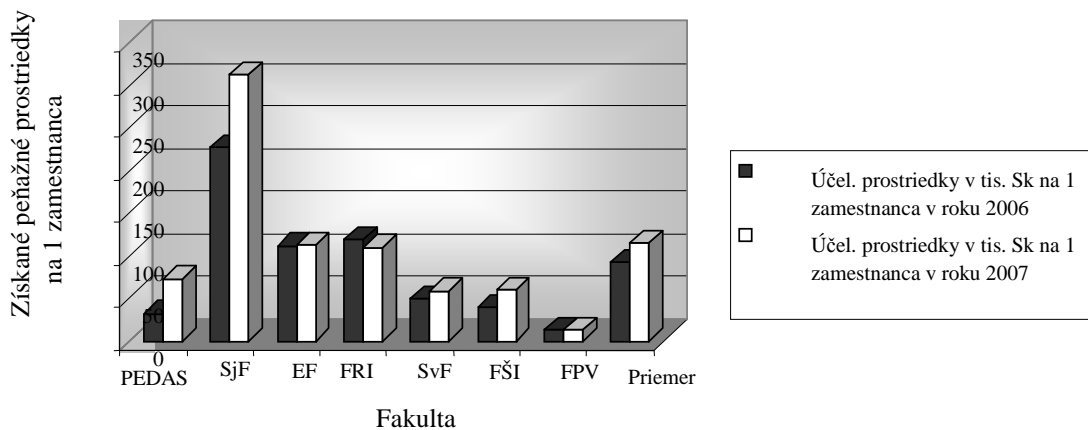
Vývoj v získavaní finančných prostriedkov na 1 tvorivého zamestnanca:

Ukazovateľ	Rok			
	2004	2005	2006	2007
Získané prostriedky v tis. Sk na 1 tvorivého zamestnanca	82,7	89,5	89,6	116,2

Poznámka: tvoriví zamestnanci = pedagogickí zamestnanci + výskumní pracovníci s VŠ



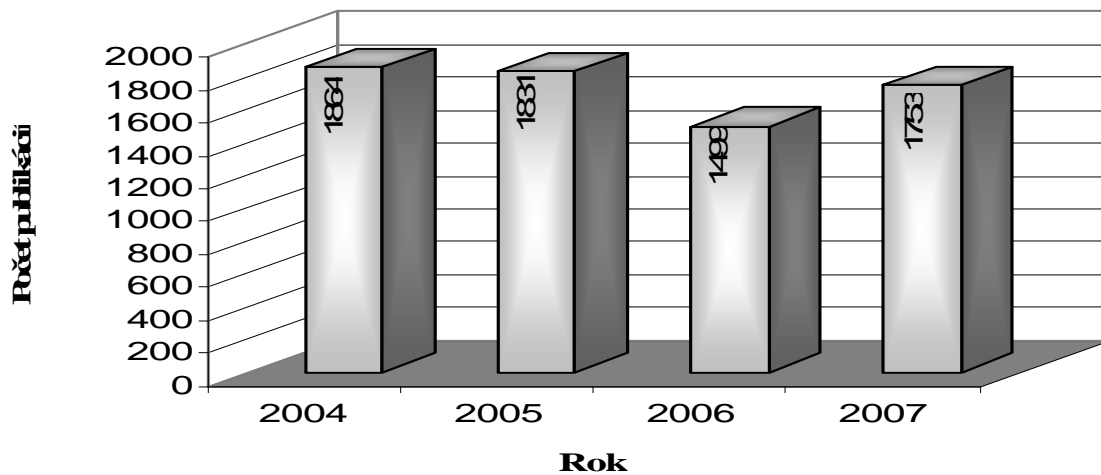
Grafické znázornenie úspešnosti jednotlivých fakúlt v získavaní účelových finančných prostriedkov na riešenie výskumných projektov na 1 zamestnanca v rokoch 2006 a 2007:



Počet publikácií vydaných na ŽU:

Ukazovateľ	Rok			
	2004	2005	2006	2007
Počet publikácií	1864	1831	1499	1753
Z toho v karentovaných vedeckých časopisoch	15	19	13	23

Vývoj počtu publikácií



Prepojenia: 1.2.g), 2.1.d), 2..2a), b)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti ŽU

CD - Správa o vedeckovýskumnej činnosti a doktorandskom štúdiu na ŽU

c) Nákladová účinnosť (výstupy pri najnižších možných nákladoch)

Opis:

Náklady na jedného študenta neboli oficiálne zverejnené.

Prepojenia: 9.3.

Dôkazy: -

d) Výsledky kontrol a auditov

Opis:

Výsledky kontrol a auditov možno prezentovať na zisteniach evalvácie z roku 2006 v oblastiach:

- organizácia a manažment:
 - univerzita má správnu štruktúru s vyváženou veľkosťou fakúlt,
 - rozhodovacie procesy na úrovni fakúlt zabezpečujú flexibilitu a efektívnosť,
 - fakulty sú dobre vybavené, aby rozhodovali o vytvorení optimálnych podmienok pre kvalitné vyučovanie a výskum,
 - rozdelenie medzi skutočnou právomocou a zodpovednosťou fakúlt je nevyvážené.
- výskum a vývoj:
 - ŽU má silnú výskumnú orientáciu všetkých fakúlt a značný výskumný potenciál;
 - niektoré oblasti excelencie ako doprava, sú unikátnou silou, ktorá poskytuje ŽU; konkurencieschopný priestor na národnej aj na medzinárodnej úrovni; Ústav dopravy je centrom excelencie uznaným Európskou komisiou a je obdivuhodným príkladom potenciálu ŽU;
 - Fakulta špeciálneho inžinierstva má vysoko konkurencieschopný profil, pretože zaviedla nové unikátne študijné programy ako krízový manažment;
 - Ústav konkurencieschopnosti a inovácií predstavuje silný potenciál uplatnenia vedecko-výskumných poznatkov na univerzite.
- vzdelávanie:
 - dynamické zmeny rozšírené na všetky fakulty zahrňujúce uvedenie mnohých nových študijných programov, ktoré sa rozšírili do nových, konkurencieschopných programov v univerzitnom profile, akými sú napríklad Mediamatika (ako časť Knižničnej a informačnej vedy) na Fakulte prírodných vied alebo Krízového a bezpečnostného manažmentu na Fakulte špeciálneho inžinierstva . Letecké vzdelávacie a výcvikové centrum ŽU je jedinečné na Slovensku, ako jediná civilná inštitúcia ponúka výcvik pilotov a ďalšie vzdelávanie spojené s letectvom;
 - v súvislosti s výučbou je zaznamenaná situácia v oblasti platovej štruktúry, kde je relatívne nízka úroveň plátov, v porovnaní s priemyslom, čo má za následok sťaženie získavanie špičkových akademických zamestnancov;
 - vysoký počet študentov predčasne zanechávajú štúdium (priemerne okolo 45% študentov prvého ročníka ŽU).
- Bolonský proces
 - rýchly pokrok ŽU v Bolonskom procese;
 - ŽU a jej katedry využili možnosť danú potrebou reštrukturalizovať svoje študijné plány a uviesť nové, konkurencieschopné a žiadané študijné programy;
 - optimálna štruktúra študijných plánov môže byť dosiahnutá, ak bude posilnený dialóg s podnikateľským a priemyselným sektorom pri vyvíjaní nových študijných programov spolu s nevyhnutne narastajúcim akceptovaním nových študijných programov zo strany trhu práce.
- internacionalizácia:
 - ŽU vo veľkej miere zvýšila svoje medzinárodné výskumné prepojenia a mobilitu zamestnancov univerzity, ale mobilita študentov je stále nízka. ŽU si je vedomá tohto faktu a hľadá spôsoby, ako túto oblasť zlepšiť;
 - jedným zo spôsobov, ako stimulovať dodatočný záujem študentov o cesty do zahraničia, by bolo investovanie do marketingu a to zvýrazňovaním rôznych

možností, ktoré majú študenti pri štúdiu v zahraničí a poskytnutím rozsiahlej asistencie študentom v mnohých aspektoch, kde potrebujú pomoc;

- zabezpečenie kvality:

- pozitívne hodnotená je rýchlosť a efektivita, s akou univerzita uviedla opatrenia pre zabezpečenie kvality jej činnosti;
- ŽU sa zúčastnila v „Projekte kultúry kvality“ organizovanom EUA, aby sa zvýšilo povedomie zabezpečenia kvality v rámci univerzít a dobre využila skúsenosti, ktoré získala;
- pre zistenie názorov a naplnenie požiadaviek študentov by bolo potrebné zvýšenie počtu respondentov (študentov), ktorí sú oslovení a zapoja sa do prieskumných aktivít na ŽU;
- kultúra kvality znamená, že všetky interné subjekty – členovia – univerzity sú si vedomí potreby a svojej osobnej zodpovednosti pri zlepšovaní univerzitnej kvality v oblasti výučby, výskumu a služieb.

- informačné technológie

- bol zaznamenaný pokrok pri zavedení informačných technológií do vyučovacieho procesu (napr.: zasielanie literatúry, skúšobných termínov a komunikácia medzi študentmi a učiteľmi) a do riadiaceho systému univerzity.

Prepojenia: 1.2.h), 2.1.d), 2.2.a), 8.1.a)

Dôkazy:

e) Výsledky účasti na súťažiach, ceny za kvalitu a certifikácii systému manažérstva kvality (Ceny za výnimočnosť – Benchmark)

Opis:

Počas pôsobenia ŽU, ako aj VŠD a VŠDS, sa tejto inštitúcii dostalo množstvo ocenení a pochvalných hodnotení.

Vyzdvihnutie metód a výsledkov ŽU je na verejnosti slabšie popularizované.

Prepojenia: 1.1., 1.2., 1.4.

Dôkazy: **EG - pochvalné listy a ocenenia ŽU**

f) Výsledky benchmarkingových/bench learningových aktivít

Opis:

Benchmarkingové a benchlearningové aktivity sa neuskutočňujú. K dispozícii sú iba údaje o umiestnení ŽU v rámci hodnotenia agentúrou ARRA:

Typ posudzovaných fakúlt v rámci univerzity	Umiestnenie ŽU v rebríčku v roku		
	2005	2006	2007
Prírodovedné fakulty (7)	6.	6.	7.
Spoločenskovedné fakulty (13)	3.	4.	4.
Technické fakulty (6)	5.	4.	3.

Ďalšie výsledky dlhodobého sledovania záujmu o absolventov sú dostupné na www.profesia.sk - vid' 6.2 b)

Prepojenia: 2.2.a), 6.2.b)

Dôkazy:

g) Nákladová efektívnosť (výsledky dosiahnuté pri najnižších možných nákladoch)

Opis:

Nesleduje sa.

Prepojenia: -

Dôkazy: -

9.2. Interné výsledky

Výsledky v oblasti manažerstva a inovácie

a) Dôkaz o zapojení všetkých zainteresovaných strán v organizácii

Opis:

Všetky zainteresované strany deklarujú svojou účasťou na zasadnutiach správnej rady, vedeckých rád, kolégií a pod. ich všestrannú spoluprácu so ŽU.

Prepojenia: 1.2.c), 1.3.c), e), 1.4.e), 2.2.a)

Dôkazy: **DL - prezenčné listiny z rokovania VR, KR atď.**

b) Výsledky uzatvorených partnerstiev a výsledky spoločných aktivít

Opis:

Výsledky uzatvorených partnerstiev a spoločných aktivít vykazujú pozitívny trend. Ako príklad je možné uviesť, že pracoviská ŽU v rámci projektov Agentúry pre vedu a výskum v roku 2006 participovali na riešení 8 projektov v celkovej čiastke 5,7 tis. Sk, v roku 2007 to už bolo 11 projektov za 6,7 tis. Sk.

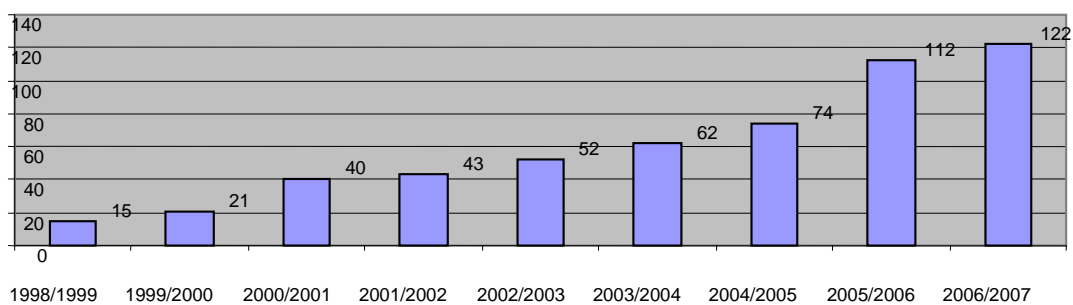
Dosiahnuté výsledky v oblasti partnerstiev:

Ukazovateľ	Rok			
	2004	2005	2006	2007
Dvojstranná spolupráca	33 projektov	31 projektov	37 projektov	40 projektov
Rámcové programy EÚ	8 projektov	14 projektov	17 projektov	16 projektov
Získané finančné prostriedky spolu	11.141 tis. Sk	9.860 tis. Sk	8.537 tis. Sk	15.564 tis. Sk

ERASMUS bilaterálne dohody uzavreté so zahraničnými univerzitami v EÚ:

Rok	1998/ 1999	1999/ 2000	2000/ 2001	2001/ 2002	2002/ 2003	2003/ 2004	2004/ 2005	2005/ 2006	2006/ 2007
Počet uzavretých ERASMUS bilaterálnych dohôd	15	21	40	43	52	62	74	112	122

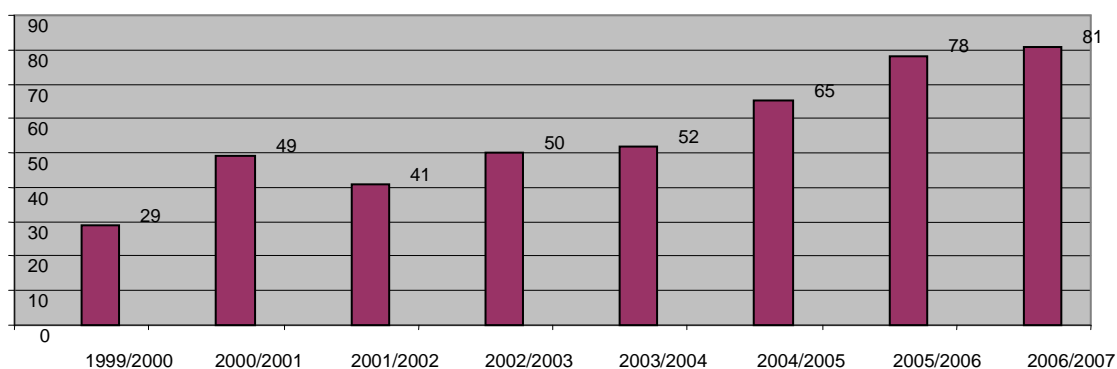
Počet ERASMUS bilaterálnych dohôd



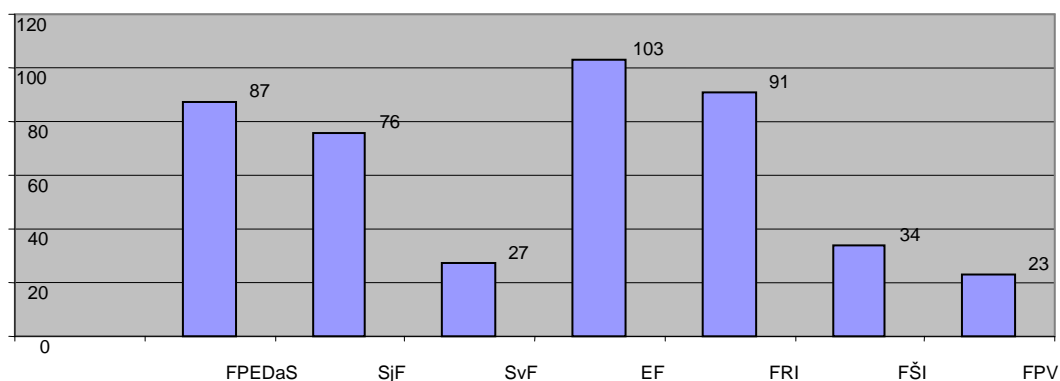
Realizácia ERASMUS študentských mobilit v období rokov 1999/2000 – 2006/2007:

Fakulta	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	Spolu
FPEDaS	7	7	7	9	11	1	19	26	87
SjF	5	14	7	10	13	16	8	3	76
SvF	2	6	5	3	2	3	3	3	27
EF	12	11	10	9	12	15	14	20	103
FRI	1	9	6	13	9	21	21	11	91
FŠI	0	0	4	5	2	3	7	13	34
FPV	0	0	2	1	3	6	6	5	23
KPF	2	2	0	0	0	0	0	0	4
Spolu:	29	49	41	50	52	65	78	81	445

Počet ERASMUS mobilit

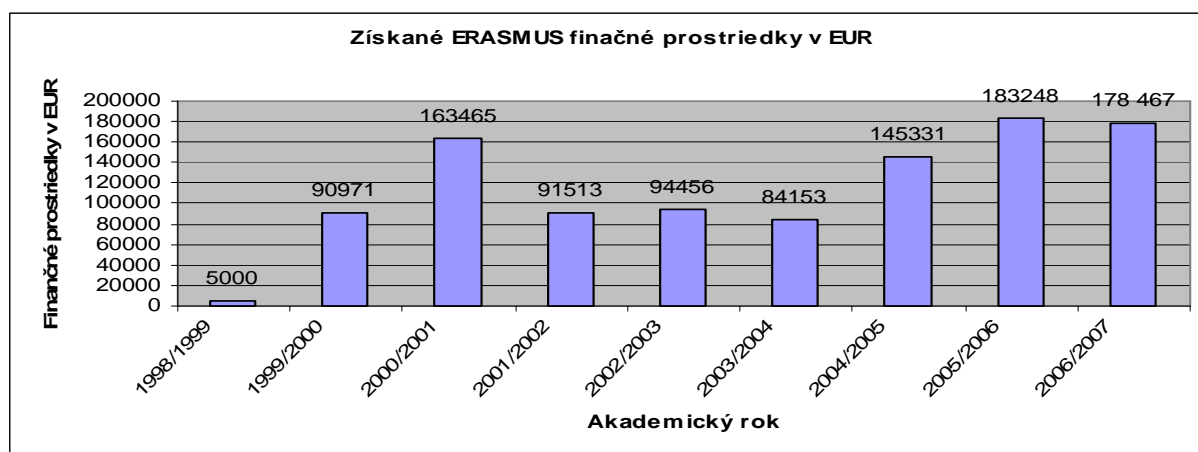


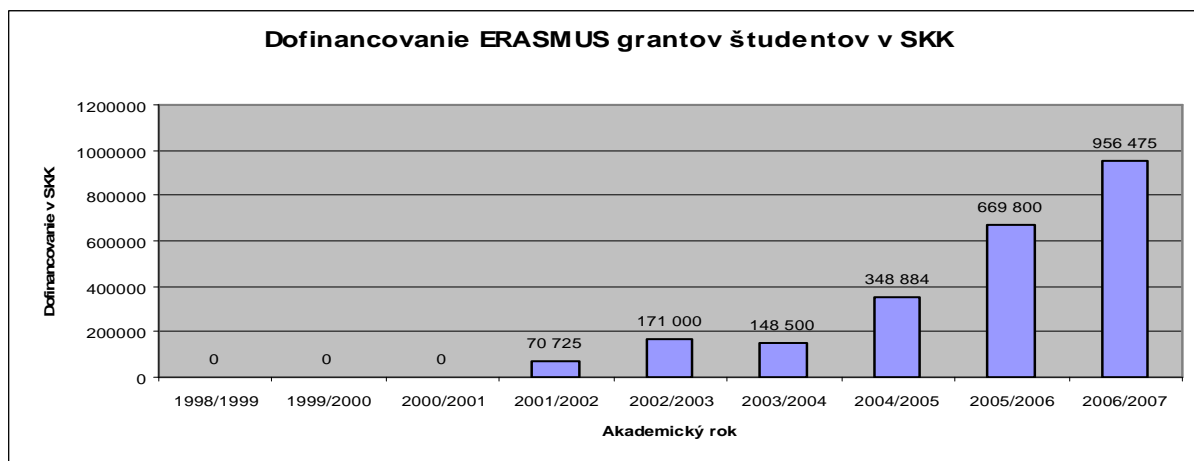
ERASMUS študentské mobility podľa fakúlt



Získané finančné prostriedky na ERASMUS aktivity v období od 1998/1999 – 2006/2007:

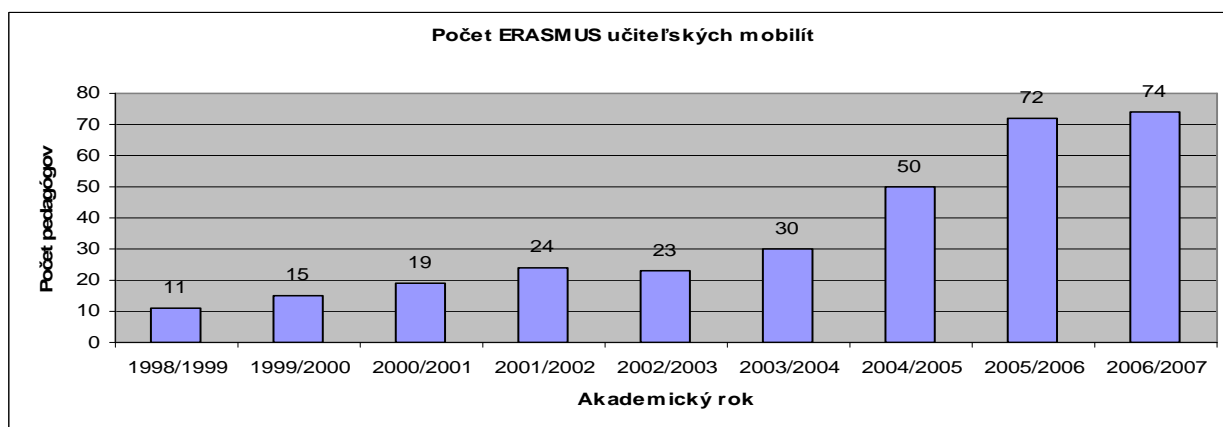
Rok	Grant na mobilitu študentov v EUR	Grant na mobilitu učiteľov v EUR	Organizácia mobility V EUR	Spolu ERASMUS grant v EUR	Dofinancovanie grantov študentov v SKK
1998/1999	0	5000	0	5000	0
1999/2000	78 375	7 840	4 756	90971	0
2000/2001	136 659	14 800	12 006	163465	0
2001/2002	68 400	13 829	9 284	91513	70 725
2002/2003	67 900	15 496	11 060	94456	171 000
2003/2004	56 115	17 638	10 400	84153	148 500
2004/2005	105 996	29 115	10 220	145331	348 884
2005/2006	126 387	43 741	13 120	183248	669 800
2006/2007	124 783	40 004	13 680	178 467	956 475





Realizácia ERASMUS učiteľských mobilít v období rokov 1999/2000 – 2006/2007:

Akademický rok	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006	2006/2007	Spolu
Počet mobilít	11	15	19	24	23	30	50	72	74	318



Realizácia praktických stáží v podnikoch EÚ:

Leonardo projekt	Počet zmlúv uzavretých s podnikmi v EÚ	Finančné prostriedky v EUR
SK/02/A/F/PL201206	15	32 992
SK/03/A/F/PL301213	17	37 934
SK/04/A/F/PL4012261	18	43 856
SK/06/A/F/PL6012046	14	33 488
Spolu	64	148 270

Prepojenia: 1.2.a), d), 1.3.e), 1.4.d), 2.1.b), 2.2.a), 3.2.e), 4.1.b), 8.2.g)

Dôkazy: **DV** - zriaďovacie listiny

AL - poverovacie listy rektora

EB - <http://www.uniza.sk/projekty/zahr/socrates.html>

c) Dôkaz o schopnosti uspokojovať a harmonizovať potreby všetkých zainteresovaných strán

Opis:

V rámci metód, ktoré boli využívané pri skúmaní potrieb zainteresovaných strán a ich harmonizácii je možné uviesť brainstorming, expertné rozhovory, SWOT analýzy.

Na ŽU nie je evidovaný presný počet prijatých a implementovaných pripomienok a námietok zo strany zainteresovaných strán. Pripomienky a námety sú však súčasťou záznamov z porád a zasadnutí zainteresovaných subjektov.

Prepojenia: 2.1.a), 2.2.

Dôkazy: **DL** – záznamy z porád a zasadnutí zainteresovaných subjektov

d) Dôkaz o úspechoch v zlepšovaní a inovácii organizačných stratégií, štruktúr a/alebo procesov

Opis:

Dôkazom zlepšovania a inovácií na ŽU je napr. zavedenie jednotného tvaru mailových adries zamestnancov ŽU ako nástroj na zjednodušený prístup k informáciám, zrušenie obmedzenia stránkových hodín na jednotlivých oddeleniach a úsekoch rektorátu a pod.

Prieskumy spokojnosti zainteresovaných strán so zlepšovaním a inováciami organizačných stratégií, štruktúr a procesov boli vykonávané iba sporadicky.

Prepojenia: 6.1., 7.1.

Dôkazy: **R** - internetová stránka ŽU

AP, AO - prieskumy uvedené v kritériu 7.1.

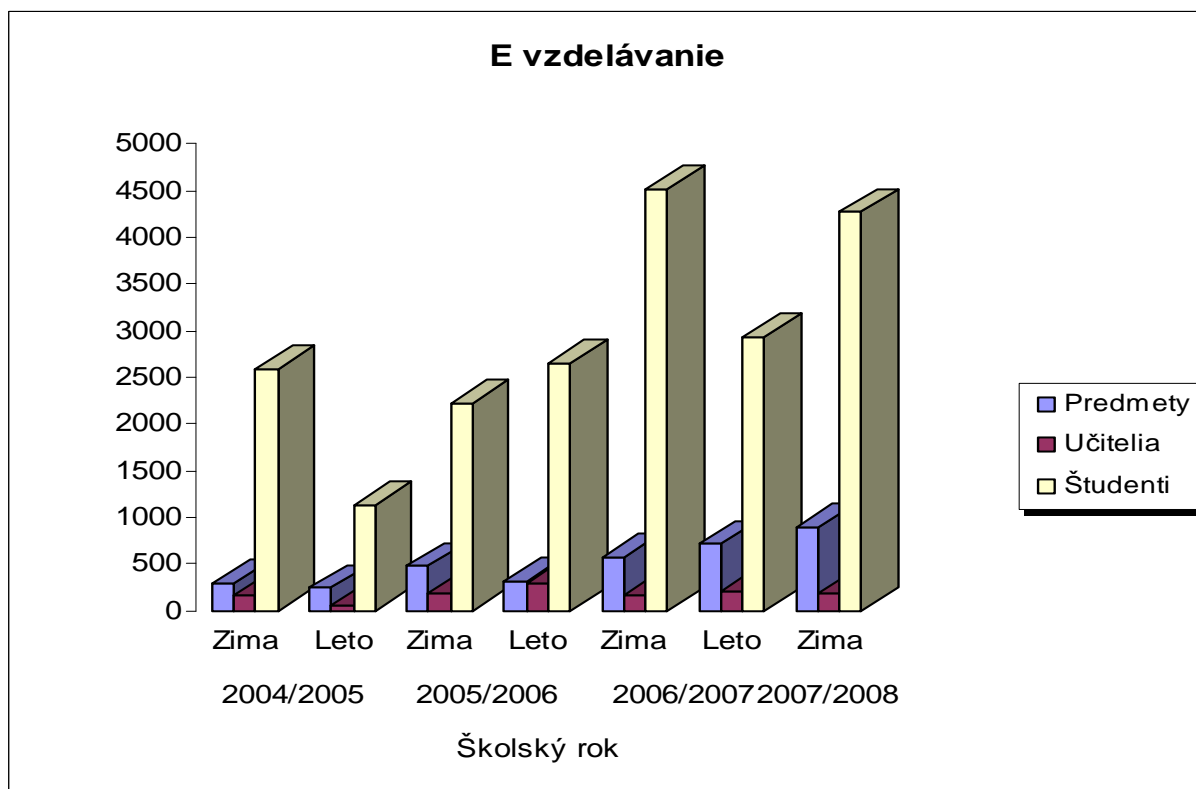
e) Dôkaz o zlepšenom využívaní informačných technológií (v manažérstve interných vedomostí /alebo v internej a externej komunikácii a pri vytváraní kontaktov)

Opis:

Súhrnné údaje predstavujúce zlepšenia vo využívaní IKT:

Údaje z rozhrania AIS – LMS:

Ukazovateľ	Školský rok						
	2004/2005		2005/2006		2006/2007		2007/2008
	Zimný semester	Letný semester	Zimný semester	Letný semester	Zimný semester	Letný semester	Zimný semester
Predmety	298	236	472	308	563	708	887
Učitelia	161	64	190	291	159	203	189
Študenti	2582	1136	2220	2652	4523	2924	4268



Počet prípojných miest do internetu pre študentov v rámci ubytovacích zariadení ŽU:

Ukazovateľ	Počet izieb celkom	Počet izieb s pripojením	Pokrytie (%)	Počet prípojných miest	Počet aktívnych	Pokrytie (%)
UZ Veľký diel	876	606	69	2 317	1 730	74
UZ Hliny	753	357	47	1 879	892	47
Spolu	1 629	963	116	2 708	892	121

Počet prípojných miest zvyšujú WiFi prístupové body.

Prepojenia: 5.1., 5.2., 5.3.

Dôkazy: Q – integrovaný informačný systém ŽU

f) Výsledky kontrol a auditov

Opis:

Charakter kontrolných porušení zistených vnútornou kontrolou:

Zistené nedostatky	Rok		
	2005	2006	2007
Nehospodárne vynaložené finančné prostriedky v zmysle zákona č. 523/2004 Z.z. o rozpočtových pravidlách verejnej správy	5 290	502 993	238 961
Iné zistenia:			
- škody a manká na majetku	176 650	12 070	125 754
- krádeže	0	9 090	69 329

Funkčné kontroly vykonávané vedúcimi zamestnancami a odbornými útvarmi podľa Zákonníka práce:

Zistené nedostatky	Prijaté opatrenia
2005	
Prevádzkové poriadky niektorých počítačových učební boli neúplné	Doplniť prevádzkové poriadky počítačových učební
Absencia pravidelných školení BOZP na niektorých pracoviskách ŽU	Vykonať školenia BOZP
Oneskorené platby za ubytovanie študentov v UZ ŽU Veľký diel	Pohľadávky písomne postúpené právnomu oddeleniu za účelom ich vymáhania
Zistené požívanie alkoholu u 3 zamestnancov	Zamestnanci písomne upozornení na porušenie pracovnej disciplíny s možnosťou výpovede; jednému zamestnancovi odobratá osobitná časť tarifného platu na dobu 3 mesiacov
2006	
U štyroch zamestnancov Stravovacieho zariadenia ŽU bolo zistené požívanie alkoholu na pracovisku	S tromi zamestnancami bol skončený pracovný pomer, jedna zamestnankyňa bola písomne upozornená na porušenie pracovnej disciplíny
2007	
U šiestich zamestnancov bolo zistené požívanie alkoholu na pracovisku a jedna zamestnankyňa sa odmietla podrobiť dychovej skúške	So štyrmi zamestnancami skončený pracovný pomer, dvaja boli písomne upozornení na porušenie pracovnej disciplíny a 1 bol písomne upozornený na závažné porušenie pracovnej disciplíny a zároveň mu bol odobratý osobný príplatok

Prepojenia: 2.2.a)

Dôkazy: AV – Správa o kontrolnej činnosti ŽU

g) Výkonnosť procesov

Opis:

Nesleduje sa.

Prepojenia: -

Dôkazy: -

9.3. Finančné výsledky

Rozsah, v akom sa plnia rozpočty a finančné ciele:

a) Rozsah alebo trend, v ktorých častiach sa organizácia spolieha na vlastné rozpočtové zdroje a na poplatky a príjmy z predaja služieb/tovaru

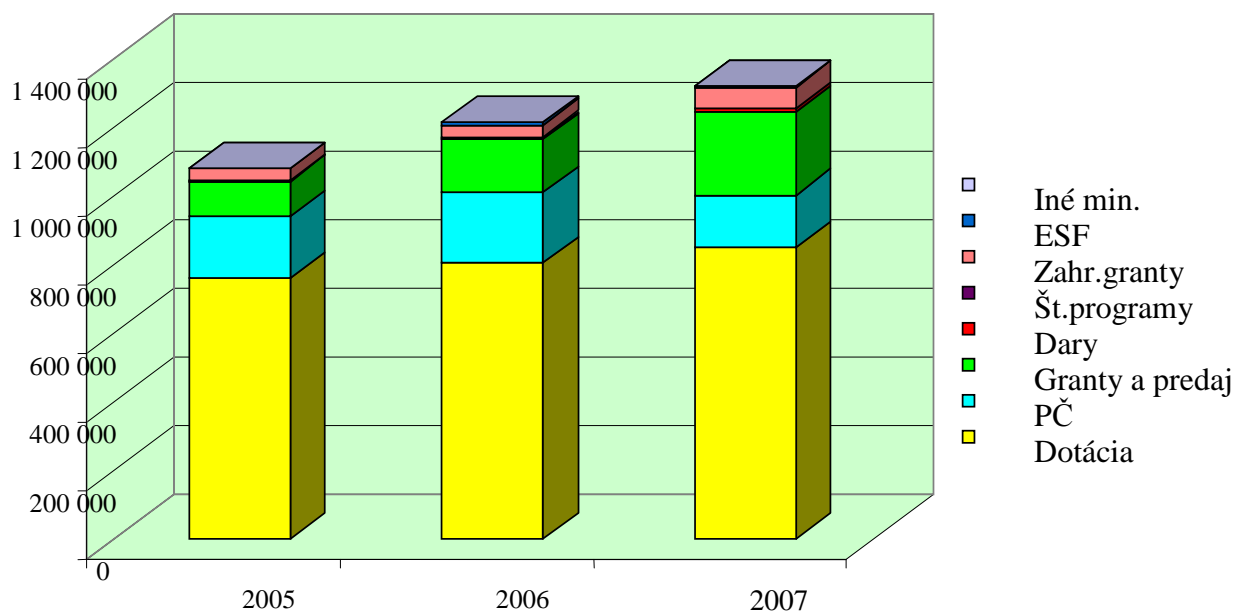
Opis:

Porovnanie tvorby finančných zdrojov na ŽU v rokoch 2005 – 2007 (v tis. Sk):

Finančné zdroje	Roky		
	2005	2006	2007
Celková dotácia (bežné + kapitálové výdavky)	763 312	808 267	851 153
Podnikateľská činnosť	178 328	203 992	154 548

Bežná činnosť vrátane domácich grantov a príjmov z predaja majetku	104 716	157 655	244 788
Dary	3 403	3 838	6 573
Štátne programy mimo dotácií	13 842	4 030	14 175
Zahraničné granty	32 198	35 864	64 396
Európsky sociálny fond	2 912	6 390	2 380
Dotačné prostriedky z kapitol iných ministerstiev	0	1 918	680
Spolu	1 098 711	1 221 954	1 338 693

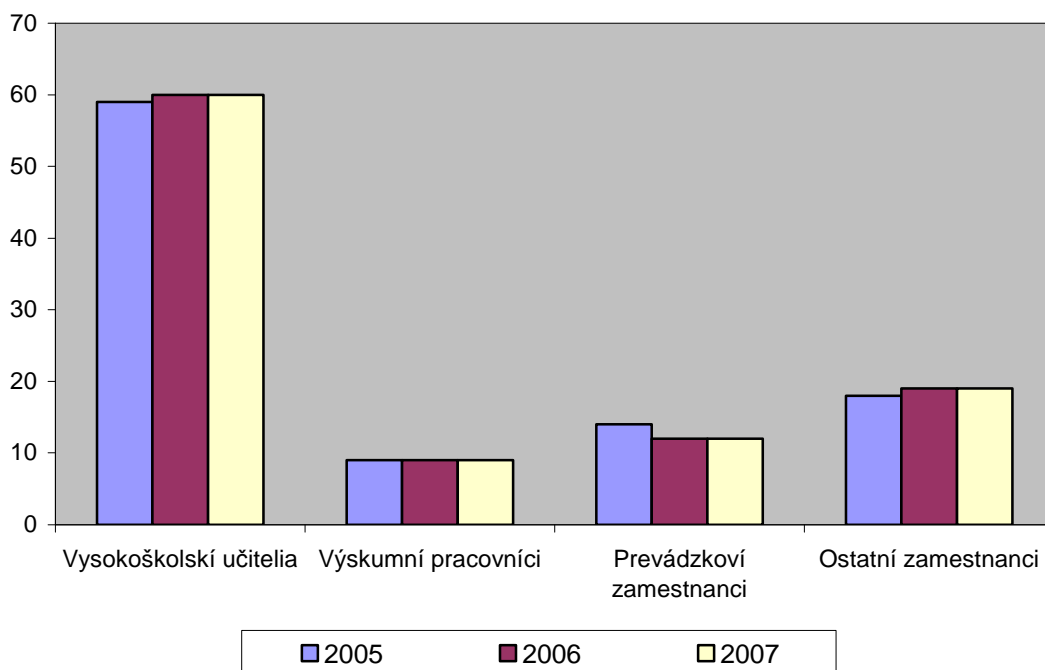
Porovnanie štruktúry finančných zdrojov



Okrem uvedených zdrojov tvoria nezanedbateľnú finančnú čiastku aj výnosy z poplatkov za ubytovanie študentov v ubytovacích zariadeniach, za prijímacie pohovory jednotlivých fakúlt, z predaja kníh a študijnej literatúry, z prenájmu univerzitných priestorov. Tržby z podnikateľskej činnosti tvorili predovšetkým tržby za fakultné úlohy a projekty PČ, riešené s rôznymi podnikmi a organizáciami. Podstatnú časť výnosov univerzity tvorili aj nasledovné položky: znalecká činnosť Ústavu súdneho inžinierstva (znalecké posudky, odborné školenia, semináre a kurzy, vydávanie časopisu Znalectvo,..); publikačná činnosť a edičná činnosť útvaru EDIS.

V zmysle hodnotenia hospodárenia s finančnými zdrojmi Žilinskej univerzity je možné konštatovať, že aj napriek skutočnosti, že dotácie zo ŠR na hlavnú činnosť nepokrývali prevádzkové výdavky v plnej výške, rozdiel bol prefinancovaný.

Čerpanie mzdových prostriedkov zamestnancov	Rok		
	2005	2006	2007
Vysokoškolskí učitelia	59	60	60
Výskumní pracovníci	9	9	9
Prevádzkoví zamestnanci	14	12	12
Ostatní zamestnanci	18	19	19



Prepojenia: 1.2.e), 1.4.f), 2.2.a), 3.1.d), 3.2.h), 4.3.a), b), c), d), e),f), g), j)

Dôkazy: CC - Správa o činnosti a stave Žilinskej univerzity 2007

CW - Výročná správa o hospodárení Žilinskej univerzity za rok 2006

BT - Smernica č.70 „Vnútročné pravidlá upravujúce spôsob vykonávania podnikateľskej činnosti a hlavnej činnosti“

BY - Smernica č.78 „Určenie školného, poplatkov a platieb spojených so štúdiom a poplatkov spojených s udeľovaním vedecko-pedagogických titulov“

b) Dôkaz o schopnosti uspokojovať a vyrovnať finančné záujmy zainteresovaných strán

Opis:

Univerzita v predchádzajúcich obdobiach nebola v druhotnej platobnej neschopnosti. Vždy bola schopná plniť svoje záväzky v reálnom čase. Preto sa ročné porovnanie likvidity nerealizovalo, avšak uvedený ukazovateľ je zo strany zodpovedných zamestnancov priebežne sledovaný.

V rámci používaného informačného systému SAP (podsystem „Saldokonto dodávateľov“) je možné priebežne sledovať a kontrolovať úhradu záväzkov v lehote splatnosti. Sledovanie, kontrola a vyhodnocovanie splatnosti záväzkov a pohľadávok univerzity je v kompetencii Odboru správy daní, pohľadávok a záväzkov.

Na základe ukazovateľov likvidity možno skonštatovať, že univerzita je schopná plniť svoje záväzky z obchodného styku v lehote splatnosti na 96% z ich celkového objemu.

Prepojenia: 4.3a,b,e,f

Dôkazy: CI - Tlačové zostavy

Q - Ekonomický a informačný systém SAP

c) Výsledky opatrení na efektívne využívanie prevádzkových zdrojov

Opis:

Výsledky realizovaných opatrení v oblasti efektívneho využívania prevádzkových zdrojov sú na ŽU priebežne vyhodnocované kvestorom a vedením ŽU. Boli zaznamenané pozitívne trendy šetrenia prevádzkových zdrojov.

Opatrenia pre nasledujúce obdobie činnosti ŽU v oblasti znižovania prevádzkových nákladov sú spracované v časti 8.2.i).

Prepojenia: 2.2.a), 4.3.g), opatrenia na zníženie prevádzkových nákladov sú spracované v časti 8.2.i).

Dôkazy: AF - Plán činnosti na rok 2008 – odd. energetiky, odbor prevádzkový

CW - Výročná správa o hospodárení Žilinskej univerzity

ZOZNAM SKRATIEK

7 RP	7. rámcový projekt
AIS	Akademický informačný systém
APVV	Agentúra na podporu výskumu a vývoja
ARRA	Akademická rankingová a ratingová agentúra
AS	Akademický senát
AV	projekt
CĎVU	Centrum ďalšieho vzdelávania učiteľov
CETRA	Ústav dopravy
DAAD	Nemecká akademická výmenná služba
EDIS	vydavateľstvo ŽU
EF	Elektrotechnická fakulta
EUA	European University Association
EUNIS	European University Information Systems Organisation
FPEDaS	Fakulta prevádzky a ekonomiky dopravy a spojov
FPV	Fakulta prírodných vied
FRI	Fakulta riadenia a informatiky
FŠI	Fakulta špeciálneho inžinierstva
ICETA	Information and Communication Technologies in Learning
IKT	Informačno-komunikačné technológie
IS	Informačný systém
KEGA	Kultúrna a edukačná grantová agentúra
KR	Kolégium rektora
KZ	Kolektívna zmluva
LVVC	Letecké výcvikové a vzdelávacie centrum
MRTG	Multi Router Traffic Grpaher
MVTS	Medzinárodná vedecká a vedecko-technická spolupráca
NSS	Národná služba pre elektronickú spoluprácu škôl
NŠP	Národný štipendijný program
OP	operačný program
PZS	Pracovná zdravotná služba
RSS	Rich Site Summary
SAETO	Self-assessment for Educational and Training Organization
SAIA	Slovenská akademická informačná agentúra
SjF	Strojnícka fakulta
SLCP	Slovenské centrum produktivity
SvF	Stavebná fakulta
ŠPP	štruktúrovaný plán projektu

TQM	Total Quality Management
ÚCV	Ústav celoživotného vzdelávania
ÚIKT	Ústav informačných a komunikačných technológií
UK	Univerzitná knižnica
ÚKaI	Ústav konkurencieschopnosti a inovácií
UNINFOS	Univerzitné informačné systémy
UZ	Ubytovacie zariadenie
VaV	veda a výskum
VEGA	Vedecká grantová agentúra
VoD	Video on demand
VoIP	Hlasové služby na IP sieti
VR	Vedecká rada
VŠDS	Vysoká škola dopravy a spojov
VTP	Vedecko-technologický park
VVČ	vedecko-výskumná činnosť
ŽU	Žilinská univerzita v Žiline

PRÍLOHY

ZOZNAM DŮKAZOV

- A** Agenda o diétnom stravovaní uložená na ORLZ
- B** archív článkov na sekretariáte rektora
- C** archív ŽU
- D** Bezpečnostný projekt univerzity
- E** CAF – samohodnotenie uskutočnené na SvF
- F** certifikáty fakúlt
- G** čerpanie mzdových prostriedkov v rokoch 2005 – 2007
- H** Dlhodobý zámer ŽU v Žiline na obdobie rokov 2008 – 2013
- I** dohoda o VP na externú pedagogickú činnosť
- J** dotazníky v systéme e-vzdelávania, dotazníky i v papierovej podobe, separátne dotazníky ku kvalite vyučovania, ubytovania a stravovania, zápisy z vybavenia sťažností
- K** Správy o činnosti fakúlt ŽU
- L** elektronická žiadanka na vykonanie prác (intranet)
- M** Etický kódex zamestnancov VŠ
- N** evidencia úloh PČ
- O** Harmonogram DPMŽ
- P** IKT rozvojové projekty, unikátne pracoviská
- Q** Integrovaný informačný systém ŽU, <http://vzdelavanie.uniza.sk/vzdelavanie>
- R** Internetová a intranetová stránka ŽU, www.uniza.sk, <http://intranet.uniza.sk>
- S** interná legislatíva, interné predpisy
- T** interné doklady, vnútroorganizačné faktúry
- U** interné školenia pre používateľov ekonomického IS SOFIA
- V** Investičný zámer ŽU
- W** Kolektívna zmluva Žilinskej univerzity v Žiline
- X** Metodické usmernenie č. 1/2003 – pre hodnotenie komplexného pracovného výkonu zamestnancov ŽU, formulár hodnotenia pracovného výkonu
- Y** Metodické usmernenie č. 5/2004 – k hromadnému čerpaniu dovolenky
- Z** Metodický pokyn a zásady spracovania registra investícií
- AA** MRTG grafy
- AB** na každej fakulte je poverený zamestnanec pre koordináciu aktivít so znevýhodnenými študentmi
- AC** ocenenia umiestnené vo výstavných paneloch na rektoráte ŽU a na fakultách
- AD** organizačné poriadky
- AE** platné akreditácie
- AF** Plán činnosti odd. energetiky prevádzkového odboru
- AG** plán fakulty na nasledujúci akademický rok
- AH** Pokyn rektora k e-vzdelávaniu
- AI** ponuka vzdelávania ÚCV a ČDVU

-
- AJ** ponuky firiem na zamestnanie absolventov ŽU, www.profesia.sk
- AK** postup zavádzania e-vzdelávania
- AL** poverovacie listy rektora
- AM** pracovné náplne zamestnancov
- AN** prevádzkové poriadky
- AO** Prieskum názorov v oblasti informovanosti, úrovne motivácie a využívania potenciálu zamestnancov uskutočneného na Fakulte riadenia a informatiky v roku 2001
- AP** Prieskum názorov v oblasti motivácie, spokojnosti a ostatných aspektov riadenia a rozvoja ľudského potenciálu uskutočneného na ŽU na prelome rokov 2005/2006
- AQ** pripomienkové konanie, postupy schvaľovania strategických dokumentov
- AR** Príkaz rektora č. 2/2004 k vytváraniu a prevádzke intranetu ŽU
- AS** Príkaz rektora č. 2/2007 – BOZP – spoločné previerky bezpečnostnotechnickej a pracovnej zdravotnej služby na pracoviskách
- AT** Príkaz rektora č. 5/2004 – Zákaz fajčiť vo všetkých priestoroch ŽU
- AU** Príkaz rektora na vykonanie inventarizácie majetku
- AV** Vyhodnotenie kontrolnej činnosti ŽU
- AW** register študentov
- AX** registratúra oddelenia pre vzdelávanie
- AY** Rokovacie poriadky orgánov ŽU
- AZ** Rozpočet
- BA** SAETO – pilotné samohodnotenie na FRI, FPEDAS, ÚCV
- BB** SANET – slovenská akademická sieť, členstvo v združení
- BC** Smernica č. 10 – Zásady pri prijímaní, podávaní, evidovaní, vybavovaní a kontrole vybavovania sťažností a petícií fyzických a právnických osôb
- BD** Smernica č. 21 – Štatút Žilinskej univerzity v Žiline
- BE** Smernica č. 25 – Všeobecné kritériá na obsadzovanie funkcií profesorov a docentov a konkrétne podmienky na obsadzovanie funkcií profesorov mimofakultných súčastí Žilinskej univerzity
- BF** Smernica č. 27 – Štruktúra funkčných miest vysokoškolských učiteľov mimofakultných súčastí Žilinskej univerzity
- BG** Smernica č. 32 – Organizačný poriadok mimofakultných súčastí a pracovísk rektorátu Žilinskej univerzity
- BH** Smernica č. 36 – Štatút správnej rady Žilinskej univerzity v Žiline
- BI** Smernica č. 45 – Platový poriadok v znení zmien a dodatkov
- BJ** Smernica č. 46 – Pracovný poriadok v znení zmien a dodatkov
- BK** Smernica č. 50 – Knižničný a výpožičný poriadok univerzitnej knižnice
- BL** Smernica č. 52 – Finančné riadenie a finančná kontrola
- BM** Smernica č. 53 – Politika BOZP
- BN** Smernica č. 54 – na zabezpečenie a vykonávanie opatrení proti požívaniu alkoholu, iných omamných a psychotropných látok, zákaze fajčenia na pracoviskách, na ktorých pracujú nefajčiari a porušovanie pracovnej a technologickej disciplíny v tejto súvislosti

-
- BO** Smernica č. 55 – pre zabezpečenie školení, oboznamovanie a zácvičku zamestnancov so zreteľom na vykonávané práce, pracoviská a iné okolnosti, ktoré sa týkajú výkonu práce z predpisov BOZP
- BP** Smernica č. 56 – pre zabezpečenie zákazu alebo obmedzenia prác osobitným skupinám zamestnancov
- BQ** Smernica č. 61 – Registratúrny poriadok a registratúrny plán
- BR** Smernica č. 65 – Dopravno-prevádzkový poriadok Žilinskej univerzity
- BS** Smernica č. 68 – Zásady edičnej činnosti Žilinskej univerzity
- BT** Smernica č. 70 – Vnútorne pravidlá upravujúce spôsob vykonávania podnikateľskej činnosti a hlavnej činnosti v podmienkach Žilinskej univerzity v Žiline
- BU** Smernica č. 72 – Obeh účtovných dokladov v podmienkach Žilinskej univerzity v Žiline
- BV** Smernica č. 73 – pre zabezpečenie lekárskeho preventívneho prehliadok zamestnancov vo vzťahu k práci
- BW** Smernica č. 75 – Zásady obsadzovania miest vysokoškolských učiteľov vo funkcii „hostujúci profesor“ na Žilinskej univerzite
- BX** Smernica č. 76 – Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov na Žilinskej univerzite v Žiline
- BY** Smernica č. 78 – Určenie školného, poplatkov a platieb spojených so štúdiom a poplatkov spojených s udeľovaním vedecko-pedagogických titulov
- BZ** Spravodajca Žilinskej univerzity v Žiline (univerzitný časopis)
- CA** Správa EUA
- CB** Správa nezávislého audítora
- CC** Správa o činnosti a stave Žilinskej univerzity
- CD** Správa o vedeckovýskumnej činnosti a doktorandskom štúdiu na ŽU
- CE** školenie zabezpečované FRI pre používateľov (učiteľov) e-vzdelávania
- CF** štatistické údaje z ÚCV
- CG** Štatistický výkaz Nem Úr 1-01, roky 2005, 2006, 2007
- CH** Štatút rady pre informatiku
- CI** tlačové zostavy
- CJ** UIKT (vyhodnotenie zapojenia do e-vzdelávania)
- CK** UPC a ÚTV
- CL** Univerzitná knižnica, <http://ukzu.uniza.sk>
- CM** Univerzitné diskusné fórum (intranet)
- CN** uznesenie vlády SR č. 749 z 15.08.2001 o dostavbe Žilinskej univerzity do roku 2012
- CO** účasť a členstvo vrcholového manažmentu v odborných združeniach, medzinárodných výboroch a komisiách, vo vládných delegáciách...
- CP** účasť na seminároch a projektoch v oblasti efektívneho využívania projektového riadenia
- CQ** účasť v súťažiach – vyhlásenia víťazov
- CR** účasť a členstvo ŽU v rôznych asociáciách a projektoch
- CS** vedecké a odborné časopisy
- CT** videokonferenčné pracovisko univerzity (miestnosť AA 14)

CU	všeobecne záväzné predpisy
CV	vypísanie mimoriadnych odmien
CW	Výročná správa o hospodárení Žilinskej univerzity
CX	vznik celouniverzitných výskumných laboratórií, centier a ústavov
CY	Zákon č. 25/2006 Z. z. o verejnom obstarávaní
CZ	Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, novela zákona o VŠ
DA	Zákon č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám
DB	Zákon č. 291/2002 Z. z. o štátnej pokladnici
DC	Zákon č. 311/2001 Z. z. – Zákonník práce
DD	Zákon č. 355/2007 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci
DE	Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov
DF	Zákon č. 431/2002 Z. z. o účtovníctve
DG	Zákon č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite
DH	Zákon č. 523/2004 Z. z. o štátnom rozpočte
DI	Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme
DJ	zápisy z kontrol BOZP uložené u bezpečnostného technika
DK	zápisy zo zasadaní Redakčnej rady časopisu Komunikácie
DL	záznamy z porád a zasadnutí zainteresovaných subjektov
DM	záznamy z ročných hodnotení zamestnancov zo strany nadriadených
DN	zmluva č. 2006/21 – dodávka SW FaMa, zmluva č. 2006/36 – servisná podpora
DO	zmluva o prístupí do systému EMBASE
DP	zmluva s bezpečnostnou službou
DQ	akreditácia v oblasti vysokého školstva
DR	zmluvy o spolupráci ŽU so zainteresovanými stranami
DS	zoznam riešených projektov
DT	zoznam zamestnancov, ktorí majú prístup do SAPu
DU	zoznamy tém bakalárskych, diplomových, dizertačných prác
DV	zriaďovacie listiny
DW	http://iklub.sk/download/ziadost_ubytovanie_hl.doc
DX	http://karty.uniza.sk
DY	http://securityrevue.sk , http://www.securitymagazine.sk
DZ	http://tv.uniza.sk , http://tv.utc.sk/main.php
EA	http://www.uniza.sk/menu/inc.asp?menu=30&ver=sk
EB	http://www.uniza.sk/projekty/zahr/socrates.html , http://www.uniza.sk/projekty/zahr/erasmus.html
EC	http://www.utc.sk/intrae/scripts/rozvrh/rozvrh_sql.asp?link_up_menu=006001000000000
ED	https://vzdelavanie.uniza.sk/prijimacky/index.php
EE	www.iklub.sk
EF	www.univerzitka.com

-
- EG** pochvalné listy a ocenenia pre ŽU
 - EH** výsledky rankingového hodnotenia ŽU
 - EI** rada ubytovaných študentov
 - EJ** štatistika hodnotenia výučby na ŽU

Pomocné tabuľky pre bodové hodnotenie

1.1.

	a	b	c	d	e	f	g	Priemer
P-plánuj	80	40	60	20	50	20	30	43
D-realizuj	70	60	40	50	60	40	40	51
C-kontroluj	70	70	30	40	40	30	30	44
A-konaj	70	70	30	50	30	30	30	44
Spolu								183
Body								46

1.2.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	Priemer
P-plánuj	60	60	40	40	40	30	50	90	50	70	40	52
D-realizuj	70	70	50	50	50	30	50	80	60	70	50	57
C-kontroluj	50	60	40	50	30	20	40	70	50	70	40	47
A-konaj	50	60	40	50	30	20	40	70	50	70	40	47
Spolu											204	
Body											51	

1.3.

	a	b	c	d	e	f	g	h	Priemer
P-plánuj	60	50	80	40	70	50	60	50	58
D-realizuj	50	40	80	60	60	40	60	50	55
C-kontroluj	50	40	70	50	50	40	50	40	49
A-konaj	40	40	60	50	50	40	40	30	44
Spolu									205
Body									51

1.4.

	a	b	c	d	e	f	g	h	Priemer
P-plánuj	50	80	70	80	40	50	50	60	60
D-realizuj	50	80	70	80	60	70	50	80	68
C-kontroluj	50	60	70	80	30	60	40	40	54
A-konaj	50	60	70	80	30	60	40	40	54
Spolu									235
Body									59

2.1.

	a	b	c	d	Priemer
P-plánuj	75	25	15	95	53
D-realizuj	90	75	75	95	84
C-kontroluj	75	0	0	90	41
A-konaj	90	75	75	75	79
Spolu					256
Body					64

2.2.

	a	b	c	d	e	Priemer
P-plánuj	55	95	0	95	80	65
D-realizuj	75	95	30	95	80	75
C-kontroluj	65	90	0	80	80	63
A-konaj	65	75	0	80	80	60
					Spolu	263
					Body	66

2.3.

	a	b	c	Priemer
P-plánuj	0	70	30	33
D-realizuj	50	90	90	77
C-kontroluj	0	10	10	7
A-konaj	0	10	10	7
			Spolu	123
			Body	31

2.4.

	a	b	c	d	e	f	Priemer
P-plánuj	20		50	0	0	90	27
D-realizuj	70	50	90	50	50	90	67
C-kontroluj	0	0	0	0	0	90	15
A-konaj	0	0	0	0	0	90	15
						Spolu	123
						Body	31

3.1.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	Priemer	
P-plánuj	50	50	50	50	70	10	10	10	10	34	
D-realizuj	50	30	50	50	70	50	50	30	50	50	
C-kontroluj	50	10	40	50	70	50	30	10	10	36	
A-konaj	50	10	10	10	70	10	10	10	10	21	
										Spolu	141
										Body	35

3.2.

	a	b	c	d	e	f	g	h	Priemer	
P-plánuj	10	10	30	50	50	10	10	0	21	
D-realizuj	50	30	30	30	50	50	30	50	40	
C-kontroluj	50	30	10	30	30	10	10	0	21	
A-konaj	10	10	10	10	10	10	0	0	8	
									Spolu	90
									Body	23

3.3.

	a	b	c	d	e	f	g	Priemer
P-plánuj	0	0	10	50	0	0	0	9
D-realizuj	50	30	30	50	30	0	30	31
C-kontroluj	10	10	10	50	0	0	10	13
A-konaj	0	0	0	0	30	0	10	6
							Spolu	59
							Body	15

4.1.

	a	b	c	d	e	f	g	Priemer
P-plánuj	11	10	10	10	10	40	20	16
D-realizuj	70	71	65	50	85	80	60	69
C-kontroluj	40	15	10	50	10	60	10	28
A-konaj	10	10	10	10	10	15	10	11
							Spolu	123
							Body	31

4.2.

	a	b	c	d	e	Priemer	
P-plánuj	11	10	31	10	10	14	
D-realizuj	50	70	80	70	31	60	
C-kontroluj	10	10	15	0	0	7	
A-konaj	10	10	10	0	0	6	
						Spolu	88
						Body	22

4.3.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	Priemer	
P-plánuj	55	51	32	31	31	41	40	55	0	51	0	0	32	
D-realizuj	70	60	50	50	45	50	50	70	0	60	0	0	42	
C-kontroluj	52	55	35	35	40	45	45	60	0	60	0	0	36	
A-konaj	60	55	50	50	45	45	50	70	0	60	0	0	40	
													Spolu	150
													Body	38

4.4.

	a	b	c	d	e	f	Priemer	
P-plánuj	7	20	5	20	20	0	12	
D-realizuj	40	60	5	60	60	0	38	
C-kontroluj	0	20	0	20	40	0	13	
A-konaj	0	5	0	5	15	0	4	
							Spolu	67
							Body	17

4.5.

	a	b	c	Priemer
P-plánuj	15	5	10	10
D-realizuj	15	25	40	27
C-kontroluj	0	5	5	3
A-konaj	0	0	0	0
			Spolu	40
			Body	10

4.6.

	a	b	c	d	Priemer
P-plánuj	45	30	45	10	33
D-realizuj	70	50	60	25	51
C-kontroluj	40	30	10	0	20
A-konaj	30	30	10	0	18
				Spolu	121
				Body	30

5.1.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	Priemer		
P-plánuj	31	11	60	60	11	11	5	40	0	10	40	5	24		
D-realizuj	31	20	55	60	20	40	5	40	0	12	50	5	28		
C-kontroluj	31	15	15	31	10	40	5	20	0	5	50	5	19		
A-konaj	31	15	10	15	20	30	5	20	0	5	50	0	17		
													Spolu	88	
														Body	22

5.2.

	a	b	c	d	e	f	g	h	Priemer	
P-plánuj	5	10	10	10	20	20	10	10	12	
D-realizuj	35	40	20	40	60	40	40	40	39	
C-kontroluj	5	20	5	20	20	50	40	40	25	
A-konaj	5	10	5	5	5	10	20	5	8	
									Spolu	84
									Body	21

5.3.

	a	b	c	d	e	Priemer	
P-plánuj	10	20	20	15	5	14	
D-realizuj	40	60	25	40	5	34	
C-kontroluj	40	40	15	20	5	24	
A-konaj	10	20	20	10	5	13	
						Spolu	85
						Body	21

6.1.

	a	b	c	d	Priemer
Trendy	5	0	0	70	19
Ciele	10	0	0	90	25
				Spolu	44
				Body	22

6.2.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	Priemer	
Trendy	5	90	10	70	10	90	90	75	90	90	90	90	67	
Ciele	5	90	10	10	10	90	90	75	90	90	90	90	62	
													Spolu	128
													Body	64

7.1.

	a	b	c	d	e	f	g	h	Priemer	
Trendy	30	50	10	10	10	10	10	10	18	
Ciele	10	10	10	10	10	10	10	10	10	
									Spolu	28
									Body	14

7.2.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	Priemer	
Trendy	30	50	30	30	50	50	30	40	30	38	
Ciele	10	30	10	10	10	10	10	10	10	12	
										Spolu	50
										Body	25

8.1.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	Priemer	
Trendy	10	40	51	31	10	50	0	0	0	10	20	
Ciele	10	10	51	10	10	50	0	0	0	10	15	
											Spolu	35
											Body	18

8.2.

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	Priemer	
Trendy	10	31	10	10	0	10	60	10	10	17	
Ciele	10	10	10	10	0	10	31	10	10	11	
										Spolu	28
										Body	14

9.1.

	a	b	c	d	e	f	g	Priemer
Trendy	60	70	10	90	60	10	10	44
Ciele	80	80	10	90	60	10	10	49
							Spolu	93
							Body	46

9.2.

	a	b	c	d	e	f	g	Priemer
Trendy	60	70	50	70	70	80	10	59
Ciele	80	90	40	80	90	80	10	67
							Spolu	126
							Body	63

9.3.

	a	b	c	Priemer
Trendy	85	58	55	66
Ciele	65	37	31	44
			Spolu	110
			Body	55