

39. Jaká bude Vaše podpora sportu na UTB? V současnosti se znovuobnovil univerzitní hokejový tým. Bude mít Vaši podporu?

Sport beru jako součást kvalitního studentského života i wellbeingu zaměstnanců. Jak již dlouhodobě avizuji, tak ještě letos připravíme zadávací řízení na sportovní halu v areálu U5 (Design & Build), soutěž vyhlásíme na jaře 2027 v návaznosti na souhlas AS UTB a Stavební komise. Univerzitní hokejový tým uvádím v programu přímo mezi pilíři studentského života – ano, mou podporu mít bude. V letošním roce jsem uzavřel memorandum právě v souvislosti se znovuobnovením univerzitního hokejového týmu, a jsem velmi rád, že je tak velký zájem o zapojení hokejového týmu, který nese naše jméno. Už tento pátek 2.10. se hraje první zápas, určitě se přijďte podívat.

40. Podle čeho má být poznat kvalitní THP pracovník a jak to promítnete do odměňování?

Kvalitní THP pracovník je podle mě ten, kdo je odborně spolehlivý, samostatný a proaktivní, vnímá svou práci jako službu fakultám, studentům a vědě a je ochoten učit se a zlepšovat procesy. Promítnutí do odměňování je samozřejmostí, jen je třeba ještě zlepšit princip odměňování, tj. rozšířím pravidelné hodnocení i na neakademické pracovníky, s kritérii předem známými pro danou pozici (navazuje na systematizaci pozic), výsledek hodnocení se promítne do osobního ohodnocení a odměn.

41. V předchozím období jste slíbil „Rozpočet rektorátu by se neměl meziročně měnit více, než odpovídá celkové změně financování UTB.“ Od začátku mandátu je rozpočet rektorátu navýšen o 42 % ze všech zdrojů. Jak chcete docílit snížení rozpočtu?

Hodnota 42 % vychází ze srovnání celkových nákladů rektorátu. Aby bylo srovnání férové, je potřeba říct, že se financování celouniverzitních aktivit kam spadá i financování rektorátu, sestavovalo jinak v roce 2022 a jinak dnes.

V roce 2022 se část celouniverzitních potřeb, konkrétně dispoziční fond a fond strategického rozvoje v celkové výši 11,5 mil. Kč, oddělovala přímo z ukazatele A ještě před rozdělením prostředků na součásti, takže se v odvodech vůbec neobjevila. Dnes jsou tyto prostředky transparentně součástí odvodů. Zároveň se měnilo rozdělení mezi interními fondy a rektorátem: například prostředky na IT a komunikaci jsou dnes z části rozpočtovány přímo u příslušných útvarů rektorátu, nikoli v interních fondech. Samotný řádek „rektorát“ proto v čase srovnávat nelze. Smysluplné je sledovat, kolik součástí na chod univerzity celkem odvádějí.

A tady je výsledek jednoznačný. Prostředky UTB od MŠMT vzrostly od roku 2022 o 19,5 %. Celkové odvody součástí na všechny celouniverzitní aktivity vzrostly při srovnatelné metodice o 3,9 %. Náklady rektorátu nad rámec odvodů hradíme z jiných zdrojů, nikoli z rozpočtů součástí (tak tomu bylo i ve zmiňovaném roce 2022).

Podstatou mého závazku bylo, aby chod univerzity nezatěžoval součásti víc, než rostou její příjmy, a to se podařilo. Od letošního roku je navíc v Pravidlech rozpočtu zakotveno, že odvody nesmí růst rychleji než prostředky MŠMT.

Pro představu: v roce 2022 připadalo z každých 100 Kč, které součásti dostaly z ukazatelů A, K, P, FUČ, DKRVO a SVV, na celouniverzitní aktivity 22,3 Kč, dnes 17,6 Kč.

42. jaké konkrétní procentní navýšení se bude jednat a kde najdete zdroje?

V programu slibuji zahájení jednání o valorizaci mzdových tarifů v souladu s Kolektivní smlouvou – tedy s odbory. Konkrétní procento dnes seriózně říct nelze, protože závisí na výši příspěvku MŠMT pro rok 2027 a jeho rozpisu. Zdroje: navýšení institucionálního příspěvku a dotací, stabilní úroveň odvodů, rostoucí nedotační příjmy (smluvní výzkum, transfer, ČŽV).

43. V čem UTB nejvíce zaostává za srovnatelnými českými univerzitami v oblasti internacionalizace?

Prostor pro zlepšení vidím zejména v rozvoji společných studijních programů (double degree a joint degree), což je zároveň jedním z důležitých směrů dalšího rozvoje evropské univerzitní aliance PIONEER, a systematickém využívání režimu cotutelle pro doktorské studium.

Tři hlavní rezervy vidím otevřeně v podílu zahraničních studentů a nabídce programů v angličtině, podílu zahraničních akademických a výzkumných pracovníků a rozšířením společných programů a velkých mezinárodních grantů. Značným nedostatkem je nevyváženost mobility studentů i zaměstnanců napříč univerzitou. Důležitým krokem bude posílit mobilitu studentů u součástí/fakult, kde jsou mobility na velmi nízké či nulové úrovni.

Silné stránky naopak máme: Welcome Centre hodnocené v MICHE jako vysoce nadstandardní a členství v alianci PIONEER. Cíl: 15 % zahraničních studentů i akademiků, převést PIONEER do joint/double-degree programů a projektů Horizon Europe, podpořit jazykové vzdělávání zaměstnanců.

44. Jak vnímáte současné postavení nelékařských zdravotnických studijních programů a jak si představujete jejich další rozvoj, zejména z hlediska personálního zabezpečení?

Nelékařské zdravotnické programy považuji za strategickou prioritu pro region i UTB. Vznikly díky partnerství se Zlínským krajem, KNTB a ZZS – Zdravotnické záchranářství a Radiologická asistence. Nejslabším místem je právě personální zabezpečení – málo odborníků s požadovanou kvalifikací a akademickou hodností.

Řešení:

- Podpořím vznik Institutu zdravotnických studií při FHS společně s KNTB, ZZS a krajem.
- Sdílené úvazky klinických odborníků z nemocnice a záchranné služby.
- Cílená podpora doktorského studia a habilitací vlastních pracovníků (kariérní plány, mentoring).
- Aktivní nábor odborníků i mimo region.

Cílem je stabilní garanční tým, který obstojí při reakreditaci.

Velmi důležitým krokem pro dlouhodobé posilování personálních kapacit je nastartovaná spolupráce mezi KNTB a UTB s cílem výchovy odborníků jak v prostředí UTB, tak i v prostředí KNTB. Z KNTB by neměli zajišťovat výuku a garantovat jednotlivé studijní předměty/studijní programy jen lékaři, ale i nelékařský zdravotnický personál s dostatečnou kvalifikací a akademickou hodností. Pokud by měli z KNTB veškerou výuku zajišťovat pouze lékaři, znamenalo by to nestabilitu celého systému.

45. Jak by měl na UTB vypadat kariérní rozvoj THP pracovníků? Je současný systém dostatečný pro dlouhodobé udržení kvalitních odborníků?

Nový mzdový předpis a systematizace pozic byly důležitým prvním krokem, ale systém má stále rezervy – kariérní růst THP je nutné řádně nastavit. V této oblasti bych proto rád pracoval nadále v těchto oblastech:

- Kariérní stupně i v rámci jedné pozice – odborný růst, nejen cesta přes vedoucí funkci.
- Pravidelné hodnocení s plánem rozvoje pro každého pracovníka.
- Systematické vzdělávání – odborné, jazykové, digitální.
- Programy nástupnictví a leadershipu pro vedoucí pracovníky.
- Transparentní odměňování od roku 2027 a následná valorizace tarifů.

46. Jak byste zjistil, které administrativní procesy zaměstnancům skutečně komplikují práci, místo abyste vycházel pouze z pohledu vedení?

Zeptám se těch, kdo procesy dělají, a podložím to daty:

- Anonymní průzkum mezi zaměstnanci i studenty – kde ztrácejí čas, co dělají duplicitně.
- Pracovní skupiny s referentkami a referenty z fakult, nejen s vedoucími.
- Data ze systémů – doby schvalování, počet vrácených dokumentů, počet podpisů (manažerský dashboard).
- Trvalý kanál pro podněty se zveřejněním, co se s nimi stalo.

Výstupy převezme nové Vývojové centrum pro digitalizaci procesů a seřadí je podle priorit, např. úspora času. Už nyní řešíme e-odměny, elektronické cestovní příkazy a zjednodušení zadávání veřejných zakázek.

47. Požadavkem na moderní univerzity je přispívat ke zvyšování HDP regionů. Jak byste to řešil?

Univerzita by měla přispívat ekonomice regionu čtyřmi kanály:

- Absolventi, kteří v regionu zůstávají a mají, co firmy potřebují – programy s praxí.
- Transfer technologií a smluvní výzkum – využijí společnost zvláštního určení (SPV) pro spin-offy a licence.
- Celoživotní vzdělávání – upskilling a reskilling na míru pro firmy a veřejnou správu, mikrocertifikáty.
- Partnerství se Zlínským krajem (ZLÍN 2030, ZLINNOVATION) – IT, doprava, sociálně-zdravotní péče, bezpečné město.

Měřítkem bude růst výnosů z transferu a objemu smluvního výzkumu.

48. Proč CVT není schopno a ochotno zavést platbu přes platební bránu? Jak dlouho bude modernizace ještě trvat?

Připomínku беру – online platba kartou je dnes standard. Nejde o neochotu lidí na CVT, ale o kapacity: CVT dnes zajišťuje současně provoz i rozvoj. Proto oddělím provoz IT (CVT) od rozvoje a založím Vývojové centrum pro digitalizaci procesů. Mimochodem zavést platby přes platební bránu je nyní aktuální požadavek, který jsem cca před 14 dny zadal jako prioritu k řešení.

49. Pokud plánujete systémový sabatíkl, jak konkrétně vyřešíte jeho financování i zástup ve výuce?

Financování systémových sabatíklů bude zajištěno z prostředků PPSŘ, kde jsou pro tento účel vyčleněny prostředky na podporu zahraničních sabatíklů akademických pracovníků UTB.

Zástup ve výuce bude řešen individuálním plánem zajištění pracovních povinností, který bude předem projednán a potvrzen vedoucím pracoviště a bude k němu přiloženo stanovisko děkana fakulty. Výuka bude podle možností zajištěna zejména rozdělením části výukových povinností mezi další akademické pracovníky a v odůvodněných případech lze jako doplňkové řešení využít také omezený počet přednášek mimořádně realizovaných online, pokud to charakter výuky a podmínky sabatíklu umožní.

50. Prosím o časový harmonogram a konkrétní představu řešení dislokační potřeby FMK.

Rozšíření prostor pro FMK mám v programu v horizontu 2027–2029. Harmonogram:

- Do 12/2026: s děkanem FMK a Stavební komisí analýza konkrétních potřeb (plochy, ateliéry, studia, technické zázemí) a posouzení variant, které jsem již představil, následné projednání a schválení AS UTB.
- 2027: projektová dokumentace podle výběru varianty.
- 2028–2029: realizace a stěhování.

Varianta bude vybrána podle funkčnosti, nákladů a rizik – stejně jako u U1, U2 a haly U5.