

**ODPOVĚDI ROMANA ČERMÁK NA NEZODPOVĚZENÉ OTÁZKY
ZE SHROMÁŽDĚNÍ AKADEMICKÉ OBCE
KONANÉ 25. 9. 2026**

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

Obnovení univerzitního hokeje jednoznačně podporuji. Sport podle mě patří k životu univerzity a hokejový tým může být důležitou součástí studentské komunity a reprezentace UTB.

Ve svém programu počítám s podporou sportu a volnočasových aktivit jako součástí toho, co má dělat ze Zlína skutečné univerzitní město. Chci, aby studenti na UTB nejen studovali, ale také tady žili a měli důvod být součástí univerzitní komunity.

U hokeje bych chtěl nastavit jasný a dlouhodobě udržitelný rámec podpory, aby tým věděl, s čím může ze strany univerzity počítat.

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

Kvalitní THP pracovník je podle mě člověk, který rozumí své agendě, je spolehlivý, umí věci dotahovat a dokáže samostatně řešit problémy. Důležitá je pro mě také schopnost spolupracovat s ostatními a poskytovat kvalitní servis. Pokud jde o odměňování, myslím, že stejná pozice by měla mít stejný tarif. U nenárokových složek mzdy už ale potřebujeme zohlednit skutečnou náplň práce a míru odpovědnosti.

Transparentní systém podle mě neznamená vytvořit tabulku, která všem lidem na stejné pozici nastaví stejné osobní ohodnocení bez ohledu na to, co skutečně dělají. Každé pracoviště má svá specifika. Asistent/ka ústavu o třiceti lidech má jiný objem práce než asistent/ka ústavu o deseti lidech. Někde se řeší velké množství zakázek a spolupráce s firmami, jinde je této agendy výrazně méně. Liší se tedy rozsah činností, odpovědnost i nároky na konkrétního člověka.

Potřebujeme proto transparentnější systém, ve kterém bude jasné, za co člověk odpovídá, co se od něj očekává a podle čeho se jeho práce hodnotí. A podle toho by se měly odvíjet i nenárokové složky mzdy.

Pro mě tedy platí: spravedlivé neznamená stejné. Znamená to mít jasná pravidla, která dokážou zohlednit rozdíly v práci a zároveň jsou pro zaměstnance srozumitelná a předvídatelná.

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

V první řadě bych připomněl, že tady nejde jen o dnešní výši rozpočtu rektorátu. Jde o slib z roku 2022, že rozpočet rektorátu se nebude meziročně měnit více, než odpovídá celkové změně financování UTB.

Když se podíváme na celé období od roku 2022 do roku 2026, celkový rozpočet UTB v příspěvcích a dotacích určených pro vzdělávání a tvůrčí činnost (A, K, P, FUČ, F, I, D, SVV a DKRVO) vzrostl o 19,6 %, zatímco rozpočet rektorátu o 42,5 %. Tento závazek tedy podle mě splněn nebyl.

A nechci se dívat jen na to, kolik odvádějí fakulty. Pokud se podaří udržet odvody fakult na určité úrovni, ale náklady rektorátu rostou a rozdíl se dofinancovává z jiných zdrojů univerzity, problém tím nezmizí. Jen je méně viditelný.

Samotný růst nákladů přitom nemusí být špatně. Pokud za více peněz dostáváme lepší služby, méně administrativy a větší podporu pro fakulty, může to být naprosto legitimní. Jenže právě v tom vidím zásadní otázku. Fakulty dnes část agendy rektorátu stále suplují samy, v některých oblastech si kvůli tomu musí najímat externí odborníky nebo posilovat vlastní personální kapacity a některé procesy se navíc neúměrně protahují – například veřejné zakázky. Pokud tedy rektorát za čtyři roky narostl o 42,5 %, ale fakulty přitom stále musí část jeho práce zajišťovat samy a na některé služby dlouho čekají, je namístě se ptát, co za ten nárůst vlastně dostáváme.

Já bych proto nezačínal plošným škrtáním. Nejdřív bych chtěl přesně vědět, co jednotlivá pracoviště rektorátu dělají, jaké služby poskytují fakultám, kolik stojí a kde jsou duplicity nebo neefektivity. Rektorát má být pro fakulty službou, ne další vrstvou administrativy. A tam, kde zjistíme, že se něco dá dělat lépe nebo efektivněji, musí přijít změna.

Dotaz pro Milana Adámka: Ve své prezentaci jste zmínil, že v roce 2027 zahájíte vyjednávání o navýšení mezd. O jaké konkrétní procentní navýšení se bude jednat a kde na toto navýšení najdete dostatečné zdroje financování?

Místo nahodilého navyšování tarifních mezd chci zavést jasná pravidla. Zaměstnanci mají právo vědět, podle jakých principů se jejich mzdy vyvíjejí. Proto prosadím každoroční valorizaci tarifních mezd založenou na kombinaci inflace, růstu průměrné mzdy v České republice a vývoje neinvestičních příjmů univerzity. Chci vytvořit předvídatelný, transparentní a dlouhodobě udržitelný systém, který odstraní současnou nejistotu a zajistí spravedlivé sdílení ekonomických výsledků univerzity.

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

Nedostatky vidím zejména v i) nízkém zastoupení zahraničních akademiků a tvůrčích pracovníků, ii) nízkém počtu studentů v anglických studijních programech a iii) mezinárodní reputaci UTB.

Nechci ale tvrdit, že UTB má jeden zásadní problém v internacionalizaci. Za důležitější považuji změnu našeho pohledu na to, co vlastně internacionalizace znamená. Nemůžeme ji měřit pouze počtem zahraničních studentů nebo počtem výjezdů na mobility. Skutečně mezinárodní univerzita se pozná také podle kvality své tvůrčí činnosti, schopnosti přitahovat talentované zahraniční akademiky a tvůrčí pracovníky, úspěchu v mezinárodních projektech a podle toho, jak přirozeně je zapojena do světových vědeckých a vzdělávacích sítí.

UTB je mladá a dynamická univerzita, a právě v tom vidím naši velkou výhodu. Nemáme důvod kopírovat modely starších a větších institucí. Měli bychom si otevřeně říct, v jakých oblastech chceme být mezinárodně viditelní a kde chceme dosahovat skutečné excelence. Právě do těchto oblastí pak musíme soustředit talentované lidi, finanční prostředky i institucionální podporu. Internacionalizace by neměla být cílem sama o sobě, ale nástrojem, který pomůže zvyšovat kvalitu univerzity ve vzdělávání, výzkumu i jejím celkovém společenském významu.

Jak vnímáte současné postavení nelékařských zdravotnických studijních programů na univerzitě a jak byste si představoval jejich další rozvoj zejména z hlediska personálního zabezpečení těchto studijních programů?

Rozvoj nelékařských zdravotnických programů považuji za jednu z důležitých strategických oblastí UTB. Jsou to společensky mimořádně potřebné obory, po jejichž absolventech je velká poptávka, a naším cílem by proto nemělo být jen udržet to, co máme dnes, ale postupně tyto programy dále rozvíjet a přidávat nové.

S tím ale musí jít ruku v ruce personální rozvoj. Dnes přirozeně využíváme odborníky z nemocnic a dalších zdravotnických zařízení a jejich zkušenost z praxe je pro studenty velmi cenná. Nemůžeme ale dlouhodobě stavět rozvoj celé oblasti na externistech. Potřebujeme postupně budovat vlastní stabilní tým kmenových akademických pracovníků.

A totéž platí pro infrastrukturu a vybavení. Pokud chceme tyto programy rozvíjet, musíme být připraveni do nich investovat.

Nechci, aby jednotlivé programy vznikaly jeden po druhém bez jasné představy, kam celou oblast směřujeme. Rozvoj zdravotnických oborů musí být součástí strategie univerzity – s konkrétním plánem, harmonogramem, odpovědností a zajištěnými zdroji. Jen tak můžeme jejich rozvoj plánovat dlouhodobě a udržitelně.

Jak by podle vás měl na UTB vypadat kariérní rozvoj THP pracovníků? Je podle vás současný systém dostatečně nastavený tak, aby univerzita dokázala dlouhodobě udržet kvalitní odborné pracovníky?

Kariérní rozvoj THP pracovníků podle mě nemůže znamenat jen to, že člověk postupně přejde do vedoucí pozice. Potřebujeme umožnit i odborný růst a specializaci a mít jasně popsané, co od člověka na dané pozici očekáváme a kam se může profesně posouvat.

Zároveň si ale musíme říct, že některé THP pozice jsou pro další rozvoj univerzity opravdu klíčové. Myslím tím například právní služby, veřejné zakázky nebo transfer technologií. Na taková místa potřebujeme dostat opravdu kvalitní odborníky. A u některých z nich dnes narážíme na to, že v rámci tarifního systému nejsme schopni nabídnout podmínky, které odpovídají situaci na trhu.

Proto bychom si měli tyto strategicky důležité pozice jasně definovat a vytvořit pro ně odpovídající finanční prostor. UTB musí být v tomto směru flexibilnější zaměstnavatel. A nejde jen o peníze. Pokud chceme kvalitní lidi získat a udržet, musíme jim umět nabídnout i jiné věci – flexibilitu, možnost odborného rozvoje, odpovídající pracovní podmínky a další benefity.

Takže ano, současný systém bych určitě chtěl rozvíjet. Nejen kvůli kariérnímu růstu THP, ale především proto, abychom dokázali udržet lidi, jejichž odbornost je pro univerzitu klíčová.

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

Zjistit, co zaměstnancům komplikuje práci, není možné od stolu. Musíme se ptát přímo lidí, kteří danou agendu každý den dělají. U každého důležitého procesu bych chtěl projít celý postup krok za krokem – co se děje na rektorátu, co potom musí udělat fakulta, jak obíhají dokumenty, kdo co znovu přepisuje nebo hledá a kde se proces zbytečně zastavuje.

Zároveň bychom se měli podívat na to, jaké informace už univerzita někde má. Máme je v nějaké databázi? Proč je tedy člověk musí znovu zadávat? Co můžeme propojit nebo předvyplnit? To je přesně princip „Jednou a dost“.

A musíme si položit i trochu nepříjemnou otázku: neděláme někde víc, než po nás skutečně chce legislativa? Někdy si totiž vlastními pravidly a postupy vytváříme administrativu, kterou bychom vůbec mít nemuseli.

Důležité je proto propojit lidi z rektorátu s lidmi z fakult, kteří se stejnou agendou pracují v praxi. Dokonce si umím představit i krátkodobou výměnu pracovníků mezi rektorátem a fakultami, aby si obě strany mohly vyzkoušet, jak ten proces vypadá z druhé strany. Teprve když budeme znát celý proces a zkušenost lidí, kteří s ním skutečně pracují,

můžeme rozhodnout, co změnit. A cílem musí být jednodušší proces, ne jen jeho další popis.

Požadavek na moderní univerzity je přispívat k zvyšování HDP regionů. Jakým způsobem byste to řešili?

Univerzita může k rozvoji regionální ekonomiky přispívat především tím, že dokáže své znalosti, výzkum a vybavení dostat do praxe. Proto chci posílit spolupráci s firmami, smluvní výzkum, transfer technologií i celoživotní vzdělávání.

Právě celoživotní vzdělávání může mít pro firmy v regionu mimořádný význam. Nechci vytvářet obecné kurzy, ale programy připravované společně s průmyslovými partnery podle jejich skutečných potřeb. Takový kurz může být začátkem dlouhodobé spolupráce mezi firmou a univerzitou. Účastníkům otevře přístup ke konkrétnímu know-how, odborníkům, přístrojovému vybavení, analýzám, metodám nebo postupům, které by pro ně jinak byly obtížně dostupné. A z tohoto prvního kontaktu mohou vzniknout další společné projekty, od řešení konkrétních technických problémů přes smluvní výzkum až po zavádění nových technologií a inovací přímo do praxe.

Právě v tom vidím jeden z hlavních smyslů univerzity pro region. Nejen vzdělávat studenty a vychovávat absolventy, ale také pomáhat firmám řešit jejich konkrétní problémy, přinášet do nich nové znalosti a technologie a vytvářet tak nové příležitosti pro rozvoj univerzity i celého kraje.

Ještě větší ekonomický přínos ale může mít výrazně větší otevření UTB světu. Pokud se nám podaří během několika let zdvojnásobit až ztrojnásobit počet zahraničních studentů, akademických a tvůrčích pracovníků a současně univerzitu propojit se vznikajícím startupovým ekosystémem, může být dopad na region skutečně dramatický.

Každý zahraniční student, tvůrčí pracovník nebo podnikatel totiž do regionu nepřináší jen své znalosti, ale také nové kontakty, zkušenosti, investice a podnikatelské příležitosti. Právě propojení mezinárodního prostředí, kvalitního výzkumu a inovativního podnikání je cestou, jak může univerzita dlouhodobě přispívat k růstu prosperity celého regionu.

Dotaz pro Milana Adámka: Proč CVT není schopno a ochotno zavést možnost platby přes platební bránu? Jak dlouho bude ještě tato modernizace trvat?

Pokud dnes v prostředí mimo univerzitu běžně existuje technické řešení pro určitou činnost, měli bychom být schopni ho při splnění technických, bezpečnostních a ekonomických podmínek použít i na UTB. Ať už jde o platbu přes platební bránu, nákup přes e-shop nebo třeba automatický vjezd do garáží podle registrační značky bez nutnosti přikládat kartu.

Neznamená to, že musíme zavést každou novinku, která někde existuje. Ale pokud něco dává smysl a je to technicky proveditelné, nechci, aby odpovědí bylo jen „nejde to“ nebo aby se řešení hledalo několik let.

U každé takové věci chci vědět, proč ji nemáme, co jejímu zavedení brání, kdo to má vyřešit a kdy bude výsledek. To je podle mě role CVT – hledat cesty, jak technologie využít ke zjednodušení fungování univerzity.

Pokud plánujete systémový sabatikal, jak konkrétně vyřešíte jeho financování i zástup ve výuce?

Systémový sabatikal podle mě dává smysl jako investice do rozvoje akademických pracovníků, ne jako benefit navíc. Pokud chceme, aby lidé na UTB odborně rostli, získávali zkušenosti v zahraničí nebo rozvíjeli svou výzkumnou činnost, měli bychom jim k tomu vytvořit podmínky.

Zároveň ale sabatikal nemůže být jen hezká myšlenka. Musíme předem vědět, kdo na něj může dosáhnout, za jakých podmínek, jaký má být jeho odborný přínos a především jak vyřešíme jeho financování a zástup ve výuce.

Financování bych proto chtěl nastavit jako součást systému, ne ho pokaždé řešit individuálně. Stejně tak musí být sabatikly plánovány s dostatečným předstihem jako součást personálního a pedagogického plánování pracovišť. Zástup může být podle situace řešen úpravou úvazků, zapojením dalších akademických pracovníků nebo tam, kde to dává smysl, externistou.

Prosím o časový harmonogram a konkrétní představu řešení dislokační potřeby FMK, o které všichni kandidáti mluvili.

U FMK jednoznačně preferuji novou budovu před nákupem existujícího objektu a jeho následnou rekonstrukcí nebo adaptací. Na Fakultě technologické jsme si prošli nekonečným plánováním rekonstrukce U1, které nakonec nikam nevedlo, a tuhle zkušenost nechci opakovat. Navíc, nákup tzv. 13. budovy, o kterém mluvil Milan Adámek, by byl problematický i z důvodu současného majitele – nechci, abychom se dočkali negativní reakce veřejnosti.

Řešení proto vidím v nákupu vhodné parcely o velikosti nejméně 5 000 m² v centru Zlína, případně v jeho blízkém okolí, a následné výstavbě nového sídla FMK. Na projektu bychom začali pracovat v říjnu 2026. FMK by na něm aktivně spolupracovala od výběru lokality přes přípravu projektu až po jeho dokončení a zahájení výuky. Za realistický termín zahájení výuky v novém sídle považuji září 2032:

10/2026	Zahájení projektu
10/2026–06/2027	Participace FMK + výběr lokality
10/2026–09/2027	Program budovy
01/2027–12/2027	Financování a jednání s partnery
10/2027–04/2028	Zadání Yellow FIDIC
05/2028–10/2028	Soutěž na D&B tým
11/2028–12/2029	Projekt + povolení
01/2030	Zahájení stavby
01/2030–12/2031	Výstavba
01/2032–08/2032	Vybavení a stěhování
09/2032	Zahájení výuky

Zároveň ale nechci řešit FMK izolovaně. UTB potřebuje jasný plán svých dislokačních potřeb jako celku. Do konce roku 2027 proto chci připravit dlouhodobý plán do roku 2035, který ukáže, jaké prostory jednotlivé součásti potřebují, co je potřeba nově postavit, co rekonstruovat, v jakém pořadí a v jakých termínech.

Součástí toho musí být také jasný finanční plán – kolik budou jednotlivé investice stát, z jakých zdrojů je budeme financovat a jaká bude spoluúčast jednotlivých součástí. Nechci, aby se o velkých investicích rozhodovalo jednotlivě bez znalosti toho, co nás čeká v dalších letech.

U FMK tedy máme konkrétní představu a konkrétní harmonogram. Zároveň ale musí být FMK součástí širšího investičního plánu celé univerzity, který nám umožní jednotlivé projekty správně načasovat a finančně zajistit.