



Všichni
tvoríme
jeden
příběh



doc. JUDr. Michael Kohajda, Ph.D.



Univerzita Palackého
v Olomouci

www.jedenpribeh.cz

Vážené kolegyně, vážení kolegové!

Společně máme ve svých životech tu skvělou příležitost studovat nebo pracovat na Univerzitě Palackého v Olomouci. Na univerzitě s historií delší než 450 let. Na univerzitě nacházející se v tradiční metropoli Moravy, kterou vedle jednoho sta tisíce stálých obyvatel dotváří právě i přes dvacet pět tisíc studentů a zaměstnanců univerzity.

Naše univerzita je tradičním centrem vzdělanosti, vědy, kultury a společenského života. Spolu se statutárním městem Olomouc a Olomouckým arcibiskupstvím je naše univerzita hlavním hybatelem běhu života jednotlivců i celé společnosti v Olomouci. Je zásadním aktérem v rámci celého Olomouckého kraje a prostřednictvím svých absolventů a výsledků práce členů své akademické obce zásadně ovlivňuje i dění v České republice, a v mnoha případech i v Evropě nebo na celém světě.

Na počátku roku 2025 před námi stojí zásadní rozhodnutí – volba rektora, který bude vést univerzitu v následujících čtyřech letech. Tato volba rozhodne o směru, kterým se naše instituce vydá, a o tom, jakým způsobem bude pokračovat v psaní své bohaté historie.

V Olomouci dne 5. ledna 2025

Krátce k mé osobě

Narodil jsem se v roce 1981 v Šumperku a jakkoliv mě mé životní cesty v osobní i pracovní rovině zavedly do mnoha koutů naší planety, vždy jsem se vrátil do rodného regionu pod jesenickými horami. V roce 2005 jsem absolvoval magisterský studijní obor Právo a právní věda na zdejší právnické fakultě, na níž jsem začal pracovat jako akademický pracovník. V roce 2008 jsem absolvoval doktorský studijní program Teoretické právní vědy v oborech veřejného práva na Právnické fakultě Univerzity Karlovy. Později, v roce 2016 jsem habilitoval v oboru finančního práva a finanční vědy na téže fakultě.

Na právnické fakultě alma mater naší univerzity od roku 2020 vykonávám funkci proděkana, nejprve pro oblast doktorského studia, kvalifikačních řízení a financí včetně investic, v současné době pak pro oblast vnějších vztahů a investic. Jsem také členem fakultní vědecké rady a současně členem několika oborových rad, a to jak na zdejší, tak na pražské právnické fakultě.

Právě výuka studentů na právnické fakultě mě přivedla k potřebě splnit podmínky a složit zkoušky pro práci advokáta, abych tak teoretickou a vzdělávací činnost propojil s praktickou aplikací práva. Abych výuku pro studenty učinil zajímavější díky praktickým příkladům a také svou osobu jako pedagoga uvěřitelnější s odkazem na konkrétní praktické příklady aplikace práva. Stejně tak jsem pocítoval potřebu podílet se na nové legislativě, abych akademické i praktické poznatky o fungování práva mohl přenášet do budoucí právní regulace. Z tohoto důvodu jsem byl mezi lety 2011 a 2016 členem pracovní komise pro finanční právo Legislativní rady vlády a v letech 2009 a 2010 členem skupiny pro přípravu nového zákona o daních z příjmů.

Mé výzkumné a publikační aktivity se zaměřují na oblast finančního práva, zejména na veřejné rozpočty, daně, bankovníctví, pojišťovnictví a kapitálové trhy. Tyto oblasti považuji za klíčové nejen pro akademickou obec, ale i pro praktickou aplikaci práva v moderní společnosti.

Protože jsem vždy cítil potřebu podílet se na životě naší společnosti, pomáhat jejímu rozvoji a spoluutvářet místo, kde žiji, vstoupil jsem i mezi politicky aktivní občany. Mezi lety 2014 a 2022 jsem byl členem rady svého rodného města, kde jsem se věnoval rozpočtové politice a investicím. V roce 2021 jsem na základě preferenčních hlasů získal mandát poslance Parlamentu České republiky za Olomoucký kraj. V této funkci jsem se věnoval rozpočtovým a daňovým otázkám, problematice kapitálových trhů a legislativním procesům jako člen rozpočtového výboru se zabývám rozpočtovou a daňovou problematikou, kapitálovými trhy, ale působím také v ústavně-právním výboru. Mimo jiné jsem působil v kontrolní komisi Finančně analytického úřadu finanční zpravodajské jednotky České republiky a v roce 2023 jsem byl členem speciální vyšetřovací komise k tragické události, která se odehrála na Filozofické fakultě UK v prosinci 2023.

Proč kandiduji

Celý svůj dospělý život se řídím zásadou, že pokud nejsem s něčím spokojen, nestačí o tom pouze mluvit – je třeba se aktivně zapojit a hledat řešení. Tato filozofie prostupuje všemi mými aktivitami a odráží se v mé profesi i osobní cestě.

V posledních letech, kdy jsem byl zapojen do exekutivního vedení právnické fakulty, jsem měl možnost nahlédnout do vnitřního fungování naší univerzity z perspektivy, která mi jako běžnému akademickému pracovníkovi nebyla dostupná. Tento pohled mi umožnil nejen detailně porozumět univerzitním procesům, ale také je porovnat se zkušenostmi ze soukromé sféry a veřejné správy. Postupem času jsem stále více vnímal oblasti, kde univerzitní systém nefunguje efektivně, nebo dokonce selhává.

Jedním z klíčových problémů, které jsem identifikoval, je nejednoznačné vymezení odpovědnosti za složitější univerzitní záležitosti na centrální úrovni. Chybí jasná definice odpovědných osob, strukturovaný proces řešení a pevné časové termíny. To vede k tomu, že není zřejmé, v jakém stavu se jednotlivé problémy nacházejí, zda odpovídají časovému harmonogramu a jaké kroky jsou plánovány dále. Navíc jsou varianty řešení často generovány na úrovni fakult, nikoliv centrálně.

Realitou poslední doby jsou na centrální úrovni naší univerzity velmi dlouhé analytické a rozhodovací procesy, které často nevedou ke konkrétnímu výsledku. Není neobvyklé, že členové vytvořené komise nebo pracovní skupiny delší dobu pracují, ale nakonec není dosaženo požadovaného výsledku, a to zejména pokud práce skupiny neskončí jednomyslným výsledkem. Často se proto v dalším období začne shodný problém řešit opět od začátku.

Podobné neuspokojivé vzorce jsem zaznamenal i u dílčích agend, které jsem měl možnost přímo řešit v rámci své odpovědnosti na právnické fakultě. Mnohé záležitosti zůstávají nedokončené, bez jasného výsledku nebo další iniciativy.

Samostatnou kapitolou je pak reprezentace univerzity navenek. Ze své vlastní poslancecké činnosti vím, jak aktivní mohou být jiné instituce, včetně univerzit, při vyjednávání se státními orgány. Aktivně prosazují své zájmy, předkládají vlastní návrhy a ovlivňují klíčová rozhodnutí, zejména pokud jde o rozdělení veřejných financí. Tuto iniciativu však u vedení naší univerzity postrádám v míře, kterou považuji za nezbytnou.

Dalším problémem je délka analytických a rozhodovacích procesů na centrální úrovni, které mnohdy nevedou k žádnému konkrétnímu výsledku. Není neobvyklé, že pracovní skupiny a komise po dlouhé době nedospějí k žádnému závěru, zejména pokud není dosaženo konsenzu. To často vede k tomu, že se problém v následujícím období řeší od začátku, což je nejen časově, ale i organizačně neefektivní.

To však není situace, kterou bych mohl akceptovat s klidem a nečinností.

Co univerzitě nabízím

Pro vedení naší univerzity nabízím dvacet let praktických a odborných zkušeností právníka zaměřujícího se na finanční právo, administrativní procesy a veřejné právo obecně. Tyto zkušenosti zahrnují praxi advokáta při realizaci významných obchodních transakcí, znalost jednání s veřejnými orgány – jak z pohledu žadatele, tak orgánu veřejné správy – a bohaté kontakty s představiteli veřejného sektoru i soukromého podnikání.

Domnívám se, že právě odborné právní znalosti i zkušenosti jsou klíčové pro efektivní vedení univerzity. Instituce takového rozsahu a významu, jako je naše univerzita, musí nejen plně respektovat obecně závazné právní předpisy, ale také efektivně spravovat svou vnitřní legislativní strukturu. Stejně důležité je, aby ve vedení univerzity působil člověk, který klade důraz na jasně definovaná pravidla a jejich důsledné dodržování.

Osobnostně se považuji za člověka, který preferuje hledání kompromisů před konflikty, a to na základě věcných argumentů. Mým cílem vždy je, aby všechna jednání vedla k výsledkům, se kterými budou spokojeny všechny strany. Naslouchám názorům druhých a v oblastech, kde nemám dostatečné znalosti, se spoléhám na odborníky, jejichž výběr se řídí jejich kompetencemi, nikoliv osobními sympatiemi.

Zároveň jsem vždy připraven učinit rozhodnutí, a co je klíčové, nést za ně plnou odpovědnost. Ať už jsou rozhodnutí správná, nebo nikoliv, neschovávám se za své kolegyně či kolegy. Pokud jsem dal pokyn, беру odpovědnost za výsledek na sebe.

Věřím, že nejlépe za každého z nás hovoří naše dosavadní činy. Informace o mé práci a dosavadních aktivitách jsou volně dostupné na různých internetových stránkách, v archivech českých médií nebo na mých dlouhodobě spravovaných profilech na sociálních sítích:

- Facebook: <https://www.facebook.com/michaelkohajda> ;
- Instagram: <https://www.instagram.com/michael.kohajda/> ;
- X: <https://x.com/MichaelKohajda> .

Vedení univerzity a rektorát

Úspěšné řízení jakékoliv velké instituce, včetně univerzity, nespočívá pouze na schopnostech jednotlivce, ale na efektivní spolupráci týmu. Klíčovou roli zde hraje schopnost konstruktivní diskuse, vzájemná argumentace a hledání konsensuálních řešení. Současně je však nezbytné zachovat jasnou hierarchii rozhodovacích procesů – s jednoznačně určenou odpovědnou osobou, která má pravomoc rozhodnout a je zavázána odpovědností za svá rozhodnutí.

Nejužším poradním orgánem rektora by měl být tým prorektorek a prorektorů, širším pak kolegium rektora. V těchto skupinách musí být všechny zásadní kroky projednávány transparentně, na základě kvalitních podkladů a s možností uplatnit relevantní argumenty.

Prorektorský tým

Předpokládám, že prorektorský tým by zahrnoval gesce:

- Prorektorka/prorektor pro studium, celoživotní vzdělávání a kvalifikační řízení;
- Prorektorka/prorektor pro doktorské studium a juniorní vědu;
- Prorektorka/prorektor pro vědu, tvůrčí činnost a transfer znalostí;
- Prorektorka/prorektor pro internacionalizaci;
- Prorektorka/prorektor pro strategii, rozvoj a investice;
- Prorektorka/prorektor pro legislativu, organizaci a digitalizaci;
- Prorektorka/prorektor pro komunikaci a společenskou odpovědnost.

Oproti současnému stavu tak navrhuji následující změny:

- **Obnovení gesce pro doktorské studium a juniorní vědu.** Tato změna reaguje na reformu doktorského studia, účinnou od 1. září 2025, a zaměřuje se na hladký přechod nejúspěšnějších absolventů doktorského studia na pozice mladých vědeckých pracovníků.
- **Jednoznačná odpovědnost za velké investiční akce.** Jeden z prorektorů by měl být odpovědný za koordinaci investičních projektů – od zadání, přes projektování a výstavbu, až po předání do užívání.

- **Spojení vědy a transferu znalostí.** Propojení vědecké činnosti s transferem znalostí do aplikační sféry umožní lepší spolupráci s podnikatelskými subjekty a monetizaci výsledků výzkumu prostřednictvím licencí nebo společných projektů.
- **Digitalizace procesů.** Digitalizace a modernizace softwarového i hardwarového zabezpečení musí být prioritou, svěřenou přímo jednomu z členů vedení univerzity.
- **Společenská odpovědnost a udržitelnost.** Oblast společenské odpovědnosti a dlouhodobé udržitelnosti by měla být spojena s gescí komunikace, aby reflektovala univerzitní roli ve společnosti..

Navržené osoby pro jednotlivé prorektorské pozice plánuji většinou představit akademické obci na veřejné prezentaci kandidátů na rektora. Mým ideálním cílem je, aby polovina vedení univerzity byla tvořena ženami.

Kvestorka či kvestor jako klíčová pozice

Vnímám pozici kvestorky či kvestora jako zásadní. Pokud budu zvolen, počítám s tím, že ve funkci budu spolupracovat s osobou vybranou na základě transparentního výběrového řízení současným rektorem. Domnívám se, že takto vybraná osoba má disponovat dostatečným časovým prostorem, aby prokázala své kvality.

Spolupráce s fakultami

Na základě svých zkušeností podporuji posílení centrálních rozhodovacích procesů a větší odpovědnost týmu prorektorek, prorektorů a kolegia rektora. Tyto kroky budou realizovány při plném respektu k pravomocím Akademického senátu UP, Správní rady UP a vedení jednotlivých fakult.

Každé rozhodnutí však musí být podloženo odbornými analýzami a diskusí se zapojením všech dotčených stran. Odpovědný člen vedení musí být vždy připraven svá rozhodnutí veřejně obhájit.

Hlavní cíle funkčního období

Mezi koncepční otázky, které podle mého názoru aktuálně nezbytně vyžadují řešení, patří následující témata. Jsou proto i mými strategickými cíli, kterých bych v co nejkratší době chtěl dosáhnout.

Studenti, jejich studium a výuka

- **Změny v rozdělování financí podle ukazatele A.** Univerzita musí dokončit reformu dělení finančních prostředků, s cílem zajistit rovnoměrné pracovní zatížení a adekvátní odměňování akademických pracovníků. Tato změna by měla být nástrojem podpory kvalitní výuky všech studijních oborů s důrazem na úzký vztah mezi vyučujícími a studenty. Nový systém by měl být implementován nejpozději do roku 2026.
- **Kvalitní výuka a její inovace.** Výuka musí být atraktivní a musí odpovídat moderním trendům a potřebám nastupujících generací studentů. To zahrnuje nejen obsahovou inovaci, ale i posílení praktických forem výuky a důraz na digitalizaci výukových postupů. Digitalizace musí být odborně řízena centrálními jednotkami univerzity a realizována průběžně.

- **Posílení celoživotního vzdělávání.** Univerzita musí systematicky rozvíjet celoživotní vzdělávání, které naplňuje její třetí roli a může se stát významným zdrojem příjmů. Tento systém by měl zahrnovat standardizované podmínky pro vydávání odborných mikrocertifikátů, za něž bude vybírána úplata.
- **Zavedení systému mezifakultní výuky.** Univerzita musí zavést systém umožňující mezifakultní výuku, včetně pravidel financování. Tento krok umožní studentům studovat zajímavé a přínosné předměty mimo jejich mateřské fakulty. Zavedení systému by mělo být spojeno s novým modelem rozdělování financí podle ukazatele A a mělo by vstoupit v platnost od roku 2026.
- **Vyhledávání talentů na středních školách.** Univerzita musí aktivně pracovat na budování vztahů se středoškolskými studenty. Tato aktivita zahrnuje organizaci studentských soutěží, nabídku výukových akcí a krátkodobé zapojení středoškoláků do univerzitního života. Cílem je, aby se naše univerzita stala jejich první volbou pro další vzdělávání. Tento cíl je kontinuální.

Doktorandi jako budoucnost univerzity a jejich studium

- **Reforma doktorského studia.** Univerzita musí úspěšně provést reformu doktorského studia, která bude v souladu s očekávanými změnami v legislativě a zákoně o vysokých školách. Tyto změny, které již byly realizovány na jiných univerzitách, jsou nezbytné pro zajištění kvalitního doktorského studia na naší alma mater. Tento úkol má absolutní prioritu a musí být dokončen co nejdříve.
- **Mezifakultní výzkum doktorandů.** Univerzita musí vytvořit celouniverzitní systém umožňující mezifakultní výzkum doktorandů. Musí být odstraněny všechny institucionální překážky, které by mohly bránit doktorandům v realizaci jejich výzkumných projektů na jiných fakultách univerzity. Tento systém by měl být připraven a implementován do jednoho roku.
- **Rovné odměňování doktorandů.** Univerzita musí zajistit rovné odměňování pro všechny doktorandy, aby státní reforma doktorského studia nezpůsobila vznik dvou kategorií doktorandů. Je důležité, aby fakulty vyhodnotily, jak jsou připraveny na tyto změny, a v případě potřeby jim univerzita poskytla finanční podporu. Tento cíl by měl být naplněn s novým akademickým rokem.
- **Standardy školitele.** Univerzita musí zavést jasné standardy pro školitele doktorandů. Tyto standardy budou garantovat kvalitní podmínky pro činnost školitele a zajištění kvality jeho vedení doktorandů. Je nezbytné, aby platila jednotná pravidla pro školitele na všech součástech univerzity, a jejich plnění bude pravidelně kontrolováno.

Zaměstnanci jako duše univerzity

- **Rovný přístup k zaměstnancům.** Univerzita musí zajistit rovný přístup ke všem zaměstnancům. Je nezbytné trvat na nediskriminačním přístupu ke všem zaměstnancům univerzity. Zaměstnanci na srovnatelných pozicích a srovnatelnými pracovními výkony musí být odměňováni stejně. Neodpovídající rozdíly nesmí existovat ani v případě pracovního prostoru, technického vybavení nebo zázemí. Rovný přístup k zaměstnancům je neodkladný a musí být samozřejmostí. Odměňování by mělo být vyrovnáno do poloviny funkčního období.
- **Transparentní hodnocení akademických pracovníků.** Univerzita musí zajistit transparentní hodnocení akademických pracovníků. Podmínky hodnocení prostřednictvím systému IS HAP musí být zaměstnancům známy a vyhodnocení musí být předvídatelné. Je důležité zlepšit a zjednodušit digitální prostředí pro hodnocení. Tento cíl by měl být naplněn od roku 2026.

- **Podpora zaměstnanců pečující o dítě.** Univerzita musí vytvořit konkrétní program podpory pro zaměstnankyně a zaměstnance, kteří se vrací po období péče o dítě. Hlavním cílem je usnadnit jejich návrat k výzkumné a vzdělávací činnosti. Současné vedení univerzity již na tomto cíli pracuje, dokončení předpokládám do dvou let.
- **Rozšíření zaměstnaneckých benefitů.** Univerzita musí pracovat na rozšíření zaměstnaneckých benefitů, které budou shodné na celé univerzitě. Benefity by měly směřovat jak k dlouhodobým cílům (např. finanční zajištění na postproduktivní věk), tak k aktuálním cílům (podpora zdravého životního stylu, kulturní využití, rekreace, výhodné tarify a ceny služeb či zboží). Zlepšování těchto podmínek je kontinuálním úkolem.

Absolventi – pýcha univerzity

- **Zintenzivnění kontaktu s absolventy.** Univerzita musí zintenzivnit kontakt se svými absolventy. Důležité je dále rozvíjet Klub absolventů Univerzity Palackého v Olomouci. Vhodným nástrojem pro tento cíl je rozvoj UPlikace směrem k možnosti přepnutí role uživatele do role Absolvent. Tento krok umožní efektivní a trvalý kontakt s absolventy a usnadní jejich zapojení do aktivit univerzity.
- **Udržování kontaktu se zahraničními absolventy.** Univerzita musí udržovat kontakt i se zahraničními absolventy. Je nutné nabízet možnost pro absolventy z mezinárodních programů (zejména Erasmus) a pro zahraniční studenty, kteří absolvovali celé své studium, aby si udrželi kontakt s univerzitou. Tito absolventi mohou být cenným zdrojem pro internacionalizaci univerzity, mezinárodní spolupráci nebo pro podporu univerzity v zahraničí. Tato agenda bude rozvíjena kontinuálně.

Věda a výzkum, mladí nadějní akademici, přenos znalostí

- **Zachování pozice mezi nejlepšími výzkumnými organizacemi.** Univerzita musí zůstat ve skupině výzkumných organizací nejvyšší kategorie. V roce 2025 probíhá hodnocení podle Metodiky pro hodnocení výzkumných organizací v segmentu vysokých škol 2025+. Tento proces zohledňuje výsledky za roky 2019 až 2024. Úkolem nastupujícího rektora bude převzít již započaté práce a zajistit naplnění všech požadavků spojených s tímto hodnocením. V případě pochybností v rámci hodnocení bude rektor aktivně jednat s hodnotiteli i zástupci MŠMT.
- **Nová pravidla financování vědy a výzkumu.** Univerzita musí přijmout nová pravidla financování vědy a výzkumu. Cílem je ochrana před destabilizací, podpora špičkového výzkumu a vytváření podmínek pro excelenci. Nová metodika financování bude zpracována pro rok 2026, ale nebude představovat jednorázovou změnu – půjde o střednědobý plán (3 roky) s jasným výsledným cílem. Tento nový systém bude klást důraz na vytváření příležitostí pro nové projektové týmy, bez ohledu na to, z jakého univerzitního pracoviště pocházejí. Jejich výsledky budou transparentně hodnoceny, s ohledem na výsledky jiných srovnatelných týmů v daných oborech a s důrazem na přiměřený setrvalý růst.
- **Podpora mladých akademiků, zejména post-doků.** Univerzita musí pečovat o mladé nadějně akademiky, především post-doktorandy. Čerství absolventi doktorských studijních programů jsou klíčoví pro rozvoj univerzity a její vědecké výstupy. Je nezbytné zavést podpůrný systém, který mladým akademikům pomůže s přechodem na pracovní pozice (např. pomoc při hledání bydlení nebo školských zařízení pro děti). Tento systém bude mít za cíl stabilizovat post-doky a umožnit jim maximální soustředění na výzkum a výuku. Plán pro podporu mladých výzkumníků bude zaveden do poloviny funkčního období.

Internacionalizace, rozvíjení zahraniční spolupráce a atraktivita pro zahraniční odborníky

- **Atraktivita pro zahraniční odborníky.** Univerzita musí být atraktivní pro zahraniční odborníky. Je nutné aktivně a adresně nabízet příležitosti na univerzitě prostřednictvím zahraničních portálů. Systém a strategie propagace těchto příležitostí musí být zavedeny do jednoho roku. Pro přijíždějící odborníky je důležité zajistit nejen odpovídající projektové možnosti, ale i kvalitní životní podmínky pro ně a jejich rodiny.
- **Rozvoj možností zahraničního studia.** Univerzita musí rozvíjet možnosti zahraničního studia pro své studenty i pro studenty ze zahraničí. To zahrnuje podporu zahraničního studia pro naše studenty, stejně jako přijímání zahraničních studentů. U studentů doktorských programů je rovněž nutné podporovat jejich zahraniční výzkumnou činnost. Toto úsilí musí být kontinuální, s postupným nárůstem počtu vyjíždějících a přijímaných studentů mezi jednotlivými lety.
- **Účast v evropské univerzitní alianci Aurora.** Univerzita musí i nadále figurovat v evropské univerzitní alianci Aurora. Měla by se aktivně podílet na využívání možností mezinárodní spolupráce v oblasti výuky, výzkumu a využití akademické excelence k podpoře společenské odpovědnosti a naplňování cílů udržitelného rozvoje.
- **Anglické verze informací a legislativy.** Univerzita musí zajistit, že většina vnitřní legislativy univerzity bude dostupná v aktuálním znění v anglickém jazyce. Anglické verze musí být také dostupné u digitálních zdrojů informací a vnitřních digitálních systémů univerzity. Tento cíl bude plněn průběžně, přičemž u stávajících dokumentů je nutné zajistit jejich anglické mutace do poloviny funkčního období.

Investice a majetek univerzity

- **Analýza potřebnosti infrastruktury pro velké mezinárodní konference.** Univerzita musí provést analýzu potřebnosti infrastruktury pro pořádání velkých mezinárodních konferencí. V současnosti univerzita a město Olomouc nemají kapacity pro pořádání konferencí s vyšším počtem účastníků, chybí například přednáškový sál pro 1 000 osob. Tento nedostatek omezuje možnosti organizace významných vědeckých setkání a mezinárodní reputaci univerzity. Je nutné zpracovat analýzu potřeb, včetně finančních nákladů na výstavbu a provoz této infrastruktury, a zkoumat možnosti jejího využití v běžné činnosti univerzity. Pokud výsledky analýzy budou pozitivní, bude nutné hledat finanční prostředky pro realizaci projektu ve spolupráci s Olomouckým krajem a státem. Tento projekt by měl být připraven k realizaci na konci funkčního období.
- **Posílení bezpečnosti univerzity.** Univerzita musí posílit bezpečnostní opatření. Bezpečnostní systémy musí být řízeny centrálně, s jasně nastavenými postupy, pravomocemi, kompetencemi a odpovědností konkrétních osob. Technické vybavení musí být sjednoceno a centralizováno. Financování těchto úkolů musí být řešeno na centrální úrovni univerzity. Informování o bezpečnostních incidentech musí být efektivní, rychlé a cílené, včetně instrukcí o nezbytném chování. Procesní změny by měly být implementovány do jednoho roku, investičně náročné změny pak co nejdříve.
- **Dlouhodobý plán investic a rekonstrukcí.** Univerzita musí mít dlouhodobý plán investic a rekonstrukcí, který bude vycházet z objektivní analýzy potřeb a historických investic do majetku jednotlivých součástí univerzity. Tento plán by měl umožnit provádění investic ve větších, účelně spojených celcích. Dohoda o pořadí investic by měla být dosažena do poloviny funkčního období.

Vnitřní život univerzity a vztah k jejímu okolí

- **Etika na univerzitě.** Etika je klíčová pro udržení důvěryhodnosti, akademické excelence a společenské odpovědnosti univerzity. Etická pravidla musí být jasně definována v etickém kodexu a pravidelně komunikována. Dohlížení na jejich dodržování je nezbytné a Etická komise UP musí být připravena aktivně jednat v případě podezření z porušení pravidel. Tento úkol je nutné naplnit okamžitě.
- **Posílení vůdčí role univerzity v rámci Olomouckého kraje.** Rektor musí navazovat kontakty s partnery a vytvářet prospěšné spolupráce, které mohou být následně realizovány na jednotlivých součástech univerzity.
- **Aktivní a systematický fundraising.** Rektor a vedení univerzity musí aktivně usilovat o získávání významných i menších příspěvků, zároveň musí vytvořit podmínky pro aktivní fundraising i na úrovni fakult. K tomu je nezbytné upravit statut Nadačního fondu UP, aby pokrýval širší okruh činností a osob. Vedení univerzity a fakult bude odpovědné za získávání větších finančních darů, zatímco propojení s Klubem absolventů by mělo přinášet menší, ale pravidelnější příspěvky.
- **Společenská odpovědnost a udržitelnost.** Univerzita by měla podporovat výzkum v oblasti udržitelných technologií, obnovitelných zdrojů energie a cirkulární ekonomiky. Dále by měla snižovat svou uhlíkovou stopu prostřednictvím energeticky úsporných technologií a aktivně se podílet na dlouhodobé udržitelnosti.
- **Vyřešení vztahu mezi Přírodovědeckou fakultou a CATRIN.** Na základě dosavadních jednání jsem hluboce přesvědčen, že existuje cesta ke kompromisnímu řešení této dlouhotrvající záležitosti mezi Přírodovědeckou fakultou a CATRIN. Rektor musí být nejen zprostředkovatelem, ale i vůdcem k dosažení dohody, která následně umožní pořízení potřebné infrastruktury. K tomu bude nezbytné zapojení obou stran a aktivní hledání externích finančních zdrojů. Tento krok by měl být realizován ve střednědobém horizontu.

V předchozím textu uvádím, že univerzita musí. Pokud získám od Akademického senátu UP důvěru a budu zvolen rektorem, budu to já, kdo tyto všechny výše uvedené potřeby bude muset naplnit a bude za ně odpovědný. Další podrobnosti naleznete na předvolebním webu: www.jedenpribeh.cz

Jakou univerzitu chci odevzdat svému nástupci?



Rád bych předával univerzitu, která bude pevně stát na následujících pilířích:

- Nabízí výuku v moderních a perspektivních studijních programech.
- Přitahuje zahraniční odborníky a zájemce o studium.
- Pyšní se úspěšnými a spokojenými zaměstnanci.
- Je zdrojem mezinárodně respektovaných vědeckých výstupů.
- Roste v mezinárodních srovnáních univerzit.
- Je řízena transparentně, efektivně, hospodárně a v souladu s pravidly.

Tyto programové teze předkládám s cílem posílit pocit sounáležitosti a solidarity mezi všemi členy akademické obce – jak mezi studenty a akademickými pracovníky, tak mezi neakademickými zaměstnanci, a to napříč všemi součástmi univerzity. Na naší univerzitě neexistují „velké“ a „malé“ fakulty, neexistují „významní“ a „méně významní“ výzkumníci nebo vyučující, a neexistují „schopní“ a „méně schopní“ studenti. Každý jednotlivý člen univerzity je pro nás důležitý.

Protože všichni tvoříme jeden příběh. Příběh naší Univerzity Palackého v Olomouci.

Michael Kohajda