

Volební teze

kandidáta na post rektora Univerzity Palackého v Olomouci

Jiří Lach

English translation follows the Czech text

Studium

- Širší nabídka předmětů z jiných fakult
 - *Vytvoření motivačního nástroje pro fakulty, aby necítily potřebu průchodnosti bránit, ale naopak*
 - *Dohoda s fakultami na rozsahu výběru předmětů z jiných fakult s respektem k odlišnostem studijních programů (např. SP na Lékařské fakultě)*
- Větší zapojení studentů všech stupňů studia do chodu univerzity a kulturních aktivit
 - *Praxe a částečné úvazky*
 - *Komunikace*
 - *Třetí role univerzity (zejm. oblast udržitelného rozvoje)*
 - *Podíl na organizaci letních škol*
- Studijní programy (SP)
 - *Úpravy SP a zejména jejich organizace dle doporučení EUA (Asociace evropských univerzit)*
 - *Snižování duplicit SP, zejména formou spolupráce fakult (prostupnost SP mezi fakultami)*
 - *Alespoň částečná orientace navazujícího magisterského studia na výzkumné aktivity UP*
 - *Pokračování v politice asistence studentům se specifickými potřebami a nově orientace na podporu talentů*
 - *Spolupráce kamenných univerzit směrem k dlouhodobé udržitelnosti tzv. malých oborů, včetně diskusí o společných meziuniverzitních SP v rámci ČR*

Doktorské studijní programy (DSP)

- Systematická péče o DSP – nová/ý prorektor/ka pro doktorské studium
- Podpora studentů DSP v poslední fázi studia k získávání post-doktorských projektů a pozic
- Spolupráce s vedením fakult na aktivnější roli oborových rad v péči o doktorandy
 - *Větší pozornost výběru doktorandů a jejich hodnocení na semestrální bázi, které bude reflektováno: ve výši stipendia, pokračování ve studiu*
- Vyšší počet doktorandů ze zahraničí

Rozpočtování a finance

- Úprava rozpočtového modelu u zdroje 11 a RVO směrem ke snížení radikálních rozdílů mezi fakultami a součástmi od rozpočtového roku 2022
 - *Důkladná diskuse s vedením fakult a ústavu a následně prezentace AS UP*

- *Model přijatelný pro většinu fakult*
- Úprava střetu zájmů

Budovy a infrastruktura

- Dlouhodobý program investic do budov a infrastruktury UP
 - *Vstupní analýza financování staveb a infrastruktury v uplynulých letech podle fakult a dalších součástí (cca za posledních 15 letech)*
 - *Sestavení dlouhodobého plánu všech zásadních investic do staveb, jejich rekonstrukcí a infrastruktury na UP, a to včetně ISPROFIN (prostředky MŠMT na stavby a rekonstrukce)*
 - *Následné zveřejnění plánu*
 - *Proporčení rozložení prostředků mezi fakultami, ústavem a dalšími součástmi*

Věda a výzkum (VaV)

- UP v uplynulém desetiletí podstatně zintenzivnila a zkvalitnila VaV
- Rozšíření aplikovaného a smluvního výzkumu na všechny fakulty
- Rozvoj data managementu, open science/open access
 - *Zejména v případě humanitních a sociálních věd není situace na UP dobrá → nástroj k podpoře mezioborové a mezifakultní spolupráce*
- Grantová podpora
 - *Efektivní využívání existujících programů (Fischerovo stipendium)*
 - *Nové grantové tituly, např. Projekt „Return UP“ (viz níže)*

Vysokoškolský ústav – CATRIN

- Podpora přechodu k reálné činnosti
 - *Omezení tzv. politických diskusí*
 - *Podpora spolupráce CATRIN s fakultami*
 - *Nastavení jasných pravidel s cílem předcházet konfliktům mezi fakultami a CATRIN*

Zahraniční aktivity

Strategické partnerské univerzity

- Získání několika strategických partnerů ve střednědobé perspektivě
 - *Univerzity podobné struktury jako je UP (tradiční univerzita mimo hlavní město)*
- Instituce podobné kvality či vyšší (za předpokladu, že budou UP vnímat jako relevantního partnera)
 - *Rozvoj institucionální spolupráce, která by fakultám (katedrám a řešitelským týmům) zjednodušila navazování kontaktů*
 - *Větší vzájemné zapojení ve výuce a projektech*
 - *Využití online nástrojů pro výuku a vedení kvalifikačních prací (zejména disertačních)*
 - *Snadnější realizace studijního pobytu a praxe pro studenty*
 - *Větší péče o podmínky pobytu pro strategické partnery*
 - *Koncentrace na strategické univerzitní partnery by v žádném případě nevykloučovala udržování existujících kontaktů od úrovně fakult po individuální pracovníky (viz např. projekt Aurora)*

Změna v povaze práce Zahraničního oddělení RUP

- Větší a kvalitnější asistence fakultám s administrací studentských výměn a zahraniční spolupráce obecně
- Odklon od masivního cestování úředníků a koncentrace na asistenci fakultám a pracovištím z Olomouce
 - *Zcela to umožňuje možnost elektronické komunikace*
 - *Značná úspora prostředků*
- Výběrové řízení na dodavatele letenek, příp. ubytování
 - *Praxe několika fakult v ČR, která nevede ke snížení komfortu pro cestující akademiky, ale k významným úsporám*
- Dokončení projektu „zahraničního centra“ a propojení s „Welcome Office“ (viz níže)

Podpora akademickým a vědeckým pracovníkům

„Return UP“

- Podpora návratu k vědecké a pedagogické činnosti po rodičovské dovolené a komplikované životní situaci
 - *Organizační a finanční příspěvek*
 - *Zajištění péče o děti různého věku (podle preference návratu pracovníce/pracovníka)*
 - *Podoba časově omezeného grantu*
- Totéž v případě funkcionářů
 - *Odstupňováno podle závažnosti funkce a doby výkonu funkce*
 - Rektor
 - Děkani a prorektorů
 - Doporučení fakultám, aby tak konaly v případě proděkanů

Celoživotní vzdělávání (CŽV)

- Další rozvoj programů CŽV (doporučení EUA)
- Kampaně na programy CŽV a jejich jednotná prezentace (také agenda komunikace)

Řízení univerzity, rektor a role hlavních aktérů

- Rektor na plný úvazek. Omezení veškeré další pracovní agendy ve výuce a tvůrčí činnosti
- Strategické vedení univerzity ve spolupráci s děkankami/děkany fakult, ústavu, prorektorkami a prorektory
 - *Jasně nastavení, v jakých oblastech by měla být univerzita centralizovaná a kde je naopak žádoucí decentralizace*
 - *Důraz na věcnou stránku každoroční aktualizace univerzitní strategie směrem k zajištění kvality (Plán realizace strategického záměru)*

Exekutivní řízení: rektor, prorektorky/ři, kvestor/ka, kancléř/ka

- Redukce „kabinetní politiky“ – evidence návštěv a předmětů jednání
- Omezení výjezdních zasedání (úspora času, finančních prostředků, aj.)
- Častější porady rektora a prorektorů a zvýšení četnosti porad s děkankami a děkany v případě potřeby (kontrola plnění uzavřených dohod)
- Menší důraz na reprezentativní funkci rektora jako osoby a prezentace práce univerzity prostřednictvím fakult, ústavu, pracovišť i jednotlivých pracovníků

Prorektorský tým

- Zcela nový tým. Zastoupení žen. Pozměněná a redukováná struktura prorektorských pozic:
 - *studium*
 - *věda a výzkum*
 - *zahraničí*
 - *organizace a rozvoj*
 - *doktorské studium*
- Od členů týmu se očekává maximální nasazení, proto je nutné a) omezení dalších povinností ve výuce a vědecké činnosti (doporučení EUA); b) samostatná pracovní smlouva na prorektorskou pozici; c) koncept návratu na domovské pracoviště po výkonu funkce (viz také výše)
- Zajištění agendy strategie a kvality a vnějších vztahů (dnes existující prorektorské posty):
 - *Zvýšení role RVH v oblasti kvality a spolupráce s dalšími resorty*
 - *Současnou agendu vnějších vztahů by mělo v gesci existující Oddělení komunikace ve spolupráci s kancléřstvím*
- Soulad týmu
 - *Soustředění vedení na počátku volebního období (prorektor/ky, kvestor/ka, kancléř/ka, rektor) v areálu UP. Zaměření na vybrané oblasti jako: management, zásadní legislativa spojená s chodem veřejné vysoké školy, krizové řízení a komunikace, psychologický coaching*

Kvestor/ka a kancléř/ka

- Výběrové řízení na pozici kvestora/kvestorky vyhlášené bezprostředně po nástupu do funkce
 - *Velmi reprezentativní složení výběrové komise (včetně zástupce AS UP, odborů, fakult /po poradě s děkany/, kvestor/ka z jiné VŠ, zástupce MŠMT, psychologa)*
- Změna na pozici kancléře/kancléřky a optimalizace chodu rektorské kanceláře
 - *Větší role ve vnější komunikaci*
 - *Koordinace krizové činnosti*

Rada pro vnitřní hodnocení (RVH)

- Rekonstrukce s akcentem na odbornost RVH
 - *Výraznější vstup do řízení kvality*
- Spolupráce s garanty oblastí vzdělávání (GOV)
 - *Pro každou oblast vzdělávání uskutečňovanou na UP jeden garant*
- Příprava na příští institucionální akreditace (s GOV)
 - *Reflexe doporučení NAU ke stávajícím SP*

Oblast lidských zdrojů

Rektorát

- Provedení personálního auditu na RUP externím subjektem a reálné využití výsledků auditu v praxi
 - *Realizace organizační změny po auditu a z toho vyplývající posílení, redukce či zrušení některých pozic/jednotek*
- Audit vypsán jako řádné výběrové řízení

- Možnost využití závěrů auditu fakultami (zejména v oblasti častých procesních kontaktů mezi fakultami a RUP)
- Nastavení rozpočtování na RUP
 - *Jednotlivým úsekům budou při tvorbě rozpočtu UP a RUP přiděleny rozpočty, za které bude odpovědný vedoucí a resortní prorektor/ka*
 - *Rozpočtování bude mimo jiné vycházet z:*
 - *Skutečnosti 2021*
 - *Personálního auditu*
 - *Zohlednění osobních a dalších nákladů*
- Výběrová řízení (včetně rekonkurzů) na klíčové vedoucí pozice

Komunikační kultura a péče o zaměstnance

- Postupná změna kultury a komunikace na UP (předávání a tok informací, zápisy, elektronické pozvánky)
- Důraz na digitalizaci (viz také níže) s cílem efektivního fungování všech agend
- Větší důraz na zpětnou vazbu od zaměstnanců UP
- Podpora vnitřní komunikace v AJ napříč univerzitou – pro zahraniční kolegyně a kolegy

Mzdy a personalistika

- Sjednocení tarifních mezd na UP
 - *Zavedení současných tarifů bylo pozitivním krokem (např. snížení pohyblivé složky mzdy vůči tarifu), ale jejich rozdílná hladina je diskriminační*
 - *Sjednocení tarifů nezatíží rozpočty fakult*
 - *Odraz odlišného výkonu zaměstnance lze řešit osobním hodnocením a odměnami*
- Optimalizace personalistiky a mezd
 - *Bude zohledňovat zejména metodickou rovinu (asistence RUP směrem k fakultám a ostatním součástem univerzity)*

Zaměstnanci: kariéra a péče

- Nastavování funkčních personálních procesů, revize norem (včetně zrušení bez náhrady) a postupů
- Zvyšování kompetencí vedoucích zaměstnanců v oblasti vedení lidí
- Nastavení systému vzdělávání pro zaměstnance UP, e-learning
- Solidární nastavení sociálního fondu
- Postupné sjednocování a rozvoj benefitů napříč UP
- Vytvoření a realizace politiky sladování rodinného a pracovního života
- Maximální důraz na dodržování transparentnosti výběrových řízení (podpora otevřenosti všech fakult směrem ke kvalitním uchazečům ze zahraničí)
- Sjednocování a rozvoj kultury bezpečného zaměstnavatele
- Řízení kariéry, plány následovnictví (nastavení modelu, pilotně na RUP)

Zahraniční kolegyně a kolegové

- Agenda zahraničních pracovníků
 - *Důraz na zlepšení současného nastavení cizinecké agendy na UP*
 - *Nutnost uchopit odvodů cizích zaměstnanců a daňovou problematiku*
 - *Zlepšení kultury zaměstnávání cizinců (vedoucí zaměstnanci musí alespoň částečně porozumět cizinecké problematice)*
- Vytvoření Přijímací kanceláře (“Welcome Office“)

- *Přijímací kancelář by nesloužila jen pro zahraniční pracovníky, ale také pro komunikaci s uchazeči o zaměstnání z České republiky*
- *Virtual Welcome Office: důraz na dostatečný záběr elektronické komunikace a komunikace v AJ*

Zefektivnění řízení personální a mzdové agendy

- Digitalizace personální agendy
- Přebírání dobrých příkladů z fakult a ostatních jednotek

CVT a digitalizace

CVT

- Vyčlenění rozpočtu pro CVT a hlavní IT potřeby v rámci rozpočtu
- Centralizovaná a systematická péče o softwaru a hardwaru na UP
- Dlouhodobá perspektiva stabilního financování na 5–7 let
- Systematické budování personálních záloh pro klíčové sektory (např. SAP, STAG)
- Vývoj vlastních aplikací a podpůrného softwaru (např. cestovní příkazy)
- Osvěta v následujících sférách:
 - *Bezpečnost (proti útokům, proti ztrátě dat vlastní chybou)*
 - *Možnosti využití existujících platforem, tedy školení v aplikacích, které máme k dispozici, ale neumíme/nechceme je využívat: např. cloudové služby, aplikace CESNETU (filesender), Office 365, ale i STAG, Moodle atd.*
- Vstupní školení pro všechny nové zaměstnance – jako prevence proti nechtěnému ohrožení univerzitních IT systému

Pojetí digitalizace

- Zachování části výuky v online podobě po uplynutí epidemických časů
 - *Možnost výuky ze/do zahraničí (např. vyučující UP během zahraničních pobytů)*
 - *Zvýšení nabídky kurzů z partnerských univerzit*
 - *Oslovení zahraničních studentů, kteří nemohou z různých důvodů cestovat*
- Jako dobře vyzkoušená alternativa pro vedení pracovních schůzí
- Přejít od administrativy typu „papír“ a „elektronická verze + papír“ k administrativě „elektronický dokument“
- Digitalizace jako cesta k omezení uhlíkové stopy

Propagace a komunikace

- Zesílení kampaní na navazující magisterské a doktorské studium
- Kampaň na programy CŽV a jejich sjednocená prezentace
- Obroda ediční rady ŽUP
- Pravidelná setkání s akademickou obcí

Třetí role UP

Systematické plnění vize udržitelného rozvoje (UR)

- Zohlednění možnosti ekologické dopravy a komunikace s municipální a krajskou reprezentací na toto téma (včetně strategického plánování)
- Energetický a recyklační audit UP
 - *Ideálně vlastními silami (studentské práce a praxe)*

- *Zahrnutí všech součástí (včetně kolejí a občerstvovacích provozů)*
- Zohlednění v nových přístupech:
 - *Struktura a rozsah recyklace*
 - *Zahrnutí problematiky UR do plánů rekonstrukce a stavby budov*
 - *Vypisování projektů s orientací na UR*
 - *Propracované začlenění UR do relevantních studijních plánů i CŽV*
- UP jako sebevědomý aktér regionálního dění
- Větší akcent na reálnou spolupráci UP s městskou a krajskou reprezentací
- Pravidelná prezentace angažmá pracovníků UP v úrovni třetí role

Election Program

of the Candidate for the Rector's Position of Palacký University Olomouc

Jiří Lach

Study

- Expanding the offer of courses from other faculties
 - *Creating a motivational tool for faculties so that they encourage the free movement of students across faculties instead of resisting it*
 - *An agreement between faculties on the extent of the possibility to choose courses from other faculties while respecting the differences of study programmes (e.g., study programmes at the Faculty of Medicine)*
- Greater involvement in the university's operation for students at all levels of study
 - *Internships and part-time work*
 - *Communication*
 - *The third mission of the university (especially the area of sustainable development)*
 - *Involvement in the organisation of summer schools*
- Study programmes (SPs)
 - *Make changes SPs and especially their organisation in accordance with EUA recommendations*
 - *Reducing duplicate SPs, especially through cross-faculty cooperation (permeability of SPs across faculties)*
 - *At least partial focus on UP research activities within the follow-up master's programme*
 - *Continuing the policy of assistance to students with special needs and creating a new initiative to focus on supporting talent*
 - *Working with other top universities towards the long-term sustainability of smaller fields, including discussions on inter-university SPs within the Czech Republic*

Doctoral Study Programmes (DSPs)

- More systematic support for DSPs – new Vice-Rector for Doctoral Studies
- Supporting DSP students in the final phase of their study by helping them secure post-doctoral projects and positions
- Cooperation with the management of faculties to give subject-area boards a more effective role in the support of doctoral students
 - *Particular attention paid to the selection of doctoral students and their evaluation on a per-semester basis which would affect the size of their scholarship, and the continuation of their studies*
- More doctoral students from abroad

Budgeting and Finance

- Adjustment of the budget model, both the teaching allowance (A+K indicators and the institutional resources for long-term conceptual development of research

organizations) to lessen discrepancies between faculties and other sections, beginning with the 2022 financial year

- *Thorough discussion with the management of faculties and other sections, with a subsequent presentation to the UP Academic Senate*
- *Creating a model that is acceptable to most faculties*
- Adjustments to conflicts of interest

University Buildings and Infrastructure

- Long-term program of investments in UP buildings and infrastructure
 - *Detailed analysis of reconstruction and infrastructure investments in recent years by faculties and other units (approximately for the last 15 years)*
 - *Creating a long-term plan of all major investments in the UP infrastructure, including the ISPROFIN fund (provided by the Ministry of Education, Youth and Sports)*
 - Making the program public
 - *Proportional distribution of investments among faculties, the CATRIN institute and other UP units*

Science and Research (S&R)

- Over the past decade, the UP has significantly intensified and improved its S&R
- Expansion of applied and contract research in all faculties
- Development of data management, open science/open access
 - *In this regard within UP, the humanities and social sciences are lagging behind → implement a tool to support interdisciplinary and cross-faculty cooperation*
- Grant support
 - *Effective use of existing programmes (Fischer scholarship)*
 - *New grants such as the “Return UP” project (see below)*

University Institute – CATRIN

- Supporting a transition towards actual activity
 - *Limiting “political discussions”*
 - *Supporting cooperation between CATRIN and the faculties*
 - *Setting clear rules to prevent conflicts between faculties and CATRIN*

Activities Abroad

Strategic partner universities

- Acquiring several strategic partners in the medium term
 - *Universities with structures similar to UP (historic universities outside capital cities)*
- Institutions of similar or higher quality (provided they will view UP as a relevant partner)
 - *Development of institutional cooperation which would make it easier for faculties (departments and research teams) to establish connections*
 - *Greater mutual involvement in teaching and projects*
 - Use of online tools for teaching and supervising final theses (especially dissertations)
 - Easier implementation of study stays and internships for students

- Better oversight of living conditions for strategic partners
- *This focus on strategic university partners would in no way preclude the maintenance of pre-established contacts on the level of faculties and individual staff (such as the Aurora project)*

Change in the nature of the work of the International Relations Office of the UP Rector's Office

- Greater administrative assistance to faculties with organising student exchanges and international cooperation
- Moving focus away from the wide-scale travel of officials and focusing instead on lending help to faculties and institutions within Olomouc
 - *This is entirely possible thanks to online communication*
 - *Major fiscal savings*
- Tenders for airplane ticket suppliers or accommodations
 - *This is common practice at several Czech faculties which preserves the comfort of travelling academics while providing significant savings*
- Completion of the “Foreign Centre” project and connecting it with the “Welcome Office” (see below)

Support for Academics and Researchers

“Return UP”

- Assistance for returning to scientific and educational activity after parental leave or complicated life situations
 - *Organisational and financial support*
 - *Securing childcare for children of different ages (depending on when the employee wishes to return to work)*
 - *Distributed in the form of a time-limited grant*
- Same applies to university officials
 - *Depends on the level of the administrative role and time spent in the role*
 - Rector
 - Deans and Vice-Rectors
 - Recommendation for faculties to do the same for Vice-Deans

Lifelong Learning (LLL)

- Further development of lifelong-learning programmes (EUA recommendation)
- Campaigns for lifelong learning programmes and their unified presentation (and communication agenda)

University Management, Rector and the Role of the Main Officials

- Full-time Rector. Limitations on all other work in education and creative output
- Strategic management of the university in cooperation with the Deans of the faculties, the departments, and Vice-Rectors
 - *Clear delineation of which areas of the university should be centralised and which decentralised*
 - *Emphasis on the substance of the annual updates to the Strategic Plan for Quality Assurance*

Executive management: Rector, Vice-Rectors, Bursar, Head of Rector's Office

- Reduction of “cabinet politics” — records of visits and topics of discussions
- Limiting external meetings (saving time, money, etc.)
- More frequent meetings between the Rector and the Vice-Rectors, and increased number of meetings with Deans when necessary (checking in on the fulfilment of agreements)
- Less emphasis on the representative function of the Rector as a person and more emphasis on presenting the work of the university through its faculties, departments, workplaces, and individual employees

Vice-Rector Team

- A brand-new team. Better representation of female university in leadership positions. Amended and reduced structure of Vice-Rector positions in:
 - *study*
 - *science and research*
 - *international relations*
 - *organisation and development*
 - *doctoral studies*
- Team members are expected to give maximum commitment. Therefore, it is necessary to a) limit their other responsibilities in teaching and research (EUA recommendations); b) create a separate employment contract for the post of Vice-Rector; c) secure their return to their original posts following the end of their vice-rectorship (see above)
- Covering the strategic, quality control and external relations agendas (the current Vice-Rector posts):
 - *Increasing the role of the Internal Assessment Board in the field of quality and securing their cooperation with other sections*
 - *The current public relations agenda would fall under the Communications Office and the Head of the Rector's Office*
- Team unity
 - *Concentration of management at the UP campus at the beginning of the election period (Vice-Rectors, Bursar, Head of the Rector's Office, Rector). Focus on selected areas such as: management, core legislation associated with the operation of a public university, crisis management and communication, and psychological coaching*

Bursar and the Head of the Rector's Office

- Selection procedure for the position of Bursar announced immediately after taking office
 - *Very representative composition of the selection committee (including a representative of the UP Academic Senate, faculties /after consultation with Deans/, a Bursar from another university, representative of the Ministry of Education, psychologist)*
- Changes to the position of the Head of the Rector's Office and optimisation of the operation of the Rector's Office
 - *Greater role in external communication*
 - *Crisis coordination*

Internal Evaluation Council (IEC)

- Restructuring with an emphasis on the expertise of the IEC
 - *More influence on quality management*
- Cooperation with Guarantors of Education Areas (GEAs)
 - *One Guarantor per each education area relevant for UP*
- Preparation for upcoming institutional accreditations (with GEAs)
 - *Reflections on recommendations of the National Accreditation Bureau (NAB) regarding current study programmes*

Human Resources

Rector's Office

- Implementation of a personnel audit at the UP Rector's Office and the practical application of its results
 - *Implementation of organisational changes following the external audit and the resulting consolidation, the reduction or cancellation of certain positions/units.*
- Auditing arranged based on a selection procedure
- Possibility for faculties to use audit results (especially as they apply to frequent procedural contacts between the faculties and the Rector's Office)
- Budgeting for the Rector's Office
 - *In creating the UP and Rector's Office budget, the individual sections will be allocated budgets for which the heads and the departmental Vice-Rectors will be responsible.*
 - *The budgeting will be based, among other things, on:*
 - *The realities of life in 2021*
 - *The personnel audit*
 - *Considerations of personal and other costs*
- Selection procedures (including re-selection ones) for key management positions

Communication culture and employee care

- Gradual change of culture and communication at UP (transmission and flow of information, minutes, and electronic invitations)
- Emphasis on digitalisation (see also below) to ensure the effectivity of all agendas
- Greater emphasis on feedback from UP employees
- Supporting internal bilingual communication in English throughout the university for the benefit of our foreign co-workers

Wages and human resources

- Streamlining pay scales at UP
 - *The introduction of the current tariffs was a positive step (for example, in the reduction of the variable component of wages compared to the tariff), but their varying level is discriminatory*
 - *Unification of the schedule pay scales will not burden the budgets of the faculties*
 - *The individual performance of an employee can be acknowledged through personal evaluations and bonuses*
- Optimisation of human resources and wages

- *Will mainly have to do with the methodological aspects (assistance from the Rector's Office towards faculties and other sections of the university)*

Employees: Career and Care

- Setting up functional personnel processes, revision of norms (including termination without compensation) and procedures
- Increasing the competencies of managers in regard to leadership
- Setting up a system for the education of UP employees, e-learning
- Solidarity in how the social fund is used
- Gradual unification and development of benefits throughout the UP
- Creation and implementation of a work-life balance policy
- Maximum emphasis on maintaining the transparency of selection procedures (promoting the openness of all faculties towards highly qualified applicants from abroad)
- Unification and development of a safe employment culture
- Career management, succession plans (setting up a pilot model at the Rector's Office)

Foreign Co-workers

- Policy on foreign workers
 - *Emphasis on improving the current foreign agenda at UP*
 - *The need to understand contributions and taxes of foreign employees*
 - *Improving the culture of employing people from abroad (managers must at least partially understand foreign issues)*
- Creating a Welcome Office
 - *The Welcome Office would not only serve foreign employees, but also assist in communicating with job seekers from the Czech Republic*
 - *Virtual Welcome Office: emphasis on a sufficient range of electronic communication and communication in English*

Streamlining the management of personnel and payroll

- Digitalisation of the personnel agenda
- Learning from good examples set by the faculties and other sections

Computer Centre and Digitalisation

Computer Centre

- Budget allocation for the Computer Centre and major IT needs within the budget
- Centralised and systematic care for hardware and software at UP
- Long-term perspective of stable financing for 5-7 years
- Systematic building of personnel reserves for key sectors (such as SAP and STAG)
- Development of proprietary apps and software (such as travel orders)
- Raising awareness in the following areas:
 - *Security (prevention against attacks or data loss through personal error)*
 - *Possibilities of using existing platforms — learning to use the things that we have available but do not know how to use, or do not want to use: cloud services, CESNET app (filesender), Office 365, but also STAG, Moodle, etc.*

- Introductory training for all new employees — prevention against threats to university IT systems

Digitalisation Concept

- Keeping some of the teaching online even after the pandemic.
 - *Possibility to teach from abroad or while abroad (teaching at UP while staying abroad)*
 - *Increasing the range of courses from partner universities*
 - *Reaching foreign students who cannot travel for various reasons*
- As a well-proven alternative for conducting business meetings
- Transition from “paper” and “electronic & paper” administration to “electronic document” administration
- Digitalisation as a way to reduce carbon footprint

Promotion and Communication

- Bolstering campaigns for follow-up master and doctoral programmes
- Campaign for LLL programmes and their unified presentation
- Revitalisation of the editorial board of UP News and Events (ŽUP)
- Regular meetings with the academic community

The Third Mission of UP

Systematic fulfilment of the sustainable development (SD) vision

- Consideration of possibilities for ecological transport; communication with municipal and regional representation on this topic (including strategic planning)
- Energy and recycling audit of UP
 - *Ideally conducted through our own efforts (student work and internships)*
 - *Inclusion of all components (including residence and dining halls)*
- Consideration of new approaches:
 - *Structure and level of the adoption of recycling*
 - *Inclusion of SD issues in renovation and construction plans*
 - *Announcement of new projects focused on SD*
 - *Complex integration of SD into relevant study plans and LLL*

UP as a Confident Participant in Regional Events

- Greater emphasis on the practical cooperation of UP with municipal and regional representatives
- Regular presentation of UP staff work as part of the third mission