



**Univerzita
Karlova**

Akční plán HRS4R Univerzity Karlovy pro rok 2025

Schváleno kolegiem rektorky dne 3. února 2025

Schváleno Řídícím výborem HR Award Univerzity Karlovy dne 13. února 2025

Projednáno s Pracovní skupinou HR Award Univerzity Karlovy dne 18. února 2025

Projednáno s rozšířeným kolegiem rektorky dne 10. března 2025

Projednáno Akademickým senátem Univerzity Karlovy dne 21. března 2025

AKČNÍ PLÁN STRATEGIE ROZVOJE LIDSKÝCH ZDROJŮ VE VÝZKUMU (HRS4R) UNIVERZITY KARLOVY PRO ROK 2025

1. ETIKA, INTEGRITA A OTEVŘENÁ VĚDA

1.1. Etika (Nová aktivita)

Odpovídá: Ombudsmanka a kancléřka; kancelář rektorky/UK Point

- Díky další profesionalizaci sítě ombudssob posílení sociálního bezpečí na univerzitě.
 - Realizace vzdělávacích a supervizních seminářů pro ombudssoby na fakultách a součástech. Jejich součástí budou také metodické semináře.
 - Realizace povinného školení v oblasti sociálního bezpečí na jednotlivých fakultách a součástech.
 - Ukončení přípravy společného velkého stanoviska ombudsmanek Univerzity Karlovy a Masarykovy univerzity k tématu blízkých vztahů a zveřejnění tohoto stanoviska.
 - Navržení výzkumné metodologie k realizaci celouniverzitního šetření v oblasti sociálního bezpečí.
 - Prezentace výsledků práce ombudsmanky UK na sociálních sítích, a díky tomu zpřístupnění širokému počtu členů a členek UK.
 - Realizace kampaně prevence nevhodného chování.

1.2. Open Science a správa výzkumných dat

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; ÚK (spolu s OVaV, ÚKUK a ÚVT)

- Příprava metodického materiálu naplňování datové politiky.
- Rozšíření sítě fakultních data stewardů na další fakulty.
- Implementace nástroje [FAIR Wizard](#) pro tvorbu data management plánů, příprava návodů a organizace školení pro jeho využití.
- Rozšíření služeb [Centra pro podporu otevřené vědy](#) o podporu Citizen Science, ustanovení centrálního kontaktního bodu a zpracování tématu na webu Centra.
- Spuštění pilotní verze datového repozitáře.
- Aktualizace metodik pro práci s repozitářem publikační činnosti.

1.3. Udržitelná UK (Nová aktivita)

Odpovídá: Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; UK Point

- V návaznosti na vyhodnocení [Akčního plánu implementace Strategie udržitelného rozvoje UK: Na cestě k udržitelnosti 2030 v letech 2023–2024](#), dokončení tvorby návazného plánu pro roky 2025 a 2026, jeho formální odsouhlasení a zveřejnění, provedení rozvahy nad současným zněním [Strategie udržitelného rozvoje Univerzity Karlovy: Na cestě k udržitelnosti 2030](#), s důrazem na ukazatele plnění k roku 2030.
- Vybrat z Akčního plánu implementace Strategie udržitelného rozvoje na UK pro roky 2025-2026 témata, která podporují priority Akčního plánu HRS4R (HR Award) 2024-2026.
- Setkávání [koordinátorů a koordinátorek](#) udržitelného rozvoje rozšířené o účast dalších zástupců fakult a součástí s cílem posílení naplňování cílů udržitelného rozvoje nejen v rámci této struktury, ale i mezifakultní spolupráce apod.
- Podpora [studentských iniciativ](#) např. studentských spolků, pokračování provozu výměnného obchůdku, [Gratis Marketu](#), který založila UK, realizace dalšího kola [grantové soutěže](#), osvětové akce apod.
- Vypracování celouniverzitního energetického auditu externím zhotovitelem.

- Pracovní skupiny (PS) klíčové oblasti Správa a provoz se budou soustředit zejména na:
 - metodiky v této oblasti vhodné k využití na fakultách a součástech (PS Energie a výstavba);
 - snížení uhlíkové stopy v této oblasti či zlepšení nutričních hodnot vegetariánských a veganských pokrmů (PS Stravování a odpady);
 - vypracování cestovního kodexu s doporučeními pro udržitelný mód cestování (PS Mobilita);
 - posílení biodiverzity (PS Voda, zeleň, biodiverzita).
- Pokračování spolupráce s
 - Přírodovědeckou fakultou na dvou pilotních projektech, které se soustředí na zmapování nakládání s biologicky rozložitelným odpadem, prvků zeleně a úhrnu srážkových vod (např. s cílem efektivně využívat srážkové vody v návaznosti na údržbu zeleně) na vybraných lokalitách UK.
 - Kolejemi a menzami zejména s cílem zkvalitnit a rozšířit stávající receptury, např. prostřednictvím školení kuchařů a kuchařek.
 - Odborem výstavby RUK ve snaze zavést jednotný systém evidence spotřeb energií (potenciálně dalších hodnot např. odpadové hospodářství) jako součást CAFM systému (Computer-aided facility management).
 - Odborem veřejných zakázek RUK např. prostřednictvím nové příslušnosti UK do organizace Electronics Watch, která nezávisle monitoruje dodržování lidských práv v dodavatelských řetězcích elektroniky.
- Zahájení analýzy možností využití stávajících informačních systémů UK k lepší a přehlednější evidenci dat a informací v oblasti udržitelného rozvoje např. SIS pro zmapování studijních programů, předmětů atd.

2. NÁBOR (VÝBĚROVÁ ŘÍZENÍ AP)

2.1. OTM-Recruitment Process (Guidelines)

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO

- Vznik metodiky k náborovému procesu na rozšířeném rektorátu UK (dále ROZRUK) a ověření v pilotním provozu na ROZRUK a následné sdílení dobré praxe fakultám.
- Po diskusi se zástupci fakult a součástí návrh nového jednotného nastavení náborového procesu napříč UK.
- Ustavení Referral programu.

2.2. Aplikace na výběrová řízení

Odpovídá: kvestor; ÚVT

- Na základě zkušeností z pilotního nasazení rozšíření aplikace pro výběrová řízení o nové možnosti, jako je integrace s elektronickou spisovou službou, řešení otázky zástupů a zajištění auditní stopy.
- Ověření funkčnosti aplikace, která zajišťuje výběrová řízení na akademické a vědecké pracovní pozice na UK, v souladu s Řádem výběrového řízení a následné plošné zavedení na jednotlivých fakultách a dalších organizačních jednotkách.

2.3. Kariérní stránky RUK

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO a OVV

- Návrh aktualizace kariérních stránek univerzity (obsah, forma), v závislosti na celouniverzitním projektu aktualizace webu UK.

3. HODNOCENÍ ZAMĚSTNANCŮ

3.1. Hodnocení akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc

Odpovídá: kvestor; PaMO EPMO a Paedagogium

- Na základě sběru připomínek a dosavadních zkušeností vyhodnocení fungování stávajícího systému kariérního rozvoje a případné upravení Rámcových principů kariérního rozvoje akademických a vědeckých pracovníků a pracovníc a lektorů a lektorek na UK.
- Sdílení dobré praxe z hodnocení a využívání online aplikace se záměrem rozšíření aplikace na další fakulty.

3.2. Hodnocení technickohospodářských pracovníků a pracovníc

Odpovídá: kvestor; PaMO

- Aktualizace metodických materiálů k hodnocení technickohospodářských pracovníc a pracovníků a následné sdílení s fakultami a součástmi.
- Metodická podpora při implementaci procesu a hodnocení technicko-hospodářských pracovníc a pracovníků.
- Metodická podpora součástí při implementaci celouniverzitní aplikace pro hodnocení technicko-hospodářských pracovníků a pracovníc.

3.3. Aplikace pro hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň

Odpovídá: kvestor, ÚVT ve spolupráci s PaMO EPMO

- Spuštění aplikace na hodnocení akademických a vědeckých pracovníc a pracovníků na Matematicko-fyzikální fakultě. Implementace aplikace pro Fakultu humanitních studií, kde se předpokládá dokončení na začátku roku 2025. Možná implementace na dalších dvou fakultách (Fakultě sociálních věd a 2. lékařské fakultě).
- Realizace hodnocení technicko-hospodářských pracovníc a pracovníků (jak na ROZRUK, tak na dalších fakultách a součástech) prostřednictvím v roce 2025 nově implementované aplikace na jejich hodnocení.

4. PRACOVNÍ PODMÍNKY A POSTUPY

4.1. Harmonizace HR postupů na součástech UK, včetně oblasti zaměstnaneckých benefitů

Odpovídá: Kvestor, členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; PaMO EPMO a UK Point

- Pravidelná setkávání personalistů a personalistek na měsíční bázi, sdílení dobré praxe a spolupráce, s cílem harmonizace procesů.
- Školení pro personalisty a personalistky na aktuální témata (např. Oblast daní, zákoník práce, školení k novým HR aplikacím v rámci HR Portálu).
- Na základě výstupu z projektu PPRO VŠ Strategie řízení lidských zdrojů (2024/2025), kde je tato problematika diskutována napříč českými veřejnými vysokými školami, vydání stanoviska/právního výkladu týkajícího se možnosti obsazovat místa vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň na UK na časově omezené úseky a případného metodického návodu/doporučení, jak postupovat.
- Rozšíření aktivit v oblasti prevence a péče o zdraví zaměstnanců o nabídku preventivních zdravotních prohlídek zaměstnanců UK, nové aktivity a programy a navázání nových partnerství z oblasti zdraví, cestování a sportu a dle zjištěného zájmu zaměstnankyň a zaměstnanců rozšíření nabídky vybraných jazykových kurzů a zdravotních masáží.

4.2. Onboarding

Odpovídá: Kvestor; PaMO EPMO

- Ověření postupů onboardingových aktivit v pilotním provozu na ROZRUK a následně návrh nového jednotného nastavení procesu onboardingu napříč UK po diskusi se zástupci fakult a součástí.

4.3. Exit interview

Odpovídá: Kvestor; PaMO EPMO

Příprava procesu a metodiky pro práci se zaměstnancem či zaměstnankyní při odchodu ze zaměstnaneckého poměru. Ověření v pilotním provozu na ROZRUK a následné sdílení dobré praxe fakultám.

4.4. Vylepšení personálních systémů Whols a EGJE

Odpovídá: Kvestor; ÚVT

- Posouzení předloženého konceptu sjednocení EGJE vedením UK s cílem rozhodnout o konečném řešení a procesu implementace.
- Na základě rozhodnutí vedení UK ke sjednocení EGJE proběhne revize a podrobná analýza s cílem připravit projekt transformace systému Whols do EGJE. Finální realizace se očekává v roce 2026.
- Implementace nových požadavků v personálních systémech vyplývajících ze změn pracovněprávní legislativy.

4.5. Administrace pracovních cest a evidence mobility

Odpovídá: Kvestor; ÚVT

- Dokončení přípravy jednotného řešení, zapojení všech fakult využívajících ekonomický SW iFIS do testování (projeví-li zájem a poskytnou součinnost) a následné postupné spuštění pilotního provozu.
- Sepsání požadavků na druhou část integrace na ekonomický SW JASU a jejich implementace, otestování kompletní agendy JASU na pilotních fakultách a součástech (předpokládá se Rektorát UK, Lékařská fakulta v Hradci Králové a Fakulta humanitních studií).
- Další příprava pro spuštění provozu: vytvoření příruček, nastavení víceúrovňové podpory Helpdesku ve všech úrovních (L1– Primární kontakt, L2 – Pokročilá podpora, L3 – Expertní podpora, L4 – Externí podpora).

5. REFORMA DOKTORSKÉHO STUDIA

5.1. Rozvoj Platformy doktorského studia

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; ODS OSZS

- Prohloubení systémové podpory mezi více cílovými skupinami (postdoci a mladí vědečtí pracovníci) s cílem učinit již doktorské studium jako kariérní rozhodnutí.
- Rozpracovat vybraná témata kurzů soft skills a zařadit je jakožto součást individuálního studijního plánu doktoranda.
- Příprava koncepce podpory a rozvoje centrálně realizovaného mentoringu a kariérního poradenství pro doktorandy

- S využitím výstupů národního [Programu podpory rozvoje oblasti vysokého školství – Příprava na implementaci reformy doktorského studia](#) provedení revize formy a obsahu centrálně poskytovaných služeb a navrhnout případné úpravy pro rok 2026.

5.2. Nový systém financování doktorského studia

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; ODS OSZS

- Příprava a schválení Metodiky doktorského příjmu UK.
- Finalizace Standardů doktorských studijních programů.
- Finalizace Standardů školitele UK.
- Příprava podpory pro školitele na základě výsledků koordinovaného Programu podpory rozvoje oblasti vysokého školství – Příprava na implementaci reformy doktorského studia.
- Hodnocení změn a úprav v podmínkách přijímacího řízení a jejich vlivu na počet přijatých uchazečů do doktorských studijních programů UK pro akademický rok 2025/2026.
- Představení dalších forem podpory a rozvoje SIS v oblasti správy doktorského studia, zejména modulu PHDISP (např. správa mobility, správa výstupů vědecko-výzkumné činnosti či zlepšení informovanosti doktorandek a doktorandů).

6. DIVERZITA A INKLUZE

6.1. Genderová rovnost

Odpovídá: Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; UK Point

- Monitorování implementace Plánu rovných příležitostí 2025-2027 prostřednictvím průběžných zpráv předkládaných čtvrtletně na kolegium rektorky.
- Zavedení speciálního informačního kanálu (např. občasný newsletter) pro zájemce a zájemkyně z řad pečujících (informace o podpůrných opatřeních, akcích zaměřených na rodiny s dětmi apod.).
- Započetí přípravy systému proškolení kontaktních osob z personálních oddělení pro zlepšení komunikace s pečujícími a osobami na mateřské/rodičovské dovolené.
- V případě zajištění prostředků z externích finančních zdrojů zavedení návratových grantů pro osoby vracející se z mateřské/rodičovské dovolené, případně dalších typů kariérní přestávky (dle podmínek čerpání těchto finančních prostředků).
- V případě přidělení dotace na vybudování dětské skupiny rekonstrukce příslušných prostor a spuštění provozu dětské skupiny o kapacitě 12 dětí.

6.2. Přijímání rozmanitosti

Odpovídá: Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; UK Point

- Příprava doporučení postupů v práci s trans a nebinárními studujícími Radou pro rovné příležitosti ve spolupráci s relevantními odbory RUK.
- Realizace semináře ve spolupráci s Platformou Paedagogium - Studentská diverzita ve výuce: tipy pro vyučující.
- Dokončení diskuse týkající se dokumentu Principy inkluzivní komunikace, který byl připraven Radou pro rovné příležitosti, jeho následné schválení vedením univerzity a distribuce napříč univerzitou.

7. INTERNACIONALIZACE INSTITUTE

7.1. Internacionalizace instituce

Odpovídá: Členka kolegia rektorky pro sociální záležitosti a udržitelný rozvoj; UK Point

- Nabídnutí nového druhu podpory/konzultační služby zahraničním zaměstnancům v oblasti ubytování, daní a sociálního zabezpečení týkajícího se dávkových systémů a navázání spolupráce s Katedrou pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty UK.
- Rozšíření aktuálně organizovaných Welcome days pro nové zahraniční zaměstnance o další relevantní témata, která by kromě stávajících (služby Staff Welcome Centre, Open Science, Centra pro přenos poznatků a technologií, mentoring programu pro postdoktorandy, Aliance 4EU+) mělo obsahovat také informace o univerzitě jako takové, o jejím fungování, členění, řízení atp.
- Příprava nových metodických materiálů, které navážou na Metodiku zaměstnávání zahraničních zaměstnanců na UK (např. oblast daní, dávek sociálního zabezpečení, vysílání zaměstnanců).
- Vyhlášení nového výběrového řízení na poskytování externích poradenských služeb při výjezdech a příjezdech zaměstnankyň a zaměstnanců (tzv. odvody do zahraničí), které plynule naváže na předchozí rámcovou smlouvu.
- Rozšíření nabídky společensko-edukativních setkání pro zvýšení integrace zahraničních vědců a vědkyň na UK, kde je cílem propojení a poznání nových kultur a mezifakultní setkávání kolegů a kolegyň (např. Česko-perský meet up, kde bude propojena Katedra Blízkého východu a její studující s persky mluvícími vědci na UK, ukrajinské setkání).
- Implementace nástroje umělé inteligence do oblasti odvodů zahraničních mezd, kde bude dále posílena spolupráce s aliancí 4EU+ a domácími institucemi (např. Dům zahraniční spolupráce a ostatní vysoké školy) a stejně tak do agendy překladů na UK s cílem omezit využívání externích konzultačních společností, ale s důrazem na zachování kvality.

8. PODPORA POSTDOKTORANDŮ A POSTDOKTORANDEK

8.1. Podpora postdoktorandů a postdoktorandek

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

- Program CHARLESTON – první výzva
 - Vyhlášení první výzvy nového univerzitního programu CHARLESTON, v rámci kterého bude financováno celkem 20 postdoktorandských pozic (březen 2025).
 - Aktivní propagace výzvy prostřednictvím univerzitních kanálů a vědecké komunity.
- Fond JUNIOR – rozšíření a propagace
 - Ve spolupráci s alumni spuštění propagační kampaně zaměřené na rozšíření Fondu JUNIOR, který bude nově otevřen i pro české a slovenské uchazečky a uchazeče.
 - Organizace informačních webinářů a publikace příkladů dobré praxe na podporu zájmu o fond.
- Restrukturalizace Postdoctoral Hub
 - Realizace druhé fáze restrukturalizace webu Postdoctoral Hub, která bude reflektovat spuštění programu CHARLESTON.
 - Přidání sekcí věnovaných novým programům, zdrojům podpory a nástrojům pro postdoktorandy.
- Kurzy a workshopy pro postdoktorandy
 - Organizace devíti kurzů/workshopů vycházejících z [ResearchComp](#), zaměřených na podporu rozvoje postdoktorandských kompetencí, mimo jiné i workshopu „Various Career Pathways for Postdoctoral Researchers“ pilotovaného v prosinci 2024.

- Organizace tematických setkání zaměřených na soft skills a kariérní plánování.
- 4EU+ Diploma – pilotní kurz
 - Spuštění sedmiměsíčního kurzu „4EU+ Diploma Entrepreneurial and Intrapreneurial Project Management“ pro absolventy magisterského studia, doktorandy a postdoktorandy z Univerzity Karlovy zaměřeného na rozvoj podnikatelských a intrapodnikatelských dovedností ve výzkumném a akademickém prostředí.
- Mentoringový program
 - napárování dvojic mentor–mentee a úvodní setkání účastníků programu (únor 2025).
 - pravidelná setkávání mentees s mentory zaměřená na profesní rozvoj a sdílení zkušeností (únor 2025 až leden 2026).
 - otevření výzvy pro mentees do druhého ročníku programu (podzim 2025).

9. REFORMA GRANTOVÉ PODPORY

9.1. Podpora podávání grantových projektů

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

- Pokračování workshopů ve spolupráci s Expertní skupinou pro ERC granty.
- Pokračování spolupořádání Národního informačního dne pro ERC (společně s Expertní skupinou pro ERC a Technologickým centrem Praha).
- Prohlubování systému podpory pro žadatelky a žadatele o ERC oborů/oblastí, které ERC dosud nezískaly.
- Realizace informačních setkání s pracovníky projektových oddělení jednotlivých fakult a součástí, s cílem sdílet dobrou praxi (potenciál pro vytvoření neformální ERC skupiny, jenž se bude scházet na pravidelné bázi).
- Vytvoření metodických materiálů (např. vytvoření okomentované šablony projektové žádosti s pomocnými komentáři vč. seznamu nejčastějších chyb nebo návodu jak na narativní životopis; cílem pomoci nejen vědkyním/vědcům při přípravě jejich projektové žádosti, ale také grantovým poradkyním a poradcům).
- Pokračování kampaně za účelem získání co nejvíce kvalitních žadatelů o Postdoctoral Fellowships – Marie Skłodowska-Curie Actions:
 - Interní inzerce mezi proděkankami a proděkany pro vědu a grantovou problematiku, doktorské studium a rozvoj a vedoucími projektových oddělení a oddělení vědy na fakultách a vysokoškolských ústavech.
 - Výběr témat a supervizorů ze strany fakult
 - Aktualizace letáku a externí inzerce (Euraxess, Crowdhelix, LinkedIn).
- Systematizace a realizace informačních setkání s grantovými poradkyněmi a poradci a také s vědci a vědkyněmi pro lepší využívání možností unijních programů (např. možnosti financování z Horizontu Evropa či Erasmus+). Pokračování workshopů ve spolupráci s Expertní skupinou pro ERC granty a aktualizace informačních brožur.

10. KARIÉRA VE VÝZKUMU A ROZVOJ TALENTŮ

10.1. Habilitační a jmenovací řízení

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost, prorektor pro akademické kvalifikace; OVaV
V roce 2025 se budou uvádět do praxe upravená kritéria habilitační a jmenovaného řízení podle připravovaného opatření rektorky.

10.2. Komunikace vědy (Nová aktivita)

Odpovídá: prorektor pro vnější vztahy; OVV

- Realizace kurzů/workshopů: krizové mediální komunikace (seznámení s Desaterem krizové mediální komunikace na UK), kurz mediální zdatnosti pro vedoucí pracovníky na UK, kurzy sociální sítě pro pokročilé a kurz jak na sociální sítě pro pokročilé.
- Účast na IX. Ročníku Veletrhu vědy v roce 2025 (5. až 7. června 2025 ve formě prezentace UK sdružující fakulty a součásti, které projeví zájem).
- Účast na XIII. ročník VědaFestu na téma "Život s vědou" (18. 6. 2025). Akce bude koordinována centrálně s ambicí zapojení co nejvíce fakult.
- Zapojení do Noci vědců 2025 (26. 9. 2025). Akce bude koordinována centrálně s ambicí zapojení všech fakult včetně fakult mimo Prahu.
- Realizace série praktických školení a workshopů posilujících dovednosti v oblasti komunikace a popularizace vědy, národní finále FameLab (září 2025, výzva k účasti bude podávána na jaře roku 2025).
- Propojení databáze mediálně zdatných odborníků a odbornic UK s interním Whols systémem a postupné spuštění na webu cuni.cz. (testovací provoz, zaškolení fakultních správců a průběžná správa databáze, a její následné zpřístupnění pro média).
- Při vydávání obsahu na sociální média UK pokračování v trendech započatých v roce 2024 s hlubší snahou příspěvky vydávat s využitím připravených šablon amusterů reflektujících jednotný propagační vizuální styl, a to s dosahem i na kanály fakult a součástí v rámci sjednocování identity.
- V rámci popularizace vědeckých výsledků budou opět otevřeny kroužky pro nadané žáky.
- Na půdě Didaktikon budou probíhat v rámci celého roku vzdělávací workshopy, které budou doplňovat nabídku přednášek Juniorské UK.

10.3. Panel (mladých) vědkyň a vědců (Nová aktivita)

Odpovídá: Prorektor pro vědeckou a tvůrčí činnost; OVaV

- Výběr členů skupiny a jejich jmenování– zajištění zastoupení napříč obory, důraz na zahraniční zkušenosti a rovnost pohlaví.
- Ustavující setkání s vedením univerzity.
- Nastavení pravidel komunikace, frekvence setkání a prioritních oblastí.
- Identifikace klíčových témat
- Mapování aktuálních výzev, např. pracovní prostředí, administrativní zátěž, podpora kariérního růstu.
- Poskytnutí zpětné vazby k návrhům strategických dokumentů a opatření, která se týkají R2 vědců.
- Min. 2–3 setkání skupiny s vedením univerzity během roku.
- Příprava zprávy o činnosti skupiny za rok 2025 s návrhy pro další rok.

11. INTERNÍ KOMUNIKACE

11.1. Interní komunikace

Odpovídá: Výkonná ředitelka RUK; kancelář kvestora

- Připojení k intranetu a jeho spuštění v produkčním prostředí všech fakult do konce ledna 2025.
- Sjednocení a přesunutí všech Newsletterů pod jednu hlavičku.
- Zavedení funkce vyhledávání pomocí AI
- Anglická mutace intranetu.