



SAMOHODNOTIACA SPRÁVA

modelu CAF 2013

Názov organizácie: Trnavská univerzita v Trnave

Štatutár organizácie: prof. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.

podpis a pečiatka

Dňa 28. 5. 2014



**ÚRAD PRE NORMALIZÁCIU METROLÓGIU
A SKÚŠOBNÍCTVO SLOVENSKEJ REPUBLIKY**

Obsah

Obsah.....	2
Vyhlásenie a vlastnícke práva	5
Predstavenie organizácie	6
Organizačná štruktúra (schéma)	7
Kritérium 1: Vodcovstvo	8
Kritérium 2: Stratégia a plánovanie.....	19
Kritérium 3: Zamestnanci.....	27
Kritérium 4: Partnerstvá a zdroje.....	35
Kritérium 5: Procesy.....	48
Kritérium 6: Výsledky orientované na občana/zákazníkov	56
Kritérium 7: Výsledky vo vzťahu k zamestnancom	67
Kritérium 8: Výsledky vo vzťahu k spoločenskej zodpovednosti.....	82
Kritérium 9: Kľúčové výsledky výkonnosti.....	90
Celkové bodové hodnotenie organizácie XY – samohodnotiaca správa	102
Zoznam použitých skratiek	103

Národná cena SR za kvalitu 2013 - model CAF

Názov organizácie: Trnavská univerzita v Trnave

Hodnotené organizačné útvary: univerzita ako celok

Adresa spracovateľa správy:

Ulica: Hornopotočná Číslo: 23
Mesto: Trnava PSC: 91843
Tel: 033/5939111 Fax: 033/5511129
Webové sídlo: www.truni.sk
E-mail: rektor@truni.sk

Garant CAF tímu: Mgr. Adriana Krupová, riaditeľka kancelárie rektora

Metodik CAF tímu: PhDr. Marián Manák, PhD., vedecko-výskumný pracovník, archivár

Spracovatelia samohodnotiacej správy modelu CAF:

Č. kritéria	Vlastník	Priezvisko	Meno	Funkcia
1.	Vlastník kritéria	Krupová Manák	Adriana Marián	riaditeľka kanc. rektora vedec.-výsk. prac., archivár
2.	Vlastník kritéria	Krupová Manák	Adriana Marián	riaditeľka kanc. rektora vedec.-výsk. prac., archivár
3.	Vlastník kritéria	Boroňová Vráblová Rusnáková	Jana Miroslava Viera	zástupkyňa ved. katedry prodekan profesorka
4.	Vlastník kritéria	Ilievová Peterková	Eubica Viera	prorektor prodekan
5.	Vlastník kritéria	Bérešová Koricina Martinkovičová	Jana Jozef Zuzana	vedúca katedry riaditeľ CIS riaditeľ UK
6.	Vlastník kritéria	Ilievová Peterková	Eubica Viera	prorektor prodekan
7.	Vlastník kritéria	Boroňová Vráblová Rusnáková	Jana Miroslava Viera	zástupkyňa ved. katedry prodekan profesorka
8.	Vlastník kritéria	Krupová Manák	Adriana Marián	riaditeľka kanc. rektora vedec.-výsk. prac., archivár
9.	Vlastník kritéria	Šarkan Tkáčik	Martin Ladislav	prodekan prodekan

Dôležité upozornenie - Copyright

Všetky informácie uvedené v samohodnotiacej správe sú dôverné! S výnimkou písomnej autorizácie nemôže byť reprodukovaná žiadna časť tejto správy. Reprodukcia sa týka využitia akýchkoľvek médií.

Vyhlásenie a vlastnícke práva

Predkladateľ tejto správy vyhlasuje, že uvedené údaje zodpovedajú skutočnosti a informácie, obsiahnuté v tejto správe, boli získané zo zdrojov inštitúcie.

Vlastníkom správy vrátane všetkých údajov je predkladajúca organizácia.

Úvod - 1. Predstavenie organizácie

Trnavská univerzita v Trnave bola zriadená 25. marca 1992, kedy Slovenská národná rada schválila návrh zákona č. 191/1992 Zb. z. o zriadení univerzity v Trnave, s účinnosťou od 1. júla 1992.

Trnavská univerzita v Trnave nadväzuje na históriu a tradíciu Trnavskej univerzity v Trnave, jednej z najstarších univerzít strednej Európy, ktorá slobodne šírila poznanie a vzdelanosť, chránila a rozvíjala duchovné hodnoty a kresťanskú kultúru v rokoch 1635 – 1777.

Trnavská univerzita vo svojej vzdelávacej a vedeckej činnosti vychádza z kresťanských princípov, chce slúžiť pravde, slobode a humanitným ideálom ľudstva, chráni morálne a duchovné hodnoty, vychováva a vzdeláva v duchu ekumenizmu, tolerancie a vzájomnej úcty, považuje ľudský život a dôstojnosť ľudskej osoby za nedotknuteľné hodnoty, obhajuje právo na ochranu života človeka od jeho počatia až po prirodzenú smrť.

Univerzita vychádza z úrovne vzdelanosti a vedy vo svete a hlási sa k spolupráci s univerzitami, vysokými školami a vedeckými inštitúciami v Slovenskej republike a v zahraničí.

Univerzita je verejná vysoká škola podľa príslušných ustanovení zákona.

Rektor TU v Trnave:

prof. doc. JUDr. Marek Šmid, PhD.

Prorektor pre vzdelávanie a starostlivosť o študentov:

doc. PhDr. Ľubica Ilievová, PhD.

Prorektor pre vonkajšie vzťahy a spoluprácu:

prof. PhDr. Milan Katuninec, PhD.

Prorektor pre rozvoj:

doc. PhDr. Ing. Blanka Kudláčová, PhD.

Prorektor pre vedu, výskum a umeleckú činnosť:

prof. RNDr. Ladislav Csontos SJ, PhD.

Kvestor:

Ing. Milan Hornáček

Na univerzite pôsobia tieto fakulty:

- a) Filozofická fakulta,
- b) Pedagogická fakulta,
- c) Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce,
- d) Teologická fakulta,
- e) Právnická fakulta.

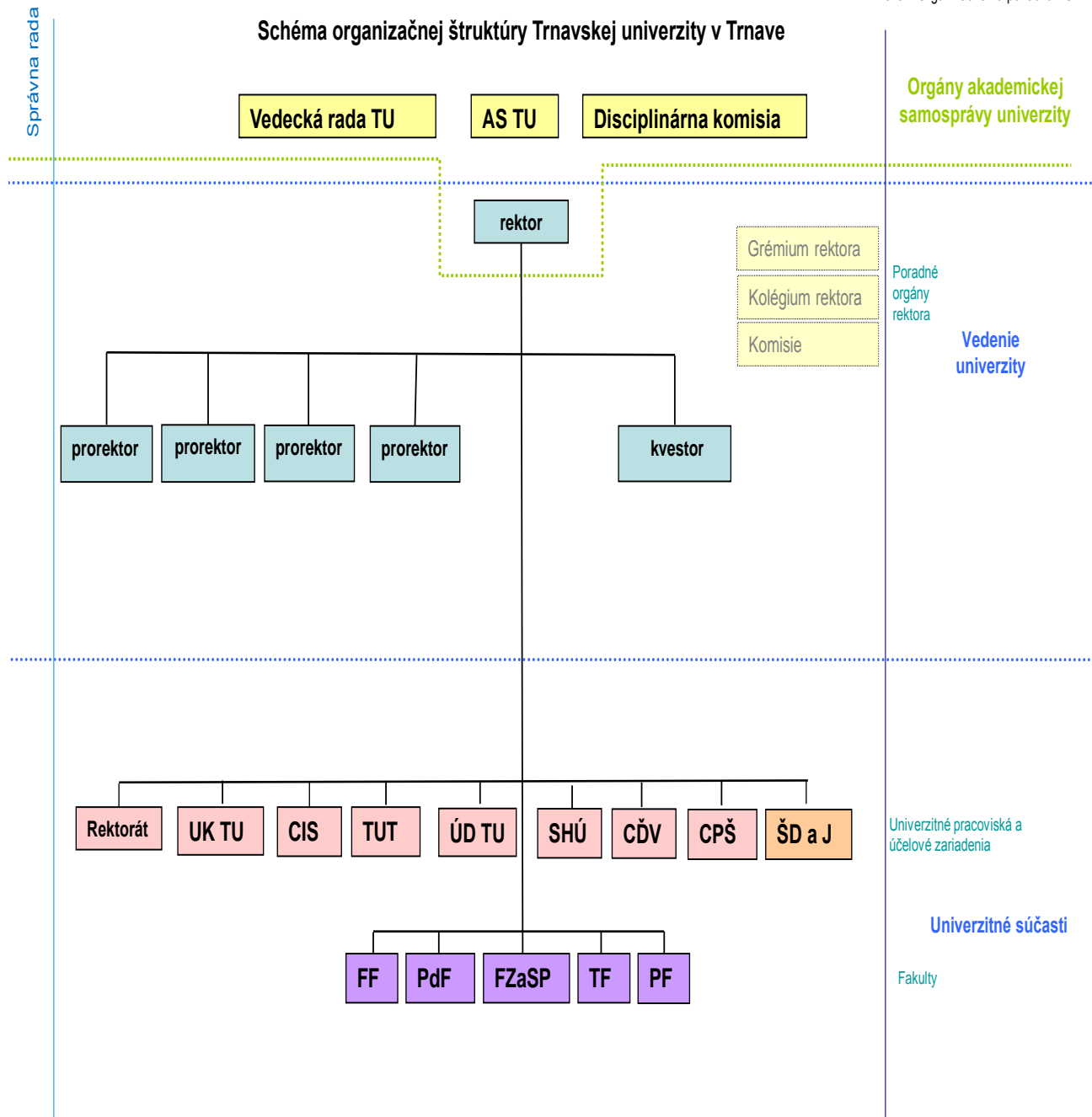
Pracoviskami univerzity sú:

- a) Rektorát,
- b) Univerzitná knižnica,
- c) Vydavateľstvo univerzity *TYPI UNIVERSITATIS TYRNAVIENSIS*,
- d) Centrum informačných systémov,
- e) Centrum ďalšieho vzdelávania,
- f) Ústav dejín Trnavskej univerzity,
- g) Slovenský historický ústav v Ríme pri Trnavskej univerzite, v latinskom jazyku *INSTITUTUM HISTORICUM SLOVACUM IN ROMA APUD UNIVERSITATEM TYRNAVIENSEM*,
- h) Centrum podpory študentov Trnavskej univerzity.

Účelovými zariadeniami univerzity sú študentský domov a jedáleň.

Úvod - 2. Organizačná štruktúra (schéma)

Príloha k Organizačnému poriadku TU



Kritérium 1: Vodcovstvo

Silné stránky:

- Dlhodobý zámer TU vrátane identifikácie cieľov v jednotlivých oblastiach na roky 2009 – 2014
- Koncepcia rozvoja TU na roky 2012 – 2015
- Prenášanie vízie do ročných plánov
- Jednoznačná identifikácia vodcov vrátane definovania ich úloh
- Otvorená a zrozumiteľná komunikácia nadriadených (vodcov) voči zamestnancom a študentom
- Garantovanie platu garantom a kogarantom študijných programov
- Zriadenie Rady Trnavskej univerzity v Trnave pre zabezpečovanie kvality

Oblasti na zlepšovanie:

- Väčšie zapojenie partnerov na formovanie vízií a cieľov
- Získavanie spätnej väzby od absolventov fakúlt
- Výraznejšie preniknutie do médií
- Meranie stupňa verejného povedomia a stupňa reputácie organizácie
- Zavedenie pravidelných hodnotiacich pohovorov vedúcich s podriadenými
- Pravidelná tvorba výročných správ všetkých katedier fakúlt
- Systém hodnotenia zamestnancov na celej univerzite (nie iba na PdF)
- Pravidelné vyhodnocovanie a aplikovanie pripomienok zo skriniek námetov
- Pravidelné vykonávanie dotazníkového prieskumu a aplikovanie pripomienok
- Výsledky a reakcie na podnety a pripomienky pravidelne zverejňovať na webovom sídle univerzity

Dôkazy:

1.1.

Dlhodobý zámer TU na roky 2009-2014

Koncepcia rozvoja Trnavskej univerzity v Trnave

Cena Antona Hajduka

Cena Martina Palkoviča

Pamätné a príležitostné medaily TU

Cena rektora pre najlepších študentov

Udeľovanie titulu profesor emeritus

Univerzitné pastoračné centrum

Centrum podpory študentov

Webové sídlo TU

Publikácie: Dejiny TU 1635-1777, 1992-2010; Insígnie a akademické obrady TU, Trnavská univerzita vo svetle dejín; časopis Universitas Tyrnaviensis

Zápisnice GR TU, KR TU, VR TU, AS TU, Správnej rady TU, ZO NKOS, ZOO TU, kolégií dekanov

Ročné plány úloh

Skrinky námetov

Etický kódex zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave

Majetkové priznania funkcionárov TU

1.2.

Štatúty TU a fakúlt

Organizačné poriadky TU a RTU

Harmonogram zasadaní

Katalógy pracovných činností, štruktúry pracovných miest, organizačné poriadky

Analýza správy dokumentov a procesov

Plán kariérneho rastu Pdf TU

Záznam z pohovoru nadriadeného s podriadeným na Pdf

BIREP a CREPČ

Informačný systém správy manažmentu (ISSM)

Poverovacie dekréty pre členov Rady pre kvalitu

Poverovací dekrét pre analytika kvality

Smernica rektora Trnavskej univerzity v Trnave č.1/2014 o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania na Trnavskej univerzite v Trnave

Systémy Academic Zimbra Collaboration Suite, EKP, Moodle, Adobe Connect

Smernica rektora TU o odmeňovaní zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave, zodpovedných za prípravu zahraničných vedeckých projektov

Oddelenie pre rozvoj univerzity

Samohodnotiaca správa podľa modelu CAF

1.3.

Smernice rektora Trnavskej univerzity v Trnave, ktorou sa ustanovuje Pracovný poriadok Trnavskej univerzity v Trnave

Pravidlá osobného ohodnotenia v rámci systému odmeňovania na Pdf TU

Kolektívna zmluva

1.4.

Zmluvy o spolupráci

Výročné správy o činnosti a hospodárení TU

Členstvo predstaviteľov TU v rôznych komisiách, organizáciách, spolkoch

Deň otvorených dverí

Centrum starostlivosti o študenta

Centrum prvého kontaktu pre uchádzačov

Centrum ďalšieho vzdelávania

Hodnotenia Akademickej rankingovej a ratingovej agentúry (ARRA)

Subkritérium	Bodové hodnotenie
1.1.	72
1.2.	52
1.3.	45
1.4.	46
PRIEMER ZA KRITÉRIUM	54

Kritérium 1: Vodcovstvo

Hodnotenie: Posúďte, čo robí vodcovstvo organizácie, aby:

1.1. Poskytlo organizácii smer rozvojom poslania, vízie a hodnôt

1. Formulácia a rozvíjanie poslania a vízie organizácie so všetkými zainteresovanými stranami a zamestnancami.

Opis:

Základným programovým dokumentom Trnavskej univerzity v Trnave je *Dlhodobý zámer TU na roky 2009-2014*, zverejnený na webovom sídle univerzity, ktorý vytvára predpoklady na uskutočnenie strategických zámerov a cieľov univerzity orientovaných na jej kvalitu a konkurencieschopnosť v oblasti vzdelávania, výskumu, vývoja a posilňovania medzinárodnej akceptácie. Návrhy poslania, vízie, prioritných oblastí a cieľov univerzity boli definované vedením univerzity, predložené na pripomienkovanie prostredníctvom poradných orgánov rektora TU, schválené kolégiom rektora TU a prerokované Vedeckou radou TU a Správnou radou TU. Rozvoj poslania, vízií a hodnôt bol zabezpečený prijatím programového dokumentu „*Koncepcia rozvoja Trnavskej univerzity v Trnave*“ (ďalej aj Koncepcia rozvoja), ktorý definuje priority a ciele na roky 2012-2015.

2. Zavedenie hodnotového systému v súlade s poslaním a víziou organizácie a pritom rešpektujúc všeobecné hodnotové rámce verejnej správy.

Opis:

V zmysle Koncepcie rozvoja sú hodnoty jedným z troch podporujúcich pilierov priorít TU (hodnoty, kvalita a hospodárenie). Formami budovania hodnotového systému na TU sú:

- udeľovanie Ceny Antona Hajduka za vynikajúce výsledky v tvorivej činnosti,
- udeľovanie Ceny Martina Palkoviča za vynikajúce výsledky v pedagogickej činnosti,
- udeľovanie Pamätnej medaily TU (aj predstaviteľom zainteresovaných strán mimo TU),
- udeľovanie príležitostných medailí TU a fakúlt (aj predstaviteľom zainteresovaných strán mimo TU),
- udeľovanie Ceny rektora najlepším študentom,
- udeľovanie čestného titulu profesor emeritus,
- platnosť Kolektívnej zmluvy.

V rámci budovania hodnotového systému študentov univerzita zriadila v roku 1995 Univerzitné pastoračné centrum, ktoré slúži nielen študentom TU, ale všetkým vysokoškolským študentom študujúcim v Trnave a v roku 2012 bolo zriadené samostatné pracovisko TU Centrum podpory študentov, ktorého cieľom je pomoc a podpora študentom všetkých fakúlt v oblastiach psychoterapia a socioterapia, podpora študentov so špecifickými potrebami, právne poradenstvo a športové aktivity.

3. Zabezpečenie širšej komunikácie o poslaní, vízii, strategických a operatívnych cieľoch so všetkými zamestnancami v organizácii a inými zainteresovanými stranami.

Opis:

Na univerzite je zaužívaný systém komunikácie prostredníctvom pravidelných zasadnutí vedenia univerzity, grémií a kolégií rektora TU. Vedenie TU sa pravidelne zúčastňuje zasadnutí AS TU a Správnej rady TU, prorektori, resp. poradcovia rektora realizujú pracovné stretnutia na jednotlivých fakultách za účelom riešenia špecifických záležitostí, napr. prihlášky do ECTS label, komplexnej akreditácie a pod. V prípade záujmu sa ktokoľvek z akademickej obce a iných zainteresovaných strán aj mimo TU, môže s rektorom osobne stretnúť každý posledný štvrtok v mesiaci.

K dôležitým komunikačným prostriedkom patria aj webové sídla univerzity i fakúlt, ako aj skrinky námetov a pripomienok zamestnancov a študentov TU, ktoré sú umiestnené na všetkých jej súčastiach.

Z dôvodu prezentácie TU širšej verejnosti boli v posledných rokoch vydané viaceré knižné publikácie o histórii a poslaní univerzity a opäť začal vychádzať celouniverzitný časopis Universitas Tynaviensis.

4. Pravidelné preskúvanie poslania, vízií a hodnôt zohľadňujúc zmeny vonkajšieho prostredia (napr. politické, ekonomické, spoločensko-kultúrne, technologické, analýza PEST a demografické prostredie).

Opis:

Manažment univerzity si v Konceptii rozvoja stanovil priority a ciele pre všetky oblasti svojej činnosti. V mesačných intervaloch na zasadnutiach poradných orgánov rektora sa zodpovední riešitelia vyjadrujú k stavu plnenia jednotlivých úloh. Na konci kalendárneho roka členovia vedenia univerzity zhodnotia plnenie úloh za celý kalendárny rok a navrhnu ročný plán úloh na ďalší rok, pričom zohľadňujú zmeny vonkajšieho prostredia.

5. Rozvíjanie manažérskeho systému, ktorý predchádza neetickému správaniu sa, ale tiež podporuje pracovníkov/zamestnancov v riešení etických dilem, ktoré sa objavujú, keď sa rôzne hodnoty organizácie dostávajú do konfliktu.

Opis:

Na základe prijatia Etického kódexu Slovenskou rektorskou konferenciou bol vypracovaný materiál Etický kódex zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave, ktorý bol prijatý kolégiom rektora v roku 2009.

6. Manažérstvo prevencie korupcie identifikáciou potenciálnych oblastí konfliktov záujmov a poskytnutím návodu pre zamestnancov, ako v takýchto situáciách konať.

Opis:

Riadiaci pracovníci TU a riadiaci pracovníci fakúlt odovzdávajú každoročne majetkové priznania.

7. Posilňovanie vzájomnej dôvery, lojálnosti a rešpektu medzi vodcami/manažermi/zamestnancami (napr. monitorovaním trvalosti poslania, vízie a hodnôt a prehodnocovaním a odporúčaním noriem dobrého vodcovstva).

Opis:

Vzájomná dôvera medzi manažmentom a zamestnancami je budovaná na otvorenosti vzťahov. Zamestnanci sa vyjadrujú k práci manažmentu prostredníctvom interpelácií v senátoch fakúlt, prostredníctvom organizácií zastupujúcich zamestnancov, na osobných stretnutiach uplatňovaním princípu „otvorených dverí“, neformálne na stretnutiach zamestnancov pri spoločenských akciách, resp. individuálnych stretnutiach s vedením, uplatňovaním princípu anonymity prostredníctvom skriniek pripomienok a nápadov pri vstupe do budov TU, ale aj odmeňovaním, napr. finančnými odmenami za konkrétnu prácu. Od roku 2009 je na TU zavedená minimálna výška garantovaného platu garantom a kogarantom študijných programov, ktorí sú významnými nositeľmi zodpovednosti za tvorbu študijných programov fakúlt.

1.2. Manažovalo organizáciu, jej výkonnosť a trvalé zlepšovanie

1. Definovanie vhodných manažérskych štruktúr (úrovne, funkcie, zodpovednosti a kompetencie/právomoci) a zabezpečenie systému na manažérstvo procesov a partnerstiev v súlade so stratégiou, plánovaním, potrebami a očakávaniami zainteresovaných strán.

Opis:

Štatút TU, Organizačný poriadok TU a RTU definujú postavenie a úlohy členov vrcholového manažmentu TU, ktorými sú rektor, prorektori, kvestor, dekanke a dekan piatich fakúlt a riaditelia ústavov. Títo aktívne participujú na tvorbe a pripomienkovaní všetkých činností, spadajúcich do riadiacich, hlavných a podporných procesov, stanovených vo vrcholom

procesnom modeli. Príprave materiálov na TU predchádza schvaľovacia fáza v užšom vedení – grémiu rektora, kde sa predkladané materiály predrokuje a schvaľujú sa za účasti širšieho vedenia, na kolégiu rektora. V prípade potreby je kolégium rektora rozšírené o riaditeľov súčastí, ktorí informácie prenášajú na svoje úseky riadenia. K podnetom na zmenu sa môžu vyjadriť všetky zainteresované strany prostredníctvom Správnej rady TU, Akademického senátu TU, odborových zväzov (Základná organizácia nezávislých kresťanských odborov TU a Základná odborová organizácia pri TU), Vedeckej rady TU, ako i samotní zamestnanci prostredníctvom verejnej diskusie.

2. Identifikovanie a stanovovanie priorít pre potrebné zmeny týkajúce sa štruktúry, výkonnosti a manažerstva organizácie.

Opis:

Organizačné zložky TU a jednotlivé fakulty majú vypracované katalógy pracovných činností, štruktúry pracovných miest a organizačné poriadky. V organizačnej štruktúre sú hierarchicky usporiadané jednotlivé pracovné pozície pedagogických, vedeckovýskumných aj ostatných zamestnancov (odborných, administratívnych a prevádzkových), a taktiež aj vzťahy medzi pracovnými pozíciami. V pravidelných intervaloch je organizačná štruktúra inovovaná v súvislosti s rozvojom univerzity, ale aj v súvislosti s novými požiadavkami kladenými na konkrétne pracovné pozície (v roku 2013 bol schválený nový Štatút TU, Organizačný poriadok TU a RTU).

Všetky fakulty pravidelne ročne sledujú vek garantov jednotlivých študijných programov a podporujú kvalifikačnú štruktúru svojich zamestnancov, aby mohli garantovať študijné programy. PdF TU realizuje polročné hodnotenie pedagogických zamestnancov, na základe ktorých nadriadený zamestnanec prehodnocuje plán kariérneho rastu a určuje výšku finančného ohodnotenia.

3. Definovanie merateľných cieľov výstupov a výsledkov pre všetky úrovne a oblasti organizácie, hľadajúc rovnováhu medzi potrebami a očakávaniami rôznych zainteresovaných strán v súlade s rozličnými potrebami zákazníkov (napr. tradičnosť pohlaví, rôznosť).

Opis:

Prioritné oblasti a ciele TU sa premietajú v ročných plánoch úloh, ktoré sú pre univerzitné účely schvaľované na úrovni kolégia rektora. Na fakultách prebieha tento proces na úrovni kolégia dekana.

Vedecká činnosť univerzity sa orientuje na zverejnené témy aktuálnych spoločenských výziev a výstupy všetkých procesov sú pravidelne vyhodnocované, napr. publikačná činnosť zamestnancov je hodnotená prostredníctvom systému BIREP a CREPČ, ktoré zohľadňujú aj kvalitu publikačných výstupov; v pedagogickej činnosti sa vyhodnocuje pomer prihlásených a prijatých.

4. Rozvoj manažérskeho informačného systému na základe vstupov z manažerstva rizík a interných riadiacich systémov a stáleho monitorovania dosahovania strategických a operatívnych cieľov organizácie (napr. Ballanced Scorecard).

Opis:

Od roku 2010 TU rieši projekt financovaný zo štrukturálnych fondov TU „Zefektívnenie správy a riadenia univerzity s využitím moderných technológií“, ktorý je určený pre vrcholový a stredný manažment univerzity. Výstupom projektu je zavedenie a používanie informačného systému správy manažmentu (ISSM), ktorý je „ušitý na mieru“, na základe vykonaných analýz a popisu procesov priamo s vlastníkmi týchto procesov. ISSM zefektívni administratívnu činnosť, zabezpečí dostupnosť a prehľadnosť dokumentov. Používaním jednotlivých modulov ISSM sa zabezpečí efektívne napĺňanie strategických a operatívnych cieľov.

Pri každej voľbe rektora TU (dekana fakulty) sa prehodnocuje, upravuje a prípadne mení skladba a úlohy prorektorov (prodekanov fakúlt), ktorí v organizačnej zložke získavajú nové posty, nakoľko univerzita a jej fakulty musia kontinuálne napĺňať svoje strategické ciele.

Priebežne sa prehodnocuje aj Katalóg pracovných činností, ktorý je odrazom prípadných zmien v organizácii, čomu zodpovedajú opisy práce jednotlivých referentov. V dôsledku toho sa aktualizujú štatúty univerzity, fakúlt a jednotlivých pracovísk, ako aj ďalšie nadväzujúce vnútorné predpisy.

5. Aplikácia princípov komplexného manažérstva kvality (TQM) a zavedenie systémov manažérstva kvality/certifikácie, ako sú model CAF alebo model výnimočnosti EFQM alebo ISO 9001.

Opis:

TU má od roku 2013 vypracovaný a schválený vlastný vnútorný systém kvality, ktorý je podrobnejšie upravený na podmienky jednotlivých súčastí univerzity vo vnútorných systémoch kvality týchto súčastí. Vnútorný systém kvality univerzity je vytvorený na základe európskych noriem a štandardov (ESG), všeobecne záväzných právnych predpisov SR, v zmysle štátnych akreditačných a hodnotiacich kritérií, kritérií používaných pri vyjadrovaní sa k vnútornému systému zabezpečovania kvality, kritérií ARRA a kritérií komplexného systému manažérstva kvality podľa európskeho modelu CAF. Vnútorný systém kvality upravuje *Smernica rektora Trnavskej univerzity v Trnave č. 1/2014 o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania na Trnavskej univerzite v Trnave*, ktorá je záväzná pre všetkých zamestnancov TU.

6. Formulácia a prispôsobovanie stratégie e-governmentu strategickým a operatívnym cieľom organizácie.

Opis:

TU využíva technológie e-governmentu v nadväznosti na strategické a operatívne ciele organizácie, predovšetkým formou intranetu, kde sú zverejnené dokumenty, ciele, zámery, prehľady, kontakty, elektronické formuláre, atď.

Na efektívnu a bezpečnú elektronickú komunikáciu pedagógov, študentov a zamestnancov slúži univerzitný e-mailový systém Academic Zimbra Collaboration Suite. Univerzita tiež vytvára podmienky pre dištančné formy vzdelávania prostredníctvom e-learningových systémov EKP a Moodle a systému virtuálnej univerzity Adobe Connect.

7. Vytvorenie vhodných podmienok pre projektové a procesné manažérstvo a tímovú prácu.

Opis:

Rozhodnutím rektora univerzity bola v roku 2013 zriadená celouniverzitná *Rada Trnavskej univerzity v Trnave pre zabezpečovanie kvality*, ktorá je poradným orgánom rektora univerzity v oblasti zabezpečovania kvality poskytovaného vysokoškolského vzdelávania a zároveň bol schválený štatút tejto rady. Rada pre kvalitu metodicky riadi a koordinuje rady fakúlt pre kvalitu. Rozhodnutia prijaté v rade pre kvalitu v oblasti zabezpečovania kvality a riadenia systému manažérstva kvality sú záväzné pre všetkých zamestnancov univerzity. Súčasťou Rady pre kvalitu je realizačný tím pre výkon systému manažérstva kvality podľa modelu CAF. Na úrovni fakúlt začali na začiatku roku 2014 vznikajú fakultné rady pre kvalitu, ktorých predsedom je dekan. Členmi týchto orgánov na úrovni univerzity aj fakulty sú aj zástupcovia študentov. Vedenie univerzity podporuje realizáciu činností pre výkon systému manažérstva kvality jednak podpornými stanoviskami a rozhodnutiami, vytvorením priestoru na informovanie v rámci poradných orgánov pre koordinátora kvality a poskytovaním personálneho a materiálneho zázemia.

TU rieši prístup aj k projektovému manažérstvu formou jednotnej smernice rektora k podávaniu projektov a centrálnou evidenciou projektov na úrovni univerzity. V roku 2009 univerzita zriadila Oddelenie pre rozvoj univerzity, v ktorom zamestnáva projektových manažérov.

8. Vytváranie podmienok pre efektívnu internú a externú spoluprácu, chápanie komunikáciu ako jeden z najdôležitejších kritických faktorov úspechu organizácie.

Opis:

Podstatným faktorom, aby zamestnanci TU mohli pôsobiť v primeraných materiálnych a spoločenských podmienkach, je dobrá, otvorená, obojsmerná a všestranná komunikácia všetkých

zložiek univerzity. K dôležitým komunikačným prostriedkom patria webové sídla univerzity i fakúlt, skrinky námetov a pripomienok zamestnancov a študentov TU, ktoré sú umiestnené na všetkých jej súčastiach. Taktiež všetky zainteresované strany majú možnosť osobného stretnutia s členmi manažmentu. Dôležitým orgánom zabezpečujúcim prenos informácií sú aj všetky poradné a samosprávne orgány univerzity.

9. Preukázanie záväzku vodcov k trvalému organizačnému zlepšovaniu a inovácií tým, že propagujú kultúru inovácií, rovnako ako trvalé zlepšovanie a tak povzbudzujú zamestnancov k spätnej väzbe.

Opis:

TU sa od roku 2009 zapojila do procesu samohodnotenia podľa modelu CAF a v roku 2010 získala ocenenie za zapojenie sa do súťaže o Cenu kvality, organizovanej Úradom pre normalizáciu, skúšobníctvo a metrológiu SR. V roku 2013 sa začala pripravovať samohodnotiacia správa podľa modelu CAF a bola prijatá smernica na zabezpečovanie kvality, z ktorej vyplýva povinnosť pripraviť vykonávacie predpisy aj na úrovniach fakúlt. Po predložení samohodnotiacej správy na pripomienkovanie manažmentu univerzity a fakúlt realizačný tím Rady pre kvalitu pripraví akčný plán zlepšovania, ktorý bude pre vedenie univerzity a jej súčasti nástrojom na doplnenie podstatných informácií do systému strategického plánovania.

10. Komunikovanie dôvodov iniciatív zmeny a ich očakávaných efektov so zamestnancami a relevantnými zainteresovanými stranami.

Opis:

Vrcholový manažment univerzity komunikuje a informuje o zmenách a dôvodoch zmien niekoľkými spôsobmi: prostredníctvom kolégií rektora a dekanov, vystúpeniami rektora a prorektorov na stretnutí s vedúcimi katedier, prítomnosťou vedenia na vedeniach fakúlt, prítomnosťou rektora a kvestora na akademických senátoch jednotlivých fakúlt pri schvaľovaní rozpočtov fakúlt, v prípade potreby na stretnutí vedenia univerzity s pracovníkmi rektorátu.

1.3. Motivovalo a podporovalo zamestnancov v organizácii a pôsobilo ako vzor správania sa

1. Vedenie pomocou príkladov, a tým osobné pôsobenie v súlade so stanovenými cieľmi a hodnotami.

Opis:

Príkladom ochoty vrcholového manažmentu podporovať pracovné záležitosti zamestnancov je umožnenie telepráce a domácej práce.

2. Podporovanie vzájomnej dôvery a rešpektu medzi vodcami a zamestnancami prostredníctvom proaktívnych opatrení na zvládanie akejkoľvek diskriminácie.

Opis:

TU zaručuje všetkým zamestnancom a študentom rovnakú a účinnú ochranu proti diskriminácii z akýchkoľvek dôvodov, napr. podľa rasy, farby, pohlavia, jazyka, náboženstva, politického alebo iného presvedčenia, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku či rodu, čo zakotvuje *Smernica rektora Trnavskej univerzity v Trnave o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania na Trnavskej univerzite v Trnave*. Na FZaSP je riešený projekt GENOVATE, ktorý sa zameriava na skúmanie rovnosti medzi mužmi a ženami v akademickom prostredí. Aktivity tohto projektu podporuje vedenie univerzity. Na zisťovanie spokojnosti zamestnancov s úrovňou riadenia, komunikáciou, materiálnym zabezpečením, finančným ohodnotením, motiváciou, možnosťou kariérneho postupu a uplatnením slúžia anonymné dotazníky spokojnosti zamestnancov, ktoré každoročne vyplňajú tvoriví i administratívni zamestnanci univerzity.

3. Pravidelné informovanie zamestnancov a konzultácie o kľúčových otázkach týkajúcich sa organizácie.

Opis:

Informovanie zamestnancov o kľúčových otázkach týkajúcich sa organizácie prebieha, ak si to situácia vyžaduje, na osobných stretnutiach, prostredníctvom zápisníc zo zasadnutia AS TU a Správnej rady na webovom sídle univerzity. Samozrejmosťou je využívanie intranetu a elektronickej komunikácie. Na univerzite je tiež zaužívaný systém porád podľa stanoveného harmonogramu.

4. Podporovanie zamestnancov pri vykonávaní ich povinností, plánov a plnení cieľov na podporu dosiahnutia celkových cieľov organizácie.

Opis:

Iniciatíva zamestnancov je v rámci možností podporovaná personálne, materiálne a odmeňovaná finančne prostredníctvom osobného ohodnotenia, jednorazovými odmenami, ako aj udeľovaním medailí a iných ocenení. V roku 2013 bola prijatá smernica týkajúca sa odmeňovania za podanie a realizáciu projektov.

Univerzita vytvorila tiež systémové predpoklady na podporu zamestnancov umožnením domáckej práce a telepráce zamestnancov na podporu ich individuálnych potrieb. Každý zamestnanec má prístup na internet, k tlačiarňi, či ku kopírovaciemu stroju.

5. Poskytovanie spätnej väzby všetkým zamestnancom, aby sa zlepšila výkonnosť tímov a jednotlivcov.

Opis:

Zamestnanci majú možnosť poskytnúť spätnú väzbu svojim nadriadeným využitím skrinky námetov a pripomienok, či priamou osobnou konzultáciou (systém otvorených dverí). Členovia akademickej obce TU sa môžu zúčastniť rokovaní senátu univerzity a fakúlt, kde môžu interpelovať členov senátu, prípadne členov vedenia. Spätná väzba je zabezpečená viacerými formami, najmä odpovedaním na rokovaníach poradných a samosprávnych orgánov, účasťou členov vedenia univerzity na spoločenských, športových a kultúrnych podujatiach fakúlt, a pod.

6. Stimulovanie, povzbudzovanie a splnomocňovanie zamestnancov prostredníctvom poverovania, zodpovedností a právomocí vrátane zodpovedania sa.

Opis:

Rektor TU deleguje zodpovednosť a právomoc na svojich prorektorov na základe oblastí, ktoré riadia. V čase jeho neprítomnosti ho zastupuje 1. prorektor ako štatutárny zástupca univerzity. Prorektori zastupujú rektora na oficiálnych podujatiach iných univerzít doma i v zahraničí. Rovnaký systém sa uplatňuje aj na úrovni jednotlivých fakúlt – dekan, prodekani.

Systém delegovania kompetencií je dopĺňovaný poverovaním zastupovaním fakulty iných zamestnancov v stálych, ako aj ad hoc komisiách na úrovni TU i v externom prostredí.

7. Propagovanie kultúry učenia sa a stimulovania zamestnancov, aby rozvíjali svoje kompetentnosti.

Opis:

TU umožňuje ďalšie vzdelávanie pedagogických i nepedagogických zamestnancov. Pre pedagogických zamestnancov v súlade s plánom kariérneho rastu. Okrem toho v predchádzajúcom funkčnom období prebiehalo špecializované pedagogické vzdelávanie, ktoré je zachované a rozšírené aj o rozvoj jazykovej a informačno-komunikačnej kompetencie v zmysle platnej *Smernice rektora Trnavskej univerzity v Trnave o zabezpečovaní kvality vysokoškolského vzdelávania na Trnavskej univerzite v Trnave*. Nepedagogickým zamestnancom ich nadriadení umožňujú účasť na vzdelávacích aktivitách v rámci rozsahu ich pracovnej náplne.

8. Preukázanie osobnej ochoty vodcov/manažérov zaoberať sa odporúčaniami/návrhmi zamestnancov tým, že reagujú na konštruktívnu spätnú väzbu.

Opis:

Jednou z možností vyjadrenia postoja k práci manažmentu je banka námetov a pripomienok. Objektívnosť získavania informácií zo spätnej väzby je zaručená anonymitou dopytovania a spôsobom zberu dotazníkov. Na základe výsledkov tohto prieskumu sa formulujú opatrenia týkajúce sa predovšetkým oblastí odmeňovania, spokojnosti, motivácie.

9. Uznávanie a odmeňovanie úsilia tímov a jednotlivcov.

Opis:

Práca a úsilie zamestnancov univerzity, fakúlt i jednotlivých tímov je odmeňovaná predovšetkým finančnou formou za konkrétnu prácu, osobnými príplatkami a odmenami za prácu vykonanú nad rámec činností stanovených v náplni práce. Inou formou uznávania úsilia jednotlivcov je oceňovanie zamestnancov pamätnými medailami za vynikajúce výsledky v tvorivej a pedagogickej činnosti ako je uvedené v bode 1.1.2.

Pravidlá osobného ohodnotenia v rámci systému odmeňovania na niektorých fakultách TU predstavuje materiálnu motivačnú stránku oceňovania zamestnancov.

10. Rešpektovanie a venovanie sa individuálnym potrebám a osobným záležitostiam zamestnancov.

Opis:

Pochopenie a rešpekt pre osobné potreby zamestnancov sa univerzita snaží inštitucionálne vyjadriť ústretovosťou pri poverovaní pracovnými úlohami, umožnením telepráce a domácej práce, zavádzaním pružného pracovného času (v letných mesiacoch môžu zamestnanci začať prácu v skorších ranných hodinách), na fakultách pri tvorbe rozvrhu zohľadňovaním matiek s malými deťmi, príspevkom k dôchodkovému zabezpečeniu zamestnancov a financovaním rehabilitácie pracovnej sily z prostriedkov zamestnávateľa podľa Kolektívnej zmluvy. V rámci 7. rámcového projektu, ktorý rieši FZaSP sa realizuje prieskum na zhodnotenie situácie v oblasti vytvárania rovnakých príležitostí kariérneho rozvoja pre mužov a ženy.

1.4. Manažovalo efektívne vzťahy s politickými predstaviteľmi a ostatnými zainteresovanými stranami
--

1. Vytvorenie analýzy zainteresovaných strán, definovaním ich hlavných aktuálnych/súčasných a budúcich potrieb a zdieľaním týchto zistení s organizáciou.

Opis:

Koncepcia rozvoja Trnavskej univerzity v Trnave na roky 2012 až 2015 je programovým dokumentom TU, definujúcim jej priority a z nich vyplývajúce ciele na jednotlivé roky v uvedenom období. Koncepcia rozvoja nadväzuje na *Dlhodobý zámer Trnavskej univerzity v Trnave na roky 2009 až 2014* a aktualizuje východiská a princípy činnosti univerzity a v nadväznosti na ne jej priority a ciele. Oba dokumenty sú verejne dostupné na webovom sídle univerzity.

Najvýznamnejšou zainteresovanou stranou pre TU sú študenti, resp. uchádzači o štúdium a absolventi jej študijných programov. Medzi ostatné zainteresované strany patria MŠ SR, štátne orgány a inštitúcie, orgány regionálnej a mestskej samosprávy, dodávateľské a spolupracujúce inštitúcie a ostatné univerzity.

2. Podpora verejným autoritám pri definovaní verejných politík týkajúcich sa organizácie.

Opis:

TU poskytuje nezaujatý priestor pre slobodný dialóg a je účinným nástrojom na ochranu a podporu porozumenia a súdržnosti na regionálnej, národnej i medzinárodnej úrovni, ako aj v rôznych oblastiach spoločenského, kultúrneho, politického, cirkevného života a vedných odboroch. TU tým výrazne zasahuje do charakteru slovenskej spoločnosti a spolupodieľa sa na budúcej podobe jej vývoja.

3. Identifikácia a začlenenie relevantných verejných politík.

Opis:

TU predstavuje koncentráciu zdrojov vedy a vzdelania, ale aj profesionálnej odbornosti ľudí, opierajúcej sa o tradičné hodnoty, čím je dôležitým činiteľom rozvoja a centrom pozdvihnutia kultúrneho, politického, ekonomického a spoločenského života v meste Trnava a na území jej regiónu.

4. Zabezpečenie, aby ciele a úlohy pre výstupy a výsledky organizácie boli v súlade s

verejnými politikami a politickými rozhodnutiami a uzatváranie dohôd s politickými autoritami o súvisiacich potrebných zdrojoch.

Opis:

Pri vypracovávaní dlhodobých zámerov TU a ich aktualizácií formou akčných plánov univerzity a fakúlt sa vychádza z potrieb spoločnosti, reflektujúc schválené strategické ciele a zámery univerzity. V tomto smere sa vedenie univerzity zaviazalo vybudovať sieť aktívnej spolupráce nielen so vzdelávacími inštitúciami, ale i so všetkými stranami zainteresovanými vo vzdelávaní, kultúre a spoločensko-politických vzťahoch. S mnohými zainteresovanými stranami má TU uzavreté zmluvy, ktoré sa priebežne vyhodnocujú a v prípade potreby aktualizujú.

5. Zapojenie politických a iných zainteresovaných strán do rozvoja systému manažérstva organizácie.

Opis:

Zainteresované strany sa zapájajú do systému manažérstva prostredníctvom svojich zástupcov v Správnej rade TU a členstvami vo vedeckých radách univerzity a fakúlt. Nepriama forma zapájania je prostredníctvom diskusných fór, pracovných stretnutí, organizovaním nepravidelných workshopov, či prednášok s politickými predstaviteľmi, ako aj inými zástupcami zainteresovaných strán, od ktorých univerzita môže získať cenné informácie alebo postrehy.

Ďalšia efektívna forma zapájania zainteresovaných strán sú štátnicové komisie, ktorých členmi sú aj odborníci z praxe. Títo odborníci sú zároveň členovia, resp. odborní garanti projektov, prípadne prednášatelia na odborných podujatiach, ktoré sú organizované TU.

6. Udržiavanie proaktívnych a pravidelných vzťahov s politickými zástupcami príslušných výkonných a legislatívnych oblastí.

Opis:

Vedúci predstavitelia TU rozvíjajú vzťahy so zainteresovanými autoritami príslušných výkonných a legislatívnych oblastí v rôznej podobe – pravidelná prítomnosť politikov na vrcholovej i regionálnej úrovni na slávnostných akciách poriadaných univerzitou, prednášky politických predstaviteľov, návštevy veľvyslancov na TU, rokovania vedenia TU s vicepremiérom a s cirkevnými predstaviteľmi, apod. Členmi Správnej rady TU sú okrem iných napr. primátor Trnavy, predseda trnavského VÚC či arcibiskup bratislavský a metropolita slovenský; členmi VR TU sú tiež arcibiskup a sekretár Kongregácie pre východné cirkvi i člen Súdnej rady SR; členmi VR PF sú minister aj opozičný poslanec NR SR. Rektor TU je členom Konferencie podunajských rektorov a predsedom Slovenskej spoločnosti pre medzinárodné právo; zamestnanci jednotlivých fakúlt sú členmi odborových asociácií, spoločností, komôr, výborov, komisií. Účasť v týchto štruktúrach je vedením TU a fakúlt podporovaná.

Fakulty sa snažia o zmysluplný lobing u zodpovedných inštitúcií. Taktiež sa snažia vplývať na chod vecí zodpovedným delegovaním svojich zástupcov do Akreditačnej komisie, Rady vysokých škôl, apod. Sprostredkovane cez TU sa fakulty zúčastňujú pripomienkových konaní výkonných i legislatívnych zložiek týkajúcich sa rezortu. Členovia vrcholového manažmentu sa pravidelne aktívne zúčastňujú porád organizovaných ministerstvom školstva.

7. Rozvíjanie a udržiavanie partnerstiev a kontaktov s dôležitými zainteresovanými stranami (občania, mimovládne organizácie (NGO), záujmové skupiny a profesijné združenia, priemysel a iní verejní zástupcovia).

Opis:

Vedenie TU a jednotlivých fakúlt udržiava kontakty a partnerstvá s viacerými nevládnymi organizáciami – Centrom európskej politiky, Konzervatívnym inštitútom M. R. Štefánika, Európskym centrom pre moderné jazyky, Nadáciou Konráda Adenauera, SAIA, apod. Z činnosti týchto partnerstiev vyplývajú rôzne semináre, verejné prednášky, akcie apod. V niektorých prípadoch sú zamestnanci TU priamo iniciátormi vytvorenia združení vo svojej profesionálnej oblasti (Spoločnosť pre katolícku teológiu, Slovenská spoločnosť pre medzinárodné právo, Slovenská asociácia učiteľov angličtiny, Zdravé mesto Trnava).

Fakulty sa usilujú o pravidelné rozvíjanie a udržiavanie bilaterálnych a multilaterálnych partnerstiev, kontaktov a mobilít, pričom sa sústreďujú najmä na oblasť inštitucionálnej projektovej spolupráce, medzinárodnej spolupráce vo vede a výskume a taktiež na oblasť podnikateľských aktivít.

8. Zúčastňovanie sa na činnosti profesijných združení, zastupiteľských organizácií a záujmových skupín.

Opis:

TU je členom Asociácie európskych univerzít (EUA), od roku 2010 súčasťou Magny Charty Universitatum a prostredníctvom rektora členom v Podunajskej rektorskej konferencii a Slovenskej rektorskej konferencii. Vedenie univerzity, ako i jednotlivých fakúlt, podporuje individuálne členstvo svojich zamestnancov v profesijných organizáciách, komisiách, asociáciách, ako i členstvo fakúlt v rôznych profesijných úniách a asociáciách (napr. v Únii učiteľských fakúlt, v Asociácii pedagogických fakúlt Českej republiky, v Európskej asociácii právnických fakúlt, v Pontifica commissio di Scienze Storiche, atď). Zastúpenie jednotlivcov je i v komisiách VEGA, KEGA a v pracovnej skupine Akreditačnej komisie.

9. Budovanie a zvyšovanie verejného povedomia, reputácie a uznania organizácie a jej služieb.

Opis:

Univerzita propaguje svoje aktivity predovšetkým prostredníctvom vlastného univerzitného časopisu, fakultných periodík, regionálnych novín, celoštátnej a mestskej televízie, vydávaním Výročnej správy TU, organizáciou Dňa otvorených dverí, ale aj aktívnou účasťou svojich zamestnancov na konferenciách. Výskyt zmienok o TU v printových a elektronických médiách je pravidelne sledovaný.

Súčasťou mediálnej stratégie TU a jej fakúlt je organizačná participácia na rôznych podujatiach, vydávaním reklamných materiálov a prezentácia výsledkov činností cez webové sídlo univerzity.

10. Rozvíjanie produktovo a na službu orientovanej koncepcie marketingu zameranej na zainteresované strany.

Opis:

Zástupcovia TU sa zúčastňujú veľtrhov pomaturitného vzdelávania doma i v zahraničí, organizujú Deň otvorených dverí, dohadujú si stretnutia na jednotlivých stredných školách s cieľom propagácie TU, prípadne sa zúčastňujú pozvaných stretnutí.

Fakulty TU robia monitoring spokojnosti svojich študentov s poskytovanými službami, na základe ktorého sa usilujú o organizačné zmeny. Príkladom môže byť zriadenie Centra starostlivosti o študenta, Centra prvého kontaktu pre uchádzačov a Centra ďalšieho vzdelávania.

Súčasťou marketingovej koncepcie je rozvíjanie vzťahov s potenciálnymi zamestnávateľmi absolventov TU, prostredníctvom exkurzií, workshopov a spoločných projektov.

K pozitívnemu imidžu TU prispieva aj každoročné mediálne publikovanie hodnotenia nezávislou agentúrou ARRA, v rebríčku ktorej sa TU a jej fakulty dlhodobo umiestňujú na popredných priečkach.

Kritérium 2: Stratégia a plánovanie

Silné stránky:

- Ročné plány úloh univerzity
- Strategické plánovanie v rámci celej univerzity
- Aplikácia modelu CAF na univerzite

Oblasti na zlepšovanie:

- Analyzovať a vyhodnocovať potreby a očakávania zainteresovaných strán
- Príprava návrhu na zlepšenie na základe samohodnotiacej správy

Dôkazy:

2.1.

Zmluvy o spolupráci

ESF

VEGA, KEGA, APVV

Ročné plány úloh

Banky námetov

Dotazník na zisťovanie kvality vzdelávania

Zápisnice z porád odborových zväzov

Členstvo predstaviteľov TU v rôznych komisiách, organizáciách, spolkoch

Hodnotenia ARRA

BIREP

CREPČ

Štatút Rady Trnavskej univerzity v Trnave pre zabezpečovanie kvality

2.2.

Dlhodobý zámer TU na roky 2009 – 2014

Koncepcia rozvoja TU na roky 2012 – 2015

Pravidlá hospodárenia univerzity

Výročné správy o činnosti a hospodárení TU a fakúlt

2.3.

Zápisnice GR TU, KR TU, VR TU, AS TU, Správnej rady TU, kolégií dekanov, zasadnutí katedier

Samohodnotiaca správa modelu CAF

Hospitačný záznam

MAIS

2.4.

E-learningové systémy EKP a Moodle

Systém virtuálnej univerzity Adobe Connect

Sunray

Kalkulačné listy projektov

Academic Zimbra Collaboration Suite

Subkritérium	Bodové hodnotenie
2.1.	55
2.2.	51
2.3.	40
2.4.	32
PRIEMER ZA KRITÉRIUM	45

Kritérium 2: Stratégia a plánovanie

Hodnotenie: Zvážte, čo organizácia robí, aby:

2.1. Zhromažďovala informácie týkajúce sa súčasných a budúcich potrieb zainteresovaných strán, rovnako ako relevantné manažérske informácie

1. Identifikácia všetkých relevantných zainteresovaných strán, komunikácia výsledkov v celej organizácii.

Opis:

TU považuje za najdôležitejšiu zainteresovanú stranu študentov ako zákazníkov a súčasne vníma ako potenciálnych zákazníkov absolventov stredných škôl ako uchádzačov o štúdium. Dôležitými zainteresovanými stranami sú tiež partnerské vysoké školy doma i v zahraničí, ústavy SAV, ústredné orgány štátnej správy, partnerské pracoviská (napr. Fakultná nemocnica Trnava), inštitúcie a profesijné zväzy. Ďalšími významnými partnermi sú mesto Trnava a Trnavský samosprávny kraj. TU má rozvinutú spoluprácu aj s podnikateľskými subjektmi (Datalan, Siemens) ako aj nepodnikateľskými subjektmi, napr. zastupiteľské úrady, neziskové organizácie.

V oblasti podpory krajín tretieho sveta TU (FZaSP) spolupracuje s napr. Cordaid – holandská charitatívna MVO, ktorá poskytuje rozvojovú a humanitárnu pomoc. Podobne TU spolupracuje aj s ACEC – slovenská MVO, ktorá sa podieľa na vzdelávacích projektoch najmä znevýhodneným skupinám.

Za dôležitú zainteresovanú stranu TU považuje taktiež ministerstvo školstva SR ako poskytovateľa dotácie zo štátneho rozpočtu aj prostredníctvom spravovania financií ESF a fondov agentúr VEGA, KEGA, APVV.

2. Systematické zhromažďovanie, analyzovanie a preskúvanie informácií o zainteresovaných stranách, ich potrebách, očakávaníach a spokojnosti.

Opis:

Na TU sa názory študentov zhromažďujú niekoľkými spôsobmi: prostredníctvom banky námetov, dotazníka na zisťovanie kvality vzdelávania, možnosťou vyjadriť názor na internete, prostredníctvom čiernych skriniek, na zhromaždeniach akademických obcí a pod. Zamestnanci majú možnosť vyjadriť sa prostredníctvom internetu, dotazníkovou formou, na stretnutiach s vedením univerzity alebo odborových zväzov TU.

Informácie o ďalších zainteresovaných stranách TU zhromažďuje prostredníctvom účasti svojich zástupcov na činnosti profesijných združení, zastupiteľských organizácií a záujmových skupín, ako aj na rôznych vedeckých, výskumných, ale i spoločenských akciách. TU tiež sleduje skúsenosti iných univerzít a fakúlt doma i v zahraničí a na ich základe volí inovatívne prístupy. Osobitnú pozornosť venuje výsledkom akreditácie a odporúčaniam plynúcim z evaluačného procesu.

3. Pravidelné zhromažďovanie, analyzovanie a preskúvanie relevantných informácií o dôležitých zmenách, ako sú politicko-právne, sociálno-kultúrne, ekologické, ekonomické, technologické a demografický vývoj.

Opis:

Informácie o vonkajších podmienkach pôsobenia TU, národných i nadnárodných cieľoch, vzdelávacích politikách a potrebách, univerzita čerpá najmä z prioritných úloh MŠ SR vyplývajúcich z programového vyhlásenia vlády, hodnotenia vysokých škôl a ich fakúlt agentúrou ARRA a i. Veľmi významné informácie poskytuje porovnanie a analýza výsledkov slovenských univerzít vo výročných správach o stave vysokého školstva.

Jednotliví prorektori na základe spoločenských zmien uvedených v bode 3 aktualizujú ciele stanovené v koncepcii rozvoja v príslušných ročných plánoch úloh.

Pri výbere uchádzačov sa uplatňujú dostupné informácie o demografickom a sociálnom vývoji, ako i informácie o kvalite vzdelávania na základných a stredných školách. Na základe zmien právnych predpisov sa menia všetky príslušné vnútorné smernice a dokumenty TU, pričom zodpovední sú príslušní prorektori.

4. Systematické zhromažďovanie relevantných manažérskych informácií (informácií pre manažérstvo), ako sú informácie o výkonnosti organizácie.

Opis:

Predmetom hodnotenia výkonnosti univerzity je predovšetkým pedagogická činnosť, vedecko-výskumná a umelecká činnosť, ktorej súčasťou je aj publikačná a grantová činnosť a podnikateľská činnosť. Pre hodnotenie výkonnosti vo vedecko-výskumnej a umeleckej činnosti sa používajú kritériá MŠ SR a Akreditačnej komisie. Publikačná činnosť je hodnotená prostredníctvom systému BIREP a CREPČ, ktoré zohľadňujú aj kvalitu publikačných výstupov.

5. Systematické analyzovanie interných silných stránok a oblastí na zlepšenie (napr. TQM – výsledky voči modelom CAF alebo modelom výnimočnosti EFQM) vrátane hrozieb a príležitostí (napr. SWOT analýza, manažérstvo rizika).

Opis:

V zmysle *Štatútu Rady Trnavskej univerzity v Trnave pre zabezpečovanie kvality* univerzitná rada pre kvalitu koordinuje zavedenie, používanie, funkčnosť a implementáciu systému manažérstva kvality na univerzite, navrhuje rektorovi univerzity nápravné a preventívne opatrenia súvisiace s budovaním, vyhodnocovaním a korigovaním vnútorného systému kvality, podáva námety na zlepšenie s cieľom zvyšovania kvality a výkonnosti riadených systémov a kontroluje ekonomickú efektívnosť všetkých aktivít, spadajúcich do pôsobnosti zabezpečovania kvality a systému manažérstva kvality univerzity. V súčasnom období Rada pre kvalitu zavádza vnútorný systém kvality na úrovni univerzity a fakúlt a spracováva samohodnotiacu správu, ktorá zanalyzuje aktuálny stav.

2.2. Rozvíjala stratégiu a plánovanie, berúc do úvahy zhromaždené informácie

1. Prenesenie vízie a poslania do strategických (dlhodobých a strednodobých) a operatívnych (prevádzkových) (konkrétnych a krátkodobých) cieľov a činností založených na (odozve) analýzy rizika.

Opis:

Predpoklady na uskutočnenie strategických zámerov a cieľov univerzity orientovaných na jej kvalitu a konkurencieschopnosť v oblasti vzdelávania, výskumu, vývoja a posilňovania medzinárodnej akceptácie sú definované v dokumentoch dlhodobý zámer TU a koncepcia rozvoja TU. Koncepcia rozvoja nadväzuje na *Dlhodobý zámer Trnavskej univerzity v Trnave na roky 2009 až 2014* a aktualizuje východiská a princípy činnosti TU a v nadväznosti na ne jej priority a ciele. Súčasťou komplexu plánovania činností TU sú priority a ciele pre jednotlivé oblasti, predkladané príslušnými členmi vedenia TU. Podrobný zoznam termínovaných aktivít, úloh a opatrení potrebných na realizáciu strategických cieľov TU v danej oblasti je obsiahnutý v ročnom pláne úloh, ktorý členovia vedenia univerzity pripravujú pravidelne na nasledujúci kalendárny rok, pričom hodnotia plnenie úloh za predchádzajúci kalendárny rok. Pri návrhu aktualizujú jednotlivé úlohy podľa okolností a potrieb TU.

2. Zapájanie zainteresovaných strán do rozvíjania stratégie a plánovania, vyvažovaním a stanovovaním priorít ich očakávaní a potrieb.

Opis:

Dokumenty zamerané na rozvíjanie stratégie a plánovania sú pri tvorbe poskytnuté na širokú diskusiu akademickej obci, prostredníctvom kolégia rektora. Rovnako sú poskytnuté na diskusiu AS TU a Správnej rade TU. Strategické dokumenty sú okrem dostupnosti v printovej podobe na všetkých pracoviskách univerzity zverejnené aj na webovom sídle. Všetky zainteresované strany môžu priebežne zasielať svoje námety a pripomienky, ktoré sa vyhodnotia a spracujú pri

najbližšej aktualizácii dokumentu. Zamestnanci majú možnosť podieľať sa na tvorbe a prerokovaní ročných a akčných plánov na príslušných poradách a v pracovných skupinách. Zvýšená pozornosť sa každoročne venuje prerokovaniu študijných programov na pôde akademických senátov a s účasťou študentov v tomto bode aj na rokovaní vedeckých rád.

Zainteresované strany majú svoje zastúpenie napr. aj v správnej rade univerzity, ktorej členmi sú viacerí kľúčoví partneri univerzity: mesto Trnava, TTSK, zamestnávateľia, cirkev a verejné inštitúcie.

3. Hodnotenie existujúcich úloh z hľadiska výstupov (produktov a poskytovaných služieb) a dôsledkov (dosiahnutých dôsledkov v spoločnosti) a kvality strategických a operatívnych (prevádzkových) plánov.

Opis:

Výstupy existujúcich úloh v oblasti pedagogickej alebo vedecko-výskumnej a umeleckej činnosti, rozvoja, hospodárenia, služieb, ľudských zdrojov, externých vzťahov sa hodnotia vo výročných správach fakúlt a univerzity. Ich hodnotenie sa zjednocuje s ročným plánom univerzity, čím sa realizuje kontrola ich plnenia a vytvára sa predpoklad pre ich aktualizáciu a inováciu. Na základe týchto predpokladov vzniká nový ročný plán univerzity na nasledujúci rok, ktorý zohľadňuje všetky dopady predošlého roku s presným vymedzením priorít univerzity a fakúlt.

4. Zabezpečenie dostupnosti zdrojov na vytvorenie a aktualizáciu stratégie organizácie.

Opis:

Súčasťou prípravy finančného plánu (rozpočtu) univerzity je výber cieľov a priorít z dlhodobého zámeru TU, ktoré univerzita chce realizovať v danom roku, zohľadňujúc pritom existujúce vonkajšie podmienky a urgentnosť potreby ich realizácie. Súčasťou týchto aktivít je aj posudzovanie nárokov na zdroje univerzity (finančné, ľudské a pod.). Uplatnením tohto postupu je pripravený ročný plán úloh, ktorý obsahuje rozhodujúce úlohy a aktivity vo všetkých oblastiach činnosti univerzity. Tieto úlohy a činnosti majú presne stanoveného zodpovedného člena univerzitného manažmentu, ktorý plánuje výšku zdrojov a zodpovedá za jej čerpanie. Systém vnútorného rozdeľovania finančných zdrojov univerzity upravený v *Pravidlách hospodárenia univerzity* je nastavený tak, že univerzita z dotácie vytvára a naplňa jednotlivé fondy na uskutočňovanie kľúčových aktivít podpory vzdelávania, vedy a výskumu, rozvoja vonkajších vzťahov. Sú nimi napríklad fond pre obstarávanie, fond pre rozvoj, grantový fond, knižničný fond, fond pre rozvoj informačnej štruktúry a služieb univerzity, fond pre finančné zabezpečenie edičného plánu, a pod.

5. Vyváženie úloh a zdrojov, dlhodobých a krátkodobých tlakov a požiadaviek zainteresovaných strán.

Opis:

Vyváženie úloh a zdrojov sa robí ich analýzou a bilancovaním. Na TU existuje systém plánovania úloh spolu s vytváraním fondov na financovanie ich nárokov, čím sa zamedzuje naplánovaniu úlohy bez pridelenia potrebných zdrojov na jej realizáciu.

Zdroje na činnosť TU a jej fakúlt pochádzajú z dotácií ministerstva školstva, v ktorých je zohľadnený pedagogický výkon ako aj vedecko-výskumná a umelecká činnosť a zo školného. Cieľom je preto smerovať rozvoj vedy a výskumu v súlade s požiadavkami na vyrovnanú rozpočtovú štruktúru a na kritériá hodnotenia, najmä kvalitu a kvantitu publikačných výstupov evidovaných v medzinárodných alebo uznávaných databázach, a to zvýšením podielu výstupov zaradených do skupiny A.

Nezanedbateľným zdrojom financií sú však i zdroje plynúce z grantovej činnosti (osobitná pozornosť sa venuje získavaniu finančných prostriedkov zo zahraničných grantov), z podnikateľskej činnosti a darov od sponzorov.

6. Vytvorenie politiky spoločenskej zodpovednosti a jej integrácia do stratégie a plánovania organizácie.

Opis:

Činnosť univerzity sa koncentruje nielen na vzdelávanie a vedu, ale aj na edukáciu človeka, prepájanie vedeckého výskumu so vzdelávaním študentov, vzájomný pocit spoločnosti, príslušnosť k univerzite, ako aj spoluzodpovednosť a partnerstvo všetkých skupín jej členov. Univerzita preto kladie dôraz na neustále skvalitňovanie študijných a pracovných podmienok s presvedčením, že prvoradou motiváciou pre študentov je vedomie, že univerzita v svojej činnosti vychádza z myšlienkových a duchovných základov vlastných slovenskej kultúre, že študujú v stabilizovaných, monitorovaných a pravidelne hodnotených študijných programoch, garantovaných kvalitnými odborníkmi, čím majú vytvorené tie najlepšie možnosti uplatniť sa na domácom i zahraničnom trhu práce.

2.3. Komunikovala a zavádzala stratégiu a plánovanie v celej organizácii a pravidelne ju preskúmavala

1. Implementácia stratégie a plánovania stanovením priorít, určením časových ohraničení, vhodných procesov a projektov a vhodných organizačných štruktúr.

Opis:

Rektor a dekáni fakúlt pri zadávaní úloh určia termíny, zodpovedné osoby a útvary a pridelia prostriedky prostredníctvom finančných fondov, uvedených v bode 2.2.4. Jednotlivé úlohy sú hierarchizované vzhľadom na strategické ciele vyplývajúce z dlhodobého zámeru univerzity a fakúlt a akčných plánov univerzity a fakúlt, napr. na prípravu rozpočtu univerzity, racionalizačných opatrení, organizačnej štruktúry a pod. sú vytvárané komisie ad hoc, plnenie úloh je kontrolované prostredníctvom plnenia uznesení na úrovni vedenia univerzity, grémia rektora a kolégia rektora, kolégia dekana, vedeckej rady, akademického senátu.

2. Prenesenie strategických a operatívnych (prevádzkových) cieľov organizácie do relevantných plánov a úloh organizačným útvarom a jednotlivcom v rámci organizácie.

Opis:

Stratégia dlhodobého zámeru univerzity je premietnutá do dlhodobých zámerov fakúlt, ako aj do koncepcie rozvoja a strednodobých a krátkodobých plánov – ročných plánov univerzity a fakúlt. Na základe výsledkov hodnotenia vo výročných správach sa stanovujú konkrétne úlohy v ročnom pláne univerzity a fakúlt na príslušný rok (napr. plnenie edičného plánu, podiel získaných grantov, percento publikačnej činnosti v určitej kategórii, atď.).

3. Rozvíjanie plánov a programov so stanovenými cieľmi a výsledkami pre každý organizačný útvar a s indikátormi stanovujúcimi úroveň zmeny, ktorú chce organizácia dosiahnuť (očakávané výsledky).

Opis:

Koncepcia rozvoja Trnavskej univerzity v Trnave na roky 2012 až 2015 je programovým dokumentom TU, definujúcim jej priority a z nich vyplývajúce ciele na jednotlivé roky v uvedenom období. Z tohto dokumentu vychádzajú podrobnejšie ročné plány úloh TU, ktorých plnenie sa priebežne hodnotí na rokovaní Kolégia rektora TU a Grémia rektora TU počas príslušného kalendárneho roku, a to v spojitosti s termínmi ich plnenia. Plnenie týchto úloh sa vyhodnocuje aj vo výročných správach TU.

4. Efektívne komunikovanie s cieľom rozširovať ciele, plány a úlohy v organizácii.

Opis:

Na univerzite a fakultách je zaužívaný systém komunikácie prostredníctvom pravidelných kolégií, grémií a stretnutí vedenia na úrovni univerzity, kde sa riešia stanovené krátkodobé i dlhodobé ciele. Rektor TU sa pravidelne zúčastňuje stretnutí vedenia TU s vedúcimi katedier, vedeniami fakúlt, akademickými senátmi fakúlt a je prítomný na každom rokovaní AS TU a Správnej rady. Efektívnosť komunikácie je na fakultách taktiež zabezpečovaná intenzívnou komunikáciou medzi priamym vedúcim a zamestnancom a medzi vedením fakulty a vedúcimi zamestnancami.

5. Rozvíjanie a implementácia metód na sledovanie, meranie a/alebo pravidelné hodnotenie výkonnosti organizácie na všetkých úrovniach (odboroch, pozíciách a organizačnej štruktúre) tak, aby bolo zabezpečené monitorovanie implementácie stratégie.

Opis:

Univerzita podporuje princíp kultúry kvality implementáciou modelu CAF, ktorý si osvojila ako nástroj komplexného manažérstva kvality. Tento model je vhodným rámcom pre súbory noriem, postupy a smernice na zabezpečovanie kvality. Jeho prednosť spočíva aj v možnosti sledovania a vyhodnocovania ďalších zvolených indikátorov kvality, významných pre zabezpečovanie kvality univerzity, ktorými sú európske normy a štandardy (ESG), všeobecne záväzné právne predpisy SR, štátne akreditačné a hodnotiace kritériá, kritériá používané pri vyjadrovaní sa k vnútornému systému zabezpečovania kvality a kritériá komplexného systému manažérstva kvality. Súčasne umožňuje aktívne zapojenie zamestnancov univerzity pri určovaní merateľných ukazovateľov kvality.

6. Rozvíjanie a implementácia metód na meranie výkonnosti organizácie na všetkých úrovniach z hľadiska vzťahu medzi vstupom a výstupom (účinnosť) a medzi výstupom a dôsledkom (efektívnosť).

Opis:

V oblasti efektívneho prepojenia hodnotenia študentov na požadované a definované výsledky vzdelávania (overenie vstupnej úrovne pred začiatkom vyučovania predmetu a overenie po ukončení predmetu) sa úroveň vedomostí študentov každoročne zisťuje porovnaním prírastku vedomostí z profilových predmetov.

Prostriedkom mapujúcim pedagogický výkon učiteľa je predovšetkým anonymný dotazník, mapujúci indikátory kvality vzdelávania, ktorý umožňuje získať spätnú väzbu zo strany študenta. To poskytuje možnosť hlbšie analyzovať kvalitu výučby pedagóga, zefektívniť výučbu a zlepšovať najmä didaktickú a sociálnu kompetenciu učiteľa, na čo taktiež slúži hospitačný záznam.

Efektívnym nástrojom na riadenie procesov pedagogickej a študijnej agendy, t.j. komplexného spracovania prijímacieho konania, riadenia a evidovania kreditového štúdia je akademický informačný systém MAIS.

7. Hodnotenie potreby reorganizácie a zlepšovania stratégií a metód plánovania zapájaním zainteresovaných strán.

Opis:

K stratégiám a metódam plánovania univerzity a jej fakúlt sa môžu vyjadriť zainteresované strany prostredníctvom Správnej rady TU, akademických senátov, vedeckých rád, a v prípade reorganizácie samotní zamestnanci prostredníctvom odborových zväzov a otvorenej komunikácie.

Aktualizácia študijných programov sa uskutočňuje na základe návrhu zmien predloženého vedúcimi katedier, resp. garantmi na základe požiadaviek rozvoja vedných odborov, potrieb praxe, reflexie záujmu o študijné programy a podľa kvalifikačného profilu pedagógov. Zmeny v študijných programoch, ktoré musia byť v súlade s Kritériami akreditácie študijných programov vysokoškolského vzdelávania, schvaľuje vedecká rada fakulty.

Na schvaľovaní nových študijných programov a zmien v študijných programoch sa podieľajú okrem interných aj externí členovia vedeckých rád fakúlt a vedeckej rady univerzity, ako aj externí členovia odborových komisií.

2.4. Plánovala, zavádzala a preskúmavala inovácie a zmenu

1. Vytvorenie a rozvíjanie novej kultúry/pripravenosti na inovácie prostredníctvom vzdelávania, bench learningu, vytvárania učiacich sa laboratórií.

Opis:

Univerzita vytvára podmienky pre dištančné formy vzdelávania prostredníctvom e-learningových systémov EKP a Moodle a systému virtuálnej univerzity Adobe Connect. Podpora vzdelávania slúži aj automatizovaný integrovaný knižnično-informačný systém v rámci knižničného fondu univerzitnej knižnice a vybraných knižnično-informačných pracovísk fakúlt a katedier. Nástrojom na vyhľadávanie v týchto fondoch je najmä on-line katalóg. Ďalšími dôležitými informačnými prameňmi sú elektronické informačné zdroje.

TU tiež podporuje tvorbu nových študijných programov a vypracúvanie študijných programov v cudzích jazykoch ako i spoločných univerzitných študijných programov. V rámci aplikácie nových študijných programov sa budujú výskumné laboratória a špecializované učebne.

Pre študentov a zamestnancov TU umožňuje špecializované vzdelávanie, najmä v rozvoji ich jazykovej kompetencie a pre študentov aj informačno-komunikačnej zručnosti.

2. Systematické sledovanie interných indikátorov zmeny a externých požiadaviek na inováciu a zmenu.

Opis:

K základným dokumentom, ktoré sú na TU pravidelne sledované a analyzované, patria predovšetkým zákon o vysokých školách, zákon o celoživotnom vzdelávaní a ďalšie súvisiace právne normy v oblasti výchovy, vzdelávania, vedy, programové vyhlásenie vlády SR v oblasti školstva, Dlhodobý zámer vo vzdelávacej, výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti pre oblasť VŠ do roku 2014 a kritériá MŠ SR používané pri hodnotení úrovne výskumnej, vývojovej, umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti v rámci komplexnej akreditácie činností vysokých škôl.

Podrobné sledovanie indikátorov kvality univerzity sa uskutočňuje v procese tvorby samohodnotiacej správy, zostavovania akčného plánu zlepšovania a tvorby podkladov pre akreditáciu a hodnotenie študijných programov. V externom prostredí sa hodnotenie kľúčových ukazovateľov výkonnosti univerzity každoročne uskutočňuje predovšetkým prostredníctvom ARRA, ktorá mapuje výsledky a progres jednotlivých fakúlt.

3. Diskutovanie o plánovanej modernizácii a inovácii a jej implementácii s relevantnými zainteresovanými stranami.

Opis:

TU vedie diskusie so zainteresovanými stranami prostredníctvom vyššie spomínaných spôsobov (napr. bod 2.3.7). Na pozitívne vyhodnotenú podnetu k modernizácii, resp. inovácii reaguje konkrétnymi rozhodnutiami. Príkladom takýchto zmien je zavedenie internetových služieb pre študentov nielen v počítačových učebniach, ale i v priestoroch dostupných pre študentov kedykoľvek (SunRay), ako odozva na vnútornú požiadavku študentov.

4. Zabezpečenie rozšírenia účelného systému manažérstva zmeny (napr. projektové manažerstvo, benchmarking a bench learning, pilotné projekty, monitorovanie, správy o následných činnostiach, implementácia PDCA cyklu a iné).

Opis:

V kontexte potreby implementovať systém manažovania kvality na univerzite, sa TU v roku 2009 zapojila do projektu CAF s cieľom zaviesť a zautomatizovať daný systém ako samozrejmy na všetkých úrovniach. Rozhodnutím rektora univerzity bola v roku 2013 zriadená celouniverzitná *Rada Trnavskej univerzity v Trnave pre zabezpečovanie kvality*, ktorá je poradným orgánom rektora univerzity v oblasti zabezpečovania kvality poskytovaného vysokoškolského vzdelávania. Rada pre kvalitu metodicky riadi a koordinuje rady fakúlt pre kvalitu. Rozhodnutia prijaté v rade pre kvalitu v oblasti zabezpečovania kvality a riadenia systému manažérstva kvality sú záväzné pre všetkých zamestnancov univerzity.

5. Zabezpečenie dostupných zdrojov potrebných na implementáciu plánovaných zmien.

Opis:

Plánovanie zmien na TU vychádza z dôkladnej analýzy predošlého obdobia a určuje sa v ročnom pláne univerzity a fakúlt. V rozpočte univerzity a fakúlt sa zabezpečuje ich realizácia

prostredníctvom účelovo vytváraných finančných fondov. Tomuto procesu zodpovedá nariadenie rektora plánovať zmeny vždy s uvedením zdroja financovania (kalkulačné listy projektov, schválené dekanmi a tajomníkami fakúlt, prorektorom, kvestorom a rektorom TU).

6. Vyvažovanie prístupov ku zmene zhora – dolu a zdola – hore.

Opis:

Vedenie univerzity komunikuje o zmenách a dôvodoch zmien prostredníctvom kolégií rektora a dekanov, vystúpeniami rektora a prorektorov na stretnutí s kolégiami dekanov, na ktorých sú prítomní aj vedúci katedier, prítomnosťou rektora a kvestora na akademických senátoch jednotlivých fakúlt pri schvaľovaní rozpočtov fakúlt, v prípade potreby na stretnutí vedenia univerzity s pracovníkmi rektorátu.

Zisťovanie spokojnosti zamestnancov s prístupom nadriadených, komunikáciou, motiváciou, apod. prebieha prostredníctvom anonymných dotazníkov spokojnosti zamestnancov, ktoré každoročne vyplňajú tvoriví i administratívni zamestnanci univerzity. Ich vyhodnotenie slúži ako nástroj na prípadné zmeny riadenia pre jednotlivé úrovne vedenia.

7. Podporovanie využívania nástrojov e-gov s cieľom zvýšiť efektívnosť poskytovaných služieb a zvyšovať transparentnosť a interakciu medzi organizáciou a občanmi/zákazníkmi.

Opis:

Technológie e-governmentu TU využíva predovšetkým formou intranetu, kde sú zverejnené dokumenty, ciele, zámery, prehľady, kontakty, elektronické formuláre, atď. Na efektívnu elektronickú komunikáciu pedagógov, študentov a zamestnancov slúži univerzitný e-mailový systém Academic Zimbra Collaboration Suite. Univerzita tiež prostredníctvom e-learningových systémov EKP a Moodle a systému virtuálnej univerzity Adobe Connect vytvára podmienky pre dištančné formy vzdelávania, pri ktorej sa vzdelávacie aktivity uskutočňujú bez priameho osobného kontaktu medzi učiteľom a študentom.

Kritérium 3: Zamestnanci

Silné stránky:

- Rozsiahle možnosti vedenia dialógu medzi vedením a zamestnancami
- Zabezpečovanie výhodných podmienok pre vyváženú prácu a osobného života (práca na doma, pružný pracovný čas)
- Systémovo riadené a prerokované listy kvalifikačného rastu pracovníkov
- Uplatňovanie zásad výberových konaní na TU
- Pravidelné osobné rozhovory so zamestnancami každý polrok
- Systematické sledovanie schopností zamestnancov s cieľmi univerzity

Oblasti na zlepšenie:

- Dôsledne uplatňovať pripravovanú smernicu na zabezpečenie procesu adaptácie nových pracovníkov
- Podporovať mobility zamestnancov
- Implementovať systém na hodnotenie miery efektivity vzdelávacích aktivít
- Prispievanie univerzity ku kvalite života zamestnancov

Dôkazy:

- Akčný plán univerzity a akčné plány fakúlt TU
- BIREP
- Centrum informačných systémov – univerzitné pracovisko
- e-mailová komunikácia
- hodnotenie pedagog. výkonov TU
- hodnotenie VVUČ TU
- Kariérne listy zamestnancov TU
- Katalóg pracovných činností nepedagogických zamestnancov
- kolektívna zmluva
- osobné spisy zamestnancov
- personálna agenda
- personálne plány súčastí
- plán kvalifikačného rastu zamestnancov
- Pravidlá na obsadzovanie funkčných miest docentov a profesorov TU
- Prieskum pracovnej spokojnosti
- pripomienkové konania
- smernice o odmeňovaní pracovníkov
- Smernica o výberovom konaní
- Štatistické spracovanie prieskumu za jednotlivé súčasti univerzity
- Štatút TU
- výdavky a príjmy v systéme SOFIA
- Výročné správy fakúlt
- Výročné správy Občianskeho združenia Priatelia Aloisiana
- Uskutočnené mobility, spoločné projekty
- vytvorené e-learningové učebné texty
- zápisnice z výberových konaní na obsadenie funkčných miest vysokoškolských učiteľov TU
- Zásady výberového konania na TU
- zápis o konaní školení BOZP
- zápisnice zo školení riadiacich pracovníkov
- zápisnice z manažérskych školení
- zápisnice z výberových konaní jednotlivých fakúlt

- pohovory s pracovníkmi katedier
- zázpisnice z kolégií, resp. grémií, zázpisnice z AS
- schránka námetov
- Zásady výberového konania na TU
- Smernica rektora o podávaní projektov

Subkritérium	Bodové hodnotenie
3.1.	32
3.2.	36
3.3.	40
PRIEMER ZA KRITÉRIUM	36

Kritérium 3: Zamestnanci

Hodnotenie: Zvážte, čo robí organizácia, aby:

3.1. Plánovala, riadila a zlepšovala ľudské zdroje transparentne vzhľadom na stratégiu a plánovanie

1. Pravidelné analyzovanie súčasných a budúcich potrieb ľudských zdrojov, berúc do úvahy potreby a očakávania zainteresovaných strán a stratégiu organizácie.

Opis:

Základným východiskom pre zhodnocovanie úrovne TU je kvalita ľudských zdrojov, a to tak na úrovni vedecko-pedagogických ako aj nepedagogických zamestnancov. Dlhoročnou a neustálou snahou TU je reflektovať na zvyšovanie kvalifikačnej úrovne zamestnancov, čoho dôkazom je spracovávanie kvalifikačných plánov jednotlivých zamestnancov (vo forme tzv. kvalifikačných listov), na základe ktorých je možné sledovať nárast kvalifikačnej úrovne zamestnancov, ako aj reagovať na nové podnety vo sfére univerzitného vzdelávania a efektívne tieto plány kvalifikačného rastu modifikovať. Podstatným zdrojom pre sledovanie kvality ľudských zdrojov je aj priama väzba od samotných zamestnancov, ako aj jednotlivých inštitucionálnych štruktúr TU.

Plánovanie ľudských zdrojov sa uskutočňuje na základe personálnych plánov jednotlivých zložiek TU, z čoho vyplýva následne aj plánovanie v oblasti kvalifikačného rastu ako aj mzdových prostriedkov.

TU funguje na báze motivácie pri systematizovaní tvorby a obsadzovania funkčných miest profesorov, s cieľom zabezpečiť plnohodnotné garantovanie jednotlivých študijných odborov. Jednotlivé fakulty TU vykonávajú kompetenciu pri plánovaní potrieb a postupu vedecko-pedagogických zamestnancov tak, aby boli v súčinnosti s finančnými zdrojmi naplnené vzdelávacie a vedecko-výskumné ciele univerzity.

TU každoročne publikuje Výročnú správu, v ktorej analyzuje a hodnotí činnosti fakúlt v súvislosti s uskutočňovaním cieľov TU, vznikom nových študijných odborov, rastom počtu študentov ako aj snahou o skvalitňovanie výučby. Táto vnútorná analýza a sebahodnotenie TU umožňuje definovať priority a ciele na zvýšenie kvality jednotlivých aktivít a ukazovateľov, ako aj určiť spôsoby ich dosiahnutia.

Jednotlivé fakulty TU majú systemizované pracovné a funkčné miesta, v súčasnosti prebieha proces ich prehodnocovania vzhľadom na reálne potreby garancie študijných programov. Do stanovovania potrieb ľudských zdrojov pre jednotlivé katedry fakulty sú zapojené poradné orgány dekanov, najmä kolégium. Na úrovni vrcholového manažmentu a vedúcich útvarov sa pripravujú plány kvalifikačného rastu zamestnancov.

2. Vypracovanie a implementácia politiky manažérstva ľudských zdrojov, založenej na stratégii a plánovaní organizácie berúc do úvahy potrebnú kompetentnosť pre budúcnosť, rovnako, ako spoločenské hľadisko (napr. pružný pracovný čas, otcovská a materská dovolenka, sviatky, rovnaké príležitosti, rodová a kultúrna rozmanitosť, zamestnanie postihnutých osôb).

Opis:

Politika manažérstva TU vychádza z platnej univerzitnej legislatívy. Medzi základné univerzitné predpisy patrí Štatút TU, Pracovný poriadok TU, Platový poriadok TU a Kolektívna zmluva. Aktuálne a v súlade s legislatívnymi zmenami vo sfére vysokoškolských predpisov, sa uskutočňuje priebežné prehodnocovanie jednotlivých univerzitných noriem, tak aby boli v súlade s platným právom SR ako aj cieľmi TU.

3. Zabezpečenie spôsobilosti ľudských zdrojov (nábor, umiestňovanie a rozvoj), aby sa splnilo poslanie a tiež vyváženie úloh a zodpovedností.

Opis:

Jednotliví vedeckovýskumní a pedagogickí pracovníci sú systematicky triedení podľa organizačnej štruktúry TU. V organizačnej štruktúre sú hierarchicky usporiadané vytvorené jednotlivé pracovné pozície pedagogických, vedeckovýskumných aj ostatných zamestnancov (odborných, administratívnych a prevádzkových zamestnancov), a taktiež aj vzťahy medzi pracovnými pozíciami. Inovácia organizačnej štruktúry sa uskutočňuje priebežne a reflektujú na nové trendy a podnety v univerzitnom vzdelávaní, najmä na tvorbu nových študijných odborov. Jednotlivé pracovné pozície sú popísané v katalógu pracovných činností, ktorý je osobitne tvorený pre pedagogických ako aj nepedagogických zamestnancov.

Nábor a umiestňovanie ľudských zdrojov na jednotlivé pracovné pozície sa uskutočňuje v súlade so schválenými a dlhodobo osvedčenými Zásadami výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov TU.

4. Rozvíjanie a implementácia jasnej politiky, obsahujúcej objektívne kritériá ohľadom výberu, podpory, odmeňovania, oceňovania a hodnotenia manažérskych funkcií.

Opis:

Politika výberu, podpory, odmeňovania, oceňovania a hodnotenia manažérskych funkcií je založená na princípe transparentnosti, ktorý sa stanovením jednoznačných kritérií výberu manažérov dôsledne dodržiavajú. Výber akademických funkcionárov (rektor, dekan) je definovaný zákonom o VŠ, postup výberu sa riadi volebnými poriadkami. Univerzitní manažéri na nevolených funkciách sú vyberaní v súlade so smernicou o výberových konaniach. Odmeňovanie sa riadi platovým poriadkom, kde v prílohe sú definované kritériá odmeňovania manažérov. Systém odmeňovania riadiacich pracovníkov je jednotný.

5. Podporovanie kultúry výkonnosti (napr. implementáciou transparentných schém odmeňovania založených na dosiahnutých individuálnych a tímových výsledkoch).

Opis:

TU systematicky podporuje výkonnosť svojich zamestnancov v rámci určených pracovných aktivít. Súčasťou univerzitnej legislatívy (najmä platový poriadok) sú vymedzené kritéria pre odmeňovanie pedagogických aj nepedagogických pracovníkov TU. Jednotlivé súčasťou univerzity, rovnako ako aj vedúci katedier môžu zhodnotiť individuálne prejavy profesionálnej aktivity zamestnancov a podať návrh na osobitnú formu odmeny, o ktorej rozhoduje a ktorú priznávajú dekan fakúlt a rektor.

6. Používanie profilov kompetentností, pracovných miest a popisov pozícií pri (a) výbere a (b) plánoch osobného rozvoja, rovnako ako pre zamestnancov, tak aj pre manažérov.

Opis:

Aplikácia profilov kompetentností, pracovných miest a popisov pozícií sa uskutočňuje systematicky pri výbere zamestnancov, a to v súlade s platnou legislatívou, najmä zákonom

o vysokých školách, ako aj v súlade s katalógom pracovných činností, ktorý obsahuje podrobný popis aktivít jednotlivých pracovných pozícií, a to tak pre pedagogických ako aj nepedagogických zamestnancov. Paralelne sa tieto atribúty uplatňujú aj pri zhodnocovaní osobného rastu každého zamestnanca, ktorý reflektuje na potrebu naplňania vedeckých a výskumných cieľov TU. Plány kariérneho rastu zamestnancov sú súčasťou pracovných zmlúv. Každoročne prebieha hodnotenie plnenia kariérneho rastu jednotlivých zamestnancov.

7. Venovanie zvláštnej pozornosti ľudským zdrojom potrebným pre vytvorenie a prevádzku e-gov a internetových služieb (napr. poskytnutím nevyhnutného vzdelávania a rámcov).

Opis:

Na univerzite je zriadené Centrum informačných systémov (CIS). Jeho poslaním je zabezpečovať a koordinovať rozvoj, prevádzku a efektívne využívanie informačných a komunikačných technológií (IKT), podieľať sa na podpore vzdelávacej, pedagogickej, vedecko-výskumnej, riadiacej, informačnej a vedecko-výskumnej činnosti univerzity a jej zložiek a na ich racionalizácii. Pri naplňaní svojho poslania CIS spolupracuje s ostatnými súčasťami univerzity. CIS riadi riaditeľ, ktorého menuje a odvoláva rektor TU. CIS tvoria oddelenie informačného systému, oddelenie komunikačných sietí a oddelenie servisu používateľom. CIS metodicky usmerňuje a koordinuje činnosť odborných útvarov IS ostatných súčastí univerzity prostredníctvom Rady pre informačné systémy TU s cieľom podporovať riadiacu, vzdelávaciu, pedagogickú a vedeckovýskumnú činnosť univerzity a jej súčastí.

Osobitnú pozornosť venuje univerzita vzdelávaniu pracovníkov v IKT zručnostiach, čoho dôkazom sú realizované školenia. TU získala oprávnenie školiť záujemcov v ECDL kurzoch.

8. Riadenie prijímania a kariérneho rastu vzhľadom na dostupnosť zamestnania, rovnakých príležitostí a aspektov rôznosti (napr. pohlavie, sexuálna orientácia, postihnutie, vek, rasa a náboženstvo).

Opis:

TU v rámci pracovného poriadku umožňuje domácku prácu zamestnancov, ako aj teleprácu zamestnancov, táto možnosť je prostriedkom pre zamestnávanie spoločensky znevýhodnených ľudí, resp. ľudí so zdravotným postihnutím. Vo všetkých budovách univerzity je možný bezbarierový vstup, ako aj pohyb handicapovaných ľudí. TU dôsledne aplikuje legislatívu týkajúcu sa ľudských práv, uplatňovania rovnosti príležitostí a pri prijímaní a kariérnom raste nie sú uplatňované diskriminačné opatrenia. Rovnako sú vytvorené predpoklady na zamestnávanie ľudí s rôznym druhom postihnutia.

3.2. Identifikovala, rozvíjala a využívala kompetentnosti zamestnancov v súlade s individuálnymi a organizačnými cieľmi

1. Identifikácia súčasných kompetentností zamestnancov na individuálnej a organizačnej úrovni z pohľadu poznatkov, zručností a postojov a ich systematické porovnanie s potrebami organizácie.

Opis:

TU prostredníctvom personálnej agendy dôsledne sleduje súlad schopností zamestnancov s cieľmi univerzity. Každý vedecko-pedagogický zamestnanec má povinnosť pravidelne dopĺňať agendu o nové skutočnosti – zvýšenie kvalifikácie, získanie osvedčenia a certifikátu, VVUČ a podnikateľská činnosť. Na základe požiadaviek fakúlt, resp. univerzity sa realizujú pre vybraných zamestnancov manažérske školenia externou firmou s cieľom identifikovať problém a nájsť možnosti jeho riešenia.

Kompetentnosť pedagogických zamestnancov je zabezpečená v zmysle Zákona o vysokých školách, keďže je umožnené uzatvárať pracovný pomer s pedagogickými pracovníkmi len na dobu určitú a po jej uplynutí sa v rámci výberového konania táto kompetentnosť posudzuje, príp. porovnáva s ďalšími uchádzačmi. U nepedagogických pracovníkov sa kompetentnosť posudzuje v rámci prijímacieho konania. Ak zamestnanec nepreukáže dané kompetentnosti počas troch mesiacoch po prijatí, môže byť pracovný pomer s ním rozviazaný.

2. Diskusia, stanovenie a komunikácia o stratégii pre rozvoj kompetentností. To zahŕňa plán vzdelávania založený na súčasných a budúcich organizačných a individuálnych potrebách kompetentnosti.

Opis:

Pre osobitné skupiny zamestnancov (napr. administratívni pracovníci, projektoví manažéri) sa podľa potreby uskutočňujú školenia zamerané na rozvoj ich kompetentností. Požadované kompetentnosti sú stanovené v opise pracovnej činnosti. Okrem toho majú všetci zamestnanci možnosť sa zdokonaľovať v ľubovoľných zručnostiach, pričom financovanie týchto školení je viazané na predpoklad uplatnenia v organizačnej zložke.

Systémové personálne stratégie sú základom kariérneho plánovania, ktoré sa uskutočňuje na jednotlivých pracoviskách a je sledované vedením jednotlivých súčastí univerzity. Minimálne požiadavky na kompetentnosť pedagogických zamestnancov sú dané vysokoškolským zákonom.

3. V súlade so stratégiou, vypracovanie, odsúhlasenie a preskúmavanie plánov osobnej prípravy a rozvoja pre všetkých zamestnancov a/alebo pre tímy, berúc do úvahy dostupnosť pre zamestnancov na čiastočný úväzok, rovnako ako zamestnancov na materskej alebo rodičovskej dovolenke. Plány rozvoja osobnej kompetentnosti môžu tvoriť súčasť hodnotenia zamestnancov, ktoré dáva priestor na vzájomnú spätnú väzbu a zosúladenie očakávaní.

Opis:

Personálny kariérny rozvoj každého pracovníka sa uskutočňuje na jednotlivých pracoviskách kariérnym listom, ktorý je súčasťou jeho pracovnej zmluvy. Dôležitou zložkou kompetentností zamestnancov a ich schopností jednat' so študentmi/zákazníkmi sú pedagogické zručnosti. TU profituje z ponuky PdF TU, ktorá umožňuje získať pedagogickú spôsobilosť všetkým zamestnancom TU za veľmi výhodných podmienok.

4. Rozvíjanie manažérskych a vodcovských zručností, rovnako s manažérstvom kompetentností týkajúcich sa zamestnancov organizácie, občanov/zákazníkov a partnerov.

Opis:

TU organizuje za účelom rozvíjania manažérskych a vodcovských zručností odborné semináre a stretnutia s externými agentúrami zaoberajúcimi sa systémom zvyšovania kvality a manažérkeho riadenia na slovenských univerzitách. Tieto aktivity sa uskutočňujú na univerzitnej úrovni za účasti vybraných zamestnancov zo všetkých súčastí TU.

5. Vedenie a podporovanie nových zamestnancov (napr. prostredníctvom mentoringu, kaučovania, individuálnych konzultácií).

Opis:

Podpora novým zamestnancom sa v univerzitných súčastiach realizuje neformálnym a formálnym tutorstvom či mentoringom. V súčasnosti je v štádiu schvaľovania Smernica na zabezpečenie procesu adaptácie nových pracovníkov. Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce vyškoluje mentorov v oblasti ošetrovateľstva pre vlastnú fakultnú nemocnicu, ktorí zabezpečujú prax na klinikách vo fakultnej nemocnici.

6. Podporovanie vnútornej a vonkajšej mobility zamestnancov.

Opis:

Vonkajšia mobilita sa uskutočňuje najmä v rámci programu Erasmus. Jazyková príprava pre potenciálnych účastníkov projektov mobility sa neuskutočňuje. Ďalšie krátkodobé vonkajšie, resp. vnútorné mobility zamestnancov sa uskutočňujú na základe medzifakultných, resp. medziuniverzitných spoluprác, prípadne na základe spoločného riešenia výskumných úloh.

Na TU platí pravidlo, že v prípade uvoľnenia pracovného miesta THP (napr. v prípade materskej dovolenky) sa využívajú v prvom rade interné zdroje zamestnancov, čo znamená vzájomné spoznávanie prostredia jednotlivých organizačných zložiek.

7. Rozvíjanie a podpora moderných metód vzdelávania (napr. využívanie multimédií, vzdelávanie pri výkone zamestnania, e – learning, využívanie spoločných médií).

Opis:

Univerzita reaguje na moderné metódy vo vzdelávaní v súlade s Akčným plánom implementácie e-learningu na TU. TU získala finančné prostriedky na tvorbu a inováciu študijných programov – projekt virtuálna univerzita. Zabezpečovanie počítačovej gramotnosti pracovníkov univerzity je realizované prostredníctvom školení pre pedagogických i nepedagogických pracovníkov.

8. Plánovanie aktivít vzdelávania a rozvoja komunikačných techník v oblasti rizika, konfliktu záujmov, manažerstva rôzností, pohlavnej orientácie a integrácie alebo etiky.

Opis:

Vzdelávanie zamestnancov v oblasti manažérskych zručností sa realizovalo na profesionálnej úrovni v spolupráci s externou firmou. Vedenie TU i vedenia fakúlt mali naplánované profesionálne školenia aj v oblasti manažerstva rizík. Manažerstvo rizík na úrovni TU je zvládnuté v oblasti podávania projektov smernicou rektora, ktorá minimalizuje riziko nespĺnenia cieľov projektu.

9. Hodnotenie vplyvu vzdelávania a rozvojových programov na pracovisku a prenesenie obsahu kolegom vo vzťahu k nákladom aktivít pomocou monitorovania a analýz nákladov a výnosov.

Opis:

Univerzita dôsledne sleduje efektívnosť všetkých druhov vzdelávacích aktivít. Na posúdenie efektívnosti používa metódu nadlimitných a podlimitných študijných programov. Pri ďalšom vzdelávaní umožní otvoriť len také aktivity, ktoré majú nezáporný zisk. Náklady na školenia sú sledované, každoročne vyhodnocované. Najväčší prínos z realizovaného vzdelávania (projektívni manažéri) sa prejavil v náraste počtu prijatých projektov a v objeme získaných prostriedkov z ESF.

10. Preskúvanie nevyhnutnosti podporovať kariéru žien a v súlade s tým rozvíjať kariérne plány.

Opis:

Z hľadiska podpory kariérneho rastu žien sa zvýšená pozornosť venuje ženám v produktívnom veku, pričom sa zohľadňuje plnenie rodinných a rodičovských povinností. Osobitná pozornosť sa venuje ženám, ktoré sú na materskej alebo rodičovskej dovolenke, pričom sú stále vnímané ako súčasť univerzitného života a je im umožnené aktívne participovať na vedeckých a výskumných aktivitách univerzity.

3.3. Zapájala zamestnancov rozvíjaním otvoreného dialógu, splnomocňovaním a podporovaním ich osobného prospechu

1. Podpora kultúry otvorenej komunikácie, dialógu a povzbudzovania tímovej práce.

Opis:

TU podporuje neformálnu komunikáciu a povzbudzovanie dialógu medzi zamestnancami a vedením, ako aj medzi univerzitou a verejnosťou. Akademické prostredie sa vyznačuje vysokou kultúrou dialógu a komunikácie, pričom sa vedenie univerzity snaží o vyvážanie miery zodpovednosti a vlastnej kompetencie za výsledky spoločnej práce. Využívaným nástrojom otvorenej komunikácie na pôde TU je napr. politika „otvorených dverí“, čo znamená jednoduchá dostupnosť všetkých vedúcich zamestnancov a taktiež oceňovanie kreativity a mimoriadnej výkonnosti zamestnancov.

2. Aktívne vytvárať prostredie na získavanie nápadov a návrhov od zamestnancov a rozvíjanie vhodných mechanizmov (napr. schémy návrhov, pracovné skupiny, brainstorming).

Opis:

Väčšina návrhov a nápadov zamestnancov z úrovne katedier a fakúlt sa zostavuje na základe kolektívneho rozhodovania, kedy sa využíva metóda brainstormingu. Do tvorby plánov a stratégií sa systematicky zapájajú zamestnanci príslušných súčastí univerzity, a to hlavne formou pripomienkovania, osobných konzultácií a formou vytvárania pracovných tímov ku konkrétnym problémovým okruhom. Príkladom môže byť zostavenie nového študijného

programu, kde sa už pred predložením návrhu do AS a VR okrem hlavného garanta (docenta, profesora) na pripomienkovaní návrhu podieľajú všetci zainteresovaní zamestnanci katedier. Ďalším príkladom sú vedeckovýskumné úlohy, ktoré vyžadujú širšiu platformu riešiteľov ako aj administratívnych pracovníkov. V rámci prieskumu spokojnosti zamestnancov mal každý zamestnanec možnosť vyjadriť svoje námety a návrhy v anonymnom dotazníku odpoveďami na otvorené otázky. Všetky súčasti TU využívajú aj schránku nápadov a pripomienok.

3. Zapájanie zamestnancov a ich zástupcov (napr. odborov) do tvorby plánov, stratégií, a cieľov, navrhovania procesov a do identifikácie a implementácie zlepšovacích aktivít/činností.

Opis:

Pri tvorbe plánov a stratégií sa podporuje zapájanie zamestnancov do pracovných tímov. Na základe rôznych požiadaviek sú zostavované príslušné pracovné tímy riadené zväčša príslušným prorektorom, kde sa uplatňujú rôzni zamestnanci na základe svojho profesijného zamerania. Návrhy prechádzajú interným pripomienkovým konaním prostredníctvom intranetu, postup ktorého záleží od dôležitosti dokumentu. Každoročne si všetky fakulty formou SWOT analýzy identifikujú oblasti na zlepšenie a premietajú tieto námety do tvorby plánov, stratégie a cieľov. Najefektívnejší spôsob získavania informácií a podnetov od zamestnancov sú (na niektorých fakultách TU) mesačné zasadnutia katedier. Ich prostredníctvom sa k vedúcemu katedry dostávajú podnety, ktoré v porovnaní s analýzou dosiahnutých výsledkov tvoria základ periodickej správy katedry a akčného plánu fakulty.

4. Hľadanie konsenzu medzi manažérmi/predstavenými a zamestnancami pri určovaní cieľov a spôsoboch merania dosiahnutia cieľa.

Opis:

Základným nástrojom hľadania konsenzu medzi manažérmi a zamestnancami je osobný pohovor realizovaný každý polrok. Na jednotlivých fakultách TU sa pravidelne oceňujú pracovníci za dosiahnutie cieľa, je vytvorený mechanizmus kritérií hodnotenia výkonov pracovníkov, oceňuje sa získanie grantov, osobná zainteresovanosť pracovníkov na rôznych úrovniach riadenia, resp. študijnej agendy, ako aj podiel na publikačnej činnosti fakulty, vytvorenie ktorých podliehalo diskusii na kolégiu dekana.

5. Pravidelné vykonávanie prieskumov spokojnosti zamestnancov, publikovanie/zverejňovanie ich vyhodnotení a poskytovanie spätnej väzby k ich výsledkom/zhrnutiam/interpretáciám/zlepšovacím činnostiam.

Opis:

Každoročne je na jednotlivé súčasti TU distribuovaný dotazník spokojnosti zamestnancov, ktorý je podľa potreby modifikovaný a vyhodnocovaný. Na základe analýzy výsledkov dotazníka sa podarilo zlepšiť celkovú spokojnosť zamestnancov so svojim pôsobením na TU aplikáciou konkrétnych požiadaviek.

6. Zabezpečenie možnosti pre zamestnancov poskytnúť spätnú väzbu svojim priamym manažérom/riaditeľom o kvalite ich riadenia.

Opis:

Univerzita uplatňuje všetky formy konzultácií. Je to na jednej strane na úrovni akademického senátu (volení zástupcovia zamestnancov) a na druhej strane so zamestnaneckými odbormi. Zasadnutia AS TU na všetkých úrovniach s účasťou vedenia sa konajú minimálne štyrikrát ročne. Na všetkých stretnutiach oboch zamestnaneckých odborov sa zúčastňujú aj členovia vedenia TU. Zákon o kolektívnom vyjednávaní sa uplatňuje. Pri vzniku problémov sa vytvárajú ad hoc komisie na ich riešenie.

Hodnotenie konkrétnych nadriadených je možné prostredníctvom dotazníka. Okrem toho majú zamestnanci možnosť poskytnúť spätnú väzbu svojim nadriadeným využitím skrinky námetov a pripomienok, ako aj priamou osobnou konzultáciou (systém otvorených dverí).

Ďalšou možnosťou pre zamestnancov je poskytnúť spätnú väzbu svojim nadriadeným počas už vyššie spomínaného osobného pohovoru, ktorý sa realizuje každý polrok.

7. Zabezpečenie vhodných pracovných podmienok v rámci celej organizácie, vrátane starostlivosti o zdravie a požiadaviek na bezpečnosť.

Opis:

Univerzita má vypracovanú pasportizáciu priestorov vo vzťahu k počtu zamestnancov a študentov a dôsledne sleduje všetky psychohygienické a bezpečnostné predpisy. Tieto podmienky pre zamestnancov zahŕňajú: zabezpečenie kancelárií, vybavenie kancelárií, zabezpečenie pracovných potrieb, sociálnych zariadení, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, možnosť vzdelávania, zabezpečenie stravovania nielen prostredníctvom vlastných jedální, ale aj prostredníctvom stravných lístkov, pričom sú zohľadňované špecifické požiadavky na stravovanie (diéty). Ďalej majú zamestnanci možnosť využitia služieb zmluvného lekára. Kolektívna zmluva umožňuje zamestnancom čerpať o 5 dní viac dovolenky nad zákonom stanovený rámec. Prostredníctvom sociálneho fondu má každý zamestnanec univerzity právo na príspevok na regeneráciu, ako aj na príspevok k doplnkovému dôchodkovému sporeniu. Sociálny fond sa využíva aj na organizovanie spoločenských akcií.

Na univerzite je zriadený referát obrany, civilnej ochrany, ochrany utajovaných skutočností, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a ochrany pred požiarimi, ktorý pravidelne organizuje na základe príkazu rektora cvičné požiarne popluchy a školenia bezpečnosti práce.

8. Zabezpečenie primeraných podmienok na dosiahnutie vhodného vyváženia práce a osobného života zamestnancov (napr. možnosť prispôsobenia pracovného času), rovnako ako venovanie pozornosti potrebe zamestnancov na čiastočný úväzok, zamestnancom na materskej a rodičovskej dovolenke mať prístup k relevantným informáciám a zapojiť sa do vhodných organizačných záležitostí a vzdelávania.

Opis:

TU umožňuje uskutočňovanie pracovných aktivít zamestnancov aj formou domácej práce alebo telepráce, pričom sa tak snaží vychádzať v ústrety svojim zamestnancom a ich životným a osobným podmienkam. Aktívne umožňuje zapojenie sa zamestnancov na materskej alebo rodičovskej dovolenke, ktorí sú stále vnímaní ako súčasť univerzity a môžu tak aktívne participovať na vedeckých a výskumných aktivitách.

9. Starostlivosť hlavne o potreby spoločensky znevýhodnených ľudí a ľudí so zdravotným postihnutím.

Opis:

TU ako aj všetky jej súčasti uskutočňujú politiku ústretovosti voči ľuďom spoločensky znevýhodneným alebo so zdravotným postihnutím, a to aj na báze materiálnej podpory vo forme sociálnych štipendií ako aj vo forme technickej a praktickej, kde majú všetky fakulty TU aktívny bezbariérový prístup do budov univerzity.

10. Poskytovanie adaptačných schém a metód oceňovania zamestnancov nefinančným spôsobom (napr. plánovaním a preskúmaním benefitov pre zamestnancov a podporovaním ich spoločenských a športových aktivít zameraných na zdravie a osobný prospech zamestnancov).

Opis:

TU ako aj všetky súčasti univerzity podporuje zdravie a osobný život zamestnancov podporou jednotlivých pracovníkov zo Sociálneho fondu TU. Príspevok zo Sociálneho fondu má možnosť čerpať každý zamestnanec vždy ročne. Príspevky sú jednotné a ich plnenie zodpovedá presne stanoveným kritériám.

Kritérium 4: Partnerstvá a zdroje

Silné stránky:

-
-
-
-

Oblasti na zlepšovanie:

-
-
-
-

Dôkazy:

- 4.1.
- 4.2.
- 4.3.
- 4.4.
- 4.5.
- 4.6.

Subkritérium	Bodové hodnotenie
4.1.	47
4.2.	46
4.3.	55
4.4.	52
4.5.	55
4.6.	45
PRIEMER ZA KRITÉRIUM	50

Kritérium 4: Partnerstvá a zdroje

Hodnotenie: Zvážte, čo organizácia robí, aby:

4.1. Vytvárala a riadila partnerstvá s relevantnými organizáciami

1. Identifikácia súkromných, občianskych kľúčových partnerov a kľúčových partnerov z verejného sektora a definovanie vzájomného vzťahu (napr. odberateľ – poskytovateľ, dodávateľ, spolutvorca, doplnkový/náhradný poskytovateľ produktu, vlastník, zakladateľ, atď.).

Opis:

TU považuje za najdôležitejšiu zainteresovanú stranu študentov ako zákazníkov a súčasne vníma ako potenciálnych zákazníkov absolventov stredných škôl ako uchádzačov o štúdium.

Partnerské vysoké školy doma i v zahraničí sa podieľajú na spoločnom formovaní našich študentov prostredníctvom mobilit. Podstatnú časť zmluvného vzťahu s týmito univerzitami predstavujú spoločné projekty, súčasťou ktorých sú aj mobility zamestnancov. V rámci mobilit študentov a zamestnancov sa univerzita stala súčasťou projektu Erasmus+. Do kategórie partnerov patria aj ústavy Slovenskej akadémie vied, partnerské pracoviská, inštitúcie a profesijné zväzy.

Našimi strategickými partnermi a zároveň aj zákazníkmi sú Mesto Trnava a Trnavský samosprávny kraj, ktorí sú odberateľmi výstupov z projektov, na druhej strane činnosť TU má dôležitý mestotvorný vplyv (vytváranie zamestnaneckého potenciálu pre oblasť školstva, kultúry, zdravotníctva, sociálnej sféry, práva, priemyslu a pod., pre členstvo zamestnancov v odborných komisiách, odborná garancia aktivít mesta, pôsobenie mládeže formou študentských aktivít, rozvíjanie pracovných príležitostí v meste).

Odberateľmi produktov (programov celoživotného vzdelávania TU) sú aj podnikateľské a nepodnikateľské subjekty, ako napr. VÚJE, EBO, Siemens, Punch, PSA Peugeot-Citroen, zastupiteľské úrady, zdravotnícke a sociálne zariadenia, neziskové organizácie. Mnohé z týchto organizácií podporujú univerzitu formou poskytovania priestorov a inou nefinančnou pomocou.

TU systematicky vyhľadáva partnerov aj v oblasti podpory krajín tretieho sveta. Sú to predovšetkým neziskové organizácie, ako napr. Cordaid – holandská charitatívna MVO, ktorá poskytuje rozvojovú a humanitárnu pomoc. Podobne TU spolupracuje aj s ACEC – slovenská MVO, ktorá sa podieľa na vzdelávacích projektoch najmä znevýhodneným skupinám. Spoluprácu s týmito organizáciami TU využíva na podporu v oblasti zdravotníckych a sociálnych projektov, z čoho vyplýva aj zadávanie atraktívnych tém pre študentov, školenia doktorandov, získavanie prípadových štúdií. Táto činnosť nie je pre TU zisková, nie je to však ani cieľom tejto spolupráce.

2. Uzatvorenie a manažérstvo vhodných partnerských zmlúv berúc do úvahy rozličné aspekty spoločenskej zodpovednosti, ako sú spoločensko-ekonomické a environmentálne vplyvy poskytovaných služieb a produktov.

Opis:

Univerzita bola založená na kresťanskom princípe, ktorý sa premieta do každodenných aktivít. Prejavuje sa to vyhľadávaním slovenských aj medzinárodných partnerov z oblasti sociálnej etiky, ľudských práv, kresťanskej morálky, ochrana života, a pod.

Jedným z významných prejavov aktivít v oblasti spoločenskej zodpovednosti sú každoročne organizované konferencie s tzv. pro-life zameraním, napr. Ochrana života, Etika učiteľa, Rodina v súčasnom svete, Etika v práve.

Značnú pozornosť TU venuje získavaniu a realizácii grantov, dotácie ktorých umožňujú rozvíjať vedeckovýskumnú prácu so zameraním na zvýšenie atraktivity štúdia, prostredníctvom ktorých univerzita reaguje na spoločenskú potrebu súvisiacu s požiadavkami praxe.

TU je aj členom Slovenskej obchodnej a priemyselnej komory.

Pozoruhodné aktivity vyvíja TU v realizácii projektov v rozvojových krajinách. Zamestnanci TU, osobitne FZaSP, sa podieľali na realizácii nasledovných projektov:

- Keňa. Mary Immaeulate Clinic v Nairobi
- Antimalnutričné centrum Mukuru, Keňa
- AIDS HIV centrum Mukuru, Keňa
- Centrum Sv. Karola Langu, Lunga Lunga, Keňa
- Streetboy centrum sv. Vizita, Kayole, Keňa
- House of Family sv. Maxmilána Kolbeho, Kambodža
- bakalársky študijný program sociálne zdravotný v Nairobi, Keňa
- sociálno-zdravotnícka starostlivosť o podvyživené deti do 5. roku života a ich matky v regióne Kwale, v Keni.
- kontinuálna starostlivosť o matku a dieťa pomocou viacstupňovej vzdelávacej intervencie v Južnom Sudáne
- rozvoj kapacít v ošetrovatelstve, pôrodnej asistencii a komunitnom zdravotníctve v špecifických podmienkach Južného Sudánu
- budovanie kapacít v oblasti počítačovej gramotnosti v Kwale a zvyšovanie verejného povedomia o slovenskej rozvojovej spolupráci

TU venuje každoročne pozornosť pracovnému prostrediu a otázkam bezpečnosti práce a prípadným ekologickým škodám. Normálny komunálny odpad je likvidovaný prostredníctvom oddelenia vnútornej prevádzky univerzity na základe zmluvy so spoločnosťou A.S.A Trnava. Nebezpečný odpad (žiarivky, batérie, olej a pod.) je likvidovaný podľa potreby prostredníctvom spoločností, ktoré sú oprávnené predmetnú činnosť vykonávať.

Zamestnanci jednej z fakúlt TU sú priamo zapojení ako odborní garanti do Programu hospodárskeho a sociálneho rozvoja mesta Trnava v oblasti mestského životného prostredia a podmienok pre aktivity vo voľnom čase s cieľom zvyšovať environmentálne povedomie obyvateľstva už v detskom veku, v rámci ktorého bola zavedená separácia odpadu na všetkých základných školách v Trnave. TU participuje na riešení environmentálnych projektov na lokálnej, regionálnej i národnej úrovni.

3. Stimulovanie a organizovanie partnerstiev so špecifickými úlohami, rozvoj a zavádzanie spoločných projektov s inými organizáciami verejného sektora patriacimi do rovnakej oblasti/reťaze politickej línie a rozličných inštitucionálnych úrovní.

Opis:

Pracovníci TU v rámci projektovej činnosti vytvárajú partnerstvá s mnohými organizáciami verejného sektora a cez riešenie a implementáciu ich výsledkov pozitívne ovplyvňujú ich činnosť v súlade s prioritami štátu. Konkrétne ide o riešenie rómskej problematiky, duševného zdravia, aktivít v oblasti prevencie civilizačných ochorení a mnohých ďalších. Súčasťou týchto aktivít je zapojenie do projektu CABIS-IDA, ktorého cieľom je rozšíriť odborné kapacity na Slovensku a v širšom regióne východnej a južnej Európy pre prácu v oblasti medzinárodnej rozvojovej spolupráce a humanitárnej pomoci prostredníctvom tvorby a implementácie vzdelávacieho programu, špeciálne navrhnutého pre tieto účely Trnavskou univerzitou.

4. Pravidelné monitorovanie a vyhodnocovanie implementácie a výsledkov partnerstiev.

Opis:

Na univerzite prebieha priebežné a pravidelné vyhodnocovania všetkých aktivít realizovaných s partnermi Trnavskej univerzity. Vyhodnocovanie spoločných projektov sa realizuje prostredníctvom priebežných správ, ako aj výročných správ.

Súčasťou vyhodnocovania partnerských zmlúv je aj hodnotenie mobilit študentov a zamestnancov vo výročných správach.

Hodnotenie dodávateľských zmlúv na realizácii investičných akcií je monitorované kvestorom univerzity, ako i príslušným prorektorom.

Na stavbách sa konajú pravidelné kontrolné dni, sleduje sa vecné i finančné plnenie zmlúv.

Prebieha tiež vnútorná kontrola útvárom hlavnej kontrolórky a prostredníctvom univerzitného právnik. Pravidelne sa monitorujú relevantné procesy.

Prínosy partnerstiev sa každoročne vyhodnocujú a sú pokladom pre tvorbu akčných zámerov na ďalší rok, ako aj tvorbu dlhodobej koncepcie univerzity.

5. Identifikovanie potreby uzatvárania dlhodobých verejných a súkromných spolu partnerstiev (PPP) a ich primerané rozvíjanie.

Opis:

Na základe vyhodnocovania ročného plánu úloh, po zhodnotení výsledkov vo výročných správach, v súlade s koncepciou rozvoja TU a dlhodobým zámerom TU, sa vytvára ročný plán na nasledovný kalendárny rok, v ktorom sa identifikujú potreby udržania, resp. vzniku nových spolu partnerstiev.

6. Definovanie zodpovedností každej strany v manažérstve partnerstiev vrátane riadenia, rovnako ako hodnotenia a preskúmania.

Opis:

Všetky zmluvy sú pripravené v spolupráci s právnym oddelením univerzity tak, aby mali jasne definované zodpovednosti zmluvných strán, mechanizmus kontroly plnenia a spôsob vypovedania.

Rektor TU zreteľne definuje zodpovednosť každej strany. Sú presne určené pravidlá zodpovednosti za prípravu zmlúv a dodržiavanie zmluvných podmienok.

Podľa charakteru zmlúv prebieha ich pravidelná a periodická kontrola.

7. Zvyšovanie organizačnej kapacity rozvíjaním možností pracovných umiestnení.

Opis:

Organizačná kapacita jednotlivých pracovísk TU vychádza so schválenej organizačnej štruktúry. O jej rozšírení v rámci potrieb jednotlivých pracovísk, ako aj finančných možností, rozhoduje rektor univerzity na základe požiadaviek a priebežne realizovaných auditov.

8. Výmena dobrej praxe s partnermi a využívanie bench learningu a benchmarkingu.

Opis:

Benchmarking je základom rozpočtovania súčastí v dvoch rozmeroch – porovnávanie výkonu fakúlt navzájom, ako i porovnávanie výkonu tej istej fakulty v čase. Prvý slúži na stanovenie podielu na disponibilných zdrojoch, druhý na analýzu riadenia a výsledkov súčastí, ako aj na aktualizáciu cieľov. Okrem toho porovnávame fakulty s inými s podobným zameraním cez ARRA.

Využívanie strategických partnerov na bench learning a benchmarking sa realizuje najmä na základe projektových spoluprác a bilaterálnych zmlúv s domácimi a zahraničnými univerzitami.

9. Výber poskytovateľov so spoločensky zodpovedným profilom vo verejnom obstarávaní.

Opis:

Realizácia verejných obstarávaní sa deje v súlade s legislatívnymi podmienkami Slovenskej republiky.

4.2. Vytvárala a implementovala partnerstvá s občanmi/zákazníkmi

1. Zabezpečovanie proaktívnej informačnej politiky (napr. o tom, ako organizácia funguje, o právomoci verejných orgánov, o štruktúre a procesoch organizácie, atď.).

Opis:

TU má vytvorenú, schválenú a využívanú politiku informačnej bezpečnosti, ktorá definuje, organizuje a riadi všetky procesy súvisiace s informačnou politikou.

2. Aktívne povzbudzovanie občanov/zákazníkov k organizovaniu sa, vyjadreniu svojich potrieb a požiadaviek a podpore partnerstiev s občanmi, zástupcami občianskych skupín a

spoločenskými organizáciami.

Opis:

Trnavská univerzita iniciovala vytvorenie združenia Alumni, ktoré zoskupuje jej absolventov, vytvorila prostredie pre možný vznik Študentskej rady. Špecifickým nástrojom na podporu uplatnenia potrieb a požiadaviek študentov TU je vznik Centra podpory študentov, ktoré poskytuje služby v oblasti psychoterapie a socioterapie, právneho poradenstva, poradenstva študentom so špecifickými potrebami a športových aktivít. Univerzita má zriadené aj Univerzitné pastoračné centrum a Centrum ďalšieho vzdelávania, ktorého súčasťou je Univerzita tretieho veku a Centrum jazykov. Napĺňanie požiadaviek občanov a študentov sa realizuje aj prostredníctvom univerzitnej knižnice.

Na univerzite funguje aj systém študijných poradcov pre jednotlivé študijné odbory, ktorí pomáhajú študentom orientovať sa vo vysokoškolskom prostredí, pri výbere povinne voliteľných a výberových predmetov a riešiť ich prípadné problémy so štúdiom.

3. Podpora zapojenia občanov/zákazníkov a ich zástupcov do vecí verejných a ich aktívnej účasti na procesoch rozhodovania organizácie (spoluvytvorenie a spolurozhodovanie), napr. prostredníctvom konzultačných skupín, zoznamov, prieskumov verejnej mienky, krúžkov kvality.

Opis:

Trnavská univerzita a všetky jej súčasti majú zriadené rady kvality, ktoré fungujú na základe ich štatútov. Ich nezastupiteľnými členmi sú aj zástupcovia študentov. Spolurozhodovacia právomoc študentov je realizovaná aj prostredníctvom ich členstva v akademických štruktúrach univerzity a fakúlt.

4. Zabezpečenie rámcov pre aktívne vyhľadávanie myšlienok, návrhov a sťažností občanov/zákazníkov a ich zhromažďovania primeraným spôsobom (napr. zoznamy, konzultačné skupiny, dotazníky, schránky sťažností, prieskumy verejnej mienky a pod.). Analyzovanie a preskúvanie týchto informácií a rozširovanie výsledkov.

Opis:

Na TU sú zriadené „čierne skrinky“ námetov a pripomienok a každoročne sa realizuje a vyhodnocuje aj dotazník spokojnosti študentov TU, ktorého výsledky sú prerokované na príslušných kolégiách dekana a rektora a zverejňované na intranete fakúlt TU. Na základe Smernice o kvalite vzdelávania bol zavedený aj monitoring absolventov TU.

5. Zabezpečenie transparentnosti fungovania organizácie, ako aj jej procesov rozhodovania (napr. uverejňovaním výročných správ, organizovaním tlačových konferencií a aktualizovaním informácií na internete).

Opis:

Na TU je dôsledne dodržiavaná politika transparentnosti, všetky zásadné dokumenty sú zverejnené na webovom sídle univerzity, dostupnosť informácií je daná aj realizáciou pravidelných mesačných kolégií rektora a dekana.

6. Definovanie a odsúhlasenie spôsobov ako rozvíjať úlohu občana/zákazníka ako spoluvorcu služieb (napr. v kontexte manažérstva odpadov) ako spoluhodnotiteľa (napr. prostredníctvom systematického merania spokojnosti).

Opis:

Na TU sú zriadené „čierne skrinky“ námetov a pripomienok a každoročne sa realizuje a vyhodnocuje aj dotazník spokojnosti študentov TU, ktorého výsledky sú prerokované na príslušných kolégiách dekana a rektora a zverejňované na intranete fakúlt TU.

7. Vytváranie efektívneho manažérstva očakávaní vysvetľovaním zákazníkovi, aké služby môže očakávať, vrátane počtu indikátorov kvality – prostredníctvom charty občanov.

Opis:

Všetky procesy súvisiace s realizáciou hlavnej činnosti TU – vzdelávaním sú ukotvené v študijných poriadkoch univerzity a fakúlt, podmienky prijatia, štúdia, získavania kreditov sú

zverejnené na webových sídlach univerzity a fakúlt, v odporúčaných študijných plánoch, ako aj informačných listoch jednotlivých predmetov. Komplexná informácia o možnostiach štúdia na univerzite je vytvorená aj v samostatnom portáli v anglickom jazyku- ECTS (Information package).

8. S cieľom zaistiť s občanom/zákazníkom efektívne partnerstvo, zabezpečiť aktualizovanú informáciu o tom, ako sa vyvíja individuálne a spoločenské správanie občanov/zákazníkov tak, aby bolo možné zaviesť procesy konzultácií a iné služby.

Opis:

Univerzita uplatňuje všetky formy konzultácií. Využívaným nástrojom otvorenej komunikácie na pôde TU je napr. politika „otvorených dverí“, čo znamená jednoduchá dostupnosť všetkých zamestnancov v čase konzultačných hodín.

4.3. Riadila finančné zdroje

1. Zosúladienie finančného manažerstva so strategickými cieľmi účinným, efektívnym a ekonomickým spôsobom.

Opis:

Každoročne univerzita a fakulty zostavujú návrh rozpočtu na realizáciu stanovených cieľov dlhodobého zámeru a príslušného akčného programu.

Následne na základe pridelenej dotácie sa zostavuje rozpočet univerzity a jej častí tak, aby sa maximálne zabezpečili strategické ciele, po vyčlenení ktorých sa delenie realizuje na základe podielu výkonu jednotlivých súčastí na získaní zdrojov vo vzdelávaní a vede. Jednotlivé prioritné úlohy univerzity sú naplánované i s konkrétnym čerpaním finančných prostriedkov. Pri zostavovaní rozpočtu sa uplatňuje cieľovo-programový prístup daný smernicou TU.

Rozpočet prechádza schvaľovaním v AS TU, SR TU a v AS jednotlivých fakúlt.

Čerpanie rozpočtu je pravidelne mesačne kontrolované.

2. Analyzovanie rizík a príležitostí finančných rozhodnutí.

Opis:

Realizácia vytvorených pravidiel hospodárenia Trnavskej univerzity priamo eliminuje vznik rizík a príležitostí na zlé rozhodnutia vo finančnej oblasti.

3. Zabezpečenie finančnej a rozpočtovej transparentnosti.

Opis:

Na základe legislatívnej povinnosti sa každoročne zverejňujú výročné správy aj o čerpaní rozpočtu. Štvrťročne sa vyhodnocuje stav čerpania rozpočtu a prijímajú sa opatrenia na zabezpečenie rovnomernosti čerpania, v súlade s princípmi hospodárnosti.

4. Zabezpečenie nákladovo účinného, efektívneho a ekonomického manažerstva finančných zdrojov využívaním efektívnych finančno-nákladových účtovných a kontrolingových systémov.

Opis:

Univerzita má zavedený stabilizovaný systém finančného riadenia, ktorý zabezpečuje priebežné čerpanie rozpočtu, predvídanie potenciálnych problémov a eliminovanie nestability vo finančnom riadení univerzity.

Univerzitné zdroje sú plánované len na aktivity prinášajúce dlhodobý prospech v súlade so strategickými cieľmi. Periodicky sa zhodnocuje efektivita aktivít a na základe analýzy sa stratégie adaptujú na optimálnu trajektóriu, zabezpečujúcu maximálne zhodnocovanie zdrojov. Rektor univerzity poveruje kontrolórku finančnou kontrolou pre jednotlivé oblasti, prípadne kontrolou nakladania finančných prostriedkov na fakultách.

5. Zavedenie inovačných systémov rozpočtového a nákladového plánovania (napr. viacročné rozpočty, programové/projektové rozpočtovanie, rozpočty na energie, rozpočty na zabezpečovanie rodovej/sexuálnej rovnosti).

Opis:

Proces prípravy rozpočtu je plne založený na programovo-cieľovom prístupe, delegovaní kompetencií a zodpovedností za hospodárenie a dôslednej zásluhovosti založenej na sledovaní výkonnosti súčastí univerzity. Pre realizáciu cieľov univerzita využíva techniku fondov, čím je zabezpečená ich splniteľnosť. V porovnaní s minulosťou sa aktívnou súčasťou finančného manažmentu stalo rozpočtovanie všetkých zdrojov univerzity a fakúlt.

Rozpočet sa zostavuje v zmysle dlhodobého zámeru a konkrétne náklady sa zapracujú do príslušného obdobia. Na porade vedenia TU, grémia TU i rektora TU sa pravidelne diskutuje o dodržiavaní rozpočtu a analyzuje sa nakladanie finančných prostriedkov pre jednotlivé strategické ciele a úlohy.

Univerzita má zavedený modul controlling v programe SOFIA, ktorý slúži aj pre všetky stupne riadenia. Metodika controllingu je napojená na modul controlling ekonomického systému SAP, ktorý v súčasnosti využíva na univerzitnej úrovni riadenia.

6. Delegovanie a decentralizácia finančných zodpovedností a ich vyváženie s centrálnym kontroľingom.

Opis:

Zodpovednosť za hospodárenie je delegovaná v súlade s rozpočtovaním a má minimálne dva stupne – univerzita a súčasť. Na niektorých fakultách pokračuje decentralizácia aj tretím stupňom – rozpočtovaním katedier. Toto prinieslo výrazný nárast efektivity, nakoľko zodpovednosť za hospodárenie sa posunula bližšie k procesom. Centrálna úroveň (vedenie TU) sleduje agregované hodnoty najmä kritických položiek (mesačne sú to osobné náklady jednotlivých súčastí a univerzity ako celku), pričom akceptuje predložené plány (rozpočty), ak sú reálne kryté zdrojmi. Tým je zabezpečená decentralizácia zodpovednosti a rozhodnutí a na druhej strane riadenie a alokácia zdrojov univerzity.

7. Finančné riadenie založené na analýze nákladov/výnosov, udržateľnosti a etiky.

Opis:

Univerzita zostavuje rozpočet v štruktúre náklady a výnosy, čerpanie sa pravidelne vyhodnocuje. Základom rozpočtovania je analýza výkonov, prínosov a efektívnosti súčastí, aktivít a procesov.

8. Začlenenie údajov nefinančnej výkonnosti do rozpočtových dokumentov, ako sú informácie o cieľoch výstupov a dôsledkov.

Opis:

Kvalitatívna úroveň sa sleduje oceňovaním mimoriadnych výsledkov vo VVUČ, pedagogických výstupov cez ceny Martina Palkoviča a Antona Hajduka, mimoriadne sa oceňujú úspechy v oblasti spoločenského alebo športového života – účasť na olympiáde, rôzne ocenenia za reprezentáciu školy, mimoriadne štipendiá.

4.4. Riadila svoje informácie a poznatky

1. Tvorba systémov pre manažérstvo, uchovávanie a vyhodnocovanie informácií a poznatkov v organizácii v súlade so strategickými a operatívnymi/prevádzkovými cieľmi.

Opis:

Na univerzite prebehli interné školenia pri zavádzaní všetkých využívaných systémov, napr. SOFIA, MAIS, CREPČ, a nových predpisov do praxe. Pri odchode niektorého zo zaškolených zamestnancov sa novoprijatý zamestnanec zaškoluje interne. Rektor TU na kolégiu rektora zverejňuje informácie z pracovných ciest s cieľom vytvoriť systém pre uchovávanie informácií. Pracovníci Centra informačných služieb každoročne realizujú školenia na využívanie dátových systémov pre novoprijatých študentov TU na všetkých jej súčastiach.

Zavedenie a využívanie informačných systémov MAIS, SOFIA, BIREP, značne uľahčilo riadenie, uchovávanie a vyhodnocovanie informácií a vedomostí pre potreby vedenia a zamestnancov TU.

2. Zabezpečenie, aby sa externe dostupné informácie získavali, spracovávali a efektívne využívali a uchovávali.

Opis:

Na centrálnej úrovni univerzity (univerzitná knižnica) je súčasťou pracovných povinností konkrétneho zamestnanca sledovať všetky výzvy na podávanie projektov súvisiacich so zameraním univerzity. Na svoju činnosť má vytvorené predpoklady vo forme definovania potenciálnych zdrojov predkladania výziev, zaradenie do adresárov agentúr. Jeho úlohou je bezprostredné informovanie zainteresovaných pracovníkov. Na efektívne spracovanie týchto informácií pred podaním projektu slúži projektové oddelenie univerzity.

Súčasťou povinností prodekanov jednotlivých fakúlt zodpovedných za styk s verejnosťou je sledovať externé prostredie v špecifickej oblasti a získavať informácie potrebné k strategickému a taktickému rozhodovaniu.

Rektor TU posielá riadiacim pracovníkom všetky externe získané informácie na základe zaradenia pracovníka. Informačné tabule a nástenky a informácie na webovom sídle sa pravidelne aktualizujú.

Zamestnanci získavajú informácie prostredníctvom internetu, vestníkov, odborných časopisov, odborných školení.

3. Trvalé monitorovanie poznatkov a informácií dostupných v organizácii, zabezpečenie ich relevantnosti, správnosti, spoľahlivosti a bezpečnosti. Zároveň aj ich zosúladenie so strategickým plánovaním a súčasnými i budúcimi potrebami zainteresovaných strán.

Opis:

Vrcholový manažment TU sa pravidelne v utorok stretáva, aby dochádzalo k výmene informácií, skúseností. Minimálne raz do roka sa vrcholový manažment TU stretáva i neformálne, aby bolo vytvorené prostredie vhodné na neformálne prerokovanie informácií, strategických cieľov a podobne. Následne po kolégiu rektora sa konajú kolégiá dekanov a zvyčajne aj schôdze katedier, prostredníctvom ktorých sú informácie prenášané až na najnižšiu úroveň riadenia, v opačnom toku je zabezpečený prenos informácií a požiadaviek od jednotlivých pracovníkov.

Informovanosť sa zvyšuje vytváraním a aktualizáciou intranetu univerzity a fakúlt, ako aj verejných informácií na ich webových sídlach. Informačná bezpečnosť je definovaná v informačnej politike TU.

4. Vytváranie vnútorných kanálov na postupné rozširovanie informácií po celej organizácii, aby sa zabezpečilo, že všetci zamestnanci majú prístup k informáciám a poznatkom, relevantným pre ich úlohy a ciele (internet, informačný bulletin, vlastný časopis, atď.).

Opis:

V súčasnej dobe sa prenos informácií realizuje prostredníctvom priamych porád od najvyššej úrovne až po najspodnejšiu. Tento systém je časovo zosúladený z hľadiska nadväznosti sprostredkovania informácií.

Na univerzite je zavedený systém jednotnej e-mailovej adresy zamestnancov a študentov TU. Formou spoločnej e-mailovej adresy je možné osloviť všetkých zamestnancov a formou spoločných adries presné skupiny študentov. Podobný systém je zavedený aj na orgány univerzity, resp. skupiny zamestnancov.

Napriek tomu, že každá fakulta je v inej budove, univerzita má vytvorený systém vnútornej telefónnej ústredne a čísla všetkých zamestnancov sú zverejnené na internete.

Zavedením efektívneho riadenia je i využívanie systému Brisk na evidovanie pošty a pripomienkovanie vytváraných dokumentov TU.

Samozrejmosťou je zverejňovanie publikačnej činnosti a využívanie systému CardPay na stravovanie zamestnancov a študentov.

Univerzita vydáva aj svoj časopis, v redakčnej rade ktorého sú zamestnanci i študenti TU.

5. Zabezpečenie stálej výmeny poznatkov medzi zamestnancami (mentoring, kaučovanie, dokumentované príručky).

Opis:

Výmena poznatkov medzi zamestnancami sa v univerzitných súčastiach realizuje neformálnym a formálnym tutorstvom či mentoringom. Väčšina novoprijatých zamestnancov sú bývalí interní doktorandi, ktorí sa prostredníctvom svojich školiteľov a školiacich pracovísk veľmi rýchlo adaptujú v podmienkach TU, resp. fakúlt.

6. Zabezpečenie prístupu a vzájomnej výmeny relevantných informácií a dát so všetkými zainteresovanými stranami systematickým a používateľsky prijateľným spôsobom, berúc do úvahy špecifické potreby všetkých členov spoločnosti ako sú starí a postihnutí ľudia).

Opis:

Informácie sa zverejňujú na webových sídlach univerzity a jej súčastí. Jednotliví prorektori, resp. prodekaní sú zodpovední za sprostredkovanie informácií za svoje oblasti. Univerzita sprístupňuje svoju knižnicu zainteresovaným stranám. V prípade naliehavých informácií (napr. výzvy na podávanie projektov, pripomienkovanie riadiacich dokumentov), sú zainteresované strany kontaktované bezprostredne hromadným mailom. Pre každý druh informácie je určený zodpovedný za zverejnenie a termín najneskoršieho zverejnenia.

Na univerzite sú informačné tabule, ktoré slúžia na zverejnenie najnovších informácií a odkazov. Na univerzite je zaužívaný systém následných porád (mesačne – kolégium rektora, kolégium dekana, zasadnutie katedier), minimálne 4-krát za rok zasadá akademický senát, najmenej 2-krát do roka Správna rada TU.

Fakulty využívajú štandardné formy komunikácie vedenia s pracovníkmi fakulty. Súčasťou porád kolégia dekana sú informácie z porád kolégia rektora. Analogicky na nižšom stupni riadenia sú súčasťou porád útvarov informácie z porád kolégia dekana a informácie z vedenia, ktoré sú vedúcim pracovníkom posielané formou výpisov. Využíva sa pritom elektronický informačný systém fakulty, e-mail, informačné tabule v najfrekventovanejších priestoroch fakúlt. Pre zdravotne postihnutých občanov je zabezpečený bezbariérový prístup na centrálnej budove a na štyroch fakultách: pedagogickej, filozofickej, fakulte zdravotníctva a sociálnej práce a právnickej fakulte. Osobitne sa rieši problém prístupu áut zdravotne postihnutých študentov na parkoviská pre zamestnancov.

7. Zabezpečenie, že kľúčové informácie a poznatky tých zamestnancov, ktorí opúšťajú organizáciu, sa zachovávajú pre organizáciu.

Opis:

Vyškoľení zamestnanci počas posledných dvoch týždňov pred ukončením pracovného pomeru v organizácii zaškolojú tých, ktorí za nich nastupujú. Školení sa zúčastňujú vždy viacerí zamestnanci nielen z rektorátu, ale i z fakúlt a iných súčastí univerzity, čím sa uchováva presun informácií a pomoc novému nevyškoľenému pracovníkovi.

4.5. Riadila technológie

1. Navrhovanie manažérstva technológií v súlade so strategickými a operatívnymi/prevádzkovými cieľmi.

Opis:

Súčasť univerzity CIS je zodpovedná za napĺňanie stratégie univerzity v oblasti technológií. Súčasťou nástrojov jednotnej politiky sú vnútorné predpisy, definujúce politiku TU v oblasti technológií. Rada pre informačné systémy TU, ktorá koordinuje nasadzovanie technológií, spravuje fond IŠaS, prostredníctvom ktorého univerzita centrálnne zabezpečuje prevádzku a rozvoj technologickej infraštruktúry. Pre niektoré špeciálne požiadavky na technológie univerzita prijala osobitné stratégie.

Jednotnosť v oblasti ekonomického riadenia zaisťuje programový produkt SAP, v oblasti pedagogických činností a študijných záležitostí programový produkt MAIS, pre evidenciu zdrojov v rámci univerzitnej a fakultných knižníc programový produkt DAWINCI, používa sa tiež systém BIREP jednotnej registrácie publikačnej činnosti.

2. Implementácia, monitorovanie a vyhodnocovanie nákladovej efektívnosti používanej

technológie. Čas návratnosti investícií by mal byť dostatočne krátky a mala by sa využívať vhodná metrika.

Opis:

Sledovanie a vyhodnocovanie nákladovej efektívnosti je súčasťou vyhodnocovania ročného plánu úloh a je aj súčasťou každoročnej správy o hospodárení TU.

3. Zabezpečenie bezpečného, efektívneho a účinného využívania technológie, s dôrazom na zručnosti zamestnancov.

Opis:

Každý pracovník Trnavskej univerzity je vyškolený na používanie príslušnej technológie.

4. Účinné aplikovanie vhodnej technológie do:

- manažérstva projektov a úloh,
- manažérstva vedomostí/znalostí,
- podpory učenia sa a zlepšovacích aktivít,
- podpory interakcie so zainteresovanými stranami a partnermi,
- podpory rozvoja a udržiavania interných a externých služieb.

Opis:

Účinné aplikovanie a pokrok v oblasti inovatívnych technologických riešení má na úrovni univerzity v kompetencii poradný orgán rektora – Rada pre informačné systémy.

Univerzita má vytvorené informačné systémy integrované do IDM, čo umožňuje jednotný prístup do všetkých používateľských portálov študentom i vyučujúcim.

Voľne dostupné prístupy cez identifikované prístupové práva do internetu pre študentov prostredníctvom technológie tenkých klientov Sun Ray umožňujú študentom prihlásiť sa k internetu a informačným systémom univerzity v priestoroch TU jednoduchým a užívateľsky priateľským spôsobom.

Karty ISIC môžu študenti využívať ako identifikačné médium pre prístup k stravovaciemu, knižničnému systému, k univerzitnej sieti, do systému MAIS a Zimbra, ktorý spravuje e-mailovú komunikáciu študentov. Externé aplikácie sú využiteľné v doprave (MHD, SAD, ŽSR).

Pedagogickí zamestnanci majú k dispozícii ITIC kartu, ktorá okrem iného slúži aj na prístup ku parkovacím miestam TU tiež na stravovanie a identifikáciu v MAIS-e, CRZP, webmaily. Nepedagogickí zamestnanci využívajú na tieto účely kartu zamestnanca.

Do manažérstva boli implementované programové produkty SAP, MAIS a BIREP, do ktorých je jednotný prístup prostredníctvom TUID. Dokumentácia je riadená.

Bola dosiahnutá prístupnosť k internetu pre všetkých pracovníkov a študentov univerzity v jej budovách i v priestoroch internátov, kde je ubytovaný väčší počet študentov univerzity.

5. Zadefinovanie, ako môže byť IKT využitá na zlepšovanie poskytovaných služieb, napr. využívaním metód podnikovej architektúry na manažérstvo informácií verejnej správy.

Opis:

Možnosti využívania IKT sú na TU definované v pravidlách používania a správy počítačovej a hlasovej siete, vo vyhláske rektora *O zásadách zverejňovania informácií na internetových stránkach Trnavskej univerzity v Trnave*, v pravidlách ich vytvárania, spravovania a prevádzkovania a v Politike informačnej bezpečnosti TU.

6. Zavedenie rámcov IKT a potrebných zdrojov na poskytnutie inteligentných a efektívnych on-line služieb, aby sa zlepšilo poskytovanie služieb zákazníkom.

Opis:

Univerzita má vytvorenú vlastnú IKT infraštruktúru, ktorá je prioritne zameraná na poskytovanie služieb v rámci hlavných procesov (vzdelávacích a pedagogických). V každej z univerzitných budov je vybudovaná lokálna počítačová sieť (LAN) a bezdrôtová počítačová sieť, ktoré zabezpečujú študentom a pedagógom pripojenie do internetu prostredníctvom siete SANET. Každá fakulta disponuje minimálne jednou PC miestnosťou pre študentov a voľne dostupnými terminálmi SunRay, ktoré nie sú viazané na vyučovací rozvrh. Voľne dostupné PC a terminály

SunRay sa nachádzajú aj v študovni Univerzitetnej knižnice a v centrálnej PC miestnosti v budove rektorátu TU. V budove PdF a v budove rektorátu sa nachádzajú miestnosti so špeciálnou audio a videotechnikou na zabezpečenie videokonferenčných prenosov pre väčšie študijné skupiny.

Na zabezpečenie vzdelávacích a pedagogických procesov TU využíva viaceré informačné systémy založené na viacvrstvovej webovej architektúre:

- a) MAIS – modulárny akademický systém na riadenie a evidenciu štúdia, na riadenie prijímacieho konania, na zabezpečovanie služieb spojených so štúdiom.
- b) Systém elektronického vzdelávania EKP na zabezpečenie dištančnej formy vzdelávania prostredníctvom e-learningových kurzov.
- c) Systém na podporu vytvárania e-learningových kurzov LCMS.
- d) Virtuálna univerzita – systém vytvárania virtuálnych vyučovacích miestností s využitím aplikácie Adobe Connect.
- e) Systém bázy znalostí založený na technológii Wiki.
- f) Systém evidencie záverečných prác (EZP) na zabezpečenie komunikácie s Centrálnym registrom záverečných prác pri posudzovaní ich originality.
- g) Knižničný informačný systém DAWINCI na zabezpečenie výpožičiek študijných zdrojov.

Univerzitná knižnica TU poskytuje študentom a pedagógom on-line prístup k viacerým zahraničným študijným databázam a k vlastnému on-line katalógu.

Oficiálnym kanálom bezpečnej elektronickej komunikácie v rámci univerzity je systém elektronickej pošty Zimbra Academic Collaboration Suite. Každý študent, pedagóg a zamestnanec má vytvorenú e-mailovú schránku v systéme Zimbra, ktorý umožňuje využívanie hromadných distribučných zoznamov podľa pracovísk zamestnancov a študijných odborov študentov.

7. Starostlivé sledovanie technologických inovácií a preskúvanie politiky v danej oblasti, ak je to potrebné.

Opis:

Sledovanie technologických inovácií je úlohou Centra informačných systémov, ktoré je súčasťou TU.

8. Vziasť do úvahy spoločensko – ekonomické a environmentálne vplyvy IKT, napr. manažerstvo odpadov tonerov, redukovanie dostupnosti pre tých, ktorí nepoužívajú elektronické služby.

Opis:

Likvidácia odpadu počítačovej techniky sa uskutočňuje prostredníctvom certifikovaného odberateľa, čím sa zabezpečuje ochrana životného prostredia. Je zabezpečený separovaný zber odpadu.

4.6. Riadila zariadenia

1. Vyváženie nákladovej efektívnosti infraštruktúry s potrebami a očakávaniami zamestnancov a zákazníkov (napr. centralizácia verzus decentralizácia budov/miesta prvého kontaktu, rozmiestnenie kancelárií, dostupnosť verejnej dopravy).

Opis:

Na univerzite pôsobí Oddelenie pre evidenciu a správu majetku. Všetky budovy sú majetkom univerzity, ich správu a efektívnosť využívania riadi kvestor univerzity.

Budova FZaSP je Národná kultúrna pamiatka. Budova, v ktorej sídli TF, patrí reholi Spoločnosti Ježišovej a je pamiatkovo chránená v rámci mestskej pamiatkovej rezervácie. Z podnetu fakulty ju majiteľ udržiava v čo najlepšom stave.

Všetky budovy TU sú ľahko dostupné verejnou dopravou. Univerzita nedisponuje centralizovanou budovou, ale tvorba rozvrhu umožňuje presuny vyučujúcich i študentov medzi jednotlivými budovami.

2. Zabezpečenie bezpečného, efektívneho a účinného využívania kancelárskych zariadení (napr.

otvorené verzus individuálne kancelárie, mobilné kancelárie) založeného na strategických a operatívnych/prevádzkových cieľoch, berúc do úvahy osobné potreby zamestnancov, miestnu kultúru a fyzické obmedzenia.

Opis:

Pri zariaďovaní kancelárií sa univerzita riadi odporúčaniami, v ktorých sa zohľadňuje zariadenie pracoviska kancelárskou technikou, kopírkou a pod., na základe charakteru práce a pre splnenie úloh, ktorými je zamestnanec poverený.

Univerzita podporuje centrálnu vyživovanie kancelárskej techniky formou sieťových tlačiarň, resp. iných nevyhnutných zariadení. Prostredníctvom určených zamestnancov fakúlt sa sleduje spotreba kancelárskeho materiálu.

Pri všetkých rekonštrukciách vykonaných v poslednej dobe v rámci budov TU boli zohľadňované požiadavky na ergonómiu a ekonomiku pracovného prostredia. Podobne boli vybavené aj zrekonštruované výťahy.

3. Zabezpečenie účelnej, nákladovo efektívnej a vhodnej údržby používaných budov, kancelárií, zariadení a materiálov.

Opis:

Oddelenie pre správu budov sa zaoberá plnením zmlúv o dodávkach energií a nákladovej efektívnosti údržby budov. Dodržiavanie politiky ochrany a bezpečnosti pri práci zabezpečuje referent pre bezpečnosť pri práci, ktorého náplňou práce je pripravovanie podkladov a realizácia aktivít, príprava vyhlášok pre účely univerzity a fakúlt.

Technicko-investičný úsek má v kompetencii sledovanie hospodárneho využívania energií, vrátane využívania úsporných zdrojov tepla a svetla. Budovy sú zabezpečené bezpečnostným systémom, napojeným na Policajný zbor SR.

4. Zabezpečenie účinného, nákladovo efektívneho a udržateľného použitia dopravných a energetických zdrojov a ich optimalizácie.

Opis:

Na univerzite je centrálnu riadené energetické hospodárstvo, ktoré je pravidelne monitorované. Energie sa uhrádzajú prostredníctvom splátkových kalendárov, prípadne preddávkami. V prípade potreby sa prijímajú opatrenia; veľmi precízne sa uplatňuje údržba, aby sa predišlo zbytočným únikom energií. Každý úsek a oddelenie má vypracovaný plán čerpania dovolení, aby sa zabezpečilo plnenie úloh jednotlivých úsekov a oddelení. Centrálnu evidenciu vedie personálne oddelenie.

Od roku 2009 je na univerzite centralizovaná doprava a prevádzka jej budov, čo prinieslo nemalé úspory finančných prostriedkov vzhľadom na ich efektívnejšie využívanie. Na úrovni univerzity žiadosti o služobné cesty podpisujú príslušní vedúci pracovníci, autá sa využívajú vždy viacúčelovo.

5. Zabezpečenie primeranej fyzickej dostupnosti budov v súlade s potrebami a očakávaniami zamestnancov a občanov/zákazníkov (napr. prístup k parkovaniu alebo k hromadnej doprave).

Opis:

Univerzita má vlastné parkovisko pri dvoch budovách, ktoré má vybudovaný prístupný systém, centrálnu riadený a monitorovaný. Univerzita nemá umiestnené vlastné orientačné a smerové tabule. Smer na univerzitu je zabezpečený centrálnymi mestskými tabuľami. Pre zdravotne postihnutých študentov je zabezpečený bezbariérový prístup na centrálnu budovu a na štyroch fakultách. Všetky budovy TU sú dobre dostupné MHD.

6. Vybudovanie integrovanej politiky pre riadenie fyzických aktív, vrátane bezpečnej recyklácie/umiestnenia, napr. priame manažérstvo alebo zmluvne.

Opis:

Realizácia outsourcing systému sa uplatňuje pri knižničnom systéme, kde je zabezpečená správa externou organizáciou. Likvidácia odpadu počítačovej techniky sa deje cez certifikovaného

odberateľa, čím sa zabezpečuje ochrana životného prostredia. Je zabezpečený separovaný zber odpadu.

7. Poskytovanie vlastných priestorov miestnej komunite.

Opis:

Univerzita poskytuje priestor na realizáciu volieb všetkých stupňov. Na základe požiadaviek poskytuje priestory na realizáciu neformálnych stretnutí študentov, absolventov a pod.

Kritérium 5: Procesy

Silné stránky:

- Centrálné riadenie hlavných procesov v súlade so strategickými cieľmi
- Rozpracovanie čiastkových cieľov do Ročného plánu úloh
- Zapájanie zamestnancov do tvorby a zlepšovania procesov
- Pomerne vysoká úroveň využívania IKT v hlavných procesoch
- Vytvorená vnútrouniverzitná legislatíva na riadenie procesov

Oblasti na zlepšovanie:

- Vyhodnocovať priebežne podporné procesy
- Automatizovať zhromažďovanie a vyhodnocovanie spätnej väzby
- Vo vyššej miere zapracovať spätnú väzbu do úpravy procesov
- Zvýšiť vynútiteľnosť dodržiavania vnútorných predpisov
- Vzájomná informovanosť súčastí

Dôkazy:

5.1.

Štatút TU

Dlhodobý zámer TU na roky 2009-2014

Koncepcia rozvoja TU na roky 2012-2016

Ročné plány úloh TU a jej súčastí

Metodika tvorby rozpočtu a tvorby fondov TU

Organizačná štruktúra TU

Organizačný poriadok TU

Zápisnice a uznesenia z rokovaní orgánov TU

5.2.

Študijný poriadok TU

Správy o činnosti TU

Správy o hospodárení TU

Univerzitné informačné systémy

Webové sídlo univerzity

5.3.

Centrum podpory študentov

Register zmlúv (zmluvy o spolupráci)

Portál VŠ (www.portalvs.sk)

Centrálny register evidencie publikačnej činnosti

Centrálny register zamestnancov

Centrálny register študentov

Centrálny register záverečných prác

Subkritérium	Bodové hodnotenie
5.1.	69
5.2.	55
5.3.	41
PRIEMER ZA KRITÉRIUM	55

Kritérium 5: Procesy

Hodnotenie: Zvážte, čo organizácia robí, aby:

5.1. Určovala, navrhovala, manažovala a priebežne inovovala procesy zapájaním zainteresovaných strán

1. Trvalé identifikovanie, mapovanie, opis a zdokumentovanie procesov.

Opis:

TU identifikuje tri procesné oblasti:

- 1) Oblasť riadiacich procesov – procesy riadenia zamerané na plnenie hlavných cieľov univerzity;
- 2) Oblasť hlavných procesov – procesy, ktoré sú hlavným dôvodom existencie organizácie (vzdelávanie, veda výskum a umelecká činnosť);
- 3) Oblasť podporných procesov – procesy dôležité pre zabezpečenie chodu organizácie, ktoré súvisia so zaobstarávaním a riadením všetkých zdrojov (ľudských, finančných, materiálnych, informačných).

Kľúčové procesy jednotlivých procesných oblastí sú vzájomne previazané a sú zdokumentované vo vnútornej legislatíve TU (štatút, organizačný poriadok, študijný poriadok, smernice a vyhlášky rektora TU, metodické pokyny riadiacich manažérov).

2. Identifikácia vlastníkov procesov (osôb, ktoré riadia všetky kroky v procese) a pridelovanie zodpovednosti a právomoci vlastníkom procesu.

Opis:

Vlastníkmi kľúčových univerzitných procesov zodpovednými za ich realizáciu sú členovia vrcholového manažmentu (rektor, prorektori, kvestor, dekaní fakúlt, riaditelia súčastí) v prípade projektových aktivít zodpovední riešitelia grantov. Vlastníci procesov môžu v súlade so schválenou vnútornou legislatívou delegovať právomoc a zodpovednosť v niektorých procesoch na manažérov nižšej úrovne riadenia (vedúci katedier, vedúci oddelení jednotlivých súčastí, vedúci implementačných tímov).

3. Analyzovanie a hodnotenie procesov, rizík a kritických faktorov úspechu, berúc do úvahy ciele organizácie a meniace sa prostredie.

Opis:

V súlade s Dlhodobým zámerom TU v Trnave na roky 2009-2014 a s Koncepciou rozvoja TU v Trnave na roky 2012-2015 (ďalej aj „strategické dokumenty“) je analyzovanie a hodnotenie väčšiny kľúčových procesov súčasťou práce riadiacich manažérov univerzity. Vlastníci kľúčových procesov, ktoré sú dôležité pre plnenie strategických cieľov v prioritných oblastiach (kvalita, identita, spokojnosť), pravidelne monitorujú kritické faktory a riziká, ktoré znižujú kvalitu kľúčových procesov. Na základe ich hodnotenia navrhujú opatrenia na dosiahnutie úspechu v konkrétnych procesoch a zabezpečujú realizáciu prijatých opatrení v celej organizácii. Niektoré kľúčové procesy zamerané na plnenie strategických cieľov výrazne ovplyvňujú meniace sa podmienky v legislatívnej oblasti najmä zo strany rezortu školstva, v menšej miere meniace sa podmienky v danom spoločenskom prostredí (mesto Trnava, Trnavský samosprávny kraj).

4. Zabezpečenie, aby procesy podporujúce strategické ciele, sa plánovali a manažovali s cieľom dosiahnuť stanovené úlohy.

Opis:

Strategické ciele univerzity obsiahnuté v strategických dokumentoch sú podkladom pre prijatie ročného plánu úloh (ďalej aj „RPÚ“). Jeho dôležitosť a záväznosť je zabezpečená tým, že je schvaľovaný vedením univerzity súčasne rozpočtom, s ktorým je previazaný v oblasti účelových finančných fondov (najmä fond rozvoja). Zodpovednosť za plnenie úloh je rozdelená podľa

jednotlivých oblastí medzi členov vedenia a vedúcich zamestnancov univerzity v súlade s ich riadiacimi kompetenciami. Riadenie realizácie prijatých úloh, ktoré spadajú do kompetencií viacerých súčastí univerzity, je pridelené viacerým manažérom, čo si vyžaduje vyšší stupeň organizácie a súčinnosti podriadených zložiek. Vedenie univerzity pravidelne v štvrtročných intervaloch vyhodnocuje plnenie konkrétnych stanovených úloh z RPÚ, pričom úlohy vyplývajúce zo strategických cieľov sú vyhodnocované v poradných orgánoch univerzity (Grémium a Kolégium rektora) v mesačných intervaloch.

5. Zapojenie zamestnancov a relevantných externých zainteresovaných strán do navrhovania a zlepšovania procesov na základe merania ich účinnosti, efektívnosti a výsledkov (výstupov a výsledkov).

Opis:

Zapojenie zamestnancov a externých zainteresovaných strán na navrhovanie a zlepšovanie procesov sa uskutočňuje podľa jednotlivých procesných oblastí:

a) v oblasti riadiacich procesov sú do ich navrhovania zapojení najmä členovia užšieho vedenia TU s prispením externých odborníkov, pričom kompetencie v oblasti ich schválenia, akceptácie súvisiacich úloh a návrhmi na zlepšovanie má AS TU a Správna rada TU. Zlepšovacie riadiacich procesov sa uskutočňuje na základe dosiahnutých výsledkov zverejnených vo výročnej správe.

b) v oblasti hlavných procesov sú v časti vzdelávania navrhovateľmi procesov a z nich vyplývajúcich úloh pedagogickí zamestnanci prostredníctvom platforiem poradných orgánov vedenia, vedeckých rád fakúlt a akademickej samosprávy. Ide najmä o definovanie študijných poriadkov, zabezpečenie akreditácie študijných programov, návrh syláb študijných predmetov, kreditový systém štúdia, určovanie školiteľov a tém záverečných prác absolventov štúdia a pod. V časti vedy, výskumu a umeleckej činnosti sú navrhovateľmi procesov vedeckí zamestnanci jednotlivých fakúlt a garanti vedeckých projektov.

c) V oblasti podporných procesov sú ich navrhovateľmi najmä kvestor s vedúcimi zamestnancami rektorátu (personálne procesy, finančné a materiálne zabezpečenie), riaditelia univerzitných pracovísk v spolupráci s externými zamestnancami, ktorí spolupracujú s univerzitou (informačné a komunikačné technológie, knižničné a vydavateľské služby, ďalšie vzdelávanie).

6. Pridelovanie zdrojov k procesom na základe miery ich prínosu k napĺňaniu strategických cieľov organizácie.

Opis:

Univerzita má vytvorený systém pridelovania zdrojov k procesom, ktorý uplatňuje už niekoľko rokov. V oblasti hlavných procesov sa pridelovanie zdrojov (v tomto prípade hlavne finančných) realizuje na základe presnej metodiky, ktorá sa riadi najmä mierou výkonnosti a zásluhovosti jednotlivých súčastí na tvorbe hodnotiteľných výstupov a dosahovaní stanovených cieľov univerzity.

V oblasti riadiacich a podporných procesov vedenie univerzity na základe RPÚ vytvára finančné fondy, prostredníctvom ktorých alokuje finančné prostriedky a smeruje personálne a materiálne kapacity na riešenie úloh súvisiacich s hlavnými cieľmi daného roka. Miera pridelovaných zdrojov zohľadňuje mieru prínosu daného procesu. K riadiacim procesom sa viaže Fond rozvoja univerzity, Fond celouniverzitných aktivít, Projektový fond, Grantový fond. K podporným procesom sa viaže Knižničný fond, Fond informačnej štruktúry a služieb, Fond Vydavateľstva TYPI.

Osobitná skupina procesov súvisí s riešením projektov a grantov, ktorých miera prínosu vzhľadom na vynaložené zdroje je veľmi vysoká, pričom časť nákladov projektu je refundovaná. Plnenie všetkých procesov vo vzťahu k čerpaniu zdrojov je pravidelne monitorované a vyhodnocované vedením univerzity.

7. Pravidelné zjednodušovanie procesov tým, že budú v prípade potreby navrhované zmeny v právnych požiadavkách.

Opis:

Právny rámec na efektívne fungovanie procesov je daný štátnou legislatívou, rezortnými predpismi a najmä vnútrouniverzitnou legislatívou (vyhlášky a smernice rektora, metodické usmernenia vlastníkov procesov). Monitorovanie súladu procesov s jednotlivými úrovňami relevantných legislatívnych noriem, ktoré ich riadia, zabezpečujú v prvom slede vlastníci procesov. Na základe ich požiadaviek a inicializovania zmien prichádza cez legislatívny proces k reálnym zmenám vnútrouniverzitných predpisov. Legislatívna rada TU je poradný orgán rektora, ktorá zodpovedá za tvorbu, odsúhlasovanie a výklad vnútrouniverzitnej legislatívy monitoruje jej súlad s legislatívou SR a dbá pritom o zjednodušenie a elimináciu zbytočnej byrokracie.

Univerzita profituje z existencie právnickej fakulty, na ktorej pôsobia špičkoví odborníci, ktorí spolupracujú s legislatívnou radou TU.

8. Stanovovanie cieľov výkonnosti orientovaných na zainteresované strany a implementácia ukazovateľov výkonnosti na monitorovanie efektívnosti procesov (napr. charty občanov, kontraktov výkonnosti/služobných zmlúv na jednotlivých pozíciách).

Opis:

V hlavných procesoch sú ciele výkonnosti zamerané na splnenie kritérií komplexnej akreditácie univerzity, čo predstavuje zabezpečenie trvalého vzdelávania v študijných programoch všetkých troch stupňov vysokoškolského štúdia a zabezpečovanie výskumnej, vedeckej a umeleckej činnosti. Stanovenie príslušných cieľov a ich aktualizácia je určovaná spoločenským dopytom, finančnou realizovateľnosťou jednotlivých študijných programov a uplatniteľnosťou absolventov na trhu práce.

Ukazovatele výkonnosti, ktoré sú implementované na dosiahnutie cieľov na jednotlivých výkonových pracoviskách sú nasledovné:

- a) Kvalifikačné koeficienty pedagogických zamestnancov,
- b) Plnenie úväzkov pedagogických zamestnancov,
- c) Počet študentov na pedagóga,
- d) Počet kontaktných hodín pedagogického procesu,
- e) Koeficient vedeckej a publikačnej činnosti,
- f) Koeficient grantovej úspešnosti,
- g) Plnenie mobilit pedagógov a študentov,
- h) Vyťaženie dostupných priestorových kapacít.

Plnenie uvedených procesných ukazovateľov vychádza z Dlhodobého zámeru Trnavskej univerzity v Trnave na roky 2009 – 2014, kde je v časti č.4.3 prioritnej oblasti Kvalita uvedený súbor ukazovateľov s cieľovými hodnotami týkajúcimi sa kľúčovej zainteresovanej skupiny – študentov. Plnenie ukazovateľov na jednotlivých výkonových pracoviskách (katedry) kontroluje v pravidelných intervaloch vedenie väčšiny fakúlt.

9. Monitorovanie a hodnotenie vplyvu IKT a e-služieb na procesy organizácie (napr. v rozsahu účinnosti, kvality a efektívnosti).

Opis:

TU využíva moderné nástroje IKT (optická dátová sieť, privátna hlasová sieť, privátna wifi sieť, učebne s prezentačnou technikou, PC učebne), informačné systémy (SAP-SOFIA, Novell IDM, BRISK, MAIS, EKP, DAWINCI, Adobe Connect) a poskytuje štandardné e-služby (univerzitný autentifikačný portál, e-mailový systém, internetový portál, prepojenie so Štátnou pokladnicou, internetové rozhrania s registrami MŠVVaŠ SR). Všetky uvedené komponenty IKT zvyšujú účinnosť riadiacich, hlavných i podporných procesov, pričom poskytujú veľmi efektívne možnosti na ich zlepšovanie najmä tým, že vytvárajú viaceré komunikačné kanály medzi vlastními procesov a cieľovými skupinami – uchádzačmi, študentmi, pedagógmi a zamestnancami, čo umožňuje monitorovať ich spokojnosť a prijímať námety na zmeny alebo inovácie.

10. Inovácia procesov založená na pravidelnom národnom a medzinárodnom bench learningu, venujúc starostlivo pozornosť prekážkam inovácie a potrebným zdrojom.

Opis:

Pravidelné zverejnenie výsledkov jednotlivých fakúlt v pedagogickej a vedecko-výskumnej činnosti zo strany MŠVVaŠ SR i zo strany nezávislej národnej inštitúcie ARRA je starostlivo hodnotené vedením TU. Hodnotenie výkonnosti univerzity zo strany MŠVVaŠ SR je základom pre pridelovanie dotačných zdrojov. Obdobné hodnotenie vo vede a v pedagogických činnostiach univerzita aplikuje pri rozdeľovaní hlavného balíka finančných zdrojov svojim fakultám a pracoviskám. Ide o veľmi dôležitý proces, ktorému manažment univerzity venuje zvýšenú pozornosť, aby boli správne nastavené interné kritériá, ktoré podporujú aktivitu, inovácie a snahu zlepšovať svoje výsledky.

5.2. Rozvíjala a dodávala služby a produkty orientované na občana/zákazníka

1. Definovanie výstupov (služieb a produktov) hlavných procesov.

Opis:

Výstupmi hlavných procesov univerzity sú:

- 1) Poskytnuté vysokoškolské vzdelanie vo všetkých troch stupňoch,
- 2) Produkcia vedeckej a umeleckej činnosti.

Okrem týchto výstupov univerzita poskytuje služby v oblasti ďalšieho vzdelávania, v zabezpečovaní knižničných služieb a iných doplnkových činností pre verejnosť.

2. Zapojenie občanov/zákazníkov do navrhovania a zlepšovania služieb a produktov (napr. prostredníctvom prieskumov/spätných väzieb/záujmových skupín/požiadaviek, týkajúcich sa vhodnosti služieb a produktov a ich efektivity, berúc do úvahy pohlavie a aspekty rôznosti).

Opis:

Najväčšou skupinou prijímateľov služieb v oblasti VŠ vzdelávania sú študenti, ktorí majú viacero možností na zapojenie sa do návrhov na kvalitu a zlepšovanie služieb. Majú zastúpenie v AS TU, ktorý je najvyšším orgánom akademickej samosprávy, a tiež v Rade kvality TU i v radách kvality na jednotlivých fakultách. Na každej fakulte existujú študentské organizácie zastupujúce študentov v Študentskej rade univerzity. Na univerzite sú vytvorené podmienky pre zapojenie sa do študentských ankiet, diskusných fór formou univerzitnej e-mailovej komunikácie alebo priamymi stretnutiami s manažermi univerzity, resp. fakúlt. V rámci Centra podpory študentov sú študentom ponúknuté služby v oblasti psychologického a právneho poradenstva, jazykových kurzov, športových aktivít, prípadne pomoci študentom so špeciálnymi potrebami.

3. Zapájanie občanov/zákazníkov a iných zainteresovaných strán do rozvoja noriem kvality služieb, produktov (výstupov procesov) reagujúc na ich očakávania, ktoré sú organizáciou zvládnuteľné.

Opis:

Zapojenie študentov a iných zainteresovaných strán do procesov rozvoja kvality služieb TU sa realizuje prostredníctvom orgánov vedenia, stretnutí vedeckých rád jednotlivých fakúlt, akademických senátov fakúlt, konferencií, stretnutí akademickej obce a všetkých obvyklých prostriedkov komunikácie a správneho konania. Získavanie spätnej väzby od absolventov zabezpečuje organizácia ALUMNI.

Mnohé návrhy na zvýšenie kvality služieb sú univerzitou akceptované. Príkladom je prispôbenie knižničných výpožičných hodín, ponuka kurzov informačného vzdelávania na zvýšenie informačnej gramotnosti v UK, školenia o používaní informačných systémov univerzity, rozšírenie úradných hodín pre študentov na študijných oddeleniach, rozšírenie ponuky stravy pre študentov, rozšírenie prístupu do PC miestností mimo rozvrhu a pod.

4. Zapájanie občanov/zákazníkov do rozvíjania služieb a príprava občanov/zákazníkov rovnako ako zamestnancov verejnej správy na ich meniacu sa úlohu.

Opis:

Rozvoj služieb spočíva najmä v zvyšovaní efektívnosti ich poskytovania prostredníctvom informačných a komunikačných technológií. Zapájanie prijímateľov služieb do ich rozvoja spočíva v tom, že majú možnosť prostredníctvom všetkých komunikačných kanálov (uvedených v ods.2. navrhovať a pripomienkovať rozvoj služieb, ktorých výstupy využívajú.

Zvládnutie týchto služieb si vyžaduje perfektne pripravených zamestnancov – poskytovateľov služieb a tiež dobre informovaných a pripravených študentov. Na strane študentov je príprava na rozvoj služieb zabezpečená informovaním prostredníctvom viacerých komunikačných kanálov (študijné oddelenia, služobný e-mail, informačný portál s dostupnosťou prevádzkových manuálov, podpora formou e-mailového Help Desk). Zamestnanci majú okrem uvedených možností prístup k odborným školeniam.

5. Zapojenie občanov/zákazníkov do návrhu a rozvoja nových druhov interaktívnych služieb a poskytovania informácií a efektívnejších komunikačných kanálov.

Opis:

Na strane študentov je zapojenie do návrhu rozvoja služieb zabezpečené prostredníctvom viacerých komunikačných kanálov (študijné oddelenia, služobný e-mail, informačný portál o fungovaní interaktívnych službách). Zamestnanci majú okrem uvedených možností prístup k odborným materiálom, prezentáciám, seminárom, pracovným stretnutiam, ktoré im umožňujú získať všetky potrebné informácie a znalosti súvisiace s rozvojom nových druhov služieb.

6. Zabezpečenie dostupnosti vhodných a spoľahlivých informácií s cieľom pomôcť a podporiť občanov/zákazníkov, rovnako, ako ich informovať o implementovaných zmenách.

Opis:

Dostupnosť relevantných informácií je na TU a jej súčastiach zabezpečovaná aktualizovaním obsahu internetových stránok na webovom sídle univerzity, zavedenými výveskami na súčastiach univerzity a všetkými obvyklými prostriedkami komunikácie a správneho konania.

Študenti môžu získať potrebné informácie priamo na informačnej webstránke alebo prostredníctvom odkazu u príslušného správcu daného obsahu, tiež na stránke univerzity vytvorenej na sociálnej sieti, prípadne v zavedenom diskusnom fóre.

7. Podpora sprístupnenia organizácie (napr. pružné otváracie hodiny a dokumenty v rôznej forme, napr. papierovej aj elektronickej forme, vhodnými jazykmi, plagátmi, brožúrami, Braillovým písmom a audiovizuálnymi tabuľami).

Opis:

TU a jej súčasti podporujú sprístupňovanie a dostupnosť relevantných dokumentov a formulárov v elektronickej forme. Informačná prístupnosť je zabezpečovaná aj dostatočnými úradnými hodinami príslušných oddelení súčastí univerzity.

Každá fakulta má vytvorené propagačné materiály, ktoré sú vzájomne vymieňané. Zástupcovia fakúlt sa zúčastňujú národných a medzinárodných veľtrhov pomaturitného vzdelávania, kde propagujú univerzitu a jej jednotlivé zložky.

Rovnako TU využíva inzerciu v printových a elektronických médiách.

8. Rozvíjanie vhodnej reakcie na urgenciu dodávania, systémov manažérstva sťažností a postupov.

Opis:

Elektronická komunikácia a súčinnosť medzi pracoviskami TU a študentmi prostredníctvom e-mailového systému je efektívnym nástrojom rozvíjania reakcií na poskytované služby. Väčšina elektronických systémov má zavedený e-mailový HelpDesk. Vo vyučovacom procese je efektívnym nástrojom na automatizáciu procesov Modulárny akademický informačný systém (MAIS), ktorý má funkcionality na štandardnú elektronickú komunikáciu. Systém manažérstva sťažností je zabezpečený a spravovaný v súlade so zákonom č.9/2010 Z. z. o sťažnostiach hlavným kontrolórom univerzity.

5.3. Koordinovala procesy v celej organizácii a s inými relevantnými organizáciami

1. Identifikácia poskytovateľskej/dodávateľskej siete služieb, ku ktorej organizácia a jej partneri patria.

Opis:

Univerzita patrí do siete verejných vysokých škôl zriadených zákonom NR SR a patriacich do rezortu Ministerstva školstva vedy, výskumu a športu SR. Všetky poskytované študijné programy musia prejsť procesom akreditácie. Univerzita ako celok so všetkými svojimi fakultami prechádza v pravidelných intervaloch procesom komplexnej akreditácie.

2. Koordinácia a prepojenie procesov na kľúčových partnerov v súkromnom, mimovládnom a verejnom sektore.

Opis:

Prepojenie procesov s partnermi v oblasti poskytovania rovnakých služieb (univerzitami a vedeckými pracoviskami) je zabezpečené prostredníctvom aktivít v Slovenskej rektorskej konferencii, zmluvami o spolupráci s partnerskými univerzitami, vedeckými inštitúciami, stavovskými organizáciami, spoločnými projektmi a pod.

Prostredníctvom zmlúv o spolupráci je zabezpečené prepojenie procesov s partnermi vo verejnom sektore. Príkladom je realizácia odborných praxí študentov PdF na základných a stredných školách v meste Trnava, študentov FZaSP vo Fakultnej nemocnici v Trnave, študentov PF na Ministerstve zahraničných vecí a európskych záležitostí SR a podobne.

3. Vytváranie spoločných systémov s partnermi v poskytovateľskej/dodávateľskej sieti služieb tak, aby sa uľahčila výmena dát.

Opis:

Príkladom vytvorenia spoločného systému na výmenu dát v poskytovateľskej sieti služieb je už niekoľko rokov prevádzkovaný Portál VŠ (www.portalvs.sk). Poskytuje komplexné údaje a interaktívne služby vo viacerých oblastiach, napr. komplexné informácie o študijných programoch, podmienkach prijatia na VŠ, elektronická prihláška na VŠ, informácie o konferenciách, podávanie, hodnotenie a evidencia projektov v rezorte MŠVVaŠ SR, register zamestnancov VŠ, prehľad kurzov elektronického vzdelávania a pod.

4. Previazanie trasy zákazníka/občana naprieč rozličnými organizáciami s cieľom naučiť sa lepšej koordinácii procesov a predísť organizačným prekážkam.

Opis:

Univerzita má úzku väzbu s Radou VŠ a tiež so Študentskou radou VŠ, ktoré pomáhajú univerzite vytvárať podmienky na zabezpečenie doplnkových služieb pre študentov, akými sú napríklad študentské pôžičky, zahraničné študijné a jazykové pobyty. Univerzita zabezpečila prostredníctvom Rady VŠ pre jedného nominovaného študenta vyškolenie za experta v oblasti zabezpečovania kvality.

5. Vytváranie riešiteľských tímov naprieč organizáciou/poskytovateľmi služieb na riešenie problémov.

Opis:

Viaceré procesy, ktoré zabezpečujú služby pre študentov, si vyžiadali vytvorenie riešiteľských tímov na kvalitné a efektívne fungovanie služieb. Ako príklad je možné uviesť riešiteľský tím zabezpečujúci implementáciu nosného akademického informačného systému MAIS, v ktorom má zastúpenie každá súčasť univerzity zabezpečujúca služby od prijímacieho konania, cez správu štúdia, realizáciu záverečnej práce, až po udelenie diplomu a ukončenie štúdia. Ďalším príkladom je riešiteľský tím, ktorý zabezpečuje implementáciu dištančnej formy vzdelávania (e-learning) na všetkých fakultách univerzity.

6. Vytváranie podnetov (a podmienok) pre manažment a zamestnancov na rozvíjanie procesov medzi organizáciami (napr. zdieľané služby a spoločný rozvoj procesov medzi rozličnými útvarmi).

Opis:

Univerzita umožňuje vytváranie podnetov na rozvíjanie procesov. Študenti a zainteresované strany sú zapájané do procesov inovácie hlavne prostredníctvom pravidelného monitoringu spokojnosti so štúdiom, jednotlivými predmetmi a pedagógmi, prostredníctvom svojich zástupcov v orgánoch akademickej samosprávy a cez všetky obvyklé prostriedky komunikácie, riadenia a správneho konania. Príkladom vytvorenej zdieľanej služby je vydávanie preukazov a prolongačných známok študentom pri zápise na štúdium, na ktorom spolupracuje CIS so všetkými študijnými oddeleniami.

7. Vytváranie pracovnej kultúry za hranice procesného manažérstva na vymanenie sa zo štruktúrovaného prístupu ku koordinovaniu procesov naprieč organizáciou, alebo rozvíjanie procesov medzi organizáciami (napr. uprednostnenie realizácie samohodnotenia v celej organizácii pred samohodnotením jednotlivých útvarov).

Opis:

Požiadavky prijímateľov služieb, odporúčania rezortu MŠVVaŠ SR a ciele vedenia univerzity smerujú ku komplexnému pohľadu na poskytovanie danej služby ako na jeden spoločný proces bez ohľadu, že sa na ňom podieľa viac súčastí alebo útvarov univerzity.

Kritérium 6: Výsledky orientované na občana/zákazníkov**Silné stránky:**

-
-
-
-

Oblasti na zlepšovanie:

-
-
-
-

Dôkazy:

6.1

6.2.

Subkritérium	Bodové hodnotenie
6.1.	38
6.2.	36
PRIEMER ZA KRITÉRIUM	37

Kritérium 6: Výsledky orientované na občana/zákazníkov

Hodnotenie: Zvážte, čo dosiahla organizácia v úsilí splniť potreby a očakávania zákazníkov a občanov prostredníctvom výsledkov...

6.1. Meraní vnímania

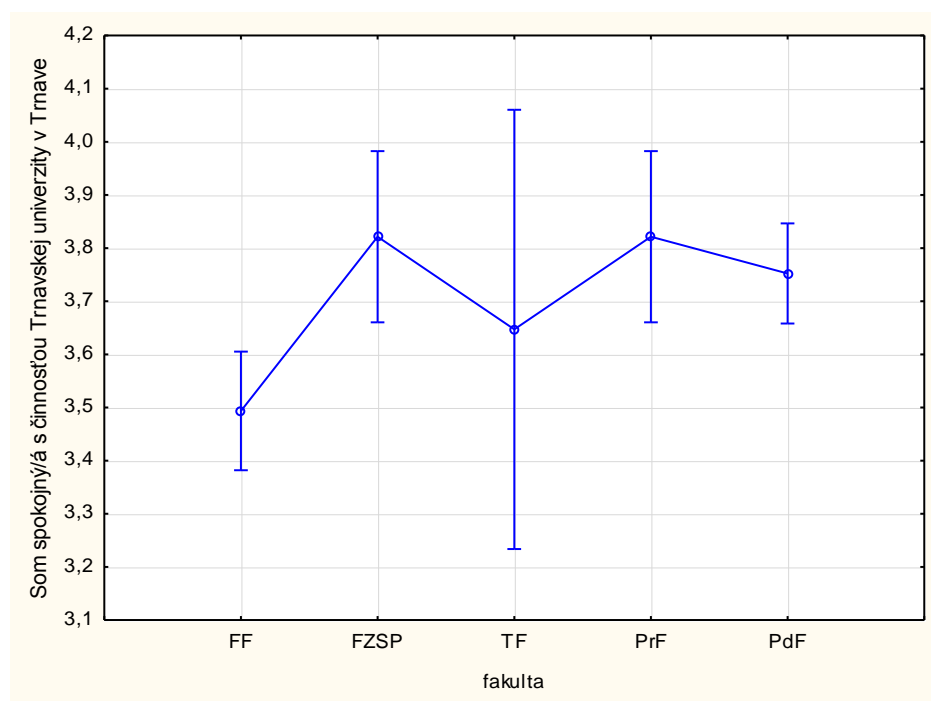
1. Celkového imidžu organizácie a verejnej reputácie (napr. priateľskosť, čestnosť konania, otvorenosť, zrozumiteľnosť poskytovaných informácií, ochota zamestnancov počúvať, flexibilita a schopnosť riešenia konkrétnych situácií).

Opis:

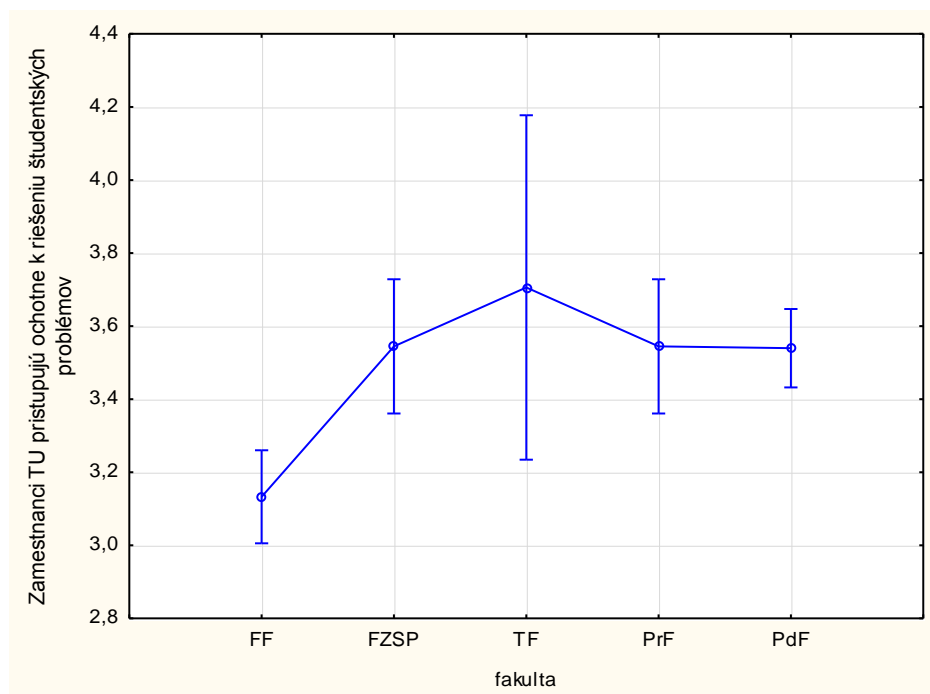
Nezávislé inštitúcie (EUA, mesto) vykonali v poslednom roku prieskumy týkajúce sa hrdosti študentov na svoju univerzitu. Výsledky preukázali veľmi dobrý imidž TU. Univerzita ťaží zo svojho popredného umiestňovania v hodnotení nezávislou agentúrou ARRA.

Univerzita i jej súčasť si aj vďaka počtu študentov a tradícii uchovávajú pomerne familiárny charakter. Táto črta je vo výpovediach študentov veľmi často explicitne identifikovateľná.

Pravidelnou realizáciou dotazníkového prieskumu od roku 2008 dokazujeme, že študenti sú spokojní s činnosťou TU, o čom svedčí aj graf z posledného hodnotenia v roku 2013, kde všetky hodnotenia činnosti jednotlivých súčastí boli na pozitívnej úrovni.



V ďalšom grafe je vyhodnotenie prístupu pracovníkov TU k riešeniu študentských problémov, aj v tejto oblasti sme zaznamenali pozitívne hodnotenie na jednotlivých súčastiach Trnavskej univerzity, aj keď jeho miera najmä na FF sa blíži k neutrálnej rovine.



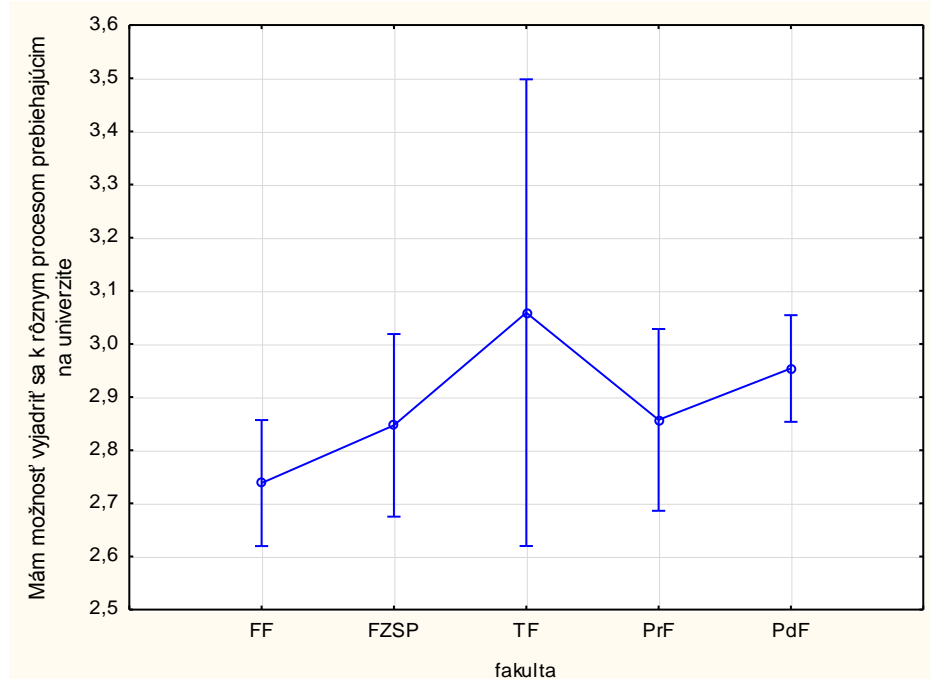
2. Zapojenia a účasti občana/zákazníka do pracovných procesov a procesov rozhodovania organizácie.

Opis:

Študenti sa zúčastňujú a zapájajú do všetkých procesov TU i jej súčasti všetkými formálnymi i neformálnymi spôsobmi. Tou najzákladnejšou formou je participácia na akademickej samospráve, účasť v radách kvality, účasť na vedeckých radách pri schvaľovaní nových študijných programov.

V jednotlivých komisiách majú študenti zastúpenie v súlade so zákonom o VŠ.

Výsledky definovania možnosti zapojiť sa do procesov prebiehajúcich na univerzite na základe študentského dotazníka z roku 2013 zobrazené v grafe dokazujú, že študenti vyhodnocujú túto možnosť skôr neutrálne. Úlohou manažmentu univerzity bude dosiahnuť v tejto oblasti lepšie hodnotenie.



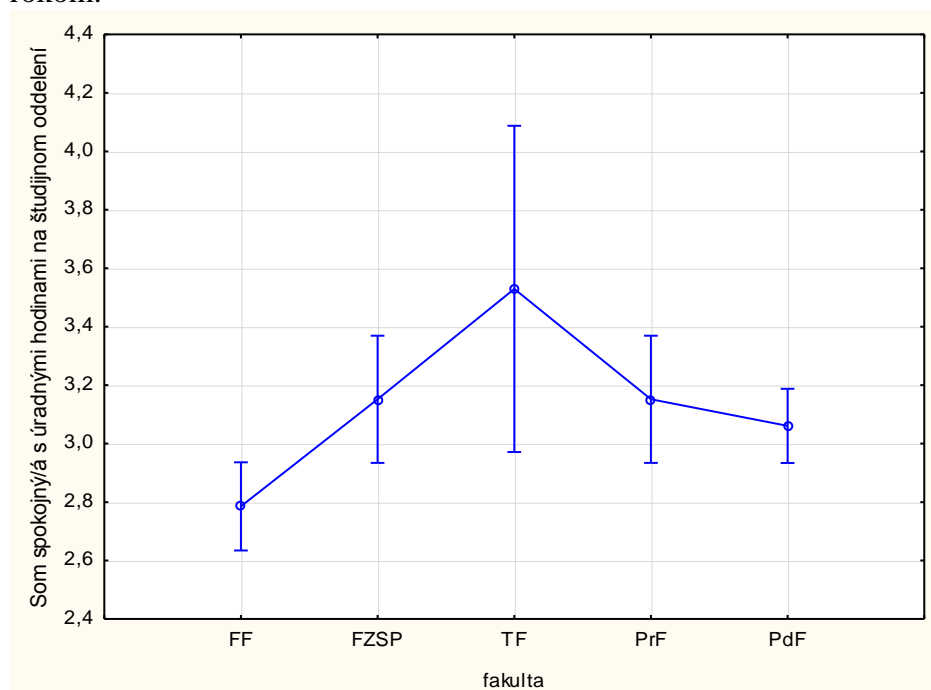
3. Dostupnosti (napr. dostupnosť verejnou dopravou, bezbariérový prístup, stránkové/úradné hodiny a čakacie doby, jednokrokové služby, náklady na služby, atď.).

Opis:

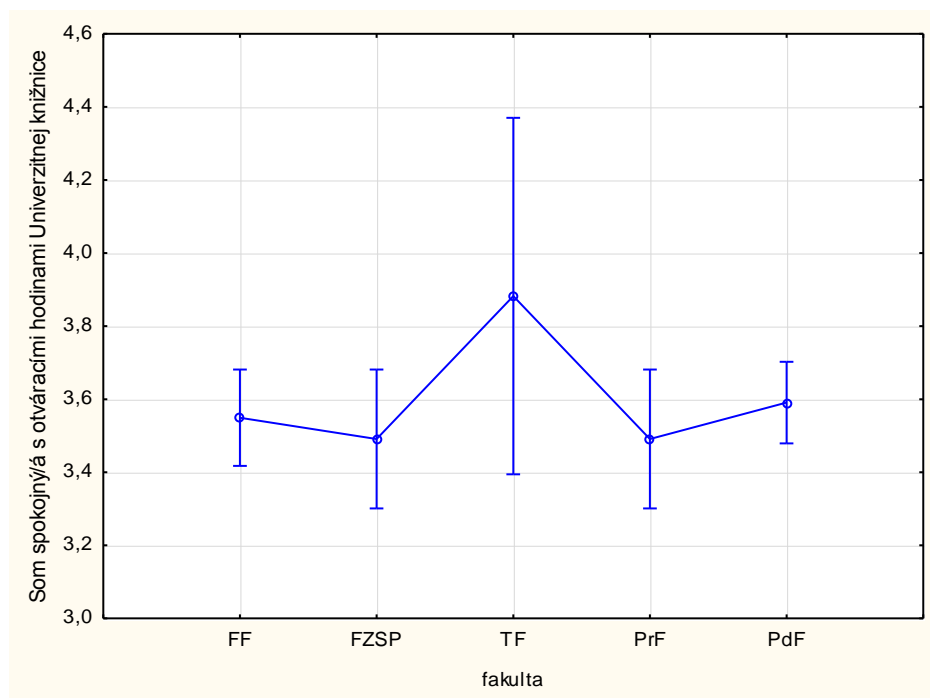
Univerzitné súčasti v závislosti od ich personálnych i priestorových možností vychádzajú v ústrety študentom v maximálne možnej miere.

Vyhodnotenie spokojnosti v tejto oblasti realizujeme prostredníctvom hodnotenia spokojnosti s úradnými hodinami na študijných oddeleniach, v univerzitnej knižnici, s konzultačnými hodinami pedagogických zamestnancov a hodnotenia doby lehoty na vybavenie problémov.

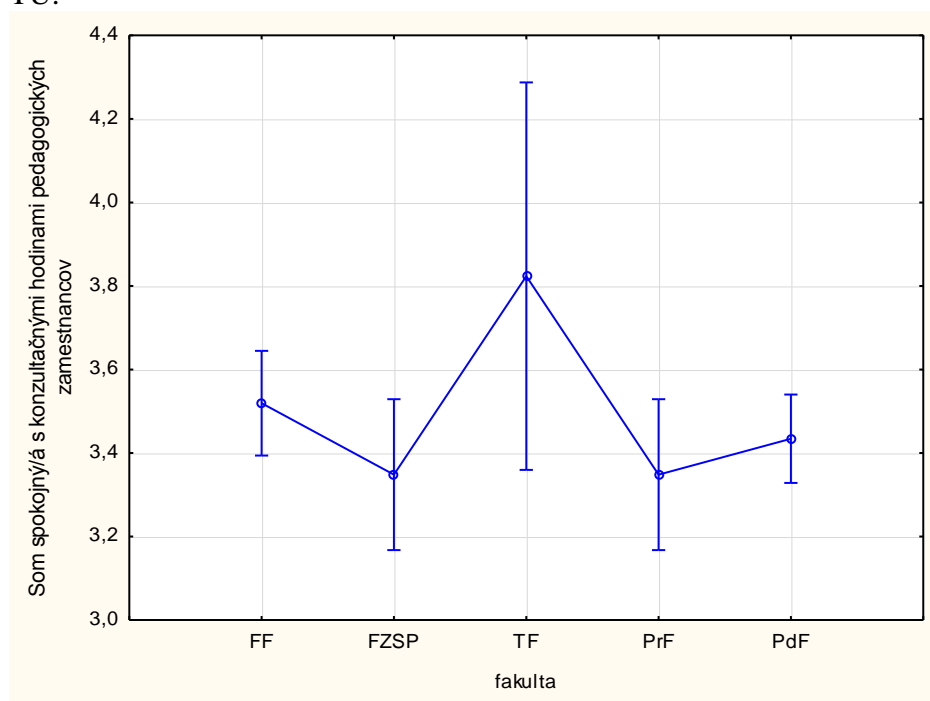
S výnimkou FF sú úradné hodiny na jednotlivých súčastiach TU hodnotené neutrálne až pozitívne. Pedagogická fakulta na základe dotazníkového prieskumu pristúpila k zmene stránkových hodín v roku 2009, čo sa prejavilo na jej pozitívnejšom výsledku oproti minulým rokom.



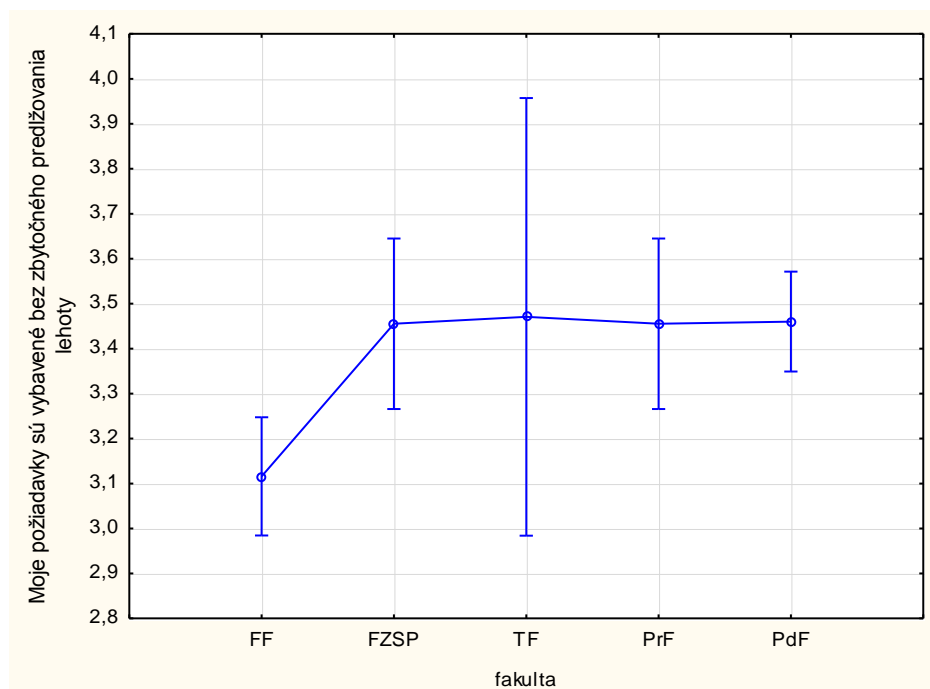
Taktiež hodnotenie otváracích hodín knižnice sa v posledných rokoch zlepšilo, knižnica aj na základe výsledkov dotazníkového prieskumu upravila otváracie hodiny a ich hodnotenie zo strany študentov je na pozitívnej úrovni.



Konzultačné hodiny pedagogických zamestnancov sú hodnotené kladne na všetkých súčiastiach TU.



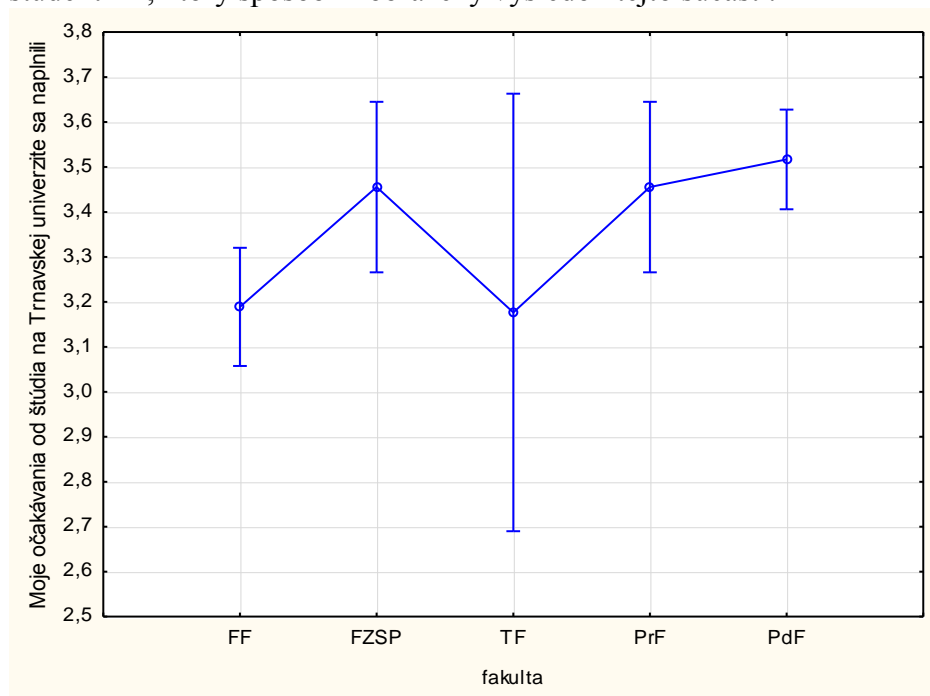
Aj hodnotenie čakacích lehôt študentmi TU v roku 2013 preukazuje spokojnosť študentov v tejto oblasti. Aj najnižšie dosiahnuté priemerné hodnoty (na FF) sú v neutrálnej rovine.



4. Transparentnosti (napr. o fungovaní organizácie, vysvetlení implementovanej legislatívy a o procesoch rozhodovania).

Opis:

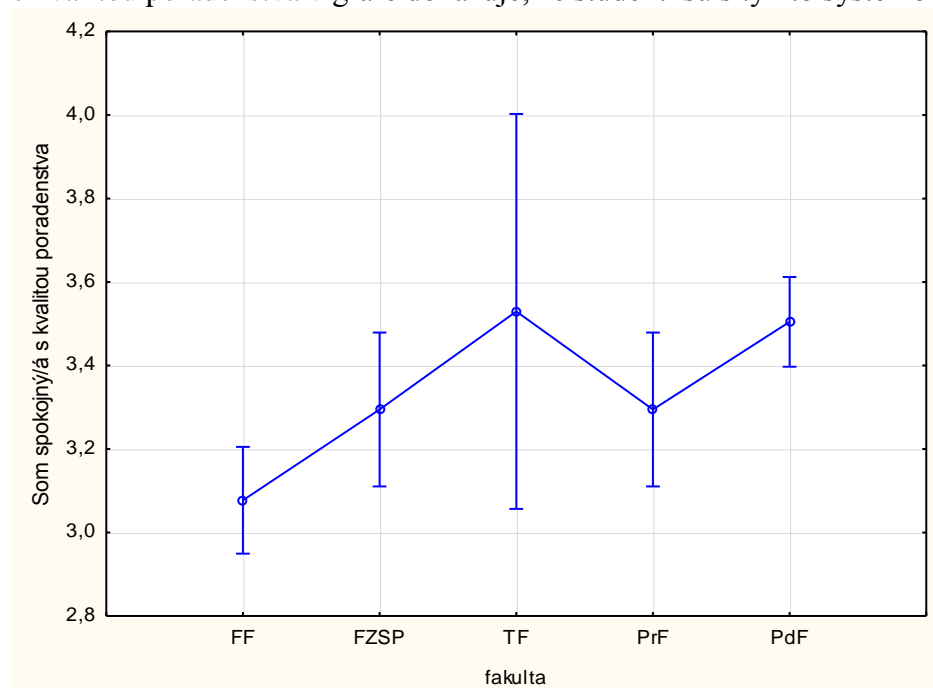
Fungovanie TU a jej súčastí sa dá posúdiť cez hodnotenie naplnenia očakávaní študentov od štúdia. Z nasledovného grafu vyplýva, že študenti, ktorí sa zapojili do dotazníkového prieskumu v roku 2013, mali pozitívne naplnené očakávania spojené so štúdiom na TU, výnimkou je jeden študent TF, ktorý spôsobil zobrazený výsledok tejto súčasti.



5. Produktov a služieb (napr. kvalita, spoľahlivosť, zhoda s normami kvality, doba spracovania/poskytnutia, kvalita poradenstva zákazníčkovi/občanovi, environmentálny prístup).

Opis:

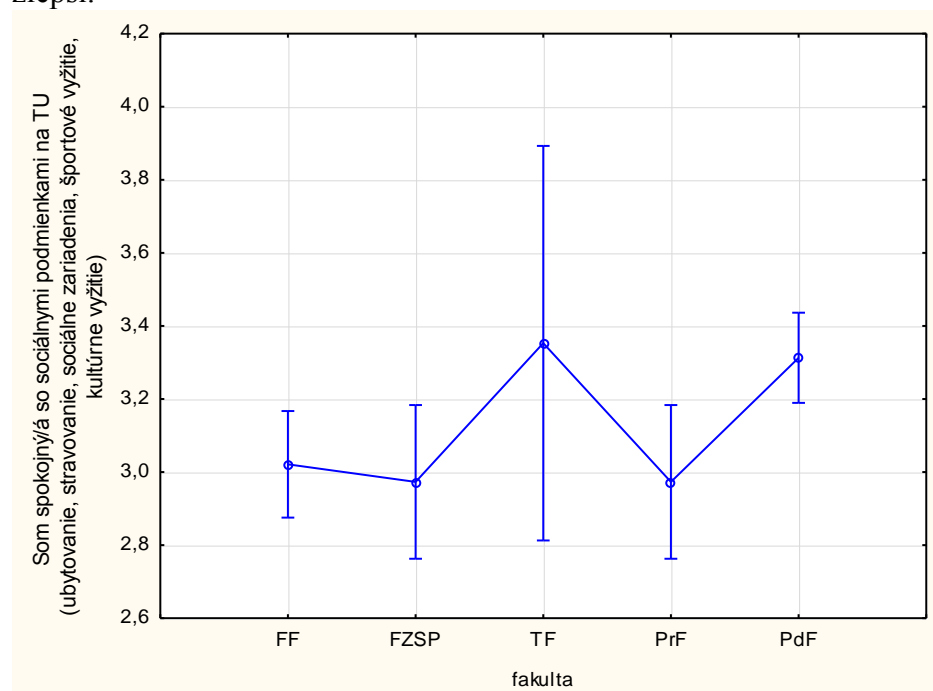
Na TU je zavedený systém fungovania študijných poradcov. Vyjadrenie spokojnosti študentov s kvalitou poradenstva v grafe dokazuje, že študenti sú s týmto systémom spokojní.



6. Organizačného rozlišovania služieb týkajúcich sa rozličných potrieb zákazníka (napr. pohlavie, vek).

Opis:

Spokojnosť so službami poskytovanými TU zobrazujeme v nasledovnom grafe. Na základe grafu konštatujeme, že študenti nie sú úplne spokojní so sociálnymi službami. V akademickom roku 2014/15 plánujeme sprevádzkovať študentský domov a predpokladáme, že spokojnosť sa zlepší.



7. Dostupných informácií: kvantity, kvality, spoľahlivosti, transparentnosti, zrozumiteľnosti, vhodnosti pre cieľovú skupinu, atď.

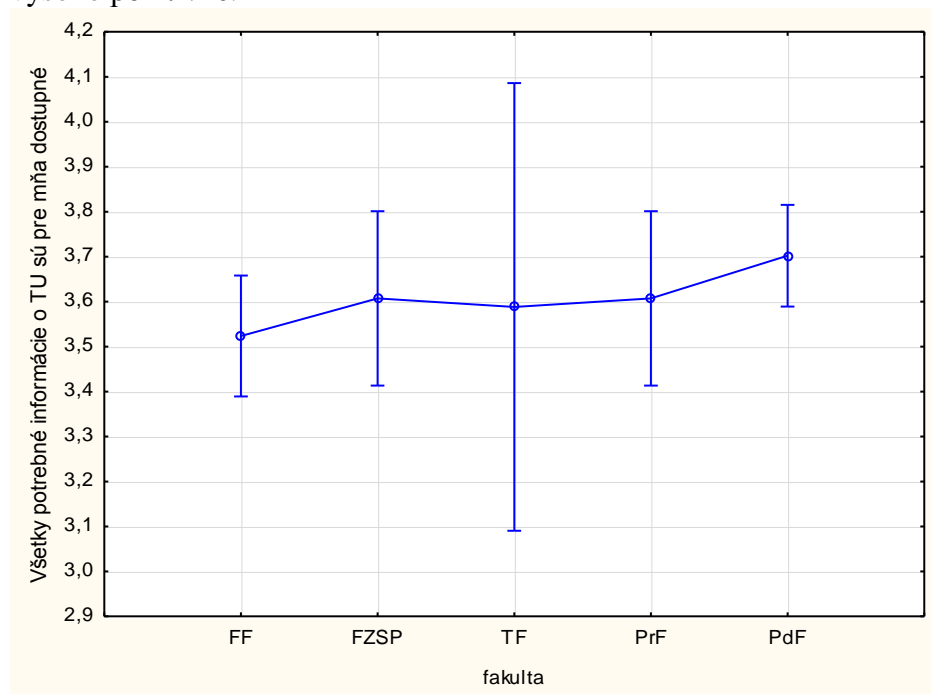
Opis:

Cieľavedomé úsilie o zlepšenie dostupnosti, presnosti a transparentnosti informácii je nutným predpokladom dobre fungujúcich procesov univerzity. Univerzita i jej súčasti k tomu stále viac využívajú tradičné spôsoby, počnúc dobre zariadenými a vedenými centrami prvého kontaktu až po využívanie prostriedkov IT.

8. Dobrého prijatia informácií občanom/zákazníkom.

Opis:

Informovanosť študentov je na dobrej úrovni, študenti využívajú rôzne komunikačné možnosti so svojimi pedagógmi a nepedagogickými zamestnancami. Dostupnosť informácií hodnotíme v nasledovnom grafe za rok 2013, z ktorého vyplýva, že dostupnosť informácií je hodnotená vysoko pozitívne.



9. Frekvencie dotazníkových prieskumov názorov občanov/zákazníkov na organizáciu.

Opis:

Dotazníkový prieskum realizujeme od roku 2008 v ročných intervaloch. Zapojenie študentov je na úrovni 18 až 20%. Vyhodnotenie dotazníka je prerokované na kolégiách rektora a dekana fakulty a jeho výsledky sú zverejňované na intranete fakúlt.

10. Úroveň dôvery verejnosti vo vzťahu k organizácii a jej produktom/službám.

Opis:

Dôvera verejnosti voči TU je stelesnená v jej pozitívnom prieniku do vedomia regiónu, Slovenska i medzinárodnej vedeckej komunity. Zrejmým ukazovateľom dôvery verejnosti voči TU a jej fakultám je stabilný počet uchádzačov, ktorý hodnotíme v prepočte k počtu uchádzačov celého Slovenska – jeho hodnota je na úrovni cca 7%.

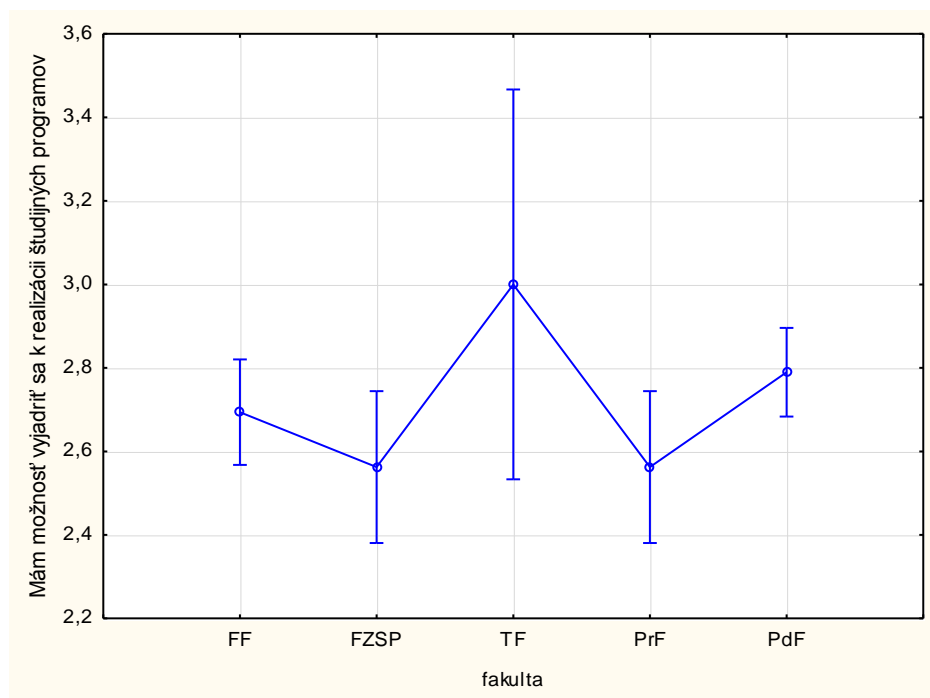
6.2. Meraní výkonnosti

Výsledky týkajúce sa zapojenia:

1. Rozsahu zapojenia zainteresovaných strán do procesu navrhovania a poskytovania služieb a produktov a/alebo navrhovania procesov rozhodovania.

Opis:

Zapojenie do realizácie študijných programov študenti vnímajú ako nedostatočnú, študenti však naopak málo využívajú svoje zapojenie do akademických štruktúr, čoho dôkazom je nízka účasť vo voľbách do akademických samospráv, ako aj neochota študentov kandidovať. Úlohou pre manažment univerzity a jej súčastí je zlepšiť zapojenie študentov do činností univerzity.



2. Počtu prijatých a implementovaných odporúčaní.

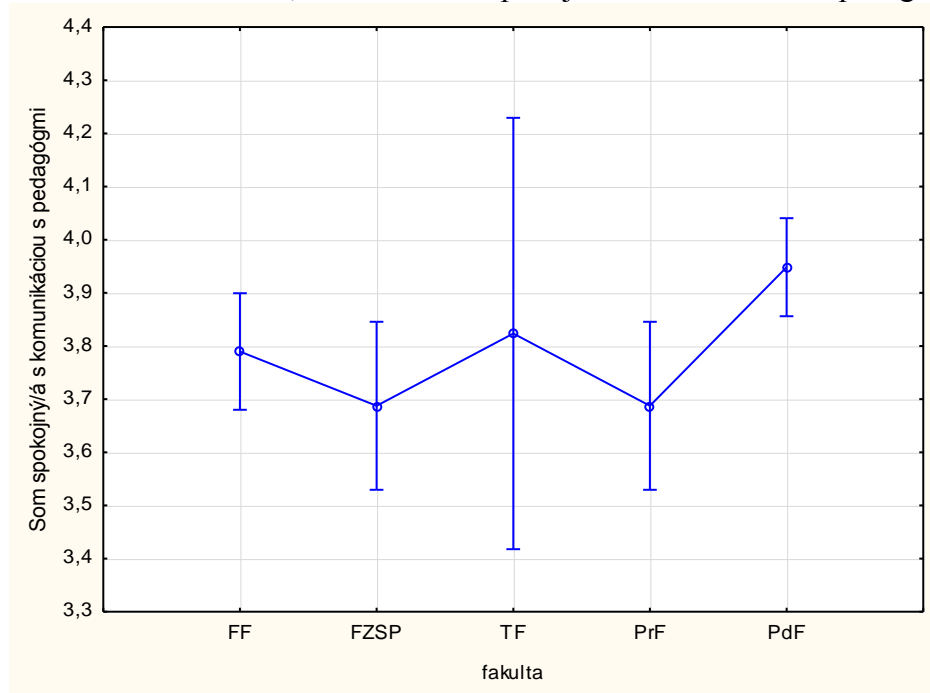
Opis:

Dôkazom realizácie implementovania odporúčaní študentov je predĺženie otváracích hodín knižnice TU. V roku 2013 sme nezaevidovali žiadne odporúčanie zo strany študentov.

3. Rozsahu používania nových a inovatívnych spôsobov zaobchádzania s občanmi/zákazníkmi.

Opis:

Komunikačné kompetencie sú samozrejmovou súčasťou požiadaviek na obsadenie pracovných miest, kde sa tieto kompetencie vyžadujú. Na univerzite vládne otvorená atmosféra, študenti i zamestnanci univerzity používajú oficiálnu mailovú komunikáciu. Hodnotenie spokojnosti s touto komunikáciou uvádzame v nasledovnom grafe. Na základe uvedených výsledkov môžeme skonštatovať, že študenti sú spokojní s komunikáciou s pedagógmi.



4. Ukazovatele/indikátory vyhovenia aspektom rôznosti, kultúrnej a rodovej rovnosti občanov/zákazníkov.

Opis:

Univerzita i jej súčasti pristupujú k študentom berúc do úvahy aspekty rôznosti a rodovej rovnosti. Cieľavedome však indikátory vyhovenia týmto aspektom nesledujú. Neexistencia sťažností tohto typu potvrdzuje vyššie konštatovanie.

5. Rozsahu pravidelných preskúmaní realizovaných spoločne so zainteresovanými stranami s cieľom monitorovať ich meniace sa potreby a mieru, do akej sú spokojní.

Opis:

Univerzita vyhodnocuje potreby zainteresovaných strán zmenou profilu absolventa a štruktúry odporúčaného študijného plánu v procese komplexnej akreditácie. Možné obsahové úpravy študijných programov, resp. aktualizácie informačných listov sa deje každoročne po aplikácii nových vedeckých poznatkov, alebo aj po stretnutiach so zástupcami zainteresovaných strán, prostredníctvom ktorých sa realizuje praktická výučba (napr. mentori v zdravotníckych zariadeniach, cviční učitelia a pod.).

Výsledky týkajúce sa dostupnosti organizácie:

1. Stránkové/úradné hodiny niektorých služieb (odborov/oddelení).

Opis:

Vyhodnotenie spokojnosti v tejto oblasti realizujeme prostredníctvom hodnotenia spokojnosti s úradnými hodinami na študijných oddeleniach, v univerzitnej knižnici, s konzultačnými hodinami pedagogických zamestnancov. Vyhodnotenie spokojnosti v tejto oblasti sme uviedli v časti 6.1.3.

2. Čakacia doba, doba vybavenia/poskytnutia služby.

Opis:

Vyhodnotenie spokojnosti v tejto oblasti sme uviedli v časti 6.1.3.

3. Nákladová cena na službu.

Opis:

Štandardné služby vyplývajúce s možnosťou Zákona o VŠ nie sú spoplatnené. Všetky ďalšie poplatky súvisiace so štúdiom sú každoročne upravované a zverejňované v zmysle zákona prostredníctvom *Vyhlášky rektora Trnavskej univerzity v Trnave o výške školného a poplatkov spojených so štúdiom.*

4. Dostupnosť informácií týkajúcich sa manažérskych zodpovedností rozličných služieb.

Opis:

Informácie o manažérskej zodpovednosti pracovníkov sú obsiahnuté v organizačnej štruktúre TU, ktorá vychádza z organizačného poriadku. Organizačný poriadok presne upravuje pôsobnosť, právomoci a zodpovednosť jednotlivých organizačných súčastí univerzity a ich hlavné úlohy. Štruktúrnymi jednotkami univerzity je rektorát, fakulty a ďalšie pracoviská univerzity.

Výsledky týkajúce sa transparentnosti poskytovania služieb a produktov:

1. Počet informačných kanálov a ich účinnosti.

Opis:

Univerzita využíva publikovanie, uverejnenie alebo vystavenie údajov na verejnosti prostredníctvom masovokomunikačných prostriedkov, verejne prístupných počítačových sietí, verejným vykonaním, alebo vystavením diela, verejným vyhlásením, uvedením vo verejnom zozname, v registri, alebo v operáte, ich umiestnením na úradnej tabuli alebo na inom verejne prístupnom mieste.

2. Dostupnosť a presnosť informácií.

Opis:

Dostupnosť relevantných informácií je na TU a jej súčiastiach zabezpečovaná aktualizovaním obsahu, efektívnosťou webových sídiel, výveskami a všetkými obvyklými prostriedkami komunikácie a správneho konania.

Študenti sa môžu vyjadriť k webovému sídlu (obsah, štruktúra) prostredníctvom odkazu na stránku, alebo v diskusnom fóre.

3. Dostupnosť cieľov výkonnosti a výsledkov organizácie.

Opis:

Zverejňovanie cieľov výkonnosti sa realizuje zverejňovaním koncepcie rozvoja, dlhodobého zámeru univerzity. Zverejňovanie výsledkov univerzity a jej súčastí je zabezpečené prostredníctvom obsahového spracovania výročných správ, ktoré sa spolu s tabuľkovou časťou zverejňujú na webovom sídle univerzity.

4. Počet intervencií ombudsmanom.

Opis:

Nezaznamenali sme žiadne intervencie ombudsmana.

5. Rozsah úsilia zlepšiť dostupnosť, presnosť a transparentnosť informácií.

Opis:

O úsilí na zlepšenie dostupnosti, presnosti a transparentnosti informácií svedčí spracovanie politik informaçnej bezpečnosti.

Výsledky ukazovateľov týkajúcich sa kvality produktov a poskytovania služieb:

1. Počet a čas vybavenia sťažností.

Opis:

Lehoty spracovávania sťažností sa riadia ustanoveniami zákona č.9/2010 Z. z. o sťažnostiach.

Za obdobie roka 2012 nebola na TU zaevidovaná žiadna petícia rovnako, ako aj v predchádzajúcich obdobiach. Iných podaní (žiadosti, oznámenia, podnety) bolo 5, pričom všetky boli vybavené v roku 2012.

V roku 2013 nebola zaznamenaná žiadna sťažnosť ani petícia. Zvýšil sa však počet podaní iného druhu, ktorých obsah súvisel najmä so subjektívnymi požiadavkami pisateľov alebo neúspešných študentov. Boli to tiež rôzne žiadosti o zníženie alebo odpustenie školného v prípadoch, kde bolo vydané negatívne rozhodnutie rektora univerzity, prípadne žiadosť o vrátenie školného z dôvodu ukončenia štúdia na vlastnú žiadosť počas akademického roka. Všetky podania boli vybavené v roku 2013.

2. Množstvo materiálov/dokumentov vrátených späť s chybami a/alebo prípadov vyžadujúcich kompenzáciu.

Opis:

Neevidujeme žiadne materiály, ktoré by po pripomienkovom konaní vyžadovali opravu chýb, resp. ich kompenzáciu.

3. Dodržiavanie platných noriem kvality služieb (napr. legislatívne požiadavky).

Opis:

Služby, ktoré TU poskytuje študentom sa riadia príslušnou legislatívou a platnými normami kvality/akreditácie.

Kritérium 7: Výsledky vo vzťahu k zamestnancom

Silné stránky:

- Meranie spokojnosti zamestnancov prostredníctvom anonymných dotazníkov a uplatňovanie výsledkov prieskumu v praxi
- Jasné komunikovanie úloh zamestnancom
- Možnosť otvoreného dialógu s vedením TU v Trnave

Oblasti na zlepšovanie:

- Medziodborová spolupráca
- Prístup k modernizácii a zmenám
- Spätná väzba

Dôkazy:

7.1.

Prieskumy spokojnosti zamestnancov za roky 2008, 2009, 2010, 2012 a 2013

Etický kódex zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave

Deň otvorených dverí

Organizačné poriadky TU, fakúlt a jednotlivých súčastí

Smernice rektora Trnavskej univerzity v Trnave, ktorou sa ustanovuje Pracovný poriadok Trnavskej univerzity v Trnave

Pravidlá osobného ohodnotenia v rámci systému odmeňovania na PdF TU

7.2.

Výročná správa o hospodárení za roky 2010, 2011 a 2012

Organizačný poriadok TU v Trnave

Organizačné poriadky fakúlt a súčastí

Koncepcia rozvoja TU v Trnave na roky 2012-2015

Smernica rektora č. 3/2013 o odmeňovaní zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave, zodpovedných za prípravu zahraničných vedeckých projektov

Vyhláška rektora TU v Trnave č. 4/2009, ktorou sa ustanovuje štatút Grantového Fondu

Štatút Rady TU v Trnave pre zabezpečovanie kvality

Smernica rektora TU v Trnave č. 7/2007 „Zásady udeľovania Grantov Trnavskej univerzity v Trnave“

Etický kódex zamestnancov TU v Trnave

Cena A. Hajduka

Cena M. Palkoviča

Subkritérium	Bodové hodnotenie
7.1.	26
7.2.	28
PRIEMER ZA KRITÉRIUM	27

Kritérium 7: Výsledky vo vzťahu k zamestnancom

Hodnotenie: Zvážte, čo dosiahla organizácia v úsilí splniť potreby a očakávania svojich zamestnancov prostredníctvom výsledkov...

7.1. Meraní vnímania

Výsledky týkajúce sa celkového vnímania zamestnancami:

1. Imidž a celková výkonnosť organizácie (pre spoločnosť, občanov/zákazníkov, iné zainteresované strany).

Opis:

TU realizovala 4-krát anonymný dotazníkový prieskum spokojnosti zamestnancov, a to v rokoch 2008, 2009, 2010 a 2012. Dotazníky sú distribuované všetkým zamestnancom. V roku 2012 dotazník vyplnilo 208 zamestnancov, z toho 122 žien, 84 mužov, dvaja zamestnanci príslušnosť k pohlaviu neuviedli. Pre porovnanie sú v tabuľkách uvádzané aj predošlé roky.

Pracovisko	Počet vrátených dotazníkov
Teologická fakulta	17
Pedagogická fakulta	39
Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce	48
Filozofická fakulta	15
Rektorát Trnavskej univerzity v Trnave	32
Právnická fakulta	57

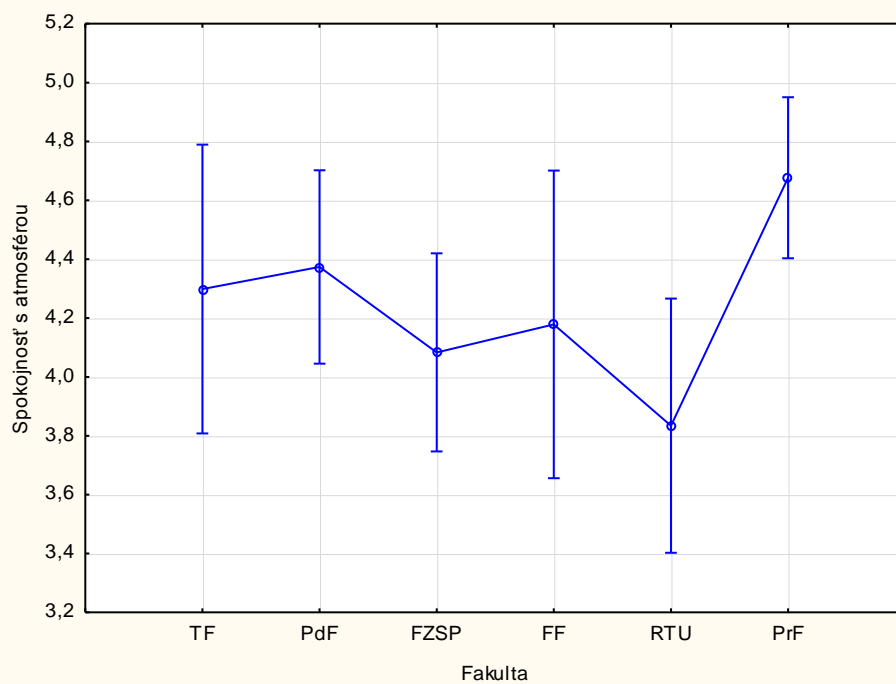
Vek respondentov	Počet
do 30 rokov	26
do 40 rokov	82
do 50 rokov	34
do 60 rokov	45
nad 60 rokov	21

Tabuľka vykazuje bodové hodnotenie jednotlivých položiek. Čím je viac bodov, tým je daná položka zamestnancami lepšie hodnotená. Maximálny počet bodov za položku je 5, minimálny 1.

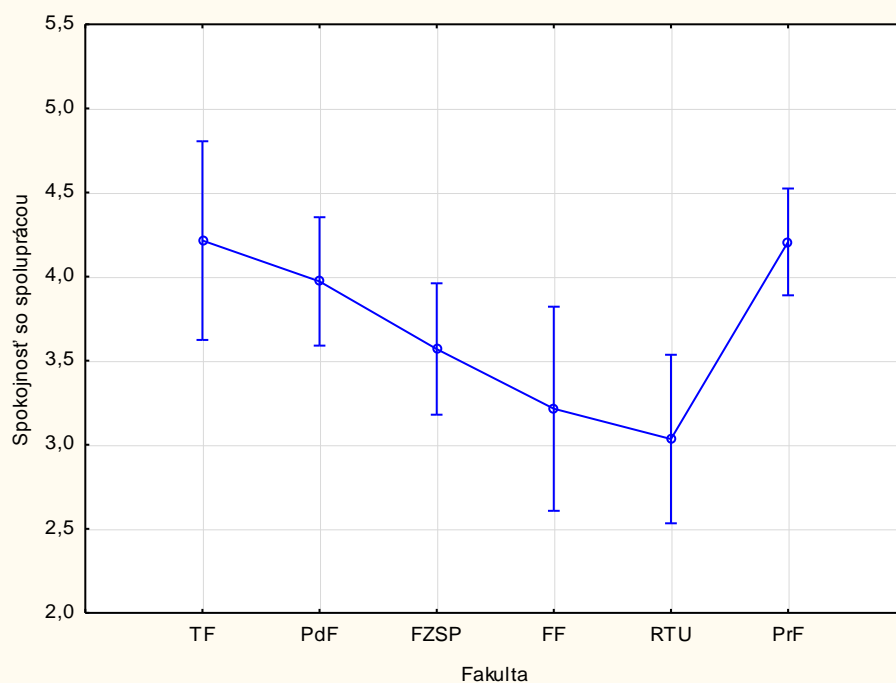
Spokojnosť a informovanosť zamestnancov	2008	2009	2010	2012
Spokojnosť s atmosférou na pracovisku	3,08	3,78	3,82	4,35
Spokojnosť s (medziodborovou) spoluprácou	3,41	3,83	3,77	3,85
Jasné komunikovanie úloh	3,58	4,42	4,38	4,38

Jednotlivé položky uvádzame aj v grafoch:

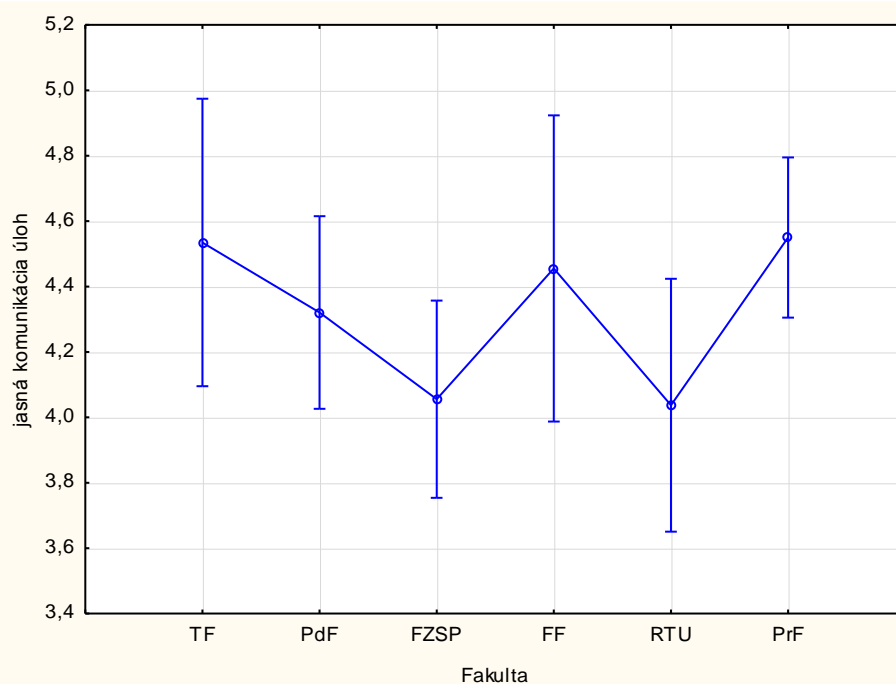
Rok 2012 - Spokojnosť s atmosférou na pracovisku za jednotlivé súčasti:



Rok 2012 - Spokojnosť so spoluprácou za jednotlivé súčasti:



Rok 2012 – Jasné komunikácie úloh za jednotlivé súčasti:

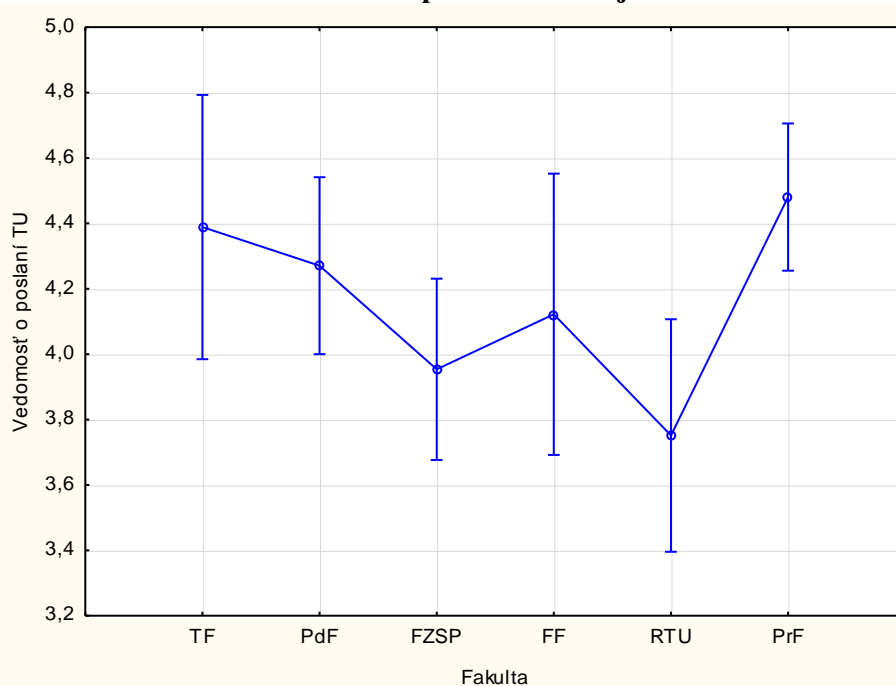


2. Zapojenie zamestnancov v organizácii do rozhodovacích procesov a ich povedomie o poslaní, vízii a hodnotách.

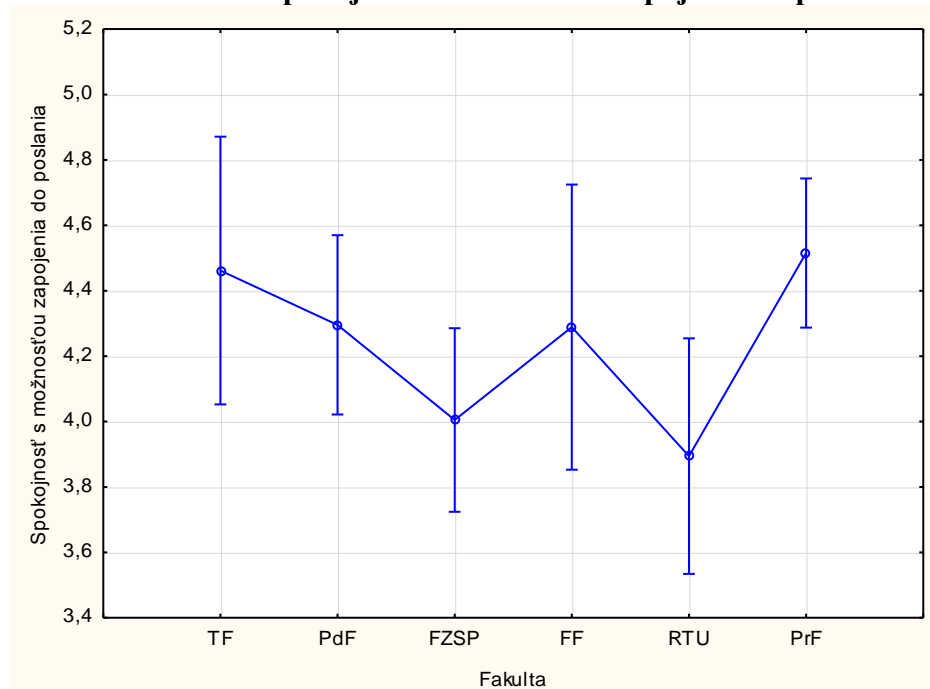
Opis:

Spokojnosť a informovanosť zamestnancov	2008	2009	2010	2012
Vedomosť o poslaní TU	4,48	4,86	4,54	4,25
Spokojnosť s možnosťou zapojenia do poslania TU	4,44	3,80	3,92	4,31

Rok 2012 – Vedomosť o poslaní TU za jednotlivé súčasti:



Rok 2012 – Spokojnosť s možnosťou zapojenia do poslania TU za jednotlivé súčasti:



3. Zapojenie zamestnancov do zlepšovacích aktivít.

Opis:

Každý zamestnanec má možnosť podať zlepšovací návrh prostredníctvom svojho nadriadeného.

4. Povedomie zamestnancov o možnom konflikte záujmov a význame etického správania sa.

Opis:

Zamestnanci sú oboznámení s Etickým kódexom zamestnancov TU v Trnave (ktorým sa TU pripája k obsahu Etického kódexu zamestnancov vysokých škôl, prijatého plénom Slovenskej rektorskej konferencie) a sú spokojní s úrovňou povedomia o konflikte záujmov.

5. Mechanizmy konzultácií a dialógu.

Opis:

Zamestnanci majú možnosť vyjadriť svoje názory prostredníctvom interpelácií v senátoch fakúlt, prostredníctvom organizácií zastupujúcich zamestnancov, na osobných stretnutiach uplatňovaním princípu „otvorených dverí“, ale aj neformálne na stretnutiach zamestnancov pri spoločenských akciách.

6. Zapojenie organizácie do spoločenskej zodpovednosti.

Opis:

Podrobnejšie uvedené v kritériu „8.1.“.

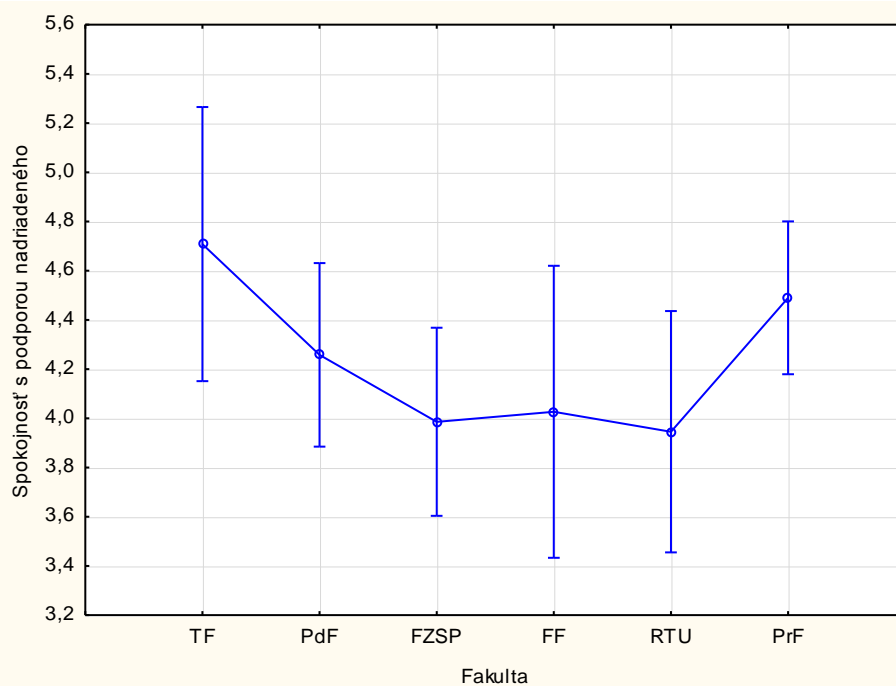
Výsledky týkajúce sa vnímania manažmentu a systémov manažérstva:

1. Schopnosť vrcholového a stredného manažmentu riadiť organizáciu a komunikáciu (napr. stanovovanie cieľov, pridelovanie zdrojov, hodnotenie celkovej výkonnosti organizácie, stratégia HRM, atď.).

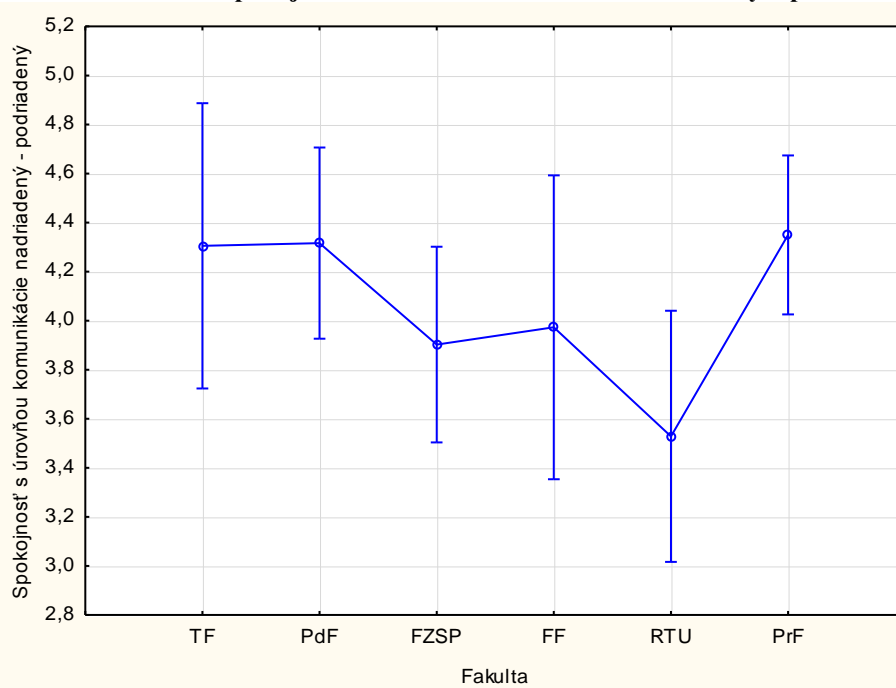
Opis:

	2008	2009	2010	2013
Spokojnosť s podporou nadriadeného	4,11	4,36	4,20	4,26
Spokojnosť s úrovňou komunikácie nadriadený – podriadený	3,98	4,16	4,13	4,17

Rok 2013 – Spokojnosť s podporou nadriadeného za jednotlivé súčasti:



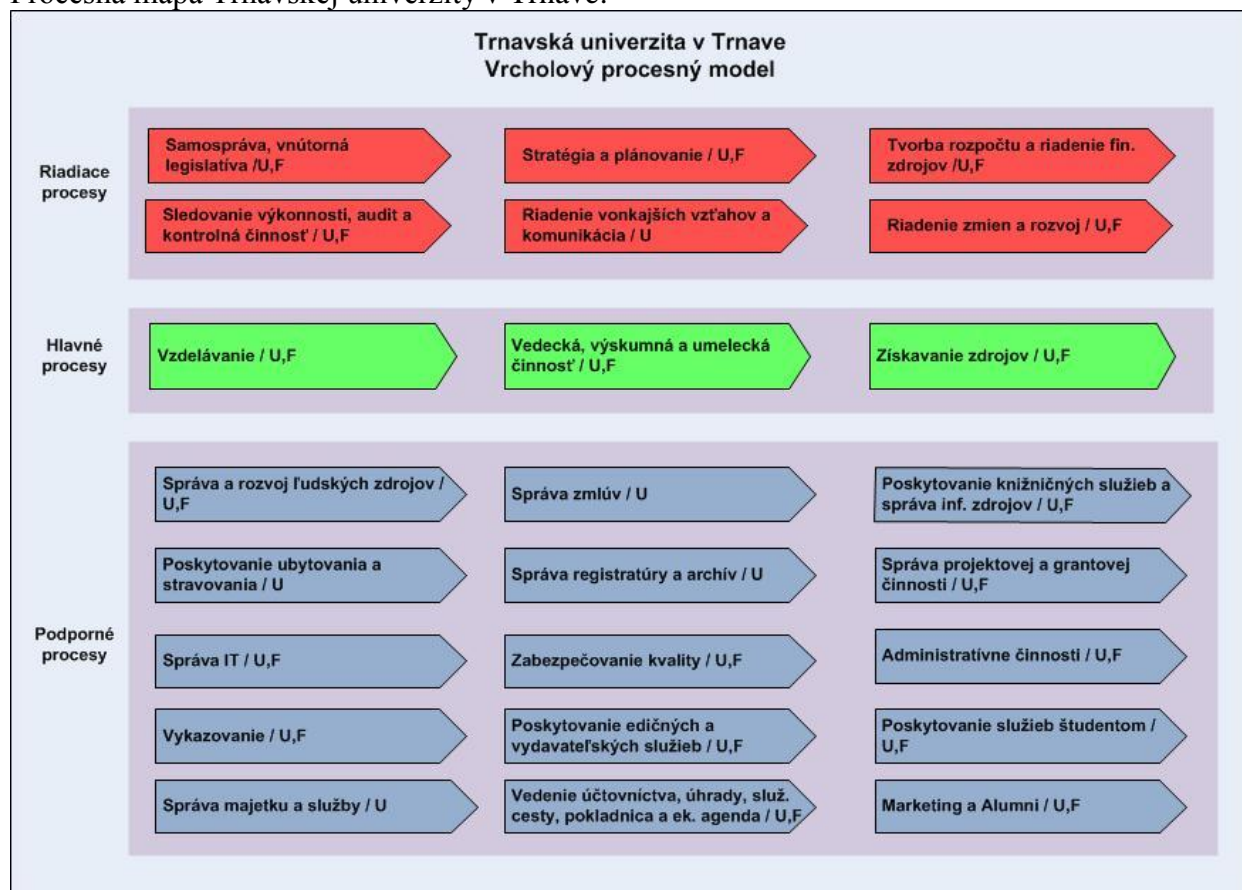
Rok 2013 – Spokojnosť s úrovňou komunikácie nadriadený – podriadený za jednotlivé súčasti:



2. Navrhovania a manažérstvo rozličných procesov organizácie.

Opis:

Procesná mapa Trnavskej univerzity v Trnave:



3. Rozdeľovanie úloh a systém hodnotenia zamestnancov.

Opis:

Úlohy sú jednotlivým zamestnancom rozdeľované podľa Organizačného poriadku TU ako aj fakúlt a súčastí. Systém hodnotenia zamestnancov je v súlade s platnou legislatívou.

4. Rozsah a kvalita oceňovania úsilia jednotlivcov a tímov.

Opis:

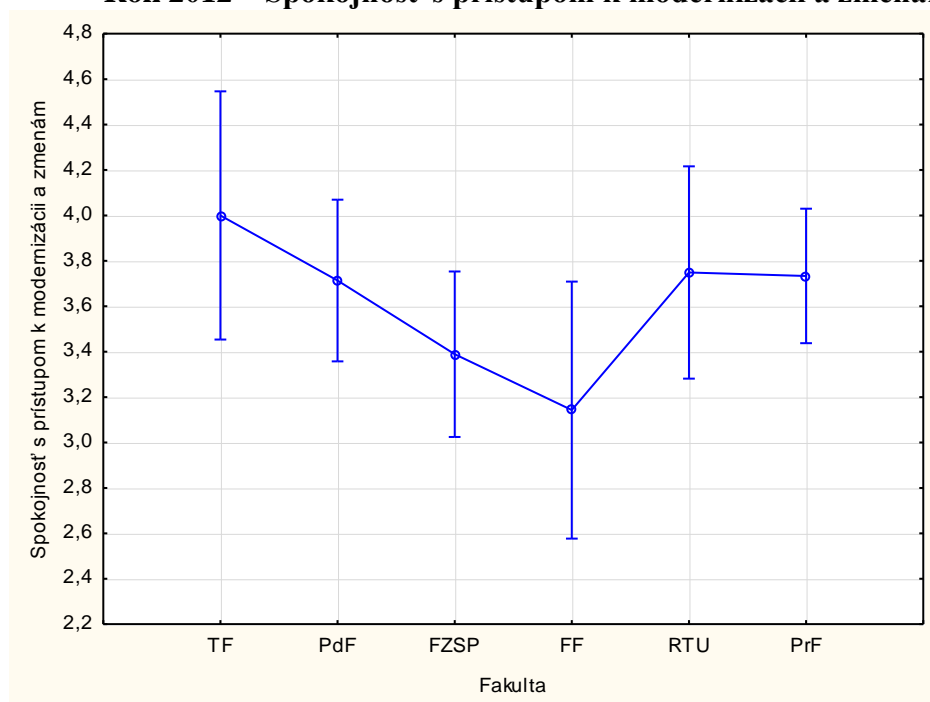
Zamestnanci veľmi citlivo vnímajú rovinu odmeňovania svojho výkonu. Na univerzite je v platnosti Smernica o odmeňovaní zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave, zodpovedných za prípravu zahraničných vedeckých projektov, Vyhláška rektora TU v Trnave č. 4/2009, ktorou sa ustanovuje štatút Grantového Fondu, Smernica rektora TU v Trnave č. 7/2007 „Zásady udeľovania Grantov Trnavskej univerzity v Trnave“, smernice rektora Trnavskej univerzity v Trnave, ktorou sa ustanovuje Pracovný poriadok Trnavskej univerzity v Trnave, ako aj pravidlá osobného ohodnotenia v rámci systému odmeňovania na PdF TU. V Koncepcii rozvoja TU v Trnave na roky 2012-2015 je návrh hodnotenia pedagogických aj nepedagogických zamestnancov.

5. Prístup organizácie ku zmenám a inováciám.

Opis:

	2008	2009	2010	2012
Spokojnosť s prístupom k modernizácii a zmenám	3,14	3,47	3,66	3,63

Rok 2012 – Spokojnosť s prístupom k modernizácii a zmenám za jednotlivé súčasti:



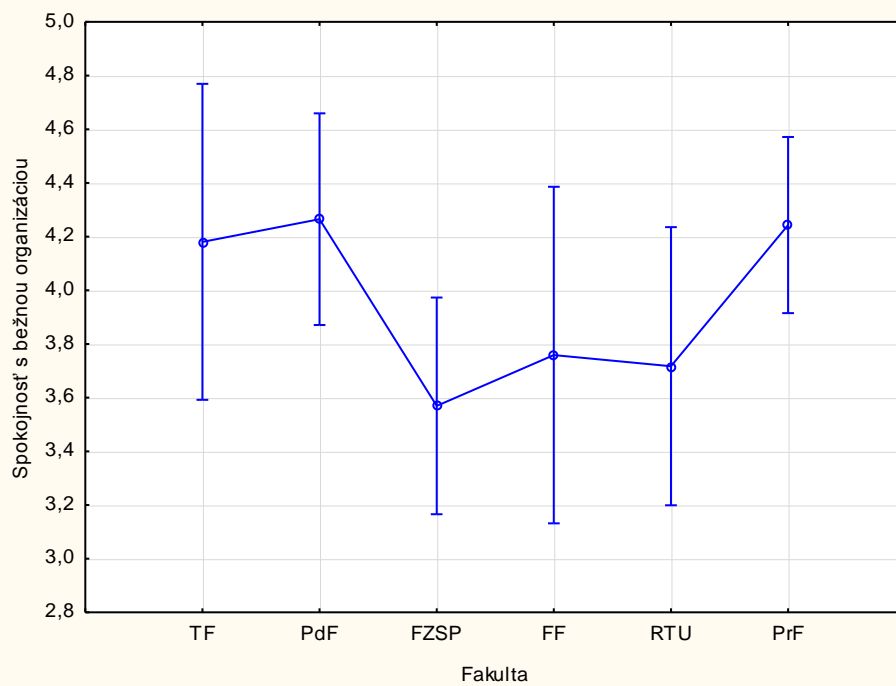
Výsledky týkajúce sa vnímania pracovných podmienok:

1. Pracovná atmosféra v organizácii (napr. ako sa zaoberať konfliktom záujmov, sťažnosťami alebo osobnými problémami, mobbing na pracovisku) a kultúra organizácie (napr. podpora prepojenia odborov, útvarov, atď.).

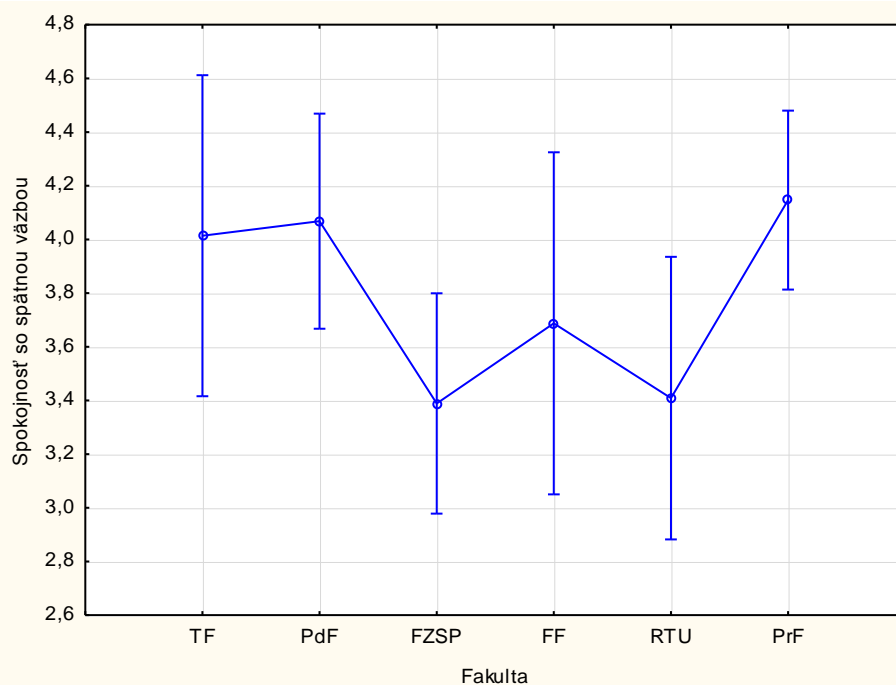
Opis:

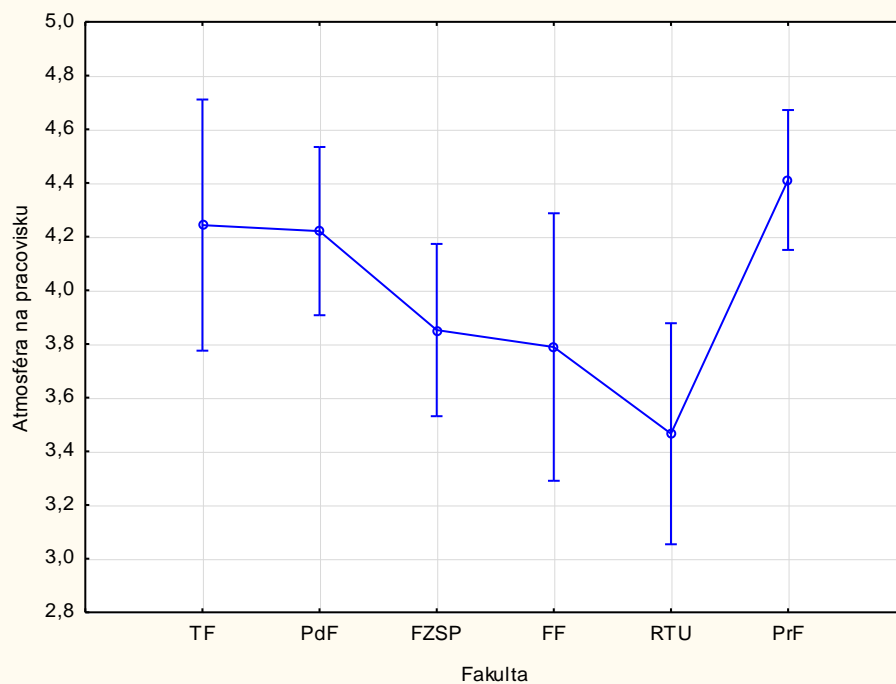
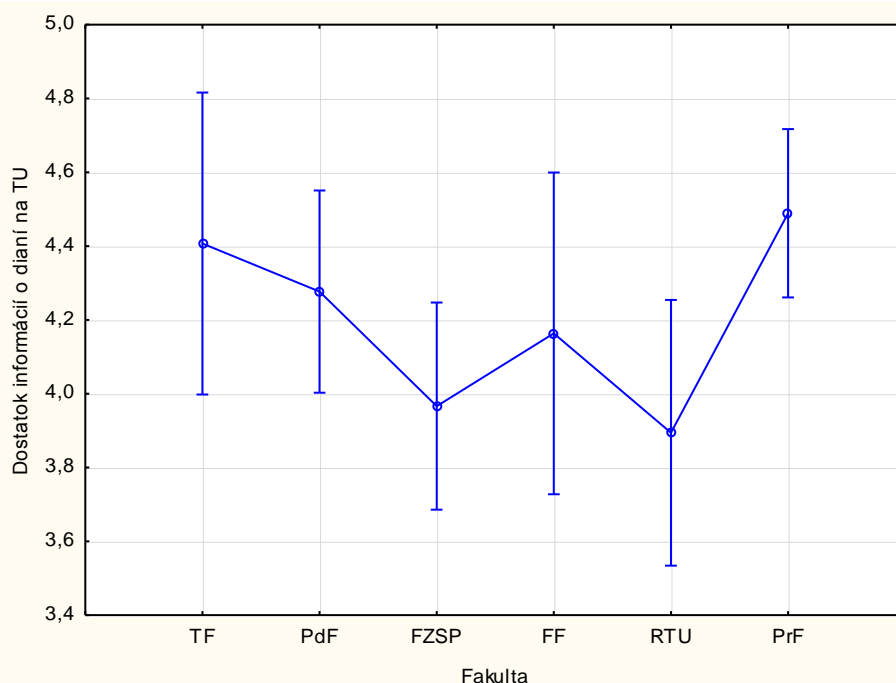
	2008	2009	2010	2012
Spokojnosť s bežnou organizáciou	3,78	4,02	4,08	4,00
Spokojnosť so spätnou väzbou	3,54	3,84	3,80	3,89

Rok 2012 – Spokojnosť s bežnou organizáciou za jednotlivé súčasti:



Rok 2012 – Spokojnosť so spätnou väzbou za jednotlivé súčasti:



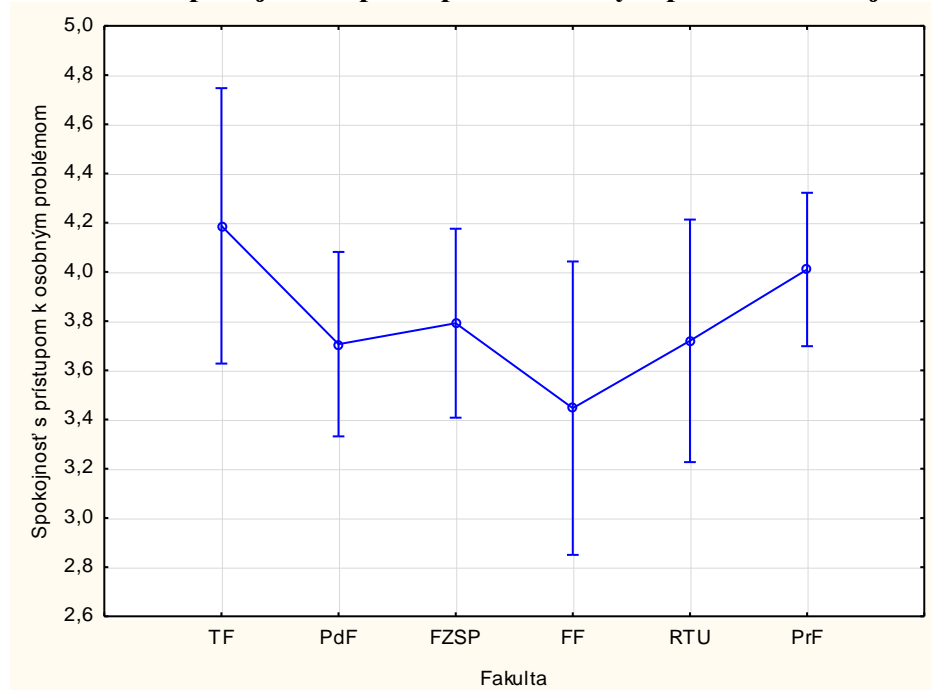
Rok 2012 – Atmosféra na pracovisku za jednotlivé súčasti:**Rok 2012 – Dostatok informácií o dianí na TU za jednotlivé súčasti:**

2. Prístup k sociálnym otázkam (napr. pružnosť pracovného času, zosúladenie práce s rodinným životom, osobnými záležitosťami a zdravím).

Opis:

Na základe zmeny Pracovného poriadku TU v novembri 2008 majú jej zamestnanci možnosť telepráce a domácej práce.

	2008	2009	2010	2012
Spokojnosť s prístupom k osobným problémom	3,48	3,67	3,88	3,83

Rok 2012 – Spokojnosť s prístupom k osobným problémom za jednotlivé súčasti:**3. Zabezpečenie rovnakých príležitostí, čestného jednanía a správania sa v organizácii.***Opis:*

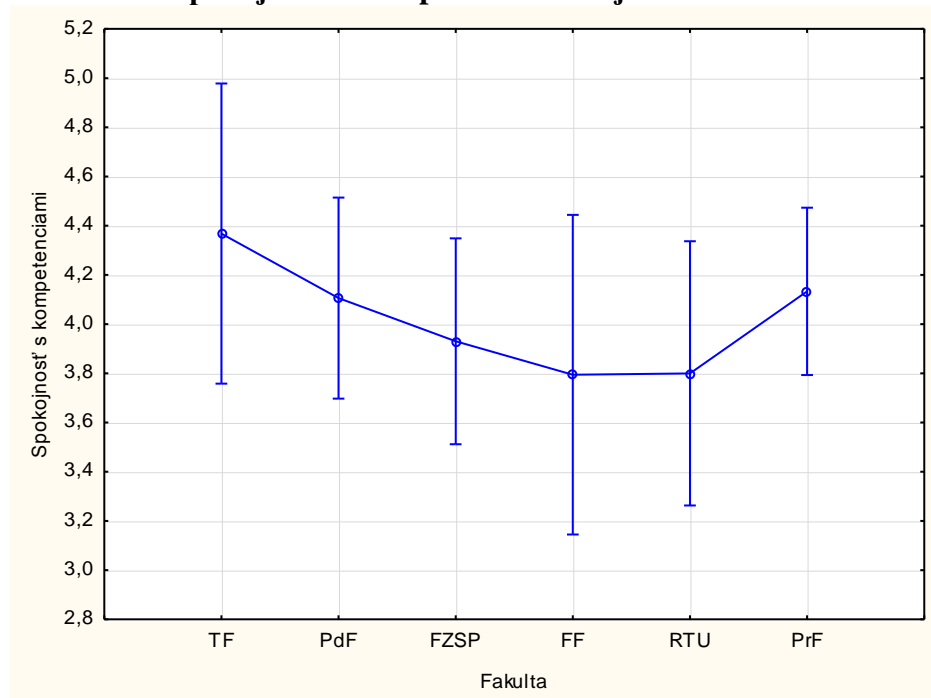
Univerzita dôsledne aplikuje legislatívu týkajúcu sa ľudských práv, uplatňovania rovnosti príležitostí a pri prijímaní a kariérnom raste nie sú uplatňované diskriminačné opatrenia. Rovnako sú vytvorené predpoklady na zamestnávanie ľudí s rôznym druhom postihnutia.

4. Usporiadanie pracovného priestoru a životných pracovných podmienok.*Opis:*

TU dlhodobo zápasí s nedostatkom vhodných pracovných priestorov, napriek tomu vedúci zamestnanci v rámci svojich možností zabezpečujú usporiadanie pracovných priestorov a primerané životné podmienky.

Výsledky týkajúce sa vnímania kariérneho rozvoja a rozvoja zručností:**1. Systematický kariérny rozvoj a rozvoj zručností.***Opis:*

	2008	2009	2010	2012
Spokojnosť s kompetenciami	3,94	4,23	4,21	4,02

Rok 2012 – Spokojnosť s kompetenciami za jednotlivé súčasti:**2. Povzbudzovanie a splnomocňovanie.***Opis:*

V čase neprítomnosti rektora TU ho zastupuje 1. prorektor ako štatutárny zástupca univerzity. Prorektori zastupujú rektora na oficiálnych podujatiach iných univerzít doma i v zahraničí. Rovnaký systém sa uplatňuje aj na úrovni jednotlivých fakúlt – dekan, prodekani. Systém delegovania kompetencií je dopĺňovaný poverovaním zastupovaním fakulty iných zamestnancov v stálych, ako aj ad hoc komisiách na úrovni TU i v externom prostredí.

3. Dostupnosť a kvalita vzdelávania v súvislosti so strategickými cieľmi organizácie.*Opis:*

Vlastník kritéria údaje nedodal (pozn. metodika).

7.2. Meraní výkonnosti**1. Indikátory týkajúce sa správania (napr. úroveň absencií a chorobnosti, úroveň fluktuácie pracovného personálu, množstvo sťažností, počet dní štrajku).***Opis:*

Údaje o podaných sťažnostiach za obdobie 2010 až 2012 boli vypracované podľa požiadavky Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, a to v zmysle pokynov Úradu vlády SR v súlade s ustanovením § 10 ods.3 zákona č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach ako vyhodnotenia stavu vybavovania sťažností a petícií v pôsobnosti Trnavskej univerzity v Trnave za jednotlivé obdobia rokov 2010 až 2012. Podané sťažnosti sú evidované v centrálnom registri sťažností Trnavskej univerzity, vedenom útvarom hlavného kontrolóra univerzity.

Rok	2010	2011	2012
Počet pracovníkov, ktorí ukončili pracovný pomer	63	73	52
Celkový počet pedagogických zamestnancov	337	313	310
Počet pedagogických pracovníkov, ktorí ukončili	35	45	27

pracovný pomer			
Počet neobsadených pracovných miest	11	14	19
Počet absencií zamestnancov	0	0	0
Celkový počet dní PN	2430	3821	2336

Rok	2010	2011	2012
Počet súdnych žalôb	1	1	0
Počet podaných sťažností	1	4	1

2. Indikátory týkajúce sa zapojenia a motivácie (napr. odozva na prieskumy spokojnosti zamestnancov, počet návrhov ohľadom inovácií, účasť v interných diskusných skupinách).

Opis:

Vlastník kritéria údaje nedodal (pozn. metodika).

3. Indikátory týkajúce sa (osobnej) výkonnosti (napr. výsledky služobných hodnotení).

Opis:

Výkonnosť univerzity sa hodnotí na základe pedagogických výkonov, ako aj výkonov vo VVUČ a podnikateľskej činnosti. Plnenie týchto kritérií je každoročne sledované a vyhodnocované nielen v rámci jednotlivých súčastí univerzity, ale aj v rámci univerzity ako celku. Nemalý dôraz sa v univerzitnom prostredí kladie aj na kvalifikačnú štruktúru jednotlivých pracovísk.

Rok	2010	2011	2012
Počet VŠ pedagógov – profesor	50	53	52
Počet VŠ pedagógov – docent	86	79	83
Počet VŠ pedagógov – odborný asistent	162	157	156
Počet VŠ pedagógov – asistent, lektor	39	24	20

Dôkazom výsledkov merania produktivity je udelenie osobných príplatkov len tým zamestnancom, ktorí plnia predpísané kritériá. Počty pracovníkov s osobným príplatkom v jednotlivých rokoch v podiele s celkovým počtom zamestnancov uvádzame v tabuľkách.

Rok	2010	2011	2012
Počet pedagógov s osobným príplatkom / počet všetkých pedagógov	216 / 337	207 / 313	266 / 310
Počet nepedagogických zamestnancov s osobným príplatkom / počet všetkých nepedagogických zamestnancov	202 / 212	198 / 217	207 / 218

Ďalším dôkazom o uplatnení hodnotenia pracovníkov na základe ich produktivity je udelenie mimoriadnych odmien za VVUČ, ako aj ocenení nefinančného charakteru – medailí TU. Počet týchto ocenení je nasledovný:

Rok	2010	2011	2012
Počet mimoriadnych odmien za podanie grantu	4	0	0
Počet odmien za mimoriadne	0	0	10

výsledky vo VVUČ			
Počet udelených medailí	0	1	99
Udelené Ceny Antona Hajduka	1	3	3
Udelené Ceny Martina Palkoviča	5	5	5

Rok	2010	2011	2012
Mimoriadne odmeny za podanie grantu v eurách	1800	0	0
Odmeny za mimoriadne výsledky vo VVUČ v eurách	0	0	6900

4. Úroveň/miera zapojenia do zlepšovacích aktivít.

Opis:

Vlastník kritéria údaje nedodal (pozn. metodika).

5. Úroveň využívania informačných a komunikačných technológií zamestnancami.

Opis:

Zamestnanci využívajú v plnej miere informačné a komunikačné technológie, ku ktorým má každý z nich prístup zo svojho pracovného počítača. Okrem iného ide o systémy:

informačný systém knižnice TU v Trnave

mais@truni.sk - akademický informačný systém

preukaz@truni.sk - preukaz študenta a zamestnanca

idm@truni.sk - systém správy identít

ezp@truni.sk - systém Evidencia záverečných prác

zimbra@truni.sk - systém elektronickej pošty

projekty@truni.sk - športové a projektové aktivity

servis@truni.sk - hardvérové problémy

brisk – modul správy registratúry

ISSM – informačný systém správy manažmentu

modul správy procesov dokumentov

6. Indikátory týkajúce sa rozvoja zručností (napr. účasť a úspešnosť vo vzdelávaní zamestnancov, efektívnosť vynakladania rozpočtu na vzdelávanie).

Opis:

Rok	2010	2011	2012
Počet nepedagogických zamestnancov, ktorí sa zúčastnili odborných školení	30	41	51
Celkový počet nepedagogických zamestnancov	227	231	232

Rok	2010	2011	2012
Počet pedagógov a vedeckovýskumných pracovníkov, ktorí sa zúčastnili kurzov, seminárov	36	41	44
Celkový počet pedagógov a vedeckovýskumných pracovníkov	347	326	322

Rok	2010	2011	2012
Objem finančných prostriedkov na ďalšie vzdelávanie zamestnancov	8 028 Eur	35 269 Eur	26 362 Eur

7. Indikátory týkajúce sa schopnosti zamestnancov zaoberať sa občanmi/zákazníkmi a reagovať na ich potreby (napr. počet hodín prípravy zamestnanca týkajúcej sa vzťahov s občanmi/zákazníkmi, počet sťažností zo strany občanov/zákazníkov na správanie zamestnancov, meranie prístupu zamestnancov k občanom/zákazníkom, atď.).

Opis:

Vlastník kritéria údaje nedodal (pozn. metodika).

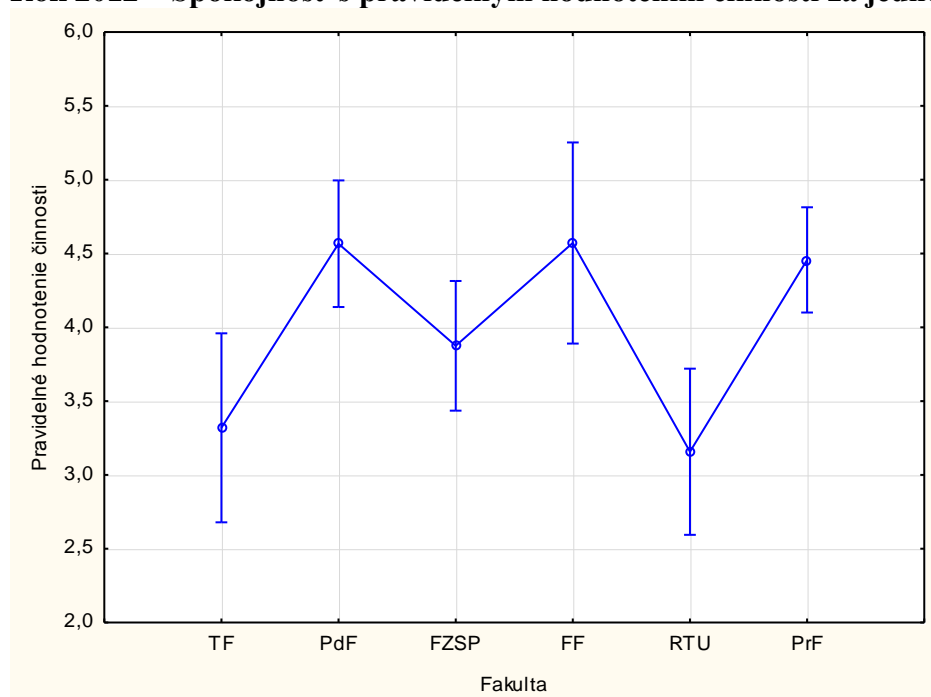
8. Frekvencia odmeňovania jednotlivcov a tímov.

Opis:

Uvedené v rovnakých materiáloch ako v kritériu 7.1.4

Spokojnosť s pravidelným hodnotením činnosti je uvedená v nasledujúcom grafe.

Rok 2012 – Spokojnosť s pravidelným hodnotením činnosti za jednotlivé súčasti:



9. Počet nahlásených etických konfliktov (napr. možných konfliktov záujmov).

Opis:

Rok	2010	2011	2012
Počet zamestnancov pracujúcich na TU nad 100%	18	11	11
Počet všetkých zamestnancov TU	560	543	540
Podiel zamestnancov nad 100%	0,03	0,02	0,02

10. Frekvencia dobrovoľnej účasti v kontexte aktivít týkajúcich sa spoločenskej zodpovednosti podporovanej organizáciou.

Opis:

Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce pravidelne realizuje Študentskú kvapku krvi.

Kritérium 8: Výsledky vo vzťahu k spoločenskej zodpovednosti

Silné stránky:

- Mnoho aktivít, ktoré sa budú dať zhodnocovať z pohľadu vzťahu k spoločenskej zodpovednosti.

Oblasti na zlepšovanie:

- Vytvoriť metodiku monitorovania vnímania TU v spoločnosti na základe naďalej rozvíjaných pro-spoločenských aktivít

Dôkazy:**8.1.**

Výročné správy TU za roky 2012 a 2013

Hodnotenia ARRA

Dekréty o získaní ECTS a DS Label

Zmluva s A.S.A. Trnava

Etický kódex zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave

Zmluvu s MTT

8.2.

Smernica rektora č. 17/2013 o podpore študentov a uchádzačov o štúdium so špecifickými potrebami

Doklady o členstvách v organizáciách akademického prostredia

Konferenčné pozvánky, bulletiny, programy, zborníky

Vyhodnotenia realizovaných grantov

Subkritérium	Bodové hodnotenie
8.1.	28
8.2.	24
PRÍEMER ZA KRITÉRIUM	26

Kritérium 8: Výsledky vo vzťahu k spoločenskej zodpovednosti

Hodnotenie: Zvážte, čo organizácia dosahuje vo vzťahu k vlastnej spoločenskej zodpovednosti prostredníctvom výsledkov...

8.1. Meraní vnímania

1. Povedomie verejnosti o vplyve; ako výkonnosť organizácie ovplyvňuje kvalitu života občanov/zákazníkov (napr. vzdelávanie o zdraví, podpora športových a kultúrnych podujatí, účasť na charitatívnych podujatiach, špecifické aktivity pre postihnutých ľudí, kultúrne aktivity otvorené pre verejnosť, atď.).

Opis:

Výkonnosť TU ovplyvňuje kvalitu občanov/zákazníkov, a to nepriamo poskytovaním vzdelávania a realizáciou výskumu a priamymi aktivitami, spomedzi ktorých uvádzame počty aktivít v jednotlivých oblastiach za roky 2012 a 2013 (bez údajov z FF):

Rok	2012	2013
Vzdelávanie o zdraví (Dni zdravia, spoločný odber krvi...)	2	2
Podpora športových a kultúrnych podujatí	6	6
Účasť na charitatívnych podujatiach	3	5
Špecifické aktivity pre postihnutých ľudí	-	2
Kultúrne aktivity otvorené pre verejnosť	14	25
Iné	1	3
Spolu	26	43

Marketingová stratégia univerzity na verejnosti je trvalá úloha a je súčasťou koncepcie rozvoja TU na roky 2012-2015, ako aj súčasťou pripravovaného dlhodobého zámeru na roky 2015-2020. Možno konštatovať, že TU na základe merateľných ukazovateľov (hodnotenie ARRA, získanie ECTS a DS Label), poskytuje spoločnosti služby v oblasti vedy a vzdelávania na najvyššej úrovni. V súčasnosti z dôvodu negatívneho demografického vývoja je však otázka marketingovej propagácie dôležitou súčasťou aktivít TU navonok. Preto medzi ďalšie aktivity spadajúce do tejto oblasti možno zaradiť propagovanie formou mediálnych výstupov a reklamno-informačnými materiálmi.

Počet vydaných propagačných materiálov – printové, video, apod. (V prípade PdF a TF uvádzame celkový počet vytlačených kusov):

Rok	2012	2013
FF	?	?
PdF	3500	3500
FZaSP	6	1
TF	0	12060
PF	3	4
RTU	31	32
Spolu	3540	15597

Počet pozitívnych ohlasov v médiách:

Rok	2012	2013
FF	?	?
PdF	4	4
FZaSP	11	41
TF	1	8
PF	3	4
Spolu	19	57

Negatívne ohlasy v médiách za roky 2012 a 2013 neboli evidované.

2. Reputácia organizácie (napr. ako zamestnávateľ/prispievateľ miestnej/globálnej spoločnosti).

Opis:

TU je pre mesto Trnava, jeho región i pre Slovensko jednou z ojedinelých a najvýznamnejších kultúrnych, vedecko-vzdelávacích inštitúcií, akumulujúcich, chrániacich a účinne posilňujúcich kresťanskú identitu vlastnú slovenským národným hodnotám v súčasnom hodnotovo nestabilnom európskom priestore. Tým významne posilňuje dobré stránky slovenskej národnej identity, jej nesporný potenciál a integritu občanov v spoločnosti.

Počet uznaní (získaných pamätných medailí, apod.):

Rok	2012	2013
FF	?	?
PdF	0	3
FZaSP	12	3
TF	0	1
PF	9	4
RTU	3	2
Spolu	24	13

3. Vnímanie ekonomického vplyvu na spoločnosť na miestnej, regionálnej, národnej a medzinárodnej úrovni (napr. vytvorenie/atraktivita činností SME v okolí, budovanie verejných ciest alebo verejnej dopravy, ktorá tiež slúži existujúcim ekonomickým aktérom).

Opis:

Dôležitým prvkom pre ekonomický vplyv je získavanie a realizácia grantov najmä zo štrukturálnych fondov EÚ.

Objem získaných finančných prostriedkov zo štrukturálnych fondov EÚ v eurách:

Rok	2012	2013
TU	1 253 915,01	1 260 058,92

4. Vnímanie prístupu k environmentálnym otázkam (napr. vnímanie ekologických stôp, manažérstvo energie, znižovanie spotreby elektriny a vody, ochrana proti hluku a znečisteniu ovzdušia, stimulovanie voľby verejnej dopravy, manažérstvo odpadov potenciálne toxického odpadu a pod.).

Opis:

Komunálny odpad je likvidovaný prostredníctvom oddelenia vnútornej prevádzky TU na základe zmluvy so spoločnosťou A.S.A. Trnava. TU separovane likviduje náplne do tlačiarň a kopíriek. Na TU však nie je zavedený systém triedenia komunálneho odpadu.

5. Vnímanie vplyvu na spoločnosť s ohľadom na udržateľnosť na lokálnej, regionálnej, národnej alebo medzinárodnej úrovni (napr. nakupovanie výrobkov fair trade, recyklovateľné produkty, výroba obnoviteľnej energie a pod.).

Opis:

Zapojenie zamestnancov do riešenia environmentálnych aktivít a projektov na lokálnej, regionálnej, národnej alebo medzinárodnej úrovni (napr. nakupovanie výrobkov fair trade, recyklovateľné produkty, výroba obnoviteľnej energie a pod.).

Rok	2012	2013
FF	?	?
PdF	1	1
FZaSP	0	0
TF	0	0

PF	0	0
RTU	2	2
Spolu	3	3

6. Vnímanie vplyvu na spoločnosť, berúc do úvahy kvalitu demokratickej spoluúčasti občana na lokálnej, regionálnej, národnej alebo medzinárodnej úrovni (napr. otvorené konferencie, konzultácie a procesy rozhodovania o možných vplyvoch organizácie na bezpečnosť, mobilitu).

Opis:

Aktivity TU napomáhajú zvyšovať spoluúčasť zainteresovaných strán na rozvoji demokratického povedomia na lokálnej, národnej i medzinárodnej úrovni prostredníctvom mnohých akcií, ktoré sú prístupné pre širokú verejnosť, ako napr. prednášky politických predstaviteľov spojené s diskusiou, konanie národných a medzinárodných konferencií, apod. Zamestnanci TU výrazne vplyvajú na rozvoj spoločnosti svojim pôsobením v rôznych odborných orgánoch, výboroch, komisiách.

Počet organizovaných/ spoluorganizovaných výstav/konferencií:

Rok	2012	2013
Domáce podujatia	28	19
Zahraničné podujatia	17	14
Spolu	45	33

Členstvo v medzinárodných organizáciách:

Rok	2012	2013
v medzinár. výboroch, komisiách, radách a umeleckých porotách	37	26
v celoštátnych výboroch, komisiách, radách a umeleckých porotách	114	71
vo vedeckých grémiách a redakčných radách zahraničných časopisov	77	62
vo vedeckých grémiách a redakčných radách domácich časopisov	149	112
v medzinárodných organizáciách	63	46
Spolu	440	317

7. Pohľad verejnosti na otvorenosť a transparentnosť organizácie, jej etické správanie sa (striktný rešpekt k princípom/hodnotám verejnej správy (služieb verejnosti) ako sú rovnocennosť, kontinuita).

Opis:

TU je otvorenou a transparentnou inštitúciou, ktorá sa prezentuje predovšetkým prostredníctvom internetových sídiel, na ktorých sú dostupné všetky relevantné informácie pre verejnosť (počet dopytov na internetové sídla univerzity a jej fakúlt dosahuje v priemere 2000 za deň).

Na základe prijatia Etického kódexu Slovenskou rektorskou konferenciou bol vypracovaný materiál Etický kódex zamestnancov Trnavskej univerzity v Trnave, ktorý bol prijatý kolégiom rektora v roku 2009.

8. Vnímanie zapojenia do okolia, v ktorom organizácia pôsobí prostredníctvom finančnej podpory, organizovaním kultúrnych a spoločenských podujatí, atď.).

Opis:

TU každoročne organizuje športové, kultúrne a spoločenské podujatia. Výťažok z reprezentačného plesu TU odovzdáva charitatívnym organizáciám alebo prispieva na študentské aktivity. V roku 2013 bol tento výťažok poskytnutý Centru podpory študentov TU a v roku 2014 organizácii Krídla, ktorá združuje ľudí so psychickými poruchami. TU tiež poskytuje 2% dane v roku 2013 a 2014 Spoločnosti Ježišovej na Slovensku.

9. Vnímanie organizácie z pohľadu spoločenskej zodpovednosti médiami.

Opis:

TU eviduje mediálne výstupy a v bode 8.1.1 uvádzame prehľad mediálnych ohlasov na TU s uvedením pozitívnych a negatívnych ohlasov. TU má uzatvorenú zmluvu s MTT a aktívne spolupracuje s niektorými žurnalistami.

8.2. Meraní výkonnosti

1. Aktivity organizácie na ochranu a udržateľnosť zdrojov (napr. účasť dodávateľov so spoločensky zodpovedným profilom, miera plnenia ekologických noriem, používanie recyklovateľných materiálov, využívanie ekologickej dopravy, redukcia porušení, ohrození a hluku, znižovanie v používaní verejnoprospešných služieb ako napr. voda, elektrina, plyn).

Opis:

Pomocou interných predpisov a priamych nariadení sú zamestnanci vedení k ochrane a udržateľnosti zdrojov, čoho dôkazom je aj pokles výdavkov TU na energie v roku 2013 oproti predošlému roku.

Rok	2012	2013
Náklady na energie na TU (v tis. Eur)	246	222

2. Kvalita vzťahov s relevantnými predstaviteľmi, skupinami a predstaviteľmi verejnosti.

Opis:

Zamestnanci TU pôsobia v mnohých regionálnych, národných a štátnych komisiách s vplyvom na riešenie úloh v rezorte školstva či iných inštitúciách. Počet zástupcov TU uvádzame v bode 8.1.6.

3. Množstvo a významnosť pozitívnej aj negatívnej pozornosti, ktorú venujú médiá organizácii (počet článkov, obsah).

Opis:

Počet článkov o TU uvádzame v bode 8.1.1. Na prelome rokov 2013/2014 média venovali pozornosť najmä pozitívnym výsledkom TU v hodnotení ARRA (tri fakulty sa umiestnili na prvej priečke vo svojich kategóriách), získaniu ECTS a DS Label a problematike prípadného zlúčenia TU a UCM.

4. Podpora venovaná spoločensky znevýhodneným občanom (odhad nákladovej ceny pomoci, počet podporovateľov).

Opis:

Univerzitná smernica rektora č. 17/2013 o podpore študentov a uchádzačov o štúdium so špecifickými potrebami umožnila vytvoriť základný rámec dlhodobej orientácie univerzity na ústretovosť občanom, ktorý sú pretrvávajúco znevýhodňovanou a marginalizovanou sociálnou skupinou.

Pod zastrešením centra podpory študentov sa začala poskytovať služba podpory študentov so špecifickými potrebami, ktorá je zameraná na podporu integrácie mládeže so zdravotným postihnutím formou vysokoškolského štúdia, na oboznamovanie učiteľov, zamestnancov a študentov TU so špecifikami štúdia osôb so zdravotným postihnutím, na identifikovanie potrieb a limitov študentov so zdravotným postihnutím, na podporu zlepšovania podmienok ich práce v rámci možností univerzity, na spoluprácu s príslušnými koordinačnými orgánmi jednotlivých fakúlt v súvislosti s prijímacím konaním a štúdiom osôb so zdravotným postihnutím – v naliehavých prípadoch po dohode s týmito orgánmi aj priame kontakty so študentmi so zdravotným postihnutím a na nadväzovanie kontaktov s inými organizáciami, ktoré môžu poskytnúť študentom so zdravotným postihnutím pomoc.

V rámci fondu rozvoja na rok 2014 TU vyčlenila finančné prostriedky vo výške 9 500 eur pre potreby študentov so špecifickými potrebami.

5. Podpora zo strany zamestnávateľa venovaná politike rôznosti a integrácii a akceptácii etnických skupín a postihnutým ľuďom (napr. organizovaním špecifických etnických

programov/projektov, špecifických programov na zamestnanie etnických menšín).

Opis:

TU dôsledne aplikuje legislatívu týkajúcu sa ľudských práv, uplatňovania rovnosti príležitostí a pri prijímaní a kariernom raste nie sú uplatňované diskriminačné opatrenia. Problémy, ktoré by mali etnický kontext, alebo problémy so štúdiom študentov z etnických skupín neboli na univerzite zaznamenané. Evidencia v tomto smere sa na univerzite nevedie.

6. Podpora medzinárodným rozvojovým projektom a účasť zamestnancov na filantropických aktivitách.

Opis:

TU vyvíja aktivity v realizácii projektov v rozvojových krajinách. Zamestnanci TU, osobitne FZaSP, sa podieľali na realizácii nasledovných projektov:

- Mary Immaeulate Clinic v Nairobi, Keňa
- Antimalnutričné centrum Mukuru, Keňa
- AIDS HIV centrum Mukuru, Keňa
- Centrum Sv. Karola Langu, Lunga Lungu, Keňa
- Streetboy centrum sv. Vizita, Kayole, Keňa
- House of Family sv. Maxmilána Kolbeho, Kambodža
- bakalársky študijný program sociálne zdravotní v Nairobi, Keňa
- sociálno-zdravotnícka starostlivosť o podvyživené deti do 5. roku života a ich matky v regióne Kwale, v Keni.
- kontinuálna starostlivosť o matku a dieťa pomocou viacstupňovej vzdelávacej intervencie v Južnom Sudáne
- rozvoj kapacít v ošetrovatelstve, pôrodnej asistencii a komunitnom zdravotníctve v špecifických podmienkach Južného Sudánu
- budovanie kapacít v oblasti počítačovej gramotnosti v Kwale a zvyšovanie verejného povedomia o slovenskej rozvojovej spolupráci.

Počet medzinárodných rozvojových projektov, zameraných na filantropiu, s účasťou zamestnancov:

Rok	2012	2013
FF	?	?
PdF	0	0
FZaSP	2	4
TF	0	0
PF	0	0
RTU	0	0
Spolu	2	4

7. Podpora občianskoprávneho záväzku občanov/zákazníkov, iných zainteresovaných strán a zamestnancov.

Opis:

TU vytvorila prostredie pre vznik Študentskej rady či Centra podpory študentov, ktoré poskytuje služby v oblasti psychoterapie a socioterapie, právneho poradenstva, poradenstva študentom so špecifickými potrebami a športových aktivít. Univerzita má zriadené aj Univerzitné pastoračné centrum a Centrum ďalšieho vzdelávania, ktorého súčasťou je Univerzita tretieho veku a Centrum jazykov. Napĺňanie požiadaviek občanov a študentov sa realizuje aj prostredníctvom univerzitnej knižnice.

8. Produktívna výmena poznatkov a informácií s ostatnými (počet zorganizovaných otvorených konferencií, počet intervencií v národných a medzinárodných kolokviách).

Opis:

TU sa v roku 2012 aktívne zapájala do medzinárodného európskeho priestoru a členstvom v univerzitných asociáciách získavala informácie o aktivitách univerzít, porovnávala svoje smerovanie so smerovaním univerzít v Európe.

Členstvo v medzinárodných organizáciách prináša možnosť získať cenné poznatky o trendoch vo vzdelávaní a vo výskume, nadväzovať a rozvíjať kontakty, prispievať k zvyšovaniu celkovej úrovne vysokoškolského vzdelávania, ako aj propagovať TU.

TU je dlhoročným členom organizácií ako The Danube Rector's Conference (DRC), European Association of Erasmus Coordinators (EAEC); TU je ďalej individuálnym členom Asociácie európskych univerzít (EUA) a od roku 2010 súčasťou Magna Charta Universitatum. Do medzinárodných organizácií sú zapojené aj jednotlivé fakulty TU, a to najmä:

Filozofická fakulta: L'association des Amis de Maurice Baumont, Commission Internationale pour l'Histoire des Villes/International Commission for the History of Towns/ Internationale Kommission für Städtegeschichte;

Pedagogická fakulta: Medzinárodné združenie na podporu vzdelávania EDUKACIO, Akadémia pedagogických a sociálnych vied so sídlom v Moskve, Towarzystwo Pedagogiki Filozoficznej, Poľsko, Paidagogos – Spoločnosť pro filosofii, teorii a praxi výchovy a vzdelávania, Česká asociácia pedagogického výskumu (ČAPV), International Society for Teacher Education (I.S.T.E), International Reading Association (IRA), Association for Computing Machinery;

Fakulta zdravotníctva a sociálnej práce: Asociácia škôl verejného zdravotníctva – ASPHER, International Neurotrauma Research Organization, American Society of Clinical Oncology, European Academy of Sciences and Arts, SOWOSEC, ERIS - Európsky výskumný inštitút v sociálnej práci, European Federation for Immunogenetics;

Teologická fakulta: Asociácia vyšších jezuitských študijných centier Európy a Libanonu (ASJEL), Medzinárodná sieť jezuitských centier SCRIBANI;

Právnická fakulta: European Law Faculty Association (ELFA), International Law School Association (ILSA), Európsky inštitút práva so sídlom vo Viedni.

Počet organizovaných/ spoluorganizovaných výstav/konferencií:

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Domáce podujatia	26	20	40	34	25	28	19
Zahraničné podujatia	23	12	12	12	12	17	14

Počet spoločných grantov:

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
S domácimi inštitúciami	12	12	10	15	19	15	12
So zahranič. inštitúciami				7	8	11	10
Finančný objem	182200	2134000	121000	162038	206096	119084	184307

9. Programy na prevenciu občanov/zákazníkov a zamestnancov pred zdravotnými rizikami a úrazmi (počet a typ preventívnych programov, pomoc v boji proti fajčeniu, vzdelávanie o zdravom stravovaní, počet podporovateľov a pomer nákladov a kvality týchto programov).

Opis:

Na univerzite funguje referát obrany, civilnej ochrany, ochrany utajovaných skutočností, bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a požiarnej ochrany. V rámci prevencie na základe príkazu rektora sa uskutočňujú cvičné požiarne poplachy (1x za rok) a školenia BOZP a OP (ochrany pred požiarom) (vstupné priebežne, opakované 1x za 2 roky). Počet preškolených zamestnancov o BOZP a OP bol v rokoch 2012 a 2013 nasledovný:

2012: boli vykonávané len vstupné školenia (cca 100 osôb);

2013: okrem vstupných školení (cca 100 osôb) bolo vykonané opakované školenie (cca 550 osôb).

TU venuje každoročne pozornosť pracovnému prostrediu a otázkam bezpečnosti práce a prípadným ekologickým škodám, čoho výsledkom je aj fakt, že v rokoch 2012 a 2013 nebol zaznamenaný žiaden prípad pracovného úrazu.

FZaSP v spolupráci s mestom Trnava každoročne pripravuje podujatie pre širokú verejnosť pod názvom Dni zdravia.

10. Výsledky meraní spoločenskej zodpovednosti (napr. zvláštne finančné ohodnotenie).

Opis:

Jedným z významných prejavov aktivít v oblasti spoločenskej zodpovednosti sú každoročne organizované konferencie s tzv. pro-life zameraním, napr. Ochrana života, Etika učiteľa, Rodina v súčasnom svete, Etika v práve.

Kritérium 9: Kľúčové výsledky výkonnosti

Silné stránky:

- Implementácia systému kvality CAF
- Pozitívne hodnotenie výročných správ
- Všetky zainteresované strany sa zapájajú do inovácií a zlepšovani kvality procesov
- Umiestnenie v rebríčkoch hodnotenia nezávislej agentúry ARRA
- Využívanie IKT
- Zverejňovanie procesných ukazovateľov

Oblasti na zlepšovanie:

- Chýba systematická metodika monitorovania jednotlivých indikátorov
- Chýba stratégia zvyšovania úspešnosti absolventov na trhu práce

Dôkazy:

9.1.

Dlhodobý zámer Trnavskej univerzity v Trnave na roky 2009-2014
 Konceptia rozvoja Trnavskej univerzity v Trnave na roky 2012-2015
 BIREP

Hodnotenie kvality vysokých škôl nezávislou agentúrou ARRA

Webová stránka TU a jednotlivých fakúlt

MAIS

Štatút TU

Výročné správy univerzity a fakúlt 2010, 2011, 2012,

Učebné plány študijných programov, rozvrh hodín

9.2.

Hospitačné záznamy, správa o činnosti univerzity a fakúlt

Pozvánky na školenia CAF

intranet

SAP – SOFIA

Prístup do databáz

Sledovanie pedagogických výkonov

Výročná správa o hospodárení TU a fakúlt

Zápisnice z KRTU, AS TU

Zápisnice zo zasadnutí vedeckých rád

Zápisnice zo štátnicových skúšok

Zápisnice z porád

Zmluvy o spolupráci

Subkritérium	Bodové hodnotenie
9.1.	55
9.2.	53
PRIEMER ZA KRITÉRIUM	54

Kritérium 9: Kľúčové výsledky výkonnosti

Hodnotenie: Zvážte výsledky, ktoré dosiahla organizácia vo vzťahu k...

9.1. Externým výsledkom: výstupy a dôsledky vo vzťahu k cieľom

1. Výsledky z hľadiska výstupov (kvalita a kvantita v poskytovaných produktoch alebo službách).

Opis:

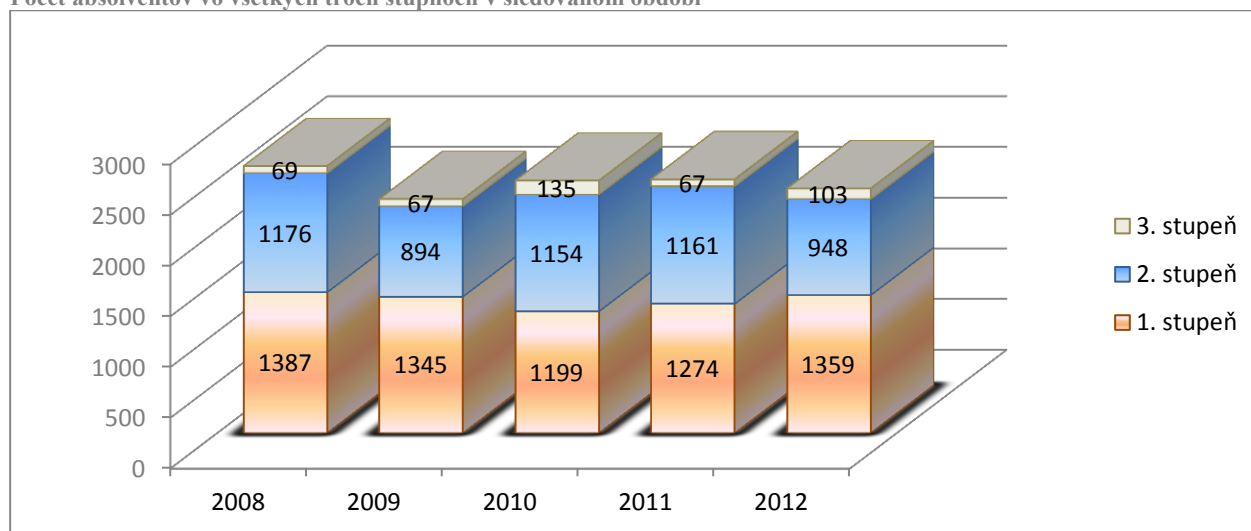
Vzdelávací proces:

a) počet absolventov

V tabuľke uvádzame počty absolventov podľa jednotlivých fakúlt.

Počet absolventov TU	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011	2011/ 2012
Bc.	1387	1345	1199	1274	1359
Mgr.	1173	894	1154	1161	1020
PhD.	69	67	135	67	103
Spolu	2632	2206	2488	2502	2482

Počet absolventov vo všetkých troch stupňoch v sledovanom období



b) optimalizácia vzdelávacieho procesu

Popri stabilnom trende produktivity univerzity z pohľadu kvantity absolventov bolo podľa dlhodobého zámeru TU v období 2009-2014 kľúčovým cieľom zvyšovanie kvality vzdelávacieho procesu. Stratégia z pohľadu kvality bola určovaná orientáciou na študentov, čo sa odrazilo napr. v zmenách procesu vzdelávania v podobe optimalizácie rozsahu a obsahu kontaktnej výučby znížením počtu kontaktných hodín na 18 hodín týždenne na jedného študenta tak, aby rozsah kontaktných hodín umožňoval študentom samoštúdium a domácu prípravu.

c) otvorenosť a flexibilita vzdelávacieho procesu

Ďalším optimalizačným cieľom v prospech flexibility štúdia bolo umožňovať študentom aktívne sa podieľať na tvorbe učebného plánu a zvoliť si tak profiláciu či tempo štúdia. V rámci zvyšovania integrácie univerzity a jej vnútornej otvorenosti pre študentov sa podarilo zefektívniť a spružniť kreditový systém štúdia prehodnotením pridelovania kreditov či zvyšovaním podielu študijných jednotiek, ktoré možno absolvovať v inom študijnom programe, resp. vytvoriť podmienky na medzifakultnú mobilitu študentov so zapracovaním do študijných poriadkov fakúlt.

d) internacionalizovanie štúdia - zvyšovanie mobility študentov

TU sa v sledovanom období usilovala o akcentáciu nadnárodného charakteru štúdia prostredníctvom vytvárania spoločných študijných programov so zahraničnými školami, rozšírením ponuky študijných programov s výučbou cudzích jazykov a vytváraním podmienok na prijatie cudzincov na štúdium, ako aj učiteľov a vedeckých pracovníkov. V tejto oblasti bolo významným úspechom získanie certifikátu ECTS Label, čím sa posilňuje možnosť aktívneho zapájania sa do budovania európskeho vzdelávacieho priestoru. V praxi to znamená, že všetky študijné programy poskytované na TU, ako aj všetky skúšky a kredity, ktoré študenti na tejto univerzite získavajú, sú v súlade s európskym kreditovým systémom a sú tak uznávané aj v zahraničí. Podmienkou žiadosti o získanie značky ECTS Label je, okrem iného, vytvoriť a zverejniť na stránke univerzity tzv. ECTS informačný katalóg, ktorého štruktúru určuje Európska komisia. Na webovom sídle univerzity musí byť zabezpečená jeho dostupnosť v anglickom jazyku.

Cieľ rozširovať mobilitu študentov a pedagógov, podporiť ich účasť v medzinárodných vzdelávacích, výskumných a rozvojových projektoch bol facilitovaný aj vytvorením podporného fondu mobilit. V nasledujúcich tabuľkách vidno vývoj mobilit našich študentov odchádzajúcich na zahraničné vysoké školy ako aj študentov prichádzajúcich k nám zo zahraničia.

Študentské mobility/outgoing	
2007/2008	26
2008/2009	24
2009/2010	31
2010/2011	36
2011/2012	38
2012/2013	49
2013/2014	56 (plán)

Študentské mobility/incoming	
2007/2008	6
2008/2009	8
2009/2010	14
2010/2011	13
2011/2012	16
2012/2013	26
2013/2014	14

e) rozvoj celoživotného vzdelávania

Dlhodobým zámerom TU bolo inštitucionalizovať a stabilizovať celoživotné vzdelávanie na TU. Dôležitým krokom naplneniu tohto cieľa bolo jednak ustanovenie centra celoživotného vzdelávania, jednak vytváranie študijných programov s malou akreditáciou na základe potrieb trhu práce a celospoločenskej potreby, zabezpečovanie ponuky jazykových kurzov v rámci ďalšieho vzdelávania či umožniť ďalšie vzdelávanie v oblasti získania pedagogického minima.

Počet študentov UTV	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
	386	366	349	297	274	670	591

Vedecko-výskumná a umelecká činnosť

a) publikácie

Popri výsledkoch v oblasti vzdelávania sú ďalším kvantitatívnym ukazovateľom pôsobenia univerzity výsledky a produkty v oblasti vedecko-výskumnej činnosti, medzi ktoré patria vo významnej miere publikácie. V hodnotenom období sa univerzita zamerala najmä na zvýšenie kvality produkovaných publikácií. Snahou bolo nastúpiť trend zvyšovania podielu publikácií vo vyššie hodnotených kategóriách.

Počet publikačných výstupov	2007	2008	2009	2010	2011	2012
A1	32,8	27	42	42	44	99
A2	51	118	107	191	143	136

B	16	28	18	20	29	40
C	679	1276	1066	1653	1866	1427
Spolu	778,8	1449	1233	1906	2082	1702

b) výskumné projekty

V roku 2012 bolo na univerzite riešených celkom 21 zahraničných projektov, z toho 9 nových, so začiatkom riešenia v roku 2012. Univerzita získala celkom 360 331€ na riešenie zahraničných projektov, čo je v porovnaní s rokom predchádzajúcim viac takmer o 115 %. Z celkovej pridelenej sumy bolo 316 709 € pridelených FZaSP na riešenie 7 projektov. Pre FZaSP to znamená viac ako 20-násobný nárast oproti predchádzajúcemu roku.

Prehľad počtu riešených zahraničných projektov a objemu finančných prostriedkov zahraničných grantov v rokoch 2008 - 2012 v €

Rok	Fakulta										Spolu	
	FF		PdF		FZaSP		TF		PrF		a	b
	a	b	a	b	a	b	a	b	a	b		
2008					5	16 939			11		16	16 939
2009					5	42 730					5	42 730
2010			2	101 414	5	26 940					7	128 354
2011			5	152 857	11	14 743			9		25	167 600
2012	1	11 163	4	3 701	7	316 709	2	25 000	7	3 758	21	360 331

a – počet riešených zahraničných projektov

b – získané finančné prostriedky na riešenie zahraničných projektov

c) Vnútrotný systém motivácie vedeckých pracovníkov

V snahe podporiť vedecko-výskumnú činnosť mladých vedeckých a umeleckých pracovníkov do vekovej hranice 35 rokov, sa v sledovanom období prišlo k vytvoreniu univerzitného grantového systému pre vedeckých a umeleckých pracovníkov v podobe zavedenia vnútornej grantovej schémy univerzity.

Rektor udelil v roku v 2012 granty TU, ktoré sú zamerané na tvorbu a vydanie publikácií kategórie „A“. Grant TU s celkovou finančnou podporou 8100 € získalo osem mladých pracovníkov univerzity, z toho štyria z FF vo výške 3360 €, dvaja z FZaSP vo výške 3200 €, jeden pracovník z PdF vo výške 840 € a jeden pracovník z TF vo výške 700 €.

Na jednotlivých fakultách je rozvinutý proces riešenia inštitucionálnych projektov. Príkladom je už tradične PF, kde v priebehu roka 2012 bolo riešených celkom 43 inštitucionálnych výskumných úloh, z toho v roku 2012 začalo riešenie piatich nových inštitucionálnych úloh. Do riešenia tohto typu projektu bolo zapojených 37 vedekopedagogických zamestnancov. Na FF sa riešili fakultné inštitucionálne grantové schémy a granty iných inštitúcií. V tejto oblasti sa fakulta výrazne zlepšila. Bolo podaných celkom 16 projektov, čo je oproti roku 2011 nárast takmer o 73%. Schému inštitucionálnych grantov transformovala fakulta na podporu výstupov mladých vedeckých pracovníkov a vydávanie dizertačných prác ukončených doktorandov.

d) podpora a rozvíjanie doktorandských študijných programov

S cieľom zvýšiť počet študentov doktorandského štúdia v dennej forme štúdia bol vytvorený fond na financovanie doktorandov z vlastných zdrojov univerzity a finančným stimulovaním školiteľov úspešných doktorandov. Ďalším nástrojom podpory vedeckého rastu doktorandov je ich zapájanie do výskumných grantov.

Služby

Medzi základné služby, ktoré TU poskytuje, je kontinuálne aktualizovaný zdroj informácií v podobe webového sídla univerzity, ktorý slúži všetkým členom akademickej obce ako aj širšej verejnosti.

Duchovnú stránku starostlivosti o študenta zabezpečuje od roku 2000 Univerzitné pastoračné centrum sv. Stanislava Kostku.

Priamou formou sociálnej podpory študentov na univerzite sú sociálne, motivačné a mimoriadne štipendia. Sociálne a motivačné štipendia sú financované z dotácie MŠVVaŠ SR. Mimoriadne štipendia sa priznávajú na základe žiadosti študentov a návrhov dekanov zo štipendijného fondu univerzity a z vlastných zdrojov fakúlt. V roku 2012 sociálne štipendium mesačne poberalo v priemere 531 študentov. Motivačné štipendium bolo priznané celkom 600 študentom a mimoriadne štipendium bolo priznané 63 študentom.

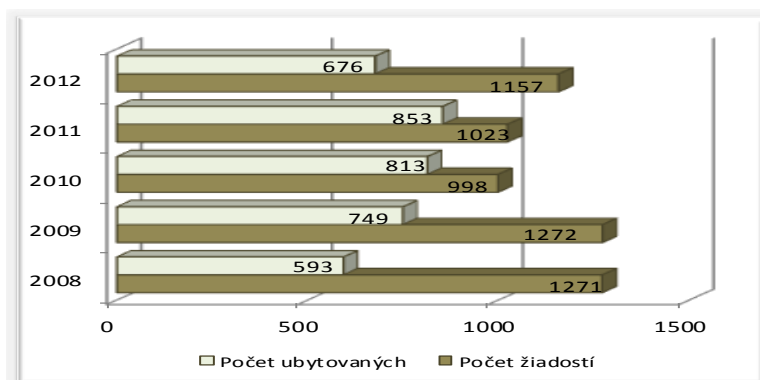
Popri štipendijnej forme podpory TU poskytuje študentom aj možnosť pôžičky. O študentskú pôžičku na úhradu nákladov spojených so štúdiom z prostriedkov Študentského pôžičkového fondu požiadalo v roku 2012 na univerzite celkom 79 študentov. Najviac žiadostí – v počte 31 si podali študenti Právnickej fakulty.

Dôležitým krokom rozvíjajúcej sa starostlivosti o študentov bolo otvorenie Centra podpory študentov v roku 2012, ktorého cieľom je pomoc a podpora študentov všetkých fakúlt TU v týchto oblastiach psychoterapia a socioterapia; podpora študentov so špeciálnymi potrebami, právne poradenstvo a športové a voľnočasové aktivity.

Samozrejým aspektom služieb študentom je vytvorenie podmienok celodenného stravovania študentov. Študentská jedáleň TU zabezpečuje stravovanie študentov, doktorandov, zamestnancov prostredníctvom bezlistkového elektronického objednávania jedál a minútiok z aktuálneho menu - na základe zálohovej platby uloženej na karte študenta alebo zrážky zo mzdy za odobratú stravu u zamestnanca. Minimálny vklad na kartu musí činiť 10 EUR.

Pokiaľ ide o ponuku ubytovania, z dôvodu prebiehajúcej výstavby vlastného študentského domova, univerzita, tak ako po minulé roky, zabezpečuje ubytovanie študentov vo viacerých zmluvných ubytovacích zariadeniach.

V nasledujúcom prehľade je uvedený pomer počtu žiadostí k počtu reálne ubytovaných študentov



2. Výsledky z hľadiska následkov/výsledkov (vplyvy poskytovaných výstupov služieb a produktov na spoločnosť a priamych príjemateľov).

Opis:

Poskytované výstupy produktov a služieb majú vplyv na obraz univerzity v spoločenskom priestore. S pomedzi možných indikátorov spoločenskej percepcie TU sme vybrali záujem o štúdium na univerzite ako ukazovateľ atraktivity inštitúcie, členstvo univerzitných súčastí resp. jej reprezentantov vo významných medzinárodných vzdelávacích a vedecko-výskumných organizáciách ako ukazovateľ uznania záruky odbornosti v akademickom svete a napokon ocenenia, ktoré získali študenti univerzity ako indikátor výnimočnosti.

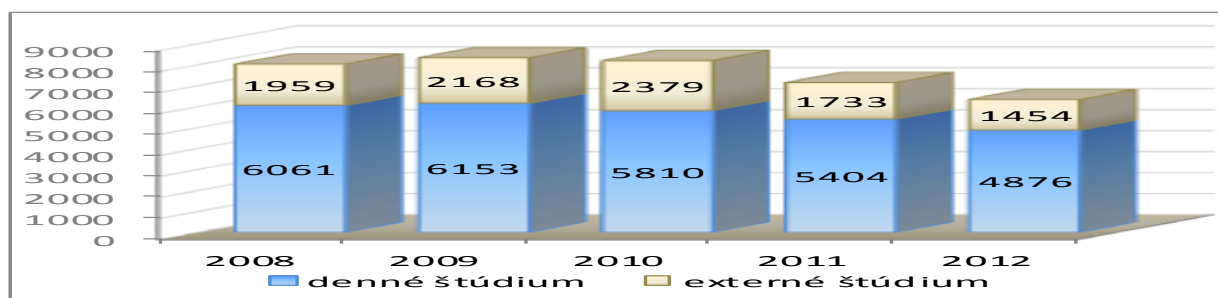
Záujem o univerzitu - uchádzači

Pomer uchádzačov k prijatým študentom	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Počet uchádzačov	5259	8020	8321	8482	7377	6471	5279
Počet prijatých	2433	4597	5003	3493	4340	4263	3981
Pomer	46,2%	57,31%	60,01%	41,18%	58,83%	65,88%	75,41%

Údaje zahŕňajú všetky tri stupne VŠ vzdelávania (1., 2., 3.), v oboch formách štúdia (D, E)

Pomer uchádzačov k prijatým študentom	Bc.		Mgr.		PhD.	
	Prihl.	Prijatí	Prihl.	Prijatí	Prihl.	Prijatí
2007/2008	6370	2901	659	299	194	139
2008/2009	6082	2735	1938	1476	153	95
2009/2010	6485	3472	1836	1531	182	124
2010/2011	6127	2094	2062	1250	293	149
2011/2012	5316	2805	1821	1437	240	98
2012/2013	4592	2833	1738	1358	141	72
2013/2014	3859	2841	1291	1067	129	73

Počet prijatých študentov DŠ+EŠ	2007/2008	2008/2009	2009/2010	2010/2011	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Bc.	2901	2735	3472	2094	2805	2833	2841
Mgr.	415	1476	1531	1250	1437	1358	1067
PhD.	136	95	82	149	98	72	73
Spolu	3452	4306	5085	3493	4340	4263	3981



Členstvo v medzinárodných organizáciách

Členstvá	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
v medzinárodných výboroch, komisiách, radách a umeleckých porotách	73	64	75	29	29	37	26
v celoštátnych výboroch, komisiách, radách a umeleckých porotách	172	210	138	101	100	114	71
vo vedeckých grémiách a redakčných radách zahraničných časopisov	25	33	45	45	62	77	62
vo vedeckých grémiách a redakčných radách domácich časopisov	120	148	170	97	135	149	112
v medzinárodných	63	69	71	52	49	63	46

organizáciách							
---------------	--	--	--	--	--	--	--

3. Úroveň kvality poskytovaných služieb alebo produktov v súlade s normami a predpismi.

Opis:

Služby, ktoré TU poskytuje študentom, sa striktnie riadia a pridržajú príslušnej platnej legislatívy. O ich kvalite svedčí aj nízky, resp. nulový počet podaných sťažností a petícií za roky 2012 a 2013. Ostatné podania zo strany študentov (žiadosti, oznámenia, podnety) boli promptne riešené, pričom všetky boli vybavené v roku ich nahlásenia.

2012			2013		
petície	sťažnosti	žiadosti, oznámenia, podnety	petície	sťažnosti	žiadosti, oznámenia, podnety
0	1	5	0	0	9

Okrem toho ako pridanú hodnotu TU má zriadené Centrum podpory študentov, ktoré vytvára všeobecne prístupné akademické prostredie a zodpovedajúce podmienky pre štúdium študentov so špecifickými potrebami bez znižovania požiadaviek na ich študijný výkon.

4. Miera/úroveň naplnenia zmluvných vzťahov/dohôd medzi úradmi a organizáciou.

Opis:

Za dôležitú zainteresovanú stranu (úrad) TU považuje ministerstvo školstva, nakoľko podstatné zdroje na činnosť TU pochádzajú práve z ministerstva školstva ako poskytovateľa dotácie zo štátneho rozpočtu (aj prostredníctvom spravovania financií ESF a fondov agentúr VEGA, KEGA, APVV), preto jedným z hlavných cieľov TU je dodržiavať vyrovnanú rozpočtovú štruktúru. Plnenie rozpočtov a finančných cieľov bližšie uvádzame v bode 9.2.9.

5. Výsledky inšpekcií/kontrol a auditov na výstupy a výsledky.

Opis:

V roku 2010 bol vykonaný externý audit TU prostredníctvom nezávislého audítora TAX-AUDIT Slovensko, s.r.o.

6. Výsledky benchmarkingu (porovnávacie analýzy) z hľadiska výstupov a výsledkov.

Opis:

Benchmarkingové porovnanie výkonov jednotlivých fakúlt sa robí na základe hodnotenia agentúrou ARRA.

	Rok			
	2010	2011	2012	2013
TU				
FF	5	4	4	6
PdF	2	1	1	1
FZaSP	6	6	6	5
TF	2	2	4	1
PF	2	1	1	1

9.2. Interným výsledkom: úroveň účinnosti

1. Reagovanie vodcov na merania výsledkov a zistení, vrátane manažérstva rizika.

Opis:

Vedenie univerzity zareagovalo na výsledky predchádzajúcej samohodnotiacej správy jednoznačnou prioritizáciou dôrazu na kvalitu. Zabezpečovanie kvality sa programovo stalo jedným zo základných princípov na univerzite. Všetky činnosti a rozhodnutia na úrovni univerzity, ako aj fakúlt sa postupne podriadili požiadavkám kritérií kvality vyjadreným prostredníctvom výstupov z tvorivej činnosti, kvality študijných programov a absolventov,

poskytovania služieb atď. Spôsob a kvalita riadenia univerzity je dôležitým prvkom, ktorý môže ovplyvniť všetky hlavné činnosti univerzity a posilniť budovanie identity a integrity, čo v konečnom dôsledku významne ovplyvňuje proces zameraný na neustále sledovanie trendov, porovnávanie a zlepšovanie.

Vedenie univerzity v súlade s prijatou koncepciou rozvoja Trnavskej univerzity v Trnave na roky 2012-2015, v ktorej sa oblasť „kvality“ stala jednou z troch základných priorít oblasti rozvoja univerzity, podporovalo aktivity smerujúce k rozvoju systému manažérstva kvality. Členovia kolégia rektora sú oboznámení s aktivitami a trendom v oblasti zabezpečovania kvality na TU v súlade s požiadavkami EÚ a SR. V rámci realizovaného univerzitného projektu financovaného zo štrukturálnych fondov EÚ „Zefektívnenie správy a riadenia univerzity s využitím moderných technológií“ a jeho časti 2.1 „Podpora princípu kultúry kvality na Trnavskej univerzite implementáciou modelu CAF“ sa realizoval dotazníkový prieskum spokojnosti zamestnancov a študentov a začalo sa pripravovať vydanie manuálu kvality na TU. Na jeseň 2012 sa uskutočnil trojdňový vzdelávací seminár pre riadiacich pedagogických zamestnancov zo všetkých fakúlt, zameraný na systém manažérstva kvality CAF so špecifikáciou na samohodnotenie, určovanie cieľov, návrhov akčných plánov, atď. Pre neustále získavanie aktuálnych informácií a sledovanie vývoja sa poverení zamestnanci vzdelávali v oblasti systémov manažérstva kvality a zúčastňovali sa podujatí zameraných na zabezpečovanie kvality.

2. Účinnosť organizácie v manažérstve dostupných zdrojov, vrátane manažérstva ľudských zdrojov, manažérstvo poznatkov a zariadení optimálnym spôsobom (vstup verzus výstup).

Opis:

V oblasti personálnej politiky na univerzite sa dodržiaval nastúpený trend z minulých rokov v skvalitňovaní odbornej štruktúry zamestnancov na všetkých pracovných pozíciách; dôraz bol na personálne obsadenie akreditovaných študijných programov kvalitnými pedagogickými zamestnancami a zabezpečenie garancie študijných programov vo všetkých troch stupňoch vzdelávania, ako aj garantovanie habilitačných konaní a vymenúvacích konaní na profesorov. V sledovanom období sa plnili racionalizačné opatrenia a kládol sa dôraz na zvyšovanie kvalifikačných predpokladov, najmä v kategórii vysokoškolských učiteľov.

Kvalifikačná štruktúra učiteľov k 31. 10. 2012

Fakulta	Spolu	Profesori, docenti s DrSc.	Docenti, bez DrSc.	Ostatní učitelia s DrSc.	Ostatní učitelia s PhD., CSc.	Ostatní učitelia bez vedeckej hodnoty
Filozofická	64,07	13,6	13,45		32,89	4,13
Pedagogická	89,35	8	26,7		53,31	1,34
Zdravotníctva a sociálnej práce	66,28	16,02	24,99		20,3	4,97
Teologická	31,92	5,53	6,31		13,99	6,09
Právnická	61,75	7,15	12,5		36	6,1
Spolu	313,37	50,3	83,95	0	156,49	22,63
Podiel v %	100	16,1	26,8	0,0	49,9	7,2
Podiel v % v 2011	100	16,5	25,1	0	49,2	9,2
Rozdiel 2012 - 2011	0,0	-0,4	1,7	0,0	0,7	-2,0

3. Výsledky výkonnosti zlepšení a inovácií produktov a služieb.

Opis:

V oblasti inovácií sa Trnavská univerzita orientovala najmä na dobudovanie informačnej infraštruktúry a implementáciu moderných technológií.

V roku 2012 sa pokračovalo v realizácii projektu s názvom „Dokončenie modernizácie infraštruktúry Trnavskej univerzity v Trnave pre zlepšenie podmienok vzdelávacieho procesu.“

V októbri 2012 bola schválená zmluva o poskytnutí nenávratného finančného príspevku pre projekt „Skvalitnenie a dobudovanie infraštruktúry Trnavskej univerzity“. Časový rámec realizácie tohto projektu je od novembra 2012 do apríla 2015.

V auguste 2010 sa začalo s realizáciou univerzitného projektu: „Zefektívnenie správy a riadenia univerzity s využitím moderných technológií“, v rámci ktorého je naplánovaná implementácia nasledovných aktivít: a) Vytvorenie podmienok pre skvalitnenie správy a riadenia univerzity pomocou inovatívnych technológií, b) Pripraviť vedúcich pracovníkov univerzity pre využívanie nového systému správy a manažmentu. c) Podpora princípu kultúry kvality na Trnavskej univerzite implementáciou modelu CAF.

Projekt s názvom „Inovatívne formy vzdelávania v transformujúcom sa univerzitnom vzdelávaní“ je zameraný na skvalitnenie vzdelávania v podobe zavedenia výučby nových študijných programov nielen v slovenskom, ale aj v anglickom jazyku. Do projektu je zapojená PF, na ktorej vzniká nový študijný odbor „Medzinárodné a európske právo“ a FF, ktorá rozšíri svoju ponuku o dva študijné odbory „Medievalistika“ a „Kognitívne štúdiá“. Zavádzanie nových študijných programov sa realizuje v období od júna 2010 do mája 2013.

Projekt „Rozvoj virtuálnej univerzity – Tvorba a inovácia študijných programov s využitím moderných foriem vzdelávania“ začala univerzita realizovať v máji 2010. Cieľom projektu je zaviesť elektronické a kombinované vzdelávanie prostredníctvom informačných technológií na troch fakultách univerzity (na FF, PdF a FZaSP). Realizácia projektu je rozdelená do dvoch hlavných aktivít: a) vytvorenie podmienok pre zavedenie elektronického a kombinovaného vzdelávania na vysokej škole a b) príprava obsahu a pilotné testovanie elektronického a kombinovaného vzdelávania na vysokej škole.

V roku 2011 sa univerzita uchádzala o získanie nenávratného finančného príspevku v rámci výzvy vyhlásenej Ministerstvom školstva SR v septembri 2011. Projekt sa nazýva „Racionalizácia vzdelávania na Trnavskej univerzite v Trnave“ a realizácia činností začala v januári 2012. Celkové oprávnené výdavky boli schválené vo výške 537 816,98 Eur. V tomto projekte sú naplánované 4 hlavné aktivity: a) návrh a overenie systému priameho merania kvality vysokoškolského vzdelávania v študijných programoch – so začiatkom 01/2012, celkový počet účastníkov aktivity 32, b) návrh a overenie opatrení na zvýšenie kvality vysokoškolského vzdelávania v študijných programoch – so začiatkom 04/2012, celkový počet účastníkov aktivity 11, c) návrh a overenie opatrení k odstráneniu informačnej nerovnosti vo vzťahu vysokej školy k verejnosti týkajúcej sa vysokoškolského vzdelávania v študijných programoch – so začiatkom 09/2012, celkový počet účastníkov aktivity 6, d) návrh a overenie hodnotenia výsledkov opatrení podľa 1.2 založeného na systéme uvedenom v 1.1 – so začiatkom 11/2012, celkový počet účastníkov aktivity 11.

Podstatou projektu je vytvorenie elektronicky spracovaných vzdelávacích programov v študijnom programe Učiteľstvo predmetov matematika a informatika – konkrétne päť predmetov – Geometria II, Algebra I, Diskrétna matematika, Operačné systémy a počítačová architektúra, Databázové systémy I. Projekt je časovo ohraničený od januára 2012 do konca decembra 2013 a činnosti sa realizujú na Pedagogickej fakulte.

4. Výsledky benchmarkingu (porovnávacích analýz).

Opis:

Porovnanie výkonov (umiestnenia sa) jednotlivých fakúlt v rámci každoročného hodnotenia ARRA uvádzame v bode 9.1.6.

5. Efektívnosť uzatvorených partnerstiev (napr. úroveň naplnenia partnerských zmlúv, spoločných aktivít).

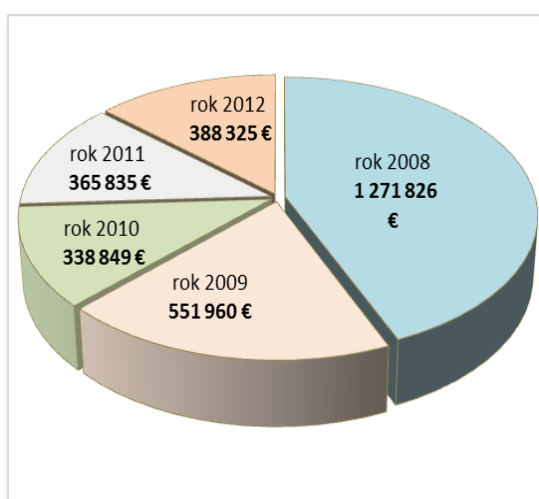
Opis:

a) spolupráca s grantovými organizáciami

V posledných rokoch za čoraz kľúčovejší indikátor úspešnosti vedeckého procesu možno považovať schopnosť univerzity a jej jednotlivých súčastí nadväzovať partnerstvá s cieľom zabezpečiť alternatívne finančné zdroje ako aj následný efektívny manažment spojený s úspešnou realizáciou výskumných projektov.

Počet riešených grantov	Počet	Objem Eur	Počet tvorivých pracovníkov (prepočítaný)	Prepočet na tvorivého pracovníka
2008	121	1288765	322,95	3991
2009	89	547160	312,79	1749
2010	74	467203	346,92	1347
2011	96	533435	325,62	1638
2012	84	748656	322,35	2323
2013	79	767572	319,92	2399

Objem pridelených finančných prostriedkov z domácich grantových schém za obdobie rokov 2008 - 2012



Ak porovnáme celkový objem pridelených finančných prostriedkov z domácich grantových schém, za ostatných 5 rokov vidíme, že tieto od roku 2008 výrazne poklesli, čo do značnej miery bolo spôsobené aj celkovou hospodárskou situáciou – nastupujúcou hospodárskou krízou. V roku 2009 poklesol objem dotácií z domácich grantových agentúr oproti predchádzajúcemu roku zhruba o polovicu, od roku 2010 až po hodnotené obdobie však možno konštatovať vzostupný trend získavaných finančných prostriedkov z domácich grantových schém na riešenie projektov (o 14,6% oproti roku 2010, o 6,15 % oproti r. 2011).

Realizované granty/objemy	2008	2009	2010	2011	2012	2013
VEGA	173273	177350	195614	205632	183615	187167
KEGA	80894	126555	103855	95101	73379	106288
APVV	42189	66583	38750	59622	116901	99458
Iné MŠ SR	829616	68975				
Ostatné domáce	145854	64967	630	5480	14430	52114
Zahraničné	16939	42730	128354	167600	360331	322545
Spolu:	1288765	547160	467203	533435	748656	767572

b) Študentské a učiteľské mobility – outgoing

Študentské a učiteľské mobility/outgoing	Učitelia	Študenti
2007/2008	8	26
2008/2009	10	24
2009/2010	9	31
2010/2011	12	36
2011/2012	9	38
2012/2013	18	49
2013/2014	Plán 18	Plán 56

c) Študentské a učiteľské mobility – incoming

Študentské a učiteľské mobility/incoming	Učiteľia	Študenti
2007/2008	8	6
2008/2009	9	8
2009/2010	21	14
2010/2011	20	13
2011/2012	22	16
2012/2013	19	26

6. Pridaná hodnota využívania informačnej a komunikačnej technológie na zvýšenie účinnosti, zníženie administratívnej záťaže, zlepšenie kvality poskytovaných služieb (napr. znižovanie nákladov, menej administratívnej práce, spolupráca s inými poskytovateľmi, spolupráca, šetrenie času a pod.).

Opis:

V rámci TU sú vytvorené podmienky pre dištančné formy vzdelávania prostredníctvom e-learningových systémov EKP a Moodle a systému virtuálnej univerzity Adobe Connect. Univerzita umožňuje svojim zamestnancom prostredníctvom využitia informačnej a komunikačnej technológie teleprácu a domácku prácu, čím dochádza k nižšej administratívnej záťaži a k šetreniu času zamestnancov.

7. Výsledky meraní získaných inšpekciami/kontrolami a vnútornými auditmi zameranými na fungovanie organizácie.

Opis:

Hodnotenie zamestnancov:

V sledovanom období sa pokračovalo v hodnotení zamestnancov podľa kritérií nastavených v predchádzajúcom období. Naďalej sa pokračuje vo vyplácaní garantovanej hranice plátov pre garantov a spolugarantov študijných odborov, ktoré bolo schválené v roku 2009.

Jednotlivé fakulty majú vypracované kritériá pre odmeňovanie pedagogických zamestnancov, ktoré sa týkali najmä pedagogických výkonov a výstupov VVaUČ za predchádzajúci rok, za výsledky, ktoré priamo vstupujú do hodnotenia akreditačnej komisie – výstupy kategórie A, ocenenia kategórie A, redakčné rady kategórie A a priame hodnotenie zamestnanca vedúcim katedry.

Odmeňovanie nepedagogických zamestnancov vychádzalo z hodnotiacich kritérií podľa platného platového poriadku univerzity.

Koncom roku 2012 sa uskutočnil vnútorný personálny audit na rektoráte univerzity a ostatných univerzitných pracoviskách. Cieľom tohto auditu bolo prehodnotiť a optimalizovať pracovné náplne a zaťaženie jednotlivých zamestnancov pracovísk univerzity vrátane prevádzkových zamestnancov a zobjektívniť ich finančné ohodnotenie (pohyblivé zložky mzdy).

Hodnotenie kvality poskytovaných služieb:

TU sa okrem spokojnosti s kvalitou vzdelávacieho procesu zaoberá aj spokojnosťou s kvalitou ostatných poskytovaných služieb, či už študijných oddelení, študijných poradcov alebo ubytovania, stravovania a pod., pričom využíva všetky nástroje manažérskeho riadenia vhodné k aplikovaniu v akademickej inštitúcii.

V rámci implementácie systému CAF je podporovaný princíp kultúry kvality na TU a umožňuje aktívne zapojenie zamestnancov univerzity pri určovaní merateľných ukazovateľov kvality. Uplatňovanými postupmi sú SWOT analýza, benchmarking, brainstorming, atď. Školiteľmi sú externí odborníci v oblasti zabezpečovania kvality a workshopy sú zamerané najmä na

určovanie merateľných ukazovateľov, ale obsahujú aj tréningy mäkkých zručností a teambuilding aktivity.

8. Výsledky účasti na súťažiach, cenách za kvalitu a certifikácii systému manažérstva kvality (Ceny za výnimočnosť, atď.).

Opis:

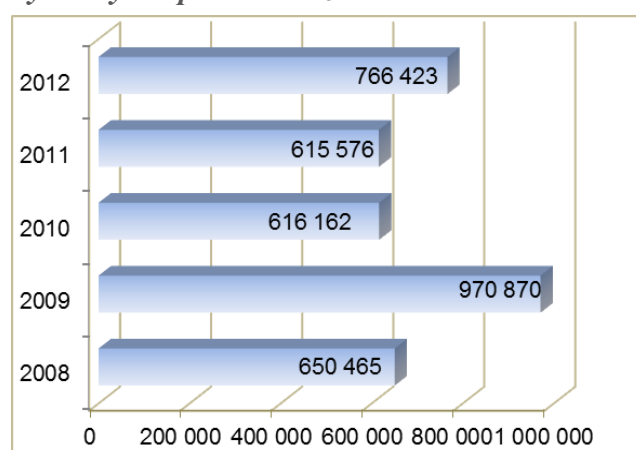
TU sa v roku 2009 zapojila do procesu samohodnotenia podľa modelu CAF a v roku 2010 získala ocenenie za zapojenie sa do súťaže o Cenu kvality, organizovanej Úradom pre normalizáciu, skúšobníctvo a metrológiu SR. V roku 2013 sa začala pripravovať samohodnotiaci správa podľa modelu CAF, s predpokladom zapojenia sa do súťaže „Národná cena SR za kvalitu“ v roku 2015.

9. Plnenie rozpočtov a finančných cieľov.

Opis:

TU pravidelne dosahuje kladný hospodársky výsledok – konkrétne v kalendárnom roku 2012 bol vo výške 766 500 Eur. Z toho zisk z hlavnej činnosti tvoril 714 000 Eur a zisk z podnikateľskej činnosti bol 52 500 Eur.

Výsledky hospodárenia za obdobie 2008 – 2012



10. Výsledky inšpekcií/kontrol a auditov zameraných na finančné manažerstvo.

Opis:

Finančné kontroly v pôsobnosti TU v Trnave sú zabezpečované v súlade s plánom kontrolnej činnosti útvaru kontroly a v súlade s ustanoveniami zákon č. 502/2001 Z. z. o finančnej kontrole a vnútornom audite. V nadväznosti na kontrolné zistenia sú prijímané opatrenia na odstránenie kontrolou zistených nedostatkov, ktorých plnenie bolo kontrolované a vyhodnocované v rámci aj správy, ktoré je predkladaná MŠ SR za hodnotené obdobie.

11. Nákladová efektívnosť (výsledky dosiahnuté pri najnižších možných nákladoch).

Opis:

TU sleduje nákladovú efektívnosť. Nákladová efektívnosť vzdelávacieho procesu sa zlepšila so zavedením elektronického vzdelávania.

Hospodársky výsledok všetkých súčastí po zdanení (v eurách)	Hlavná činnosť	Dotácie	Školné a dary	Podnikateľská činnosť	Spolu
2008	616 009,71	343 219	33 012	34 455,46	650 465,18
2009	942 657,95	11 666,92	1 273 289	28 212,07	970 870,02
2010	557 260,81	12 167 087	1 778 253	58 855,70	616 116,51
2011	594 323	10 894 329	1 111 672	21 253	615 576
2012	714 011	11 260 588	1 848 557	52 412	766 423
2013					

Celkové bodové hodnotenie organizácie: Trnavská univerzita v Trnave – samohodnotiaca správa

Kritérium 1	Bodové hodnotenie
1.1.	72
1.2.	52
1.3.	45
1.4.	46
Spolu za Kritérium 1	54
Kritérium 2	Bodové hodnotenie
2.1.	55
2.2.	51
2.3.	40
2.4.	32
Spolu za Kritérium 2	45
Kritérium 3	Bodové hodnotenie
3.1.	32
3.2.	36
3.3.	40
Spolu za Kritérium 3	36
Kritérium 4	Bodové hodnotenie
4.1.	47
4.2.	46
4.3.	55
4.4.	52
4.5.	55
4.6.	45
Spolu za Kritérium 4	50
Kritérium 5	Bodové hodnotenie
5.1.	69
5.2.	55
5.3.	41
Spolu za Kritérium 5	55
Kritérium 6	Bodové hodnotenie
6.1.	38
6.2.	36
Spolu za Kritérium 6	37
Kritérium 7	Bodové hodnotenie
7.1.	26
7.2.	28
Spolu za Kritérium 7	27
Kritérium 8	Bodové hodnotenie
8.1.	28
8.2.	24
Spolu za Kritérium 8	26
Kritérium 9	Bodové hodnotenie
9.1.	55
9.2.	53
Spolu za Kritérium 9	54
Celkové hodnotenie	384

Zoznam použitých skratiek

ARRA – Akademická rankingová a ratingová agentúra

BIREP – bibliografické registrácia a evidencia publikačnej činnosti

CardPay – platba pomocou kreditnej karty

CREPČ – centrálny register evidencie publikačnej činnosti

DAWINCI – automatizovaný knižnično-informačný systém

DS Label – Diploma Supplement Label (dodatok k diplomu)

ECTS Label – European Credit Transfer and Accumulation System (Európsky systém prenosu a akumulácie kreditov)

EKP – Enterprise Knowledge Platform (softvér na elektronické vzdelávanie)

ESG – European Standards and Guidelines for Quality Assurance (Európske normy a smernice pre zabezpečovanie kvality)

ISIC – medzinárodný preukaz študenta

ISSM – informačný systém správy manažmentu

ITIC – medzinárodný preukaz učiteľa

MAIS – modulárny akademický informačný systém

SOFIA – finančný informačný systém pre verejné vysoké školy na Slovensku

Sun Ray – tenký klient

VVUČ – vedecko-výskumná a umelecká činnosť