

**POROČILO O URESNIČITVI - POSODOBLJEN**  
**AKCIJSKI NAČRT ZA IMPLEMENTACIJO KADROVSKE STRATEGIJE ZA RAZISKOVALCE,**  
ki vključuje načela Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev v obdobju 2010 - 2014

Akcijski načrt	Obdobje April 2010 - December 2011 Revidirano obdobje s strani EK - Maj 2012			Januar 2012 - April 2014		
	Kdo	Rok	Realizacija 2012	Kdo	Rok	Realizacija 2014
Objava predpisov na spletni strani za področje znanstvenoraziskovalne dejavnosti, pravila o upravljanju s pravicami intelektualne lastnine po sprejemu letih. Objava vzorca pogodbe o zaposlitvi in pogojev v angleškem jeziku. Posredovanje spodbud MVTZ za dopolnitev programa usposabljanja raziskovalcev na različnih stopnjah kariere ob pripravi nacionalnega akcijskega načrta, NRRP in novosti kontinuirano objavljati na spletni strani znanstveno-raziskovalne dejavnosti. (k 5. Pogodbene in pravne obveznosti/I. Etični in profesionalni vidiki)	Vodstvo in strokovne službe UM	September 2010 Kontinuirana naloga do sprejema nacionalnega akcijskega načrta in NRRP (2011)	Delno realiziran. <sup>1</sup>	Organi OPKSZ UM	do januarja 2012	Realiziran. <a href="http://www.um.si/en/research/human_resources/Pages/default.aspx">http://www.um.si/en/research/human_resources/Pages/default.aspx</a>
Posredovati dopis tajnikom fakultet z zadolžitvijo preverjanja doslednosti izvajanja izobraževanj o VZD in upoštevanja predpisov varnosti pri delu (interne nenapovedane kontrole vsaj 1x letno, poročilo o izvedeni nenapovedani interni kontroli in ugotovitvah OPKSZ). (k 7. Dobre prakse pri raziskavah/I. Etični in profesionalni vidiki) (interne nenapovedane kontrole vsaj 1x letno, poročilo o izvedeni nenapovedani interni kontroli in ugotovitvah OPKSZ; kontrola Varnosti pri delu, pooblaščen zdravnik, najet skrbnik za izvajanje nadzora in varnosti pri delu, zato dodatne interne kontrole niso smiselne oz. potrebne.	Glavni tajnik in strokovne službe OPKSZ	Junij 2010, izvajanje letnih kontrol	Realiziran. <sup>2</sup>	/	/	/
Sprejem Pravilnika o upravljanju s pravicami intelektualne lastnine na Univerzi v Mariboru (k 8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov /I. Etični in profesionalni vidiki)	Tehnocenter UM d.o.o. organi UM	September 2010	Delno realiziran. <sup>3</sup>	Organi OPKSZ UM	do januarja 2012	Realiziran. <a href="http://www.um.si/en/research/intellectual_property/Pages/default.aspx">http://www.um.si/en/research/intellectual_property/Pages/default.aspx</a>
Posredovanje spodbud MVTZ za dopolnitev programa usposabljanja	Vodstvo in	2011	Realiziran.	/	/	/

<sup>1</sup> Pravilnik o upravljanju intelektualne lastnine – pripravljen za obravnavo do sprejema na organih UM.

<sup>2</sup> Opomba: Po ponovnem pregledu obstoječega stanja se ugotavlja, da prvotno načrtovane interne nenapovedane kontrole in vsaj letno poročilo o izvedeni nenapovedani interni kontroli in ugotovitvah niso potrebne, saj že obstajajo redne kontrole Varnosti pri delu s strani najetega rednega skrbnika za izvajanje nadzora in varnosti pri delu in za to pooblaščenem zdravniku.

<sup>3</sup> Pravilnik o upravljanju intelektualne lastnine – pripravljen za obravnavo do sprejema na organih UM.

raziskovalcev na različnih stopnjah kariere ob pripravi nacionalnega akcijskega načrta in NRRP tudi z vsebino usposabljanja za namene poljudnega predstavljanja znanstvenoraziskovalnih rezultatov ter novosti kontinuirano objavljati na spletni strani znanstveno-raziskovalne dejavnosti. (k 9. Sodelovanje z javnostjo/l. Etični in profesionalni vidiki)	strok. službe rektorata					
Prenova habilitacijskih postopkov skladno z listino in kodeksom: postopki ocenjevanja in vrednotenja morajo ustrezno upoštevati celotno raziskovalno ustvarjalnost in rezultate raziskav: publikacije, patente, vodenje raziskave, poučevanje, predavanja, nadzor, mentorstvo, sodelovanje na državni ali mednarodni ravni, administrativne dolžnosti, dejavnosti ozaveščanja javnosti in mobilnost - mednarodne in medsektorske, idr. administrativnih zadolžitvev. Postopke napredovanja bomo prenovili posebej za predavatelje, ki so istočasno tudi raziskovalci in posebej za raziskovalce, brez pedagoških obveznosti. Da bi v primeru starejših raziskovalcev, skladno s priporočili, njihovo poklicno delo redno in pregledno vrednotil neodvisni po možnosti mednarodni neodvisni odbor, bomo v prvem štiri letnem obdobju preučili možnosti za vpeljavo tovrstne spremembe. (k 11. Sistemi ocenjevanja, presoje/l. Etični in profesionalni vidiki)	Habilitacij-ska komisija in Senat UM na predlog članic	2011	Realiziran. <sup>4</sup>	/	/	/
Oblikovati enovit izbirni postopek za zaposlitev raziskovalcev z vidika delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja. Opozorjanje na sistemske pomanjkljivosti pri zaposlovanju tujcev, zlasti v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP. Interna navodila pri zaposlovanju novih raziskovalcev bomo dopolnili tudi z opisom enovitega izbirnega postopka za zaposlitev v smislu dopolnitve informacij objavljenih v zaposlitvenih ponudbah z vidika delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja in poklicnega razvoja ne samo v slovenskem ampak tudi v angleškem jeziku. Med interna navodila bodo zajeti tudi seznanitev kandidatov s samim izbirnim postopkom in postopkom zaposlovanja ter po	OPKSZ - Na podlagi predloga članic UM	December 2010 (Kontinuirana naloga do sprejema nacionalnega akcijskega načrta in NRRP (2011))	Realiziran.	/	/	/

<sup>4</sup> Sprejet je nov pravilnik o napredovanju, ki vse to omogoča. Natančneje se bodo določila še pravila za ocenjevanje raziskovalnih, pedagoških in strokovnih delavcev.

Raziskovalci s pedagoško obvezo in/ali znanstveni svetniki so v letnem ocenjevanju redne delovne uspešnosti prav tako vključeni v ocenitev, ki se upoštevajo pri napredovanju v višji plačni razred. Glede na uspešnost se odobrijo ali zavrnejo izplačila uspešnosti ali napredovanja. Pri napredovanjih posameznikovo znanstveno-raziskovalno delo pregleda tudi ocenjevalec, v postopku izvolitve pa tudi ocenjevalec iz mednarodnih znanstvenih krogov nekega področja in o tem poda pisno poročilo.

Raziskovalni dosežki posameznega raziskovalca so objektivno ocenjeni in pregledni, kar nam omogoča ARRS-SICRIS. Pri izvolitvah v višji naziv so obvezne objave v mednarodnih znanstvenih JCR revijah z visokimi faktorji vpliva pri čemer se upošteva tudi citiranost (že pri prvi objavi za doktorski naziv). V letu 2011 je vodstvo UM formiralo mednarodno skupino strokovnjakov različnih znanstvenih področij, katerih naloga bo t.i. »peer review«.

končanem izbirnem postopku s prednostmi in slabostmi svojih vlog. (k 13. Zaposlovanje (kodeks)/II. Zaposlovanje)						
Preučitev možnosti za prilagoditev izbirnih postopkov omenjenim priporočilom z vidika oblikovanja odborov glede na zastopanosti znanstvenih disciplin in vprašanja financiranja za člane iz tujine z namenom ureditve postopka izbire raziskovalcev za zaposlitev na prosto delovno mesto, ki trenutno teče na nivoju fakultet. (k 14. Izbira/II. Zaposlovanje)	OPKSZ - Na podlagi predloga članic UM	December 2011	Realiziran. <sup>5</sup>	/	/	/
Dopolnitev internih navodil z: - informacijami objavljenimi v zaposlitvenih ponudbah z vidika delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja in poklicnega razvoja ne samo v slovenskem ampak tudi v angleškem jeziku, - izbirnim postopkom, ki zajema tudi opis predvidenega razvoja kariere znotraj UM in alternativami tako, da bo kandidat tekom izbirnega postopka s tem seznanjen v slovenskem in angleškem jeziku) (k 15. Preglednost/II. Zaposlovanje)	OPKSZ - Na podlagi predloga članic UM	December 2010	Delno realiziran. <sup>6</sup>	Strokovne službe rektorata	Decembe r 2012	Realiziran. <a href="http://www.um.si/en/about/um-statute/Pages/default.aspx">http://www.um.si/en/about/um-statute/Pages/default.aspx</a>
Dopolnitev internih navodil v zvezi s postopkom izbire, kot opisano v 16./II. listine in kodeksa in določitev za tak postopek izbire kvalificiranih oz. kompetentnih zaposlenih pri fakultetah (definirati za to potrebna znanja in veščine). (k 16. Merila ocenjevanja/II. Zaposlovanje)	OPKSZ na podlagi predloga članic UM	December 2010	Realiziran. <sup>7</sup>	/	/	/
Dopolnitev internih navodil v zvezi s postopkom izbire, kot opisano v 16./II. listine in kodeksa in določitev za tak postopek izbire kvalificiranih oz. kompetentnih zaposlenih pri fakultetah (definirati za to potrebna znanja in veščine). (k 17. Kronološka odstopanja v življenjepisu/II. Zaposlovanje)	OPKSZ	December 2010	Realiziran. <sup>8</sup>	/	/	/
Upoštevati mobilnost v postopku izvolitve v naziv. Opozarjanje v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP s pomanjkljivostmi obravnavanja podoktorskih služb in obdavčevanjem štipendij. (k 18. Priznavanje izkušenj z mobilnostjo/II. Zaposlovanje)	Vodstvo UM in str. službe rektorata	2011	Realiziran. Mobilnost v postopku izvolitve v naziv se upošteva z minimalnimi	/	/	/

<sup>5</sup> Po preučitvi se ugotavlja, da je za posamezno delovno v praksi praktično neizvedljivo se dogovarjati še z zunanjimi ocenjevalci, saj bi bili postopki zaposlovanja glede na zahteve izvajanja obstoječega dela za posameznega raziskovalca glede na število zaposlenih raziskovalcev (cca 1.300), neprimerno daljši.

<sup>6</sup> Nadgradnja internetnih strani, da bodo relevantni interni pravilniki dostopni tudi v angleškem jeziku.

<sup>7</sup> Po ponovnem pregledu ugotavljamo, da dopolnitve niso potrebne, saj obstoječi interni pravilniki in navodila omogočajo, da se postopki izbire ustrezno vodijo.

<sup>8</sup> Pri presoji izbire se v praksi kronološka odstopanja v življenjepisu upoštevajo v celoti in se glede na zahteve delovnega mesta upoštevajo kot pozitivna izkušnja, saj se s tem dopolnjujejo njegova temeljna znanja in veščine.

			standardi izvolitve v naziv sprejetimi 29.11. 2010.			
Prenova habilitacijskih postopkov skladno z listino in kodeksom, da vključuje vse pod 19./II.. (k 19. Priznavanje kvalifikacij /II. Zaposlovanje)	OPKSZ	2011	Realiziran.  Pripravljeno in v izvajanju oz. v sprejemu.	/	/	/
Prilagoditev kadrovskega priročnika s priporočili; <ul style="list-style-type: none"> <li>- izkušnje z mobilnostjo: bivanje v drugi državi/regiji, v drugem raziskovalnem centru (javnem ali zasebnem), prehod iz ene stroke ali sektorja v drugo/drugega, ne glede na čas stopnje v karieri raziskovalca, virtualno mobilnostno izkušnjo je treba upoštevati kot dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca in mobilnost vključiti v priznavanje v samem izbirnem postopku kandidata.</li> <li>- ustrezna ocenitev in presoja akademskih in poklicnih kvalifikacij, vključno z neformalnimi kvalifikacijami, vseh raziskovalcev, zlasti v smislu mednarodne in poklicne mobilnosti.</li> <li>- seznanitev s pravilih vseh v postopku izbire in s postopki in standardi tovrstnih kvalifikacij, jih v celoti razumeti ter posledično preučiti nacionalno zakonodajo, konvencije in posebne predpise glede priznanja teh kvalifikacij.</li> <li>- usklajenost potreb položaja s stopnjami zahtevanih kvalifikacij tako, da ne delujejo kot ovira za vstop.</li> <li>- osredotočenost na dosežke osebe pri prepoznavanju in oceni kvalifikacij in ne na njene okoliščine ali ugled ustanove, v kateri je pridobila kvalifikacije.</li> <li>- upoštevanje vzorca dolgega poklicnega razvoja, ker so lahko poklicne kvalifikacije pridobljene na začetku dolge kariere oz. v začetku delovne dobe.</li> </ul> (k 20. Priznavanje kvalifikacij/II. Zaposlovanje)	OPKSZ	December 2010	Realiziran.  Opomba: Ker so te alineje zajete v pravilnik o napredovanju in v habilitacijskih merilih, ni potrebno posebej dopolnjevati še kadrovskega priročnika.	/	/	/
Dopolnitev splošnih aktov UM s smernicami tega načela in	OPKSZ	December 2010	Realiziran. <sup>9</sup>	/	/	/

<sup>9</sup> Podoktorska usposabljanja so sistemsko urejena tako, da je raziskovalec zaposlen za čas financiranja (večinoma ARRS) in so raziskovalci v začetku seznanjeni, da se je potrebno za nadaljnjo kariero na univerzi vključiti v nov raziskovalni projekt. Glede najdaljšega trajanja smo pri pripravi pravil in smernic vezani na zakon o delovnih razmerjih in namensko porabo javnih sredstev. Pri zaposlovanju se upoštevajo smernice, kot jih predvideva načelo podoktorskih izvolitev oz. zaposlitev.

<p>opozarjanje na pomanjkljivosti tudi ob pripravi nacionalnega akcijskega načrta oz. NRRP. Postavitev jasnih pravil in natančne smernice za zaposlovanje in imenovanje podoktorskih raziskovalcev, določitev najdaljšega trajanja in ciljev takšnih imenovanj. Takšne smernice morajo upoštevati čas, ki ga je kandidat preživel na prejšnjih podoktorskih zaposlitvah v drugih ustanovah, ob upoštevanju dejstva, da mora biti podoktorski status prehodnega značaja, poglobitveni namen pa mora biti omogočanje dodatnih možnosti poklicnega razvoja za raziskovalno kariero v smislu dolgoročnih kariernih pričakovanj. (k 21. Podoktorska imenovanja/II. Zaposlovanje)</p>						
<p>Preučitev možnosti za</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- oblikovanje predloga organizacija varstva otrok za čas raziskovalnega procesa,</li> <li>- prilagojen urnik pedagoške obveze glede na potrebe materinstva.</li> </ul> <p>(k 24. Delovni pogoji / III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>	Vodstvo UM in str. službe rektorata	2011	Realiziran. <sup>10</sup>	/	/	/
<p>V času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP opozarjanje na potrebo po spremembi financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti univerz za doseg večje stabilnosti in stalnosti zaposlitve. (k 25. Stabilnost in stalnost zaposlitve / III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>	Vodstvo in strok. sl. Rektorata	2011	Realiziran.	/	/	/
<p>V času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP opozarjanje na potrebo po spremembi financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti univerz predlagati spremembo plačnega sistema za raziskovalce (naj ne bodo uvrščeni med javne uslužbenke) in upoštevati posebnosti statusa tujca. (k 26. Stabilnost in stalnost zaposlitve / III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>	Vodstvo in strok. sl. Rektorata	2011	Realiziran.	/	/	/
<p>Dopolniti univerzitetna navodila pri zaposlovanju in sestavi organov univerze z načelom enakomernosti zastopanosti spolov. (k 27. Enakomerna zastopanost spolov / III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>	Organi UM	December 2010	Nerealiziran. <sup>11</sup>	/	/	/
<p>Opozarjanje na pomanjkljivosti v času priprave nacionalnega</p>	Vodstvo in	2011	Realiziran. <sup>12</sup>	/	/	/

<sup>10</sup> Po preučitvi možnosti ugotavljamo, da skladno z določili Zakona o interventnih ukrepih nimamo zagotovljenih finančnih sredstev za realizacijo tega projekta.

<sup>11</sup> Dopolnjevanje navodil ni smiselno, ker se ob imenovanju vseh komisij univerze, kjer je to mogoče, upošteva, da sta zastopana oba spola, medtem ko je v komisijah, kjer se člani volijo, to nemogoče zahtevati.

<sup>12</sup> Interne dokumente bomo po potrebi priredili po realizaciji Raziskovalne in inovacijske strategije Slovenije 2011-2020.

<p>akcijskega načrta in NRRP, da se zagotovijo nacionalna programska sredstva, ki bodo omogočala razvoj karier, po možnosti znotraj okvira upravljanja s človeškimi viri, pripravo posebnih strategij razvoja kariere za raziskovalce na vseh stopnjah njihove kariere, ne glede na njihov pogodbeni položaj, vključno z raziskovalci, ki so zaposleni za določen čas.</p> <p>Zagotoviti ustrezno usposobljenost in vključenost razpoložljivih mentorjev, ki sodelujejo pri zagotavljanju podpore in vodenja za osebni in poklicni razvoj raziskovalcev, ob spodbujanju raziskovalcev in zmanjševanju kakršne koli negotovosti glede njihove poklicne prihodnosti. V tem smislu se bo dopolnil že obstoječi kadrovski priročnik.</p> <p>(k 28. Razvoj kariere/ III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>	<p>strokovne službe rektorata</p> <p>Članice UM</p>	<p>2011 (oz. kontinuirana naloga glede na rezultat sprejema akcijskega načrta in NRRP)</p>				
<p>Dodati v interna navodila, priročnike in pravilnike tudi priznavanje pomena geografske, medsektorske, inter- ali transdisciplinarne ter virtualne mobilnosti, mobilnosti med javnim in zasebnim sektorjem kot pomembnih načinov za izboljšanje znanstvenih spoznanj in poklicnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve kariere.</p> <p>Opozorjanje na ovire za implementacijo (29./III.) v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP glede prenosljivosti subvencij in ugodnosti socialnega zavarovanja v primerih različnih oblik mobilnosti.</p> <p>(k 29. Vrednotenje mobilnosti / III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>	<p>Članice UM vodstvo in strok. sl. rektorata</p>	<p>2011</p> <p>2011</p>	<p>Realiziran.</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>/</p>
<p>Opozorjanje na pomanjkljivosti v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP, da se zagotovijo nacionalna programska sredstva, ki bodo omogočala vsem raziskovalcem na vseh stopnjah njihove kariere in ne glede na njihov pogodbeni položaj dostop do poklicnega svetovanja, za kar bi potrebovali dodatne primerno usposobljene kadrovske in finančne vire.</p> <p>(k 30. Dostop do poklicnega svetovanja/ III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>	<p>Vodstvo in strok. sl. rektorata</p>	<p>2011</p>	<p>Realiziran.</p>	<p>/</p>	<p>/</p>	<p>/</p>
<p>Priprava Pravilnika o upravljanju s pravicami intelektualne lastnine na Univerzi v Mariboru.</p> <p>(k 31. Pravice intelektualne lastnine/ III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>	<p>Organi UM</p>	<p>September 2010</p>	<p>Delno realiziran.<sup>13</sup></p>	<p>Organi UM OPKSZ</p>	<p>do januarja 2012</p>	<p>Realiziran. <a href="http://www.um.si/en/research/intellectual_property/Pages/default.aspx">http://www.um.si/en/research/intellectual_property/Pages/default.aspx</a></p>

<sup>13</sup> Pravilnik o upravljanju intelektualne lastnine – pripravljen za obravnavo do sprejema na organih UM.

Dopolnitev splošnih aktov UM z ocenjevanjem osebja tako, da bo soavtorstvo obravnavano kot pozitivno ne glede na stopnjo kariere raziskovalca, kot dokaz konstruktivnega pristopa k vodenju raziskave ali pa, da bodo lahko svoje lastne rezultate raziskave objavili neodvisno od svojih nadzornikov. (k 32. Soavtorstvo/ III. Delovni pogoji in socialna varnost).	Organi UM	December 2010	Realiziran.	/	/	/
Opozorjanje na pomanjkljivosti v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP - predlog uzakonitve skladno z 34./III.  (k 34. Pritožbe/prizivi/ III. Delovni pogoji in socialna varnost)	Organi UM	December 2010	Realiziran.	/	/	/
Dopolnitev Statuta UM za zagotovitev sestave pomembnih informativnih in posvetovalnih organov ter organov odločanja raziskovalcev tako, da lahko ščitijo in promovirajo svoje individualne in skupne interese kot profesionalci ter dejavno prispevali k delovanju UM. (k 35. Udeležba v organih odločanja / III. Delovni pogoji in socialna varnost)	Organi UM	December 2010	Nerealiziran. <sup>14</sup>	/	/	/
V času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP predlagati programskega financiranja in vzpostavitev sistema za zagotavljanje permanentnega razvoja, za usposabljanje in pripravo na večplastno vlogo raziskovalcev na različnih stopnjah in različnih karier; nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, direktorjev ali strokovnih poročevalcev, mentorjev. (k 37. nadzor in vodstvene obveznosti, 38. nadaljevanje poklicnega razvoja, 39. Dostop do raziskovalnega usposabljanja in trajnega razvoja, 40. Nadzor /IV. Usposabljanje)	Vodstvo in strok. sl. Rektorata	2011	Realiziran.	/	/	/

**Pripravili:**

Andreja Nekrep, pomočnica glavnega tajnika za raziskovalno dejavnost, mednarodne projekte in razvoj; Blanka Fras, p.p. pomočnica glavnega tajnika za pravne, kadrovske in splošne zadeve za *področje kadrovske zadeve*; Mag. Brigita Krsnik Horvat, Vodja službe za podporo raziskovalcev in projektom UM.

Maribor, 23. maj 2013

Prof. dr. Danijel Rebolj  
 Rektor Univerze v Mariboru

<sup>14</sup> Opomba: v posvetovalnih organih po statutu ne moremo določati nekoga, ki bi bil samo raziskovalec. Statut to omogoča, ne moremo pa pogojiti s kvoto, saj premajhno število znanstvenih delavcev ne zadošča za kvalitetno zastopnost v organih.