

KADROVSKA STRATEGIJA UNIVERZE V MARIBORU (UM) ZA RAZISKOVALCE, ki vključuje načela Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, za obdobje 2010-2014

Sprejeta na 6. Korespondenčni seji Komisije za znanstveno-raziskovalne zadeve UM, dne 9. aprila 2010 in 31. redni seji Senata UM, dne 20. aprila 2010.

Univerza v Mariboru se zaveda ključnega pomena človeških virov za izvajanje raziskovalne dejavnosti kot ene izmed temeljne dejavnosti univerz. Junija 2009 je pristopila k implementaciji Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, ki ju je med slednjimi promovirala zadnjih pet let. S tem želi prispevati prizadevanjem Evropske komisije pri oblikovanju skupnega raziskovalnega prostora, enotnega trga delovne sile za raziskovalce, mobilnosti znotraj njega, atraktivnosti karier, ki jih ta poklic omogoča, atraktivnejših delovnih pogojev, razvoj različnih spretnosti in veščin raziskovalcev ter čim stabilnejši socialni varnosti, predvsem pa biti prepoznavna kot delodajalec, ki se zaveda pomena človeških virov in dobro skrbi za svoje raziskovalce ter atraktivne delovne pogoje.

V ta namen je na podlagi predhodno opravljene interne analize oblikovala pričujočo strategijo človeških virov in akcijski načrt, ki je njen sestavni del, upoštevajoč Evropsko listino za raziskovalce in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, pri čemer predstavljajo podlago sledeči dokumenti:

- Sporočilo Komisije "Strategija mobilnosti evropskega raziskovalnega prostora" (2001) (Commission Communication "A Mobility Strategy for the European Research Area" (2001)),
- Sporočilo Komisije "Raziskovalci v ERP: en poklic, več poklicnih poti" (2003) (Communication "Researchers in the ERA: One profession, multiple careers" (2003)),
- C & C Priporočilo Komisije za MS - Na osnovi širokega posvetovanja z interesnimi skupinami proces (2005) (C&C Recommendation from Commission to MS – based on broad stakeholder consultation process (2005)),
- Spremljanje aktivnosti z osredotočenostjo na izvajanje: Predsedstvo EU Konferenca London (2005), Dunaj (2006), Rennes (2008) (Follow-up activities focusing on implementation: EU Presidency Conferences London (2005), Vienna (2006), Rennes (2008)),
- ERA Zelena knjiga - V poročilu strokovne skupine o "Uresničevanje enotnega trga delovne sile za raziskovalce" (2008) (ERA Green paper – Expert Group report on "Realising a single labour market for researchers" (2008)),
- Sporočilo Komisije "Boljše kariere in več mobilnosti: evropsko partnerstvo za raziskovalce" (2008) predlaga, da se razvijejo partnerstva z državami članicami za zagotovitev razpoložljivosti potrebnih raziskovalcev. (Commission Communication "Better careers and more mobility: a European partnership

for researchers" (2008) proposing to develop a partnership with Member States to ensure the availability of the necessary researchers.)

Interna analiza obstoječega stanja za definiranje ovir implementacije Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev je potekala v obdobju september 2009 – januar 2010. Obrazec za interno analizo, oblikovan po predlogi Evropske komisije, je bil posredovan v izpolnitev prodekanom za znanstvenoraziskovalno delo Univerze v Mariboru in njenemu administrativnemu osebju, zaposlenem na znanstvenoraziskovalnem področju. Vsebina strategije za odpravo ovir je tako timsko delo raziskovalcev in administrativnega osebja različnih hierarhičnih ravni Univerze v Mariboru, objavljena na spletni strani UM v slovenskem in angleškem jeziku. Njena implementacija je predmet notranje evalvacije (vsaj) vsaki dve leti in zunanje evalvacije vsake štiri leta, kontinuiranega spremljanja sprememb v okolju in njene implementacije, ki bi kakorkoli predstavljale ovire ali priložnost za implementiranje Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev ter ustrezno ukrepanje.

Strategija človeških virov za raziskovalce se sestoji iz štirih ključnih področij:

1. Etični in profesionalni vidiki,
2. Zaposlovanje,
3. Delovni pogoji in socialna varnost,
4. Usposabljanje.

Evropska listina za raziskovalce in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (v nadaljevanju: listina in kodeks) v veliki meri že ustaljena praksa, ki je uzakonjena s sledečimi ključnimi pravnimi okvirji, ki so ji podrejeni postopki znotraj Univerze v Mariboru oz. slovenskih univerz sploh: Zakon o izumih iz delovnega razmerja, Zakon o avtorski in sorodnih pravicah, Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti, Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o javnih uslužbencih, Zakon o visokem šolstvu, Zakon o dostopu do informacij javnega značaja, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Kodeks ravnanja javnih uslužbencev, Kolektivna pogodba za negospodarske dejavnosti, Kolektivna pogodba za javni sektor, Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost, Pravilnik o usposabljanju in financiranju mladih raziskovalcev v raziskovalnih organizacijah, Pravilnik o postopku in načinu izračuna povračil sredstev v zvezi z delom in drugih osebnih prejemkov javnim raziskovalnim organizacijam, Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke, Uredba o kriterijih za določitev položajnega dodatka za javne uslužbenke, Uredba o uvrstitvi delovnih mest v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih v plačne razrede, Uredba o delovni uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, Uredba o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju, Uredba o normativih in standardih za določanje sredstev za izvajanje nacionalnega raziskovalnega in razvojnega programa.

Opravljen interni analiza je na vsakem izmed štirih področij osvetlila ovire, ki so opisane v nadaljevanju vključno z ukrepi, za implementacijo Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na področju upravljanja s človeškimi viri, ki jih z zastavljeno strategijo želimo odstraniti v največji možni meri, upoštevajoč nivo vpliva, ki jih Univerza v Mariboru kot institucija ima.

I. ETIČNI IN PROFESIONALNI VIDIKI

so urejeni z vrsto nacionalne zakonodaje, javno dostopno vsem raziskovalcem in nudi odlične pogoje za izpolnjevanje načel v sklopu etičnega in profesionalnega vidika. Analiza je pokazala, da pravi okvirji omogočajo in obstoječa praksa sledi načelom v svobode raziskovanja, priznane etične prakse, poklicne odgovornosti; Poklicnega odnosa pri delu, odgovornosti, ne-diskriminacije. Prav tako je že obstoječa praksa v večji meri že skladna s priporočili oz. načeli listine in kodeksa na področju etičnih in profesionalnih vidikov.

Ugotovljena pomanjkljivo izvajanje načela **Dobre prakse pri raziskavah**, ki jo je pokazala interna analiza se nanaša na nedosledno izvajanje predpisov, ki urejajo varne delovne prakse. Univerza v Mariboru zato sprejema ukrepe v smislu poostrelega internega nadzora v zvezi z izvajanjem varnih delovnih praks, v skladu z nacionalno zakonodajo, vključno z nujnimi previdnostnimi ukrepi glede zdravja in varnosti ter povrnitve podatkov v primeru odpovedi informacijske tehnologije. Obstoječe nacionalni predpisi glede varstva podatkov in zaupnosti so javno dostopni na spletnih straneh Univerze v Mariboru in drugih spletnih virih.

Interna analiza je pokazala tudi na ovire za celovitejšega izvajanje načela **širjenje, izkoriščanje rezultatov** raziskav. Univerza v Mariboru bo, ob upoštevanju veljavne zakonodaje, še v letu 2010 področje intelektualne lastnine dodatno uredila s Pravilnikom o upravljanju s pravicami intelektualne lastnine na Univerzi v Mariboru. Vsi raziskovalci morajo zagotoviti, v skladu s svojimi pogodbami, da bodo rezultate raziskav širili in izkoriščali, npr. da bodo o njih poročali, jih prenesli v druga raziskovalna okolja ali, če je primerno, tržili, za kar pa morajo biti ustvarjeni ustrezni pogoji tudi znotraj univerze. Še posebej raziskovalci na višjih položajih morajo zagotoviti, da bo raziskava obrodila sadove ter da bodo njeni rezultati bodisi tržno izkoriščeni bodisi dostopni javnosti (ali oboje), kadar koli se za to pojavi priložnost. Univerza v Mariboru je za pospeševanje prenosa znanj v druga raziskovalna okolja in gospodarstvo že vzpostavila pisarno za prenos tehnologij, ki omogoča raziskovalcem vso potrebno podporo. Raziskovalci, v skladu s svojimi pogodbami, širijo rezultate in poročajo o njih, razen v primeru tistih raziskav, kjer so na zahtevo naročnika raziskave rezultati le-te prepovedani za objavo (konkurenčnost).

Sodelovanje z javnostjo se veliki meri že izvaja z diseminacijo rezultatov raziskav, saj je slednja največkrat predmet pogodbene obveznosti naročnika raziskave, vendar je za polnejše izpolnjevanje načela raziskovalce ustrezno usposabljanje. Komunikacija z različnimi nestrokovnimi javnostmi in predstavitev rezultatov raziskav in njihove uporabnosti zahteva posedovanje specifičnih veščin. Da bi lahko raziskovalci zagotovili, da je z njihovimi raziskovalnimi dejavnostmi seznanjena širša družba, in

sicer tako, da jih razumejo tudi nestrokovnjaki, ter tako izboljšati razumevanje znanosti s strani javnosti, bo Univerza v Mariboru v času javne razprave o pripravi novega Nacionalnega raziskovalno razvojnega načrta podala pobude resornemu ministrstvu za vrsto usposabljanj raziskovalcev, še zlasti teh v programu Mladih raziskovalcev financiranih tako pri Javni agenciji za raziskovalno dejavnost RS kot Tehnološki agenciji Slovenije, za čim kvalitetnejše uresničevanje načel in s tem dodatnih zahtev univerz kot delodajalca. Strinjamo se, da bo neposredno sodelovanje z javnostjo pomagalo raziskovalcem pri boljšem razumevanju zanimanja različne javnosti za prednostne naloge znanosti in tehnologije, kot tudi pri razumevanju skrbi različne javnosti.

Sistemi ocenjevanja/presoje so pri univerzi vpeljani, vendar s priporočili Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (v nadaljevanju »kodeksa in listine«) sovpadajo le delno. Na univerzi imamo za vse raziskovalce, vključno s starejšimi, uvedene sisteme ocenjevanja/presoje, s katerimi bo njihovo poklicno delo redno in pregledno vrednoti neodvisni odbor. Analizirana neskladnost s priporočili se nanaša na predmet ocenjevanja in vrednotenja; takšni postopki ocenjevanja in vrednotenja morajo ustrezno upoštevati celotno raziskovalno ustvarjalnost in rezultate raziskav, npr. publikacije, patente, vodenje raziskave, poučevanje, predavanja, nadzor, mentorstvo, sodelovanje na državni ali mednarodni ravni, administrativne dolžnosti, dejavnosti ozaveščanja javnosti in mobilnost. Postopke ocenjevanja in vrednotenja je treba upoštevati v okviru poklicnega napredovanja. Obstoječe postopke bomo prenovili skladno s priporočili kodeksa in listine, kar pomeni pri presojanju napredovanja razširitev upoštevanja aktivnosti raziskovalcev tudi npr. na področju mobilnosti – mednarodne in medsektorske, administrativnih zadolžitvev. Prenovili bomo tudi postopke izvolitve v naziv bomo 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.

II. ZAPOSLOVANJE

V slovenskem sistemu je že z zakonodajo zagotovljeno, da so standardi za sprejem in **zaposlovanje** raziskovalcev, zlasti tistih na začetku kariere, jasno določeni, prikrajšanim skupinam ali raziskovalcem, ki se vračajo k raziskovalni karieri, vključno z učitelji (na vseh ravneh), ki se vračajo k raziskovalni karieri, za vrnitev nimajo posebnih ovir. Vsi razpoložljivi instrumenti, zlasti mednarodni ali globalno dostopni spletni viri, ki jih omenja priporočilo **zaposlovanja (kodeks)**, kot je Vseevropski raziskovalni mobilnostni portal oz. »EURAXESS Jobs«: <http://ec.europa.eu/euraxess> so v uporabi vendar vsi potencialni niso popolnoma izkoriščeni, prav tako zaposlitvene ponudbe ne zajemajo informacij z vidika pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja, poklicnega razvoja.

Kot bistveno oviro za celovitejšo implementacijo priporočil v zvezi z zaposlovanjem, kar se tiče posluževanja mednarodno odprtih virov, so izjemno dolgi in zahtevni postopki zaposlovanja tujcev. Zato bomo v prvem štiriletnem obdobju predvsem opozarjali na sistemske pomanjkljivosti pri zaposlovanju tujcev, zlasti v času priprave novega nacionalnega raziskovalno razvojnega načrta. 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 bomo zajeli tudi seznanitev kandidatov s samim izbirnim postopkom in postopkom zaposlovanja ter po končanem izbirnem postopku s prednostmi in slabostmi svojih vlog. S tem bomo celoviteje implementirali načelo **preglednosti**.

Priporočila načela **izbire** sicer nimajo zakonskih ali drugih sistemskih omejitev, vendar se postopek izbire ne izvaja na priporočljiv način, ki je glede na velikost univerze izjemno težko izvedljiv ter posredno vezan na ureditev matičnosti znanstvenih disciplin, ki je šele v pripravi. Za ureditev postopka izbire raziskovalcev za zaposlitev na prosto delovno mesto, ki trenutno teče na nivoju fakultet, bomo preučili možnosti za prilagoditev izbirnih postopkov omenjenim priporočilom.

Interna analiza **meril ocenjevanja kandidatov** prav tako odpirajo prostor za izboljšave. V postopku izbire je po priporočilih kodeksa in listine treba upoštevati vse izkušnje kandidatov. Osredotočili se je treba na njihov celoten potencial za delo raziskovalca, ob tem pa upoštevati tudi njihovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti. To pomeni, da je treba primernost kandidata presojati kvalitativno in kvantitativno, in se ob tem osredotočiti na izstopajoče rezultate na raznoliki poklicni poti in ne le na število objavljenih publikacij. Zato mora biti pomen bibliografskih kazalcev ustrezno uravnotežen znotraj širšega niza ocenjevalnih meril, kot so poučevanje, nadzor, skupinsko delo, prenos znanja, upravljanje z viri in inovacijami ter dejavnosti ozaveščanja javnosti. Pri kandidatih z izkušnjami v industriji je treba pozornost posvetiti patentom, razvoju ali izumom. Kljub temu da niti zakonodaja niti institucionalna pravila tega ne omejujejo, te prakse ni. Načelo bomo vključili v prenovljen postopek izbire, vključno z določitvijo za to kvalificiranih oz. kompetentnih zaposlenih pri fakultetah, za kar je potrebno predhodno definirati za to potrebna znanja in veščine. Postopek izbire pri UM bo prenovljen tudi z vidika stališča, kako se vrednotita prekinitev kariere ali **kronološka odstopanja v življenjepisu**. Čeprav v določeni meri zagotovo priporočen način gledanja nanje že obstoji, to ne sme biti prepuščeno naključju. V navodila, ki se nanašajo na izbirni postopek, zatoj sodi tudi priporočilo kodeksa in listine, da je treba nanje gledati kot na razvojno stopnjo v karieri in posledično kot na potencialno dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca v smeri večdimenzionalne poklicne poti. Kandidatom je torej treba omogočiti, da oddajo življenjepis, ki temelji na dokazih, ki odražajo vzorčni seznam dosežkov in kvalifikacij, primernih delovnemu mestu, za katero je bila vloga oddana.

Priznavanj izkušenj z mobilnostjo, priznavanje kvalifikacij in delovna doba kot jih priporočata listina in kodeks, bodisi v postopku habilitacij ali kot interno navodilo v postopku izbire kandidatov ni, prav tako ni nikakršnih ovir za implementacijo tega priporočila, čeprav zagotovo obstaja kot vrednota ocenjevalcev. Izkušnje z mobilnostjo, npr. bivanje v drugi državi/regiji ali v drugem raziskovalnem centru

(javnem ali zasebnem), ali prehod iz ene stroke ali sektorja v drugo/drugega, bodisi kot del prvotnega raziskovalnega usposabljanja bodisi na kasnejši stopnji v karieri raziskovalca, ali virtualno **mobilnostno izkušnjo** je treba upoštevati kot dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca in mobilnost vključiti v priznavanje v samem izbirnem postopku kandidata kakor tudi postopku napredovanja, habilitacij. Ob tem bo Univerza v Mariboru poskrbela tudi za ustrezno oceno in presojo akademskih in poklicnih kvalifikacij, vključno z neformalnimi kvalifikacijami, vseh raziskovalcev, zlasti v smislu mednarodne in poklicne mobilnosti. Vsi v postopku izbire in habilitacij se morajo seznaniti s pravili, postopki in standardi tovrstnih **kvalifikacij**, jih v celoti razumeti ter posledično preučiti nacionalno zakonodajo, konvencije in posebne predpise glede priznanja teh kvalifikacij. Stopnje zahtevanih kvalifikacij morajo biti usklajene s potrebami položaja, ne pa delovati kot ovira za vstop. Pri prepoznavanju in oceni kvalifikacij se je treba osredotočiti na dosežke osebe, ne pa na njene okoliščine ali ugled ustanove, v kateri je pridobila kvalifikacije. Ker so lahko poklicne kvalifikacije pridobljene na začetku dolge kariere, v začetku **delovne dobe**, je treba upoštevati tudi vzorec dolgega poklicnega razvoja.

Podoktorska imenovanja so naslednja novost v kadrovski strategiji UM. Postavili bomo jasna pravila in natančne smernice za zaposlovanje in imenovanje takšnih raziskovalcev, vključno z najdaljšim trajanjem in cilji 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, poglavitni namen pa mora biti omogočanje dodatnih možnosti poklicnega razvoja za raziskovalno kariero v smislu dolgoročnih kariernih pričakovanj.

Podoktorski raziskovalci morajo v primeru podoktorske službe v tujini zaradi trenutne sistemske ureditve popolnoma zapustiti domačo univerzo, kar je razlog, da so raziskovalci, ki bi radi obdržali stik z domačo univerzo primorani v iskanje štipendij in ne pravih podoktorskih služb. Ovira je tudi davčna zakonodaja, ki takšne štipendije obdavčuje. Ker je štipendija namenjena izključno stroškom bivanja in poti, so tudi primeri, da po plačilu davščine ne zadošča za pokritje stroškov bivanja v tujini. Na položaj podoktorskih raziskovalcev, opisan zgoraj, bomo opozarjali ob pripravi novega Nacionalnega raziskovalno razvojnega načrta.

III. DELOVNI POGOJI IN SOCIALNA VARNOST

Izpeljati analizo PRIČAKOVANJ raziskovalcev na kadrovskega področju (stimulativni delovni pogoji) in prilagoditi kadrovskega strategijo tem pričakovanjem skladno z možnostmi.

Za uresničevanje večine priporočil s področja delovnih pogojev in socialne varnosti, ni zakonskih omejitev, kar ne bi mogli reči o finančnih.

Na Univerzi v Mariboru si prizadevamo prispevati k prepoznavnosti priznanju poklica raziskovalcev kot profesionalcev, ki ima lahko multiple kariere (Noč raziskovalcev 2006, 2007, 2008, 2009 in 2010). Vsi raziskovalci, ki ustvarjajo raziskovalno kariero, morajo biti in pri Univerzi v Mariboru so priznani kot profesionalci in temu primerno obravnavani že na samem začetku njihove kariere – na podiplomski ravni, pri čemer

je potrebno upoštevati vse ravni, ne glede na njihovo razvrstitev na nacionalni ravni (npr. zaposleni, podiplomski študent, kandidat za doktorja, oseba z doktoratom, državni uradnik).

Raziskovalno okolje, delovni pogoji in stabilnost zaposlitve so priporočila, ki so v zelo veliki meri vezani na finančne zmožnosti delodajalca. V okviru razpoložljivih finančnih zmožnosti UM kot javne institucije si prizadevamo zagotoviti čim bolj spodbudno raziskovalno okolje, okolje za raziskovalno usposabljanje ter primerno opremo, objekte in priložnosti, vključno s sodelovanjem na daljavo prek raziskovalnih mrež, ter spoštovanje nacionalnih ali sektorskih predpisov glede zdravja in varnosti pri raziskavah.

Delovni pogoji so v veliki meri usklajeni s priporočili in tudi urejeni z zakonodajo. Univerza v Mariboru si bo skladno z možnostmi, zakonodajnimi in finančnimi prizadevala, da delovni pogoji za raziskovalce, vključno z raziskovalci invalidi, kjer je to primerno, omogočajo fleksibilnost, ki je nujna za uspešno opravljanje raziskav.

Prizadevali si bomo za vzpostavitev takšnih delovnih pogojev, ki moškimi in ženskam omogočajo združljivost družine in dela, otrok in kariere. Posebno pozornost bomo namenili med drugim fleksibilnemu delovnemu času, skrajšanemu delovnemu času, delu na daljavo in študijskemu dopustu, kot tudi nujnim finančnim in administrativnim določbam, ki urejajo te zadeve. V ta namen bomo preučili možnost organizacije varstva otrok za čas delovnega procesa pod okriljem UM ter prilagojenega urnik pedagoške obveze glede na potrebe materinstva.

UM si skladno z zakonodajnimi in finančnimi zmožnostmi prizadeva, za **stabilnosti in stalnosti zaposlitve ter stabilnost zaposlitvenih pogojev** za raziskovalce, ob uveljavljanju in spoštovanju načel in pogojev, določenih z Direktivo EU o delu za določen čas. V času priprave Nacionalnega raziskovalno razvojnega programa bomo še naprej opozarjali na potrebo po spremembi financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti univerz, ki je trenutno preveč razdrobljeno in neprilagojeno naravi izvajanja znanstveno-raziskovalnega dela na univerzah, ki ima tudi pedagoško poslanstvo.

26. Financiranje in plače

Univerza v Mariboru zagotavlja take pogoje financiranja in plač, ki so v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in nacionalnimi ali panožnimi kolektivnimi pogodbami z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti (vključno z bolniškim staležem, starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in denarnim nadomestilom za primer brezposelnosti). Ti pogoji veljajo za raziskovalce na vseh stopnjah kariere, vključno z začetniki, sorazmerno z njihovim pravnim statusom, delom in s stopnjo usposobljenosti in/ali odgovornosti. UM bo ob pripravi novega Nacionalnega raziskovalno razvojnega programa opozorila tudi na način financiranja, ki jih predvidevajo pravilniki ARRS, saj za nadomestila po panožni kolektivni pogodbi, ki jih UM kot delodajalec plačuje, ne prejme zadosti sredstev, ker poteka financiranje na osnovi povprečne cene raziskovalne ure s čimer univerze iz ARRS ne prejme sredstev, ki krijejo dejansko nastale stroške. Ob pripravi novega NRRP bomo predlagali umaknitev raziskovalcev iz sistema plač javnih uslužbencev ali v

sklopu javnih uslužbencev za skupino raziskovalcev spremeniti sistem plač ob celoviti spremembi financiranja znanstveno-raziskovalne dejavnosti.

Enakomerna zastopanost spolov je priporočilo, ki se delno že uresničuje kot nezapisano pravilo. UM si prizadeva za enakomerno zastopanost spolov na vseh ravneh osebja, vključno z nadzornim in upravnim osebjem. Da bi zagotovili enako obravnavo pri izbiri raziskovalcev, bi morala biti oba spola enakopravno zastopana tudi v izbirnih in ocenjevalnih odborih. To je treba doseči na podlagi politike enakih možnosti pri zaposlovanju ter pri kasnejših kariernih stopnjah, vendar ne na račun kakovosti ali konkurenčnosti, s čimer bomo dopolnili tudi univerzitetna navodila pri zaposlovanju in sestavi organov univerze.

UM bo ob pripravi novega NRRP opozarjala na **razvoj kariere**, kot priporočila kodeksa in listine, ki ga je potrebo celoviteje implementirati in za to zagotoviti 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. Ta strategija bo morala **vključevati razpoložljivost 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 tudi že obstoječi kadrovski priročnik. V skladu z obstoječimi zmožnostmi si UM prizadeva ustvariti čim boljše pogoje za razvoj različnih karier tudi s sklepom upravnega odbora, po katerem imajo zaposleni pri UM brezplačno izobraževanje.

Kot že omenjeno, bo UM vnesla v svoja interna navodila, priročnike in pravilnike tudi **priznavanje pomena** geografske, medsektorske, inter- ali transdisciplinarne ter virtualne **mobilnosti**, kot tudi mobilnosti med javnim in zasebnim sektorjem kot pomembnih načinov za izboljšanje znanstvenih spoznanj in poklicnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve kariere. Takšno ravnanje zahteva tudi uvedbo potrebnih administrativnih instrumentov, ki bodo omogočili prenosljivost subvencij in ugodnosti socialnega zavarovanja, v skladu z nacionalno zakonodajo, na kar bomo opozarjali ob pripravi novega NRRP.

Dostop do poklicnega svetovanja se izvaja individualno in sicer v obliki konzultacij raziskovalcev na začetku kariere s svojim mentorjem. Da bi poklicno svetovanje lahko zagotovili vsem svojim raziskovalcem na vseh stopnjah njihove kariere in ne glede na njihov pogodbeni položaj, bi potrebovali dodatne primerno usposobljene kadrovske in finančne vire, zato bomo za celostno implementacijo priporočila podali predlog ob pripravi novega NRRP.

Raziskovalci na vseh stopnjah kariere uživajo ugodnosti izkoriščanja (če te sploh obstajajo) svojih rezultatov raziskav in razvoja s pomočjo pravnega varstva, zlasti pa z ustrežno zaščito **pravic intelektualne lastnine**, vključno z avtorskimi pravicami. Katere pravice pripadajo raziskovalcem in/ali, kjer je primerno, njihovim delodajalcem ali drugim stranem, vključno z zunanjimi gospodarskimi ali industrijskimi organizacijami, po možnosti predvidenimi po posebnih sporazumih o sodelovanju ali drugih vrstah sporazumov, bo ob obstoječi zakonodaji podrobneje urejal tudi Pravilnik o

Evropsko partnerstvo za raziskovalce

Evropska listina za raziskovalce/Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev
Strategija človeških virov za raziskovalce, ki vključuje listino in kodeks



upravljanju s pravicami intelektualne lastnine na Univerzi v Mariboru. Z namenom pospeševanja prenosa znanj iz univerze v gospodarstvo in uspešnejšemu upravljanju z intelektualno lastnino je kot podpora raziskovalcem vzpostavila pisarno za prenos tehnologij v sklopu Tehnocentra UM d.o.o.

Soavtorstvo je pri UM sprejeto in obravnavano kot pozitivno. Priporočila tega načela so v večini tudi že vpeljana v prakso. Za zagotovitev bo dopolnitev splošnega akta vsebovala tudi vsebino teh priporočil. Pri ocenjevanju osebja je in 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.

Poučevanje, ki je osnovni način oblikovanja in širjenja znanja in bi torej moralo predstavljati dragoceno možnost na raziskovalčevi poklicni poti. Zadolžitve poučevanja so opredeljene z nacionalno zakonodajo oz. predpisi. Raziskovalci na začetku njihove kariere, pri izvajanju raziskovalnih dejavnosti nimajo pedagoških obveznosti. Nagrajevanje poučevanja in njegovo upoštevanje pri sistemih ocenjevanja se upošteva skladno z zakonodajo, kakor tudi čas, ki ga starejši člani osebja namenijo poučevanju raziskovalcev začetnikov in se šteje kot del njihovih obveznosti. Za poučevanje pri UM, kot del poklicnega razvoja raziskovalcev, je treba opraviti ustrezno andragoško usposabljanje.

Pritožbe in prizivi raziskovalcev se obravnavajo skladno z nacionalnimi predpisi in uredbami. Posebne komisije ali posameznika v ta namen ni. Nacionalnimi predpisi in uredbami, ne predvidevajo uvedbe drugih ustrezne postopke, kakor tudi ne možnosti z izbiro nepristranske osebe (podobne ombudsmanu), za obravnavo pritožb ali prizivov raziskovalcev, vključno s tistimi, ki se nanašajo na spore med nadzorniki in raziskovalci na začetku poklicne poti. Zakonodajni okvirji ne predvidevajo, da je pri takšnih postopkih je celotnemu osebju na voljo zaupna in neformalna pomoč pri reševanju delovnih sporov, nesoglasij in pritožb, z namenom pospeševanja poštene in nepristranske obravnave znotraj institucije in izboljšanja splošne kvalitete delovnega okolja, zato ostajajo do morebitnih zakonodajnih sprememb obstoječi postopki nespremenjeni. Vsekakor bomo to načelo izpostavili pri pripravi novega NRRP, saj bi za njegovo celovito izvajanje potrebovali ustrezno usposobljen kader kar je povezano tudi z dodatnimi finančnimi viri.

Udeležbo raziskovalcev v pomembnih informativnih in posvetovalnih organih ter **organih** odločanja v ustanovah, v katerih delajo, da bi tako ščitili in promovirali svoje individualne in skupne interese kot profesionalci ter dejavno prispevali k delovanju bomo zagotovili z dopolnitvijo Statuta UM.

IV. USPOSABLJANJE

Raziskovalci, ki so na stopnji usposabljanja, imajo vzpostavljen strukturiran in reden **odnos z nadzornikom/-i** in predstavniki fakultete/oddelka, kot je to predvideno s pravilnikom usposabljanja in financiranja mladih raziskovalcev v raziskovalnih organizacijah in drugimi veljavnimi zakonskimi predpisi ter pravnimi akti. To vključuje vodenje evidence o celotnem poteku dela in izsledkih raziskave, pridobivanje

povratnih Informacij v smislu poročil in seminarjev, uporabo takšnih informacij in delo v skladu z dogovorjenimi razporedi, fazami, končnimi izsledki in/ali rezultati raziskave.

Nadzor in vodstvene obveznosti se od raziskovalcev pričakujejo vendar se v opravljanje teh vlog ne namenja dovolj pozornosti v smislu njihovega usposabljanja. Vodilni raziskovalci morajo posebno pozornost posvetiti svoji večplastni vlogi nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, direktorjev ali strokovnih poročevalcev. **Nadaljevanje poklicnega razvoja** je prav tako pričakovano in omejeno s finančnimi viri. Raziskovalci na vseh stopnjah kariere se morajo nenehno izpopolnjevati z rednim posodabljanjem in širjenjem strokovnega znanja in kompetenc. To lahko dosežejo na različne načine, med drugim (ne pa izključno) z uradnim usposabljanjem, delavnicami, konferencami in e-izobraževanjem. **Dostop do raziskovalnega usposabljanja in trajnega razvoja** za vse raziskovalce na kateri koli stopnji njihove kariere trenutno ni sistemsko urejen tako, da bi lahko, ne glede na njihov pogodbeni položaj, možnost poklicnega razvoja in izboljšanja njihove zaposljivosti preko dostopa do ukrepov za trajen razvoj spretnosti in usposobljenosti. Takšne ukrepe je treba redno ocenjevati glede na njihovo dostopnost, uveljavljenost in učinkovitost pri izboljševanju usposobljenosti, strokovnega znanja in zaposljivosti.

Da bi glede na **večplastno vlogo** raziskovalcev nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, direktorjev ali strokovnih poročevalcev, mentorjev, lahko te vloge opravljali po najvišjih poklicnih standardih in vzpostavili še bolj konstruktiven in pozitiven odnos z raziskovalci na začetni stopnji, ter tako ustvarili pogoje za učinkovitejši prenos znanja in nadaljnji uspešen razvoj karier raziskovalcev, ob istočasnem zagotavljanju njihovega permanentnega **poklicnega razvoja**, raziskovalnega **usposabljanja in trajnega razvoja**, bomo predlagali ob pripravi NRRP preučitev in pripravo ustreznih kurikulumov usposabljanja raziskovalcev na različnih stopnjah kariere za pridobitev ustreznih drugih strokovnih znanj in veščin, ter zagotovitev proračunskih zadostnih finančnih in zlasti primernih kadrovskih virov.

Nadzor nad izvajanjem poklicnih dolžnosti je jasno opredeljen; raziskovalci se v zgodnji fazi kariere obrnejo v zvezi s tem obrnejo na mentorja. Raziskovalci, zlasti mladi raziskovalci, so s tem seznanjeni. Njihovo usposabljanje poteka skladno z veljavnimi zakonskimi predpisi in drugimi pravnimi aktih. Mentorji, ki jih izbere Javna Agencija za raziskovalno dejavnost RS, so zadostno strokovno usposobljeni za nadzor raziskave, da imajo čas, strokovno znanje, izkušnje in so zavezani k temu, da bodo raziskovalcem pripravnikom lahko ponudili ustrezno podporo in poskrbeli za potreben napredek ter postopke presoje, kot tudi za potrebne mehanizme povratnih informacij.

Pripravila:

Brigita Krsnik Horvat

Vodja Strokovne službe za razvoj znanstvenoraziskovalne in umetniške dejavnosti