

Prenovljen akcijski načrt kadrovske strategije za raziskovalce za implementacijo načel evropske listine za raziskovalce in kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev ter priporočil o odprtem in preglednem, na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev v obdobju 2017-2020

Zap. št.	Zadeva	Ukrep	Rok	Kazalnik	Odgovoren za izvedbo
1.	»Listina in kodeks« - implementacija načel	<p>Imenovanje in organizacija umestitev stalne Komisije za človeške vire, ki bo nadaljevala delo Delovne skupine za človeške vire</p> <p>Predmet obravnave:</p> <ul style="list-style-type: none"> spremljanje implementacije Politike in Navodil za udejanjanje Politike UM, ki izhajajo iz načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (v nadaljevanju »Listina in kodeks«); kontinuirano sledenje novostim Evropske komisije, letna poročila uresničevanja akcijskega načrta in njegove posodobitve, interne, zunanje evalvacije, pokojninski sklad RESAVER ipd. <p>S svojim delom seznanjajo in odgovarjajo rektorju. Poročila o delu obravnava kolegij dekanov ter senat UM.</p>	31. 11. 2017	Sklep o imenovanju Komisije za človeške vire	Kolegij rektorja Glavni tajnik

2.	<p>HR EXCELLENCE IN RESEARCH</p> <p>»Listina in kodeks« - implementacija načel – načelo 34 (Pritožbe/Prizivi)</p>	<p>Uvesti ustrezne postopke, po možnosti z izbiro nepristranske osebe, za obravnavo pritožb ali prizivov raziskovalcev, vezanih na delo raziskovalcev.</p> <p>Cilj: Pri takšnih postopkih mora biti raziskovalcem 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.</p>	september 2018	Sklep o imenovanju nepristranske osebe za obravnavo pritožb ali prizivov raziskovalcev	Kolegij rektorja Glavni tajnik Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Komisija za človeške vire
3.	»Listina in kodeks« - implementacija načel – načelo 28 (Razvoj kariere)	<p>Ugotoviti ovire za uspešen razvoj kariere raziskovalcev, ki izvirajo iz organizacijske kulture univerze ter predlagati ustrezne organizacijske ukrepe za odpravo teh ovir.</p> <p>Cilj: Razumeti ovire za razvoj kariere raziskovalcev, ki izvirajo iz značilnosti organizacijske kulture in organizacijskih subkultur na Univerzi v Mariboru in predlagati ustrezne organizacijske ukrepe za odpravo teh ovir</p>	september 2018	Izvedena raziskava in fokusne skupine, izoblikovani predlogi za odpravo ovir	Kolegij rektorja Komisija za človeške vire
4.	»Listina in kodeks; OMT-R« - informiranost	<p>Kolegij dekanov UM in kolegij tajnikov UM se seznanijo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - s pomenom implementacije načel »Kodeksa in listine«, - s predvidenimi sankcijami v primeru kršitev načel »Kodeksa in listine«, - s pojasnilom o pomenu implementacije sistema odprtega in preglednega, na dosežkih temelječega zaposlovanja raziskovalcev z vidika zagotavljanja kakovosti in konkurenčne prednosti Univerze v Mariboru 	15.03.2018	Zapisnik kolegija dekanov Zapisnik kolegija tajnikov	Glavni tajnik

5.	OMT-R 4.2.2.	Organizacija zajema in digitalizacija kazalnikov s področja človeških virov	stalna naloga; zajem podatkov na datum 31. 12.	Vzpostavljena informacijska podpora za kontinuiran letni zajem statistik s področja človeških virov	Kolegij rektorja Glavni tajnik Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Oddelek za kakovost in trajnostni razvoj Računalniški center UM
6.	OMT-R v celoti	Usklajevanje dokumentov Univerze v Mariboru z vsebino Navodila o odprtem, preglednem, na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru	31. 5. 2018		Glavni tajnik Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve
7.	OMT-R v celoti	Komisija za človeške vire sistemsko spremlja in nadzira kakovost implementacije Politike in Navodila OTMR na Univerzi v Mariboru in dvakrat letno poroča o tem rektorju univerze.	15. 7. 2018 30. 1. 2019	Poročila o kakovosti implementacije politike in navodil »OTM-R«	Komisija za človeške vire
8.	OMT-R Poglavje 4.2.4., Kontrol. seznam t.5.	Kontinuiran sistem nadziranja upoštevanja standardov kakovosti za odprto in pregledno zaposlovanje raziskovalcev, ki temelji na dosežkih, tako, da KOKU v samoevalvacijskih poročilih določi in uveljavlja kriterije, po katerih naj samoevalvacijska skupina preverja, ali praksa na UM ustreza priporočilom in oblikovanim navodilom UM.	31.12.2018	Samoevalvacijska poročila KOKU Statistike »OMT-R«- kazalniki človeških virov	Kolegij rektorja, Senat UM, KOKU, Komisija za ČV, Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve, glavni tajnik

9.	OMT-R kontrolni seznam – točka 3	Organizirajo se usposabljanja o vsebini listine in kodeksa, politike OTM-R na UM ter Navodila o odprtem, preglednem, na dosežkih temelječem zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru za: 1. Dekani fakultet, 2. Tajniki fakultet, 3. Pomočniki tajnikov, vodje služb za kadrovske zadeve in njihovi strokovni sodelavci, 4. Administrativni sodelavci sodelujoči pri projektni dejavnosti.	30.04.2018	Število izobraževanj Število udeležencev	Glavni tajnik Kolegij rektorja
10.	OMT-R kontrolni seznam – točka 3	Izobraževanja za zaposlene na področju odprtega in preglednega zaposlovanja raziskovalcev, ki temelji na dosežkih.	31.12.2018	Število izobraževanj zaposlenih za odprto in pregledno zaposlovanje raziskovalcev, ki temelji na dosežkih. Število zaposlenih, ki se je udeležilo usposabljanja.	Glavni tajnik Kolegij rektorja Oddelek za kakovost UM
11.	OMT-R kontrolni seznam – točka 4	Zasnova in izdelava orodja za e-kadrovanje.	30.06.2018	Specifikacija spletnega orodja za (vse) faze zaposlitvenega postopka.	Glavni tajnik Kolegij rektorja RCUM, Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Oddelek za kakovost UM
12.	OMT-R kontrolni seznam – točka 11:	Oblikovane enotne predloge za oglaševanje prostih delovnih mest v EURAXESS portalu in drugih primernih virov rekrutacije (npr. LinkedIn, karierni sejmi...)	30.06.2018	Specifikacija spletnega orodja za (vse) faze zaposlitvenega postopka. Število usposabljanj deležnikov za izvedbo tovrstne aktivnosti	Glavni tajnik Kolegij rektorja RCUM, Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Oddelek za kakovost UM

13.	HR EXCELLENCE IN RESEARCH OMT-R kontrolni seznam – točka 14:	Preučitev in oblikovanje predloga navodil za uporabo drugih orodij (razen zaposlitvenega portala EURAXESS) za objavljanje prostih delovnih mest in oblikovanje s tem povezanih kazalnikov.	30.06.2018	predlog navodil za uporabo drugih orodij za objavljanje prostih delovnih mest in oblikovanje s tem povezanih kazalnikov	Glavni tajnik Kolegij rektorja RCUM, Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve Oddelek za kakovost UM
14.	»Listina in kodeks« - implementacija načela št. 12. (Zaposlovanje) & OMT-R	Sprememba razpisnih pogojev, ki zahtevajo ob zaposlitvi ustrezno habilitacijo, v pogoje za izpolnjevanje habilitacijskih pogojev, kot to izhaja iz pravil za habilitacije na Univerzi v Mariboru.	30.06.2018	Število raziskovalcev iz tujine R2-R4 (trend rasti)	Glavni tajnik Kolegij rektorja Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve
15.	OMTR-kontrolni seznam točka 21	Poenotenje prakse posredovanja povratnih informacij tekom zaposlovanja tistim kandidatom, ki smo jih vabili na razgovor.	30.06.2018	% kandidatov, ki smo jim posredovali povratne informacije (skupaj)	Glavni tajnik Oddelek za pravne, kadrovske in splošne zadeve
16.	<i>Listina in kodeks: načelo št. 26 (Financiranje in plače); načelo št. 28 (Razvoj kariere); načelo št. 23 Raziskovalno okolje.</i>	Pobuda financerju in seznanitev pomembnih odločevalskih deležnikov za zagotovitev stabilnega okolja financiranja raziskovalne dejavnosti Seznanitev partnerjev znotraj Rektorske konference Slovenije o omejitvah raziskovalnih potencialov, o katerih poročajo raziskovalci, zaradi podfinanciranja raziskovalne dejavnosti Cilj: sprememba ZVIS – predlog za uvedbo pasovnega financiranja raziskovalne dejavnosti, kar bi ob enakem ukrepu na pedagoški dejavnosti zagotovilo stabilnost zaposlitev in razvoj raziskovalnih karier, zagotovitev investicij v sodobno raziskovalno opremo in posodobitev prostorov.	junij 2018	Podana pobuda za pasovno financiranje raziskovalne dejavnosti Dolgi rok: trend rasti deleža raziskovalcev s pogodbo o zaposlitvi vsaj za pet let, nedoločen čas in trend upadanja deleža raziskovalcev s pogodbo o zaposlitvi do enega leta	Vodstvo UM

17.	<small>HR EXCELLENCE IN RESEARCH</small> Implementacija listine in kodeksa v vsa področja delovanja Univerze v Mariboru	Uskladitev akcijskih načrtov na Univerzi v Mariboru in njihove implementacije, zlasti študijske in raziskovalne dejavnosti, z akcijskim načrtom področja človeških virov (s posebnim poudarkom implementacije načel listine in kodeksa).	december 2018	Usklajeni akcijski načrti in implementacijski ukrepi – doseganje sinergije	Vodstvo UM Komisija za ČV
Aktivnosti v izvajanju iz uresničitve akcijskega načrta kadrovske strategije za raziskovalce v obdobju 2014-2017.					
3.2. Pedagoška razbremenitev ambicioznih uspešnih raziskovalcev.	3.2.1. Na osnovi znanstvenih referenc se omogoči zaposlitev z nižjim deležem pedagoške obveze.	Vzpostavitev elektronske evidence o pedagoških razbremenitvah	december 2019	elektronska evidenca pedagoških razbremenitev	Glavni tajnik, Služba za kadrovske zadeve, RCUM
3.3. Razvoj sistema nagrajevanja raziskovalne odličnosti.	3.3.1. Določiti kriterije/standarde za nagrajevanje pedagoške, raziskovalne in podporne aktivnosti na UM.	Oblikovanje standardov za nagrajevanje raziskovalne in podporne aktivnosti na UM - se nadaljuje	december 2020	Izdelani standardi za nagrajevanje pedagoške, raziskovalne in podporne aktivnosti	Vodstvo UM



Univerza v Mariboru



INSTITUTE FOR QUALITY ASSURANCE IN RESEARCH

3.7. Povečanje mobilnosti pedagoških in nepedagoških delavcev.	3.7.1. V sistem financiranja nameniti sredstva iz razvojnega stebra za omogočanje mednarodne mobilnosti visokošolskih učiteljev in sodelavcev s poudarkom na dolgoročnih izmenjavah oz. izpopolnjevanjih v tujini (vsaj 1 leto, npr. sobotno leto).	Razpis za mobilnost zaposlenih, postavitev cilja 5 dolgoročnih mobilnosti, podlaga: sklep kolegija rektorja	stalno/semestrsko	število dolgoročnih mobilnosti, razmerje med dolgoročnimi mobilnostmi in kratkoročnimi mobilnostmi, cilj: 150 mobilnosti akademskih delavcev, vsaj 80 mobilnosti nepedagoškega kadra	SMPM, koordinatorji na članicah
	3.7.2. Povečanje števila gostujočih učiteljev in raziskovalcev ter mobilnosti nepedagoških delavcev.	Razpis, izbira, pogodbe, nakazila	letni projekt	število gostujočih učiteljev	SMPM, članice
	3.7.3. Fakultete nadgradijo obstoječe študijske programe /projekte /poletne šole s tujimi kadri in razvijejo v medfakultetnem in meduniverzitetnem sodelovanju nove.	Priprava programa, vabilo, pridobitev sredstev,	vsako leto	število udeleženih študentov, število tujih predavateljev, trajanje programa (teden/2 tedna)	SMPM, koordinatorji CEEPUS mrež, članice



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

3.8. Kadrovsko načrtovanje (zasedba delovnih mest, napredovanja in habilitacije) vsaj za obdobje petih let na vsaki članici.	3.8.1. Razvoj sistema za upravljanje s kadri z jasno kadrovske politiko.	Sklep kolegija rektorja 2016:priprava kadrovskega načrta oz. projekcije za vse zaposlene na pedagoških in nepedagoških delovnih mestih za obdobje petih let, ki mora vsebovati individualni načrt za vsakega zaposlenega. Prenova Kadrovske strategije in politike, po članicah in za celotno UM za petletno obdobje 2019-2024.	december 2018	izdelan petletni kadrovske načrt za zaposlene na pedagoških in nepedagoških delovnih mestih	Vodstvo UM
3.9. V dokumentih razvoja (kadrovske politika) uskladiti nekatere cilje z ukrepi.	3.9.1. Revizija ciljev kadrovske politike in uskladitev s strategijo razvoja UM 2013–2020 in oblikovanje akcijskega načrta.	Kontinuirano spremljanje skladnosti kadrovske strategije s strateškimi cilji UM za dvig kakovosti in stroškovne učinkovitosti pedagoške in znanstvenoraziskovalne dejavnosti.	kontinuiran letni proces	Prenovljeni akcijski načrt	Vodstvo UM