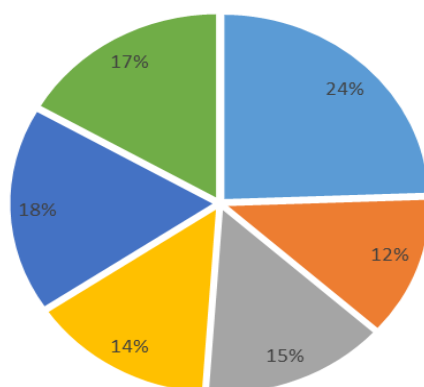


Analiza stopnje implementacije načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru

V septembru in oktobru 2017 je bila na članicah Univerze v Mariboru izvedena analiza razkoraka med načeli, ki izhajajo iz Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (v nadaljevanju »Listina in Kodeks«) in stopnjo implementiranja teh načel na Univerzi v Mariboru. Analiza je bila zastavljena tako, da so članice prejele vprašalnik, kjer so označile, v kolikšni meri posamezno načelo uporabljajo/implementirajo pri svojem delu. Posamezna načela so bila tudi ustrezno pojasnjena. Prav tako so posamezne članice dobile navodilo, da k pripravi odgovorov povabijo predstavnike vseh stopenj kariernega razvoja raziskovalcev ter predstavnike vodstva in zaposlenih, odgovornih za kadrovske dejavnosti na posamezni članici. Na sliki in tabelah v nadaljevanju je prikazana struktura tistih, ki so sodelovali pri pripravi odgovorov na poslani vprašalnik.

Pri izpolnjevanju vprašalnika so na članicah Univerze v Mariboru sodelovali:

	Število sodelujočih po skupinah	% sodelujočih po skupinah
R1 – raziskovalec na prvi stopnji kariere do doktorata (First stage Researcher)	22	24,44
R2 – priznan raziskovalec, ki pri znanstvenoraziskovalnem delu še ni povsem samostojen (Recognised Researcher)	11	12,22
R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (Established Researcher)	13	14,44
R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (Leading Researcher)	13	14,44
Član vodstva članice	16	17,78
Član podpornega/administrativnega osebja, zadolžen za zaposlovanje, spremljanje in razvoj kadrov na članici	15	16,67
Skupaj	90	100,00



- R1 – raziskovalec na prvi stopnji kariere do doktorata (First stage Researcher)
- R2 – priznan raziskovalec, ki pri znanstvenoraziskovalnem delu še ni povsem samostojen (Recognised Researcher)
- R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (Established Researcher)
- R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (Leading Researcher)
- Član vodstva članice
- Član podpornega/administrativnega osebja, zadolžen za zaposlovanje, spremljanje in razvoj kadrov na članici

	EP F	FE RI	F E	FGP A	FK KT	FKB V	F L	FN M	FO V	F S	F T	FV V	FZ V	F F	M F	PE F	P F	sodeluj oči skupaj	sodeluj oči v %
R1 – raziskovalec na prvi stopnji kariere do doktorata (First stage Researcher)	2	1	2	2	2	2	0	0	0	0	0	2	1	2	2	2	2	22	24,44
R2 – priznan raziskovalec, ki pri znanstvenoraziskovalnem delu še ni povsem samostojen (Recognised Researcher)	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	11	12,22
R3 – samostojni raziskovalec, ki je razvil določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (Established Researcher)	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	13	14,44
R4 – vodilni raziskovalec svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (Leading Researcher)	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	13	14,44
Član vodstva članice	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16	17,78
Član podpornega/administrativnega osebja, zadolžen za zaposlovanje, spremljanje in razvoj kadrov na članici	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	16,67
Skupaj	6	5	7	7	7	5	5	0	3	2	4	7	4	7	7	7	7	90	100,00

Opomba: Vrednost 0 je v primerih, ko je članica na vprašanje o sodelovanju pri izpolnjevanju vprašalnika ob navedenih kategorijah odgovorila z »NE« in v primeru tistih članic, ki na vprašanje o sodelujočih pri izpolnjevanju vprašalnika niso podali odgovorov.

Ugotovimo lahko, da so članice upoštevale napotilo, da pri pripravi odgovorov sodelujejo predstavniki vseh deležnikov, ki so vključeni v raziskovalni proces. V nadaljevanju predstavljamo glavne ugotovitve, ki izhajajo iz analize, odgovori posameznih članic pa so celovito predstavljeni v prilogi 1 v nadaljevanju.

Zbirnik odgovorov o stopnji implementacije načel, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa

Opis načela	Vsota od -	Vsota od -/+	Vsota od +/-	Vsota od +
21. Podoktorska imenovanja (kodeks)	2	0	4	9
26. Financiranje in plače	1	5	3	8
34. Pritožbe/prizivi	1	2	0	13
19. Priznavanje kvalifikacij (kodeks)	1	1	1	14
30. Dostop do poklicnega svetovanja	1	1	1	14
11. sistemi ocenjevanja in presoje	1	0	3	13
23. Raziskovalno okolje	0	3	6	8
28. Razvoj kariere	0	3	3	11
13. Zaposlovanje (kodeks)	0	2	6	9
24. Delovni pogoji	0	2	6	9
25. Stabilnost in stalnost zaposlitve	0	2	5	10
04. Poklicni odnos	0	1	2	14
09. Sodelovanje z javnostmi	0	1	4	12
14. Izbor (kodeks)	0	1	3	13
22. Priznavanje poklica	0	1	3	13
29. Vrednotenje mobilnosti	0	1	3	13
31. Pravice intelektualne lastnine	0	1	1	15
33. Poučevanje	0	1	2	14
38. Nenehen poklicni razvoj	0	1	1	15
39. Dostop do raziskovalnega usposabljanja	0	1	1	15
01. svoboda raziskovanja	0	0	3	14
02. Etična načela	0	0	3	14
03. Poklicna odgovornost	0	0	3	14
05. Pogodbene in pravne obveznosti	0	0	3	14
06. Odgovornost	0	0	2	15
07. Dobre prakse pri raziskavah	0	0	1	16
08. Širjenje, izkoriščanje rezultatov	0	0	2	15
10. Nediskriminacija	0	0	0	17
12. Zaposlovanje	0	0	2	15
15. Preglednost (kodeks)	0	0	2	15
16. Merila ocenjevanja (kodeks)	0	0	1	16
17. Kronološka odstopanja v življenjepisih	0	0	1	15
18. Priznavanje izkušenj z mobilnostjo (kodeks)	0	0	2	15
20. Upoštevanje delovne dobe (Seniority)	0	0	1	16
27. Enakomerna in enakopravna zastopanja	0	0	1	16
32. So-avtorstvo	0	0	2	15
35. Udeležba v organih odločanja	0	0	1	16
36. Odnosi z nadrejenimi (nadzorniki)	0	0	3	14
37. Nadzor in vodstvene obveznosti	0	0	2	15
40. Nadzor	0	0	0	16

Iz analize izhaja, da so načela¹, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa, na Univerzi v Mariboru močno upoštewane. Tako lahko **popolno implementacijo**, glede na odgovore, ugotovimo pri udejanjanju načela **nediskriminatornosti**, kjer je vseh 17 članic poročalo, da je načelo v popolnosti implementirano. Visoko stopnjo implementacije, kjer je velika večina članic označila popolno implementacijo, lahko ugotovimo tudi pri načelu **Merila ocenjevanja**, kjer lahko ugotovimo, da v postopku izbire upoštevamo vse izkušnje kandidatov in celoten potencial za delo raziskovalca, ob tem pa se upošteva tudi njihovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti. Enako lahko ugotovimo pri načelu **Delovna doba**, kjer se pri prepoznavanju in oceni kvalifikacij izborni postopek osredotoča na dosežke osebe, pri načelu **Udeležba v organih odločanja** (upošteva se udeležba raziskovalcev v pomembnih informativnih in posvetovalnih organih ter organih odločanja v ustanovah, v katerih delajo), načelu **Nadzor** (delodajalci jasno opredelijo osebo, na katero se lahko raziskovalci v zgodnji fazi kariere obrnejo v zvezi z izvajanjem poklicnih dolžnosti), ter načelu **Enakomerne in enakopravne zastopanosti spolov**. Prav tako je kot popolnoma implementirano označeno načelo **Dobre prakse pri raziskavah**, saj raziskovalci pri svojem delu ves čas uporabljajo varne delovne prakse, v skladu z nacionalno zakonodajo, vključno z nujnimi previdnostnimi ukrepi glede zdravja in varnosti ter povrnitve podatkov v primeru odpovedi informacijske tehnologije, npr. s pripravo ustreznih podpornih strategij. Prav tako morajo so seznanjeni z obstoječimi nacionalnimi pravnimi zahtevami glede varstva podatkov in zaupnosti.

Ker je smisel analize v ugotavljanju odstopanja od zaželenega stanja, analize v nadaljevanju ne bomo osredinili ne na tista načela, kjer je stopnja implementacije popolna (+ +) ali skoraj popolna (+ -), temveč na načela, kjer so posamezne članice poročale največja odstopanja. Zbirnik odgovorov je prikazan na sliki v nadaljevanju.

Kot najbolj kritično se je po poročanju članic znašlo načelo **Financiranje in plače**, kjer so anketirali izrazili nezadovoljstvo z načelom, da bi delodajalci in/ali financerji morali raziskovalcem zagotoviti poštene in privlačne pogoje financiranja in/ali plač z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti (vključno z bolniškim staležem, starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in denarnim nadomestilom za primer brezposelnosti), v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in nacionalnimi ali panožnimi kolektivnimi pogodbami. Glede na komentarje lahko ugotavljamo, da raziskovalci na Univerzi v Mariboru niso zadovoljni s sistemom plač in nadomestil za opravljeno delo, saj ugotavljajo, da so v primerjavi z mednarodnim okoljem podcenjena delovna sila. V povezavi s tem načelom je povezano tudi nezadovoljstvo s procesom podoktorskega usposabljanja, saj plačni sistem in sistem financiranja javnih univerz, v katerega je vključena tudi univerza, ne omogočata v zadostni pogojev za primerno implementacijo tega načela. Nekaj nezadovoljstva so anketirani izrazili tudi z možnostjo implementacije načela **Pritožbe**, po katerem je delodajalec dolžan uvesti ustrezne postopke, po 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. Pri takšnih postopkih mora biti 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. Ta opomba je povzročila, da je bil ukrep, ki se nanaša na to načelo, vnesen kot aktivnost prihodnjega akcijskega načrta. Anketirani so odstopanja od zaželenih stopnje implementacije poročali tudi pri načelu dostopnosti do poklicnega svetovanja (opomba je bila upoštevana v ukrepih akcijskega načrta, ki se nanašajo na okrepljene postopke svetovanja s področja vsebin Listine in Kodeksa) ter priznavanja

¹ Opis posameznih načel je v Prilogi 2.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

pridobljenih kvalifikacij (opomba je bila upoštevana v akcijskem načrtu pri vsebinah, ki se nanašajo na okrepljene procese svetovanja in usposabljanja zaposlenih na univerzi). Načelo **Raziskovalno okolje**, ki opisuje socialni prostor izvajanja dela raziskovalcev, je bilo pogosto ocenjen kot nezadostno implementirano. Iz načela izhaja, da morajo delodajalci in/ali financerji raziskovalcem zagotoviti karseda spodbudno raziskovalno okolje ali okolje za raziskovalno usposabljanje. To vključuje tudi 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. Financerji morajo zagotoviti ustrezne vire za podporo pri izvajanju dogovorjenega delovnega programa. Anketiranci so najpogosteje izpostavili neprimerno, togo in nestimulativno nacionalno zakonodajo in pravila, saj so poročali o omejitvah zaradi nezadostnih finančnih sredstev za opremo in prostore. Posledično so poročali o zastareli raziskovalni opremi. Isti komentarji so se pojavili tudi pri implementaciji načela **Razvoj kariere**, kjer so anketirani poročali, da je to načelo težko v popolnosti implementirati zaradi omejitev, ki izhajajo iz nacionalnega financiranja raziskav in raziskovalnega dela. Poleg tega so pri tem omenili tudi ovire, ki izhajajo iz organizacijske kulture na univerzi, zato je ta del, ki se nanaša na razvoj kariere raziskovalcev, našel svoj odmev v akcijskem načrtu za prihodnje. Ker posamezni komentarji pri načelih iz Listine in Kodeksa, zapisani v tabeli v nadaljevanju, naslavlajo pomembna vprašanja, povezana z delom raziskovalcev na Univerzi v Mariboru, smo v akcijski načrt zapisali, da se Komisija za človeške vire seznanja s posameznimi vprašanji, ter predlaga različnim deležnikom na univerzi, kako lahko primerno naslovimo ta vprašanja, pobude in komentarje.

Če povzamemo, lahko ugotovimo, da so anketiranci mnenja, da so načela iz Listine in Kodeksa na Univerzi v Mariboru implementirana v visoki meri, da pa je še vedno veliko za postoriti na področju financiranja raziskovalne dejavnosti ter zagotavljanja primernih pogojev za razvoj kariere raziskovalcev. Predlogi za izboljšavo teh odstopanj so navedeni v okviru akcijskega načrta za prihodnje, se pa vsebinsko navezujejo tudi na implementacijo drugih strateških dokumentov, ki so povezani z udejanjanjem načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev.

Evropska listina za raziskovalce in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (Listina in Kodeks): analiza razkoraka med načeli Kodeksa in listine ter stanjem na Univerzi v Mariboru

<p>Status: Do katere mere na vaši članici upoštevate naslednje načelo princip (to what extent does this organisation meet the following principles?)</p>	<p>Uporabite ENEGA od naslednjih indikatorjev upoštevanja:</p> <p>+ = popolnoma implementirano (fully implemented)</p> <p>+/- = skoraj popolnoma implementirano (almost but not fully implemented)</p> <p>-/+ = delno implementirano (partially implemented)</p> <p>- = nezadovoljivo implementirano (insufficiently implemented)</p>	<p>V primeru vaše ocene -, -/+, ali +/-, prosimo ocenite, kakšen je dejanski razkorak med načeli Kodeksa in listine ter stanjem na vaši članici. Kaj po vašem mnenju onemogoča implementacijo; ali je to:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nacionalna zakonodaja in pravila (navedite, katera) • pravila na univerzi (navedite katera) • organizacijska kultura na univerzi (napišite na kratko, katere značilnosti organizacijske kulture onemogočajo implementacijo tega principa) 	<p>Kaj je bilo storjenega na vaši članici za izboljšanje na tem področju in kdaj?</p>
--	---	---	---

FETIČNI IN POKLICNI ASPEKT (raziskovalci)

1. svoboda raziskovanja			
Fakulteta za energetiko	+		Z zagotovitvijo infrastrukture in raziskovalne opreme – izgradnja "Inštituta za energetiko, FE UM (2.faza)" so se operativne omejitve pri raziskovanju zmanjšale.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+/-	Organizacijska kultura na univerzi (mlajšim raziskovalcem praviloma določijo teme mentorji).	
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-	Nekatere raziskovalne aktivnosti so vezane na pogodbe z industrijskimi partnerji, kjer so postavljene omejitve pri širini raziskovanja ter tudi omejitve glede objavljanja rezultatov.	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		V začetku leta 2017 je bila oblikovana Etična komisija in



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

			sprejet Pravilnik o delovanju etične komisije http://www.fov.um.si/sl/raziskovanje/eticna-komisija-za-raziskovanje-na-podrocju-organizacijskih-znanosti .
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		FVV podpira raziskovalne napore zaposlenih tako, da jim sofinancira materialne stroške notranjih raziskovanih projektov; ti projekti služijo tudi kot priprava na razpise ARRS in mednarodne razpise.
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-	<p>Fakulteta poskuša okrepiti raziskovalne kapacitete in oblikovati strateške raziskovalne skupine na način, da definira nekatere izbrane raziskovalne prioritete, kar seveda pomeni določeno omejitev svobode raziskovanja.</p> <p>Z vidika asistentov seveda popolne svobode raziskovanja ni, saj se nas vključuje v obstoječe projekte, ki poleg ostalih obveznosti ne puščajo veliko časa za dodatno, svobodno raziskovanje in izbiro obravnavanih področij/vprašanj – to je seveda skladno z vsebino dela in samim namenom asistentov, s tem pa tudi časovno omejeno na trajanje izvolitve v ta naziv.</p>	
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
2. Etična načela			
Fakulteta za energetiko	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Raziskovalci so seznanjeni s kodeksom raziskovalnih delavcev.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		Sprejetje in implementacija Kodeksa etike raziskovanja in objavljanja na FS.
Fakulteta za varnostne vede	+ (+ -)	Načeloma je področje dobro urejeno, vendar anketirani izražajo potrebo po sprejemu univerzitetnega kodeksa za raziskovalce na UM, ker področje varstvoslovja nima posebnega raziskovalnega kodeksa.	
Fakulteta za zdravstvene vede	+/-	Smo v fazi prenove obrazca na Komisiji za etična vprašanja.	Pričakujemo realizacijo do konca leta 2017.
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-	PF UM se zaveda, da je njeno strokovno področje delovanja tisto, ki mora v družbi zagotavljati visoke etične standarde in da morajo zato sodelavci fakultete s svojim delom in ravnanjem biti vzor spoštovanja etičnih načel. Tako se je PF UM pri pedagoški in raziskovalni dejavnosti zaposlenih in študentov na vseh stopnjah študija zavezala etičnim standardom, ki zagotavljajo integriteto	PF ima oblikovan etični kodeks, ki je objavljen na povezavi http://www.pf.um.si/raziskovanje/etika-pri-raziskovalnem-delu/ . Za udejanjanje etičnega kodeksa ter za obravnavo konkretnih primerov je pristojna Komisija za etičnost raziskovanja PF http://www.pf.um.si/raziskovanje/etika-pri-raziskovalnem-delu/komisija-za-eticnost-raziskovanja-pravne-fakultete-univerze-v-mariboru/ .



		znanstvenega dela in pedagoškega procesa. Načelo ne moremo oceniti za izključno pozitivno, ker v procesih na fakulteti prihaja do občasnih nesoglasij, ki pa jih sproti razrešujemo.	
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+/-	Organizacijska kultura na univerzi – ustvarjanje skupin, ki delujejo ena proti drugi.	
3. Poklicna odgovornost			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Na fakulteti o poklicni odgovornosti diskutiramo v okviru sestankov vodij laboratorijev, ki zaključke diskusij prenašajo naprej v svojih laboratorijih. Raziskovalce spodbujamo k osebni poklicni odgovornosti.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+ (+/-)	Omejitve izhajajo iz organizacijske kulture, kjer je potrebno več naporov za bolj zavzeto delovanje nekaterih sodelavcev. Posebna omejitev je teženje za dobre objave zaradi objav samih (habilitacijski postopki) in ne zaradi teženja k odličnosti raziskav.	Na FVV je bila 2017 sprejeta posebna Strategija za razvoj in delovanje na FVV, ki pomembno krepi prizadevanja za večjo odgovornost vseh deležnikov na FVV tudi na raziskovalnem področju.
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila glede zaposlovanja zdravnikov, ki ne omogočajo dobre integracije poklica zdravnika in profesorja.	Številne pobude na različnih nivojih, med drugim smo organizirali tudi javni posvet med vsemi deležniki, kamor smo povabili tudi predstavnike



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

			pristojnih ministrstev, a brez uspeha.
Pedagoška fakulteta	+/-	Pravila na univerzi (informia).	Sprejeta zahtevnejša merila, še posebej za umetniške smeri.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-	PF UM se zaveda, da je njeno poslanstvo delati v dobro družbe, da spoštuje in vzgaja za spoštovanje poštenosti, pravičnosti, spoštovanja intelektualne lastnine; raziskovalci so zavezani doseganju visokega nivoja znanja na področjih, ki so ključna za nadaljnji razvoj družbe. Poslanstvo PF UM je, da vzgaja nove pravnike, ki bodo svoj poklic opravljali odgovorno in pošteno.	Delo vseh teles PF temelji na presojanju in spodbujanju poklicne odgovornosti tako zaposlenih kot študentov.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
4. Poklicni odnos			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Definira se s projektnim delom.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		



Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila glede zaposlovanja zdravnikov, ki ne omogočajo dobre integracije poklica zdravnika in profesorja.	Številne pobude na različnih nivojih, med drugim smo organizirali tudi javni posvet med vsemi deležniki, kamor smo povabili tudi predstavnike pristojnih ministrstev, a brez uspeha hkrati pa izredno motivirani posamezniki prispevajo k uspehom MF kot take ne glede na zakonodajne omejitve.
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	-/+	PF UM ima utečene metode komuniciranja z zaposlenimi; vodstvo fakultete se trudi vzpostaviti stalen dialog s posamezniki ter spodbujati njihov občutek pripadnosti fakulteti in njenim raziskovalnim ter pedagoškim ciljem. Nekateri posamezniki se žal še vedno ne odzivajo kot del delovnega kolektiva; prednost dajejo individualnemu delu.	
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+/-	Organizacijska kultura na univerzi – ustvarjanje skupin, ki delujejo ena proti drugi.	
5. Pogodbene in pravne obveznosti			
Fakulteta za energetiko	+		Zakonodaja je objavljena na spletni strani; UM pripravlja različne delavnice, predavanja in izobraževanja za seznanjanje raziskovalcev z nacionalnimi, sektorskimi in institucionalnimi predpisi.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-	Nekateri industrijski partnerji omejujejo uveljavljanje intelektualne lastnine raziskovalcev.	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila glede zaposlovanja zdravnikov, ki ne omogočajo dobre integracije poklica zdravnika in profesorja.	Številne pobude na različnih nivojih, med drugim smo organizirali tudi javni posvet med vsemi deležniki, kamor smo povabili tudi predstavnike pristojnih ministrstev, a brez uspeha.
Pedagoška fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila (zakonodaja, ki omogoča ministrstvom, da projekte odobrijo mnogo po datumu začetka upravičenih stroškov) pravila na univerzi (ni sklada za zalaganje projektnih sredstev); na ravni univerze ne predvidenih sredstev za spodbujanje in financiranje raziskovalnega dela.	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+	Raziskovalno in pedagoško, pa tudi administrativno osebje so že zaradi strokovnega področja fakultete dobro seznanjeni z vsemi predpisi, ki določajo njihove obveznosti in pravice.	Raziskovalci redno izpolnjujejo svoje pogodbene in pravne obveznosti. Članica raziskovalce redno seznanja z njihovimi obveznostmi preko elektronske ali osebne komunikacije.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
6. Odgovornost			



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za energetiko	+		Delo raziskovalcev je projektno naravnano. Zahteva financerjev posameznih projektov je transparentnost, poročanje o rezultatih projekta in finančno poročanje. Raziskovalci se torej držijo načel preudarnega, preglednega in učinkovitega upravljanja.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Fakulteta učinkovito porablja sredstva namenjena za raziskave. Vpeljana je evidenca vseh podatkov, kadarkoli je možen interni oz. zunanji pregled stanja.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Organizacijska kultura na univerzi (preobremenjenost raziskovalnega kadra s pedagoškimi obvezami).	Zaposlitve na podlagi sredstev pridobljenih na trgu (izredni študij).
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+/-	Prevelika preobremenjenost s pridobivanjem sredstev.	
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+	Delavci fakultete se zavedajo svojih odgovornosti, ki jih imajo do svojih delodajalcev ter financerjev. Malo število zaposlenih tako med	Članica hkrati s pridobivanjem izkušenj in novimi oblikami sodelovanja nadgrajuje svoje interne postopke za nadzor nad porabo denarja v raziskovalne



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

		pedagoškim kadrom kot med strokovnimi službami narekuje odgovorno in učinkovito izpolnjevanje delovnih obveznosti.	namene, vključno z zbiranjem, arhiviranjem dokumentacije in vodenjem evidence. Vodstvo fakultete zaposlene redno obvešča in seznanja o vseh pravilih, novostih, evidencah, formularjih.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
7. Dobre prakse pri raziskavah			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Raziskave in prakse se izvajajo v skladu z nacionalno zakonodajo ob previdnostnih ukrepih in ustreznih podpornih strategijah. Strogo upoštevamo načelo zaupnosti podatkov.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		Izražena potreba po dodatnem izobraževanju za raziskovalce, kako ravnati s podatki, ki se uporabljajo v raziskovalnem procesu (roki, hranjenje, transparentnost, dostopnost ipd.).
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-	Delavci fakultete so dobro seznanjeni s pravili glede varstva podatkov in zaupnosti; fakulteta primerno skrbi za varnost in zdravje pri delu ter se zaveda pomena zagotovitve načina za povrnitev podatkov v primeru odpovedi IKT tehnologije. Trenutno fakulteta išče rešitev za zagotavljanje integralne informacijske podpore, ki v tem trenutku še ni zagotovljena.	Fakulteta je pred kratkim izvedla izobraževanje o varnosti in zdravju pri delu (tečaj oživiljanja). Prav tako je bil izveden sestanek, na katerem se je zaposlene seznanilo s previdnostnimi ukrepi glede varovanja elektronskih podatkov (zaščita pred virusi, ostalo zlonamerno programsko opremo, varna uporaba e-storitev).
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov			
Fakulteta za energetiko	+		Rezultati raziskav so objavljeni in predstavljeni na spletnih straneh posameznih projektov, v revijah, na konferencah, delavnicah, ipd.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Rezultati raziskav se v večini primerov tržijo. Če niso zaupne narave, se o njih poroča in se jih tudi izkorišča. Prenašamo jih tudi v študijski proces.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+/-		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+/-	Prevelika preobremenjenost s pridobivanjem sredstev.	
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Raziskovalci na fakulteti redno objavljajo pridobljene rezultate raziskav v obliki monografij, znanstvenih člankov (tudi v revijah SSCI), na spletnih straneh EU projektov, na konferencah... Spletna stran fakultete, spletna družbena omrežja in spletni portali posameznih projektov skrbijo za najširšo dostopnost rezultatov, ne samo v Sloveniji pač pa tudi v drugih državah članicah EU in širše. Še posebej mednarodni projekti zagotavljajo mednarodno prepoznavnost naših raziskovalcev. Fakulteta vse navedeno aktivno spodbuja, tudi s finančno pomočjo za objavljanje prispevkov.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
9. sodelovanje z javnostmi			
Fakulteta za energetiko	+		Raziskovalna dejavnost ter raziskovalni rezultati so predstavljeni na javnih prireditvah, spletnih straneh, javnih publikacijah, ki so dostopne širši javnosti.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-		FKKT skrbi, da je z raziskavami seznanjena tudi širša javnost (osnovne, srednje šole, mediji, družabna omrežja, letna poročila o raziskovalni dejavnosti, novinarske konference, poljudni članki, razni dogodki...). Tako približamo znanost tudi nestrokovnjakom.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+/-		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+ (+/-)	Organizacijska kultura: niso definirana jasna pravila in odgovornosti, tudi ne, kdaj posameznik nastopa kot predstavnik UM (FVV) in kdaj kot posameznik.	Področje podrobneje urejeno tudi v Strategiji razvoja FVV 2017-2023.
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Pravila na univerzi (habilitacija-strokovni vidik).	Predlogi na ustreznih organih UM.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+/-	Nedostopnost oz. plačljivost medijev.	
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Raziskovalci se redno pojavljajo v medijih, kjer s svojim strokovnim znanjem in izkušnjami sodelujejo predvsem v strokovnih debatah o aktualnih pravnih in družbenih vprašanjih (npr. evropska zakonodaja, spremembe nacionalne zakonodaje, aktualni dejanski primeri s področja izvršilnih postopkov, prava EU, medicinskega prava, javne uprave ...). Fakulteta takšno sodelovanje z mediji in javnostjo spodbuja ter o tem obvešča na svoji spletni strani in FB profilu.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+;-/+	V bistvu sam informiraš vse javnosti o dosežkih projekta, ker ni sistema komuniciranja z javnostmi.	
10. Nediskriminacija			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Na fakulteti ni diskriminacije v nobenem pogledu.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		Predlogi na ustreznih organih UM.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+	Fakulteta glede na svojo zavezanost poklicni etiki in spoštovanju načel pravičnosti spoštuje načela nediskriminacije in enakega obravnavanja.	Vodstvo fakultete je zaposlene in študente pozvalo, da naj sporočijo vsak primer diskriminatornega ali neenakega obravnavanja. Do sedaj o takšnih primerih ni informacij.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
11. sistemi ocenjevanja in presoje			
Fakulteta za energetiko	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: - pri ocenjevanju raziskovalnih projektov, ki so sofinancirani s strani RS, je prisotno neobjektivno ocenjevanje projektnih prijav.	
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Raziskovalci so ovrednoteni s sistemom SICRIS, ki upošteva celotno raziskovalno dejavnost posameznikov. Doseženi rezultati se upoštevajo v okviru poklicnega napredovanja.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	-	Zaradi zelo nizkega števila raziskovalcev to še ni implementirano.	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+/-	Nimamo urejenega vrednotenja administrativnih dolžnosti raziskovalcev na ravni UM oz. države.	
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Pravila na univerzi (habilitacija).	Notranji razdelan postopek ocenjevanja delovne uspešnosti, ki upošteva tudi vidike, ki so v habilitacijskih postopkih premalo poudarjeni.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+	Sistemi ocenjevanja / presoje za vrednotenje dela.	UM ima sprejet Pravilnik o napredovanju zaposlenih UM.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
ZAPOSLOVANJE – novačenje in selekcija kadrov			
12. Zaposlovanje			
Fakulteta za energetiko	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+	Omejevalna pravila pri razpisih tako z vidika roka kot z vidika pogojev, ki jih je treba izpolniti pred zaposlitvijo – npr. potreba po veljavni habilitaciji pred zaposlitvijo; predlagano je bilo, da se v razpisu zahteva izpolnjevanje pogojev za ustrezno habilitacijo, ne pa habilitacije same.	
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila glede zaposlovanja zdravnikov, ki ne omogočajo dobre integracije poklica zdravnika in profesorja.	Številne pobude na različnih nivojih, med drugim smo organizirali tudi javni posvet med vsemi deležniki, kamor smo povabili tudi predstavnike pristojnih ministrstev, a brez uspeha hkrati pa izredno motivirani posamezniki prispevajo k uspehom MF kot take ne glede na zakonodajne omejitve.
Pedagoška fakulteta	+/-	V okviru nacionalne zakonodaje in drugih predpisov (Zakon o delovnih razmerjih, Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti, Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, Kolektivna pogodba za negospodarsko dejavnost, Kolektivna pogodba za raziskovalno dejavnost v RS, Kolektivna pogodba za javni sektor, Splošni akt o organiziranosti in sistemizaciji univerze, članic in drugih članic,	Zaposlitve na podlagi sredstev pridobljenih na trgu (izredni študij).

		Pravilnik o napredovanju zaposlenih Univerze v Mariboru v plačne razrede, ZUJF).	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Fakulteta je zavezana spoštovanju načel Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
13. Zaposlovanje (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+/-	Sistemizacija delovnih mest je na univerzi jasno določena. Postopek za spremembe sistemizacije je na univerzi dolgotrajen, tako da je nemogoče prilagoditi razpis delovnega mesta glede na zahteve posameznih projektov.	
Filozofska fakulteta	+/-	Delovnopravna zakonodaja zahteva, da so objave delovnih mest v slovenskem jeziku. Učni jezik na slovenskih univerzah je slovenščina. http://www.pisrs.si/Pis.web/pre gledPredpisa?id=ZAKO5944 ; http://www.pisrs.si/Pis.web/pre gledPredpisa?id=ZAKO6655 .	Zunanji dejavnik, na katerega ne moremo vplivati.
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+/-	Pravila na univerzi. (Za zaposlitev na Univerzi v Mariboru, pa mora imeti kandidat veljavno habilitacijo na Univerzi v Mariboru)	
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	-/+	Problem: Pogoji habilitacija na UM.	Mednarodno objavljeni razpisi za raziskovalna delovna mesta.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila glede zaposlovanja tujcev.	

Fakulteta za varnostne vede	+	Omejevalna pravila pri razpisih tako z vidika roka kot z vidika pogojev, ki jih je treba izpolniti pred zaposlitvijo – npr. potreba po veljavni habilitaciji pred zaposlitvijo; predlagano je bilo, da se v razpisu zahteva izpolnjevanje pogojev za ustrezno habilitacijo, ne pa habilitacije same.	
Fakulteta za zdravstvene vede	+/-	Razpisov za delovna mesta raziskovalcev ne objavljamo na mednarodnih portalih.	Za to ni bilo potrebe saj so raziskovalci (vsaj delno) vezani na pedagoški proces.
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	V okviru nacionalne zakonodaje in drugih predpisov.	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	-/+	Nacionalna pravila/zakonodaja – omejitve zaradi vnaprej pripravljenega spletnega obrazca - objava prostega delovnega mesta (PDM).	
Pravna fakulteta	+		Postopki zaposlovanja so pregledni; delovni pogoji in pravice so delavcem pravočasno predstavljeni.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
14. Izbor (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+/-	Komisije za izbor sestavljajo samo zaposleni na univerzi, zelo težko bi bilo sestaviti komisijo članov iz gospodarstva oz. celo iz tujine (finančne in časovne omejitve zunanjih članov).	
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	-/+	Zelo nizka stopnja zaposlovanja raziskovalcev.	
Fakulteta za strojništvo	+/-	Izbirni odbori, ki bi vključevali člane iz različnih sektorjev in drugih držav v pravilnikih UM niso predvideni.	
Fakulteta za varnostne vede	+	Omejevalna pravila pri razpisih tako z vidika roka kot z vidika pogojev, ki jih je treba izpolniti pred zaposlitvijo – npr. potreba po veljavni habilitaciji pred zaposlitvijo; predlagano je bilo, da se v razpisu zahteva izpolnjevanje pogojev za ustrezno habilitacijo, ne pa habilitacije same.	
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	V okviru nacionalne zakonodaje in drugih predpisov.	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Postopki izbora kandidatov vključujejo načela objektivnosti, večdimenzionalne presoje, primerljivosti in transparentnosti. Vedno so vključeno osebni razgovori. Neizbrani kandidati imajo možnost pritožbe.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
15. Preglednost (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		



Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	V okviru nacionalne zakonodaje in drugih predpisov.	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-		Kandidati so pred izbiro seznanjeni s postopkom zaposlovanja in izbirnimi merili, številom delovnih mest, ki so na voljo. Predstavljene so jim možnosti poklicnega razvoja.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
16. Merila ocenjevanja (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		V postopku izbire se upoštevajo vse izkušnje kandidatov, oceni se njihova ustvarjalnost in stopnja samostojnosti.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
17. Kronološka odstopanja v življenjepisih (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Vzpodbujanje usposabljanja v tujini.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	/		
Pedagoška fakulteta	+/-		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Takih nimamo, vendar bi na kronološka odstopanja v življenjepisu gledali kot na razvojno stopnjo v karieri.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
18. Priznavanje izkušenj z mobilnostjo (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+/-	Raziskovalci, ki prihajajo iz zasebnega sektorja in že imajo večletne delovne izkušnje, so pri prehodu v javni sektor uvrščeni v izhodiščni plačni razred. Nacionalna zakonodaja ne omogoča priznavanja delovne dobe v zasebnem sektorju pri napredovanju.	
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Vzpodbujanje usposabljanja v tujini. Pogojeno za habilitacijo.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Se upoštevajo kot dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
19. Priznavanje kvalifikacij (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	-	Do sedaj se še nismo srečali s tem.	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Pedagoška fakulteta	+/-	V okviru nacionalne zakonodaje in drugih predpisov.	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	-/+	Ni mogoče zaposliti nekoga z bogatimi izkušnjami ter znanjem iz prakse, ki ne izpolnjuje formalne pogoje za zasedbo delovnega mesta, četudi bi bil najbolj ustrezen kandidat.	
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		PF ustrezno vrednoti akademske in poklicne kvalifikacije, vključno z neformalnimi kvalifikacijami. Raziskovalci poznajo pravila oz. postopke in standarde tovrstnih kvalifikacij.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
20. Upoštevanje delovne dobe (Seniority) (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Pedagoška fakulteta	+/-	V okviru nacionalne zakonodaje in drugih predpisov.	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		PF upošteva vzorec dolgega poklicnega razvoja.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
21. Podoktorska imenovanja (kodeks)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	-	Fakulteta nima finančnih virov za pokrivanje podoktorskega izobraževanja.	
Filozofska fakulteta	+/-	Doslej še nismo imeli takšnega primera, da bi lahko podali oceno.	Nimamo izkušenj.
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo			
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-		Pravila definirana s projekti podoktorskega raziskovalnega dela.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	Ni relevantno za FVV UM.		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+/-	Nimamo narejenih smernic.	



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za logistiko	-	Nimamo podoktorskega imenovanja.	
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		UM ima jasna pravila in smernice za zaposlovanje in imenovanje takšnih raziskovalcev.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
DELOVNI POGOJI IN SOCIALNA VARNOST			
22. Priznavanje poklica			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-	Priznavanje je podvrženo postopkom UM (birokratske prepreke).	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila (splošen položaj znanstvenika v družbi).	Dajanje predlogov na UM.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za turizem	-/+	Nacionalna pravila/zakonodaja – delovna mesta so ovrednotena s samo zakonodajo.	
Pravna fakulteta	+/-	Vsem raziskovalcem se priznava njihova profesionalna integriteta, vendar zaradi narave pedagoškega in raziskovalnega dela prihaja do odstopanja pri dodeljevanju obveznosti raziskovalcem na začetku kariere in uveljavljenim raziskovalcem.	Vodstvo in telesa fakultete (etična komisija) so vedno na voljo za obravnavo posamičnih primerov.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
23. Raziskovalno okolje			
Fakulteta za energetiko	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: - omejitve zaradi nezadostnih finančnih sredstev za opremo in prostore.	
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	-/+	Finančne in prostorske omejitve. (Po več raziskovalcev v istem kabinetu.)	Trudimo se pridobivati sredstva na trgu in projektih.
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila. (Omejene finančne zmožnosti. Država bi lahko zagotovila več sredstev)	
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-	V okviru omejenih finančnih zmožnosti FKKT.	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	-/+	Zastarela raziskovalna oprema.	
Fakulteta za organizacijske vede	-/+	Samo delno implementirano zaradi precej omejenih sredstev.	
Fakulteta za strojništvo	+/-	Nabava opreme in ureditev prostorov je v okviru omejenih finančnih zmožnosti fakultete. UM bi morala poskrbeti za zagotovitev ustreznih virov za primerno ureditev objektov in opreme.	
Fakulteta za varnostne vede	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila (financiranje univerz).	Dajanje predlogov na UM.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+/-	Zadovoljivo v smislu opreme/objektov raziskovanja.	
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+	Fakulteta spodbuja, da raziskovalce čim več svojega raziskovalnega dela opravijo v prostorih fakultete, kjer imajo možnost vzajemnih konzultacij in drugega sodelovanja.	Fakulteta ima zagotovljene optimalne pogoje za raziskovalno in pedagoško delo.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
24. Delovni pogoji			
Fakulteta za energetiko	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: - omejitve zaradi nezadostnih finančnih sredstev za opremo in prostore. Pravila na univerzi: - manjkajo organizacijski akti/navodila na ravni UM, ki bi omogočala fleksibilnost teh delovnih mest, sploh na področju dela na domu oz. dela na daljavo.	Na FE UM smo podali pobudo, da se področje uredi na ravni Univerze.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-	Arhitekturne ovire za invalide na TF.	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+/-	Določen del raziskovalcev dela pod neustreznimi delovni pogoji	
Fakulteta za organizacijske vede	-/+	Pogrešamo ureditev dela na daljavo na UM.	



Fakulteta za strojništvo	+/-	Zaradi pomanjkanja sredstev, lahko fakultete, ki se nahajajo v starejših objektih, le-te le delno uredijo za normalen dostop invalidom. Pogoji za invalide še niso popolnoma rešeni.	
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila (financiranje univerz).	Dajanje predlogov na UM.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-	Razporeditev pedagoških (in drugih) obveznosti vsaj v določenih delih šolskega leta otežuje ohranjanje ravnotežja med kariero in osebnim življenjem. Čeprav je za razporeditev pedagoških ur načeloma odgovorna fakulteta, je ure nemogoče razporediti tako, da ne bi občasno prihajalo do večje časovne obremenitve, kar pa sodi k naravi tega dela.	Fakulteta si trajno prizadeva zaposlenim zagotoviti primerne delovne pogoje – primerna opremljenost pisarn in pisarniški material, spodbujanje nakupa strokovne literature, itd. Delovni čas raziskovalcev je fleksibilen, kar se ujema z naravo dela (npr. neenakomerna razporeditev pedagoških obveznosti, nujni roki za prijave projektov, itd.).
Ekonomsko-poslovna fakulteta	-/+	Naši kabineti so zastareli (mize, stoli), poleg tega je zahtevno pridobiti tudi dodatno programsko opremo, potrebno za raziskovanje	
25. Stabilnost in stalnost zaposlitve			
Fakulteta za energetiko	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: - financiranje in s tem povezana zaposlitev za raziskovalce je vezana na projekte, ki so odobreni za določen čas nekaj let.	
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+/-	Raziskovalce se pretežno zaposluje za določen čas trajanja projekta, kar njim ne omogoča stabilnosti. Takšen način	

		zaposlovanja raziskovalcev predvideva nacionalna zakonodaja.	
Filozofska fakulteta	+/-	Čisti raziskovalci so zaposleni na projektih za določen čas, to je za čas trajanja projekta.	Ne moremo vplivati na to postavko.
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	-/+	Ni možnosti zaposlovanja za nedoločen čas. Nestabilnost financiranja. Vsi nazivi (razen red.prof. in znanstveni svetnik) so podvrženi ponovni rehabilitaciji.	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+/-	Zaposlovanje za nedoločen čas ni možno zaradi projektnega financiranja. Z raziskovalci je mogoče skleniti le pogodbe o zaposlitvi za določen čas oz. za čas trajanja projektov.	
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Pravila na univerzi (habilitacija).	Dajanje predlogov na UM.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	-/+	Na nacionalni ravni - omejevanje zaposlovanja zaradi pomanjkanja virov.	
Pravna fakulteta	+		Vodstvo fakultete si stalno prizadeva, da se kadri zaposlijo na podlagi rednih pogodb o zaposlitvi in za smiselno razporeditev raziskovalcev po področjih. Vse nove zaposlitve so razporejene po tistih področjih, kjer so bile po tem (dolgoročne) potrebe (npr. zaradi zamenjave oziroma



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

			odpovedi zaposlitve s strani določenih raziskovalcev).
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
26. Financiranje in plače			
Fakulteta za energetiko	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: - začetniška plača ni privlačna, zato se veliko dobrih študentov zaposli v gospodarstvu.	
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-	Zakonsko določeno. Plače prenizke v primerjavi z razvitim svetom in s primerljivimi delovnimi mesti v RS.	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	-/+	Doseganje uvrščanja v plačne razrede s sodnimi postopki.	
Fakulteta za organizacijske vede	-	Nacionalna zakonodaja (ZUJF, ZIPPRS, interventni ukrepi, ...).	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+ (+ -)	Problem zakonodaje in odnosa financerja do raziskovalnega dela; v primerjavi z EU je raziskovalno delo izjemno slabo plačano, čeprav se raziskovalci morajo vključevati v mednarodne projekte. Z vidika mednarodnih raziskav so raziskovalci v Sloveniji v primerjavi s kolegi iz zahodnih držav poceni delovna sila z visokimi kompetencami.	
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila (financiranje univerz).	Dajanje predlogov na UM.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	-/+	Odvisnost od veljavne zakonodaje.	
Fakulteta za turizem	-/+	Na nacionalni ravni – nizke vrednosti plačnih razredov raziskovalcev.	
Pravna fakulteta	-/+	Glede na obremenitev raziskovalcev so plače vsaj za določene stopnje (npr. asistenti, ki so v 31. plačnem razredu, kar je veliko manj kot npr. strokovni sodelavci na sodišču, ki so prav tako zaposleni v zasebnem sektorju, vendar manj obremenjeni) zastavljene prenizko. Dejstvo je, da ne gre za poklic, ki ga je možno opravljati 8 ur na dan, pri čemer dodatno delo (ki je praktično nujno, če želi raziskovalec poleg pedagoških obveznosti doseči mednarodno odmevne znanstvene rezultate) finančno ni nagrajeno. Vzrok gre iskati v zakonodaji in ne na nivoju univerze ali članice. Menimo, da je trenutni sistem plačilnih razredov za domače in gostujoče tuje raziskovalce neustrezen; njihovo delo namreč v teh okvirih ni ustrezno finančno ovrednoteno (jih ne stimulira za raziskovalno delo).	Znotraj zakonodajnih okvirov fakulteta redno skrbi za ustrezno financiranje in plače.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	-/+	Problem pri raziskovalnem delu je, da projekti zahtevajo lastni delež in predfinanciranje kar pa žal ni sistemsko urejeno.	
27. Enakomerna in enakopravna zastopanost spolov			
Fakulteta za energetiko	+		Na področju tehnike je zelo težko zagotoviti pogoj enakomerne zastopanosti spolov, vendar na FE UM sledimo temu cilju.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+/-	Manjše število raziskovalk.	
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Kot opisano zgoraj, fakulteta zasleduje načela nediskriminacije in enake obravnave. V organih in telesih fakultete je uravnotežena zastopanost spolov.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
28. Razvoj kariere			
Fakulteta za energetiko	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: - omejitve zaradi nezadostnih finančnih sredstev.	
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+/-	Organizacijska kultura na univerzi. (Neaktivnost nekaterih mentorjev)	



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	-/+	Zelo nizko število raziskovalcev, zato niti nimamo take potrebe po tem.	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila (financiranje univerz). Organizacijska kultura na univerzi (preobremenjenost raziskovalnega kadra s pedagoškimi obvezami).	Razvijanje mehanizmov za ocenjevanje in spodbujanje delovne uspešnosti in kariere kot celote.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	-/+		Fakulteta že nekaj časa dela na konsolidiranju strokovne pokritost posameznih študijskih področij ter za zadostno kadrovske pokritost le-teh. Fakulteta namerava pripraviti strategijo za razvoj kariere za raziskovalce na vseh stopnjah njihove kariere.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	-/+	Ne glede na napredovanja v nazivih ni napredovanja na delovnem mestu (izredni profesor na delovnem mestu asistent z doktoratom).	
29. Vrednotenje mobilnosti			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	-/+	Nacionalna zakonodaja in pravila (Ni urejenih ustreznih spremljevalnih in finančnih mehanizmov).	
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		V habilitacijskih merilih FKKT.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+/-	Včasih deluje zaviralno organizacijska kultura: v določenih okoljih se mobilnosti, posebej medsektorske, ne vzpodbuja in lahko predstavlja težavo, še posebej v habilitacijskih postopkih.	
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Pravila na univerzi (habilitacija).	Dajanje predlogov na UM.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-	Univerzitetna habilitacijska merila dajejo premajhno težo sodelovanju v mednarodnih projektih (ne zgolj vodij projektov, ampak tudi ostalih sodelujočih).	Fakulteta zelo spodbuja mobilnost raziskovalcev skozi raznolike in vedno nove oblike mednarodnega sodelovanja (projekti, izmenjave) pa tudi sodelovanje s prakso (npr. sodelovanje zunanjih strokovnjakov pri pedagoškem procesu in pri raziskovalnih aktivnostih ter obratno, sodelovanje raziskovalcev z različnimi ustanovami iz javnega in zasebnega sektorja). V letu 2017 je fakulteta pristopila k razvoju nove Strategije znanstveno-raziskovalnega dela PF UM.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		



Univerza v Mariboru



30. Dostop do poklicnega svetovanja			
Fakulteta za energetiko	+		Poklicno svetovanje je omogočeno v okviru konzultacij raziskovalcev s svojimi mentorji.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+/-	Zaznali smo potrebe po delovanju tega mehanizma, zato ga šele vzpostavljamo.	Z vsemi zaposlenimi od leta 2017 potekajo letni razgovori v skladu z Navodilom za vodenje letnih razgovorov FF UM. http://www.ff.um.si/o-fakulteti/statut-in-pravilniki.dot
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	-		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	-/+	Zelo nizko število raziskovalcev, zato niti nimamo take potrebe po tem.	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		Karierni center UM splošno, vodstvo institucije neposredno.
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Raziskovalci imajo dostop do poklicnega svetovanja.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		



31. Pravice intelektualne lastnine			
Fakulteta za energetiko	+		Pravice intelektualne lastnine so urejene s Pravilnikom o intelektualni lastnini UM.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-	Problem industrijskih projektov.	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	-/+	Nimamo nobenega patenta ali inovacije	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Fakulteta že zaradi svoje stroke postavlja in zasleduje visoka merila pri spoštovanju intelektualne lastnine.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
32. So-avtorstvo			
Fakulteta za energetiko	+		Soavtorstvo se izvaja in upošteva skladno s točkovanjem v okviru SICRIS in habilitacijskih meril.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+/-	Merila za habilitacijo UM tega ne spodbujajo, saj dajejo prevelik poudarek na prvo oz. vodilno avtorstvo.	Kljub temu na UM FZV spodbujamo interdisciplinarnost in sodelovanje v vseh oblikah soavtorstva.
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+/-	Objave velikokrat niso neodvisne od nadzornikov.	
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Fakulteta spoštuje pravila soavtorstva, tudi pri raziskovalcih na začetku kariere.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
33. Poučevanje			
Fakulteta za energetiko	+		Velika večina raziskovalcev je vpeta tudi v pedagoški proces.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila. (Zakonsko predpisani normativi za izvedbo pedagoškega dela asistentov so previsoki v kolikor so le-ti sočasno vpeti v raziskave v okviru doktorskega študija in tudi delo na projektih.)	
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Večina predmetov na magistrskem in vsi na doktorskem študiju je povezanih z raziskovalnim delom.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+ (+ -)	Izražena potreba po dodatnih usposabljanjih za krepitev pedagoških kompetenc in uporabe sodobnih poučevalskih pristopov.	(+) Sprotno vnašanje raziskovalnih rezultatov v spremembe učnih programov na FVV.
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Organizacijska kultura na univerzi (preobremenjenost raziskovalnega kadra s pedagoškimi in administrativnimi obvezami, predpisi in pravila na univerzi, ki ne predpisujejo izobraževanja za pedagoške delavce na temo poučevanja).	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	-/+		Fakulteta se, kot že rečeno, trudi odpraviti kadrovske podhranjenosti, ki je postala izrazita v času veljave ZUJF-a; z dodatnimi zaposlitvami v primerjavi s preteklimi leti je že uspela nekoliko razbremeniti raziskovalce.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
34. Pritožbe/prizivi			
Fakulteta za energetiko	+		FE UM zelo resno obravnava pritožbe.
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	-	Se še nismo srečali s tem.	
Fakulteta za strojništvo	-/+	Na UM nimamo imenovane nepristranske osebe za obravnavo pritožb raziskovalcev.	
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	-/+	Na ravni organizacije – nimamo odgovorne osebe za obravnavanje pritožb, razen dekana, ki je pritožbeni organ po funkciji.	Izvedba postopka izbira osebe za obravnavo pritožb/prizivov.
Pravna fakulteta			V okviru UM so oblikovana ustrezna telesa in imenovane določene osebe, ki obravnavajo morebitne pritožbe/spore. PF nastale spore rešuje z mediacijo.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
35. Udeležba v organih odločanja			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+/-	Raziskovalci niso člani senata. Stanje se ureja za članstvo v Akademskem zboru.	
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+	Raziskovalci so vključeni v AZ.	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+	Organizacijska kultura na univerzi (izrazito hierarhična struktura).	
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Raziskovalci na vseh stopnjah (tudi asistenti) lahko sodelujejo v relevantnih fakultetnih organih in s tem dobijo možnost, da vplivajo na delovanje članice.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
USPOSABLJANJE IN RAZVOJ			

36. Odnosi z nadrejenimi (nadzorniki)

36. Odnosi z nadrejenimi (nadzorniki)			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+/-	Organizacijska kultura na univerzi. (Neaktivnost nekaterih mentorjev..)	
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Usposablajoči raziskovalci vodijo poročilo o poteku in rezultatih raziskav ter pišejo seminarske naloge, referate za simpozije in članke za objavo v vrhunskih revijah.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Organizacijska kultura na univerzi (izrazito hierarhična struktura).	Demokratizacija na članici (vključevanje širše skupine deležnikov, transparentnost...) Raziskovalno naravn seminar.
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-		Vodja raziskovalne skupine vodi evidenco o celotnem poteku dela in izsledkih raziskave. Vsi raziskovalci imajo dostop do teh rezultatov in evidenc, vendar v praksi včasih prihaja do pomanjkljive komunikacije med določenimi raziskovalci in vodjo skupine.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

			PF namerava te slabosti odpraviti z zgoraj omenjeno Strategijo ZRD PF UM.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
37. Nadzor in vodstvene obveznosti			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Vodilni raziskovalci mentorirajo in zagotavljajo podporo usposablajočim raziskovalcem.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+		
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+/-	Organizacijska kultura na univerzi (izrazito hierarhična struktura). Organizacijska kultura na univerzi (preobremenjenost raziskovalnega kadra s pedagoškimi in administrativnimi obvezami).	Demokratizacija na članici (vključevanje širše skupine deležnikov, transparentnost...).
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+/-		Vodilni raziskovalci teh aktivnosti še ne izvajajo po »najvišjih«



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

			poklicnih standardih. Tudi navedeno bo PF odpravila s Strategijo ZRD PF UM.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
38. Nenehen poklicni razvoj			
Fakulteta za energetiko	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: - zaradi nezadostnih finančnih sredstev nenehnega poklicnega razvoja ni mogoče popolnoma zagotavljati.	
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+	Zgolj v okviru razpoložljivih sredstev.	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Fakulteta raziskovalcem omogoča stalno izpopolnjevanje, saj sodeluje kot organizator ali partner pri organizaciji številnih odmevnih dogodkov na območju



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

			RS in širše, med katerimi so številne mednarodne konference, kjer se s svojimi prispevki aktivno vključujejo raziskovalci fakultete. Prav tako fakulteta spodbuja mednarodne raziskovalne in študijske obiske v okviru mednarodnih, bilateralnih in EU projektov (tudi izmenjave znotraj Erasmus+), na katerih raziskovalci dobijo priložnost za izmenjavo idej s priznanimi raziskovalci iz drugih držav, za seznanitev s tujo literaturo in za pridobivanje primerjalno-pravnih znanj.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	-/+	Sistematičen karierni razvoj zaposlenih ni vzpostavljen, ne sistem razvoja nasledstev in upravljanje s talenti.	
39. Dostop do raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja			
Fakulteta za energetiko	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: - zaradi nezadostnih finančnih sredstev raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja ni mogoče popolnoma zagotavljati.	
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+	Zgolj v okviru razpoložljivih sredstev.	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+ (+/-)	Organizacijska kultura in nedorečenost pogojev za pristop k usposabljanju. Občasno nerazumevanje drugačnosti. Temeljna težava pri dostopu k	



		usposabljanju izhaja tudi iz dislociranosti FVV od sedeža UM, kjer se večina usposabljanj izvaja (npr. usposabljanja za mentorje na doktorskem študiju).	
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	-/+	Potrebni še več sredstev za raziskovalno usposabljanje v tujini.	
Pravna fakulteta	+		Raziskovalci imajo tudi skozi sistem usposabljanj in brezplačnih tečajev, ki so organizirana v okviru UM, možnost za razvoj spretnosti in usposobljenosti (delavnice za finančne mehanizme, jezikovnih, računalniški tečaji ipd). V tem sistemu usposabljanj UM aktivno sodeluje tudi PF UM (npr. na področju intelektualne lastnine).
Ekonomsko-poslovna fakulteta	+		
40. Nadzor			
Fakulteta za energetiko	+		
Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko	+		
Filozofska fakulteta	+		
Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo	+		
Fakulteta za kemijo in kemijsko tehnologijo	+		Nadzor izvajajo vodje laboratorijev, mentorji doktorskih študentov, vodje raziskovalnih in programskih skupin, vodje projektov po vseh nivojih in nosilci učnih enot na študijskih programih. Gre za raziskovalce, ki



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

			so kompetentni na svojih področjih in zato nudijo ustrezno podporo raziskovalcem pripravnikom.
Fakulteta za naravoslovje in matematiko	+		
Fakulteta za organizacijske vede	+	V praksi to deluje na neformalni ravni.	
Fakulteta za strojništvo	+		
Fakulteta za varnostne vede	+		
Fakulteta za zdravstvene vede	+		
Medicinska fakulteta	+		
Pedagoška fakulteta	+		
Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede	+		
Fakulteta za logistiko	+		
Fakulteta za turizem	+		
Pravna fakulteta	+		Fakulteta ima dobro razvit sistem mentorstva in strokovnega vodenja, ki raziskovalcem na začetku njihove poti nudijo potrebno strokovno usmerjanje in nadzor.
Ekonomsko-poslovna fakulteta	/		

Analiza stopnje implementacije načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru je bila sprejeta dne 24. oktobra 2017, na 26. redni seji Senata Univerze v Mariboru.

Rektor Univerze v Mariboru
Prof. dr. Igor Tičar

NAČELA EVROPSKE LISTINE ZA RAZISKOVALCE IN KODEKSA RAVNANJA PRI ZAPOSLOVANJU RAZISKOVALCEV

1. Svoboda raziskovanja

Raziskovalci se morajo pri svojih raziskavah osredotočiti na dobro človeštva in širjenje znanstvenih spoznanj, ob uživanju svobode misli in izražanja ter svobode določanja metod, po katerih rešujejo probleme, v skladu s priznanimi etičnimi načeli in praksami. Vendar pa morajo raziskovalci upoštevati omejitve teh svoboščin, ki bi lahko nastale kot rezultat določenih raziskovalnih okoliščin (vključno z nadzorom/vodenjem/upravljanjem) ali operativnih omejitev, npr. iz proračunskih ali infrastrukturnih razlogov ali, zlasti v industrijskem sektorju, iz razlogov varstva intelektualne lastnine. Takšne omejitve ne bi smele kršiti priznanih etičnih načel in praks, ki jih morajo raziskovalci spoštovati.

2. Etična načela

Raziskovalci morajo spoštovati priznane etične prakse in temeljna etična načela, primerna njihovi stroki, kot tudi etične standarde, kot je zapisano v različnih nacionalnih, sektorskih ali institucionalnih etičnih kodeksih.

3. Poklicna odgovornost

Raziskovalci si morajo prizadevati zagotoviti, da so njihove raziskave pomembne za družbo, in da ne ponavljajo raziskav, ki so bile že opravljene drugje. Izogibati se morajo kakršnemu koli plagiatorstvu in upoštevati načela intelektualne lastnine ter skupno last nad podatki v primeru raziskave, ki jo opravijo v sodelovanju z nadzorniki in/ali drugimi raziskovalci. Potrebe po potrditvi novih ugotovitev z dokazovanjem, da so poskusi ponovljivi, ne bi smeli šteti za plagiat, pod pogojem, da so podatki, ki jih je treba potrditi, natančno navedeni. Če je za kateri koli vidik njihovega dela pooblaščen druga oseba, morajo raziskovalci zagotoviti, da je ta oseba kompetentna za opravljanje tega dela.

4. Poklicni odnos

Raziskovalci morajo poznati strateške cilje, ki urejajo njihovo raziskovalno okolje in finančne mehanizme, in pred začetkom raziskave ali dostopom do razpoložljivih virov pridobiti vsa potrebna dovoljenja. Svoje delodajalce, financerje ali nadzornika morajo obvestiti o zamudi, spremembi ali zaključku raziskovalnega projekta, ali sporočiti, če nameravajo raziskavo predčasno prekiniti ali jo iz kakršnega koli razloga opustiti.

5. Pogodbene in pravne obveznosti

Raziskovalci na vseh ravneh morajo biti seznanjeni z nacionalnimi, sektorskimi ali institucionalnimi predpisi, ki vplivajo na usposabljanje in/ali delovne pogoje. To vključuje tudi poznavanje predpisov, ki zadevajo pravice intelektualne lastnine, in zahtev ali pogojev katerega koli naročnika ali financerja, ne glede na vrsto njihove pogodbe. Raziskovalci morajo upoštevati te predpise tako, da posredujejo zahtevane rezultate (npr. znanstvena dela, publikacije, patente, poročila, razvoj novih izdelkov itd.), kot je določeno v pogojih v pogodbi ali v drugem enakovrednem dokumentu.

6. Odgovornost



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Raziskovalci se morajo zavedati, da so odgovorni svojim delodajalcem, financerjem ali drugim javnim ali zasebnim telesom pa tudi na bolj etični osnovi družbi kot celoti. Raziskovalci, ki se financirajo iz javnih skladov, so posebej odgovorni tudi za učinkovito porabo davkoplačevalskega denarja. Zato se morajo držati načel preudarnega, preglednega in učinkovitega upravljanja in sodelovati v primeru pooblaščenega pregleda njihovega raziskovanja, ne glede na to, ali ga izvajajo njihovi delodajalci/financerji ali etični odbori. Metode zbiranja in analize, rezultati in, kjer je primerno, podrobnosti o podatkih morajo biti dostopni za interni ali zunanji pregled, kadar koli je to potrebno in če to zahtevajo ustrezne oblasti.

7. Dobre prakse pri raziskavah

Raziskovalci morajo ves čas izvajati varne delovne prakse, v skladu z nacionalno zakonodajo, vključno z nujnimi previdnostnimi ukrepi glede zdravja in varnosti ter povrnitve podatkov v primeru odpovedi informacijske tehnologije, npr. s pripravo ustreznih podpornih strategij. Prav tako morajo biti seznanjeni z obstoječimi nacionalnimi pravnimi zahtevami glede varstva podatkov in zaupnosti ter sprejeti potrebne ukrepe za njihovo izvajanje ob vsakem času.

8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov

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. 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.

9. Sodelovanje z javnostmi

Raziskovalci morajo zagotoviti, 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. Neposredno sodelovanje z javnostjo bo pomagalo raziskovalcem pri boljšem razumevanju zanimanja javnosti za prednostne naloge znanosti in tehnologije, kot tudi pri razumevanju skrbi javnosti.

10. Nediskriminacija

Delodajalci in financerji raziskovalcev le-te ne bodo diskriminirali v nobenem pogledu: spola, starosti etnične, nacionalnega ali socialnega porekla, religioznega prepričanja, spolne orientiranosti, posebnih potreb, političnega mnenja, socialnih ali ekonomskih pogojev.

11. Sistemi ocenjevanja/presoje

Delodajalci in/ali financerji morajo za vse raziskovalce, vključno s starejšimi, uvesti sisteme ocenjevanja/presoje, s katerimi bo njihovo poklicno delo redno in pregledno vrednotil neodvisni (v primeru starejših raziskovalcev po možnosti mednarodni) odbor. 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.

12. Zaposlovanje



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da so standardi za sprejem raziskovalcev, zlasti tistih na začetku kariere, jasno določeni, in olajšati dostop prikrajšanim skupinam ali raziskovalcem, ki se vračajo k raziskovalni karieri, vključno z učitelji (na vseh ravneh), ki se vračajo k raziskovalni karieri. Delodajalci in/ali financerji morajo pri imenovanju in zaposlovanju raziskovalcev spoštovati načela, določena v Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev.

13. Zaposlovanje (kodeks)

Delodajalci in/ali financerji morajo uvesti postopke zaposlovanja, ki bodo odprti, učinkoviti, pregledni, podporni in mednarodno primerljivi, kot tudi prilagojeni vrsti delovnega mesta, navedenega v ponudbi za zaposlitev. Treba je uporabiti vse razpoložljive instrumente, zlasti mednarodne ali globalno dostopne spletne vire, kot je Vseevropski raziskovalni mobilnostni portal: <http://ec.europa.eu/euraxess/>. Ponudbe za zaposlitev morajo podati širok opis zahtevanih znanj in usposobljenosti, in ne smejo biti sestavljene tako, da bi odvrnile ustrezne prosilce. Delodajalci morajo v ponudbo vnesti tudi opis delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja. Poleg tega mora biti čas od objave ponudbe do izteka roka za oddajo vlog prosilcev ustrezno dolg.

14. Izbor

Izbirni odbori morajo združevati različna strokovna znanja in usposobljenosti, razmerje med spoloma v odborih mora biti uravnoteženo, in, kjer je to izvedljivo, odbore morajo sestavljati člani iz različnih sektorjev (javnih in zasebnih) in strok, vključno s člani iz drugih držav, ki pa so ustrezno usposobljeni za ocenjevanje kandidata. Če je to mogoče, je potrebno uporabiti čim več izbirnih metod, kot so npr. ocena s strani zunanjega izvedenca ali osebni razgovori s kandidati. Člani izbirnih odborov morajo biti ustrezno usposobljeni.

15. Preglednost

Kandidati morajo biti še pred izbiro seznanjeni s postopkom zaposlovanja in izbirnimi merili, številom delovnih mest, ki so na voljo, in možnostmi poklicnega razvoja. Tudi po končanem postopku izbire morajo biti seznanjeni s prednostmi in slabostmi svojih vlog.

16. Merila ocenjevanja

V postopku izbire je 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.

17. Kronološka odstopanja v življenjepis

Prekinitve kariere ali kronološka odstopanja v življenjepis ne smejo biti vzrok za kaznovanje kandidatov, temveč 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.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

18. Priznavanje izkušenj z mobilnostjo

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 izkušnjo² je treba upoštevati kot dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca.

19. Priznavanje kvalifikacij

Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti za ustrezno oceno in presojo akademskih in poklicnih kvalifikacij, vključno z neformalnimi kvalifikacijami, vseh raziskovalcev, zlasti v smislu mednarodne in poklicne mobilnosti. Seznaniti se morajo s pravili, postopki in standardi tovrstnih kvalifikacij, jih v celoti razumeti ter posledično preučiti nacionalno zakonodajo, konvencije in posebne predpise glede priznanja teh kvalifikacij prek vseh razpoložljivih kanalov.

20. Delovna doba

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, je treba upoštevati tudi vzorec dolgega poklicnega razvoja.

21. Podoktorska imenovanja

Ustanove, ki imenujejo podoktorske raziskovalce, morajo postaviti 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, pglavitni namen pa mora biti omogočanje dodatnih možnosti poklicnega razvoja za raziskovalno kariero v smislu dolgoročnih kariernih pričakovanj.

22. Priznanje profesije

Vsi raziskovalci, ki ustvarjajo raziskovalno kariero, bi morali biti 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).

23. Raziskovalno okolje

Delodajalci in/ali financerji raziskovalcev morajo zagotoviti karseda spodbudno raziskovalno okolje ali 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. Financerji morajo zagotoviti ustrezne vire za podporo pri izvajanju dogovorjenega delovnega programa.

² Npr. sodelovanje na daljavo prek elektronskih omrežij.



Univerza v Mariboru

24. Delovni pogoji



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da delovni pogoji za raziskovalce, vključno z raziskovalci invalidi, kjer je to primerno, omogočajo fleksibilnost, ki je nujna za uspešno opravljanje raziskav, v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo ter nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Prizadevati si morajo za vzpostavitev takšnih delovnih pogojev, ki moškim in ženskam omogočajo združljivost družine in dela, otrok in kariere. Posebno pozornost je treba nameniti 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.

25. Stabilnost in stalnost zaposlitve

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da nestalne pogodbe o zaposlitvi ne spodkopavajo dela raziskovalcev, in si torej prizadevati, kolikor je to mogoče, za izboljšanje stabilnosti zaposlitvenih pogojev za raziskovalce, ob uveljavljanju in spoštovanju načel in pogojev, določenih z Direktivo EU o delu za določen čas.

26. Financiranje in plače

Delodajalci in/ali financerji morajo raziskovalcem zagotoviti poštene in privlačne pogoje financiranja in/ali plač z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti (vključno z bolniškim staležem, starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in denarnim nadomestilom za primer brezposelnosti), v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in nacionalnimi ali panožnimi kolektivnimi pogodbami. Ti pogoji morajo veljati za raziskovalce na vseh stopnjah kariere, vključno z začetniki, sorazmerno z njihovim pravnim statusom, delom in s stopnjo usposobljenosti in/ali odgovornosti.

27. Enakomerna (in enakopravna) zastopanost spolov

Delodajalci in/ali financerji si morajo prizadevati za enakomerno zastopanost spolov na vseh ravneh osebja, vključno z nadzornim in upravnim osebjem. To je treba doseči na podlagi politike enakih možnosti pri zaposlovanju ter pri kasnejših kariernih stopnjah, vendar ne na račun kakovosti ali konkurenčnosti. Da bi zagotovili enako obravnavo pri izbiri raziskovalcev, morata biti oba spola enakopravno zastopana tudi v izbirnih in ocenjevalnih odborih.

28. Razvoj kariere

Delodajalci in/ali financerji morajo razviti, po možnosti znotraj okvira upravljanja s človeškimi viri, posebno strategijo 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 mora 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. Vsi raziskovalci morajo biti seznanjeni s takšnimi predpisi in ureditvami.

29. Vrednotenje mobilnosti

Delodajalci in/ali financerji morajo priznati pomen 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. Zato bi takšne možnosti morali vnesti v posebno strategijo razvoja kariere in polno vrednotiti in priznavati izkušnje z mobilnostjo v svojem sistemu ocenjevanja/presojanja karier.



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Takšno ravnanje zahteva tudi uvedbo potrebnih administrativnih instrumentov, ki bodo omogočili prenosljivost subvencij in ugodnosti socialnega zavarovanja, v skladu z nacionalno zakonodajo.

30. Dostop do poklicnega svetovanja

Delodajalci in/ali financerji morajo vsem raziskovalcem na vseh stopnjah njihove kariere in ne glede na njihov pogodbeni položaj zagotoviti dostop do poklicnega svetovanja in pomoči pri zaposlitvi, bodisi v zadevnih ustanovah bodisi skozi sodelovanje z drugimi strukturami.

31. Pravice intelektualne lastnine

Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti, da raziskovalci na vseh stopnjah kariere uživajo ugodnosti izkoriščanja (če te sploh obstajajo) svojih rezultatov raziskav in razvoja s pomočjo pravnega varstva, zlasti pa z ustrezno zaščito pravic intelektualne lastnine, vključno z avtorskimi pravicami. Politike in prakse morajo določiti, 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.

32. Soavtorstvo

Soavtorstvo morajo institucije pri ocenjevanju osebja obravnavati kot pozitivno, kot dokaz konstruktivnega pristopa k vodenju raziskave. Delodajalci in/ali financerji morajo torej razviti strategije, prakse in postopke, ki bodo raziskovalcem, tudi tistim na začetku raziskovalne kariere, zagotovili okvirne pogoje, da bodo lahko v okviru svojih dejanskih prispevkov priznani, omenjeni in citirani kot avtorji dokumentov, patentov itd., ali pa, da bodo lahko svoje lastne rezultate raziskave objavili neodvisno od svojih nadzornikov.

33. Poučevanje

Poučevanje je osnovni način oblikovanja in širjenja znanja in bi torej moralo predstavljati dragoceno možnost na raziskovalčevi poklicni poti. Vendar pa zadolžitve poučevanja ne smejo biti preobsežne in ne smejo ovirati raziskovalcev, zlasti na začetku njihove kariere, pri izvajanju raziskovalnih dejavnosti. Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti za ustrezno nagrajevanje poučevanja in njegovo upoštevanje pri sistemih ocenjevanja ter za to, da se čas, ki ga starejši člani osebja namenijo poučevanju raziskovalcev začetnikov, šteje kot del njihovih obveznosti. Za poučevanje, kot del poklicnega razvoja raziskovalcev, je treba opraviti ustrezno usposabljanje.

34. Pritožbe/prizivi

Delodajalci in/ali financerji morajo, v skladu z nacionalnimi predpisi in uredbami, uvesti ustrezne postopke, po 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. Pri takšnih postopkih mora biti 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.

35. Udeležba v organih odločanja

Delodajalci in/ali financerji raziskovalcev morajo priznati, kot popolnoma legitimno in dejansko zaželeno, udeležbo raziskovalcev v pomembnih informativnih in posvetovalnih organih ter organih



Univerza v Mariboru



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

odločanja v ustanovah, v katerih delajo, da bi tako ščitili in promovirali svoje individualne in skupne interese kot profesionalci ter dejavno prispevali k delovanju ustanove.

36. Odnosi z nadrejenimi (nadzorniki)

Raziskovalci, ki so na stopnji usposabljanja, morajo vzpostaviti strukturiran in reden odnos z nadzornikom/-i in predstavniki fakultete/oddelka, da bi lahko od tega odnosa imeli čim več. 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.

37. Nadzor in vodstvene obveznosti

Vodilni raziskovalci morajo posebno pozornost posvetiti svoji večplastni vlogi nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, direktorjev ali strokovnih poročevalcev. Te naloge bi morali opravljati po najvišjih poklicnih standardih. Glede na njihovo vlogo nadzornikov ali mentorjev raziskovalcev, morajo vodilni raziskovalci vzpostaviti konstruktiven in pozitiven odnos z raziskovalci na začetni stopnji, ter tako ustvariti pogoje za učinkovitejši prenos znanja in nadaljnji uspešen razvoj karier raziskovalcev.

38. Nenehen poklicnega razvoja

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.

39. Dostop do raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja

Delodajalci in/ali financerji bi morali vsem raziskovalcem na kateri koli stopnji njihove kariere zagotoviti, 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.

40. Nadzor

Delodajalci in/ali financerji morajo jasno navesti osebo, na katero se lahko raziskovalci v zgodnji fazi kariere obrnejo v zvezi z izvajanjem poklicnih dolžnosti, ter o tem obvestiti raziskovalce. V takšnih ureditvah mora biti jasno izraženo, da so predlagani nadzorniki 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.