

**AKCIJSKI NAČRT ZA IMPLEMENTACIJO KADROVSKE STRATEGIJE ZA RAZISKOVALCE, KI VKLJUČUJE načela Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev v obdobju 2010 - 2014**

| Akcijski načrt   | Kdo                                     | Rok   | Realizacija oz. korekcija načrta | Kdo                | Rok              |
|--|---|---|----------------------------------|--------------------|------------------|
| <p>Objava predpisov na spletni strani za področje znanstvenoraziskovalne dejavnosti, pravila o upravljanju s pravicami intelektualne lastnine po sprejemu le-teh. Objava vzorca pogodbe o zaposlitvi in pogojev v angleškem jeziku.</p> <p>Posredovanje spodbud MVTZ za dopolnitev programa usposabljanja raziskovalcev na različnih stopnjah kariere ob pripravi nacionalnega akcijskega načrta, NRRP in novosti kontinuirano objavljati na spletni strani znanstveno-raziskovalne dejavnosti.</p> <p>(k 5. Pogodbene in pravne obveznosti/l. Etični in profesionalni vidiki)</p> | Vodstvo in strokovne službe UM          | September 2010<br>Kontinuirana naloga do sprejema nacionalnega akcijskega načrta in NRRP (2011) | Delno realiziran. <sup>1</sup>   | Organi UM<br>OPKSZ | do januarja 2012 |
| <p>Posredovati dopis tajnikom fakultet z zadolžitvijo preverjanja doslednosti izvajanja izobraževanj o VZD in upoštevanja predpisov varnosti pri delu (interne nenapovedane kontrole vsaj 1x letno, poročilo o izvedeni nenapovedani interni kontroli in ugotovitvah OPKSZ).</p> <p>(k 7. Dobre prakse pri raziskavah/l. Etični in profesionalni vidiki)</p> <p>(interne nenapovedane kontrole vsaj 1x letno, poročilo o izvedeni nenapovedani interni kontroli in ugotovitvah OPKSZ; kontrola Varnosti pri delu,</p>  | Glavni tajnik in strokovne službe OPKSZ | Junij 2010, izvajanje letnih kontrol  | Realiziran. <sup>2</sup>         | /                  | /                |

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

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

### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



|   |  |                   |                                       |                    |                     |
|---|--|-------------------|---------------------------------------|--------------------|---------------------|
| pooblaščen zdravnik, najet skrbnik za izvajanje nadzora in varnosti pri delu, zato dodatne interne kontrole niso smiselne oz. potrebne.   |  |                   |                                       |                    |                     |
| Sprejem Pravilnika o upravljanju s pravicami intelektualne lastnine na Univerzi v Mariboru<br><br>(k 8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov /I. Etični in profesionalni vidiki)   | Tehnocent<br>er UM<br>d.o.o.<br>organi UM                              | September<br>2010 | <b>Delno realiziran.</b> <sup>3</sup> | Organi<br>OPKSZ UM | do januarja<br>2012 |
| Posredovanje spodbud MVTZ za dopolnitev programa usposabljanja raziskovalcev na različnih stopnjah kariere ob pripravi nacionalnega akcijskega načrta in NRRP tudi z vsebino usposabljanja za namene poljudnega predstavljanja znanstvenoraziskovalnih rezultatov ter novosti kontinuirano objavljati na spletni strani znanstveno-raziskovalne dejavnosti.<br><br>(k 9. Sodelovanje z javnostjo/I. Etični in profesionalni vidiki)           | Vodstvo in<br>strok.<br>službe<br>rektorata                            | 2011              | <b>Realiziran.</b>                    | /                  | /                   |
| Prenova habilitacijskih postopkov skladno z listino in kodeksom:<br><br>postopki ocenjevanja in vrednotenja morajo ustrezno upoštevati celotno raziskovalno ustvarjalnost in rezultate raziskav: publikacije, patente, vodenje raziskave, poučevanje, predavanja, nadzor, mentorstvo, sodelovanje na državni ali mednarodni ravni, administrativne dolžnosti, dejavnosti ozaveščanja javnosti in mobilnost - mednarodne in medsektorske, idr. | Habilitacij-<br>ska<br>komisija in<br>Senat UM<br>na predlog<br>članic | 2011              | <b>Realiziran.</b> <sup>4</sup>       | /                  | /                   |

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

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

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

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

### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

|  |                                       |   |                    |   |   |
|--|---------------------------------------|---|--------------------|---|---|
| <p>administrativnih zadolžitvev.</p> <p>Postopke napredovanja bomo prenovili posebej za predavatelje, ki so istočasno tudi raziskovalci in posebej za raziskovalce, brez pedagoških obveznosti.</p> <p>Da bi v primeru starejših raziskovalcev, skladno s priporočili, njihovo poklicno delo redno in pregledno vrednotil neodvisni po možnosti mednarodni neodvisni odbor, bomo v prvem štiri letnem obdobju preučili možnosti za vpeljavo tovrstne spremembe.</p> <p>(k 11. Sistemi ocenjevanja, presoje/I. Etični in profesionalni vidiki)</p>  |                                       |   |                    |   |   |
| <p>Oblikovati enovit izbirni postopek za zaposlitev raziskovalcev z vidika delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja.</p> <p>Opozorjanje na sistemske pomanjkljivosti pri zaposlovanju tujcev, zlasti v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP.</p> <p>Interna navodila pri zaposlovanju novih raziskovalcev bomo dopolnili tudi z opisom enovitega izbirnega postopka za zaposlitev v smislu dopolnitve informacij objavljenih v zaposlitvenih ponudbah z vidika delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja in poklicnega razvoja ne samo v slovenskem ampak tudi v angleškem jeziku.</p> <p>Med interna navodila bodo zajeti tudi seznanitev kandidatov s samim izbirnim postopkom in postopkom zaposlovanja ter po končanem izbirnem postopku s prednostmi in slabostmi svojih vlog.</p> <p>(k 13. Zaposlovanje (kodeks)/II. Zaposlovanje)</p> | OPKSZ - Na podlagi predloga članic UM | December 2010<br>(Kontinuiran a naloga do sprejema nacionalnega akcijskega načrta in NRRP (2011)) | <b>Realiziran.</b> | / | / |

### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



|  |                                       |               |                                |                            |               |
|--|---------------------------------------|---------------|--------------------------------|----------------------------|---------------|
| Preučitev možnosti za prilagoditev izbirnih postopkov omenjenim priporočilom z vidika oblikovanja odborov glede na zastopanosti znanstvenih disciplin in vprašanja financiranja za člane iz tujine z namenom ureditve postopka izbire raziskovalcev za zaposlitev na prosto delovno mesto, ki trenutno teče na nivoju fakultet.  | OPKSZ - Na podlagi predloga članic UM | December 2011 | Realiziran. <sup>5</sup>       | /                          | /             |
| (k 14. Izbira/II. Zaposlovanje)  |                                       |               |                                |                            |               |
| Dopolnitev internih navodil z:<br>- informacijami objavljenimi v zaposlitvenih ponudbah z vidika delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja in poklicnega razvoja ne samo v slovenskem ampak tudi v angleškem jeziku,<br>- izbirnim postopkom, ki zajema tudi opis predvidenega razvoja kariere znotraj UM in alternativami tako, da bo kandidat tekom izbirnega postopka s tem seznanjen v slovenskem in angleškem jeziku) | OPKSZ - Na podlagi predloga članic UM | December 2010 | Delno realiziran. <sup>6</sup> | Strokovne službe rektorata | December 2012 |
| (k 15. Preglednost/II. Zaposlovanje)   |                                       |               |                                |                            |               |
| Dopolnitev internih navodil v zvezi s postopkom izbire, kot opisano v 16./II. listine in kodeksa in določitev za tak postopek izbire kvalificiranih oz. kompetentnih zaposlenih pri fakultetah (definirati za to potrebna znanja in veščine).  | OPKSZ na podlagi predloga članic UM   | December 2010 | Realiziran. <sup>7</sup>       | /                          | /             |
| (k 16. Merila ocenjevanja/II. Zaposlovanje)  |                                       |               |                                |                            |               |
| Dopolnitev internih navodil v zvezi s postopkom izbire, kot opisano v 16./II. listine in kodeksa in  | OPKSZ                                 | December 2010 | Realiziran. <sup>8</sup>       | /                          | /             |

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

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

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

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

### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

|  |                                     |               |  |   |   |
|--|-------------------------------------|---------------|--|---|---|
| določitev za tak postopek izbire kvalificiranih oz. kompetentnih zaposlenih pri fakultetah (definirati za to potrebna znanja in veščine).<br><br>(k 17. Kronološka odstopanja v življenjepisu/II. Zaposlovanje)  |                                     |               |  |   |   |
| Upoštevati mobilnost v postopku izvolitve v naziv. Opozorjanje v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP s pomanjkljivostmi obravnavanja podoktorskih služb in obdavčevanjem štipendij.<br><br>(k 18. Priznavanje izkušenj z mobilnostjo/II. Zaposlovanje)  | Vodstvo UM in str. službe rektorata | 2011          | <b>Realiziran.</b><br><br>Mobilnost v postopku izvolitve v naziv se upošteva z minimalnimi standardi izvolitve v naziv sprejetimi 29.11. 2010.                                     | / | / |
| Prenova habilitacijskih postopkov skladno z listino in kodeksom, da vključuje vse pod 19./II..<br><br>(k 19. Priznavanje kvalifikacij /II. Zaposlovanje)   | OPKSZ                               | 2011          | <b>Realiziran.</b><br><br>Pripravljeno in v izvajanju oz. v sprejemu.  | / | / |
| Prilagoditev kadrovskega priročnika s priporočili;<br>- izkušnje z mobilnostjo: bivanje v drugi državi/regiji, v drugem raziskovalnem centru (javnem ali zasebnem), prehod iz ene stroke ali sektorja v drugo/drugega, ne glede na čas stopnje v karieri raziskovalca, virtualno mobilnostno izkušnjo je treba upoštevati kot dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca in mobilnost vključiti v priznavanje v samem izbirnem postopku kandidata.<br>- ustrezna ocenitev in presoja akademskih in poklicnih kvalifikacij, vključno z neformalnimi kvalifikacijami, vseh raziskovalcev, zlasti v smislu mednarodne in poklicne mobilnosti.<br>- seznanitev s pravilih vseh v postopku izbire in s postopki in standardi tovrstnih kvalifikacij, jih v celoti razumeti ter posledično preučiti nacionalno | OPKSZ                               | December 2010 | <b>Realiziran.</b><br><br>Opomba:<br>Ker so te alineje zajete v pravilnik o napredovanju in v habilitacijskih merilih, ni potrebno posebej dopolnjevati še kadrovskega priročnika. | / | / |

### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

|  |                    |               |                           |   |   |
|--|--------------------|---------------|---------------------------|---|---|
| <p>zakonodajo, konvencije in posebne predpise glede priznanja teh kvalifikacij.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- usklajenost potreb položaja s stopnjami zahtevanih kvalifikacij tako, da ne delujejo kot ovira za vstop.</li><li>- osredotočenost na dosežke osebe pri prepoznavanju in oceni kvalifikacij in ne na njene okoliščine ali ugled ustanove, v kateri je pridobila kvalifikacije.</li><li>- upoštevanje vzorca dolgega poklicnega razvoja, ker so lahko poklicne kvalifikacije pridobljene na začetku dolge kariere oz. v začetku delovne dobe.</li></ul>  |                    |               |                           |   |   |
| <p>(k 20. Priznavanje kvalifikacij/II. Zaposlovanje)</p> <p>Dopolnitev splošnih aktov UM s smernicami tega načela in opozarjanje na pomanjkljivosti tudi ob pripravi nacionalnega akcijskega načrta oz. NRRP.</p> <p>Postavitev jasnih pravil in natančne smernice za zaposlovanje in imenovanje podoktorskih raziskovalcev, določitev najdaljšega trajanja in ciljev takšnih imenovanj. Takšne smernice morajo upoštevati čas, ki ga je kandidat preživel na prejšnjih podoktorskih zaposlitvah v drugih ustanovah, ob upoštevanju dejstva, da mora biti podoktorski status prehodnega značaja, poglobitveni namen pa mora biti omogočanje dodatnih možnosti poklicnega razvoja za raziskovalno kariero v smislu dolgoročnih kariernih pričakovanj.</p> | OPKSZ              | December 2010 | Realiziran. <sup>9</sup>  | / | / |
| <p>(k 21. Podoktorska imenovanja/II. Zaposlovanje)</p> <p>Preučitev možnosti za</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- oblikovanje predloga organizacija varstva</li></ul>  | Vodstvo UM in str. | 2011          | Realiziran. <sup>10</sup> | / | / |

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

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

### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

|  |                                       |                                    |                             |   |   |
|--|---------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------|---|---|
| otrok za čas raziskovalnega procesa, prilagojen urnik pedagoške obveze glede na potrebe materinstva.<br><br>(k 24. Delovni pogoji / III. Delovni pogoji in socialna varnost)   | službe rektorata                      |                                    |                             |   |   |
| V času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP opozarjanje na potrebo po spremembi financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti univerz za doseg večje stabilnosti in stalnosti zaposlitve.<br><br>(k 25. Stabilnost in stalnost zaposlitve / III. Delovni pogoji in socialna varnost)   | Vodstvo in strok. sl. Rektorata       | 2011                               | Realiziran.                 | / | / |
| V času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP opozarjanje na potrebo po spremembi financiranja znanstvenoraziskovalne dejavnosti univerz predlagati spremembo plačnega sistema za raziskovalce (naj ne bodo uvrščeni med javne uslužbenke) in upoštevati posebnosti statusa tujca.<br><br>(k 26. Stabilnost in stalnost zaposlitve / III. Delovni pogoji in socialna varnost) | Vodstvo in strok. sl. Rektorata       | 2011                               | Realiziran.                 | / | / |
| Dopolniti univerzitetna navodila pri zaposlovanju in sestavi organov univerze z načelom enakomernosti zastopanosti spolov.<br><br>(k 27. Enakomerna zastopanost spolov / III. Delovni pogoji in socialna varnost)  | Organi UM                             | December 2010                      | Nerealiziran. <sup>11</sup> | / | / |
| Opozarjanje na pomanjkljivosti v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP, da se zagotovijo nacionalna programska sredstva, ki bodo omogočala razvoj karier, po možnosti znotraj okvira upravljanja s človeškimi viri, pripravo  | Vodstvo in strokovne službe rektorata | 2011<br><br>2011 (oz. kontinuirana | Realiziran. <sup>12</sup>   | / | / |

<sup>11</sup>

*Opomba:* Dopolnjevanje navodil ni smiselno, ker se ob imenovanju vseh komisij univerze, kjer je to mogoče, upošteva, da sta zastopana oba spola, medtem ko je v komisijah, kjer se člani volijo, to nemogoče zahtevati.

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

### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

|   |  |  |                    |   |   |
|---|--|--|--------------------|---|---|
| <p>posebnih strategij razvoja kariere za raziskovalce na vseh stopnjah njihove kariere, ne glede na njihov pogodbeni položaj, vključno z raziskovalci, ki so zaposleni za določen čas.</p> <p>Zagotoviti ustrezno usposobljenost in vključenost razpoložljivih mentorjev, ki sodelujejo pri zagotavljanju podpore in vodenja za osebni in poklicni razvoj raziskovalcev, ob spodbujanju raziskovalcev in zmanjševanju kakršne koli negotovosti glede njihove poklicne prihodnosti. V tem smislu se bo dopolnil že obstoječi kadrovski priročnik.</p> <p>(k 28. Razvoj kariere/ III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p>                               | Članice UM                                 | naloga glede na rezultat sprejema akcijskega načrta in NRRP) |                    |   |   |
| <p>Dodati v interna navodila, priročnike in pravilnike tudi priznavanje pomena geografske, medsektorske, inter- ali transdisciplinarne ter virtualne mobilnosti, mobilnosti med javnim in zasebnim sektorjem kot pomembnih načinov za izboljšanje znanstvenih spoznanj in poklicnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve kariere.</p> <p>Opozarjanje na ovire za implementacijo (29./III.) v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP glede prenosljivosti subvencij in ugodnosti socialnega zavarovanja v primerih različnih oblik mobilnosti.</p> <p>(k 29. Vrednotenje mobilnosti / III. Delovni pogoji in socialna varnost)</p> | Članice UM vodstvo in strok. sl. rektorata | 2011<br>2011   | <b>Realiziran.</b> | / | / |
| <p>Opozarjanje na pomanjkljivosti v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP, da se zagotovijo nacionalna programska sredstva, ki bodo omogočala vsem raziskovalcem na vseh stopnjah njihove kariere in ne glede na njihov pogodbeni položaj dostop do poklicnega svetovanja, za kar bi potrebovali dodatne primerno usposobljene kadrovske in finančne vire.</p>   | Vodstvo in strok. sl. rektorata            | 2011   | <b>Realiziran.</b> | / | / |



### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

|  |           |                |                                 |              |                     |
|--|-----------|----------------|---------------------------------|--------------|---------------------|
| (k 30. Dostop do poklicnega svetovanja/ III. Delovni pogoji in socialna varnost)   |           |                |                                 |              |                     |
| Priprava Pravilnika o upravljanju s pravicami intelektualne lastnine na Univerzi v Mariboru.   | Organi UM | September 2010 | Delno realiziran. <sup>13</sup> | Organi OPKSZ | UM do januarja 2012 |
| (k 31. Pravice intelektualne lastnine/ III. Delovni pogoji in socialna varnost)  |           |                |                                 |              |                     |
| Dopolnitev splošnih aktov UM z ocenjevanjem osebja tako, da bo soavtorstvo obravnavano kot pozitivno ne glede na stopnjo kariere raziskovalca, kot dokaz konstruktivnega pristopa k vodenju raziskave ali pa, da bodo lahko svoje lastne rezultate raziskave objavili neodvisno od svojih nadzornikov. | Organi UM | December 2010  | Realiziran.                     | /            | /                   |
| (k 32. Soavtorstvo/ III. Delovni pogoji in socialna varnost).  |           |                |                                 |              |                     |
| Opozarjanje na pomanjkljivosti v času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP - predlog uzakonitve skladno z 34./III.  | Organi UM | December 2010  | Realiziran.                     | /            | /                   |
| (k 34. Pritožbe/prizivi/ III. Delovni pogoji in socialna varnost)  |           |                |                                 |              |                     |
| Dopolnitev Statuta UM za zagotovitev sestave pomembnih informativnih in posvetovalnih organov ter organov odločanja raziskovalcev tako, da lahko ščitijo in promovirajo svoje individualne in skupne interese kot profesionalci ter dejavno prispevali k delovanju UM.                                 | Organi UM | December 2010  | Nerealiziran. <sup>14</sup>     | /            | /                   |
| (k 35. Udeležba v organih odločanja / III. Delovni pogoji in socialna varnost)   |           |                |                                 |              |                     |

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

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

### Evropsko partnerstvo za raziskovalce

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



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

|   |                                 |      |             |   |   |
|---|---------------------------------|------|-------------|---|---|
| V času priprave nacionalnega akcijskega načrta in NRRP predlagati programskega financiranja in vzpostavitev sistema za zagotavljanje permanentnega razvoja, za usposabljanje in pripravo na večplastno vlogo raziskovalcev na različnih stopnjah in različnih karier; nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, direktorjev ali strokovnih poročevalcev, mentorjev.<br><br>(k 37. nadzor in vodstvene obveznosti, 38. nadaljevanje poklicnega razvoja, 39. Dostop do raziskovalnega usposabljanja in trajnega razvoja, 40. Nadzor /IV. Usposabljanje) | Vodstvo in strok. sl. Rektorata | 2011 | Realiziran. | / | / |
|---|---------------------------------|------|-------------|---|---|

#### **Pripravili:**

Andreja Nekrep, pomočnica glavnega tajnika za raziskovalno dejavnost, mednarodne projekte in razvoj; Mojca Jež Gole, pomočnica glavnega tajnika za pravne, kadrovske in splošne zadeve; Brigita Krsnik Horvat, Vodja službe za podporo raziskovalcev in projektom UM.