

Analiza stopnje implementacije načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru 2022

V mesecu decembru 2021 in januarju 2022 je bila na članicah Univerze v Mariboru ponovno 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 oziroma sporočijo napredek od zadnje analize, ki je potekala v mesecu februarju in marcu 2020. K pripravi odgovorov so bili povabljeni predstavniki vseh stopenj kariernega razvoja raziskovalcev ter predstavniki vodstva in zaposlenih, odgovornih za kadrovske dejavnosti na posamezni članici.

Pri izpolnjevanju vprašalnikov so sodelovali:

- doktorski študenti (predvsem MR; zaposleni na projektu, Marie Skłodowska-Curie (MSCA) štipendisti)
- **R1** – raziskovalci na prvi stopnji kariere do doktorata (First stage Researcher)
- **R2** – priznani raziskovalci, ki pri znanstvenoraziskovalnem delu še niso povsem samostojni (Recognised Researcher)
- **R3** – samostojni raziskovalci, ki so razvili določeno stopnjo samostojnega raziskovalnega dela (Established Researcher)
- **R4** – vodilni raziskovalci svoje raziskovalne vede ali raziskovalnega področja (Leading Researcher)
- člani vodstva članice
- člani podpornega/administrativnega osebja, zadolženi za zaposlovanje, spremljanje in razvoj kadrov na članici

V nadaljevanju predstavljamo glavne ugotovitve, ki izhajajo iz analize ter odgovore posameznih članic. **Zbirnik odgovorov 17 članic UM o stopnji implementacije načel, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa:**

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

Indikatorji upoštevanja:

- (nezadovoljivo implementirano)
- /+ (delno implementirano)
- +/- (skoraj popolnoma implementirano)
- + (popolnoma implementirano)

Popolnoma implementirana načela

Iz analize izhaja, da so načela, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa, na Univerzi v Mariboru močno upoštevana. Popolno implementacijo lahko ugotovimo pri udeležanju 16 načel: **pogodbene in pravne obveznosti, odgovornost, nediskriminacija, zaposlovanje, izbor (kodeks), merila ocenjevanja (kodeks), kronološka odstopanja v življenjepisih (kodeks), priznavanje kvalifikacij (kodeks), upoštevanje delovne dobe (Seniority) (kodeks), enakomerna in enakopravna zastopanost spolov, pravice intelektualne lastnine, so-avtorstvo, pritožbe/prizivi, udeležba v organih odločanja, odnosi z nadrejenimi (nadzorniki) ter nadzor in vodstvene obveznosti**. Pri teh načelih je vseh 17 članic poročalo, da je načelo v popolnosti implementirano. Po novem sta popolnoma implementirani tudi načeli **pritožbe/prizivi in odnosi z nadrejenimi (nadzorniki)**. V analizi, ki je potekala v mesecu februarju in marcu 2020 je bilo popolno implementiranih 14 načel.

Delno implementirana načela

Načelo **raziskovalno okolje**, ki opisuje socialni prostor izvajanja dela raziskovalcev, je delno implementirano na dveh članicah. 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.

Dve članici sta navedli tudi, da je pri njih načelo **stabilnost in stalnost zaposlitve** le delno implementirano. 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.

Po ena članica je navedla delno implementacijo načela **svoboda raziskovanja, sistemi ocenjevanja in presoje, zaposlovanje (kodeks), priznavanje izkušenj z mobilnostjo (kodeks), financiranje in plače, dostop do poklicnega svetovanja ter dostop do raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja**.

Nezadovoljivo implementirana načela

Nezadovoljivo implementirano (3 fakultete) je načelo »**podoktorska imenovanja**«, skladno s katerim morajo ustanove, ki imenujejo podoktorske raziskovalce, 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.

Prav tako se nekaj težav (3 fakultete) pojavlja tudi z implementacijo načela **financiranje in plače**, po katerem 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. 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.

Nekaj nezadovoljstva (1 fakulteta) so anketirani izrazili tudi z možnostjo implementacije načela **zaposlovanje (kodeks)**, po katerem morajo delodajalci in/ali financerji 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.

Znižanje implementacije načela

Analiza stopnje implementacije načel, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa je pokazala tudi, da se je na Fakulteti za energetiko in Fakulteti za logistiko znižala implementacija načela **Financiranje in plače** (primerjava analize, ki je potekala v mesecu februarju in marcu 2020). Fakulteta za energetiko omenja nacionalno zakonodajo: sistemsko financiranje ni zagotovljeno za vse raziskovalne organizacije. Prijavili so se na javni razpis za raziskovalni program, vendar zaradi premajhne kvote sredstev žal neuspešno. Fakulteta za logistiko omenja nacionalno zakonodajo in pravila (pridobitev programske skupine), spremembe plačnih razredov za izvajalce pedagoškega procesa na fakultetni ravni, natančno opredeljene kriterije za napredovanja in prevelik vpliv posameznikov na napredovanja.

Ostale članice so navedle: Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede je mnenja, da so pogoji financiranja v veliki meri odvisni od plač v javnem sektorju in mnogokrat nepriljavni za mlad kader ter nezadostno in nesistemsko financiranje fakultete. Na Fakulteti za organizacijske vede predstavlja glavno omejitev s tega področja nacionalna zakonodaja, ki določa plače. Fakulteta za turizem nima zagotavljenega stabilnega vira financiranja, kar se vleče že od ustanovitve naprej. Pravna fakulteta je navedla, da je razlog v slovenski zakonodaji. Le-ta sicer ustrezno ureja pravice iz socialnih zavarovanj za raziskovalce, ki so v delovnem razmerju (bolniško nadomestilo, nadomestilo za primer brezposelnosti itd.), manj ustrezno pa višino plačila za delo. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki določa višino plače za vse javne uslužbenke v RS, pri tem neustrezno vrednoti delo raziskovalcev.

Če povzamemo, lahko ugotovimo, da so načela iz Listine in Kodeksa na Univerzi v Mariboru implementirana v visoki meri, je pa še vedno veliko za postoriti. Predlogi za izboljšave so navedeni v akcijskem načrtu.

Legenda:

	Stopnja implementacije načela je višja , kot pri analizi, ki je potekala v mesecu februarju in marcu 2020
	Stopnja implementacije načela je nespremenjena , v primerjavi z analizo, ki je potekala v mesecu februarju in marcu 2020
	Stopnja implementacije načela je nižja , kot pri analizi, ki je potekala v mesecu februarju in marcu 2020

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:</p> <p>Do katere mere na vaši članici upoštevate naslednje načelo?</p> <p>Uporabite ENEGA od naslednjih indikatorjev upoštevanja:</p> <p>+ (popolnoma implementirano)</p> <p>+/- (skoraj popolnoma implementirano)</p> <p>-/+ (delno implementirano)</p> <p>- (nezadovoljivo implementirano)</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?</p> <p>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>
--	---	--

ETIČNI IN POKLICNI ASPEKT (raziskovalci)

1. Svoboda raziskovanja

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	-/+	Operativne omejitve, npr. iz proračunskih razlogov	Spodbujanje prijavljanja v večjem številu na različnih razpisih – zadnje leto. Enakomerna razporeditev pedagoškega in raziskovalnega dela na fakulteti med pedagoškim kadrom. Aktivnosti potekajo 3 leta.
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		Čeprav so bila na PF UM leta 2017 opredeljena prioritarna raziskovalna področja, raziskovalci tega ne dojemajo kot omejevanja svobode raziskovanja, ampak kot težnjo, da se članica naveže na sodobne in pomembne raziskovalne izzive v domačem in mednarodnem okolju.

			<p>Članica je na tem področju naredila veliko v zadnjih letih s (sicer majhno) razširitvijo kadra, kar je povečalo raziskovalne kapacitete in hkrati vsaj deloma razbremenilo že zaposlene raziskovalce, da so se lahko v večji meri posvečali raziskovanju. Prav tako velja omeniti, da je članica v zadnjih letih dodobra popolnila oddaljen dostop do raziskovalnega gradiva z najboljšimi svetovnimi bazami, kar je bistveno pripomoglo k lažjemu raziskovanju in bolj kakovostnim rezultatom.</p> <p>Zaradi vsega naštetega lahko izpolnjevanje tega načela ocenimo kot pozitivno.</p>
2. Etična načela			
EPP	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+	Na fakulteti se raziskovalna dejavnost odvija na visoki stopnji etike, v skladu s Kodeksom etičnega ravnanja UM	
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		<p>Na UM FZV je bila že ob začetku njenega delovanja ustanovljena Komisija za etična vprašanja, ki skrbi, da se pri raziskovalnem delu spoštujejo priznane etične prakse in temeljna etična načela.</p> <p>Vse raziskave v okviru raziskovalnih projektov se obravnavajo tudi na omenjeni komisiji.</p>
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	<p>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.</p> <p>Tako se je PF UM pri pedagoški in raziskovalni dejavnosti zaposlenih in študentov na vseh stopnjah študija zavezala etičnim standardom, ki zagotavljajo integriteto znanstvenega dela in pedagoškega procesa.</p> <p>Načela še ne moremo oceniti za popolnoma implementirano, ker prihaja do posamičnih odstopanj.</p> <p>Ob tem še poudarjamo, da gre za širši problem na ravni države in družbe, zato bi moralo biti na vseh ravneh družbe danega več poudarka etičnosti ravnanja..</p>	<p>Za udejanjanje etičnega kodeksa ter za obravnavo konkretnih primerov je pristojna Komisija za etičnost raziskovanja PF</p> <p>http://www.pf.um.si/raziskovanje/etika-pri-raziskovalnem-delu/komisija-za-eticnost-raziskovanja-pravne-fakultete-univerze-v-mariboru/.</p> <p>Na ravni UM je bil julija 2021 sprejet kodeks etičnega ravnanja Univerze v Mariboru, ki velja za vse zaposlene na UM.</p>

3. Poklicna odgovornost

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+	Raziskovalci smo zavezani etičnim standardom, ki izhajajo iz veljavnega kodeksa profesionalne in raziskovalne etike UM.	Na Fakulteti za varnostne vede smo sprejeli posebna pravila komuniciranja, ki se navezujejo na krepitev zagotavljanja nesovražnega delovnega okolja.
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	<p>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.</p> <p>Poslanstvo PF UM je, da vzgaja nove pravnike, ki bodo svoj poklic opravljali odgovorno in pošteno. Načelo je na PF UM v veliki meri implementirano. Vprašanje poklicne odgovornosti raziskovalcev je širši družbeni problem, nanj pa vpliva več dejavnikov, ki so izven dometa fakultet. Tak primer so tudi habilitacijska merila, ki silijo v hiperprodukcijo člankov, kar lahko prispeva k podvajanju raziskav (avtoplagiatorstvu).</p>	<p>Delo vseh teles PF temelji na presojanju in spodbujanju poklicne odgovornosti zaposlenih.</p> <p>Na fakulteti se poudarjata pomen dobrih raziskovalnih praks in spoštovanje pravic intelektualne lastnine.</p>

4. Poklicni odnos

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		

FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	<p>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.</p> <p>Načelo je večinoma implementirano. Vendar se nekateri posamezniki žal še vedno ne odzivajo kot del delovnega kolektiva; prednost dajejo individualnemu delu in akademsko svobodo razumejo kot pravico do individualizma, se pravi do delovanja brez upoštevanja pravil (tudi pri prijavi projektov).</p>	<p>Raziskovalci imajo podporo in dostop do vseh tehničnih služb članice, kar zadeva financiranje ali logistične vidike izvajanja projekta.</p>

5. Pogodbene in pravne obveznosti

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		

6. Odgovornost

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		

FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
7. Dobre prakse pri raziskavah			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	Načelo je skoraj v celoti implementirano. Od zadnje analize je bilo na fakulteti izboljšano področje obnove podatkov v primeru odpovedi IKT. Ni pa še v celoti dodelano področje varstva osebnih podatkov, tudi zaradi nejasnosti v nacionalni zakonodaji. Področje varnosti in zdravja pri raziskavah na področju prava praviloma ni zelo problematično..	Članica spoštuje relevantno nacionalno zakonodajo in skrbi, da se zaposleni seznanjajo z aktualnimi spremembami in novostmi na področju GDPR. Članica redno izvaja usposabljanja za zdravje in varstvo pri delu.
8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+/-	Glede na povečane aktivnosti prijav na različne razpise je izražen pozitiven trend širjenja in izkoriščanja rezultatov. Zaposlenim je tudi na voljo večja možnost financiranja.	Tudi v letu 2021 so bila prejeta sredstva za financiranje prispevkov, monografij.
FS	+		
FT	+		

FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
9. Sodelovanje z javnostmi			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+/-	Večkrat smo organizirali okrogle mize na določene strokovne tematike. Težava je pritegniti zanimanje javnosti.	Izvedene okrogle mize, sicer pa javne objave na spletni strani, izvedba konferenc, okroglih miz , ...
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		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.
10. Nediskriminacija			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		

FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
11. Sistemi ocenjevanja in presoje			
EPF	+		
FE	+/-	To se preverja s habilitacijskimi postopki na vsakih 5 let. Obstajajo univerzitetna pravila, posamezne članice oblikujemo samo izvolitvene kriterije.	Potekajo letna ocenjevanja zaposlenih (letna ocena delovne uspešnosti).
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	-/+	Merila za ocenjevanje raziskovalnega kadra so deloma prilagojena, saj gre v veliki večini primerov za pedagoške delavce, ki opravljajo tudi raziskovalno delo in je glede na vsebinsko povezanost nemogoče potegniti jasno ločnico med enim in drugim.	V letu 2019 so bile sprejete smernice za ocenjevanje delovne uspešnosti in letne delovne uspešnosti za napredovanje, ki so za raziskovalce deloma prilagojene.
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		Tudi raziskovalci so vključeni v sistem letnih razgovorov z vodstvom fakultete in rednega ocenjevanja (vsakih 6 mesecev), ki je podlaga za poklicno napredovanje. Vsako leto UM FZV podeli nagrado za najboljšega raziskovalca na podlagi doseženih rezultatov raziskovalnega dela po SICRIS klasifikaciji.
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
ZAPOSLOVANJE – novačenje in selekcija kadrov			
12. Zaposlovanje			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		

FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		Zaposlovanje mladih raziskovalcev po zaključku dr. študija. Do sedaj smo zaposlili 3 MR.
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
13. Zaposlovanje (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	-/+	Trenutna praksa še ni utečena. Doslej smo imeli primer tujega državljana BiH, dr. ekonomskih znanosti, ki je uspešno kandidiral na razpisu za raziskovalce na začetku kariere in se vključil v eno izmed PS fakultete. Bilo je precej administrativnih ovir, kot npr. pridobivanje t. i. enotnega dovoljenja za prebivanje in delo, neprimerljiv sistem vpisovanja bibliografskih enot, ki so morale biti naknadno vnesene v sistem Cobiss, hitra izvolitev v najnižji raziskovalni naziv je bila pogoj, da je lahko začel sodelovati kot raziskovalec PS. Podobno – več težav in administrativnega dela – je bilo v primeru raziskovalke, dr. psihologije, ki je sodelovala na nekem projektu v ZDA in se namerava zaposliti na FF UM.	Omenjena primera sta dobri izkušnji, pri katerih smo zaznali, kako administrativno zahtevni so lahko takšni postopki. Pozitivno je, da iz tega izhaja vsaj približna orientacija, kako postopati v podobnih primerih.
FGPA	+	Na fakulteti izvajamo postopke zaposlovanja v skladu z Navodili o zaposlovanju na UM	
FKBV	+/-	Objave zaposlitvenih možnosti ne uporabljajo mednarodnih ali globalno dostopnih spletnih virov	
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	-	Ne moremo zaposlovati po principu pridobivanja najboljših tujih strokovnjakov, ker se zahteva obvladovanje slovenskega jezika za poučevanje v Slovenščini. 8. Člen ZVIS Pri raziskovanju najboljših strokovnjakov iz 3. držav (sedaj tudi VB!) se soočamo z zelo hudo težavo – Republika Slovenija ne dopušča možnosti zaposlitve tujca iz tretje države, v kolikor ta ne bi delal v RS (brez dovoljenja za bivanje), kar nam praktično v celoti onemogoča širjenje ekipe s strokovnjaki izven EU.	
FVV	+		

FZV	+		Razpisi za delovna mesta raziskovalne narave se objavljajo tudi na portalu Euraxess.
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
14. Izbor (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		Upoštevamo navodila UM.
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
15. Preglednost (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	Načelo je v glavnem implementirano, saj so kandidati že na podlagi zakonodaje seznanjeni s postopkom zaposlovanja, številom delovnih mest in poklicnimi možnostmi. Manj preglednosti je pri	Pri vsakem postopku zaposlovanja članica pripravi ocenjevalne kriterije za presojo kandidatov (izbirna merila).

		evalvaciji vlog neizbranih kandidatov (njihove prednosti in slabosti), kjer še obstaja možnost izboljšave.	Članica upošteva strategijo UM (2021-2023) na področju človeških virov v raziskovanju.
16. Merila ocenjevanja (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
17. Kronološka odstopanja v življenjepisih (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+	Primeri kronološkega odstopanja v življenjepisih na Fakulteti za varnostne vede še nismo imeli, zato ne moremo podati ocene upoštevanja tega načela v preteklosti, smo pa zavezani temu načelu.	
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
18. Priznavanje izkušenj z mobilnostjo (kodeks)			

EPF	+		
FE	+		
FERI	-/+	Izkazane reference in izkušnje z mobilnostjo kandidatov za raziskovalna delovna mesta smiselno upoštevamo kot pozitivno referenco pri zaposlovanju. Se pa raziskovalci, ki prihajajo iz zasebnega sektorja in že imajo večletne delovne izkušnje, skladno s predpisi pri prehodu v javni sektor uvrstijo v izhodiščni plačni razred, prav tako zakonodaja ne omogoča priznavanja delovne dobe v zasebnem sektorju pri napredovanju.	
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
19. Priznavanje kvalifikacij (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		Upoštevamo navodila UM.
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
20. Upoštevanje delovne dobe (Seniority) (kodeks)			
EPF	+		

FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
21. Podoktorska imenovanja (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	-	Žal UM FERI nima finančnih virov za neposredno pokrivanje podoktorskega izobraževanja. Se pa s pridobivanjem obsežnejših, predvsem mednarodnih raziskovalnih projektov, skuša za čas trajanja projekta zaposlovati čim bolj izkušene raziskovalce, ki že imajo naziv doktorja znanosti.	
FF	-	Uspešnih kandidatur za podoktorske študente že več let nismo imeli. Uspešnost prijav je zaradi nizkih kvot na področju družboslovja in humanistike še zmerom zanemarljiva.	Mlade doktorje znanosti na FF UM še bolj kot prejšnja leta spodbujamo k prijavljanju podoktorskih projektov. Nekateri so v lanskem letu (2020) in letos (2021) poskusili s prijavljanjem podoktorskih projektov v tujini in trudimo se, da njihove izkušnje prenesemo na druge potencialne kandidate.
FGPA	-		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
DELOVNI POGOJI IN SOCIALNA VARNOST			

22. Priznavanje poklica

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	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 so vedno na voljo za obravnavo posamičnih primerov.

23. Raziskovalno okolje

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+/-	Spodbudnost raziskovalnega okolja je povezana s prostorskimi (na fakulteti premalo kabinetov) in finančnimi omejitvami (fakulteta sicer razpolaga s popisom potrebne opreme po oddelkih, vendar nabave zaradi finančnih omejitev ne more realizirati). Obenem je dotrajnost stavbe na Koroški cesti 160 več kot očitna.	Fakulteta se prijavlja na ustrezne razpisa, ki potekajo na ravni UM. Oddelkom namenja določen minimalni delež sredstev, iz katerega lahko le-ti nabavijo manjše kose opreme. Neprestano izboljšuje omrežno infrastrukturo po celotni stavbi, iz prihodkov projektov občasno načrtuje večje skupno javno naročilo za nujno opremo. Na FF UM upravičeno pričakujemo, da se bo začel postopek izgradnje nove stavbe.
FGPA	+/-	Dvig finančnih sredstev je sicer zakonsko zagotovljen v skladu z Zakonom o znansvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti, ki ga bo potrebno implementirati v praksi. Pričakujemo sredstva za RIUM 2, INOVUM....	Na fakulteti vsakoletno finančno nagradujemo najuspešnejše mlajše raziskovalce (razpis). Prav tako finančno nagradujemo objave raziskovalcev v Scopus in WoS.
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	-/+	Zastarela raziskovalna oprema.	Prijava na razpis RIUM.
FOV	-/+	Največji manko je glede opreme in sredstev za nakup le-te.	Še vedno se soočamo z zakonodajnimi omejitvami zaradi lokacije, ki glede na naš sedež sodi v drugo kohezijsko regijo kot Univerza v Mariboru. Zaradi pravne subjektivitete Univerze v Mariboru kot celote ne moremo kandidirati znotraj naše kohezijske regije

			in nam je tako onemogočeno pridobivanje npr. sredstev za opremo. Pričakujemo angažma univerze napram zakonodajalcu za ureditev situacije.
FS	+/-	nacionalna zakonodaja in pravila organizacijska kultura na univerzi (objekti so v veliki večini dotrajani – okna, napeljave itd., prostorske omejitve, omejena finančna sredstva za vlaganje v prostore in opremo)	Zaradi pomanjkanja sredstev za redno vzdrževanje infrastrukture na FS, se delne posodobitve infrastrukture (nova okna, vodovodna in električna napeljava, itd.). Fakulteta zato že od vsega začetka zelo aktivno sodeluje pri pripravi projekta Innovum v okviru katerega je predvidena rušitev dotrajanih stavb in postavitve popolnoma nove in sodobne infrastrukture. Odvijajo na ravni laboratorijev s sredstvi, pridobljenimi v okviru projektov. Velika pridobitev pomeni RI, ki jo pridobivamo v okviru projekta RIUM. Ta posodobitev opreme in prostorov bo raziskovalcem bistveno izboljšala okolje za raziskovalno usposabljanje in možnosti doseganja vrhunskih rezultatov.
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
24. Delovni pogoji			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+/-	Na razpolago premalo raziskovalne opreme, ali pa je slednja zastarela. Finančno stanje članice trenutno glavni razlog za ne-posodabljanje raziskovalne opreme.	
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+/-	Del raziskovalcev ima, predvsem zaradi prostorske stiske, neustrezne delovne pogoje.	Priprava dokumentacije za prizidek.
FOV	+	Glede na podane predloge se ureja ustrezne delovne pogoje.	
FS	+/-	pravila na univerzi organizacijska kultura na univerzi (prostorske omejitve, objekti zaradi dotrajanosti marsikje niso primerni za raziskovalce invalide)	Zaradi dotrajanosti zgradb in pomanjkanja sredstev, so bile izvedene le najnujnejše posodobitve in prilagoditve za raziskovalce invalide (izvedena je bila prenova glavnega vhoda na Smetanovi ulici, ki študentom invalidom omogoča lažji dostop do objektov tehniških fakultet). Priprava in izvedba projekta Innovum na UM bo pomenila izgradnjo in vzpostavitev napredne RI, v kateri bodo zagotovljeni primerni delovni prostori za vse zaposlene. Prilagodljiv delovni čas in delo od doma, kjer narava dela to dopušča je bila med raziskovalnim kadrom zelo dobro sprejeta, zato si bomo prizadevali, da se podobne možnosti načrtovanja in izvedbe delovnega procesa za raziskovalce do neke mere ohranijo tudi v bodoče.
FT	+		

FVV	+		Fakulteta za varnostne vede je v fazi prenove/gradnje novih prostorov, kjer so načrtovani optimalni delovni pogoji za vse zaposlene in za študente.
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	Načelo je v veliki meri implementirano, še vedno pa ne v celoti. Razlogi so izven dometa fakultete. Po eni strani je to habilitacijski pogoj trimesečne odsotnosti, ki raziskovalke – matere postavlja v težji položaj. Gre tudi za objektivne težave; članica na primer ne more razporediti pedagoških ur na način, da občasno ne bi 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.). V obdobju izrednih razmer zaradi epidemije je tudi PF uvedla delo na domu (tudi za strokovne sodelavce), kar je omogočilo boljše usklajevanje poklicnega in družinskega življenja.
25. Stabilnost in stalnost zaposlitve			
EPF	+		
FE	+		
FERI	-/+	Raziskovalce se pretežno zaposluje za določen čas trajanja projekta, kar jim ne omogoča stabilnosti, enakovredne pedagoškim delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Takšen način zaposlovanja raziskovalcev za čas trajanja projektov predvideva nacionalna zakonodaja. Se pa na fakulteti trudimo, da zaposlitve za projektno delo trajajo več let, poleg tega se je kar nekaj raziskovalcev v zadnjih letih že zaposlilo tudi za nedoločen čas. Za raziskovalce, ki so zaposleni za določen čas trajanja projektov, pa se skuša pridobiti nove vire financiranja še pred iztekom pogodbe o zaposlitvi.	
FF	+/-	Posebej pereč je položaj MR, ki po zaključenem usposabljanju le težko dobijo zaposlitev za nedoločen čas. Zaradi finančnih omejitev in zahteve po nezaposlovanju novih delavcev, se jim zaposlitev lahko podaljšuje le za čas raziskovalnega dela na morebitnem projektu. Pozitivno in razveseljivo je dejstvo, da sta bili konec leta 2021 dve programski skupini (od skupno štirih, ki delujejo v okviru FF UM) podaljšani za naslednjih šest let, žal pa finančno v nespremenjeni obliki. Na splošno so vse štiri programske skupine – kljub zelo dobrim rezultatom – v primerjavi s primerljivimi skupinami v Sloveniji neprimerno in nesorazmerno zelo »podhranjene«.	Sistemskih rešitev tukaj ni mogoče predvideti. Fakulteta je privzela prakso, da so nove zaposlitve mogoče le na projektih, zato spodbuja izkušenejši raziskovalce z ustreznimi referencami k čim večjem prijavljanju kot edini možnosti za kadrovske okrepitve oddelkov. V zadnjih dveh letih (2020-2021) se še bolj intenzivno spodbuja kolege, naj prijavljajo nacionalne in evropske projekte. Na razpisih ARRS se je npr. v zadnjih dveh letih število prijav na članici bistveno povečalo, na zadnjem razpisu (2021) smo tako tudi dobili tri nove projekte. Ravno tako velja glede povečanja števila prijav na evropskih razpisih za raziskovalne projekte. Lani (2020) je bil npr. na razpisu Marie Skłodowska-Curie eden izmed profesorjev FF UM supervisor tujemu kandidatu, kateremu je bila torej naša fakulteta t. i. host institution, letos (2021) pa smo imeli dva taka primera; letos (2021) je bila tudi oddana prijava večjega ERC projekta; mlajši kolega pa je ob enem letos (2021) ponovno prijavil projekt Marie Skłodowska-Curie na tuji (prestižni) univerzi (na rezultate vseh teh prijav še čakamo). Zavedamo se, da je uspešno prijavljanje projektov dolgoročno, zato pa je v danih razmerah ter bo tudi v prihodnje spodbujanje oz. motiviranje in svetovanje toliko pomembnejše. Tudi v ta namen je vodstvo fakultete jeseni 2021 (pred tem so bile omejitve

			zaradi t. i. kovid razmer) začelo s posameznimi oddelki sistematične pogovore.
FGPA	+	Stabilnost in stalnost zaposlitev uspešnih raziskovalcev je omogočena za obdobje 3-5 let.	
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	-/+	nacionalna zakonodaja in pravila pravila na univerzi (zaposlitve raziskovalcev se sklepajo za določen čas in so vezane na trajanje projektov, ni stabilnosti zaposlitve raziskovalcev zaradi projektnega načina dela in zaradi odsotnosti sistema premostitvenih sredstev na UM za raziskovalce, ki trenutno nimajo financiranja)	Z raziskovalci, ki imajo zagotovljeno financiranje iz projektov za daljše obdobje, se pogodbe o zaposlitvi sklepajo za čas trajanja projektov. Bistveno izboljšanje stanja na tem področju pričakujemo na osnovi novega ZZRID.
FT	+		
FVV	+/-	V prihodnje ob uveljavljanju nove zakonodaje na področju raziskovanja upamo, da se bo področje financiranja raziskovalcev tudi na Univerzi sistemsko uredilo.	Pogodbe so sestavljane tako, da se dopolnjuje delovne obveznosti iz naslova pedagoške in raziskovalne dejavnosti. Če gre za zaposlitev na področju raziskovalne dejavnosti, in po prenehanju raziskovalnega projekta ni mogoče zagotoviti financiranja zaposlitve, se takšna zaposlitev prekine. Pri tem pa FVV naredi vse, da bi se zaposlitveni odnos z raziskovalcem, ki je pridobil organizacijsko specifične in delovno specifične kompetence na FVV UM, nadaljeval, v kolikor je to mogoče.
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
26. Financiranje in plače			
EPF	+		
FE	+/-	Nacionalna zakonodaja: Sistemsko financiranje ni zagotovljeno za vse raziskovalne organizacije.	Prijavili smo se na javni razpis za raziskovalni program, vendar zaradi premajhne kvote sredstev žal neuspešno.
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+/-	Pogoji financiranja so v veliki meri odvisni od plač v javnem sektorju in mnogokrat neprilvačni za mlad kader. Nezadostno in nesistemsko financiranje fakultete.	
FKKT	+		
FL	-	Nacionalna zakonodaja in pravila (pridobitev programske skupine) Sprememba plačnih razredov za izvajalce pedagoškega procesa na fakultetni ravni. Natančno opredeljeni kriteriji za napredovanja. Prevelik vpliv posameznikov na napredovanja.	
FNM	+		
FOV	-	Glavna omejitev s tega področja je nacionalna zakonodaja, ki določa plače.	

FS	+		
FT	-	Fakulteta nima zagotovljenega stabilnega vira financiranja, kar se vleče že od ustanovitve naprej.	Na fakulteti poskušamo pridobivati neodvisne finančne vire, kot so projekti in izredni študenti, vendar to ne zagotavlja stabilnega vira in povzroča težave predvsem pri stabilnem zaposlovanju raziskovalcev in hkrati preobremenjenost pedagogov. Velike upe polagamo v nov Zakon o znanstvenoraziskovalni in inovacijski dejavnosti, ki naj bi tudi mlajšim fakultetam zagotovila stabilno financiranje in vsaj delno rešila ta problem.
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	-/+	Načelo je le delno implementirano, razlog pa je v slovenski zakonodaji. Le-ta sicer ustrezno ureja pravice iz socialnih zavarovanj za raziskovalce, ki so v delovnem razmerju (bolniško nadomestilo, nadomestilo za primer brezposelnosti itd.), manj ustrezno pa višino plačila za delo. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, ki določa višino plače za vse javne uslužbenke v RS, pri tem neustrezno vrednoti delo raziskovalcev.	Znotraj zakonodajnih okvirov fakulteta redno skrbi za ustrezno financiranje in plače. Ker gre pri vrednotenju raziskovalnega dela za sistemski problem, fakulteta ne more ukrepati.

27. Enakomerna in enakopravna zastopnost spolov

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		Vsi zaposleni se v enaki meri in primerljivo uspešno vključujejo v raziskovalno delo, ne glede na spol
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		

28. Razvoj kariere

EPF	+/-	- na ravni UM je zadeva pravno – formalno urejena vendar se v praksi izvaja internio navodilo vezano na finančna sredstva.	- Na EPF sicer obstajajo neskladja med izvoljenim nazivom in delovnim mestom nekaterih zaposlenih, kar smo v letu 2021 delno rešili s t.i. dvojnimi pogodbami. Z zaposlenimi pri katerih je bilo ugotovljeno neskladje in so izvoljeni v naziv docent, izredni profesor ali redni profesor, so se sklenile dvojne pogodbe, ki upoštevajo dejansko opravljanje
-----	-----	--	---

			dela visokošolskega učitelja oz. visokošolskega sodelavca skladno z načrtom izvedbe pedagoškega dela za tekoče študijsko leto. - Spodbujanje zaposlenih za bolj aktivno sodelovanje raziskovalcev UM EPF v aktivnostih UM v zvezi s kariernim svetovanjem za zaposlene.
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+/-	Potrebna je več dialoga med posameznikom in članico glede razvoja kariere. Posamezniki so odvisni od samega sebe glede razvoja kariere. Potrebna bi bila strategija razvoja mladih na članici.	
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+	Glede na vsebinsko povezanost pedagoškega in znanstveno raziskovalnega dela je razvoj kariere omogočen.	
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	Načelo je v veliki meri implementirano, saj fakulteta v veliki večini zaposluje za nedoločen čas, kar jim omogoča stabilnost kariere. Fakulteta si prizadeva tudi za razvoj njihove kariere, z zagotavljanjem ustreznega mentorstva.	Fakulteta skrbi za strokovno pokritost posameznih študijskih področij ter za zadostno (v okviru zakonskih in finančnih zmožnosti) kadrovske pokritost le-teh.
29. Vrednotenje mobilnosti			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		

PeF	+		
		<p>Načelo je implementirano v dejanskem ravnanju vodstva fakultete, ki mobilnost raziskovalcev šteje kot prednost. Prav tako so glede na pravo EU, dvostranske pogodbe in slovensko zakonodajo v sistemu socialnih zavarovanj raziskovalcem priznane pravice, pridobljene v drugih državah. Ni pa to načelo sistemsko upoštevano pri prehodu raziskovalca iz zasebnega v javni sektor (pri določitvi višine plače oziroma napredovanju). Prav tako habilitacijska merila ustrezno ne vrednotijo mobilnosti (na primer dejstva, da je bil raziskovalec pred zaposlitvijo na fakulteti zaposlen v zasebnem sektorju).</p> <p>Univerzitetna habilitacijska merila dajejo premajhno težo sodelovanju v mednarodnih projektih (ne zgolj vodij projektov, ampak tudi ostalih sodelujočih).</p>	<p>Fakulteta zelo spodbuja mobilnost raziskovalcev skozi raznolike in vedno nove oblike mednarodnega sodelovanja (projekti, izmenjave, tudi v okviru programov za gostovanja) 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).</p>
PF	+/-		

30. Dostop do poklicnega svetovanja

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	-/+	<p>Poklicno svetovanje kot pomoč raziskovalcem še ni dobro zaživelo. Morda premalo vemo o tovrstnih možnostih in priložnostih, ki jih nudi Karierni center UM.</p>	<p>Treba bi bilo okrepiti stike s Kariernim centrom UM, jih povabiti na fakulteto, da zaposlenim predstavijo svoje delo in področja, kjer lahko vzajemno sodelujemo.</p>
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+	<p>V okviru strategije razvoja je zagotovljeno tudi svetovanje, ki se navezuje na organizacijo.</p>	
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		

31. Pravice intelektualne lastnine

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		

FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
32. So-avtorstvo			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		Veliko znanstvenih del na FVV UM nastane v soavtorstvu. Fakulteta spodbuja krepitev tovrstnega sodelovanja.
FZV	+		Pomen soavtorstva na člankih se promovira tekom celotnega študija. Dodatno organiziramo vsako leto tudi predavanja priznanega profesorja, ki je hkrati tudi glavni urednik ene najbolj priznanih revij s področja ZN, kjer je poleg osnov publiciranja poudarek tudi na soavtorstvu pri raziskavah.
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
33. Poučevanje			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+/-	Plače najmlajših raziskovalcev, začetnikov so prenizke. Plače raziskovalcev bi bilo potrebno na novo ovrednotiti.	
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		

FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	Načelo je v veliki meri implementirano, saj se fakulteta trudi ustrezno razporediti ure poučevanja in raziskovalne obveznosti raziskovalcev. Oviro celoviti uveljavitvi načela predstavlja dejstvo, da zaradi nezadostnega števila raziskovalcev le-ti poučujejo različne predmete, kar pomeni večjo obremenitev. Raziskovalcem, ki so prekomerno obremenjeni s poučevanjem, pa se to upošteva pri plači. Na nivoju UM se izvaja tudi vrsta usposabljanj raziskovalcev za poučevanje.	V zadnjem obdobju je prišlo do nekaj kadrovskih okrepitev, kar izboljšuje situacijo glede poučevanja. Pedagoška kadrovska podhranjenost fakultete pa s tem še ni odpravljena.

34. Pritožbe/prizivi

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+	V kolikor bi prejeli pritožbo, bi ustrezno postopali.	
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+	Slovenska delovna zakonodaja ustrezno ureja vprašanje reševanja delovnih sporov, prav tako na nivoju UM.	Na nivoju UM je področje integritete ustrezno urejeno. V praksi na tem področju ne zaznavamo težav.

35. Udeležba v organih odločanja

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		

FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
USPOSABLJANJE IN RAZVOJ			
36. Odnosi z nadrejenimi (nadzorniki)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
37. Nadzor in vodstvene obveznosti			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		

FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		

38. Nenehen poklicni razvoj

EPF	+		
FE	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: Zaradi nezadostnih finančnih sredstev nenehnega poklicnega razvoja ni mogoče popolnoma zagotavljati.	Raziskovalcem se omogoča usposabljanja, delavnice, konference in druge oblike poklicnega razvoja v okviru finančnih zmožnosti.
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		

39. Dostop do raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja

EPF	+		
FE	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila: Zaradi nezadostnih finančnih sredstev raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja ni mogoče popolnoma zagotavljati.	Raziskovalcem je omogočen dostop do raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja v okviru finančnih zmožnosti.
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	-/+	Fakulteta je na dislocirani enoti in dostop do nekaterih izobraževalnih vsebin je otežkočen. Prav	



		tako, zaradi nezadostnega financiranja, nimamo dovolj virov za usposabljanje in neprekinjen (karierni) razvoj.	
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
40. Nadzor			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		

Analiza stopnje implementacije načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru je bila sprejeta dne 25. 1. 2022, na 27. redni seji Senata Univerze v Mariboru.

Rektor Univerze v Mariboru

prof. dr. Zdravko Kačič