

Analiza stopnje implementacije načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru 2020

V mesecu februarju in marcu 2020 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 oziroma sporočijo napredek od zadnje analize, ki je potekala v mesecu septembru in oktobru 2017. 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	0	1	0	16
2. Etična načela	0	0	2	15
3. Poklicna odgovornost	0	0	2	15
4. Poklicni odnos	0	0	1	16
5. Pogodbene in pravne obveznosti	0	0	0	17
6. Odgovornost	0	0	0	17
7. Dobre prakse pri raziskavah	0	0	1	16
8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov	0	0	1	16
9. Sodelovanje z javnostmi	0	0	1	16
10. Nediskriminacija	0	0	0	17
11. Sistemi ocenjevanja in presoje	0	1	1	15
12. Zaposlovanje	0	0	0	17
13. Zaposlovanje (kodeks)	1	1	3	12
14. Izbor (kodeks)	0	0	0	17
15. Preglednost (kodeks)	0	0	1	16
16. Merila ocenjevanja (kodeks)	0	0	0	17
17. Kronološka odstopanja v življenjepisih (kodeks)	0	0	0	17
18. Priznavanje izkušenj z mobilnostjo (kodeks)	0	1	0	16
19. Priznavanje kvalifikacij (kodeks)	0	0	0	17
20. Upoštevanje delovne dobe (Seniority) (kodeks)	0	0	0	17
21. Podoktorska imenovanja (kodeks)	3	1	0	13
22. Priznavanje poklica	0	0	1	16
23. Raziskovalno okolje	0	2	3	12
24. Delovni pogoji	0	0	5	12
25. Stabilnost in stalnost zaposlitve	0	2	3	12
26. Financiranje in plače	1	1	2	13
27. Enakomerna in enakopravna zastopanost spolov	0	0	0	17
28. Razvoj kariere	0	0	3	14
29. Vrednotenje mobilnosti	0	0	1	16
30. Dostop do poklicnega svetovanja	0	1	0	16
31. Pravice intelektualne lastnine	0	0	0	17
32. So-avtorstvo	0	0	0	17
33. Poučevanje	0	0	2	15
34. Pritožbe/prizivi	0	0	1	16
35. Udeležba v organih odločanja	0	0	0	17
36. Odnosi z nadrejenimi (nadzorniki)	0	0	1	16
37. Nadzor in vodstvene obveznosti	0	0	1	16
38. Nenehen poklicni razvoj	0	0	1	16
39. Dostop do raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja	0	1	1	15
40. Nadzor	0	0	0	17

Indikatorji upoštevanja:

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

Iz analize izhaja, da so načela, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa, na Univerzi v Mariboru močno upoštevana. Popolno implementacijo lahko ugotovimo pri udejanjanju kar 14 načelih: **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, udeležba v organih odločanja ter nadzor**. Pri teh načelih je vseh 17 članic poročalo, da je načelo v popolnosti implementirano. V analizi, ki je potekala v mesecu septembru in oktobru 2017 je bilo popolno implementirano le načelo nediskriminacije.

16 članic Univerze v Mariboru je popolno implementacijo označilo pri načelih **svoboda raziskovanja, poklicni odnos, dobre prakse pri raziskavah, širjenje, izkoriščanje rezultatov, sodelovanje z javnostmi, preglednost (kodeks), priznavanje izkušenj z mobilnostjo (kodeks), priznavanje poklica, vrednotenje mobilnosti, dostop do poklicnega svetovanja, pritožbe/prizivi, odnosi z nadrejenimi (nadzorniki), nadzor in vodstvene obveznosti ter nenehen poklicni razvoj**.

Ker je smisel analize v ugotavljanju odstopanja od zelenega stanja, analizo osredinjamo na načela, kjer so posamezne članice poročale največja odstopanja.

Nezadovoljivo implementirano 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, poglavitni namen pa mora biti omogočanje dodatnih možnosti poklicnega razvoja za raziskovalno kariero v smislu dolgoročnih kariernih pričakovanj.

Nekaj nezadovoljstva 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.

Nekaj težav se 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.

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 spodbujajo 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.

Analiza stopnje implementacije načel, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa je pokazala tudi, da se je implementacija nekaterih načel ponekod znižala (primerjava analize, ki je potekala v mesecu septembru in oktobru 2017 in analize izvedene v mesecu februarju in marcu 2020).

Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede je navedla, da je načelo **svoboda raziskovanja** sedaj le delno implementirano. Kot razlog navaja operativne omejitve, npr. iz proračunskih razlogov.

Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo je kot razlog za slabšo implementacijo **etičnih načel** navedla organizacijsko kulturo na univerzi. Raziskovalna dejavnost na fakulteti in univerzi se mora izvajati z visoko stopnjo etike in z ničelno toleranco do vseh negativnih odstopanj.

Filozofska fakulteta pri načelu **zaposlovanje (kodeks)** omenja, da trenutna praksa še ni utečena. Doslej so imeli le primer tujega državljanca BiH, 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. Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede je pri tem načelu omenila, da objave zaposlitvenih možnosti ne uporabljajo mednarodnih ali globalno dostopnih spletnih virov, Fakulteta za turizem pa, da ne morejo zaposlovati na odprti sceni, pridobivati najboljše tujih strokovnjakov, ker se zahteva obvladovanje slovenskega jezika za poučevanje v slovenščini.

Implementacija načela **priznavanje izkušenj z mobilnostjo (kodeks)** je sedaj nižja na Fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, ki navaja, da izkazane reference in izkušnje z mobilnostjo kandidatov za raziskovalna delovna mesta smiselno upoštevajo 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.

Filozofska fakulteta zaradi dejstva, da uspešnih kandidatur za podoktorske študente že več let niso imeli, načela **podoktorska imenovanja** ne uspe implementirati.

Kot razlog za nižjo implementacijo načela **delovni pogoji** Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede navaja, da je na razpolago premalo raziskovalne opreme, ali pa je slednja zastarela ter finančno stanje, ki je trenutno glavni razlog za neposodabljanje raziskovalne opreme.

Stabilnost in stalnost zaposlitve predstavlja težavo na Fakulteti za elektrotehniko, računalništvo in informatiko, saj se raziskovalce pretežno zaposluje za določen čas trajanja projekta, kar jim ne omogoča stabilnosti, enakovredne pedagoškemu delavcu, zaposlenim za nedoločen čas. Takšen način zaposlovanja raziskovalcev predvideva nacionalna zakonodaja. Se pa na fakulteti trudijo, da zaposlitve za projektno delo trajajo več let in da se skuša pridobiti nove vire financiranja še pred iztekom pogodbe o zaposlitvi. Fakulteta za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo meni, da težavo predstavlja nacionalna zakonodaja in pravila na univerzi, potrebno pa bi bilo zagotoviti večjo stabilnost zaposlitev

raziskovalcev, predvsem perspektivnih mlajših raziskovalcev. Fakulteta za strojništvo prav tako omenja nacionalno zakonodajo in 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). Fakulteta za varnostne vede je zapisala, da so pogodbe 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 fakulteta naredi vse, da bi se zaposlitveni odnos z raziskovalcem, ki je pridobil organizacijsko specifične in delovno specifične kompetence na fakulteti, neprekinjeno nadaljeval, v kolikor je to mogoče.

Fakulteta za kmetijstvo in biosistemske vede pri **financiranju in plačah** omenja, da so pogoji financiranja v veliki meri odvisni od plač v javnem sektorju in mnogokrat neprivlačni za mlad kader ter nezadostno in nesistemsko financiranje fakultete. Fakulteta za turizem nima zagotovljenega stabilnega vira financiranja, kar se vleče že od ustanovitve naprej.

Po mnenju Fakultete za kmetijstvo in biosistemske vede je potrebna 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.

Filozofska fakulteta kot razlog za nižjo implementacijo načela **dostop do poklicnega svetovanja** navaja, da poklicno svetovanje, kot pomoč raziskovalcem še ni dobro zaživelo ter da morda premalo vedo o tovrstnih možnostih in priložnostih, ki jih nudi Karierni center UM.

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

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? Ali je to:</p> <p>- nacionalna zakonodaja in pravila (navedite, katera)</p> <p>- pravila na univerzi (navedite katera)</p> <p>- organizacijska kultura na univerzi (napišite na kratko, katere značilnosti organizacijske kulture onemogočajo implementacijo tega principa)</p>	<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	+		<p>Čeprav so bila na PF UM leta 2017 opredeljena prioriteta 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. 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. Zaradi vsega naštetega lahko izpolnjevanje tega načela ocenimo kot pozitivno.</p>
2. Etična načela			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+/-	Organizacijska kultura na univerzi Raziskovalna dejavnost na fakulteti in univerzi se mora izvajati z visoko stopnjo etike in z ničelno toleranco do vseh negativnih odstopanj.	
FKBV	+		Načrt o vzpostavitvi komisije za bioetiko na fakulteti.
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		

FT	+		
FVV	+		
FZV	+		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. Vse raziskave v okviru raziskovalnih projektov se obravnavajo tudi na omenjeni komisiji.
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	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 znanstvenega dela in pedagoškega procesa. Načela še ne moremo oceniti za popolnoma implementirano, ker prihaja do posamičnih odstopanj. 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..	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/
3. Poklicna odgovornost			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+	Opredeljeno v pogodbi o delu in v statutu	
FKKT	+		
FL	+		

FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+/-	Določena stopnja replikacij je v raziskovanju zagotovo prisotna, in sicer zaradi same narave raziskovalne discipline – govorimo o preverjanju, ali določene zakonitosti veljajo tudi zunaj zahodnega dela sveta, primerjalnih študijah ... Pri tem pa velja, da se raziskovalci na FVV jasno izogibajo kakršnemu koli plagiatorstvu in upoštevajo načela intelektualne lastnine v skladu s kodeksom etike raziskovanja, ki velja na UM.	
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. 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.</p> <p>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>	Delo vseh teles PF temelji na presojanju in spodbujanju poklicne odgovornosti zaposlenih
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. 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>V pripravi so natančnejša fakultetna pravila glede prijave raziskovalnih projektov in dostopanja do razpoložljivih virov financiranja, ki bodo vsebovala tudi postopke pridobivanja dovoljenj, nadzora nad izvajanjem ter poročanja. Raziskovalci sicer že sedaj 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	+	Opređeljeno v statutu UM	
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		

FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
7. Dobre prakse pri raziskavah			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		Vključevanje v program dobrobiti za prašiče, izobraževanje obeh zaposlenih na UKC na tem področju - zadnja 4 leta.
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	K napredku na področju obnove podatkov je prispevala zaposlitev strokovnjaka za IKT (v letu 2019). Ena od njegovih pomembnih nalog je bila tudi strokovna pomoč raziskovalcem PF UM pri ureditvi oz., izboljšanju sistema obnove podatkov.

		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. Članica skrbi, da se zaposleni seznanjajo z aktualnimi spremembami in novostmi, kot denimo zagotavljanje pojasnil ob implementaciji direktive GDPR leta 2018. Članica redno izvaja usposabljanja za zdravje in varstvo pri delu.
8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+	Predvideno v vseh projektih, izjeme opredeljene v pogodbah z industrijskimi partnerji	
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+/-	Stanje sicer ni slabo, vendar bi z dovolj zagotovljenimi sredstvi bilo lahko boljše. Npr. večkrat izkoriščena možnost odprtega/zlatega dostopa.	V letu 2019 je bilo vključenih več prispevkov v zlati dostop, za katere smo tudi prejeli sredstva.
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
9. Sodelovanje z javnostmi			
EPF	+		
FE	+		

FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		Večja intenziteta medijskih objav v zadnjih letih, sodelovanje na primer z RTV Slovenija
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+/-	Večkrat smo organizirali okrogle mize na določene strokovne tematike. Problem je pritegniti zanimanje javnosti za to.	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	+		

FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
FKBV	+		
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	+		
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	V letu 2019 so bile sprejete smernice za ocenjevanje delovne uspešnosti in letne delovne uspešnosti za napredovanje, ki so za raziskovalce samo deloma prilagojene.

		jasno ločnico med enim in drugim.	
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	+		
FKBV	+		
ZAPOSLOVANJE – novačenje in selekcija kadrov			
12. Zaposlovanje			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		

FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
13. Zaposlovanje (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		Na podlagi 23. člena Zakona o visokem šolstvu je rektor Univerze v Mariboru prof. dr. Zdravko Kačič dne 7.10.2019 izdal Navodila o zaposlovanju na Univerzi v Mariboru, ki jasno določajo tako postopek objave prostih delovnih mest kot tudi izbirni postopek. Navodila na UM FERI smiselno uporabljamo pri zaposlovanju. Pri tem upoštevamo sistemizacijo delovnih mest na univerzi, zaradi česar ne moremo prilagoditi razpisa glede na vse morebitne specifične potrebe delovnega mesta.
FF	-/+	Trenutna praksa še ni utečena. Doslej smo imeli le 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.	Omenjen primer je prva izkušnja, na kateri smo lahko zaznali, kako administrativno zahtevni so lahko takšni postopki. Pozitivno je, da iz tega izhaja vsaj približna orientacija, kako postopati v podobnih primerih.
FGPA	+/-	Organizacijska kultura na univerzi Na fakulteti ne izvajamo mednarodnih razpisov pri zaposlovanje raziskovalcev.	Kljub temu imamo na fakulteti zaposleno določeno število raziskovalcev iz tujine.
FKBV	+/-	Objave zaposlitvenih možnosti ne uporabljajo mednarodnih ali globalno dostopnih spletnih virov	
FKKT	+		
FL	+		

FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	-	Ne moremo zaposlovati na odprti sceni, pridobivati najboljše tujih strokovnjakov, ker se zahteva obvladovanje slovenskega jezika za poučevanje v Slovenščini. 8. Člen ZVIs	
FVV	+		
FZV	+/-	Prostih delovnih mest za raziskovalce ne oglašujemo na portalu Euraxess.	Trenutno smo v prehodnem obdobju po katerem bomo vsako delovno mesto raziskovalne narave objavljali tudi na portalu Euraxess.
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
14. Izbor (kodeks)			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		Na UM FERI smiselno uporabljamo navodila in priporočila o izbirnem postopku in načinih vrednotenja dosežkov kandidatov za zaposlitev pri zaposlovanju raziskovalcev, podana v Navodilih o zaposlovanju na Univerzi v Mariboru. Komisije za izbor pri tem sicer sestavljajo le zaposleni na univerzi, saj bi zaradi časovnih in finančnih omejitev težko vključili še morebitne zunanje člane.
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 delovnim	Pri vsakem postopku zaposlovanja članica pripravi ocenjevalne kriterije za presojo kandidatov (izbirna merila).

		mest in poklicnimi možnostmi. Manj preglednosti je pri evalvaciji vlog neizbranih kandidatov (njihove prednosti in slabosti), kjer še obstaja možnost izboljšave.	
16. Merila ocenjevanje (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	+	Primera kronološkega odstopanja v življenjepis na Fakulteti za varnostne vede še nismo imeli, zato ne moremo podati ocene upoštevanja tega načela.	
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 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.	Spodbujamo mlade doktorje znanosti, da se po zaključenem študiju prijavljajo na podoktorski študij, vendar je uspešnost njihovih prijav zaradi nizkih kvot na področju družboslovja in humanistike zanemarljiva. Morda bi jim bilo treba posvetiti več pomoči pri njihovih prijavih.
FGPA	-		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	-/+	organizacijska kultura na univerzi	
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	+		Pridobitev raziskovalne opreme v okviru 2. faze IE.
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).	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.
FGPA	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila Dvigniti je potrebno procent BDP za raziskave na 2%. Potrebno je povečati finančna sredstva za nabavo raziskovalne opreme.	Na fakulteti vsakoletno finančno nagrajemo najuspešnejše mlajše raziskovalce (razpis). Prav tako finančno nagrajujemo objave raziskovalcev v Scopus in WoS.

		Povečati je potrebno število raziskovalnih projektov. Povečati je potrebno število mladih raziskovalcev.	
FKBV	+		Povečanje sredstev za raziskave z naslova projektnega (tržnega) denarja v zadnjih 4 letih.
FKKT	+		
FL	+		
FNM	-/+	Zastarela raziskovalna oprema.	Prijava na razpis RIUM, 2019.
FOV	-/+	Največji manko je glede opreme in sredstev za nakup le-te.	Soočamo se celo z zakonodajnimi omejitvami e.g. vključevanje v Vzhodno regijo nam ni dovoljeno, v Zahodno pa ne moremo zaradi pravne subjektivitete UM.
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.) odvijajo na ravni laboratorijev s sredstvi, pridobljenimi v okviru projektov.
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
24. Delovni pogoji			
EPF	+/-	Kaj vključuje delo na daljavo (ali je to lahko enačeno z delom na domu)?	Delo na daljavo (remote desktop/oddaljeno namizje je omogočeno); potrebna je pogodba za delo na daljavo oziroma na domu. Kako se naj ureja v prihodnje delo na daljavo na ravni UM? Iz vidika UM EPF takšnega primera še ni bilo, tako, da ni mogoče tega kazalnika (delo na daljavo) načela oceniti.
FE	+		Delovni pogoji zagotovljeni tako v Krškem, kot v Velenju.
FERI	+		
FF	+		

FGPA	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+/-	Del raziskovalcev ima, predvsem zaradi prostorske stiske, neustrezne delovne pogoje.	Priprava dokumentacije za prizidek, 2018 in 2019.
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).
FT	+		
FVV	+		
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. Poleg tega je razlog tudi v dosedanjem zadržanem odnosu vodstva UM do dela na domu (kar pa se z epidemijo spreminja). 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.
FKBV	+/-	Na razpolago premalo raziskovalne opreme, ali pa je slednja zastarela. Finančno stanje članice trenutno glavni razlog za ne-posodabljanje raziskovalne opreme.	

25. Stabilnost in stalnost zaposlitve

EPF	+		
FE	+		Vsako raziskovalno zaposlitev obravnavamo individualno in iščemo načine dolgotrajne zaposlitve.
FERI	-/+	Raziskovalce se pretežno zaposluje za določen čas trajanja projekta, kar jim ne omogoča stabilnosti, enakovredne pedagoškimi delavcem, zaposlenim za nedoločen čas. Takšen način zaposlovanja raziskovalcev predvideva nacionalna zakonodaja. Se pa na fakulteti trudimo, da zaposlitve za projektno delo trajajo več let in da 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.	Sistemskih rešitev tukaj ni mogoče predvideti. Fakulteta je privzela prakso, da so nove zaposlitve mogoče le na projektih, zato spodbuja izkušenejše raziskovalce z ustreznimi referencami k čim večjem prijavljanju kot edini možnosti za kadrovske okrepitve oddelkov.
FGPA	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila, pravila na univerzi Potrebno je zagotoviti večjo stabilnost zaposlitev raziskovalcev, predvsem perspektivnih mlajših raziskovalcev.	Za to so odgovorni tudi vodje raziskovalnih skupin.
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 projektne načina dela in zaradi odsotnosti sistema premostitvenih sredstev na UM za	Z raziskovalci, ki imajo zagotovljeno financiranje iz projektov za daljše obdobje, se pogodbe o zaposlitvi sklepajo za čas trajanja projektov.

		raziskovalce, ki trenutno nimajo financiranja)	
FT	+		
FVV	+/-	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, neprekinjeno nadaljeval, v kolikor je to mogoče.	
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
26. Financiranje in plače			
EPF	+		
FE	+		Financiranje je zagotovljeno skladno s Slovensko zakonodajo (javni sektor).
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+/-	Pogoji financiranja so v veliki meri odvisni od plač v javnem sektorju in mnogokrat neprilvačni za mlad kader. Nezadostno in nesistemske financiranje fakultete.	
FKKT	+		
FL	-/+	nacionalna zakonodaja in pravila (pridobitev programske skupine)	
FNM	+/-	Faktorizacija izplačil neposredne pedagoške izvedbe.	Po sklepu Upravnega odbora UM in Senata FNM bo faktorizacija dokončno odpravljena s 1.1.2022.

FOV	-	Glavna omejitev s tega področja je nacionalna zakonodaja, ki določa plače.	
FS	+		
FT	-	Fakulteta nima zagotavljenega 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 nestabilnost.
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 zastopanost 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	+/-	<p>- pravno in formalno je urejeno na nacionalni ravni.</p> <p>- na ravni UM je zadeva pravno – formalno urejena vendar se v praksi izvaja interno navodilo vezano na finančna sredstva.</p>	<p>- izvajanje le-teh pravno-formalnih predpisov ni dosledno.</p> <p>- neskladnost med izvoljenim nazivom in delovnim mestom.</p> <p>- na UM EPF bo potrebno izboljšati načrtovanje kariere posameznega raziskovalca in to implementirati na ravni UM.</p>
FE	+		Vsak raziskovalec ima mentorja/vodjo laboratorija, ki skrbi za razvoj raziskovalce.
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 že nekaj časa dela na konsolidiranju strokovne pokritosti posameznih študijskih področij ter za zadostno kadrovske pokritost letih. Fakulteta namerava pripraviti strategijo za razvoj kariere za raziskovalce na vseh stopnjah njihove kariere.
29. Vrednotenje mobilnosti			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		

PF	+/-	<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>
30. Dostop do poklicnega svetovanja			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	-/+	<p>Poklicno svetovanje kot pomoč raziskovalcem še ni dobro zaživel. 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	+		Določeno na nivoju pogodbe o zaposlitvi in praviln na univerzi.
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	+		
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	+/-	Nacionalna zakonodaja in pravila, organizacijska kultura na univerzi. Nadobremenitve raziskovalcev in asistentov je potrebno zmanjšati oziroma odpraviti.	

		Potrebno je uvesti vrednotenje dela glede na FTE oziroma ECTS.	
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	<p>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.</p>	<p>V zadnjem obdobju je prišlo do nekaj kadrovskih okrepitev, kar izboljšuje situacijo glede poučevanja. Pedagoška kadrovska podhranjenost fakultete pa s tem še ni odpravljena.</p>
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 je na nivoju UM urejen postopek v primeru suma trpinčenja. Dodatnega, posebnega postopka reševanja pritožb raziskovalcev in sporov med raziskovalci (še posebej mladimi) in njihovimi nadzorniki na PF, pa tudi na univerzi, ni, bi pa morda prispevalo k popolni implementaciji tega načela.	
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	+/-	Načelo je v praksi večinoma implementirano, da bo popolnoma implementirano, pa bo potrebno na fakulteti temu področju posvetiti več pozornosti.	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.
37. Nadzor in vodstvene obveznosti			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	Načelo je v praksi večinoma implementirano, da bo popolnoma implementirano, pa bo potrebno na fakulteti temu področju posvetiti več pozornosti.	
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.
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.
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		

FKBV	+		Fakulteta spodbuja odhod tujino in usposabljanja že vsa leta. Prestavitev pedagoških obveznosti se uredi.
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	-/+	Fakulteta je na dislocirani enoti in dostop do 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	+		

Legenda:

	Stopnja implementacije načela je višja , kot pri analizi, ki je potekala v mesecu septembru in oktobru 2017
	Stopnja implementacije načela je nižja , kot pri analizi, ki je potekala v mesecu septembru in oktobru 2017

Analiza stopnje implementacije načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru je bila sprejeta dne 22. 12. 2020, na 15. redni seji Senata Univerze v Mariboru.

Rektor Univerze v Mariboru

prof. dr. Zdravko Kačič