

Analiza stopnje implementacije načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru 2024

V začetku leta 2024 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 decembra 2021/januarja 2022. 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

Zbirnik odgovorov 17 članic UM o stopnji implementacije načel, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa:

Načelo	-	-/+	+/-	+	primerjava 21/22 in 24
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				17	
9. Sodelovanje z javnostmi				17	
10. Nediskriminacija				17	
11. Sistemi ocenjevanja in presoje		1	1	15	
12. Zaposlovanje				17	
13. Zaposlovanje (kodeks)	1	1	1	14	
14. Izbor (kodeks)			1	16	
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)	4			13	
22. Priznavanje poklica			1	16	
23. Raziskovalno okolje	1	2	2	12	
24. Delovni pogoji	1		4	12	
25. Stabilnost in stalnost zaposlitve	1	2	2	12	
26. Financiranje in plače	1	2	2	12	
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			1	16	
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				17	

Indikatorji upoštevanja:

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

Legenda:

	Stopnja implementacije načela je višja , kot pri analizi, ki je potekala decembra 2021/januarja 2022
	Stopnja implementacije načela je nespremenjena , v primerjavi z analizo, ki je potekala decembra 2021/januarja 2022
	Stopnja implementacije načela je nižja , kot pri analizi, ki je potekala decembra 2021/januarja 2022

V nadaljevanju predstavljamo glavne ugotovitve, ki izhajajo iz analize ter odgovore posameznih članic:

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 udejanjanju 18 načel: **pogodbene in pravne obveznosti, odgovornost, širjenje, izkoriščanje rezultatov, sodelovanje z javnostmi, nediskriminacija, zaposlovanje, 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), nadzor in vodstvene obveznosti ter nadzor**. Pri teh načelih je vseh 17 članic poročalo, da je načelo v popolnosti implementirano. Po novem sta popolnoma implementirani še načeli **širjenje, izkoriščanje rezultatov ter sodelovanje z javnostmi**, načelo izbor (kodeks) pa ni več popolnoma implementirano.

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 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.

Prav tako sta dve članici navedli, da je pri njih načelo **financiranje in plače** delno implementirano. Delodajalci in/ali financerji morajo raziskovalcem zagotoviti poštene in privlačne pogoje financiranja in/ali plač z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti (vključno z bolniškim staležem, starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in denarnim nadomestilom za primer brezposelnosti), v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in nacionalnimi ali panožnimi kolektivnimi pogodbami. Ti pogoji morajo veljati za raziskovalce na vseh stopnjah kariere, vključno z začetniki, sorazmerno z njihovim pravnim statusom, delom in s stopnjo usposobljenosti in/ali odgovornosti.

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

Nezadovoljivo implementirana načela

Nezadovoljivo implementirano (4 fakultete) je načelo **podoktorska imenovanja (kodeks)**, 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.

Po ena fakulteta je navedla nezadovoljivo implementacijo naslednjih načel:

Raziskovalno okolje: delodajalci in/ali financerji raziskovalcev morajo zagotoviti karseda spodbudno raziskovalno okolje ali okolje za raziskovalno usposabljanje ter primerno opremo, objekte in priložnosti, vključno s sodelovanjem na daljavo prek raziskovalnih mrež, ter spoštovanje nacionalnih ali sektorskih predpisov glede zdravja in varnosti pri raziskavah. Financerji morajo zagotoviti ustrezne vire za podporo pri izvajanju dogovorjenega delovnega programa.

Delovni pogoji: delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da delovni pogoji za raziskovalce, vključno z raziskovalci invalidi, kjer je to primerno, omogočajo fleksibilnost, ki je nujna za uspešno opravljanje raziskav, v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo ter nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Prizadevati si morajo za vzpostavitev takšnih delovnih pogojev, ki moškim in ženskam omogočajo združljivost družine in dela, otrok in kariere. Posebno pozornost je treba nameniti med drugim fleksibilnemu delovnemu času, skrajšanemu delovnemu času, delu na daljavo in študijskemu dopustu, kot tudi nujnim finančnim in administrativnim določbam, ki urejajo te zadeve.

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

Financiranje in plače: delodajalci in/ali financerji bi 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.

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

Znižanje implementacije načela

Primerjava analize stopnje implementacije načel, ki izhajajo iz Listine in Kodeksa, ki je potekala decembra 2021/januarja 2022, je pokazala, da se je na Fakulteti za kmetijstvo in biosistemske vede (skoraj popolnoma implementirano) znižala implementacija načela **izbor (kodeks)**. Fakulteta navaja, da je premalo upoštevan/uviden dejanski potencial ali ne-potencial kandidata, bodisi na raziskovalnem ali pedagoškem nivoju zaposlovanja.

Nižja je implementacija načela **podoktorska imenovanja (kodeks)**. Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko (nezadovoljivo implementirano) 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. Filozofska fakulteta (nezadovoljivo implementirano) že več let ni imela uspešnih kandidatur za podoktorske študente, uspešnost prijav pa je zaradi nizkih kvot na področju družboslovja in humanistike še zmerom zanemarljiva. Fakulteta za logistiko (nezadovoljivo implementirano) je navedla, da nimajo podoktorskih raziskovalcev, načelo podoktorska imenovanja (kodeks) pa je nezadovoljivo implementirano še na Fakulteti za gradbeništvo, prometno inženirstvo in arhitekturo.

Nekaj težav je tudi z implementacijo načela **raziskovalno okolje**. Filozofska fakulteta (skoraj popolnoma implementirano) navaja, da je spodbudnost raziskovalnega okolja 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 dotrajanost njihove stavbe več kot očitna. Fakulteta za naravoslovje in matematiko (delno implementirano) izpostavlja zastarelo raziskovalno opremo, ter premalo individualnih raziskovalnih sredstev za raziskovalce, ki (še) nimajo projektov. Po mnenju Fakultete za organizacijske vede (delno implementirano) je največji manko glede opreme in sredstev za nakup le-te. Fakulteta za strojništvo (skoraj popolnoma implementirano) je navedla nacionalno zakonodajo, pravila ter organizacijsko kulturo na univerzi (objekti so v veliki večini dotrajani, zastareli in dotrajani, prostorske omejitve – širitev raziskovalnih skupin zahteva dodatne prostore, omejena so finančna sredstva za vlaganje v prostore in opremo, ponekod so še tudi problemi z načelom odprtega dostopa opreme). Fakulteta za turizem (nezadovoljivo implementirano) nima svoje Programske skupine, ki bi omogočala podobno ali enako raziskovalno okolje, kot na drugih članicah UM. Z novimi pogoji o nastanku in financiranju Programskih skupin, fakulteta nima možnosti samostojnega organiziranja raziskovalnega okolja.

Prav tako se je znižala implementacija načela **delovni pogoji**. Na Fakulteti za kmetijstvo in biosistemske vede (skoraj popolnoma implementirano) je na razpolago premalo raziskovalne opreme, ali pa je slednja zastarela. Finančna nezmožnost članice je trenutno glavni razlog za ne-posodabljanje raziskovalne opreme. Na Fakulteti za naravoslovje in matematiko (skoraj popolnoma implementirano) ima del raziskovalcev, predvsem zaradi prostorske stiske, neustrezne delovne pogoje, npr. ni ustreznih raziskovalnih laboratorijev. Zaradi zastarelosti stavbe elektro inštalacije ne zadoščajo obratovanju pedagoških in raziskovalnih naprav, internetne povezave so slabe. Fakulteta za strojništvo (skoraj popolnoma implementirano) navaja pravila na univerzi ter organizacijsko kulturo na univerzi (prostorske omejitve). Fakulteta za turizem (nezadovoljivo implementirano) potrebuje stavbo. Na Pravni fakulteti (skoraj popolnoma implementirano) je načelo delovni pogoji 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 želi izvesti aktivnost energetske prenove stavbe.

Stabilnost in stalnost zaposlitve prav tako sodi med načela, pri katerih beležimo znižanje implementacije. Fakulteta za elektrotehniko, računalništvo in informatiko (delno implementirano) je zapisala, da se raziskovalce 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 trudijo, 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. Filozofska fakulteta (skoraj popolnoma implementirano) meni, da je posebej pereč položaj mladih raziskovalcev, 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«. Fakulteta za strojništvo (delno implementirano) navaja nacionalno zakonodajo, ter pravila na univerzi (zaposlitve raziskovalcev se sklepajo za določen čas in so vezane na trajanje projektov, zato je praviloma njihova zaposlitev nestabilna; enako velja za tehnični kader, ki sodeluje pri izvajanju raziskovalne dejavnosti, predvsem mlajši raziskovalci se soočajo z negotovostjo zaposlitve po zaključku usposabljanja mladega raziskovalca. Prav tako je težava, da mladi perspektivni kader, ki se habilitira in ima pogoje z rednega profesorja ne dobi učiteljskega mesta). Fakulteta za turizem (nezadovoljivo implementirano) izpostavlja nestalne zaposlitve raziskovalcev ter strokovnega in tehničnega osebja pri projektne in raziskovalnem delu, Fakulteta za varnostne vede (skoraj popolnoma implementirano) pa upa, da se bo v prihodnje ob uveljavljanju nove zakonodaje na področju raziskovanja področje financiranja raziskovalcev tudi na Univerzi sistemsko uredilo.

Na osnovi analize stopnje implementacije načel Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev na Univerzi v Mariboru je izdelan akcijski načrt kadrovske strategije za raziskovalce (priloga 1).

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		
Status: Do katere mere na vaši članici upoštevate naslednje načelo? Uporabite enega od naslednjih indikatorjev upoštevanja: + (popolnoma implementirano) +/- (skoraj popolnoma implementirano) -/+ (delno implementirano) - (nezadovoljivo implementirano)	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: - 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)	Kaj je bilo storjenega na vaši članici za izboljšanje na tem področju in kdaj?

1. Svoboda raziskovanja

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+/-	Operativne omejitve, npr. iz proračunskih razlogov Časovne omejitve zaradi istočasne pedagoške obremenitve Omejitve pri raziskovanju zaradi primankljaja bazične raziskovalne opreme	Spodbujanje prijavljanja v večjem številu na različnih razpisih. S tem pridobijo raziskovalci sredstva, ki niso zagotovljena institucionalno. Enakomerna razporeditev pedagoškega in raziskovalnega dela na fakulteti med pedagoškim kadrom. Nadobveze pri izvajanju je sorazmerno malo, s tem imajo zaposleni več časa za raziskovanje.
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		V okviru raziskovalnih področij, ki jih razvijajo oddelki FNM.
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+	Svobodna volja pri izbiri raziskovalnih tem je pomembno načelo na naši fakulteti. Pravniške teme pokrivajo vse vidike družbenega življenja in razvoja, zato je spekter proučevanja potencialno zelo širok. Raziskovalci imajo svobodno izbiro, da se odzivajo na določene družbene pojave; ki jih zaznajo sami ali k	V letu 2017 je fakulteta sprejela raziskovalno strategijo, ki določa širok spekter področij povezanih z digitalizacijo v poslovanju in družbi; v letu 2022 smo k tem temam kot prioriteto dodali tudi energetske pravo in zeleni prehod. Raziskovalci so se intenzivno usmerili na ti dve prioritetni področji, vendar, kot

		proučevanju katerih jih spodbudijo zunanji deležniki.	rečeno, se ukvarjajo po svobodni izbiri tudi z drugimi pomembnimi pravnimiškimi vprašanji. V zadnjem obdobju smo kadrovske uspeli okrepiti nekatere podhranjene katedre z mladimi kadri, s čimer skrbimo za kontinuiteto v raziskovanju. Na nekaj katedrah takšno kadrovske okrepitve še načrtujemo v prihodnjih letih. Ocenjujemo, da kadrovske okrepitve pomeni dodano vrednost tako na raziskovalnem področju, saj se znanja in izkušnje prenašajo na mlado generacijo, hkrati pa je končni učinek raziskovanja večji. Še naprej skrbimo za nakup aktualne literature ter oddaljen dostop do raziskovalnega gradiva v izbranih domačih in tujih bazah, kar je pogoj za kvalitetno raziskovanje. Zaradi vsega naštetega lahko izpolnjevanje tega načela ocenimo kot pozitivno.
--	--	--	---

2. Etična načela

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
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 svojega poslanstva v družbi; njeno strokovno področje delovanja je tisto, ki mora v družbi zagotavljati visoke etične standarde in vsi sodelavci fakultete morajo s svojim delom in ravnanjem biti vzor spoštovanja etičnih načel. Nove generacije pravnikov želimo vzgajati v skladu z načeli novega evropskega Bauhauusa. Članica je pri pedagoški in raziskovalni dejavnosti zaposlenih in študentov na vseh stopnjah študija zavezana etičnim standardom, ki zagotavljajo integriteto znanstvenega dela in pedagoškega procesa. Načela ne ocenjujemo kot v celoti implementirano, saj ocenjujemo, da je skrb za etično ravnanje stalen proces in ne zaključeno stanje.	Za udejanjanje etičnega kodeksa ter za obravnavo konkretnih primerov je pristojna Komisija za etičnost: https://www.pf.um.si/o-nas/organiziranost/drugo/komisije/ Na ravni UM je bil julija 2021 sprejet kodeks etičnega ravnanja Univerze v Mariboru, ki velja za vse zaposlene na UM.
3. Poklicna odgovornost			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+	Opredeljeno v pogodbi o delu in v statutu	
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	+/-	PF UM se zaveda, da nosi posebno odgovornost za vzgojo kadrov, ki bodo nosilci pravosodne veje oblasti v državi, s čimer je povezana nuja po odgovornem opravljanju pravniškega poklica. Poslanstvo fakultete je delati v dobro družbe ter da vzgaja nove pravnike, ki bodo svoj poklic opravljali odgovorno in pošteno. Odgovornost raziskovalcev leži tudi v tem, da se zavežejo doseganju visokega nivoja znanja na področjih, ki so ključna za nadaljnji razvoj družbe. 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 (avtoplagatorstvu).	Delo vseh teles PF temelji na presojanju in spodbujanju poklicne odgovornosti zaposlenih. Na fakulteti poudarjamo pomen dobrih raziskovalnih praks in spoštovanje pravic intelektualne lastnine.
4. Poklicni odnos			
EPF	+		
FE	+		

FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	PF UM ima utečene metode komuniciranja z zaposlenimi; v letu 2023 se je zamenjalo vodstvo fakultete, ki je med svoje prioritete naloge uvrstilo skrb za zdravo komunikacijo ter za sprotno reševanje nastalih zapletov. Ob tem je pomembno načelo odprtosti za vse argumente, strpnosti ter neposredne mediacije. Vodstvo fakultete se trudi vzpostaviti stalen dialog s posamezniki ter spodbujati njihov občutek pripadnosti fakulteti in njenim raziskovalnim ter pedagoškim ciljem. V letu 2023 smo uvedli dve novi obliki sestankov, to sta kolegij dekana in kolegij tajnika, kjer se sproti rešujejo odprta vprašanja. Načelo je večinoma implementirano. Načela ne ocenjujemo kot v celoti doseženo, ker pri izvajanju delovnih procesov na članici občasno prihaja do zapletov, ki jih največkrat povzroči preobremenjenost in časovna stiska;	Raziskovalci imajo podporo in dostop do vseh strokovnih in tehničnih podpornih aktivnosti pri izvajanju raziskovalnih aktivnosti.

		delovanje vodstva in ustreznih komisij na tem področju je torej stalen proces.	
5. Pogodbene in pravne obveznosti			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+	Opređeljeno v delovni pogodbi in statutu fakultettedelu	
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. Dodatno izobraževanje in prenos znanja na strokovne sodelavce v 1 in 3 letnih projektih EIP (evropsko inovacijsko partnerstvo), za različne kmetijske panoge, zadnjih 5 let.
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		

FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	Raziskovalno delo in povezano raziskovalno projektno delo sloni na bogatih izkušnjah; v preteklih EU projektih (v zadnjih 5-ih letih smo koordinirali 10 evropskih projektov). Razvile so se ustaljene prakse upravljanja, izvajanja in sodelovanja, ki jih prenašamo tudi na mlade raziskovalce. Zgotovljena je tehnična podpora za IKT področje; vzpostavljene so prakse internetne varnosti te zaščite podatkov. Področju varstva osebnih podatkov namenjamo stalno pozornost. Področje varnosti in zdravja pri raziskavah na področju prava praviloma ni zelo problematično, izvajamo pa redna predpisana usposabljanja. Ocenjujemo, da je načelo je skoraj v celoti implementirano.	Članica spoštuje relevantno nacionalno zakonodajo in skrbi, da se zaposleni seznanjajo z aktualnimi spremembami in novostmi na področju GDPR.
8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+	Predvideno v vseh projektih, izjeme opredeljene v pogodbah z industrijskimi partnerji	
FKKT	+		
FL	+		

FNM	+		Posledica so aplikativni projekti, ki jih pridobi fakulteta.
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.	Širjenje in izkoriščanje rezultatov je na UM FOV zagotovljena v okviru izvajanja znanstvenoraziskovalne dejavnosti v okviru projektov, pri čemer je zagotovljen vir financiranja s strani projektnih sredstev. Možnost izboljšave: individualni sklad fakultete za vzpodbujanje tovrstnih aktivnosti, ki ne bo odvisen od projektnih sredstev.
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
9. Sodelovanje z javnostmi			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		Vseskozi se spodbuja sodelovanje zaposlenih pri objavah v medijih. Zaradi velikega števila projektov EIP je zaradi razširjanja rezultatov sorazmerno več objav in pojavljanj v različnih medijih (časopis, radijski ali TV dogodki).
FKKT	+		
FL	+		

FNM	+		Da, a možnosti še niso do konca izkoriščene.
FOV	+	Večkrat smo organizirali okrogle mize na določene strokovne tematike. Težava je pritegniti zanimanje javnosti.	UM FOV izvaja različne aktivnosti za sodelovanje z javnostmi - tako na pedagoškem kot znanstvenoraziskovalnem in razvojnem področju. V znanstvenoraziskovalni in razvojni dejavnosti se v okviru projektov izvajajo Multiplikativni dogodki, katerih izključni namen je diseminacija rezultatov projektov širši javnosti. Obseg teh aktivnosti raste, tudi kot posledica prenehanja "omejevalnih" ukrepov za preprečevanje in širjenje virusa SARS-CoV-2.
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
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.	Ocenjevanje znanstvenoraziskovalne uspešnosti raziskovalcev se pretežno nanaša na kvantitativne vrednosti, pri čemer se bi kazalo širiti merila tudi na kvalitativne kazalce. Šele na ta način in s celovito obravnavo znanstvenoraziskovalnega dela posameznika bo njihovo delo ustrezno ocenjeno.
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	+		
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 državljanca 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	+		
FKBV	+/-	Objave zaposlitvenih možnosti ne uporabljajo mednarodnih ali globalno dostopnih spletnih virov. Pri zaposlovanju pedagoškega kadra je potrebno znanje slovenščine, zato smo pri izboru precej omejeni pri kadru iz slovenskega prostora. Poleg tega so potrebna specifična znanja, kar še bolj zoži izbor potencialnih kandidatov. Pri zaposlovanju raziskovalcev je drugače, saj je dovolj znanje angleščine.	
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		

FOV	+		
FS	+		
FT	-	Zaradi različnih zakonodajnih okvirjev in tudi različnih administrativnih ovir nismo privlačni za vrhunske strokovnjake iz tujine, ki bi oplemenitili naše delovanje. Prvič, ne moremo zaposlovati po principu pridobivanja najboljših tujih strokovnjakov, ker se zahteva obvladovanje slovenskega jezika za poučevanje v slovenščini (8. člen ZVIS). Drugič, administrativne ovire pri zaposlovanju tujcev iz 3. držav (izven EU, vključno z VB) vključujejo dolgotrajne in zahtevne postopke za pridobitev dovoljenja za bivanje v obliki modre karte, kjer se mora izpostaviti neusklajenost zahtevane višine plače med univerzami in zahtevami modre karte. Eden perečih problemov je tudi priznavanje habilitacij iz tujin.	
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	+/-	Premalo je upoštevan/uviden dejanski potencial ali ne-potencial kandidata, bodisi na raziskovalnem ali pedagoškem nivoju zaposlovanja	

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 evalvaciji vlog neizbranih kandidatov (njihove prednosti in slabosti), kjer še obstaja možnost izboljšave.	Pri vsakem postopku zaposlovanja članica pripravi ocenjevalne kriterije za presojo kandidatov (izbirna merila). Članica upošteva strategijo UM (2023 - 2030) 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 življenjepisu 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 letu 2022 in v 2023 poskusili s prijavljanjem podoktorskih projektov v tujini in doma (ARIS prijave). Trudimo se, da njihove izkušnje prenesemo na druge potencialne kandidate, kar se kaže v prijavnih statistiki podoktorskih projektov, saj ta iz leta v leto narašča.
FGPA	-		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	-	Na fakulteti nimamo podoktorskih raziskovalcev.	Sodelavce vzpodbujamo, da se prijavijo na ustrezne razpise. V letih 2023 in 2024 smo oddali prijavi. V primeru zaposlitve podoktorskega raziskovalca bomo upoštevali ter implementirali kodeks.
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		

PeF	+		
PF	+		
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, znanstveno in strokovno (svetovalno) delo opravljajo po svoji lastni presoji. Zaradi narave pedagoškega in raziskovalnega dela raziskovalci na začetku kariere občasno opravljajo tudi dela, ki presegajo okvir čistega raziskovalnega dela (administrativna dela), vendar, ocenjujemo, da tudi ta dela sodijo v okvir usposabljanja. Načelo se v veliki meri spoštuje.	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 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	+		Z Zakonom o znanstveno-raziskovalni in inovacijski dejavnosti so zagotovljena dodatna finančna sredstva. Na fakulteti vsakoletno finančno nagrajujemo najuspešnejše mlajše raziskovalce in dodeljujemo finančne vzpodbude za objave člankov.
FKBV	+		Povečanje sredstev za raziskave z naslova projektov. Sredstva s strani Raziskovalnega programa
FKKT	+		
FL	+		
FNM	-/+	Zastarela raziskovalna oprema. Premalo individualnih raziskovalnih sredstev za raziskovalce, ki (še) nimajo projektov.	Prijava na razpis RIUM, Paket 21, RI-SI LifeWatch. Individualna raziskovalna sredstva bodo zagotovljena z novim aneksom h kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja RS.
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, zastareli in dotrajani – okna, napeljave itd., prostorske omejitve – širitev raziskovalnih skupin zahteva dodatne prostore, omejena so finančna sredstva za vlaganje v prostore in opremo, ponekod so še tudi problemi s načelom odprtega dostopa opreme)	Zaradi pomanjkanja sredstev za redno vzdrževanje infrastrukture na FS, so bile izvedene le delne in nujne obnove (okna, obnova laboratorijev). Fakulteta deloma obnavlja laboratorije z donatorskimi sredstvi, kakor tudi A3 sredstvi. 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. Veliko pridobitev pomeni RI, ki smo jo pridobili v okviru projekta RIUM. Ta posodobitev opreme in prostorov bo raziskovalcem bistveno izboljšala okolje za raziskovalno usposabljanje in možnosti doseganja vrhunskih rezultatov.
FT	-	Fakulteta nima svoje Programske skupine, ki bi omogočala podobno ali enako raziskovalno okolje, kot na drugih članicah UM. Z novimi pogoji o nastanku in financiranju Programskih skupin, Fakulteta nima možnosti samostojnega organiziranja raziskovalnega okolja.	Na Fakulteti smo se udeležili pozivov k sooblikovanju manjših programskih skupin, ki so interdisciplinarne in predstavljajo manjša programska jedra UM. Vendar so tovrstna organiziranja in sodelovanja omejena na določene sodelavce glede na raziskovalne teme, ki jih pokrivajo, in ne omogočajo samostojne organizacije raziskovalnega okolja Fakultete.
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+		
24. Delovni pogoji			

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+	Tukaj bi morda razislili o indikatorju upoštevanja glede na prostorko stisko in neustreznih delovnih prostorih, načrt novogredadnje...	
FGPA	+		
FKBV	+/-	Na razpolago premalo raziskovalne opreme, ali pa je slednja zastarela. Finančna nezmožnost članice je trenutno glavni razlog za ne-posodabljanje raziskovalne opreme.	
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+/-	Del raziskovalcev ima, predvsem zaradi prostorske stiske, neustrezne delovne pogoje, npr. ni ustreznih raziskovalnih laboratorijev. Zaradi zastarelosti stavbe elektro inštalacije ne zadoščajo obratovanju pedagoških in raziskovalnih naprav, internetne povezave so slabe.	Priprava dokumentacije za novogradnjo treh fakultet, kjer se pričakujejo večji in moderno opremljeni prostori.
FOV	+	Glede na podane predloge se ureja ustrezne delovne pogoje.	
FS	+/-	pravila na univerzi organizacijska kultura na univerzi (prostorske omejitve)	Zaposlenim je omogočen prilagodljiv delovni čas in delo od doma, kjer narava dela to dopušča. Možnost dela od doma je pri raziskovalnem kadru zelo dobro sprejeta in kaže na dobro učinkovitost dela. Prav tako se fakulteta trudi, da bi odpravljala prostorske omejitve in zagotovila ustrezen delovni prostor.
FT	-	Potreba po stavbi	Fakulteta je locirana izven Maribora, sedeža Univerze v Mariboru in stran od večine članic. Hkrati na Fakulteti nimamo enovitega prostora, kjer bi lahko združili pedagoško in raziskovalno delo. Vodstvo Fakultete se nenehno udeležuje pogajanj za pridobitev novih in primernih prostorov, vendar gre za zajeten investicijski podvig, ki zahteva

			dolgoročna pogajanja s številnimi deležniki.
FVV	+		Fakulteta za varnostne vede je v fazi prenove/gradnje novih prostorov, kjer so načrtovani optimalni delovni pogoji za vse zaposlene in za študente. Skladno s terminskim planom naj bi se gradbena dela začela v začetku leta 2025.
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 želi izvesti aktivnost energetske prenove stavbe.	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 po epidemiji je fakulteta uvedla možnost dela na daljavo tudi za strokovne sodelavce (4 dni na mesec). Fakulteta je dokončala prenovo kurilnega sistema, kar pomeni dodatno vrednost k ugodnim delovnim pogojem.
25. Stabilnost in stalnost zaposlitve			
EPF	+		
FE	+		
FERI	-/+	Raziskovalce se pretežno zaposluje za določen čas trajanja projekta, kar jim ne omogoča stabilnosti, enakovredne pedagoškemu delavcu, 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 prevzela prakso, da so nove zaposlitve mogoče le na projektih, zato spodbuja izkušenejšje raziskovalce z ustreznimi referencami k čim večjem prijavljanju kot edini možnosti za kadrovske okrepitve Oddelkov. V zadnjih dveh letih (2022-2023) se še bolj intenzivno spodbuja kolege, naj prijavljajo nacionalne in evropske projekte. Na razpisih ARIS se je npr. v zadnjih dveh letih število prijav na članici bistveno povečalo, na razpisu za leto 2022 smo tako tudi dobili šest novih projektov in v letu 2023 smo dobili štiri projekte. Ravno tako velja glede povečanja števila prijav na evropskih razpisih za raziskovalne projekte. V letu 2022 je bil npr. na razpisu Marie Skłodowska-Curie Postdoctoral Fellowships ponovno eden izmed profesorjev FF UM supervisor tujemu kandidatu, kateremu je bila torej naša fakulteta t. i. host institution. Prijava žal ni bila odobrena. V tem letu je bila oddana tudi prijava na MSCA Staff exchange. V letu 2022 je bilo skupno oddanih 16 prijav na mednarodne razpise ter 2 prijavi na nacionalne razpise, skupno 18 prijav. V koledarskem letu 2023 je bilo skupno oddanih 34 prijav na mednarodne in nacionalne razpise. Uspešni smo bili v 9 novih prijavah, katerih projekti so se pričeli v 2023. 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. covid razmer) začelo s posameznimi oddelki sistematične pogovore.
FGPA	+		
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, zato je praviloma njihova zaposlitev nestabilna; enako velja za tehnični kader, ki sodeluje pri izvajanju raziskovalne dejavnosti, predvsem mlajši raziskovalci se soočajo z negotovostjo zaposlitve po zaključku usposabljanja mladega raziskovalca. Prav tako je težava, da mladi perspektivni kader, ki se habilitira in ima pogoje z rednega profesorja ne dobi učiteljskega mesta).	Z najbolj uspešnimi raziskovalci, ki kontinuirano pridobivajo nove raziskovalne projekte, so bile sklenjene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Sicer pa se z raziskovalci, ki imajo zagotovljeno financiranje iz projektov za daljše obdobje, pogodbe o zaposlitvi sklepajo za čas trajanja projektov. Korak naprej v tem segmentu je stabilno financiranje ZRD, ki delno omogoča premostitve zaposlitev raziskovalcev do pridobitve novih nacionalnih ali mednarodnih projektov. Prav tako se fakulteta trudi, da zagotovi premostitvena sredstva (izposoja med člani FS).
FT	-	Nestalna zaposlitev raziskovalcev ter strokovnega in tehničnega osebja pri projektne in raziskovalnem delu.	Na Fakulteti poskušamo pridobivati neodvisne finančne vire, kot so projekti, vendar to ne zagotavlja stabilnega vira in povzroča težave predvsem pri stabilnem zaposlovanju raziskovalcev, strokovnega in tehničnega osebja.
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 neprivlačni za mlad kader. Ne zadostno in nesistemsko financiranje fakultete. Nestimulativno obravnavanje raziskovalcev, ki so uspešni na nacionalnih in mednarodnih razpisih projektov.	
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	+		Niso motivacija za najboljše kadre.
FOV	+/-	Glavna omejitev s tega področja je nacionalna zakonodaja, ki določa plače.	S spremembami načina financiranja in vrednotenja znanstvenoraziskovalnega dela, zlasti z uveljavitvijo novega zakona o znanstvenoraziskovalni in

			umetniški dejavnosti, bo plačilo za delo raziskovalcev ustrezneje naslovljeno. Čakamo na objavo podzakonskih aktov, ki bodo omenjeno zakonsko rešitev omogočile.
FS	+		
FT	+		
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. Podpiramo tekoča pogajanja z vlado za določitev ustrezne osnove za plačila raziskovalcev; v tem postopku pogrešamo napore za ureditev plačnih razmerij tudi za skupino strokovnih sodelavcev.	Znotraj zakonodajnih okvirov fakulteta redno skrbi za ustrezno finančno poplačilo za opravljeno delo. 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	+/-	- na ravni UM je zadeva pravno – formalno urejena do določene mere.	Na EPF so bile od štud. leta 2021/22, skladno z dopolnitvijo navodil k Programu dela v zadevi Vrednotenje dela visokošolskih učiteljev in visokošolskih sodelavcev na UM, št. 0411/2019/D195/521-NP z dne 20.12.2019, sklenjene pogodbe o zaposlitvi na dveh delovnih mestih – visokošolski učitelj (RP, IP in DOC) in visokošolski sodelavec (v nazivu AD). Še vedno pa obstajajo neskladja na delovnem mestu višjega predavatelja, ker pravila na Univerzi v Mariboru tega še ne urejajo.
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, kjer pa je spet problem zaposlovanje in	

		izobraževanje novega kadra zaradi finančne podhranjenosti fakultete.	
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 kariere mladih raziskovalcev, z zagotavljanjem ustreznega mentorstva. Raziskovalcem omogočamo pogoje za delo, ki jim omogočajo napredovanje po karierni poti v skladu s habilitacijskimi pravili.	Fakulteta skrbi za strokovno pokritost posameznih študijskih področij ter za zadostno (v okviru zakonskih in finančnih zmožnostih) kadrovske pokritost le-teh. Fakulteta podpira postopke habilitacij za raziskovalce, ki izpolnjujejo pogoje. Strokovne službe nudijo ustrezno podporo pri kariernem razvoju raziskovalcev.
29. Vrednotenje mobilnosti			
EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	+		
FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		

FNM	+		Da, a premalo cenimo željo po mobilnosti, ki ni izražena pri vseh.
FOV	+		
FS	+		
FT	+		
FVV	+		
FZV	+		
MF	+		
PeF	+		
PF	+/-	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). Univerzitetna habilitacijska merila dajejo premajhno težo sodelovanju v mednarodnih projektih (ne zgolj vodij projektov, ampak tudi ostalih sodelujočih).	Fakulteta zelo spodbuja mobilnost raziskovalcev skozi raznolike in vedno nove oblike mednarodnega sodelovanja (projekti, izmenjave, tudi v okviru finančnih programov EU ter ministerstev), pa tudi sodelovanje s prakso (npr. sodelovanje zunanjih strokovnjakov pri pedagoškem procesu in pri raziskovalnih aktivnostih ter obratno, sodelovanje raziskovalcev z raznimi ustanovami iz javnega in zasebnega sektorja).

30. Dostop do poklicnega svetovanja

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		
FF	-/+	Poklicno svetovanje kot pomoč raziskovalcem še ni dobro zaživelo. Morda premalo vemo o tovrstnih možnostih in priložnostih, ki jih nudi Karierni center UM.	Treba bi bilo okrepiti stike s Kariernim centrom UM, jih povabiti na fakulteto, da zaposlenim predstavijo svoje delo in področja, kjer lahko vzajemno sodelujemo.

FGPA	+		
FKBV	+		
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+	V okviru strategije razvoja je zagotovljeno tudi svetovanje, ki se navezuje na organizacijo.	
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	+		Pedagoške obremenitve so znotraj zakonsko določenih omejitev. Vso pedagoško delo je ustrezno ovrednoteno in plačano, ter se upošteva pri ocenitvah zaposlenih in točkuje v okviru postopkov izvolitev v nazive.
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	V zadnjem obdobju je prišlo do nekaj kadrovskih okrepitev, kar izboljšuje situacijo glede poučevanja. Pedagoška kadrovska podhranjenost fakultete pa s tem še ni odpravljena. Fakulteta v okviru NOO Pilota

		večjo obremenitev. Na nivoju UM se izvaja tudi vrsta usposabljanj raziskovalcev za poučevanje.	načrtuje pripravo posebnega strateškega dokumenta za sistemske rešitve za prožnejše določanje delovnih obveznosti, ki bodo spodbujale in omogočale tudi permanentno izobraževanje pedagoškega kadra in strokovnih sodelavcev.
--	--	--	---

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	+		

35. Udeležba v organih odločanja

EPF	+		
FE	+		
FERI	+		

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

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	+		Fakulteta spodbuja odhod v tujino in usposabljanja že vsa leta preko

			programa mobilnosti zaposlenih. Dostop do raziskovalnega usposabljanja in neprekinjenega razvoja je omogočen preko Erasmus+ projektov. Prestavitev pedagoških obveznosti se lahko uredi normalno s članico, po dogovoru.
FKKT	+		
FL	+		
FNM	+		
FOV	+		
FS	+		
FT	-/+	Fakulteta je oddaljena od sedeža Univerze 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 2. 7. 2024, na 13. redni seji Senata Univerze v Mariboru.

Rektor Univerze v Mariboru
prof. dr. Zdravko Kačič