

Kolégium rektora

30.05.2022

Implementácie Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov a získanie európskeho ocenenia HR Excellence in Research Award (HRS4R) - aktualizácia

- Predkladá: **prof. Ing. Ján Híveš, PhD.**
prorektor pre vedu a výskum
- Vypracoval: **Ing. Andrej Takáč**
Útvar vedy a MVTS
- Zdôvodnenie: Materiál sa predkladá v súlade s aktivitami úseku.
- Prílohy: Prepracovaný a doplnený Akčný plán implementácie HRS4R na STU
Hodnotenie Európskej Komisie
- Návrh uznesenia: Kolégium rektora STU schvaľuje predložený materiál
- a) s pripomienkami
 - b) bez pripomienok.

Stratégia ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov podporuje výskumné inštitúcie a organizácie pri implementácii Charty a Kódexu vo svojich politikách a postupoch. **Európska komisia udelí „HR Excellence in Research Award (HRS4R)“ inštitúciám, ktoré úspešne inicializujú proces implementácie 40-tich zásad Charty a Kódexu do svojich politik ľudských zdrojov. Akčný plán implementácie musí vychádzať z GAP analýzy adresujúcej rozdiely aktuálneho a želaného stavu vzhľadom na 40 zásad Charty a Kódexu¹.**

Charta a Kódex poskytujú základ pre porovnanie želaného stavu a analýzu medzier v prostredí STU, pričom práve 40 zásad Charty a Kódexu tvorí jednotlivé položky GAP analýzy. GAP analýza mimo odchýliek od želaného stavu identifikuje aj to, v akej miere obmedzujú národné predpisy alebo interné predpisy inštitúcie vykonávanie charty, iniciatívy implementované pre zlepšenie situácie, alebo prípadné návrhy, ktoré by mohli napraviť súčasnú situáciu.

Na základe GAP analýzy, bol vypracovaný **univerzitný akčný plán**. Akčný plán bol 3.11.2021 spolu s GAP analýzou odoslaný Európskej Komisii na posúdenie. Dňa 30.3.2022 nám bol vrátený na **zapracovanie drobných úprav a odporúčení**.

Pre účely vypracovania opatrení akčného plánu boli identifikované nasledovné silné a slabé stránky súčasnej praxe:

Tematická časť charty a kódexu „Etické a profesijné aspekty“:

- Silné stránky: sloboda výskumu, služobný vek („seniority“), uznanie profesie.
- Slabé stránky: Povedomie o Etickej komisii a Etickom kódexe

Tematická časť charty a kódexu „Nábor a výber“:

- Silné stránky: zmeny v chronologickom poradí v životopisoch (Kódex), nediskriminácia
- Slabé stránky: nábor, transparentnosť a uznanie kvalifikácií

Tematická časť charty a kódexu „Pracovné podmienky“:

- Silné stránky: rovnováha pohlaví a účasť v rozhodovacích orgánoch
- Slabé stránky: výskumné prostredie, legislatíva a financovanie výskumu, resp. školstva vo všeobecnosti

Tematická časť charty a kódexu „Tréning a rozvoj“:

- Slabé stránky: centralizované informácie o možnostiach vzdelávania, nedostatočná ponuka možností interného vzdelávania zo strany samotnej inštitúcie

Opatrenia akčného plánu:

- **Platforma pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti etiky výskumnej práce, najmä moderných foriem plagiátorstva, profesionálneho prístupu, zodpovednosti, integrity výskumu, šírenia a využívania výsledkov vrátane oblastí “Open Access” a “Open Data” a bezpečnosti s víziou vybudovať plnohodnotný Etický portál a vytvorenie miesta pre všetkých akademických pracovníkov a študentov, kde môžu nájsť**

¹ Európska charta výskumných pracovníkov: súbor všeobecných zásad a podmienok, ktorý definuje úlohy, povinnosti a nároky výskumníkov, zamestnávateľov a organizácií financujúcich výskum.

Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov: súbor všeobecných zásad a podmienok, ktoré by mali dodržiavať zamestnávatelia pri otvorenom, transparentnom a na zásluhách založenom náboře výskumníkov.

odpovede súvisiace s etickými otázkami ich práce. Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu - predseda Etickej komisie.

- **Univerzitné smernice pre riadenie interdisciplinárnej spolupráce v oblasti výskumu - univerzitný dokument, ktorý definuje podmienky spolupráce medzi fakultami a s externými inštitúciami (z hľadiska transparentnosti povinností a práv všetkých partnerov).** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2023. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre strategické projekty, rozvoj, inovácie a prax v súčinnosti s prorektorom pre vedu a výskum.
- **Platforma pre šírenie výsledkov výskumu a zapojenie verejnosti.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre pre strategické projekty, rozvoj, inovácie a prax v súčinnosti s prorektorkou pre propagáciu a zahraničie.
- **Platforma pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti náborovej politiky, resp. nástrojov politiky ľudských zdrojov s víziou vypracovania jednotnej komplexnej univerzitnej politiky ľudských zdrojov.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu – kvestor.
- **Inzerovanie všetkých voľných pracovných miest výskumných pracovníkov na portáli Euraxess.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu - kvestor.
- **Platforma pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti kariérneho rastu a profesijného rozvoja s víziou vypracovania jednotnej inštitucionálnej stratégie rozvoja kariéry výskumných pracovníkov ako súčasť komplexnej univerzitnej politiky ľudských zdrojov.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu - kvestor.

Doplnené na základe odporúčaní hodnotiteľa Európskej Komisie a opatrení ktoré boli implementované počas obdobia hodnotenia, ktorými sú: „Uvedenie Etického Kódexu do praxe“, „Sfunkčnenie Etickej komisie“ a „Prijatie Stratégie rodovej rovnosti“:

- **Praktická implementácia Etického kódexu STU, oboznámenie zamestnancov s jeho obsahom a formou a možnosťami uplatňovania kódexu na posilnenie postavenia Etickej komisie STU.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre vedu a výskum.
- **Pravidelné implementačné stretnutia Etickej komisie STU s cieľom identifikovať zlepšenia a uľahčiť zmeny.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2023. Zodpovedný za ustanovenie - predseda Etickej komisie.
- **Zjednotenie výberových konaní všetkých fakúlt a rektorátu v súlade s OTM-R (Open, Transparent, and Merit-based Recruitment): Zjednotenie štýlu, formy a spôsobu zverejňovania voľných pracovných miest, definícia a**

zjednotenie výberu členov náborovej komisie, zjednotenie štýlu, formy a spôsobu informovania kandidátov po ukončení výberového konania. Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2023. Zodpovedný za implementáciu - kvestor.

- **Zvyšovanie povedomia o Stratégii rodovej rovnosti.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2023. Zodpovedný za implementáciu - rektor.
- **Príprava jednotného systému hodnotenia výskumných, umeleckých výkonov a publikácií.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2023. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre vedu a výskum.
- **Vypracovanie smernice o spoluautorstve pre končiacich doktorandov.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2023. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre vedu a výskum.

S cieľom skvalitniť činnosti spojené s náborom bude potrebné zabezpečiť aj školenia pracovníkov pre personálne činnosti s cieľom osvojiť si ideu implementácie politiky HRS4R a budovať potrebné soft-skills (oslovenie SAIA, UMB, SAV, UK,..., za účelom zdieľania dobrej praxe a know-how v oblasti personálnej politiky).