

Kolégium rektora

07.09.2020

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

- Predkladá: **prof. Ing. Alojz Kopáčik, PhD.**
prorektor pre vedu, výskum a doktorandské štúdium
- Vypracoval: **Ing. Andrej Takáč**
Útvar vedy a MVTS
- Zdôvodnenie: Materiál sa predkladá v súlade s aktivitami úseku.
- Prílohy: Univerzitný akčný plán
- Návrh uznesenia: Kolégium rektora berie na vedomie informáciu
- a) bez pripomienok
 - b) s pripomienkami

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**.

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: Etická komisia a Etický kódex

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:

- **Uvedenie Etického kódexu STU do praxe, oboznámenie zamestnancov s jeho obsahom a formou či možnosťami uplatňovania kódexu.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2020. Zodpovedný za implementáciu - rektor.
- **Sfunkčnenie Etickej komisie STU.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2020. Zodpovedný za ustanovenie - rektor.

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.

- **Platforma pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti etiky výskumnej práce týkajúcich sa najmä predchádzaniu moderným formám 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.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2021. 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 prvý polrok 2021. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre vedu, výskum a doktorandské štúdium.
- **Platforma pre šírenie výsledkov výskumu a zapojenie verejnosti.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na druhý polrok 2022. Zodpovedný za implementáciu - prorektor pre spoluprácu s praxou 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 prvý polrok 2021. Zodpovedný za implementáciu - Útvar ľudských zdrojov
- **Inzerovanie všetkých voľných pracovných miest výskumných pracovníkov na portáli Euraxess.** Uvedenie do praxe je navrhnuté na prvý polrok 2021. Zodpovedný za implementáciu - Útvar ľudských zdrojov.
- **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 2021. Zodpovedný za implementáciu - Útvar ľudských zdrojov.

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) a posilniť administratívu tak, aby bola schopná komunikovať v cudzom jazyku (angličtina).

Časový plán počiatkovej fázy (Initial Phase) implementácie HRS4R a aktuálny progres:

- jún – september 2019:
 - identifikácia dotknutých strán vo vnútri STU (vedenie univerzity a fakúlt, vedecký pracovníci, doktorandi, študenti, ľudské zdroje, odbory, akademický senát,...).
 - návrh dozorného orgánu (Monitoring Committee) a riadiaceho orgánu (Steering Committee),
 - návrh fakultných pracovných skupín (+ univerzitné pracoviská) so zastúpením všetkých dotknutých strán.

- december 2019:
 - predloženie „všeobecnej GAP analýzy STU“

- december 2019 – január 2020:
 - procedúra oponentúry GAP členmi riadiaceho výboru (prorektori):
- február 2020:
 - ustanovenie riadiaceho výboru a monitorovacieho výboru,
 - ustanovenie fakultných pracovných skupín

- marec 2020 – jún 2020:
 - GAP analýza fakúlt (+ univerzitné pracoviská), mapovanie rozdielov súčasného stavu oproti želanému stavu vzhľadom na 40 princípov Charty a Kódexu formou online dotazníka,
 - písomné vyjadrenie podpory 40-tim princípom Charty a Kódexu zo strany STU a spustenie procesu uchádzania sa o ocenenie HRS4R,
 - zjednotenie fakultných GAP analýz,
 - vypracovanie univerzitného akčného plánu
- **júl 2020 – október 2020:**
 - **pripomienkovanie univerzitného akčného plánu fakultnými pracovnými skupinami**
 - **preklady a odovzdanie zjednotenej univerzitnej GAP analýzy a z nej vyplývajúceho akčného plánu implementácie Stratégie na posúdenie Európskou Komisiou,**

- **december 2020:**
 - **rozhodnutie Európskej Komisie s pripomienkami,**

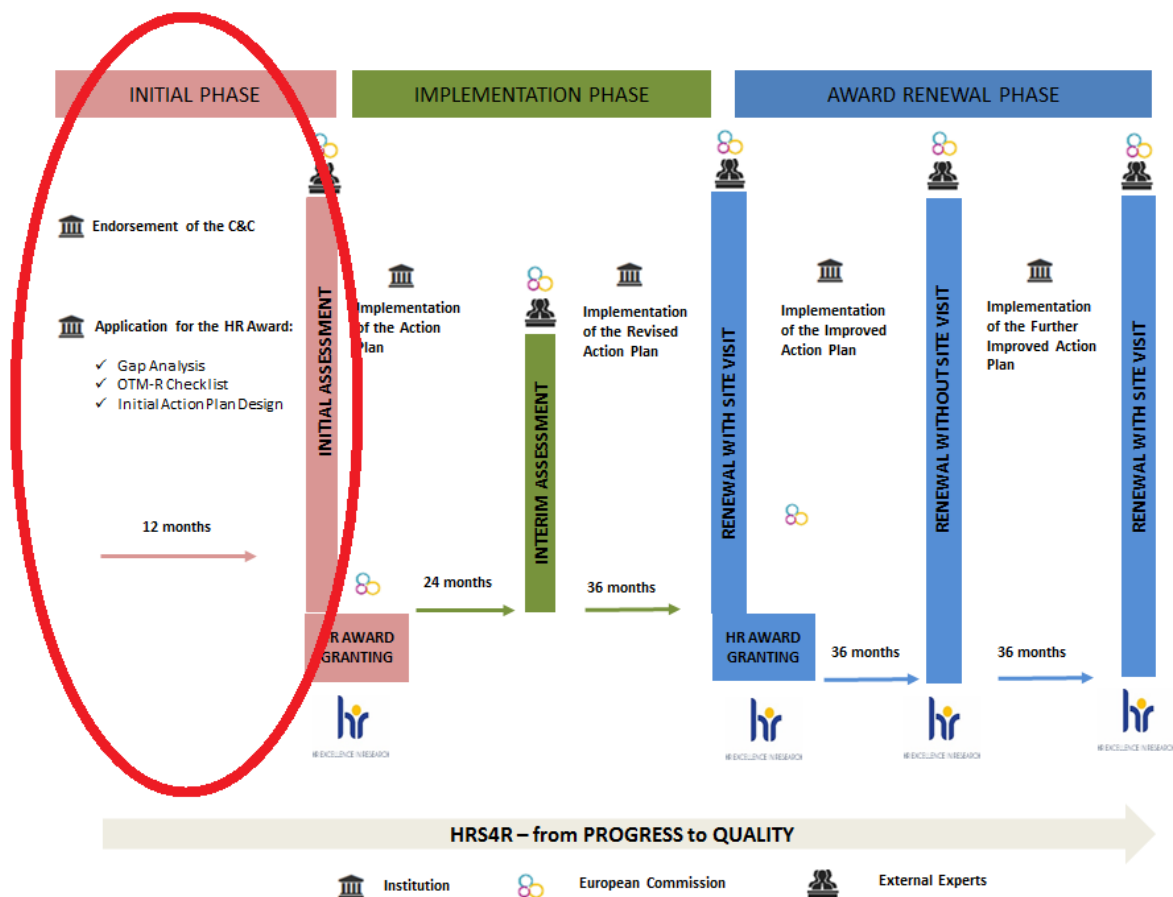
- december 2020 – február 2021:
 - zapracovanie prípadných pripomienok a následné odovzdanie na opätovné posúdenie Európskej komisii,

- **máj 2021 – február 2022:**
 - **udelenie ocenenia HRS4R**

Legenda:

- zrealizované aktivity
- prebiehajúce aktivity
- budúce aktivity

Procesná mapa HRS4R:



Viac informácií nájdete na stránke euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r.