

AKČNÝ PLÁN

SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY SÚČASNEJ PRAXE:

Uveďte prosím prehľad súčasných silných a slabých stránok súčasnej praxe organizácie v rámci štyroch tematických okruhov charty a kódexu.

Tematická časť charty a kódexu	Silné a slabé stránky
Etické a profesijné aspekty	<p>Silné stránky:</p> <ul style="list-style-type: none">• Sloboda výskumu <p>Výskumníci zo všetkých fakúlt sú celkovo spokojní so slobodou výskumu. Vo všeobecnosti sú obmedzovaní len podmienkami grantových agentúr. Väčšina národných výskumných grantov je relatívne otvorená a nevymedzuje striktne výskumné témy, čo podporuje slobodu výskumných pracovníkov vykonávať výskum podľa vlastného výberu.</p> <ul style="list-style-type: none">• Služobný vek (V anglickom originály "Seniority") <p>Vo všeobecnosti požadovaná úroveň kvalifikácie je vnímaná ako integrálna potreba pri obsadzovaní pracovného miesta. Do úvahy sa berie najmä posudzovanie dosiahnutých úspechov osoby a jej celoživotného profesijného rozvoja.</p> <ul style="list-style-type: none">• Uznanie profesie <p>Výskumní pracovníci sú vo všeobecnosti uznávaní ako odborníci vo svojej oblasti a zodpovedajúcim spôsobom sa s nimi aj jedná už od začiatku ich kariéry.</p> <p>Slabé stránky:</p> <ul style="list-style-type: none">• Etická komisia a Etický kódex <p>Výskumníci pociťujú absenciu fungujúcej Etickej komisie podpretej silným Etickým kódexom ako najvyššieho a nezávislého orgánu rozhodujúceho nie len v prípadoch etiky výskumu ako takého ale aj v prípadoch osobných pochybení proti niektorému z princípov Charty a Kódexu.</p> <ul style="list-style-type: none">• Zapojenie verejnosti (V anglickom originály "Public engagement") <p>Výskumníci pociťujú nedostatočnú podporu v oblasti prezentácie dosiahnutých výsledkov smerom navonok a do praxe, s čím úzko súvisí v mnohých oblastiach slabá spolupráca s praxou a nedostatočná informovanosť verejnosti o dosiahnutých výsledkoch vo všeobecnosti.</p>

<p>Nábor a výber</p>	<p>Silné stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch (Kódex) <p>Aj keď je vnímaný určitý problém pri prerušení kariéry z dôvodu materskej dovolenky a následného nesplnenia vekových kritérií (napr. zaradenie do kategórie „mladý vedec/mladá vedkyňa obmedzené vekom 35 rokov), vo všeobecnosti sú zmeny v chronologickom poradí v životopisoch považované za vývoj kariéry a potenciálne cenný príspevok k profesijnému rozvoju výskumných pracovníkov z hľadiska podpory širokospektrálnej kariérnej dráhy.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nediskriminácia <p>V súčasnosti nie je vnímaný žiaden problém diskrimináciou na základe pohlavia, veku, etnického pôvodu, národnosti alebo sociálneho pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, sexuálnej orientácie, jazyka, hendikepu, politických názorov, sociálnych alebo hospodárskych podmienok.</p> <p>Slabé stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nábor, Transparentnosť a Uznávanie kvalifikácií <p>Proces zverejňovania voľných pozícií je podrobne špecifikovaný (riešený zákonom o vysokých školách a antidiskriminačným zákonom a rôznymi internými dokumentmi), ale vstupné a prijímacie štandardy pre výskumných pracovníkov, najmä na začiatku svojej kariéry, sú nejednotné a špecifikované veľmi nejasne. Pri náboře sa postupuje vo viacerých prípadoch individuálne. STU nedostatočne popisuje náborové postupy a možnosti kariérneho postupu či mobilít.</p> <p>Nedostatočná legislatíva pre prijímanie vedcov (a učiteľov) z medzinárodného prostredia (najmä na pozície prof. a doc.) je výraznou prekážkou internacionalizácie univerzity.</p> <p>Súčasná možnosť finančného ohodnotenia sú brzdou rozvoja (nábor zo zahraničia resp. priemyselnej praxe) a omladzovania pracovných kolektívov.</p> <p>Svetové webové stránky venované výskumným pracovníkom - EURAXESS, Research Gate atď. - sa používajú zriedka.</p> <p>STU chýba špecifické nariadenie o uznávaní neformálnej kvalifikácie v rámci profesijnej mobility a aj keď sa pri výberovom konaní zohľadňuje, jej vplyv je minimálny.</p>
<p>Pracovné podmienky</p>	<p>Silné stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rovnováha pohlaví a Účasť v rozhodovacích orgánoch <p>Obe pohlavia majú zastúpenie v rôznych štruktúrach fakúlt a univerzity. Podiel žien medzi zamestnancami medziročne stúpa, čo je aj vzhľadom na povahu a zameranie univerzity dobrým ukazovateľom rovnosti pohlaví. Až na výnimky výskumníci pociťujú dostatočné zastúpenie v samosprávnych a rozhodovacích orgánoch fakúlt a univerzity.</p>

	<p>Slabé stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Výskumné prostredie <p>Chýbajúce prístrojové vybavenie, nedostatočná informovanosť o univerzitnom technickom vybavení, ktoré by mohlo byť využité a zdieľané aj inou výskumnou skupinou pre dosiahnutie požadovaných vedeckých výstupov. Neexistuje stratégia a pravidlá na systematické udržiavanie vybavenia fakúlt.</p> <p>Výskumníci taktiež často vytýkali ich vysokú administratívnu záťaž, ktorá im berie čas sústrediť sa na výskum, privítali by zjednotenie a zjednodušenie procesov, dostupnosť informácií na jednom mieste a mnohí aj personálne posilnenie administratívnych pracovníkov.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Legislatíva a financovanie výskumu, resp. školstva vo všeobecnosti <p>Ako nedostatok uvádzajú platové podmienky nie len aktuálnych zamestnancov, ale aj konkurencieschopnosť pri hľadaní kvalitných ľudí z praxe a/alebo zahraničia, uznania kvalifikácií (najmä pri zahraničných výskumníkoch), spôsobe fungovania akreditačnej komisie, prehľadnosti domácich grantových schém. Výskumníci by radi videli cieľný lobing možno aj z pozície konzorcia STU, UK, SAV.</p>
Tréning a rozvoj	<p>Silné stránky:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju <p>Výskumní pracovníci majú možnosť prístupu k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju prostredníctvom mnohých zdrojov informácií.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vzťah s vedúcimi výskumných projektov, povinnosti spojené s kontrolou a riadením a dohľad <p>Vedúci výskumu sú dostatočnými odborníkmi na vykonávanie dohľadu nad výskumom, majú znalosti, skúsenosti, odbornosť a zodpovednosť, aby mohli školenému pracovníkovi poskytnúť potrebnú podporu. Vzťahy s vedúcimi výskumných projektov sú vo všeobecnosti považované za profesionálne a na úrovni. To zahŕňa vedenie záznamov o postupe všetkých prác a o výskumných výsledkoch, získavanie spätnej väzby prostredníctvom správ, seminárov, uplatňovanie takejto spätnej väzby a vykonávanie práce v súlade s dohodnutými harmonogramami, míľnikmi, výsledkami a/alebo výskumnými výstupmi. Služobne starší výskumní pracovníci vo všeobecnosti budujú konštruktívny a pozitívny vzťah s výskumnými pracovníkmi v prvotnom štádiu ich kariéry, aby stanovili podmienky účinného prenosu vedomostí a ďalšieho úspešného rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.</p> <p>Slabé stránky:</p> <p>Podľa mnohých respondentov chýba jasná stratégia smerovania STU a s tým súvisiace povedomie verejnosti o STU, jednotná transparentná inštitucionálna stratégia náboru, kariérneho poradenstva, resp. rozvoja kariéry a nepretržitého profesijného rozvoja, uznávania neformálnej kvalifikácie, hodnotenia a porovnávanie výkonov výskumných pracovníkov pôsobiacich v odlišných oblastiach, vrátane jasnej stratégie, ktorá by pomohla stabilizovať mladých výskumníkov na STU.</p>

	Ako problém sú pocíťované aj možnosti profesijného rozvoja. Chýbajú centralizované informácie o možnostiach vzdelávania. Zamestnanci by taktiež privítali lepšiu ponuku možností interného vzdelávania zo strany samotnej inštitúcie (IT technológie, telekomunikačné trendy, cudzie jazyky,...) za dostupné ceny, resp. zdarma.
--	--

OPATRENIA

Akčný plán a stratégia HRS4R musia byť zverejnené na ľahko prístupnom mieste webovej stránky organizácie.

Prosím poskytnite webový odkaz na webovú stránku (stránky) venovanú stratégii ľudských zdrojov organizácie:

*URL: <https://www.stuba.sk/hrs4r>

Prosím vyplňte súhrnný zoznam jednotlivých opatrení, ktoré sa majú vykonať v súvislosti s HRS4R vo vašej organizácii s cieľom riešiť slabé a silné stránky zistené v GAP analýze:

Návrh OPATRENIA	GAP dotknuté témy	Načasovanie (min. na štvrt', resp. polrok)	Zodpovedný	Indikátor(y) / Cieľ(e)
<i>Uvedenie Etického kódexu STU do praxe, oboznámenie zamestnancov s jeho obsahom a formou či možnosťami uplatňovania kódexu.</i>	<i>(+/-) 2. Etické zásady (+/-) 3. Profesionálna zodpovednosť (+/-) 6. Zodpovednosť (+/+) 7. Správny postup vo výskume (+/-) 31.Práva duševného vlastníctva (+/-) 34. Sťažnosti a odvolania</i>	<i>Druhý polrok 2020</i>	<i>Rektor</i>	<i>Povinné online školenie pre všetkých akademických zamestnancov + Etický kódex ako príloha pracovných zmlúv všetkých nových zamestnancov STU.</i>
<i>Sfunkčnenie Etickej komisie STU.</i>	<i>(+/-) 2. Etické zásady (+/-) 3. Profesionálna zodpovednosť (+/-) 6. Zodpovednosť</i>	<i>Druhý polrok 2020</i>	<i>Rektor</i>	<i>Definovanie štatútu, práv a povinností komisie. Definovanie mechanizmu výberu členov Etickej</i>

	(+/+) 7. Správny postup vo výskume (+/-) 31.Práva duševného vlastníctva (+/-) 34. Sťažnosti a odvolania			komisie s cieľom zabezpečiť etickú integritu a nestrannosť komisie. Voľba a vymenovanie členov Etickej komisie.
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.	(+/-) 2. Etické zásady (+/-) 3. Profesionálna zodpovednosť (+/-) 6. Zodpovednosť (+/+) 7. Správny postup vo výskume (+/-) 31.Práva duševného vlastníctva (+/-) 34. Sťažnosti a odvolania	Prvý polrok 2021	Predseda Etickej komisie	Vytvorenie online platformy pod stránkou www.stuba.sk v slovenskom aj anglickom jazyku. Preklad dotknutých smerníc a vnútorných predpisov do angličtiny. Zber a zdieľanie informácií o najlepších postupoch a príkladoch z praxe v oblasti etiky výskumnej práce. Online formulár pre pokladanie otázok a následné vytvorenie sekcie „faq“. Pravidelná údržba stránky a jej priebežná aktualizácia.
Univerzitné smernice pre motiváciu k interdisciplinárnej spolupráci v oblasti výskumu	(-/+) 23. Výskumné prostredie	Prvý polrok 2021	Prorektor pre vedu, výskum a doktorandské štúdium	Indikátor: Rastúci počet interdisciplinárnych a medzifakultných projektov a projektov spolupráce s externými inštitúciami

				<p>(monitorovaných ročne)</p> <p>Existujúce smernice ošetrujú nasledovné okruhy:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Excelentné tímy vedcov - Program na podporu mladých výskumníkov - Spin-offs a Start-ups <p>Pripravovaná smernica:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Významné projekty spolupráce s praxou
<p>Platforma pre šírenie výsledkov výskumu a zapojenie verejnosti.</p>	<p>(+/-) 8. Šírenie a využívanie výsledkov (-/+) 9. Zapojenie verejnosti</p>	<p>Druhý polrok 2022</p>	<p>Prorektor pre spoluprácu s praxou + prorektorka pre propagáciu a zahraničie</p>	<p>Indikátory:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Počet akcií pre verejnosť usporiadaných ročne, resp. počet akcií na ktorých sa zúčastnia zástupcovia univerzity - Počet vydaných propagačných brožúr - Počet zmlúv o dielo
<p>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.</p>	<p>(-/+) 12. Nábor (-/-) 13. Nábor (kódex) (+/+) 21. Prijatie po ukončení doktorandského štúdia (kódex)</p>	<p>Prvý polrok 2021</p>	<p>Útvar ľudských zdrojov</p>	<p>Vytvorenie online platformy pod stránkou www.stuba.sk</p> <p>Zber a zdieľanie informácií o postupoch a najlepších postupov a príkladoch z praxe v oblasti otvorenej, transparentnej a na zásluhách založenej náborovej politiky.</p> <p>Online formulár pre pokladanie otázok a následné vytvorenie sekcie „faq“.</p>

				<i>Pravidelná údržba stránky a jej priebežná aktualizácia v slovenskom a anglickom jazyku.</i>
<i>Inzerovanie všetkých voľných pracovných miest výskumných pracovníkov na portáli Euraxess</i>	<i>(-/+) 12. Nábor (-/-) 13. Nábor (kódex)</i>	<i>Prvý polrok 2021</i>	<i>Útvar ľudských zdrojov</i>	<i>Nárast prihlášok zo zahraničia.</i>
<i>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.</i>	<i>(+ / +) 17. Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch (Kódex) (+/-) 18. Uznatie skúseností s mobilitou (Kódex) (+/-) 28. Rozvoj kariéry (+/-) 29. Hodnota mobility (-/+) 30. Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry (+/-) 37. Povinnosti spojené s kontrolou a riadením (-/+) 38. Nepretržitý profesijný rozvoj (+/-) 39. Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju</i>	<i>Druhý polrok 2021</i>	<i>Útvar ľudských zdrojov</i>	<i>Vytvorenie online platformy pod stránkou www.stuba.sk v slovenskom aj anglickom jazyku.</i> <i>Preklad dotknutých smerníc a vnútorných predpisov do angličtiny.</i> <i>Zber a zdieľanie informácií o postupoch a najlepších postupov a príkladoch z praxe v oblasti stratégie rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.</i> <i>Online formulár pre pokladanie otázok a následné vytvorenie sekcie „faq“.</i> <i>Pravidelná údržba stránky, jej priebežná aktualizácia v slovenskom a anglickom jazyku.</i>

Vytvorenie politiky otvoreného náboru je kľúčovým prvkom stratégie HRS4R. Uvedte tiež, ako bude vaša organizácia používať nástroje otvoreného, transparentného a na zásluhách založeného náboru a ako tieto zásady implementujete / plánujete implementovať.

Aj keď sa môže vyskytnúť určité prekryvanie s opatreniami uvedenými vyššie, uvedte aspoň krátky komentár preukazujúci túto implementáciu.

Legislatívny rámec pre oblasť pracovno-právnych vzťahov tvoria okrem iného zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a zákonom č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme. Špecifiká výkonu vedecko-výskumnej činnosti vyžadujú formuláciu ďalších požiadaviek a povinností oboch strán okrem zákonmi vymedzených povinností. Vytvorením platformy pre zdieľanie informácií, postupov a najlepších príkladov v oblasti kariérneho rastu a v oblasti náborovej politiky, resp. nástrojov politiky ľudských zdrojov vznikne kvalitný základ pre vytvorenie a realizáciu komplexnej univerzitnej politiky ľudských zdrojov, ktorá bude časom v plnej miere v súlade so štandardami otvorenej, transparentnej a na zásluhách založenej náborovej politiky vyplývajúcej z Charty a Kódexu.

Bude potrebné zabezpečiť aj školenia pracovníkov pre personálne činnosti s cieľom osvojiť si mentalitu stratégie 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).

Ak vaša organizácia už má náborovú stratégiu, ktorá implementuje zásady otvoreného, transparentného a na zásluhách založeného náboru, uvedte webový odkaz, kde nájdete túto stratégiu na webovej stránke vašej organizácie:

URL:

https://www.stuba.sk/new/docs/stu/pracoviska/rektorat/odd_pravne_organizacne/uplne%20znenie%20zasady%20vyberoveho%20konania%20v%20zneni%20dodatku%201.pdf

https://www.stuba.sk/buxus/docs/stu/pracoviska/rektorat/odd_pravne_organizacne/Priloha_cislo_1_k_prikazu_rektora_2-2013_-_PR.pdf

IMPLEMENTÁCIA

Checklist	* Podrobný opis a riadne odôvodnenie
Ako bude implementačný výbor a/alebo riadiaci výbor pravidelne dohliadať na progres?	Pravidelná priebežná správa o situácii a pokroku, ktorú predkladá prorektor pre vedu, výskum a doktorandské štúdium na zasadnutí riadiaceho výboru, resp. vedenia univerzity.
Ako plánujete zapojiť výskumnú	Prostredníctvom fakultných pracovných skupín

<p>komunitu, do procesu implementácie?</p>	<p>bude zapojená aj výskumná obec (podobne ako to bolo už pri príprave GAP analýzy). Súčasťou každého z nich je prodekan pre výskum (ako zástupca výskumných pracovníkov, zástupca oddelenia ľudských zdrojov, zástupca podporných pracovníkov výskumu, zástupca odborov. Všetky navrhované akcie sa prediskutujú na všetkých úrovniach - v pracovných skupinách, monitorovacom a riadiacom výbore. Všetky navrhované akcie budú zverejnené aj na webovej stránke STU s možnosťou obrátiť sa na relevantnú pracovnú skupinu. Týmto spôsobom bude mať každý výskumný pracovník príležitosť prispieť k diskusii.</p> <p>Výskumní pracovníci sa budú kontaktovať raz ročne prostredníctvom online dotazníkov s cieľom posúdiť úspešnosť a kvalitu vyššie vymedzených opatrení z pohľadu výskumnej komunity.</p>
<p>Ako postupujete pri zosúlaďovaní organizačných politík s HRS4R? Zaistíte, aby bolo HRS4R uznané vo výskumnej stratégii organizácie ako hlavná politika v oblasti ľudských zdrojov.</p>	<p>Dlhodobý zámer STU na roky 2020 – 2026 explicitne považuje zavedenie princípov charty a kódexu za jeden z nástrojov dosiahnutia strategických cieľov univerzity.</p> <p>Dodatok č. 7 k Pracovnému poriadku pre zamestnancov STU v Bratislave schválený v prvom polroku 2020 okrem iného obsahuje ustanovenia smerujúce k implementácii Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov na STU.</p>
<p>Ako zaistíte implementáciu navrhovaných opatrení?</p>	<p>Navrhované opatrenia budú realizované na úrovni fakúlt prostredníctvom členov fakultných pracovných skupín. Na inštitucionálnej úrovni je implementácia zabezpečená prostredníctvom Monitorovacieho výboru ako implementačného orgánu a podporovaná Riadiacim výborom. Vedúcim RV je rektor, čo zabezpečuje efektívnu implementáciu všetkých opatrení. Implementácia akčného plánu HRS4R je súčasťou dlhodobého zámeru STU. Pri rozpracovaní úloh dlhodobého zámeru STU sa aj úlohy formulované v akčnom pláne premietnu do úloh výkonných a riadiacich zložiek STU a fakúlt.</p>

<p>Ako budete monitorovať pokrok v implementácií opatrení (časovú os)?</p>	<p>Za monitorovanie pokroku bude zodpovedný Monitorovací výbor. Výbor zahŕňa všetkých rozhodujúcich jednotlivcov potrebných na monitorovanie pokroku, vrátane: Prorektora pre vedu, výskum a doktorandské štúdium (vedúci výboru), predstaviteľa Útvaru ľudských zdrojov, a Útvaru vedy a medzinárodnej vedeckotechnickej spolupráce ako aj všetkých prodekanov pre výskum (na fakultnej úrovni).</p> <p>O pokroku sa bude diskutovať aj na pravidelných zasadnutiach prodekanov pre výskum (prorektor pre vedu, výskum a doktorandské štúdium, prodekani pre výskum) a vedenia univerzity. Vzhľadom na vyššie definované míľniky musia byť opatrenia vopred schválené a po ich implementácii aj vyhodnotené a odprezentované. Prorektor pre vedu, výskum a doktorandské štúdium podá správu o pokroku rektorovi, vedeniu a v prípade potreby aj správnej rade univerzity.</p>
<p>Ako budete merať pokrok (indikátory) vzhľadom na ďalšie hodnotenie?</p>	<p>Do procesu merania pokroku a prípravy hodnotenia sa zapoja všetky príslušné výbory s podporou členov fakultných pracovných skupín. Prorektor pre vedu a výskum bude zodpovedný za prípravu konečnej verzie interného a externého hodnotenia.</p> <p>Názor výskumných pracovníkov budú reprezentovať vedúci fakultných pracovných skupín – prodekani pre vedu a výskum.</p> <p>Kvalitatívne hodnotenie spokojnosti výskumných pracovníkov s implementáciou jednotlivých krokov stratégie HRS4R bude realizované plošne jedenkrát ročne prostredníctvom online dotazníka v ktorom výskumní pracovníci budú môcť vyjadriť či a nakoľko implementované opatrenia priniesli zlepšenie do ich subjektívnej praxe ako aj navrhnúť prípadné zlepšenia. Indikátorom želaného stavu teda bude medziročné stúpanie spokojnosti výskumných pracovníkov s implementáciou princípov Charty a Kódexu.</p>

Dodatočné poznámky / pripomienky k navrhovanému procesu implementácie:

(free text, 1000 words maximum)