

Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov: prehľad diferenčnej analýzy			
Položka GAP analýzy	Úroveň implementácie	GAP (rozdiel)	Implementované a prebiehajúce iniciatívy a/alebo potenciálne návrhy na zlepšenie:
do akej miery táto organizácia spĺňa nasledujúce zásady?	++ = plne implementovaná +/- = nie úplne implementovaná - / + = čiastočne implementovaná -- = nedostatočne implementovaná	V prípade -, - / + alebo +/- popíšte „medzeru“ medzi zásadou a súčasnou praxou vo vašej organizácii. Ak je to relevantné uveďte zoznam akýchkoľvek národných/regionálnych právnych predpisov alebo organizačných predpisov, ktoré v súčasnosti bránia implementácii	
Etické a profesionálne aspekty			
1. Sloboda výskumu Výskumní pracovníci by mali zamerať svoj výskum pre dobro ľudstva a na rozšírenie hraníc vedeckého poznania, pričom by mali využívať slobodu myslenia a prejavu a slobodu pri stanovení metód, ktorými sa riešia problémy, podľa uznaných etických zásad a postupov. Výskumní pracovníci by však mali uznať obmedzenia tejto slobody, ktoré by mohli vyplynúť z konkrétnych výskumných okolností (vrátane dohľadu/poradenstva/riadenia) alebo prevádzkových obmedzení, napr. z rozpočtových alebo infraštruktúrnych dôvodov,	++	Sloboda výskumu je na STU realizovaná v súlade s Európskou chartou výskumných pracovníkov.	Úprava: - Ústava SR v čl. 43 ods. 1 hovorí, že „sloboda vedeckého bádania a umenia sa zaručuje. Práva na výsledky tvorivej duševnej činnosti chráni zákon.“ - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v § 4 Akademické slobody a akademické práva v ods. (1) písm. a) zaručuje „slobodu vedeckého bádania, výskumu, vývoja umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti a zverejňovanie ich výsledkov“.

<p>alebo najmä v priemyselnom sektore z dôvodov ochrany duševného vlastníctva. Takéto obmedzenia by však nemali byť v rozpore s uznanými etickými zásadami a postupmi, ktoré musia vedeckí pracovníci dodržiavať.</p>			
<p>2. Etické zásady Výskumní pracovníci musia dodržiavať uznané etické správanie a základné etické zásady príslušné ich vednému odboru (odborom), ako aj etické normy, ktoré tvoria súčasť rôznych vnútroštátnych, odvetvových alebo inštitucionálnych etických kódexov.</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Nie sú definované práva, povinnosti, štatút etickej komisie</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny</p>	<p>Potenciálne etické problémy sa riešia od prípadu k prípadu na úrovni priameho nadriadeného, ale v prípade odvolania resp. inej potreby môžu byť prerokované vedením fakulty príp. etickou komisiou univerzity.</p> <p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Etický poriadok Slovenskej komory stavebných inžinierov (SvF): https://www.sksi.sk/eticke-poriadok-sksi - Útvar hlavného kontrolóra pre oznamovanie protispoločenskej činnosti <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etická komisia Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Aktualizovaný Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etický portál STU - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - aktivity „train the trainer“

			<p>- pravidelné tréningy a školenia</p> <p>Po aktualizácii Etického kódexu by malo dôjsť k vydaniu pravidiel fungovania etickej komisie, aby táto mohla účinne pôsobiť v rámci prešetrovania podnetov.</p> <p>Vedúci na jednotlivých stupňoch riadenia by následne mali venovať zvýšenú pozornosť dodržiavaniu etických zásad u svojich podriadených zamestnancov.</p>
<p>3. Profesionálna zodpovednosť</p> <p>Výskumní pracovníci by sa mali snažiť zabezpečiť, aby ich výskum bol pre spoločnosť významný a nekopíroval výskum, ktorý bol predtým vykonaný niekde inde.</p> <p>Musia zabrániť plagiátorstvu akéhokoľvek druhu a musia dodržiavať zásadu duševného vlastníctva a spoločného vlastníctva údajov v prípade výskumu, ktorý sa uskutočňuje v spolupráci s vedúcim(i) výskumu a/alebo inými výskumnými pracovníkmi. Potreba overovať nové skúmania preukázaním, že pokusy sú opakovateľné, by sa nemala vysvetľovať ako plagiátorstvo za predpokladu, že údaje, ktoré sa majú potvrdiť, sú jednoznačne citované.</p> <p>Výskumní pracovníci musia mať istotu, že ak akoukoľvek stránkou ich práce bude poverená iná osoba, bude mať táto osoba potrebné schopnosti</p>	+/-	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Nie sú definované práva, povinnosti, štatút etickej komisie</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Personálna podobsadenosť KSP</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny</p>	<p>Všeobecne sa zdá, že vedci majú primerané vedomosti o duševnom vlastníctve výskumných údajov, spoluautorstve a plagiátorstve.</p> <p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách (§ 62a Osobitné požiadavky na záverečnú prácu, rigoróznú prácu a habilitačnú prácu a Ôsma časť: Zamestnanci vysokých škôl). - Disciplinárny poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave pre študentov - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kancelária spolupráce s praxou (KSP) - Právny a organizačný útvar - Etická komisia Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Aktualizovaný Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etický portál STU - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“

vykonávať ju.			- Pravidelné tréningy a školenia
<p>4. Profesionálny postoj Výskumní pracovníci by mali byť oboznámení so strategickými cieľmi, ktorými sa riadi ich výskumné prostredie a mechanizmy financovania a mali by sa snažiť získať všetky potrebné povolenia pred začatím svojho výskumu alebo predtým, ako získajú poskytnuté zdroje. Musia informovať svojich zamestnávateľov, financujúce organizácie alebo vedúceho výskumného projektu o oddialení, predefinovaní alebo dokončení projektu, alebo im zaslať oznámenie, ak má byť projekt ukončený skôr alebo ak má byť z akéhokoľvek dôvodu pozastavený.</p>	+/-	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Nie všetci vedci majú záujem zúčastniť sa informačných dní a workshopov. O grantových schémach (najmä medzinárodných) majú často nedostatočné informácie.</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Chýba celouniverzitný poradenský systém.</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny</p>	<p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informácie a možnosť osobnej konzultácie poskytuje výskumným pracovníkom Útvar vedy a medzinárodnej vedeckotechnickej spolupráce a Útvar medzinárodných vzťahov prostredníctvom newslettera a vyhradenej webovej stránky http://www.granty.stuba.sk/ - Možnosti konzultácie ponúka aj univerzitné Projektové stredisko, či projektové strediská/oddelenia fakúlt. <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia
<p>5. Zmluvné a právne povinnosti Výskumní pracovníci na všetkých úrovniach musia byť oboznámení s vnútroštátnymi, odvetvovými alebo inštitucionálnymi predpismi, ktorými sa riadia podmienky odbornej prípravy a/alebo pracovné podmienky. Medzi ne patria predpisy o právach duševného vlastníctva a požiadavky a podmienky akéhokoľvek sponzora alebo</p>	+/-	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Personálna podobsadenosť KSP</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup k iniciatívam v oblasti Open Access a Open Data.</p>	<p>Všeobecne sa zdá, že vedci majú primerané vedomosti o vnútroštátnych, odvetvových alebo inštitucionálnych predpisoch.</p> <p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách. - Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. - Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme - Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme - Pracovný poriadok Slovenskej technickej

<p>financujúcej organizácie nezávisle od povahy ich zmluvy. Výskumní pracovníci musia dodržiavať takéto predpisy tým, že predložia požadované výsledky (napr. dizertačná práca, publikácie, patenty, správy, vývoj nových výrobkov, atď.) tak, ako je stanovené v podmienkach zmluvy alebo dokumentu podobného významu.</p>			<p>univerzity v Bratislave</p> <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kancelária spolupráce s praxou (KSP) - Právny a organizačný útvar - Aktualizovaný Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - implementácia rozšírenia pre akademický informačný systéme (AIS) <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - systém zvýšenia informovanosti zamestnancov o právnych predpisoch, ktoré sa bezprostredne týkajú ich pracovnej činnosti (zvýšiť právne povedomie zamestnancov STU)
<p>6. Zodpovednosť Výskumní pracovníci si musia byť vedomí svojej zodpovednosti voči svojim zamestnávateľom, financujúcim organizáciám alebo iným príslušným štátnym alebo súkromným orgánom, ako aj z etickejších dôvodov voči spoločnosti ako celku. Najmä výskumní pracovníci financovaní zo štátnych prostriedkov sú zodpovední aj za účinné využívanie peňazí daňových poplatníkov. V dôsledku toho musia dodržiavať zásady primeraného, transparentného a účinného finančného riadenia a</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Nedostatočná koncepcia uchovávania a prístupnosti údajov na inštitucionálnej úrovni</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup k iniciatívam v oblasti Open Access a Open Data.</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny</p>	<p>Výskumní pracovníci sú viac-menej nútení využívať svoje finančné prostriedky účinným a efektívnym spôsobom, nakoľko financovanie každodenných potrieb je veľmi prísne a každý systém financovania má svoje nariadenia, ktoré zabezpečujú spoľahlivé, transparentné a efektívne finančné hospodárenie ako aj spoluprácu pri akýchkoľvek nariadených auditoch či inou formou kontroly príslušnými orgánmi.</p> <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Implementácia rozšírenia pre akademický informačný systéme (AIS) <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualizovaný Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave

<p>spolupracovať pri povolených kontrolách ich výskumu, či už ich vykonávajú ich zamestnávateľa/ financujúce organizácie alebo etické komisie.</p> <p>Metódy zhromažďovania a analýzy, výstupy a podľa potreby podrobnosti údajov musia byť k dispozícii za účelom vnútornej a vonkajšej kontroly vždy, keď je to potrebné a vždy, keď to vyžadujú príslušné orgány.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - Zefektívniť vyvodzovanie zodpovednosti voči zamestnancom v prípade porušenia pravidiel.
<p>7. Správny postup vo výskume</p> <p>Výskumní pracovníci musia vždy prijímať bezpečné pracovné postupy v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi, vrátane prijímania potrebných opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci a na obnovu po zlyhaní informačnej technológie, napr. vypracovaním vhodných stratégií pre zálohovanie dát. Musia byť tiež zoznámení s platnými vnútroštátnymi právnymi požiadavkami na ochranu údajov a požiadavkami na ochranu dôverných údajov a musia prijať potrebné opatrenia na neustále plnenie týchto požiadaviek.</p>	<p>+/+</p>	<p>STU chýba centralizovaná metodika pre konkrétne výskumné činnosti (nakladanie s biologickým materiálom atď.), ktoré sa väčšinou riešia individuálne nakoľko sú vzhľadom na povahu univerzity ojedinelé.</p> <p>Dokumenty v angličtine</p>	<p>STU stanovila pravidlá pre bezpečnú prácu, ktoré sú v súlade s právnymi normami Slovenskej republiky. Ochrana osobných údajov na STU je v súlade s nariadením EÚ o GDPR. Okrem toho univerzita poskytuje svojim zamestnancom každoročne povinné školenia BOZP a PO.</p> <p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informácie a možnosť osobnej konzultácie ohľadom požiadaviek financujúcich organizácií poskytuje výskumným pracovníkom Útvar vedy a medzinárodnej vedeckotechnickej spolupráce a Útvar medzinárodných vzťahov osobne, prostredníctvom newslettera a vyhradenej webovej stránky http://www.granty.stuba.sk/ - Možnosti konzultácie ohľadom požiadaviek financujúcich organizácií ponúka aj univerzitné Projektové stredisko, či projektové

			<p>strediská/oddelenia fakúlt.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Možnosti konzultácie ohľadom práv duševného vlastníctva ponúka Kancelária spolupráce s praxou rektorátu STU. - Možnosti konzultácie ohľadom BOZP ponúka bezpečnostný technik, resp. autorizovaný bezpečnostný technik STU - Možnosti konzultácie ohľadom GDPR ponúka právne oddelenie rektorátu STU <p>Vo všeobecnosti je úroveň BOZP na STU na požadovanej úrovni. Špecifiká na jednotlivých pracoviskách musí zabezpečiť konkrétny vedúci.</p> <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualizácia Etického kódexu zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave
<p>8. Šírenie a využívanie výsledkov</p> <p>Všetci výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby v súlade s ich pracovnými dohodami sa výsledky ich výskumu šírili a využívali, napr. oznamovali, odosielali iným výskumným inštitúciám, alebo aby sa podľa potreby obchodne využívali. Najmä od služobne starších výskumných pracovníkov sa očakáva, že prevezmú vedenie pri zabezpečení, aby bol výskum plodný a aby sa výsledky buď komerčne využívali, alebo aby boli sprístupnené verejnosti (alebo obe možnosti) vždy, keď nastane takáto príležitosť.</p>	+/-	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Personálna podobsadenosť KSP</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup k iniciatívam v oblasti Open Access a Open Data.</p>	<p>Hodnotenie vedcov je založené na publikovaných výsledkoch výskumu, t. J. Na vedeckých publikáciách a prezentáciách na konferenciách a seminároch. Jedným z kritérií vedeckej publikácie je frekvencia citácií. Cieľom každého výskumného pracovníka je preto šíriť maximum zo svojich výsledkov výskumu a jeho využívania.</p> <p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách v § 4 Akademické slobody a akademické práva v ods. (1) písm. a) zaručuje „slobodu vedeckého bádania, výskumu, vývoja umeleckej a ďalšej tvorivej činnosti a zverejňovanie ich výsledkov“. <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Výsledky práce výskumníkov sa šíria aj prostredníctvom informovania na rokovaníach katedry, fakulty, univerzity. Výsledky práce sú uvádzané vo výročných správach, hodnotiacich

			<p>správach, portáloch programov spolupráce, na webových sídlach inštitúcií. Výsledky práce výskumníkov sú šírené aj prostredníctvom konferencií a publikačnej činnosti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mnoho vedcov, ktorí sa snažia propagovať svoje výsledky výskumu, používa profil na Google Scholar, Research Gate alebo podobných platformách. Takéto činnosti nie sú na STU obmedzené, ale sa na ne nevzťahuje ani žiadna systematická regulácia či kontrola. - Kancelária spolupráce s praxou (KSP) - implementácia rozšírenia pre akademický informačný systéme (AIS) <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - aktivity „train the trainer“ - pravidelné tréningy a školenia
<p>9. Zapojenie verejnosti Výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby sa spoločnosť ako celok dozvedela o ich výskumných činnostiach takým spôsobom, aby ich dokázali pochopiť aj neodborníci, čím sa zlepší pochopenie vedy verejnosťou. Priame zapojenie verejnosti pomôže výskumným pracovníkom lepšie pochopiť záujem verejnosti o priority vedy a technológie, ako aj obavy verejnosti.</p>	-/+	<p>Chýba komplexná koncepcia a podpora popularizácie vedy, výskumu a iných výsledkov tvorivých aktivít na úrovni univerzity, príp. akýkoľvek druh odbornej prípravy na túto tému mimo publikačnej činnosti a náboru študentov..</p> <p>Zapojenie verejnosti často závisí od jednotlivých aktivít fakúlt, prípadne výskumných tímov alebo jednotlivcov.</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup k iniciatívam v oblasti Open Access a Open Data.</p> <p>Nedostatočná komunikácia v angličtine.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR: <ul style="list-style-type: none"> o Sekcia vysokých škôl, o Sekcia vedy a výskumu, o Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky na Slovensku (začalo svoju činnosť 15.6.2007) a <ul style="list-style-type: none"> o špecializovaná vedecká knižnica - K cieľovým skupinám CIP VVI patria: predstavitelia rozhodovacej sféry na národnej a regionálnej úrovni, pracovníci výskumu a vývoja, odborná verejnosť, podnikateľský sektor, študenti vysokých škôl, študenti stredných škôl, žiaci základných škôl, laická verejnosť). - Aktivity na popularizáciu vedy: <ul style="list-style-type: none"> o Týždeň vedy a techniky na Slovensku je organizovaný každoročne od roku 2004 (MŠVVŠ SR,

			<p>Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti, Centrum vedeckotechnických informácií SR). Cieľom každoročne organizovaného Týždňa vedy a techniky na Slovensku je zlepšiť vnímanie vedy a techniky v povedomí celej spoločnosti, popularizovať a prezentovať ich, vzbudiť záujem mladých ľudí o štúdium vedeckých a technických disciplín, informovať verejnosť o poznatkoch vedy a techniky a o nutnosti podporovať vedu a techniku, ktoré sú základom hospodárskeho a spoločenského pokroku a pomáhajú riešiť globálne problémy a výzvy.</p> <ul style="list-style-type: none"> o Sprievodné podujatia sú organizované jednotlivými zväzmi, združeniami, organizáciami výskumu a vývoja, ministerstvami, VÚC, univerzitami a školami na celom území SR. Podujatia sa organizujú vo forme dňa otvorených dverí, prednášok, seminárov, prezentácií projektov, konferencií, workshopov, výstav a podobne. o Slovenská rektorská konferencia spolupracuje na týždni vedy a techniky ako sprostredkovateľ informácií medzi MŠVVŠ SR a VŠ. Členovia prezídia SRK sa pravidelne zúčastňujú na tomto podujatí a aktívne vystupujú s prezentáciami k aktuálnym témam z oblasti vedy a výskumu. o Noc výskumníkov sa realizuje každoročne. V Európe a rovnako aj na Slovensku sa uskutočnila po prvýkrát v roku 2005. Ústredným motívom tohto projektu je motto „Researchers are among us“. Poslaním projektu je ukázať, že vedci sú „obyčajní“ ľudia s výnimočným povolaním. Výsledkami svojej práce prispievajú k zlepšeniu života nás všetkých, no mimo nej vedú bežný život ako všetci ostatní. Projekt organizujú: SOVVA, SAV, EURACTIV v spolupráci s MŠVVŠ SR, VŠ, partnermi z praxe/sponzormi a mediálnymi partnermi. <p>- Iné podujatia organizované VŠ:</p>
--	--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> o Dni otvorených dverí o Detská univerzita o Letné školy o Olympiády / súťaže o Študentské vedecké fóra o Univerzita tretieho veku o Konferencie, semináre, workshopy, výstavy... o Vedecké kaviarne, cukrárne, rôzne diskusie s vedeckými pracovníkmi o Masterclasses orientované na fyziku (SŠ, VŠ, CERN) <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - implementácia rozšírenia pre akademický informačný systéme (AIS) <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - Posilniť spoluprácu medzi univerzitami pri nadnárodnej resp. komplementárnej propagácii výsledkov výskumu. Domnievame sa, že čím viac univerzít bude spolu naraz prezentovať svoje výsledky, tým väčší dosah vo verejnosti to môže mať.
<p>10. Nediskriminácia Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov nesmú žiadnym spôsobom diskriminovať výskumných pracovníkov na základe pohlavia, veku, etnického pôvodu,</p>	++	Absentuje vedecká štúdia na tému komparácie systému hodnotenia a následného odmeňovania žien a mužov na pozícií výskumných pracovníkov na univerzite, resp. na vysokých školách v Slovenskej republike vo všeobecnosti.	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ústava SR v čl. 33 hovorí „Príslušnosť ku ktorejkoľvek národnostnej menšine alebo etnickej skupine nesmie byť nikomu na ujmu.“ V čl. 36 písm. b) sa hovorí o ochrane pred diskrimináciou v zamestnaní“. - Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane

<p>národnosti alebo sociálneho pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, sexuálnej orientácie, jazyka, hendikepu, politických názorov, sociálnych alebo hospodárskych podmienok.</p>			<p>pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave
<p>11. Systémy hodnotenia/ oceňovania Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia pre všetkých výskumných pracovníkov, vrátane služobne starších výskumných pracovníkov, zaviesť systémy hodnotenia/ oceňovania určené na pravidelné a transparentné hodnotenie ich profesionálneho výkonu nezávislou (a v prípade služobne starších výskumných pracovníkov radšej medzinárodnou) komisiou. Takéto postupy hodnotenia a oceňovania musia primerane zohľadniť ich celkovú tvorivosť vo výskume a výsledky výskumu, napr. publikácie, patenty, riadenie výskumu, učenie/prednášanie, dohľad, poradenstvo, vnútroštatnu alebo medzinárodnú spoluprácu, administratívne povinnosti, činnosti spojené s informovanosťou verejnosti a mobilitou a musia byť posúdené z hľadiska kariérneho rastu.</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, aj keď výška odmen je svojou výškou skôr vyjadrením uznania než finančnou motiváciou...</p>	<p>Činnosť výskumných pracovníkov je pravidelne hodnotená, a to najmä v súvislosti s:</p> <ul style="list-style-type: none"> - komplexnou akreditáciou vysokých škôl; - akreditáciou študijných programov; - prípravou podkladov pre Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR pre rozhodovanie o prerozdelení dotácií verejným vysokým školám (publikačná činnosť, zapojenie sa do domácich a zahraničných vedeckovýskumných projektov); - individuálne procesom medzinárodnej evaluácie (napr. EUA) – nie na pravidelnej báze; - vypracovaním výročných správ vysokých škôl; - procesom zvyšovania kvalifikácie (habilitácie, vymenúvacie konanie...); - a prípravou zahraničných a domácich vedeckovýskumných projektov. <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cena rektora za najlepšie publikácie - Cena rektora za najlepší umelecký výkon - Program na podporu mladých výskumníkov - Program na podporu excelentných tímov mladých výskumníkov - Postdoktorandské výskumné pobyty na STU - Cena Vedec roka STU - Odmeny za autorskú činnosť

Nábor a výber		
<p>12. Nábor</p> <p>Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby normy pre nástup a prijatie výskumných pracovníkov, najmä na začiatku ich kariéry, boli jasne stanovené a mali by tiež podporovať prístup znevýhodnených skupín alebo výskumných pracovníkov, ktorí sa vracajú späť k výskumnej kariére, vrátane učiteľov (na akejkoľvek úrovni), ktorí sa vracajú na výskumnú dráhu.</p> <p>Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia pri vymenovaní alebo náboře výskumných pracovníkov dodržiavať zásady ustanovené v Kódexe správania pre nábor výskumných pracovníkov.</p>	<p>-/+</p>	<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 špecifikované veľmi nejasne. STU nedostatočne opísala náborové postupy ani možnosti kariérneho postupu.</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>Väčšina budov STU je bezbariérová.</p>

Úprava:

- V súčasnosti sú tieto procesy nadstavené v rámci možností, ktoré upravujú zákony, nie je však vylúčená ich úprava v medziach zákona.
- Vnútorý predpis číslo: 1/2013 Zásady výberového konania na obsadzovanie pracovných miest vysokoškolských učiteľov, pracovných miest výskumných pracovníkov, funkcií profesorov a docentov a funkcií vedúcich zamestnancov na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave (Zásady výberového konania na STU)
- Príkaz rektora číslo: 2/2013 – PR Spôsob zverejňovania informácií o habilitačnom konaní, o konaní na vymenovanie profesora a o výberovom konaní na obsadzovanie pracovného miesta vysokoškolského učiteľa

Iniciatíva:

- Pracovné ponuky zahŕňajú požiadavky na vzdelanie, požadovanú pracovnú prax, kvalifikáciu. Ponúkané výhody sú opísané v kolektívnej zmluve.
- Inzeráty sa uverejňujú na obdobie 3 týždňov (prípadne dlhšie), bez ohľadu na to, či sú uverejnené na webovej stránke STU alebo na niektorom z portálov sprostredkujúcich prácu.
- V aktuálne (20.01.2020 – Kolégium rektora) prerokúvanom návrhu dodatku č. 7 k Pracovnému poriadku STU sa dopĺňa ustanovenie: „STU sa zaväzuje dodržiavať Európsku chartu výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov. Podrobnosti je oprávnený upraviť rektor v smernici rektora“. Z toho vyplýva, že následne bude vytvorený legislatívny priestor na úpravu tejto problematiky podľa potrieb STU.

			<p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizovať odporúčania personálneho auditu - Zintenzívniť zverejňovanie pracovných ponúk na portáli EURAXESS
<p>13. Nábor (Kódex) Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť postupy na nábor pracovníkov, ktoré budú otvorené, účinné, transparentné, priaznivé a medzinárodne porovnateľné, ako aj prispôsobené typu inzerovaných pracovných miest. Mali by sa využívať všetky dostupné nástroje, najmä medzinárodné alebo globálne dostupné internetové zdroje, ako pan-európsky portál venovaný mobilite výskumných pracovníkov: http://europa.eu.int/eracareers. Inzeráty musia obsahovať širší opis požadovaných znalostí a schopností a nemali by sa obmedzovať na úzky odbor, aby neodradili vhodných uchádzačov. Zamestnávateľa by mali uviesť opis pracovných podmienok a práv, vrátane vyhliadok na rozvoj kariéry. Okrem toho by čas medzi inzerovaním voľného pracovného miesta alebo výzvy</p>	-/-	<ul style="list-style-type: none"> - Zamestnanie počas trvania projektu, zamestnanie na dobu určitú a obmedzené finančné zdroje vysokých škôl určené pre vedeckých pracovníkov nedáva vedeckým pracovníkom istotu uplatnenia sa do budúcnosti. - Často chýba podrobný opis povinností, ako aj špecifikácia, či bude zmluva na dobu určitú alebo trvalá. - Univerzita nemá pravidlo, ktoré by zabezpečilo transparentnosť, kariérny rast alebo možnosti (alternatívne požiadavky) mobility atď. - Svetové webové stránky venované výskumným pracovníkom - EURAXESS, Research Gate atď. - sa používajú zriedka. 	<p>Pracovné ponuky zahŕňajú požiadavky na vzdelanie, požadovanú pracovnú prax, kvalifikáciu. Ponúkané výhody sú opísané v kolektívnej zmluve. Inzeráty sa uverejňujú na obdobie 3 týždňov (prípadne dlhšie), bez ohľadu na to, či sú uverejnené na webovej stránke STU alebo na niektorom z portálov sprostredkujúcich prácu.</p> <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizovať odporúčania personálneho auditu <p>Návrh: V aktuálne (20.01.2020 – Kolégium rektora) prerokúvanom návrhu dodatku č. 7 k Pracovnému poriadku STU sa dopĺňa ustanovenie: „STU sa zaväzuje dodržiavať Európsku chartu výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov. Podrobnosti je oprávnený upraviť rektor v smernici rektora“. Z toho vyplýva, že následne bude vytvorený legislatívny priestor na úpravu tejto problematiky podľa potrieb STU.</p>

<p>na podanie žiadostí a termínom na odpoveď mal byť reálny.</p>			
<p>14. Výber (Kódex) Vo výberových komisiách by malo dôjsť k spojeniu rozmanitej odbornosti a schopností a ich zloženie by malo rešpektovať primeranú rovnováhu pohlaví a v prípadoch, keď je to vhodné a možné, mali by byť zostavené z členov z rôznych sektorov (štátneho a súkromného) a odborov, ako aj z rôznych krajín, s primeranými skúsenosťami v oblasti hodnotenia uchádzačov. Podľa potreby by sa mal využívať celý rad metód výberu, medzi ktoré patria hodnotenie uchádzačov externým odborníkom a osobné pohovory s uchádzačmi. Členovia výberových komisií by mali byť primerane vyškolení.</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Kritériá pre výber nového zamestnanca a podmienky pre vytvorenie výberových komisií sú v nariadeniach o postupoch prijímania zamestnancov adresované veľmi vágno.</p> <p>Členovia výberových komisií nie sú vyškolení v postupoch prijímania a výberu.</p> <p>Medzinárodný rozmer často vôbec nie je braný do úvahy.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Systém používaný na výber nových zamestnancov funguje, aj keď nariadenia o postupoch prijímania zamestnancov neobsahujú podrobnú špecifikáciu postupov prijímania alebo výberu zamestnancov. - Zásada rodovej alebo vekovej diverzity vo výberových komisiách sa na STU rešpektuje v súlade so zákonom o vysokých školách a zákonom o boji proti diskriminácii. - Výberová komisia zohľadňuje hodnotenie mobility alebo dosiahnutých výsledkov výskumu, prípadne skúsenosti s riadením projektu. - Noví výskumní zamestnanci sú primárne zamestnaní na práci na projekte, kde požadované kompetencie určuje vlastník projektu (v prípade univerzity je výber multikritériálny s dôrazom na komplexné vedomosti, výsledky, publikácie atď.). - Tieto procesy sa aj vďaka kontrolám zvonka (NKÚ, Inšpektorát práce) postupne zdokonaľujú. <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizovať odporúčania personálneho auditu
<p>15. Transparentnosť (Kódex) Uchádzači musia byť pred samotným výberom informovaní o postupe náboru a kritériách výberu, o počte voľných pracovných miest a o vyhlídkach na rozvoj kariéry. Po výberovom procese musia byť tiež informovaní o silných a</p>	<p>-/+</p>	<p>Uchádzač, ktorý sa uchádza o zverejnenú pozíciu, je informovaný o postupe prijímania do zamestnania a výberových kritériách, málokedy je však informovaný o počte voľných pracovných miest, kariérnom postupe ani o silných a slabých stránkach svojej žiadosti, čo je dané najmä tým, že v Slovenskej republike sa dôraz kladie predovšetkým na objektivnosť výberového konania, ktoré prebieha spravidla</p>	<p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizovať odporúčania personálneho auditu

slabých stránkach svojich žiadostí.		na základe tajného hlasovania členov výberovej komisie. Z tohto dôvodu nie je možné informovať uchádzačov o ich silných a slabých stránkach.	
<p>16. Posudzovanie vlastností (Kódex)</p> <p>Výberový proces musí posúdiť celý rad skúseností uchádzačov. Pri zameriavaní sa na ich celkový potenciál ako výskumných pracovníkov je potrebné zohľadniť aj ich tvorivosť a úroveň nezávislosti. To znamená, že vlastnosti sa musia posudzovať kvalitatívne aj kvantitatívne so zameraním sa na vynikajúce výsledky v rámci rozmanitej kariérnej cesty a nie iba na základe počtu publikácií. V dôsledku toho by mal byť význam bibliometrických ukazovateľov primerane vyvážený v rámci širšieho radu hodnotiacich kritérií, ako učenie, dohľad, tímová práca, prenos vedomostí, riadenie výskumu a inovácie a činnosti spojené s informovanosťou verejnosti. Pokiaľ ide o uchádzačov z prostredia priemyslu, zvláštna pozornosť by sa mala venovať akémukoľvek príspevku k patentom, vývoju alebo vynálezom.</p>	+/-	Hoci je táto zásada všeobecne akceptovaná a používaná, univerzity chýbajú podrobné zásady posudzovania zásluh. Ich špecifikácia vo vnútorných dokumentoch je veľmi vágna.	<p>Iniciatíva:</p> <p>- Realizovať odporúčania personálneho auditu</p>
17. Zmeny v chronologickom	++		

<p>poradí v životopisoch (Kódex) Prestávky v kariére alebo zmeny v chronologickom poradí v životopisoch by nemali byť posudzované negatívne, ale mali by byť považované za vývoj kariéry, a v dôsledku toho za potenciálne cenné prispievanie k profesionálnemu rozvoju výskumných pracovníkov smerom k viacrozmernej kariérnej dráhe. Uchádzačom musí byť preto umožnené, aby predložili životopisy na báze dôkazov, ktoré budú uvádzať reprezentatívny súbor dosiahnutých úspechov a predpokladov vhodných pre pracovné miesto, na ktoré bola podaná žiadosť.</p>			
<p>18. Uznávanie skúseností s mobilitou (Kódex) Akákoľvek skúsenosť s mobilitou, napr. pobyt v inej krajine/regióne alebo inej výskumnej inštitúcii (štátnej alebo súkromnej), alebo zmena jedného odboru alebo sektora za iný, či už ako súčasť počiatočnej odbornej prípravy v oblasti výskumu alebo v neskoršom štádiu kariéry v oblasti výskumu, alebo skúsenosť so skutočnou mobilitou, by sa mali považovať za cenné prispievanie k profesionálnemu rozvoju</p>	<p>+/-</p>	<p>Hoci skúsenosti s mobilitou sú pre STU veľmi dôležité, ukotvenie tejto dôležitosti v interných dokumentoch je veľmi vágne.</p> <p>Vlastné zdroje univerzity pre podporu mobility sú veľmi nízke.</p>	<p>Hodnotenie uchádzačov a ich výber je založený na multikriteriálnom prístupe a mobilita (najmä medzinárodná mobilita) je v prípade výskumných pracovníkov jedným z veľmi dôležitých parametrov. Dôležitosť tohto parametra však závisí od typu pozície.</p> <p>Pri posudzovaní by sa mala brať do úvahy aj dĺžka mobility, kvalita inštitúcií, na ktorých mobilita prebiehala a pozícia, na akej zamestnanec v rámci mobility pôsobil.</p>

výskumného pracovníka.			
<p>19. Uznávanie kvalifikácií (Kódex) Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť primerané ocenenie a hodnotenie akademických a odborných kvalifikácií, vrátane neformálnych kvalifikácií všetkých výskumných pracovníkov, najmä z hľadiska medzinárodnej a odbornej mobility. Mali by sa informovať a úplne pochopiť pravidlá, postupy a normy, ktorými sa riadi uznávanie takýchto kvalifikácií a v dôsledku toho preskúmať platné vnútroštátne právne predpisy, dohody a zvláštne pravidlá o uznávaní týchto kvalifikácií prostredníctvom všetkých dostupných ciest.</p>	-/+	<p>STU chýba špecifické nariadenie o uznávaní neformálnej kvalifikácie v rámci profesionálnej mobility a aj keď sa pri výberovom konaní zohľadňuje, jej vplyv naň je minimálny.</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>Úprava:</p> <p>- Uznávanie kvalifikácií výskumných pracovníkov sa zakladá na zákone o vysokých školách. Akademické tituly (doktor, docent, profesor) je možné získať na univerzitách, ktoré poskytujú akreditované doktorandské štúdium, udeľovanie habilitácií a profesorov. Tieto tituly platia vo všetkých inštitúciách v Slovenskej republike. Uznávanie kvalifikácií zamestnancov prichádzajúcich zo zahraničia upravuje vyhláška ministerstva školstva.</p> <p>Návrh:</p> <p>- V prvom rade definovať pojem „neformálna kvalifikácia“ pre účely STU.</p>
<p>20. Služobný vek (Kódex) Požadovaná úroveň kvalifikácie by mala byť v súlade s potrebami pracovného miesta a nemala by byť stanovená ako prekážka vstupu. Uznávanie a hodnotenie kvalifikácie by sa malo skôr zamerať na posudzovanie dosiahnutých úspechov osoby, ako na jej pomery alebo renomé inštitúcie, na ktorej uchádzač získal kvalifikáciu. Keďže odbornú kvalifikáciu možno</p>	++		

<p>získať v rannom štádiu dlhej kariéry, je potrebné skúmať aj profil celoživotného profesionálneho rozvoja.</p>			
<p>21. Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia (Kódex) Je potrebné, aby inštitúcie, ktoré vymenúvajú výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, stanovili jasné pravidlá a jednoznačné usmernenia týkajúce sa náboru a vymenovania výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, vrátane maximálneho trvania a cieľov týchto vymenovaní. Takéto usmernenia by mali zohľadniť čas strávený na iných inštitúciách pred vymenovaním a zohľadniť, že postavenie pracovníka po skončení doktorandského štúdia má byť prechodné, s hlavným účelom poskytovať ďalšie príležitosti na profesionálny rozvoj kariéry v oblasti výskumu z hľadiska vyhliadok na dlhodobú kariéru.</p>	<p>++</p>		<p>Aj keď slovenská legislatíva nerozlišuje vedcov a postdoktorandov, STU má zavedený systém postdoktorandských pozícií.</p>
<p>Pracovné podmienky a sociálne zabezpečenie</p>			
<p>22. Uznanie profesie Všetci výskumní pracovníci, ktorí pracujú vo výskume, musia byť uznaní za odborníkov a musí sa s nimi jednať zodpovedajúcim</p>	<p>++</p>		<p>Do kategórie výskumníkov patria zamestnanci, ktorí majú rozhodujúci význam pre tvorbu a spoločenské využitie vedeckých poznatkov. Patria sem: vedeckí zamestnanci, vedecko-pedagogickí zamestnanci, vedecko-technickí zamestnanci, výskumní a vývojoví</p>

<p>spôsobom. S tým by sa malo začať už na začiatku ich kariéry, konkrétne na postgraduálnej úrovni a malo by zahŕňať všetky úrovne, bez ohľadu na ich zaradenie na vnútroštátnej úrovni (napr. zamestnanec, postgraduálny študent, doktorand, štipendista po skončení doktorandského štúdia, štátni zamestnanci).</p>			<p>zamestnanci, manažéri a zamestnanci pracujúci priamo v plánovaní a riadení výskumných a vývojových prác výskumníkov, interní a účeloví vedeckí aspiranti, zamestnanci na študijných pobytoch a účastníci postgraduálneho štúdia.</p> <p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách - Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme - Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cena rektora za najlepšie publikácie - Cena rektora za najlepší umelecký výkon - Program na podporu mladých výskumníkov - Program na podporu excelentných tímov mladých výskumníkov - Postdoktorandské výskumné pobyty na STU - Cena Vedec roka STU - Odmeny za autorskú činnosť
---	--	--	--

<p>23. Výskumné prostredie Zamestnávateľia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia zabezpečiť, aby bol vytvorený čo najstimulujúcejší výskum alebo prostredie pre vedeckú prípravu, ktoré ponúka primerané vybavenie, materiálne možnosti a príležitosti na spoluprácu na diaľku prostredníctvom výskumných sietí a aby boli dodržiavané vnútroštátne alebo odvetvové predpisy v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti vo výskume. Financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby boli poskytnuté primerané zdroje na podporu schváleného programu práce.</p>	<p>-/+</p>	<p>Inštitúcie v Slovenskej republike sú zásadne limitované dostupnými finančnými zdrojmi (nízke % HDP v SR na vedu a výskum – oproti iným krajinám EÚ).</p> <p>Spolupráca s praxou, pokiaľ ide o spoločné pracoviská, by mohla byť silnejšia.</p>	<p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fondy pre podporu výskumu - Vnútrouniverzitné granty na vedu a výskum
<p>24. Pracovné podmienky Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby pracovné podmienky výskumných pracovníkov, vrátane hendikepovaných výskumných pracovníkov, umožňovali podľa potreby flexibilitu, ktorá sa považuje za nevyhnutnú pre úspešné vykonávanie výskumu v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Musia</p>	<p>+/-</p>	<p>Dlhodobé voľno výskumných pracovníkov (tzv. sabbatical) nemá podporu v legislatíve Slovenskej republiky.</p> <p>Návrh na zavedenie sabbaticalu je už rozpracovaný. Niektoré strany ho majú vo svojom volebnom programe.</p> <p>Práca na diaľku je skôr výnimkou.</p>	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ústava SR v čl. 38 Čl.38 hovorí, že „ženy, mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky.“ V ods. 2 sa ďalej píše, že „mladiství a osoby zdravotne postihnuté majú právo na osobitnú ochranu v pracovných vzťahoch a na pomoc pri príprave na povolanie.“ - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách. - Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce. - Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme - Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme

<p>sa zamerať na zabezpečenie pracovných podmienok, ktoré umožnia ženským aj mužským výskumným pracovníkom skĺbiť rodinu s prácou, deti s kariérou. Zvláštna pozornosť sa musí okrem iného venovať pružnej pracovnej dobe, práci na čiastočný úväzok, práci na diaľku a dlhodobému voľnu výskumných pracovníkov, ako aj potrebným finančným a administratívnym opatreniam, ktorými sa riadia takéto dohody.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizovať odporúčania personálneho auditu <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Novela Pracovného poriadku STU by mala zaviesť tzv. prácu doma.
<p>25. Stabilita a stálosť zamestnania Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výkon výskumných pracovníkov nebol narušovaný nestabilitou pracovných zmlúv, a preto sa musia, pokiaľ je to možné, zaviazvať k zlepšovaniu stability podmienok zamestnania pre výskumných pracovníkov, a tak implementovať a dodržiavať zásady a podmienky ustanovené v smernici EÚ o práci na dobu určitú, ktorej cieľom je zabrániť tomu, aby sa so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú zaobchádzalo nepriaznivejšie ako s rovnakými zamestnancami s pracovným pomerom na dobu neurčitú, aby</p>	<p>++</p>	<p>Zmluva na dobu určitú sa môže obnoviť iba dvakrát, tretím obnovením sa stáva trvalou.</p> <p>§ 48 ods. 6 Zákonníka práce: „Ďalšie predĺženie alebo opätovné dohodnutie pracovného pomeru na určitú dobu do dvoch rokov alebo nad dva roky s vysokoškolským učiteľom alebo tvorivým zamestnancom vedy, výskumu a vývoja je možné aj vtedy, ak je na to objektívny dôvod vyplývajúci z povahy činnosti vysokoškolského učiteľa alebo tvorivého zamestnanca vedy, výskumu a vývoja ustanovený osobitným predpisom.“</p> <p>Ak sú pracovníci financovaní z grantov, majú zmluvy platné iba počas trvania grantu a potom musia odísť, nakoľko pracovisko nemá prostriedky na ich platy. Táto situácia je napriek tomu v súlade s európskymi normami. Zamestnávanie najmä doktorandov a externistov na základe zmluvy viazanej na trvanie projektu je bežné. Táto neistá</p>	<p>Zamestnávateľ zabezpečuje v rámci možnosti stabilitu a poskytuje štandardné podmienky zamestnania v zmysle zákona (napr. nariadená dovolenka môže byť ½ z dovolenky, zamestnanec má nárok na jedno jedlo denne...). Možnosti zlepšenia podmienok súvisia s vytvorením mechanizmu dlhodobého finančného zabezpečenia miest pre výskumných pracovníkov a výkonovým modelom odmeňovania výskumných pracovníkov.</p> <p>Zamestnanec taktiež môže využívať výhody vyplývajúce z kolektívnej zmluvy a v prípade potreby sa obrátiť na odbory.</p>

<p>sa zabránilo zneužívaniu, ktoré vyplýva z využívania po sebe idúcich zmlúv na dobu určitú, aby sa zlepšil prístup k odbornej príprave pre zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú, a aby sa zabezpečilo, že zamestnanci s pracovným pomerom na dobu určitú budú informovaní o voľných trvalých pracovných miestach. Smernica Rady 1999/70/ES týkajúca sa „Rámcovej dohody o práci na dobu určitú“, na ktorej sa dohodli ETUC, UNICE a CEEP, prijatá 28. júna 1999.</p>		<p>perspektíva však môže ovplyvniť produktivitu pracovníkov a spôsobiť problémy napr. pri žiadosti o hypotéku alebo spotrebný úver.</p>	
<p>26. Financovanie a platy Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci mohli využívať spravodlivé a atraktívne podmienky financovania a/alebo platy s primeraným a spravodlivým sociálnym zabezpečením (vrátane nemocenských a rodičovských dávok, práv na dôchodok a dávok v nezamestnanosti) v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Tie sa musia vzťahovať na výskumných</p>	<p>-/+</p>	<p>Markantné rozdiely v ohodnotení výskumných zamestnancov vo verejnej správe a v hospodárskej praxi dané najmä Zákonom č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme</p>	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách - Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave

<p>pracovníkov vo všetkých štádiách kariéry, vrátane výskumných pracovníkov v rannom štádiu kariéry, úmerne k ich právnemu postaveniu, výkonu a úrovni kvalifikácie a/alebo zodpovednosti.</p>			
<p>27. Rovnováha pohlaví Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie sa musia zamerať na reprezentatívnu rovnováhu pohlaví na všetkých úrovniach pracovníkov, vrátane dozornej a riadiacej úrovne. To by sa malo dosiahnuť na základe rovnakých príležitostí pri nábore a v následných štádiách kariéry, avšak bez toho, aby došlo k uprednostňovaniu na úkor kvality a schopnosti. Aby sa zabezpečilo spravodlivé jednanie, vo výberových a hodnotiacich komisiách by malo byť vyvážené zastúpenie oboch pohlaví.</p>	<p>++</p>	<p>Absentuje vedecká štúdia na tému komparácie systému hodnotenia a následného odmeňovania žien a mužov na pozícii výskumných pracovníkov na univerzite, resp. na vysokých školách v Slovenskej republike vo všeobecnosti.</p>	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ústava SR v čl.12 ods. 2 zaručuje základné práva a slobody „všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.“ - Zákonník práce , ktorý upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti s výkonom závislej práce fyzických osôb pre právnické alebo fyzické osoby a kolektívne pracovnoprávne vzťahy v čl. 6 deklaruje, že „ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky. Tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacim ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré chránia ich biologický stav v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a ich osobitný vzťah s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.“ - Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane

			pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon)
<p>28. Rozvoj kariéry Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali v rámci riadenia ľudských zdrojov vypracovať pre výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách ich kariéry presnú stratégiu rozvoja kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, vrátane výskumných pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú. Mala by obsahovať dostupnosť poradcov zapojených do poskytovania podpory a poradenstva v oblasti osobného a profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov, čo ich motivuje a prispieva k zníženiu neistoty pokiaľ ide o ich profesionálnu budúcnosť. Všetci výskumní pracovníci by mali byť zoznamení s takýmito opatreniami a dohodami.</p>	+/-	Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, chýba však inštitucionálna stratégia rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.	<p>Rozvoj kariéry je predovšetkým záležitosťou jednotlivca, inštitúcie mu naň vytvárajú priestor prostredníctvom možnosti zapojenia sa do projektov, možnosťou účasti na konferenciách a odborných podujatiach, ako aj zapojením do vedecko-výskumnej agendy katedry, fakulty a univerzity.</p> <p>Cielená inštitucionálna podpora rozvoja kariéry výskumných pracovníkov v SR:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asociácia doktorandov Slovenska http://www.ads.sk - sieť EURAXESS (http://ec.europa.eu/euraxess/) <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - informácie o dostupných tréningoch poskytuje výskumným pracovníkom Útvar vedy a medzinárodnej vedeckotechnickej spolupráce a Útvar medzinárodných vzťahov prostredníctvom newslettera a vyhradenej webovej stránky http://www.granty.stuba.sk/ - Možnosti konzultácie ponúka aj univerzitné Projektové stredisko, či projektové strediská/oddelenia fakúlt.
<p>29. Hodnota mobility Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia uznávať hodnotu geografickej, medziodvetvovej, medziodborovej, vnútroodborovej a virtuálnej mobility, ako aj mobility medzi štátnym a súkromným</p>	+/-	<ul style="list-style-type: none"> - Chýba inštitucionálna stratégia rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. - Problémy s financovaním výskumu - Diskontinuita medzi jednotlivými výskumnými pobytmi - Jazyková bariéra - Kultúrna bariéra - Komplikácie s ubytovaním - Agenda dôchodkového zabezpečenia 	<p>Motivácia pre mobilitu u vedeckých pracovníkov je prínosom najmä z hľadiska:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kariérneho rastu + tvorby networku - reputácie a pracovných podmienok prijímajúcej organizácie - pracovnej atmosféry - zaujímavej výskumnej témy - účasti na spoločnom medzinárodnom výskumnom projekte

<p>sektorom, ako dôležitý prostriedok na posilnenie vedeckých znalostí a profesionálneho rozvoja v akomkoľvek štádiu kariéry výskumného pracovníka. V dôsledku toho musia takéto možnosti zabudovať do stanovenej stratégie rozvoja kariéry a v plnej miere oceňovať a uznávať akúkoľvek skúsenosť s mobilitou v rámci svojho systému vývoja/hodnotenia kariéry.</p> <p>To si tiež vyžaduje zavedenie potrebných administratívnych nástrojov s cieľom umožniť prenosnosť dotácií aj sociálneho zabezpečenia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Agenda migračnej politiky (víza, rôzna daňová a migračná legislatíva – napr. tretie krajiny...) - Uznávanie diplomov - Nízka úroveň mobility medzi štátnym a súkromným sektorom 	<ul style="list-style-type: none"> - prístupu k špeciálnym zariadeniam - zvýšenia životnej úrovne vedeckého pracovníka - spoznania novej krajiny a kultúry - obchodnej a komerčnej príležitosti uplatnenia výsledkov vedeckého výskumu.
<p>30. Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby poradenstvo v oblasti kariéry a pomoc pri pracovnom umiestňovaní, buď v príslušných inštitúciách alebo prostredníctvom spolupráce s inými štruktúrami, bolo poskytované výskumným pracovníkom vo všetkých štádiách ich kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie.</p>	<p>-/+</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zásady kariérneho postupu nie sú zakotvené v žiadnom internom dokumente (iba podmienky na udelenie habilitácie alebo profesorstva) a kariérne poradenstvo nie je systematicky ošetrované. - Chýba inštitucionálna stratégia rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. 	<p>Na STU sa výskumní pracovníci v súvislosti s poradenstvom v oblasti kariéry spravidla obracajú na nadriadených vedúcich pracovníkov (vedúceho katedry, vedúceho vedecko-výskumného ústavu, vedúceho vedecko-výskumného tímu, prodekana pre vedecko-výskumnú činnosť, prorektora pre vedeckovýskumnú činnosť,...)</p> <p>STU podporuje kariéru vo výskume okrem iného vo forme interných a externých tréningov, voľbou ktorých zamestnanci môžu sami ovplyvňovať svoj kariérny rozvoj s podporou svojho zamestnávateľa (aktívne vyhľadávanie školení).</p> <p>Iniciatíva:</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Informácie o dostupných tréningoch poskytuje výskumným pracovníkom Útvar vedy a medzinárodnej vedeckotechnickej spolupráce a Útvar medzinárodných vzťahov prostredníctvom newslettera a vyhradenej webovej stránky http://www.granty.stuba.sk/. - Možnosti konzultácie ponúka aj univerzitné Projektové stredisko, či projektové strediská/oddelenia fakúlt. - Sieť EURAXESS (http://ec.europa.eu/euraxess/). <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zriadenie centra pre kariérne poradenstvo pre zamestnancov univerzity.
<p>31. Práva duševného vlastníctva Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry získali výhody vyplývajúce z využívania (pokiaľ existuje) výsledkov výskumu a vývoja prostredníctvom právnej ochrany, a najmä prostredníctvom primeranej ochrany práv duševného vlastníctva, vrátane autorských práv. Politiky a predpisy musia stanoviť, ktoré práva patria výskumným pracovníkom a/alebo podľa potreby ich zamestnávateľom, alebo iným stranám, vrátane vonkajších komerčných alebo</p>	+/-	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Nie sú definované práva, povinnosti, štatút etickej komisie.</p> <p>Personálna podobsadenosť KSP.</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup k iniciatívam v oblasti Open Access a Open Data.</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny</p>	<p>Všeobecne sa zdá, že vedci majú primerané vedomosti o duševnom vlastníctve výskumných údajov, spoluautorstve a plagiátorstve.</p> <p>Na STU sa vyskytujú 2 hlavné problémy týkajúce sa práv priemyselného vlastníctva:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Zamestnanci, ktorí vytvoria predmet priemyselného vlastníctva tento prihlásia pod vlastným menom (tento problém sa vďaka aktivite KSP vyskytuje menej, ale môže sa stať) – návrh riešenia: dôsledné uplatňovanie zodpovednosti, nakoľko ide o porušenie pracovnej disciplíny. 2. Zmluvy nevýhodné pre STU uzatvárané s podnikateľskými subjektmi, kde sa STU za účelom získania finančných prostriedkov často krátko v neprimeranej miere vzdáva svojich práv týkajúcich sa priemyselného vlastníctva – návrh riešenia: personálne posilnenie KSP, za účelom osvetly na fakultách a konzultácií. <p>Na Slovensku taktiež pôsobí Úrad priemyselného</p>

<p>priemyselných organizácií tak, ako prípadne stanovujú zvláštne dohody o spolupráci alebo iné typy dohôd.</p>			<p>vlastníctva SR , ktorý vydáva aj revue pre teóriu a prax duševného vlastníctva</p> <p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách (§ 62a Osobitné požiadavky na záverečnú prácu, rigoróznou prácu a habilitačnú prácu a Ôsma časť: Zamestnanci vysokých škôl). - Disciplinárny poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave pre študentov - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Smernica rektora č. 8/2017 – SR Ochrana a správa práv priemyselného vlastníctva na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kancelária spolupráce s praxou (KSP) zabezpečuje v rámci svojej činnosti celý proces ochrany a správy práv priemyselného vlastníctva. - Právny a organizačný útvar - Etická komisia Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Aktualizovaný Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - implementácia rozšírenia pre akademický informačný systéme (AIS) <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etický portál STU - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia
<p>32. Spoluautorstvo Pri hodnotení pracovníkov by</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne</p>	<p>Spoluautori sa uznávajú a uvádzajú a/alebo citujú v súvislosti so svojimi skutočnými príspevkami</p>

<p>inštitúcie mali pozitívne vnímať spoluautorstvo, ako dôkaz o konštruktívnom prístupe k vykonávaniu výskumu. Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia preto vypracovať stratégie, metódy a postupy s cieľom poskytnúť výskumným pracovníkom, vrátane tých, ktorí sú na začiatku svojej výskumnej kariéry, potrebné rámcové podmienky tak, aby mohli využívať právo byť uznanými a uvádzanými v zoznamoch a/alebo citovanými z hľadiska ich skutočných príspevkov ako spoluautori referátov, patentov atď., alebo aby mohli uverejňovať výsledky svojho vlastného výskumu nezávisle od svojich vedúcich projektov.</p>		<p>pochybenia.</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p>	<p>(percento ich účasti na spoločnom výstupe).</p> <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia
<p>33. Výučba Výučba je základným prostriedkom na budovanie a šírenie vedomostí, a preto by sa malo považovať za cennú možnosť v rámci kariérnej cesty výskumných pracovníkov. Povinnosti spojené s výučbou by však nemali byť neprimerané a nemali by brániť výskumným pracovníkom, najmä na začiatku ich kariéry, vykonávať svoje výskumné činnosti. Zamestnávateľa a/alebo</p>	<p>++</p>		<p>Výučba sa považuje za neoddeliteľnú súčasť profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov, čo sa odráža aj v ich hodnotení. Na druhej strane vedci tiež očakávajú, že ich pedagogické povinnosti výrazne neovplyvnia ich výskumnú výkonnosť. Očakáva sa, že doktorandi budú zapojení do výučby, konzultácií, prípadne ako laboratórny dozor.</p> <p>Iniciatíva: Katedra technického vzdelávania na Ústave manažmentu STU poskytuje 210-hodinové doplnkové pedagogické štúdium na základe akreditácie udelennej Ministerstvom školstva SR, ktorá umožňuje výkon pedagogických činností</p>

<p>financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby povinnosti spojené s výučbou boli primerane odmeňované a zohľadnené v systémoch hodnotenia/oceňovania, a aby čas, ktorý venujú služobne starší zamestnanci odbornej príprave výskumných pracovníkov v prvotnom štádiu kariéry, bol považovaný za súčasť ich záväzku v oblasti učenia.</p> <p>Je potrebné zabezpečiť vhodnú odbornú prípravu v oblasti činností spojených s výučbou a školením, ktorá bude súčasťou profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov.</p>			<p>týkajúcich sa odborných predmetov:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mechanické a materiálovo-technologické predmety, - chemicko-technologické a potravinárske subjekty, - stavebné a architektonické predmety, - témy týkajúce sa elektrických a informačných technológií.
<p>34. Sťažnosti/odvolania Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť v súlade s vnútroštátnymi pravidlami a predpismi primerané postupy, pravdepodobne vo forme nestrannej osoby (typ ombudsmana), ktorá sa bude zaoberať sťažnosťami výskumných pracovníkov/odvolaniami výskumných pracovníkov, vrátane tých, ktoré sa týkajú konfliktov medzi vedúcimi výskumu a výskumnými pracovníkmi v rannom štádiu kariéry. Takéto postupy musia</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Nie sú definované práva, povinnosti, štatút etickej komisie</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny</p>	<p>Potenciálne etické problémy sa riešia od prípadu k prípadu na úrovni priameho nadriadeného, ale v prípade odvolania resp. inej potreby môžu byť prerokované vedením fakulty príp. etickou komisiou univerzity. V tejto súvislosti pribudla pre Útvor hlavného kontrolóra agenda oznamovania protispoločenskej činnosti.</p> <p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Disciplinárny poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave pre študentov - Útvor hlavného kontrolóra pre oznamovanie protispoločenskej činnosti <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etická komisia Slovenskej technickej

<p>poskytnúť všetkým výskumným pracovníkom dôveryhodnú a neformálnu pomoc pri riešení konfliktov spojených s prácou, rozporov a dôvodov sťažností s cieľom podporovať spravodlivé a nestranné zaobchádzanie v rámci inštitúcie a zlepšiť celkovú kvalitu pracovného prostredia.</p>			<p>univerzity v Bratislave</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aktualizovaný Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia - Definovanie štatútu, práv a povinností Etickej komisie
<p>35. Účasť v rozhodovacích orgánoch Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia uznať za úplne legitímne a naozaj žiadúce, aby výskumní pracovníci boli zastúpení v príslušných informačných, poradenských a rozhodovacích orgánoch inštitúcií, pre ktoré pracujú, aby chránili a podporovali svoje individuálne a kolektívne záujmy ako profesionálov a aktívne prispievali k činnosti inštitúcie.</p>	<p>++</p>		<p>Verejné vysoké školy postupujú v súlade so zákonom č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a vnútorných predpisov vysokých škôl a umožňujú výskumným pracovníkom, t.j. zamestnancom a študentom účasť v orgánoch akademickej samosprávy.</p> <p>Výskumní pracovníci majú možnosť byť účastní a spolurozhodovať na rokovaní kolégií, grémií, senátov a vedeckých rád.</p>
<p>Odborná príprava a rozvoj</p>			
<p>36. Vzťah s vedúcimi výskumných projektov Výskumní pracovníci vo fáze odbornej prípravy si musia vytvoriť odstupňovaný a profesionálny vzťah so svojimi</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Aj keď sú kontroly študentov a doktorandov povinné, požiadavky na zamestnancov riadia</p>	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave V tomto prípade uvádzame len ustanovenie § 7 zákona 552/2003 o výkone

<p>vedúcimi výskumu a zástupcami fakulty/katedry, aby v plnej miere využili svoj vzťah s nimi. 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.</p>		<p>jednotlivé fakulty a katedry. Neexistuje jednotný kontrolný systém a postdoktorandi sa nemusia na univerzitných pracoviskách správať rovnako.</p>	<p>práce vo verejnom záujme: „Zamestnancov, ktorí sú blízkymi osobami, a zamestnancov a fyzické osoby vykonávajúce verejnú funkciu, ktorí sú blízkymi osobami, nemožno zaradiť do vzájomnej priamej podriadenosti alebo nadriadenosti alebo tak, aby jeden podliehal pokladničnej kontrole alebo účtovnej kontrole druhého, ...“</p>
<p>37. Povinnosti spojené s kontrolou a riadením Služobne starší výskumní pracovníci musia venovať zvláštnu pozornosť svojej mnohostrannej úlohe vedúcich projektov, učiteľov, poradcov v oblasti kariéry, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov alebo vedeckých sprostredkovateľov. Musia plniť tieto úlohy na najvyššej profesionálnej úrovni. Pokiaľ ide o ich úlohu vedúcich projektov alebo učiteľov výskumných pracovníkov, služobne starší výskumní pracovníci musia budovať konštruktívny a pozitívny vzťah s výskumnými pracovníkmi v prvotnom štádiu ich kariéry, aby stanovili podmienky účinného prenosu</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Neexistuje systematický prístup k školeniam v oblasti manažmentu, riadenia ľudských zdrojov a pedagogických zručností. - Chýba inštitucionálna stratégia rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. - Doktorandi, postdoktorandi a vedeckí pracovníci majú jasne určeného vedúceho (zvyčajne vedúceho pracoviska). Vedúci výskumní pracovníci však často nemajú dostatok času na dohľad nad mladšími výskumnými pracovníkmi alebo sa od nich nevyžaduje, aby tak urobili. 	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách - Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave

vedomostí a ďalšieho úspešného rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.			
<p>38. Nepretržitý profesionálny rozvoj Výskumní pracovníci vo všetkých štádiách svojej kariéry sa musia neustále snažiť zlepšovať pravidelným obnovovaním a rozširovaním svojich schopností a kvalifikácie. To sa dá dosiahnuť mnohými spôsobmi, vrátane, ale nie len, formálnou odbornou prípravou, tvorivými dielňami, konferenciami a vzdelávaním prostredníctvom internetu.</p>	-/+	<ul style="list-style-type: none"> - V rámci celoživotného vzdelávania, plánovania kariéry a motivačných zdrojov sú ešte isté strategické medzery (v legislatíve, systéme financovania, v rámci podmienok na vysokých školách) a tento proces je možné pravidelne, systematicky zlepšovať. - Chýba inštitucionálna stratégia rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. 	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách - Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave
<p>39. Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby všetci výskumní pracovníci v akomkoľvek štádiu svojej kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, mali príležitosť na profesionálny rozvoj a zlepšovanie svojej zamestnateľnosti prostredníctvom prístupu k opatreniam určeným na nepretržitý rozvoj schopností a kvalifikácie. Takéto opatrenia sa musia pravidelne hodnotiť pokiaľ ide o ich dostupnosť, prijímanie a</p>	+/-	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chýba inštitucionálna stratégia rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. - Chýba centralizovaná knižnica a z toho vyplývajúce knižničné služby poskytujúce tréningy nie len v oblasti rešeršii či písania prác ale najmä tréning „soft skills“ študentov a zamestnancov. 	<p>Iniciatíva:</p> <p>Výskumní pracovníci majú prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju aj prostredníctvom:</p> <ul style="list-style-type: none"> - špecializovanej vedeckej knižnice – Centra vedecko-technických informácií v SR - knižníc vysokých škôl - Štátnej vedeckej knižnice - celoživotného vzdelávania na vysokých školách (cudzí jazyky, rôzne semináre, workshopy, konferencie,...) - poradenstva (vedúci katedry, kolegovia, oddelenie pre vedu a výskum, oddelenie pre medzinárodné vzťahy,...) - profesionálnych networkov.

účinnosť pri zlepšovaní kvalifikácie, schopností a zamestnateľnosti.			
<p>40. Dohľad Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby bola jasne určená osoba, na ktorú sa môžu výskumní pracovníci v rannom štádiu svojej kariéry obrátiť pokiaľ ide o plnenie profesionálnych povinností a musia zodpovedajúcim spôsobom informovať výskumných pracovníkov. Takéto dohody musia jasne definovať, že navrhovaní vedúci výskumu sú dostatočnými odborníkmi na vykonávanie dohľadu nad výskumom, majú čas, znalosti, skúsenosti, odbornosť a zodpovednosť, aby mohli školenému pracovníkovi poskytnúť potrebnú podporu a zabezpečiť potrebné postupy rastu a hodnotenia, ako aj potrebné mechanizmy spätnej väzby.</p>	++		<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Smernica č. 2/2006-N: Práva a povinnosti garanta študijného programu - Smernica rektora číslo: 2/2014-SR: Odborová komisia doktorandských študijných programov na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave - Smernice rektora číslo: 6/2014 – SR: Postdoktorandské výskumné pobyty na Slovenskej technickej univerzite v Bratislave