

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 - / + = čistočne 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. Plná sloboda je zákonom garantovaná, ale limitovaná nízkou finančnou úrovňou štátnej podpory výskumu, čo spôsobuje rozdiel v podmienkach v akých musia vedeckí pracovníci realizovať svoj výskum v jednotlivých krajinách, čo v praxi pre Slovensko znamená realizáciu výskumu najmä v rámci výskumných projektov, pričom však chýba prepojenie so štátnymi stratégiami v oblasti kreatívnej ekonomiky a prípravy na žiadané povolania.	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“. Iniciatíva: - Etická komisia - Väčšia informovanosť a stručnejšie pokyny Lobing: Zlepšenie systémovej podpory školstva podľa reálnej potreby profesií hľadaných na trhu, nie financovanie podľa ľubovoľného počtu študujúcich v odbore.

<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 občasnú individuálne pochybenia.</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny, výskumníci s ním nie sú jednoznačne oboznámení.</p> <p>Nie sú definované práva, povinnosti, štatút etickej komisie, nedostatočné rozpracovanie na súčasti STU.</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, školenia, nedostatočné vedenie príkladom, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Jasne definované etické zásady a normy, prípadne postupy pri ich porušeníach nie sú definované a dostupné.</p> <p>Pri podávaní viacerých projektov v medzinárodnej súťaži sa vyžaduje schválenie etickou komisiou, vzhľadom na jej neexistenciu je následne náročné splniť požadované kritéria</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 - Útvary 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 (v jednotlivých situáciách v závislosti od fakúlt,

		<p>Chýba stanovenie explicitných etických pravidiel, ako by mali prebiehať experimenty zahŕňajúce ľudí ako participantov a následne zverejňovanie zozbieraných dát (napr. anonymizácia dát)</p>	<p>ústavov) / Treba poskytnúť informácie. Školenia sú zbytočné.</p> <ul style="list-style-type: none"> - aktivity „train the trainer“ - pravidelné tréningy a školenia (aj na fakultách) - Aktualizovať a konkretizovať zásady na súčasti STU - Zvýšiť povedomie o akceptovateľnej miere (samo-)plagiátorstva a jasne definovať čo znamená byť spoluautor vedeckého diela - Každý pracovník musí byť pravidelne skontrolovaný, v prípade zisteného nedostatku na tento nedostatok musí byť upozornený s cieľom ho odstrániť, a v prípade opakovaného zistenia tohto nedostatku príslušná osoba musí byť disciplinárne stíhaná a ak ani toto nepomôže, zo svojej funkcie eventuálne odvolaná. Všetky schôdze medzi nadradenými a podriadenými, výberové konania, skúšky a pod. by mohli byť nahraté na video, ako “dôkazový materiál“ s cieľom zabezpečenia objektívnosti pri prípadnom neskoršom vyšetrení. <p>najmä treba apelovať na svedomie jednotlivca a jeho zodpovednosť. ani najlepší predpis nikdy nezabezpečí 100% etické správanie</p> <p>Po aktualizácií Etického kódexu by malo dôjsť k vydaniu pravidiel fungovania etickej komisie, aby táto mohla účinne pôsobiť v rámci prešetrovania podnetov (doplnenie Pracovného poriadku STU). Pri porušení etických a profesionálnych pravidiel vyvodenie sankcií a osobnej zodpovednosti. Vedúci na jednotlivých stupňoch riadenia by následne mali venovať zvýšenú pozornosť dodržiavaniu etických zásad u svojich podriadených zamestnancov.</p>
--	--	---	---

<p>3. Profesionálna zodpovednosť Výskumní pracovníci by sa mali snažiť zabezpečiť, aby ich výskum bol pre spoločnosť významný a nekopíroval výskum, ktorý bol predtým vykonaný niekde inde. 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. Výskumní pracovníci musia mať istotu, že ak akoukoľvek stránkou ich práce bude poverená iná osoba, bude mať táto osoba potrebné schopnosti vykonávať ju.</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>Neexistujú jednotné a automatizované procesy na overenie profesionálnej zodpovednosti. Mohli/mali by sa špecifikovať dôsledky neetického správania pre jednotlivca a/alebo team ktorý pochybil.</p> <p>Nie je postihnuté publikovanie výsledkov v tzv. predátorských časopisoch a časopisoch nižšej kvality, ktoré môže byť zneužitá za účelom rýchleho získania potrebných výstupov.</p> <p>Personálna podoba KSP</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny</p> <p>Nastavenie grantových agentúr (napr. APVV) často nepodporuje spoločensky významný výskum.</p> <p>Nedostatočná informovať z dôvodu absencie rešerše (overenia stavu techniky) pred začatím výskumu, čo môže spôsobiť, že niekoľko ročný výskum je rovnaký alebo značne podobný stavu techniky a nie je možné ho považovať za nový a priemyselne využiteľný.</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, (napr. manuál pre výskumníkov s odporúčanými licenciami a ich textami na zverejnené dáta pre opakovanie experimentov) - Aktivity „train the trainer“ - „Lead by example“ - Pravidelné tréningy a (online) školenia (napr. tvorby vedeckých publikácií na základe úplného dodržiavania etických zásad, predátorské časopisy,...) s dôrazom na možné právne dôsledky. - Sprístupnenie potrebných vedeckých databáz (napr. SciFinder) - vedeckí pracovníci musia
--	------------	---	--

		<p>Mnohé zo spomínaných zlyhaní majú príčinu až v prehnanom hodnotení za publikácie alebo v (až existenčnej) nutnosti prezentovať určité výsledky výskumu, ktoré by mali byť dosiahnuté pri neadekvátne nízkych pridelených dotáciách zo strany štátu</p>	<p>mať k dispozícii knižničnú podporu a prístupy k databázam a časopisom, inak sa nedá vylúčiť duplicitný výskum alebo nesprávne citovanie prác a publikovaných výsledkov</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zmena kritérií hodnotenia - Pri porušení etických a profesionálnych pravidiel vyvodenie sankcií a osobnej zodpovednosti + pravidelná kontrola dodržiavania pravidiel. - Vytvorenie orgánu a systematizácia spolupráce s praxou (dostatok podnetov z praxe môže zlepšiť originalitu výskumu, je však potrebné rozlišovať či sa jedná o základný alebo aplikovaný výskum) - Citlivý jednotný centralizovaný systém overovania (anti-plagiátorský software, kontrola kvality publikačných kanálov,...) (vrátane internetových článkov, nielen záverečných prác), - Právna pomoc, ktorá by mohla mať konzultačný charakter aj pre samotných vedcov (súbor inštrukcií?), nielen vo veciach celofakultnej pôsobnosti, ale aj menej dôležitých výskumných úlohách- menších projektoch. - Jednotná databáza výsledkov výskumu kategorizovaná podľa vedných odborov, domáce a j medzinárodné výskumy (aj pre potreby opakovateľnosti experimentov), ktoré by zároveň umožnilo ich zverejnenie v zmysle požadovanej licencie - Povinnosť overiť stav techniky pred začatím výskumu, možnosť monitorovania stavu techniky počas prebiehajúceho výskumu. Kooperácia s KSP pri jej dostatočnej personálnej obsadenosti
--	--	---	---

<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>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasnú 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 a kontrolný systém, ktorý by výskumníkom poskytoval aspoň v hrubých rysoch informácie uvedené v tomto bode. Výskumníci sú nútení ich získavať individuálne, na čo musia často vynaložiť obrovské množstvo pracovného času.</p> <p>Etický kódex nie je aktuálny</p> <p>Absentuje vytýčenie strategických cieľov - chýba jasná stratégia STU a financie na jej naplnenie, čo negatívne vplýva na mieru identifikácie a profesionalizácie práce jednotlivých pracovníkov STU</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"> - Zlepšiť informovanosť - „Lead by example“ - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov / Profesionálna zodpovednosť je skôr o tom, aby výskumníci vedeli, že postup majú mať schválený zo strany vedúcich. Mohol by o tom vzniknúť nejaký dokument, ale školenia, tréningy a pod. nie sú potrebné - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy, školenia a oboznamovacie meetingy (Např. povinný seminár o možnostiach financovania výskumných projektov 1x ročne pre zamestnancov vrátane doktorandov od 2. ročníka, riadiacich pracovníkov výskumných tímov vyškoliť aspoň na základnej úrovni v projektovom riadení na báze PRINCE, PMI,...) - Vytvoriť koncepčný dokument popisujúci strategické ciele na báze metódy SMART. a pod. ... - Vytvoriť politiku komunikácie výskumnej činnosti jednak smerom dnu a tiež smerom von. - Z dôvodu vyššieho administratívneho zaťaženia pracovníkov nie je priestor a kapacity pre dôkladnejšiu analýzu možností financujúcich schém a preto sa opakujú aktivity v rámci grantových
---	------------	--	--

			<p>agentúr ktoré sú "overené" – chýba pracovisko alebo oddelenie, ktoré by bolo schopné navrhnuť vhodnú grantovú schému podľa požiadaviek výskumníkov, ako napr. téma výskumu, spôsob financovania, predpokladané výstupy, merateľné ukazovatele, administratívna byrokracia a pod. Jednotná forma propagovania otvorených výziev na podávanie projektových návrhov na fakultách. (Vytváranie fakultných projektových stredísk/posilnenie centralizovaného projektového strediska? Posilnenie útvaru VaV a KSP? ...?)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jednotná databáza výsledkov výskumu kategorizovaná podľa vedných odborov, domáce a j medzinárodné výskumy (aj pre potreby opakovateľnosti experimentov), ktoré by zároveň umožnilo ich zverejnenie v zmysle požadovanej licencie - povinnosť komunikácie s KSP a vypracovanie rešerše na stav techniky
<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 financujúcej organizácie nezávisle od povahy ich zmluvy. Výskumní pracovníci musia dodržiavať takéto predpisy tým, že predložia požadované</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>Celkovo nedostatočná právna a administratívna podpora pre zmluvný výskum.</p> <p>Nedostatočné právne povedomie pracovníkov.</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 univerzity v Bratislave <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kancelária spolupráce s praxou (KSP)

<p>výsledky (napr. dizertačná práca, publikácie, patenty, správy, vývoj nových výrobkov, atď.) tak, ako je stanovené v podmienkach zmluvy alebo dokumentu podobného významu.</p>			<ul style="list-style-type: none"> - 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 - zvýšiť právne povedomie zamestnancov STU / Stačí informovať, bez zbytočných "tréningov" - Posilniť právnu a administratívnu podporu pre zmluvný výskum / Vytvoriť univerzitné poradenské (konzultačné) stredisko, resp. oddelenie pre správu projektov / Zvýšiť účinnosť prenosu potrebných informácií na všetkých stupňoch / Je potrebné pristúpiť ku zmene fungovania podporných útvarov STU, ako skutočne podporných pre hlavnú činnosť STU: vzdelávanie a veda a výskum. Nie ďalšie navyšovanie personálnych kapacít, zmena existujúcich. - Motivovať a podporiť vedcov, aby sa nebáli patentovať výsledky ich práce - Zjednodušiť procesy pri uplatňovaní duševného vlastníctva, stanoviť jednoznačné - Motivujúce kritéria pre vynálezca(ov) pri implementácii a uplatnení duševného vlastníctva v praxi - KSP by mohla vykonávať pravidelné informačné semináre, alebo aspoň "spamovať" - V prípade výskumných projektov nie sú nikde dostupné informácie o ich napredovaní - vytvorenie samostatnej interaktívne web stránky by mohlo pomôcť
--	--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> - Návrh na vypracovanie smernice o autorskom práve v podmienkach STU - Spolupráca s Centrom vedeckých a technických informácií v Bratislave v oblasti Open Access a Open Data
<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 spolupracovať pri povolených kontrolách ich výskumu, či už ich vykonávajú ich zamestnávateľa/ financujúce organizácie alebo etické komisie. 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>	+/-	<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>Vzhľadom na absenciu vytýčenia dlhodobého strategického cieľa, si myslím, že nie vždy sú finančné prostriedky vynaložené efektívne.</p> <p>Potrebné údaje pre výskumných pracovníkov nie sú vždy aktuálne. Nedostatočná vnútorná kontrola.</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 - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Aktivity „train the trainer“ - Pravidelné tréningy a školenia / Treba vypracovať iba dokument. Bez školení. - Zefektívniť vyvodzovanie zodpovednosti voči zamestnancom v prípade porušenia pravidiel. - Zadefinovaním dlhodobého strategického cieľa je možné finančné prostriedky efektívnejšie a adresnejšie využívať - Zdokonaľiť a zefektívniť systém zhromažďovania, prenosu a dostupnosti

			<p>potrebných informácií a odstrániť niekoľkonásobnú kontrolu vedca – zefektívniť byrokratický proces.</p> <ul style="list-style-type: none"> - „lead by example“
<p>7. Správny postup vo výskume 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 zoznamení 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, odpadmi, atď.), ktoré sa väčšinou riešia individuálne na jednotlivých pracoviskách nakoľko sú vzhľadom na povahu univerzity relatívne ojedinelé. Avšak s rozvojom biomedicínskych aplikácií sa potreba takejto metodiky dá očakávať.</p> <p>Dokumenty v angličtine</p> <p>O vhodných stratégiách a postupe pre zálohovanie dát (napr. centrálné úložisko) súvisiacich s výskumom, ktorý by mal predísť napr. ich strate alebo zneužitiu, nie sú informácie.</p> <p>Na STU chýba prehľad možností využitia špeciálnych (drahých) prístrojov, ktoré univerzita vlastní, príp. má v dlhodobom prenájme.</p> <p>Prílišné administratívne zaťaženie výskumníkov neumožňuje plnohodnotné postupy vo výskume. Nie je nedostatok príkladov postupu, ale kapacity výskumníkov nie vždy dostávajú na ich plnohodnotné napĺňanie.</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 každoročné 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 strediská/oddelenia fakúlt. - 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

			<p>- Možnosti konzultácie ohľadom GDPR ponúka právne oddelenie rektorátu STU 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 - Možno lepšia koordinácia niektorých postupov na úrovni univerzity / Centrálne resp. adresná informovanosť - Bola by vhodná väčšia informovanosť pracovníkov - Častejší zber odpadov chemikálií použitých na analýzu - Metodika na triedenie odpadov - Vypracovať stratégie a postupy ukladania a uchovávanía dát a zabezpečiť potrebnú infraštruktúru
<p>8. Šírenie a využívanie výsledkov Všetci výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby v súlade s ich pracovnými dohodami sa výsledky ich výskumu šírili a využívali, napr. oznamovali, odosieli 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</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, nastavenie pravidiel, tréningy, príklady najlepších postupov, dokumenty v angličtine...</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup k iniciatívam v oblasti Open Access a Open Data.</p> <p>Chýba orientácia na obchodne využívanie najmä od služobne starších výskumných pracovníkov.</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 Akademická sloboda 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>

<p>(alebo obe možnosti) vždy, keď nastane takáto príležitosť.</p>		<p>Chýba útvár, resp. personálna podpora na prezentáciu dosiahnutých výsledkov smerom navonok a do praxe, slabá spolupráca s praxou</p> <p>Chýba kultúra širokej podpory informovania o výsledkoch v médiách vrátane moderných sociálnych médií. Šírenie výsledkov je čiastočne implementované z hľadiska publikovania v odborných časopisoch, avšak publicita (marketing) výsledkov pre laickú verejnosť je nedostatočná.</p> <p>Hodnotenie vedcov je na základe kvantity a nie kvality publikovaných výstupov. Problém merania efektivity výskumu, ktorá môže byť rozdielna pre rôzne odbory.</p> <p>Tieto zásady sa snažíme na pracovisku dodržiavať, avšak z dôvodu vyššieho administratívneho vyťaženia nie je možné sa venovať dostatočne propagácii výsledkov výskumu a komercializácii. Zväčša sa pohybujeme v rovine prezentácie výsledkov výskumu prostredníctvom publikačných výstupov.</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 správach, portáloch programov spolupráce, na webových sídlach inštitúcií. Výsledky práce výskumníkov sú šírené aj prostredníctvom konferencií a publikačnej činnosti. - 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 systém (AIS) - Aktivita Chemday zlepšila možnosti zdieľania vedomostí aj pre výskumníkov. <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovanie súboru informácií, príkladov najlepších postupov a tréningov - Zlepšiť/vybudovať systematický inštitucionálny prístup k prezentácii výsledkov výskumu (vedecké sociálne siete, orcid, ...). Výrazne podporiť spoluprácu s priemyslom, spin-off aktivity a entity ako je STU inkubátor, resp. vytvorenie útvaru na prezentáciu inovácií. Čo najviac odbremeniť vedcov od marketingu. - aktivity „train the trainer“ - pravidelné tréningy a školenia / Stačí vypracovať odporúčania, bez školení. Neodporúčam nútiť výskumníkov využívať určité platformy - Inštitucionálna databáza aktívnych i ukončených výskumov s publikáciami, delená podľa vedných odborov a jej medializácia.
---	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> - Zlepšenie komunikácie s priemyslom, začlenenie riadiacich pracovníkov z priemyslu do tvorby učebných plánov, semináre a workshopy pre firmy zaoberajúce sa danou problematikou a pod. s cieľom robiť výskum pre prax. - Vylepšiť finančnú podporu pre dissemináciu výsledkov výskumu formou Open access - Pri posudzovaní výskumnej činnosti brať do úvahy aj kvalitu resp. prínos vedeckého výstupu (napr. na základe impact faktorov, počtu citácií, altmetrics a pod. ohodnotené aspoň morálne) - Zaviesť metriku do hodnotenia výsledkov výskumu aj pre odborné činnosti, nielen vedecké činnosti
<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>Chýbajú spoločné postupy, 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> <p>Nedostatočné informovanie o výskume doma aj v zahraničí.</p> <p>Výskumníci často nemajú dostatočné know-how, ako vhodným spôsobom prezentovať</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). <ul style="list-style-type: none"> - 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, Národné centrum pre popularizáciu vedy a techniky v spoločnosti, Centrum vedeckotechnických informácií SR). Cieľom každoročne organizovaného Týždňa vedy a techniky na Slovensku je zlepšiť

		<p>svoje výsledky výskumu (laickej verejnosti ci odborníkom z príbuzných domén).</p> <p>Chýba lepšia komunikácia so strednými školami</p> <p>Chýba materiálna a finančná podpora popularizácie vedy, výskumu a iných výsledkov tvorivých aktivít jednotlivých výskumných tímov.</p>	<p>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 povoláním. 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
--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> 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. - Systémové riešenie pre šírenie výstupov STU a PR aktivít univerzity + podpora mladých výskumníkov pri tvorbe takýchto výstupov. - Treba mať profesionálne PR na univerzite! <p>/ Popularizácia vedy sa niekedy berie ako nutné zlo. Mali by sa v tomto smere podporovať takí popularizátori ktorí na takúto činnosť majú osobitný talent / Zodpovední vedúci výskumní pracovníci - vedecké osobnosti sa nedostatočne angažujú do projektov na zapojenie verejnosti. Následne sa vytvára mylný obraz skutočného výskumu</p>
--	--	--	--

<p>10. Nediskriminácia Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov nesmú žiadnym spôsobom diskriminovať výskumných pracovníkov 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>++</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>Existuje riziko výskytu diskriminácie na základe politických názorov.</p> <p>Chýba kontrola diskriminácie na základe vybraného odboru.</p> <p>Odmeňovanie pracovníkov sa postupne objektivizuje. Vždy však závisí od postoja nadriadeného pracovníka, ktorý vo veľkej miere má vplyv na rozdeľovanie práce a odmeňovanie. Ešte v nedávnej minulosti boli veľké rozdiely v rozdeľovaní práce a odmeňovaní mužov a žien./ Rodové rozdiely v odmeňovaní a dôstojnom rovnocennom postavení mužov a žien pretrvávajú.</p>	<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 pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon) - Etický kódex zamestnanca Slovenskej technickej univerzity v Bratislave - Pracovný poriadok Slovenskej technickej univerzity v Bratislave <p>nemyslím si, že je potrebné vytvárať systém na porovnávanie mužov a žien - takýto systém by naopak podnecoval hľadanie rozdielov medzi kolegami a pozornosť by upriamil na nepodstatné veci. Pochybujem, že na základe pohlavia je diskriminovaný ktorýkoľvek pracovník - slovenský kontext a kontext STU hovorí o presnom opaku - vysoké postavenie žien vo vedení aj pri výučbe ukazuje že u nás funguje meritokracia, nikto nemá záujem riešiť otázky pohlavia, za prácu hovoria výsledky, nie pohlavie. Snaha o vymedzenie sa voči pohlaviu by túto meritokraciu nezdravo nabúrala. / Je potrebná komplexná analýza rodových rozdielov v odmeňovaní .</p> <p>Vybudovať systém sledovania príležitostí a odmeňovania</p> <p>Práca s Erasmus a zahraničnými študentmi tiež vyžaduje zaškolenie v oblasti interkultúrneho tréningu. Zlepšenie jazykových zručností lektorov, ktorí zahraničných študentov vyučujú, a podobne 2-</p>
--	-----------	--	---

			3 dňová inštruktáž zahraničných študentov k špecifikám štúdia na Slovensku.
<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, vnútroštátnu alebo medzinárodnú spoluprácu, administratívne povinnosti, činnosti spojené s informovanosťou verejnosti a mobilitou a musia byť posúdené z hľadiska kariérneho rastu.</p>	+/-	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, aj keď výška odmien je svojou výškou skôr vyjadrením uznania než finančnou motiváciou...</p> <p>Chýba evaluácia medzinárodnými komisiami.</p> <p>Chýba inštitucionalizovanie a systematický transparentný proaktívny prístup s definovaným cieľom.</p> <p>Netreba zabudnúť ani na morálne ocenenie na úrovni katedier/ústavov. Finančné odmeňovanie na základe výkonov by malo byť z väčšej miery priame, nie cez ústavy.</p> <p>Zamestnávateľ má často zviazané ruky vzhľadom na podfinancovanie školstva, vedy a výskumu. Mladí výskumníci sa s touto demotiváciou vedia vyrovnávať, starší hľadajú iné možnosti, aby zabezpečili rodiny.</p> <p>Pri hodnotení VaV je príliš vysoká váha na publikačnej činnosti, kým napr. aplikácie pre prax sú zanedbávané.</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. - zamestnancom STU pri vytvorení predmetu priemyselného vlastníctva je podľa zákona vyplatená primeraná odmena a v prípade ďalšieho využitia ich riešenia im patrí podľa zákona dodatočné vyrovnanie (smernica rektora O ochrane a správe práv priemyselného vlastníctva na STU). <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

			<ul style="list-style-type: none"> - Cena Vedec roka STU - Odmeny za autorskú činnosť - Ocenenia najlepších výskumníkov v rámci fakúlt (napr. Cena dekana FIIT) <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zaviesť elektronický, automatizovaný systém hodnotenia výkonov zamestnancov (a tímov) na fakultách STU. Systém by mal obsahovať jednoznačné kritéria oceňovania práce (všetkých aktivít a výsledkov) zamestnancov, ktoré budú verejne dostupné a hodnotenie vykonávať transparentne. Taktiež by mal zohľadňovať aj technické vybavenie a množstvo vynaložených prostriedkov na laboratórne zariadenia a zjednotiť pravidlá na pridelenie váh pre jednotlivé výstupy výskumu. - Zavádzanie ďalších (centralizovaných) motivačných odmeňovacích mechanizmov. - Popri súčasnom hodnotení výkonov bolo by treba vytvárať i medzinárodnú skupinu expertov v malých štátoch alebo skupinu expertov vo väčších, ktorí výskumných pracovníkov dokážu objektívne ohodnotiť, a ktorých slovo bude relevantné pri ohodnotení a ocenení týchto vedeckých pracovníkov. Riadiaci pracovníci daného zamestnávateľa nemusia byť odborníci vo vednom odbore, v ktorom ich podradení pôsobia, a preto ich hodnotenie a ocenenie výkonov takejto osoby nemusí byť objektívne. - Vykonávajú sa prieskumy prostredníctvom študentov o prednášajúcich a cvičiacich, prečo to nedoplniť aj takúto kategóriu. Ďalej napr. najlepší výskumný tím, a pod... - Pridať povinnosť výberových konaní na všetky výskumné pozície
--	--	--	---

			<p>Lobing: Zlepšenie financovania technicky zameraných univerzít a školstva všeobecne.</p>
Nábor a výber			
<p>12. Nábor 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. 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>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.</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> <p>Súčasná možnosti finančného ohodnotenia sú brzdou rozvoja (nábor zo zahraničia resp. priemyselnej praxe) a omladzovania pracovných kolektívov.</p> <p>Chýba jasná stratégia STU a s tým súvisiace povedomie verejnosti o STU, čo je hlavný faktor pri náboře.</p>	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - V súčasnosti sú tieto procesy nadstavené v rámci možností, ktoré upravujú zákony, nie je však vylúčená ich úprava v medziach zákona. - Vnútorný 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 <p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

			<p>oprávnený upraviť rektor v smernici rektora“. Z toho vyplýva, že následne bude vytvorený legislatívny priestor na úpravu tejto problematiky podľa potrieb STU.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Projekt SASPRO 2 <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizovať odporúčania personálneho auditu - Zintenzívniť zverejňovanie pracovných ponúk na portáli EURAXESS - Zapojenie zahraničných vedeckých osobností do výberových komisií - Vypracovať komplexnú politiku ľudských zdrojov, vydať usmernenie pre kvalitatívne postupy v kariérnom raste, špecifikovať prijímacie štandardy pre výskumných pracovníkov, a zaviesť systémové dlhodobé opatrenia na získavanie kvalitných zamestnancov z mimouniverzitného medzinárodného prostredia. - Výskumných pracovníkov je možné prijímať aj bez výberových konaní bez jasne definovaných požiadaviek - toto by sa malo zmeniť aj nad rámec zákona. - Jasná a reálne aplikovaná koncepcia rozvoja STU je najlepšia reklama pre nových zamestnancov. <p>Lobing: Zlepšenie financovania technicky zameraných univerzít a školstva všeobecne.</p>
<p>13. Nábor (Kódex) Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť postupy na nábor pracovníkov, ktoré budú</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 	<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</p>

<p>otvorené, účinné, transparentné, priaznivé a medzinárodne porovnateľné, ako aj prispôsobené typu inzerovaných pracovných miest.</p> <p>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.</p> <p>Inzeráty musia obsahovať širší opis požadovaných znalostí a schopností a nemali by sa obmedzovať na úzky odbor, aby neodradili vhodných uchádzačov. Zamestnávateľia by mali uviesť opis pracovných podmienok a práv, vrátane vyhliadok na rozvoj kariéry. Okrem toho by čas medzi inzerovaním voľného pracovného miesta alebo výzvy na podanie žiadostí a termínom na odpoveď mal byť reálny.</p>		<p>pracovníkom istotu uplatnenia sa do budúcnosti.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Často chýba jasná náplň práce, 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. - Vo VŠ zákone nie je definovaná pracovná činnosť výskumných pracovníkov oproti vš učiteľom. Katalógy prac. činností sú taktiež veľmi skromné. - Nedostatočné financovanie a z toho vyplývajúca slabá konkurencieschopnosť na trhu práce. - Chýba jasná stratégia STU a s tým súvisiace povedomie verejnosti o STU, čo je hlavný faktor pri nábore. 	<p>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:</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> - Zahraničná prezentácia nášho prostredia (aj úspešných výskumných projektov) a jeho ústretovosť resp. možností. - Zaviesť podobné podmienky pre prijímanie vedeckých pracovníkov ako pri prijímaní pedagogických pracovníkov. - Už počas PHD štúdia zaviesť sociálny program pre mamičky na materskej. Veľký podiel žien, ktoré majú veľký potenciál vo výskume, odradí nulová sociálna podpora v prípade materskej/rodičovskej. - Jasná a reálne aplikovaná koncepcia rozvoja STU je najlepšia reklama pre nových zamestnancov. - Podpora náboru aj cez video hovory, zasielanie životopisov čisto v elektronickej forme. A nie povinnosť ich zasielať aj poštou.
---	--	--	---

			<p>Lobing: Zlepšenie financovania technicky zameraných univerzít a školstva všeobecne.</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>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 vážne.</p> <p>Členovia výberových komisií nie sú vyškolení v postupoch prijímania a výberu./Ak sa na výberové konanie prihlási jeden uchádzač - čo je realita, špeciálne školenie výberovej komisie je strata času.</p> <p>Medzinárodný rozmer často vôbec nie je braný do úvahy.</p> <p>Nedostatočná úroveň/záujem uchádzačov.</p> <p>Výberové komisie sú zväčša homogénne, chýba rozmanitosť vedeckej kvalifikácie.</p>	<p>- Systém používaný na výber nových zamestnancov funguje, aj keď nariadenia o postupoch prijímania zamestnancov neobsahujú podrobnú špecifikáciu postupov prijímania alebo výberu zamestnancov.</p> <p>- 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.</p> <p>- Výberová komisia zohľadňuje hodnotenie mobility alebo dosiahnutých výsledkov výskumu, prípadne skúsenosti s riadením projektu.</p> <p>- 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.).</p> <p>- Tieto procesy sa aj vďaka kontrolám zvonka (NKÚ, Inšpektorát práce) postupne zdokonaľujú.</p> <p>Iniciatíva:</p> <p>- Realizovať odporúčania personálneho auditu</p> <p>Návrh:</p> <p>- Prizývať aj odborníkov zo zahraničia, praxe, resp. externého odborníka, ktorý by mohol byť napr. aj z rektorátu pre všetky fakulty univerzity.</p> <p>- Zloženie výberovej komisie by nemalo byť účelové.</p> <p>- Navrhujem vypracovanie komplexnej politiky ľudských zdrojov. Pre pracovníkov, ktorý sa</p>

			<p>zúčastňujú rôznych komisií spracovať tréning na soft skills s dôrazom na vedenie personálnych pohovorov a možno stanoviť kompetenčný model vo vzťahu k predmetu výberu pozície. Vypracovať postup a štandardy pre hodnotenie uchádzača podľa doplňujúcich schopností (napr. time manažment, komunikácia, povahové vlastnosti, schopnosť spolupráce, atď..), vytvoriť oddelenie HR a recruiting.</p>
<p>15. Transparentnosť (Kódex) Uchádzači musia byť pred samotným výberom informovaní o postupe náboru a kritériách výberu, o počte voľných pracovných miest a o vyhladkach na rozvoj kariéry. Po výberovom procese musia byť tiež informovaní o silných a slabých stránkach svojich žiadostí.</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, kariérom 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 na základe tajného hlasovania členov výberovej komisie. Z tohto dôvodu je zložité informovať uchádzačov o ich silných a slabých stránkach.</p> <p>- Chýba transparentnosť s ohľadom na silné a slabé stránky</p>	<p>Iniciatíva: - Realizovať odporúčania personálneho auditu</p> <p>Návrh: - Zvýšiť transparentnosť, informovanosť a z toho vyplývajúcu objektivnosť aj napr. vytvorením pravidiel v rámci komplexnej politiky ľudských zdrojov.</p>
<p>16. Posudzovanie vlastností (Kódex) 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.</p>	+/-	<p>Hoci je táto zásada všeobecne akceptovaná a používaná, univerzite chýbajú podrobné zásady posudzovania zásluh a váh pre jednotlivé hodnotené ukazovatele. Ich špecifikácia vo vnútorných dokumentoch je veľmi vágna.</p>	<p>Iniciatíva: - Realizovať odporúčania personálneho auditu</p> <p>Návrh: - Zvýšiť transparentnosť, informovanosť a z toho vyplývajúcu objektivnosť aj napr. vytvorením pravidiel v rámci komplexnej politiky ľudských zdrojov (systém komplexného hodnotenia</p>

<p>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>			<p>uchádzačov). Navrhnuť hodnotiace mechanizmy a zrovnovážiť výstupy aplikovaného výskumu a vývoja so základnými vedami.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Do výberových komisií implementovať členov mimo interného prostredia STU a preukázateľných odborníkov v odbore.
<p>17. Zmeny v chronologickom 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 príspevku k profesionálnemu rozvoju výskumných pracovníkov smerom k viacrozmernej kariérnej dráhe. Uchádzačom musí byť preto umožnené, aby predložili životopisy na báze</p>	<p>++</p>	<p>Chýba systémová úprava.</p>	<p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zjednotiť CV formulár a používať len jeden. - Pri interných projektoch STU treba zmeniť kritériá, aby reflektovali fakt, že veľa mladých pracovníkov/-čok v mladom veku strávi čas na materskej dovolenke a po návrate potom už nespĺňajú kritériá interných grantov. - Zapracovať ako bod v rámci komplexnej politiky ľudských zdrojov.

dôkazov, ktoré budú uvádzať reprezentatívny súbor dosiahnutých úspechov a predpokladov vhodných pre pracovné miesto, na ktoré bola podaná žiadosť.			
<p>18. Uznatie 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 počítačovej odbornej prípravy v oblasti výskumu alebo v neskoršom štádiu kariéry v oblasti výskumu, alebo skúsenosť so skutočnou mobilitou, by sa mali považovať za cenné príspevanie k profesionálnemu rozvoju výskumného pracovníka.</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 mobilit sú veľmi nízke.</p> <p>Nedostatočná informovanosť o možnostiach financovania mobility v rámci grantových schém a projektov.</p> <p>Nedostatok času z dôvodu pracovného vyťaženia výskumníkov.</p> <p>Jazyková bariéra, resp. neistota v prejave v cudzom jazyku.</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 mobilit, kvalita inštitúcií, na ktorých mobilita prebiehala a pozícia, na akej zamestnanec v rámci mobility pôsobil.</p> <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zpracovať ako bod v rámci komplexnej politiky ľudských zdrojov s dôrazom na kvalitu získaných vedomostí v rámci mobility (nie len čas strávený na mobilite) a vytvoriť tak systém (pravidlá) pre posudzovanie absolvovanej mobility. - Popularizácia mobilit a zvýšenie povedomia o možnostiach ich financovania.
<p>19. Uznatie kvalifikácií (Kódex) Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť primerané ocenenie a hodnotenie akademických a odborných kvalifikácií, vrátane neformálnych kvalifikácií všetkých výskumných</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</p>	<p>Úprava:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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

<p>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>výraznou prekážkou internacionalizácie univerzity.</p>	<p>republike. Uznávanie kvalifikácií zamestnancov prichádzajúcich zo zahraničia upravuje vyhláška ministerstva školstva.</p> <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - V prvom rade definovať pojem „neformálna kvalifikácia“ pre účely STU. - Zaviesť systém školení rozličných zručností pracovníkov v rámci systematického celoživotného vzdelávania, ktoré momentálne prakticky neexistuje. <p>Lobing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Problém je mimo STU, nadradené orgány majú skôr problém (Akreditačná komisia a pod.). Je potrebné vplývať na zmenu z pozície STU.
<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. Uznanie 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 získať v rannom štádiu dlhej kariéry, je potrebné skúmať aj profil celoživotného profesionálneho rozvoja.</p>	<p>++</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>Nedostatočný informovanosť o systéme postdoktorandských pozícií.</p> <p>Zvýšenie transparentnosti výberu postdoktoranda a spresnenie povinností postdoktoranda.</p> <p>Pri postdoktorandskej pozícii chýba istota zamestnania na STU v budúcnosti.</p> <p>Počet postdoktorandských pobytov je malý a láka málo zahraničných pracovníkov.</p>	<p>Aj keď slovenská legislatíva nerozlišuje vedcov a postdoktorandov, STU má zavedený systém postdoktorandských pozícií.</p> <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovať jasné pravidlá a jednoznačné usmernenia týkajúce sa náboru a vymenovania výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia (na univerzitnej úrovni). - Jasne vymedziť povinnosti postdoktoranda alebo vedeckého pracovníka, ktoré budú ukotvené v pracovnej zmluve. Jasne rozlíšiť postdoktorandské miesta a miesta pre odborných asistentov. - Rozšíriť počet postdoktorandských pozícií na STU a systematicky podporovať postdoktorandské pozície napr. efektívnejším využívanie grantov APVV
Pracovné podmienky a sociálne zabezpečenie			
<p>22. Uznanie profesie Všetci výskumní pracovníci, ktorí pracujú vo výskume, musia byť uznaní za odborníkov a musí sa s nimi jednať zodpovedajúcim 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</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 zamestnanci, manažéri a zamestnanci pracujúci priamo v plánovaní a riadení výskumných a vývojových prác výskumníkov, interní a účeloví vedeckí ašpiranti, zamestnanci na študijných pobytov a účastníci postgraduálneho štúdia.</p>

<p>zaradenie na vnútroštátnej úrovni (napr. zamestnanec, postgraduálny študent, doktorand, štipendista po skončení doktorandského štúdia, štátni zamestnanci).</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>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vyzdvihnúť aj výsledky vedeckej práce s aplikáciou v praxi
--	--	--	--

<p>23. Výskumné prostredie Zamestnávateľa 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>Veľké rozdiely medzi fakultami – problém hodnotenia reálnej výkonnosti.</p> <p>Chýba dlhodobá podpora základného výskumu na VŠ formou finančnej podpory cez priemyselné fondy.</p> <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>Vedecké pracoviska spolu obmedzene komunikujú.</p> <p>Vysoká administratívna záťaž a byrokracia spojená so získavaním projektov (aj malých). Veľmi netransparentné posudzovanie žiadostí o výskumné projekty.</p>	<p>Iniciatíva:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fondy pre podporu výskumu - Vnútrouniverzitné granty na vedu a výskum <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Príprava stratégie na podporu zlepšenia podmienok výskumu v menej atraktívnych odboroch. - Umožniť a podporiť medzifakultnú spoluprácu a informovanosť. - Zvýšenie finančných prostriedkov, zatraktivnenie spolupráce s vysokou školou pre prax, spájanie STU s priemyslom, aby sa dostali absolventi na riadiace funkcie. Zapájanie do chodu univerzity aj po skončení STU (prípravou spoločných predmetov, pozvánkami na odborné semináre, prednášky pred študentami,...), vypestovať hrdosť a spolupatričnosť k univerzite. - Zvýšiť povedomosť vedeckých pracovníkov o dostupnosti a možnostiach zdieľania prístrojového vybavenia vrámci fakulty, univerzity alebo vedeckých pracovísk (napr. SAV), čím by sa minimalizovali náklady na nákup nových zariadení. - Vypracovanie pravidiel a stratégie, a aj jej praktické napĺňanie pri systematickom investovaní do vybavenia fakúlt a jeho údržby počas ich ďalšej existencie. v budúcom desaťročíach. <p>Lobing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zlepšenie financovania technických univerzít. - Prehľadnosť a objektivita grantových možností prispeje k stimulácii výskumu.
--	------------	---	---

<p>24. Pracovné podmienky Zamestnávateľ 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 vyjednaní. Musia sa zamerať na zabezpečenie pracovných podmienok, ktoré umožnia ženským aj mužským výskumným pracovníkom sklbiť 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>	+/-	<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>Skrátený pracovný čas a práca na diaľku sú skôr výnimkou. Chýbajú jasné pravidlá na úrovni univerzity, čím sú vo väčšine prípadov závislé od jednotlivých vedúcich pracovníkov.</p> <p>Podmienky na činnosť na niektorých fakultách alebo ich častiach sú alarmujúce. Neexistujúce vetranie, zlé odtahy vzduchu zo zariadení na pracovnom prostredí, zastarané rozvody elektriny a médií a pod.</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 - 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 a zároveň zabezpečiť mechanizmy na účinnú kontrolu výkonu. - V prípade mladých výskumných pracovníkov zabezpečiť starostlivosť o deti zamestnancov cez univerzitnú škôlku. - Pomohla by vyššia prehľadnosť pri zaobstarávaní osobných ochranných prostriedkov.
<p>25. Stabilita a stálosť zamestnania</p>	++	<p>Zmluva na dobu určitú sa môže obnoviť iba dvakrát, tretím obnovením sa stáva trvalou.</p>	<p>Zamestnávateľ zabezpečuje v rámci možnosti stabilitu a poskytuje štandardné podmienky</p>

<p>Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výkon výskumných pracovníkov nebol narušovaný nestabilitou pracovných zmlúv, a preto sa musia, pokiaľ je to možné, zaviazat' 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 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>§ 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 perspektíva však môže ovplyvniť produktivitu pracovníkov a spôsobiť problémy napr. pri žiadosti o hypotéku alebo spotrebný úver.</p> <p>Na jednotlivých fakultach sa neuplatňuje princíp budovania stability a stalosti zamestnania napr. o 2 mesiace konci pracovná zmluva, vyberové konanie nebolo stále ani len vypísané.</p>	<p>zamestnania v zmysle zákona (napr. nariadená dovolenka môže byť 1/2 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>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zaviesť transparentný a motivujúci spôsob určovania dĺžky pracovnej zmluvy na dobu určitú. - Výberové konania by mali byť vypisované automaticky pred uplynutím platnosti kontraktov, resp. zavedenie povinnosti do vnútornej legislatívy STU informovať výskumníka o predznení alebo nepredznení vopred. - Možnosť zlepšenia služby ubytovania na internátoch pre pedagógov/výskumníkov, ktorí nemajú, alebo stratili trvalý pobyt v mieste univerzity.
--	--	---	---

<p>26. Financovanie a platy Zamestnávateľia 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 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>-/+</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>Študentky doktorantského štúdia nemajú de facto nárok na materskú dávku, pretože nemajú plat ale štipendium.</p> <p>Platová diskriminácia mladých pracovníkov a pracovníkov koncentrujúcich sa vo zvýšenej miere na výskum na úkor pedagogickej činnosti.</p> <p>Takmer každí, koho v rámci výskumu a výučby poznám má popri STU aj inú prácu - najmä kvôli finančným dôvodom, v lepšom prípade osobnému rozvoju</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>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spolupráca s praxou - orientovať výskum na priemyselne aplikácie, čo umožní vyriešiť mnoho materiálnych problémov na STU. Podporovať spin-offs. - Zjednodušenie procesov pri ZOD, umožnenie použitia finančných prostriedkov zo ZOD aj na investície. - podpora iných ako finančných benefitov na úrovni STU. <p>Lobing:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zlepšiť financovanie výskumu a školstva na Slovensku
<p>27. Rovnováha pohlaví Zamestnávateľia 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</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>Rovnováha pohlaví nie je systémovo usmernená.</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.“

<p>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>- 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.“</p> <p>- Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon)</p>
<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</p>	<p>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, chýba však inštitucionálna stratégia rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.</p> <p>Chýba univerzitné či fakultné kariérne poradenstvo.</p> <p>Podmienky akreditácie a z nich vyplývajúce znemožňovanie habilitácií a inaugurácií mladých kolegov.</p>	<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> <p>- Asociácia doktorandov Slovenska http://www.ads.sk</p> <p>- sieť EURAXESS (http://ec.europa.eu/euraxess/)</p>

<p>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 zoznámení s takýmito opatreniami a dohodami.</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. <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poskytovať cudzojazyčné kurzy pre zamestnancov a doktorandov v primeranej cene. - Vypracovať základnú stratégiu rozvoja kariéry. - Zlepšiť informovanosť záujemcov o externé PhD na univerzite a možnosť riešenia tém aj interdisciplinárneho charakteru. - Podpora mladých pracovníkov v osamostatnení.
<p>29. Hodnota mobility Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie musia uznávať hodnotu geografickej, medziodvetvovej, medziodborovej, vnútroodborovej a virtuálnej mobility, ako aj mobility medzi štátnym a súkromným sektorom, ako dôležitý prostriedok na posilnenie vedeckých znalostí a profesionálneho rozvoja v akomkoľvek štádiu kariéry výskumného pracovníka. V dôsledku toho musia takéto</p>	<p>+/-</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 - Agenda migračnej politiky (víza, rôzna daňová a migračná legislatíva – napr. tretie krajiny...) - Uznávanie diplomov - Nízka úroveň mobility medzi štátnym a súkromným sektorom 	<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 - prístupu k špeciálnym zariadeniam - zvýšenia životnej úrovne vedeckého pracovníka - spoznania novej krajiny a kultúry - obchodnej a komerčnej príležitosti uplatnenia výsledkov vedeckého výskumu.

<p>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"> - Zložitá administratíva bez odbornej podpory - Neochota akceptovať dlhodobé mobility z dôvodu chýbajúcej pracovnej sily. 	<p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Poskytovať cudzojazyčné kurzy pre zamestnancov a doktorandov v primeranej cene. - Zvýšiť počet študijných programov a výskumu v angličtine. - Vypracovanie komplexnej politiky riadenia ľudských zdrojov - Zlepšenie stavu mobility medzi univerzitou a praxou sprístupnením a popularizáciou špecializovaného vybavenia univerzity. - Zjednodušiť procesy pre realizáciu mobility najmä v rámci EU
<p>30. Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry</p> <p>Zamestnávateľia 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. - Poradenstvo funguje v neformálnej forme 	<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/.

			<ul style="list-style-type: none"> - 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. - Zriadenie podpory v oblasti kariéry v rámci AIS. - Vypracovať inštitucionálnu stratégiu rozvoja kariéry výskumných pracovníkov s danými zásadami kariérneho postupu.
<p>31. Práva duševného vlastníctva Zamestnávateľia 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 priemyselných organizácií tak,</p>	+/-	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasnú 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>Chýba smernica o autorskom práve v podmienkach STU.</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 neprímernej miere vzdáva svojich práv týkajúcich sa priemyselného vlastníctva – návrh riešenia: personálne posilnenie KSP, za účelom osvetly na fakultách a konzultácií.

<p>ako prípadne stanovujú zvláštne dohody o spolupráci alebo iné typy dohôd.</p>		<p>Súčasnú prax v tejto oblasti skôr vedú výskumníci k ich obchádzaniu, lebo väčšina práv duševného vlastníctva (a z nich plynúcich výhod) spadá pod inštitúciu a výskumník je ocenený morálne (ak vôbec). Ochrana duševného vlastníctva pomocou patentov a podobných legálnych spôsobov nepredstavuje pre zamestnancov žiadnu výhodu, práve preto väčšina zamestnancov nevyužíva túto formu ochrany výsledkov výskumu. Publikácia výsledkov v kvalitných časopisoch neumožňuje následné patentovanie (a naopak), práve preto nie je v záujme zamestnancov pracovať na patentoch. Patent nepredstavuje žiadny veľký plus ani finančne, ani pri kariérom postupe, preto je neatraktívne pre zamestnancov zaoberať sa s nimi.</p>	<p>Na Slovensku taktiež pôsobí Úrad priemyselného 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
--	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> - Viazanie práv duševného vlastníctva vyváženejšie na autorov - Vytvoriť podporné schémy pre aktivizáciu transferu do priemyslu (napr. licencie). - Zvýšiť personálne obsadenie KSP. - Striktné uplatňovanie porušovania pracovnej disciplíny pri nedodržiavaní zákona a smernice v súvislosti s duševným vlastníctvom. -
<p>32. Spoluautorstvo</p> <p>Pri hodnotení pracovníkov by 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>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Chýba inštitucionálny prístup, tréningy, príklady najlepších postupov, práv a povinností, dokumenty v angličtine...</p> <p>Chýba mi väčšia informovanosť o iniciatívach typu CRediT (https://www.elsevier.com/authors/journal-authors/policies-and-ethics/credit-author-statement)</p> <p>Chýba smernica o autorskom práve v podmienkach STU.</p>	<p>Spoluautori sa uznávajú a uvádzajú a/alebo citujú v súvislosti so svojimi skutočnými príspevkami (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 - Jasne stanoviť kritéria hodnotenia pracovníka, ktorý je posudzovaný aj na základe % spoluautorstva na publikácii. - Spoluautorstvo by sa malo posudzovať aj pri organizáciách rôznych vedeckých, odborných a popularizačných podujatí, nie iba zodpovedný organizátor, lebo potom chýba motivácia pre spoluorganizátorov. - Jasne stanoviť kritéria hodnotenia pracovníka, ktorý je posudzovaný aj na základe % spoluautorstva na publikácii. - Vytvorenie smernice o autorskom práve v podmienkach STU.
<p>33. Výučba</p>	++	<p>Primeranosť výučby na jednotlivých pracoviskách/oddeleniach nie je rovnomerne</p>	<p>Výučba sa považuje za neoddeliteľnú súčasť profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov,</p>

<p>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.</p> <p>Zamestnávateľia a/alebo 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>rozdelená. Sú pracoviská, kde pedagogická činnosť je vysoko nad rámec vedeckého výskumnika a jeho vedecká činnosť prechádza do úzadia. Veľmi vysoké požiadavky na výučbu sú kladené najmä pre mladých vedeckých pracovníkov.</p> <p>Nie je zabezpečené bezplatné školenie doktorandov a mladých výskumných pracovníkov. Väčšina z nich nemá pedagogické minimum, čo sa v niektorých prípadoch odráža na kvalite výučby a spätnej väzbe od študentov.</p>	<p>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 udelenej Ministerstvom školstva SR, ktorá umožňuje výkon pedagogických činností 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. - doktorandi FIIT - kurz pedagogiky (nepovinný, v tomto akad. roku sa konal pravidelne, počas koronakrízy sa nekona) - zvýšenie efektivity vyučby <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zapojenie študentov do výskumu. - Prepojenie s praxou - Vyvážený pomer pedagogickej a výskumnej činnosti a spravodlivý systém ohodnocovania nadmerne zapojených výskumníkov do výučby. - Povinnosť doktorandov a vedeckých pracovníkov absolvovať rýchlou kurz pre výučbu v rámci cvičení, prebiehajúci priamo na ich pracovisku, resp. pod dohľadom, v spolupráci so starším kolegom, skúsenejším kolegom pedagógom. - Digitálna transformácia výučby.
---	--	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> - Transparentne vyhodnocovať spätnú väzbu vo vzdelávaní. - Merať kvalitu výučby. - Uprednostniť kvalitu nad kvantitou. - Uznať prípravu na prednášky resp. cvičenia či vedenie bakalárskej, diplomovej alebo doktorandskej práce ako súčasť výučby a povinností. - Vyžadovať a používať feedback od študentov.
<p>34. Sťažnosti/odvolania Zamestnávateľia 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 poskytnúť všetkým výskumným pracovníkom dôveryhodnú a neformálnu pomoc pri riešení konfliktov spojených s prácou, rozporov a dôvodov sťažností s cieľom podporovať spravodlivé a</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>Nevnímam že by existoval inštitút "nestrannej osoby", resp. absencia vedomosti o možnostiach sťažností/odvolaní.</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 Útvar hlavného kontrolóra agenda oznamovania protispoločenskej činnosti.</p> <p>Funkciu ombudsmana v pracovno-právnych vzťahoch zastupuje odborová organizácia.</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 - 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>nestranné zaobchádzanie v rámci inštitúcie a zlepšiť celkovú kvalitu pracovného prostredia.</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 - Definovanie štatútu, práv a povinností Etickej komisie <ul style="list-style-type: none"> - Vytvorenie funkcie ombudsmana. - Zvýšiť informovanosť zamestnancov v tejto oblasti a príp. poskytnúť pomoc pri riešení konfliktov. - Stransparentnenie možností podávania sťažností a odvolaní. - „lead by example“
<p>35. Účasť v rozhodovacích orgánoch Zamestnávateľia 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 rokovaniach 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 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>+/-</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasnú individuálne pochybenia.</p> <p>Aj keď sú kontroly študentov a doktorandov povinné, požiadavky na zamestnancov riadia jednotlivé fakulty a katedry. Neexistuje jednotný kontrolný systém a postdoktorandi sa nemusia na univerzitných pracoviskách správať rovnako.</p> <p>Výskumní pracovníci často nemajú odstupňovaný vzťah so svojimi vedúcimi výskumu a zástupcami fakulty, resp. nie vždy je táto komunikácia na požadovanej úrovni.</p> <p>Chýba väčšia informovanosť o odborných možnostiach a výskumoch jednotlivých katedier naprieč fakultou, pritom interdisciplinarita mnohých katedier je zrejmá. Je to na škodu pre väčší rozvoj jednotlivých pracovísk v oblasti výskumu ale aj pedagogiky.</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 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>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Príprava profesionálne vedeného odborného predmetu zameraného na dobrú laboratórnu prax a vedenie protokolov (GLP) ktoré by postupy na jednotlivých fakultách zjednotili. - Zaviesť jednotne daný systém hodnotenia a kontroly a dohľad nad jeho dodržiavaním - Etablovanie kultúry a zásad výskumných projektov a prac v podobe treningov, workshopov atd.. - Dopracovať podmienky vzájomnej nadriadenosti a podriadenosti a zlepšenie komunikácie - Neexistuje jednotný kontrolný systém a ide viac-menej o subjektívny aspekt daných univerzitných pracovísk, ktoré si sami určujú požiadavky na zamestnancov/doktorandov. Podobné procesy sú implementované iba na individuálnej a nie inštitucionálnej úrovni. Je na svedomí vedúceho výskumného projektu aby dodržal tieto základné zásady vedeckej práce.
---	------------	--	---

			Formálne nástroje nič neriešia, je to o dôvere a vzťahu medzi vedúcim a ostatnými.
--	--	--	--

<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 vedomostí a ďalšieho úspešného rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.</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>Skôr si myslím, že vedúci pracovník má problém získať mladého asistenta na uvedené pozície.</p> <p>Prístup je aj v rámci katedry/ústavu individuálny, bez spoločnej koncepcie, často pre množstvo administratívnych povinností vedúceho projektu či učiteľa nekoordinovaný, stresový.</p>	<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>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vypracovať inštitucionálnu stratégiu rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. - Systematický prístup k školeniam v oblasti manažmentu, riadenia ľudských zdrojov a pedagogických zručností. - Myslím, že z hľadiska systému organizácie je to vyhovujúce. - Precíznejšie zdefinovať túto oblasť v legislatíve STU - Odbremeniť učiteľov, ktorí vykonávajú náročnú pedagogickú činnosť a sú na nich kladené vysoké nároky aj na vedenie a tiež administratívu pri vedení doktorandov, výskumnú a publikačnú činnosť. - Jasnejšie zdefinovanie pracovnej náplne. - Zdefinovať povinnosť pre vedúcich pracovísk alebo výskumných tímov vypracovať a kontrolovať plán kariérneho rastu hlavne mladších kolegov a nedopustiť stagnáciu na určitej pracovnej pozícii dlhé roky, alebo desaťročia.
<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</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>Návrh:</p>

<p>mnohými spôsobmi, vrátane, ale nie len, formálnou odbornou prípravou, tvorivými dielňami, konferenciami a vzdelávaním prostredníctvom internetu.</p>		<p>Pre motiváciu k fluentnému profesionálnemu rozvoju chýba stabilita a istota pracovného miesta.</p> <p>Chýba centralizovaná podpora workshopov a konferencií.</p> <p>Možnosti vzdelávania sú minimálne a obvykle posunuté do osobného/voľného času.</p> <p>Chýba napr. inštitút sabbaticalu s prioritnou možnosťou zahraničného pobytu</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zabezpečiť rovnaký prístup zvyšovania kvalifikácií na všetkých úrovniach bez ohľadu na vek a postavenie. - Vypracovať inštitucionálnu stratégiu rozvoja kariéry výskumných pracovníkov. - Zvýšiť motiváciu mladých pracovníkov. - Vytvoriť komplexnú politiku riadenia ľudských zdrojov. - Často profesionálny rozvoj závisí od samých výskumníkov. Je v opise práce výskumníka aby sa neustále rozvíjal ale z praktického pohľadu, niekedy sa stráca motivácia za neustále zlepšovaním sa. V takomto prípade je potrebné mať podporu kolegov, psychologického poradenstva alebo iný nástroj, ktorý by sa našiel na pomoci. - Lepšie fungovanie vzdelávania v samotnej inštitúcii (IT technológie, angličtina....) a vytvorenie s tým súvisiacich (ľahko) dostupných zdrojov pre financovanie ďalšieho vzdelávania pracovníkov. Podpora pri habilitáciách a inauguráciách.
<p>39. Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju Zamestnávateľia 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.</p>	<p>+/-</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 rešerší či písania prác ale najmä tréning „soft skills“ študentov a zamestnancov. <p>Chýba poradenstvo v oblasti využívania knižničných systémov, vyhľadávania kníh,</p>	<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 - Slovenskej informatickej knižnice - Voľný prístup do databáz WoS a SCOPUS, a voľný prístup k článkom časopisov vydávaných v Springeri, Elseviere a pod. - celoživotného vzdelávania na vysokých školách (cudzie jazyky, rôzne semináre, workshopy, konferencie,...)

<p>Takéto opatrenia sa musia pravidelne hodnotiť pokiaľ ide o ich dostupnosť, prijímanie a účinnosť pri zlepšovaní kvalifikácie, schopností a zamestnateľnosti.</p>		<p>prípadne zabezpečenia rešerše ku konkrétnej téme.</p> <p>Nedostatočný prístup k odbornej literatúre a k počítačovým výkonom.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - poradenstva (vedúci katedry, kolegovia, oddelenie pre vedu a výskum, oddelenie pre medzinárodné vzťahy,...) - profesionálnych networkov. <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prístup k svetovým databázam musí byť zabezpečený z úrovne STU, príp. štátu (napr. CVTI). - tréning „soft skills“ študentov a zamestnancov, a pod. ... - Vypracovať inštitucionálnu stratégiu rozvoja kariéry výskumných pracovníkov, ktorej súčasťou by malo byť aj zavedenie financovania odbornej prípravy s jasnými pravidlami. - Aktívna propagácia možností celoživotného vzdelávania – priblížiť sa zamestnancom. - Modernizácia a reštrukturalizácia knižnice
<p>40. Dohľad Zamestnávateľia 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</p>	<p>++</p>	<p>Tieto zásady sú vo všeobecnosti dodržiavané, ale môžu sa vyskytnúť občasné individuálne pochybenia.</p> <p>Nie je vždy jasne určená osoba, na ktorú sa môžu výskumní pracovníci v rannom štádiu svojej kariéry obrátiť.</p> <p>Inštitút tútora je málo rozvinutý.</p> <p>Vedúci výskumní pracovníci sú často zavalení inými aktivitami, v dôsledku čoho môže byť vykonávanie ich dohľadových aktivít obmedzené, prípadne sú nútení vykonávať ich nad rámec ich úväzku.</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 <p>Návrh:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Viac využívať emeritných profesorov pravé na dohľad. - Dohľad garanta študijného programu. Garant ŠP by mal zároveň byť nositeľom výskumu. - Stanovenie jednoznačnej hierarchie pri riešených úlohách. - Zvýšiť kontrolu zo strany vedenia fakulty.

<p>mohli školenému pracovníkovi poskytnúť potrebnú podporu a zabezpečiť potrebné postupy rastu a hodnotenia, ako aj potrebné mechanizmy spätnej väzby.</p>			<p>- Existuje Odborová komisia doktorandských študijných programov na STU, ale informácie by mohli doktorandi získať priamo od študijného oddelenia, ktoré ich môže nasmerovať správnym smerom pri potrebe zmeniť tému/školiteľa.</p>
--	--	--	---