



UNIVERZITA
KOMENSKÉHO
V BRATISLAVE

Vnútorne predpisy Univerzity Komenského v Bratislave

Vnútorný predpis č. 16/2022

Smernica rektora
Univerzity Komenského v Bratislave

**o prijatí Európskej charty výskumných pracovníkov
a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov
Univerzitou Komenského v Bratislave**

Ročník 2022

Obsah

PRVÁ ČASŤ Všeobecné ustanovenia	3
Čl. 1 Úvodné ustanovenia.....	3
Čl. 2 Vymedzenie základných pojmov.....	3
DRUHÁ ČASŤ Prijatie Európskej charty a Kódexu správania UK	5
Čl. 3 Základné ustanovenia	5
Čl. 4 Všeobecné zásady a podmienky platné pre výskumných pracovníkov.....	6
Čl. 5 Všeobecné zásady a podmienky platné pre UK	8
Čl. 6 Všeobecné zásady pre nábor výskumných pracovníkov	10
TRETIA ČASŤ Orgány Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK ..	12
Čl. 7 Účel zriadenia orgánov Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK	12
Čl. 8 Riadiaci výbor.....	12
Čl. 9 Pracovná skupina	13
Čl. 10 Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK	13
Čl. 11 Projektový tím	14
ŠTVRTÁ ČASŤ Záverečné ustanovenia.....	15
Čl. 12 Platnosť a účinnosť.....	15
Príloha č. 1: Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov (v slovenskom jazyku)	
Príloha č. 2: Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov (v anglickom jazyku)	
Príloha č. 3: Stratégia ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK – fázy procesu	

Rektor Univerzity Komenského v Bratislave (ďalej len „UK“) vydáva v súlade s čl. 10 ods. 3 vnútorného predpisu č. 3/2007 Organizačný poriadok UK v znení neskorších dodatkov túto smernicu:

PRVÁ ČASŤ **Všeobecné ustanovenia**

Čl. 1 **Úvodné ustanovenia**

- (1) Univerzita Komenského v Bratislave je v zmysle § 1 ods. 1 a 2 zákona č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o vysokých školách“) vrcholnou vzdelávacou, výskumnou a umeleckou ustanovizňou. UK je súčasťou európskeho priestoru vysokoškolského vzdelávania a spoločného európskeho výskumného priestoru a jej poslaním je rozvíjať harmonickú osobnosť, vedomosti, múdrosť, dobro a tvorivosť v človeku a prispievať k rozvoju vzdelanosti, vedy, kultúry a zdravia pre blaho celej spoločnosti, a tým prispievať k rozvoju vedomostnej spoločnosti.
- (2) UK naplňa svoje poslanie v súlade so zákonom o vysokých školách.¹
- (3) Touto smernicou UK prijíma Európsku chartu výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov v súlade s Odporúčaním Komisie z 11. marca 2005, týkajúcim sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov (2005/251/ES) a hlási sa k zásadám, na ktorých sú postavené.
- (4) UK na základe tejto smernice prijíma dlhodobý záväzok zaviesť potrebné opatrenia ako zamestnávateľ výskumných a ostatných pracovníkov, aby vytvorila a udržiavala priaznivé výskumné prostredie a pracovnú kultúru, v ktorej si bude jednotlivcov vážiť, povzbudzovať a podporovať, a bude im poskytnutá potrebná materiálna a nemateriálna podpora, aby mohli plniť svoje výskumné ciele a úlohy. UK sa súčasne zaväzuje zdokonaľiť metódu náboru a systému hodnotenia/oceňovania kariéry s cieľom vytvoriť transparentnejší, otvorený, spravodlivý a medzinárodne uznaný systém náboru výskumných pracovníkov a rozvoja kariéry, ktorý je nevyhnutným predpokladom skutočného európskeho trhu práce pre výskumných pracovníkov.
- (5) Cieľom smernice je taktiež napĺňanie platného dlhodobého zámeru UK.

Čl. 2 **Vymedzenie základných pojmov**

- (1) Na účely tejto smernice sa rozumie:
 - a) **Európskou chartou výskumných pracovníkov** súbor všeobecných zásad a podmienok, ktoré stanovujú úlohy, povinnosti a nároky výskumných pracovníkov, ako aj zamestnávateľov. Cieľom Európskej charty výskumných pracovníkov je zabezpečiť, aby povaha vzťahu medzi výskumnými pracovníkmi a zamestnávateľmi prispievala k úspešnej práci pri vytváraní, prenose, zdieľaní a šírení vedomostí a technologického rozvoja a k rozvoju kariéry výskumných pracovníkov. Európska charta výskumných

¹ § 1 ods. 4 zákona o vysokých školách.

pracovníkov tiež potvrdzuje hodnotu všetkých foriem mobility ako prostriedku na posilnenie profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov (ďalej len „Európska charta“);

- b) **Kódexom správania pre nábor výskumných pracovníkov** súbor všeobecných zásad a podmienok, ktoré musia dodržiavať zamestnávateľa pri vymenovaní alebo nábere výskumných pracovníkov. Tieto zásady a podmienky stanovujú povinnosť zabezpečiť dodržiavanie takých hodnôt, ako je transparentnosť náborového procesu a spravodlivé zaobchádzanie so všetkými uchádzačmi, najmä pokiaľ ide o rozvoj atraktívneho, otvoreného a udržateľného európskeho trhu práce pre výskumných pracovníkov, a dopĺňajú zásady a podmienky uvedené v Európskej charte (ďalej len „Kódex správania“);
- c) **Výskumnými pracovníkmi** odborníci zapojení do tvorby a vytvárania nových vedomostí, výrobkov, postupov, metód a systémov a do riadenia príslušných projektov. Ide o všetky osoby, ktoré sú zapojené do výskumu a vývoja v akomkoľvek štádiu svojej kariéry. Zaradujeme sem akékoľvek činnosti súvisiace so „základným výskumom“, „strategickým výskumom“, „aplikovaným výskumom“, „experimentálnym vývojom“ a „odovzdávaním vedomostí“, vrátane inovačných a poradenských, dozorných a vzdelávacích funkcií, riadenia vedomostí a práv duševného vlastníctva, využívania výsledkov výskumu alebo vedeckej žurnalistiky. Pod pojmom výskumní pracovníci v zmysle tejto smernice treba rozumieť aj vysokoškolských učiteľov podľa zákona o vysokých školách, podľa ktorého vysokoškolskí učitelia pôsobia vo funkciách profesor, hosťujúci profesor, docent, odborný asistent, asistent a lektor.² Výskumným pracovníkom podľa tejto smernice sa rovnako rozumie aj študent doktorandského študijného programu, ktorý je študijným programom tretieho stupňa v rámci vysokoškolského vzdelávania;

Európska charta rozlišuje dve kategórie výskumných pracovníkov:

- i) Výskumný pracovník v rannom štádiu kariéry je výskumným pracovníkom v prvých štyroch rokoch (pri zamestnaní na plný úväzok) jeho výskumnej činnosti, vrátane obdobia odbornej prípravy v oblasti výskumu (podľa Európskeho rámca pre kariéru vo výskume – stupeň kariéry R1);
- ii) Skúsený výskumný pracovník je výskumný pracovník, ktorý má aspoň štvorročnú prax v oblasti výskumu (pri zamestnaní na plný úväzok) od ukončenia študijného programu druhého stupňa alebo výskumný pracovník, ktorý už ukončil doktorandský študijný program a bol mu udelený akademický titul „doktor“, v skratke „PhD.“, bez ohľadu na dobu potrebnú k získaniu tejto hodnosti (podľa Európskeho rámca pre kariéru vo výskume – stupne kariéry R2 až R4);
- d) **Doktorandom** študent doktorandského študijného programu. Doktorandský študijný program je študijným programom tretieho stupňa v rámci vysokoškolského vzdelávania, ktorý je zameraný na získanie poznatkov založených na súčasnom stave vedeckého a umeleckého poznania a najmä na vlastnom príspevku študenta k nemu, ktorý je výsledkom vedeckého bádania a samostatnej tvorivej činnosti v oblasti vedy alebo techniky alebo samostatnej teoretickej a tvorivej činnosti v oblasti umenia.

² § 75 ods. 1 zákona o vysokých školách.

Absolvent doktorandského študijného programu získava vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa;³

- e) **Postdoktorandom** absolvent tretieho stupňa vysokoškolského štúdia, ktorý ukončil štúdium a úspešne obhájil dizertačnú prácu;
- f) **Súčasťou UK** fakulta UK alebo ďalšia súčasť UK, na ktorej sa vykonáva vedeckovýskumná alebo vývojová činnosť;
- g) **Dekanom** dekan fakulty UK a riaditeľ alebo vedúci ďalšej súčasti UK, ktorá má pracovnoprávnou subjektivitu a na ktorej sa vykonáva vedeckovýskumná alebo vývojová činnosť;
- h) **Stratégiou ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK** dlhodobý proces implementácie Európskej charty a Kódexu správania prostredníctvom projektu „Stratégia ľudských zdrojov k získaniu HR excellence Award pre UK“ (HRS4RUK) (ďalej len „HRS4RUK projekt“), smerujúci k získaniu značky HR Excellence in Research Award pre UK a jej udržaniu. Súčasťou úvodnej fázy tohto procesu je vypracovanie GAP analýzy a Akčného plánu UK, ktoré sú potrebné na udelenie značky HR Excellence in Research Award;
- i) **HR Excellence in Research Award (HR Award)** prestížne ocenenie (značka), ktoré udeľuje Európska komisia za excelentnosť v starostlivosti o ľudské zdroje vo vedeckom prostredí. Pre výskumných pracovníkov znamená organizácia s ocenením HR Award záruku európskeho štandardu starostlivosti o zamestnancov, otvorenosť a transparentnosť výberového konania a kvalitu pracovného prostredia;
- j) **GAP analýzou** analýza nedostatkov v starostlivosti o ľudské zdroje vo vedeckom prostredí na UK pozostávajúca z troch častí: popis procesu analýzy, prehľad zistení z analýzy a kontrolný zoznam pre nábor založený na princípoch otvorenosti, transparentnosti a posudzovania výsledkov;
- k) **Akčným plánom UK** návrh opatrení, ktoré je potrebné na UK prijať v nadväznosti na zistenia a identifikované nedostatky z GAP analýzy.

DRUHÁ ČASŤ

Prijatie Európskej charty a Kódexu správania UK

Čl. 3

Základné ustanovenia

- (1) UK prijíma Európsku chartu a Kódex správania, uznáva zásady, ktoré zakotvujú a zaväzuje sa ich dodržiavať.
- (2) Súčasti UK postupujú v súlade s touto smernicou a zásadami vyplývajúcimi z Európskej charty a Kódexu správania vo vzťahu k výskumným pracovníkom a zabezpečujú jej dodržiavanie, a to aj prostredníctvom vnútorných predpisov súčastí UK.

³ § 54 ods. 1 zákona o vysokých školách.

- (3) Výskumní pracovníci sa zaväzujú vykonávať výskumné a vývojové aktivity na UK zodpovedne a profesionálne v súlade s touto smernicou.
- (4) UK ako aj výskumní pracovníci uznávajú základné práva a dodržiavajú zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie.

Čl. 4

Všeobecné zásady a podmienky platné pre výskumných pracovníkov

- (1) Výskumní pracovníci zameriavajú svoj výskum na rozšírenie hraníc vedeckého poznania a pre dobro ľudstva, pričom využívajú slobodu myslenia a prejavu a slobodu pri stanovení metód, ktorými sa riešia problémy podľa uznaných etických zásad a postupov. Výskumní pracovníci uznávajú a dodržiavajú obmedzenia tejto slobody vyplývajúce predovšetkým z platných všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky, vnútorných predpisov UK, ale aj z prevádzkových dôvodov UK.
- (2) Výskumní pracovníci sa zaväzujú dodržiavať uznané etické správanie a základné etické zásady príslušné vednému odboru, v ktorom výskumné činnosti vykonávajú, ako aj etické zásady v zmysle Vnútorného predpisu č. 23/2021 Vnútorný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania UK.
- (3) Výskumní pracovníci sa zaväzujú realizovať výskum, ktorý je pre spoločnosť významný a jedinečný (nový). Výskumní pracovníci sa zaväzujú dodržiavať platné všeobecne záväzné právne predpisy Slovenskej republiky regulujúce práva duševného vlastníctva,⁴ vnútorné predpisy UK a zabrániť plagiátorstvu akéhokoľvek druhu.
- (4) Výskumní pracovníci sú povinní rešpektovať existenciu spoločných práv k výsledkom⁵ v prípade výskumu, ktorý sa uskutočňuje v spolupráci s vedúcim/i výskumu a/alebo s inými výskumnými pracovníkmi.
- (5) Výskumní pracovníci sú oboznámení so strategickými cieľmi UK v oblasti výskumu a jeho financovania a sú povinní postupovať v súlade s nimi. Výskumní pracovníci sú povinní informovať dekana súčasti UK, ktorej sú zamestnancom alebo študentom, o akomkoľvek plánovanom výskume financovanom z verejných zdrojov. Táto povinnosť sa vzťahuje predovšetkým, avšak nie výlučne, na povinnosť výskumných pracovníkov poskytnúť informácie pred tým ako podajú žiadosť o poskytnutie finančných prostriedkov na realizáciu výskumu/projektu a povinnosť získať všetky potrebné povolenia pred začatím výskumu. Výskumní pracovníci sa zaväzujú informovať dekana súčasti UK, ktorej sú zamestnancami alebo študentmi, o všetkých významných skutočnostiach spojených s procesom realizácie výskumu.⁶
- (6) Dekani zabezpečujú oboznámenie výskumných pracovníkov, ktorí sú v pracovnoprávnom vzťahu alebo doktorandmi tejto súčasti UK (vrátane hosťujúcich výskumných pracovníkov), s vnútornými predpismi UK a vnútornými predpismi súčasti UK, ktoré

⁴ Napr. zákon č. 185/2015 Z. z. Autorský zákon v znení neskorších predpisov (ďalej len „Autorský zákon“), zákon č. 435/2001 Z. z. o patentoch, dodatkových ochranných osvedčeniach a o zmene a doplnení niektorých zákonov (patentový zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej len „patentový zákon“).

⁵ Napr. § 15 Autorského zákona, § 10 ods. 3 patentového zákona.

⁶ Napr. ukončenie alebo pozastavenie realizácie projektu a ďalšie.

upravujú pracovné podmienky⁷ a realizáciu výskumu na tejto súčasti UK,⁸ ako aj s ďalšími povinnosťami výskumných pracovníkov vyplývajúcimi zo všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky alebo zmluvných záväzkov UK a súvisia s činnosťou výskumného pracovníka. Výskumní pracovníci sú povinní tieto predpisy a záväzky dodržiavať.

- (7) Výskumní pracovníci sú povinní svedomito plniť všetky povinnosti a záväzky vyplývajúce zo zmluvy, ktorou sa zakladá ich pracovnoprávny vzťah k UK, ako aj povinnosti vyplývajúce z vnútorných predpisov UK a vnútorných predpisov súčasti UK, ktorá je ich zamestnávateľom.
- (8) Výskumní pracovníci sa zaväzujú dodržiavať zásady primeraného, transparentného a účinného finančného riadenia výskumu a poskytnúť súčinnosť pri kontrolách výskumu, vykonávaných zo strany UK alebo ďalších subjektov oprávnených na výkon kontroly.
- (9) Výskumní pracovníci sú povinní dodržiavať pri vykonávaní výskumu bezpečné pracovné postupy v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky, vrátane prijímania potrebných opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci, ako aj postupovať v súlade so stratégiou uchovávania dát, ich ochrany a zálohovania.
- (10) Dekani sú povinní zabezpečiť oboznámenie výskumných pracovníkov s platnými právnymi predpismi⁹ a vnútornými predpismi UK upravujúcimi otázku ochrany osobných údajov,¹⁰ ako aj s požiadavkami na ochranu dôverných údajov, ktoré sú výskumní pracovníci povinní dodržiavať.
- (11) Výskumní pracovníci sa zaväzujú umožniť šírenie a využívanie výsledkov výskumu a vývoja vytvorených počas výskumných činností pri rešpektovaní ochrany práv duševného vlastníctva.¹¹ Očakáva sa predovšetkým od služobne starších výskumných pracovníkov, že prevezmú vedenie pri zabezpečovaní, aby bol výskum produktívny a aby sa výsledky buď komerčne využívali, alebo aby boli sprístupnené verejnosti vždy, keď nastane takáto príležitosť.
- (12) 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.
- (13) Výskumní pracovníci si vo fáze odbornej prípravy 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

⁷ Napr. Vnútorný predpis č. 26/2021 Pracovný poriadok UK.

⁸ Napr. Vnútorný predpis č. 5/2022 Smernica rektora UK o ochrane a správe práv priemyselného vlastníctva na UK.

⁹ NARIADENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (všeobecné nariadenie o ochrane údajov), zákon č. 18/2018 Z. z. o ochrane osobných údajov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

¹⁰ Vnútorný predpis č. 13/2020 Smernica rektora UK o ochrane osobných údajov na UK.

¹¹ Vnútorný predpis č. 5/2022 Smernica rektora UK o ochrane a správe práv priemyselného vlastníctva na UK.

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.

- (14) Služobne starší výskumní pracovníci plnia na najvyššej profesionálnej úrovni svoju mnohostrannú úlohu vedúcich projektov, učiteľov, poradcov v oblasti kariéry, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov a vedeckých sprostredkovateľov. Zároveň si budujú profesionálne, konštruktívne a pozitívne vzťahy s výskumnými pracovníkmi v rannom štádiu ich kariéry tak, aby boli založené podmienky efektívneho odovzdávania/prenosu vedomostí a skúseností a ďalšieho úspešného rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.
- (15) Výskumní pracovníci sa snažia vo všetkých štádiách kariéry neustále zlepšovať pravidelným obnovovaním a rozširovaním svojich schopností a kvalifikácie.

Čl. 5

Všeobecné zásady a podmienky platné pre UK

- (1) UK si váži všetkých výskumných pracovníkov bez ohľadu na ich právne postavenie¹² alebo pracovné zaradenie a zaobchádza s nimi zodpovedajúcim spôsobom.
- (2) UK striktné odmieta akúkoľvek diskrimináciu 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.¹³
- (3) UK vytvára pre výskumných pracovníkov stimulujúce prostredie pre výskum ako aj prostredie pre vedeckú prípravu pri dodržaní všetkých všeobecne záväzných právnych predpisov Slovenskej republiky v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti vo výskume.
- (4) UK vytvára pre výskumných pracovníkov pracovné podmienky zohľadňujúce ich špecifické potreby, napr. v prípade hendikepovaných výskumných pracovníkov, zároveň umožňuje podľa potreby flexibilitu v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky, ktorá sa považuje za nevyhnutnú, pre úspešné vykonávanie výskumu.¹⁴ UK upravuje pracovné podmienky zamestnancov vrátane mzdových podmienok a podmienok zamestnávania výhodnejšie, ako ich upravujú všeobecne záväzné právne predpisy Slovenskej republiky,¹⁵ pokiaľ jej to tieto právne predpisy dovoľujú.¹⁶
- (5) UK zabezpečuje, aby výkon výskumných pracovníkov nebol narušovaný nestabilitou pracovnoprávných vzťahov, a preto zachováva stabilitu podmienok zamestnania pre výskumných pracovníkov.

¹² Napr. doktorand - študent, odborný asistent - zamestnanec.

¹³ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov, Vnútorný predpis č. 23/2021 Vnútorný systém zabezpečovania kvality vysokoškolského vzdelávania UK.

¹⁴ Napr. špeciálne podmienky pre hendikepovaných pracovníkov, špeciálne podmienky umožňujúce ženským aj mužským výskumným pracovníkom sklbiť rodinu s prácou a deti s kariérou.

¹⁵ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov.

¹⁶ Kolektívna zmluva UK.

- (6) UK zaručuje, že výskumní pracovníci využívajú spravodlivé podmienky financovania s primeraným a spravodlivým sociálnym zabezpečením v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky, pri čom UK vytvára pre zamestnancov priaznivejšie pracovné podmienky a podmienky zamestnania, pokiaľ jej to platné právne predpisy dovoľujú.¹⁷
- (7) UK uznáva zásadu rovnováhy pohlaví na všetkých úrovniach zamestnancov, vrátane dozornej a riadiacej úrovne.
- (8) Súčasti UK by mali vypracovať pre výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách kariéry presnú stratégiu rozvoja ich kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, vrátane výskumných pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú. Stratégia rozvoja kariéry by mala obsahovať dostupnosť poradcov zapojených do poskytovania podpory a poradenstva v oblasti osobného a profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov, čo ich motivuje a prispieva k zníženiu neistoty pokiaľ ide o ich profesionálnu budúcnosť.
- (9) UK uznáva hodnotu geografickej, medziodvetvovej, medziodborovej, vnútroodborovej a virtuálnej¹⁸ mobility, ako aj mobility medzi verejným a súkromným sektorom, ako dôležitý prostriedok na posilnenie vedeckých znalostí a profesionálneho rozvoja v akomkoľvek štádiu kariéry výskumného pracovníka.¹⁹
- (10) UK vytvára podmienky, aby všetci výskumní pracovníci v akomkoľvek štádiu svojej kariéry a bez ohľadu na druh ich pracovnoprávneho vzťahu mali príležitosť na profesionálny a nepretržitý rozvoj svojich schopností a kvalifikácie.
- (11) Súčasti UK zabezpečujú poradenstvo v oblasti kariéry a pomoc pri pracovnom umiestňovaní pre výskumných pracovníkov, a to vo všetkých štádiách ich kariéry a bez ohľadu na druh ich pracovnoprávneho vzťahu. Súčasti UK súčasne zabezpečujú širokú dostupnosť informácií, prostredníctvom všetkých dostupných foriem šírenia informácií na UK.
- (12) UK uznáva práva patriace výskumným pracovníkom ako autorom alebo pôvodcom výsledkov výskumu, ktoré sú predmetom práv duševného vlastníctva,²⁰ a to v súlade s platnými všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky.²¹
- (13) UK pri hodnotení výskumných pracovníkov pozitívne vníma spoluautorstvo, ako dôkaz o konštruktívnom prístupe k vykonávaniu výskumu.
- (14) Súčasti UK sú povinné zabezpečiť jasne určené osoby, na ktoré sa môžu výskumní pracovníci v rannom štádiu kariéry obrátiť, pokiaľ ide o plnenie profesionálnych povinností. Určené osoby musia byť dostatočnými odborníkmi na vykonávanie dohľadu nad výskumom, mať čas, dostatočné znalosti, skúsenosti, odbornosť a zodpovednosť, aby mohli výskumnému pracovníkovi poskytnúť potrebnú podporu, ako aj spätnú väzbu.

¹⁷ Kolektívna zmluva UK.

¹⁸ Spolupráca na diaľku prostredníctvom elektronických sietí.

¹⁹ Vnútorný predpis č. 3/2020 Smernica rektora UK Postdoktorandské pobyty na UK.

²⁰ Napr. § 3 Autorského zákona.

²¹ Vnútorný predpis č. 5/2022 Smernica rektora UK o ochrane a správe práv priemyselného vlastníctva na UK.

- (15) UK uznáva výučbu ako základný prostriedok na budovanie a šírenie vedomostí, a považuje ju za cennú možnosť v rámci kariérnej cesty výskumných pracovníkov. Dbá však o to, aby povinnosti spojené s výučbou neboli neprimerané a aby nebránili výskumným pracovníkom, najmä na začiatku ich kariéry, vykonávať svoje výskumné činnosti. UK súčasne dbá o to, aby povinnosti spojené s výučbou boli primerane odmeňované v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a zohľadnené v systémoch hodnotenia/ocenenia.
- (16) Súčasti UK by mali zaviesť systémy hodnotenia/ocenenia všetkých výskumných pracovníkov určené na pravidelné a transparentné hodnotenie profesionálneho výkonu výskumných pracovníkov. Postupy hodnotenia primerane zohľadňujú celkovú tvorivosť vo výskume a výsledky výskumu, napr. publikácie, patenty, riadenie výskumu, učenie/prednášanie, dohľad, poradenstvo, vnútroštátnu alebo medzinárodnú spoluprácu v oblasti výskumu, administratívne povinnosti, činnosti spojené s informovanosťou verejnosti a mobilitou a sú posudzované z hľadiska kariérneho rastu.
- (17) UK uplatňuje v súlade so všeobecne záväznými predpismi Slovenskej republiky primerané postupy za účelom riešenia sťažností výskumných pracovníkov vo forme nestrannej osoby (typ ombudsmana) s cieľom poskytnúť všetkým výskumným pracovníkom (vrátane tých, ktoré sa týkajú konfliktov medzi vedúcimi výskumu a výskumnými pracovníkmi v rannom štádiu kariéry) dôveryhodnú a neformálnu pomoc pri riešení konfliktov spojených s prácou s cieľom podporovať spravodlivé a nestranné zaobchádzanie v rámci inštitúcie a zlepšiť celkovú kvalitu pracovného prostredia.
- (18) UK uznáva primerané zastúpenie výskumných pracovníkov v jednotlivých orgánoch akademickej samosprávy a vybraných poradných orgánoch UK tak, aby chránili a podporovali svoje individuálne a kolektívne záujmy a aktívne prispievali k činnosti UK.
- (19) UK stanovuje jasné pravidlá pre nástup a prijatie výskumných pracovníkov a podporuje prístup znevýhodnených skupín alebo výskumných pracovníkov, ktorí sa vracajú späť k výskumnej kariére.

Čl. 6

Všeobecné zásady pre nábor výskumných pracovníkov

- (1) UK realizuje výberové konania na obsadenie pracovných miest výskumných pracovníkov, ktoré sú založené predovšetkým na princípoch transparentnosti, otvorenosti, posudzovania výsledkov a spravodlivého zaobchádzania so všetkými uchádzačmi s cieľom rozvíjať atraktívny, otvorený a udržateľný európsky trh práce pre výskumných pracovníkov.
- (2) Postupy výberového konania na UK sú otvorené, transparentné a medzinárodne porovnateľné a prispôsobené typu zverejnenej pracovnej ponuky na obsadenie pracovného miesta.
- (3) Pracovné ponuky na obsadzovanie pracovných miest obsahujú širší opis požadovaných znalostí a schopností a neobmedzujú sa na úzky odbor, aby neodradili vhodných uchádzačov. Pracovné ponuky zároveň obsahujú opis pracovných podmienok a práv výskumného pracovníka, vrátane vyhládok na rozvoj kariéry. Čas medzi zverejnením pracovnej ponuky alebo výzvy na podanie žiadostí a termínom na odpoveď uchádzačov je primeraný.

- (4) Zloženie výberových komisií je vytvárané s cieľom spojiť rozmanitú odbornosť a schopnosti jej členov rešpektujúc primeranú rovnováhu pohlaví. V prípadoch kedy je to možné by mali byť výberové komisie zložené z členov z rôznych sektorov, odborov, ako aj rôznych krajín, s primeranými skúsenosťami v oblasti hodnotenia uchádzačov. Členovia výberových komisií by mali byť primerane vyškolení.
- (5) UK informuje uchádzačov pred samotným výberovým konaním o postupe a kritériách výberu, o počte voľných pracovných miest a o vyhlídkach na rozvoj kariéry. Po skončení výberového konania sú uchádzači informovaní o silných a slabých stránkach svojich žiadostí.
- (6) Počas výberového konania sa posudzujú vlastnosti a skúsenosti uchádzačov pomocou celého radu metód. Pri hodnotení uchádzačov sa posudzuje ich potenciál a úroveň ich tvorivosti a nezávislosti, ako aj širší rad hodnotiacich kritérií ako učenie, dohľad, tímová práca, prenos vedomostí, riadenie výskumu, inovácie a činnosti spojené s informovanosťou verejnosti. Pokiaľ ide o uchádzačov z priemyselného sektora, zvláštna pozornosť je venovaná akémukoľvek príspevku uchádzača k patentom, vývoju alebo vynálezom. Vlastnosti uchádzačov sa posudzujú kvalitatívne aj kvantitatívne.
- (7) UK neposudzuje prestávky v kariére alebo zmeny v chronologickom poradí v životopisoch uchádzačov negatívne, ale sú považované za vývoj kariéry, a v dôsledku toho za potenciálne cenné príspevky k profesionálnemu rozvoju výskumného pracovníka smerom k viacrozmernej kariérnej dráhe.
- (8) UK uznáva hodnotu mobility, preto akákoľvek skúsenosť s mobilitou (napr. pobyt v inej krajine alebo inej výskumnej inštitúcii), alebo zmena jedného odboru alebo sektora za iný, či už ako súčasť počiatočnej odbornej prípravy v oblasti výskumu alebo v neskoršom štádiu kariéry, UK považuje za cenné príspevky k profesionálnemu rozvoju výskumného pracovníka.
- (9) UK zabezpečuje primerané ocenenie a hodnotenie akademických a odborných kvalifikácií, vrátane neformálnych kvalifikácií všetkých výskumných pracovníkov, najmä z hľadiska medzinárodnej a odbornej mobility, a to v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi Slovenskej republiky a ďalšími pravidlami o uznávaní kvalifikácií.²²
- (10) UK požaduje úroveň kvalifikácie uchádzača v súlade s potrebami pracovného miesta. Uznatie a hodnotenie kvalifikácie sa zameriava na posudzovanie dosiahnutých úspechov uchádzača, neposudzuje jeho pomery alebo povest' inštitúcie, na ktorej uchádzač získal kvalifikáciu. UK skúma aj profil celoživotného rozvoja uchádzača.
- (11) UK zavádza jasné pravidlá a jednoznačné usmernenia týkajúce sa nábora a vymenovania výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, vrátane maximálneho trvania a cieľov týchto vymenovaní. Pravidlá a usmernenia zohľadňujú čas strávený na iných inštitúciách pred vymenovaním a rovnako zohľadňujú, že postavenie výskumného pracovníka po skončení doktorandského štúdia má byť prechodné, s cieľom poskytovať ďalšie príležitosti na profesionálny rozvoj kariéry v oblasti výskumu z hľadiska vyhlídky na dlhodobú kariéru.

²² Napr.: <http://www.enic-naric.net/>, kde sú podrobné informácie o sieti NARIC (Národné informačné centrá pre uznávanie vysokoškolského vzdelania a sieť ENIC (Európska sieť informačných centier).

TRETIA ČASŤ

Orgány Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK

Čl. 7

Účel zriadenia orgánov Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK

- (1) Za účelom riadenia procesu implementácie Európskej charty a Kódexu správania na UK s cieľom zvyšovať kvalitu riadenia ľudských zdrojov sa zriaďujú kľúčové orgány Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK: Riadiaci výbor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK (ďalej len „Riadiaci výbor“), Pracovná skupina Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK (ďalej len „Pracovná skupina“) a Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK.
- (2) Projektový tím je dočasným útvarom, ktorý poskytuje počas úvodnej fázy (príloha č. 3) Riadiacemu výboru, Pracovnej skupine a Koordinátorovi Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK podporu pri plnení úloh vyplývajúcich z HRS₄RUK projektu smerujúcemu k získaniu značky HR Excellence for Research Award pre UK a jej udržaniu. Projektový tím zaniká spolu s ukončením rozvojového HRS₄RUK projektu.

Čl. 8

Riadiaci výbor

- (1) Riadiaci výbor je vrcholným poradným orgánom rektora v procese implementácie Európskej charty a Kódexu správania na UK a v procese riadenia ľudských zdrojov v oblasti vedy a výskumu.
- (2) Riadiaci výbor strategicky usmerňuje a riadi procesy UK spojené s implementáciou Európskej charty a Kódexu správania s cieľom dosiahnuť synergiu s ostatnými procesmi prebiehajúcimi na UK, najmä v oblasti kvality, akreditácie a rozvoja vedy. Riadiaci výbor posudzuje dokumenty, ktoré vzniknú z činnosti Pracovnej skupiny, Koordinátora Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK a Projektového tímu, (GAP analýza, Akčný plán UK, a ďalšie) a podliehajú jeho schváleniu.
- (3) Riadiaci výbor má najmenej 18 členov. Predsedom Riadiaceho výboru je rektor UK a podpredsedom je prorektor pre vedu, doktorandské štúdium a projektovú činnosť UK. Ďalšími stálymi členmi Riadiaceho výboru sú predseda Etickej rady UK a Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK. Každá súčasť UK, na ktorej sa vykonáva vedeckovýskumná alebo vývojová činnosť je reprezentovaná v Riadiacom výbore jedným zástupcom, pričom fakultu UK reprezentuje vecne príslušný prodekan a inú súčasť UK riaditeľ tejto súčasti. Ďalší členovia Riadiaceho výboru môžu byť vymenovaní podľa potreby postupom upraveným v Rokovacom poriadku Riadiaceho výboru Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK.
- (4) Riadiaci výbor prijíma Rokovací poriadok Riadiaceho výboru Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK, ktorý upravuje pravidlá prípravy, zvolávania, priebehu zasadnutí, vymenovávania členov a prijímania rozhodnutí Riadiaceho výboru.
- (5) Činnosť Riadiaceho výboru bude pokračovať aj po úspešnej implementácii Európskej charty a Kódexu správania a bude spočívať v riadení ľudských zdrojov v oblasti vedy a výskumu.

- (6) Členstvo v Riadiacom výbore je čestné.

Čl. 9 Pracovná skupina

- (1) Pracovná skupina je podporným a výkonným orgánom v procese implementácie Európskej charty a Kódexu správania na UK a v procese riadenia ľudských zdrojov v oblasti vedy a výskumu.
- (2) Pracovná skupina je zložená zo zástupcov zo súčastí UK, ktoré vykonávajú vedecko-výskumnú alebo vývojovú činnosť. Každá súčasť UK navrhne jedného zástupcu, ktorý bude koordinátorom riadenia ľudských zdrojov na príslušnej súčasti UK. Nominácie členov Pracovnej skupiny predkladajú vecne prísluší prodekaní fakúlt UK a riaditeľ súčasti UK prorektorovi pre vedu, doktorandské štúdium a projektovú činnosť UK na schválenie. Prorektor pre vedu, doktorandské štúdium a projektovú činnosť UK dbá o to, aby zloženie Pracovnej skupiny predstavovalo rovnomerné zastúpenie výskumných pracovníkov vo všetkých stupňoch ich kariéry podľa Európskeho rámca pre kariéru vo výskume.
- (3) Pracovná skupina vytvorí sieť koordinátorov riadenia ľudských zdrojov na súčastiach UK s cieľom zabezpečiť efektívnu komunikáciu a spoluprácu pri plnení jednotlivých úloh spojených s implementáciou Európskej charty a Kódexu správania a riadením ľudských zdrojov na súčastiach UK.
- (4) Členovia Pracovnej skupiny sa zaväzujú plniť úlohy uložené Riadiacim výborom a poskytovať potrebnú súčinnosť Koordinátorovi Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK a Projektovému tímu pri plnení úloh spojených s vypracovaním GAP analýzy a Akčného plánu UK, ako aj ďalších úloh vyplývajúcich z HRS₄RUK projektu a riadenia ľudských zdrojov na UK.
- (5) Príprava, zvolávanie, priebeh zasadnutí a činnosť Pracovnej skupiny sú upravené v samostatnom dokumente s názvom: Vnútorne pravidlá Pracovnej skupiny Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK.
- (6) Činnosť Pracovnej skupiny bude pokračovať aj po úspešnej implementácii Európskej charty a Kódexu správania.
- (7) Členstvo v Pracovnej skupine je čestné.

Čl. 10 Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK

- (1) Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK je výkonným orgánom v procese implementácie Európskej charty a Kódexu správania na UK a v procese riadenia ľudských zdrojov v oblasti vedy a výskumu.
- (2) Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK je zamestnancom Rektorátu UK.
- (3) Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK najmä:
 - a) v spolupráci s vedúcim Projektového tímu vytvára projektové plány pre jednotlivé fázy HRS₄RUK projektu a kontroluje plnenie projektových úloh;

- b) koordinuje činnosť Riadiaceho výboru, Pracovnej skupiny a Projektového tímu podľa projektového plánu a zabezpečuje efektívnu komunikáciu medzi jednotlivými členmi týchto orgánov ako aj medzi orgánmi navzájom;
 - c) v spolupráci s Pracovnou skupinou a Projektovým tímom vytvára a predkladá Riadiacemu výboru Stratégiu ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK vo forme Akčného plánu UK na základe vypracovanej GAP analýzy;
 - d) zabezpečuje školenia a tréningy potrebné pre implementáciu Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK, workshopy a stretnutia;
 - e) poskytuje poradenstvo v oblasti riadenia a rozvoja ľudských zdrojov na UK (vytváranie interných procesov v oblasti ľudských zdrojov, smerníc, školení, internej komunikácie v oblasti ľudských zdrojov, definovanie KPIs – kľúčových ukazovateľov výkonnosti, a pod.);
 - f) spolupracuje s relevantnými internými a externými partnermi pri príprave a realizácii Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK;
 - g) pripravuje súhrnné materiály a podklady k dokumentom Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK;
 - h) plní ďalšie úlohy podľa rozhodnutia Riadiaceho výboru alebo rozhodnutia prorektora pre vedu, doktorandské štúdium a projektovú činnosť UK.
- (4) Po skončení HRS4RUK projektu a úspešnom získaní značky HR Excellence in Research Award bude Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK koordinovať činnosti spojené so Stratégiou ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK až do vzniku samostatného útvaru v organizačnej štruktúre Rektorátu UK, ktorý bude určený pre riadenie ľudských zdrojov. Pod jeho dohľadom bude pokračovať implementácia Akčného plánu UK, auto-evaluácia až po externú evaluáciu a obnovu značky HR Excellence in Research Award.

Čl. 11 Projektový tím

- (1) Projektový tím je dočasným podporným útvarom Riadiaceho výboru, Pracovnej skupiny a Koordinátora Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK.
- (2) Projektový tím najmä:
- a) pripravuje a spracováva dokumenty/výstupy potrebné v procese implementácie Európskej charty a Kódexu správania;
 - b) pripravuje vnútorné predpisy súvisiace s implementáciou Európskej charty a Kódexu správania;
 - c) pripravuje v spolupráci s Pracovnou skupinou dokumenty potrebné pre vypracovanie GAP analýzy a Akčného plánu UK, pričom navrhuje vhodné kvalitatívne a kvantitatívne metódy pre získanie potrebných údajov a poznatkov;
 - d) plní ďalšie úlohy vyplývajúce z HRS4RUK projektu a Akčného plánu UK samostatne, ale aj v spolupráci s Pracovnou skupinou;
 - e) zabezpečuje komunikáciu s externými konzultantmi, ktorí prispievajú k identifikácii potenciálnych rizík v procese implementácie Európskej charty a Kódexu správania.
- (3) Projektový tím má osem stálych členov. Vedúcim Projektového tímu je proktor UK pre vedu, doktorandské štúdium a projektovú činnosť, ktorý riadi činnosť Projektového tímu. Členom Projektového tímu je Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK a ďalší zamestnanci Rektorátu UK.

- (4) Projektový tím zasadá na pracovných stretnutiach podľa potreby, minimálne však štyrikrát ročne. Pracovné stretnutia sa realizujú prezenčne, podľa potreby môžu prebiehať aj online. Pracovné stretnutia zvoľáva vedúci Projektového tímu alebo na základe jeho poverenia Koordinátor Stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK. Pracovné stretnutia sú neverejné.
- (5) Projektový tím zaniká spolu s ukončením HRS4RUK projektu.

ŠTVRTÁ ČASŤ **Záverečné ustanovenia**

Čl. 12 **Platnosť a účinnosť**

- (1) Táto smernica nadobúda platnosť a účinnosť dňom jej podpísania.
- (2) Súčasťou tejto smernice je:
- Príloha č. 1: Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov (v slovenskom jazyku)
 - Príloha č. 2: Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov (v anglickom jazyku)
 - Príloha č. 3: Stratégia ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov na UK – fázy procesu.

V Bratislave dňa 16.6.2022

prof. JUDr. Marek Števček, PhD.
rektor UK