

INSTITUT ZA DRUŠTVENA ISTRAŽIVANJA U ZAGREBU (IDIZ)

Strategija razvoja ljudskih resursa temeljena na primjeni Europske povelje za istraživače i Kodeksa o zapošljavanju istraživača

VAŽNA NAPOMENA: IDIZ U SVOJOJ STRATEGIJI RAZVOJA INSTITUTA ZA RAZDOBLJE OD 2008.-2018. GODINE NAVODI KAKO ĆE SE KOLIKO JE MAKSIMALNO MOGUĆE IMPLEMENTIRATI CILJEVI I ZADACI ZNANSTVENOISTRAŽIVAČKE DJELATNOSTI KOJI SU DEFINIRANI U DOKUMENTIMA EUROPSKE KOMISIJE, UKLJUČUJUĆI I EUROPSKU POVELJU ZA ISTRAŽIVAČE I KODEKS O ZAPOŠLJAVANJU ISTRAŽIVAČA.

## I Etički i profesionalni aspekti

1. Sloboda istraživanja				
Istraživači trebaju usmjeriti svoja istraživanja na dobrobit čovječanstva i pomicanje granica istraživačkih spoznaja, pri čemu trebaju imati zajamčenu slobodu misli i istraživanja, te slobodu određivanja metoda rješavanja problema, sukladno priznatim etičkim principima i praksama. Međutim, istraživači bi trebali prepoznati i ograničenja te slobode koja mogu proizaći iz određenih okolnosti istraživanja (uključujući nadzor/vodstvo/upravljanje) ili operativna ograničenja, npr. iz proračunskih ili infrastrukturnih razloga ili, naročito u industrijskom sektoru, iz razloga zaštite intelektualnog vlasništva. Ipak, takva ograničenja ne bi smjela ugroziti priznate etičke principe i prakse, koje su istraživači dužni poštivati.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (Narodne novine” broj 123/03, 198/03, 105/04, 174/04, 46/07 i 45/09)<sup>1</sup></p> <p>(u nastavku: ZZDVO) – čl. 2. st. 2. i čl. 4. st. 3.: navode kako se znanstvena djelatnost temelji na slobodi i autonomiji stvaralaštva, na zaštiti intelektualnog vlasništva te da akademske slobode pripadaju svim članovima akademske zajednice</p> <p>Ustav Republike Hrvatske (u nastavku: Ustav RH) (Narodne novine« br. 56/90) – čl. 68. st. 1. i 4.: jamči se sloboda znanstvenog stvaralaštva, te moralna i materijalna prava koja proistječu iz tog stvaralaštva</p>	<p>Statut Instituta za društvena istraživanja u Zagrebu usvojen i objavljen 2009. godine (u nastavku: Statut) –(čl. 7. i 8. utvrđuje djelatnost Instituta</p> <p>Pravilnik o radu –čl. 1.-4. utvrđuje obaveze radnika i poslodavca (usvojen i objavljen 2010. godine)</p> <p>Strategija razvoja Instituta 2008-2013</p>	<p>U Strategiji razvoja Instituta 2008-2018. ističe se „visoka autonomija projektnih timova“ kao prednost.</p> <p>U istraživanju provedenom za potrebe ove strategije većina je istraživača navela da se u IDIZ-u aktivno promoviraju autonomija i kreativnost svih istraživača. Ipak manje su slaganje s ovom tvrdnjom iskazali znanstveni novaci - istraživači u asistentskom statusu lako istraživači do stupnja znanstvenog suradnika ne mogu biti voditelji znanstveno-istraživačkih projekata MZOŠ-a, u Institutu mogu biti voditelji projekata financiranih drugim izvorima financiranja (npr. Europska komisija) čime se potiče sloboda istraživanja mladih istraživača.</p>	<p>Promicanje i osiguranje slobode istraživanja svih istraživača u objema istraživačkim ulogama – suradničkoj i voditeljskoj.</p> <p>Daljnje stimuliranje mladih istraživača da tijekom svog znanstvenog osposobljavanja razvijaju kako samostalnost, tako i kooperativnost.</p> <p>Institucijska podrška voditeljskim ulogama mladih istraživača i znanstvenika.</p>	<p>2012.- 2016. Kontinuirano praćenje</p> <p>Voditelji projekata, Etičko povjerenstvo, Odbor za kvalitetu</p>

2. Etički principi				
Istraživači trebaju poštivati priznate etičke prakse i temeljne etičke principe primjenjive na njihovo znanstveno područje/a kao i etičke standarde dokumentirane u različitim nacionalnim, sektorskim ili institucijskim Etičkim kodeksima.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO– čl. 2. st. 2. t. 2. i čl. 37. st. 3.: znanstvena djelatnost temelji se na etičnosti znanstvenika; oduzima se znanstveno zvanje u slučajevima teških povreda etičkog kodeksa</p> <p>ZZDVO-om ustrojen je Odbor za etiku u znanosti i visokom obrazovanju (čl. 112.)</p>	Etička pravila nisu posebno kodificirana u aktima Instituta	<p>Kao rezultat rada na izradi strategije temeljene na Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o zapošljavanju istraživača osnovano je etičko povjerenstvo u siječnju 2012. godine, ali još ne postoji Etički kodeks Instituta.</p> <p>Odgovori na istraživanje provedeno za potrebe ove analize ukazuju da su istraživači Instituta upoznati s etičkim principima i praksama vezanima uz njihovu disciplinu.</p>	<p>Izrada Etičkog kodeksa</p> <p>Kontinuirano senzibiliziranje istraživača na nužnost poštovanja priznatih etičkih praksi i temeljnih etičkih principa koji su primjenjivi na njihovu disciplinu.</p>	<p>Ožujak-Travanj 2012. Etičko povjerenstvo, Odbor za kvalitetu</p> <p>2012.-2016. Kontinuirano praćenje: Etičko povjerenstvo, Odbor za kvalitetu</p>

3. Profesionalna odgovornost				
Istraživači trebaju poduzeti svaki napor kako bi osigurali društvenu važnost svojih istraživanja i sveli na minimum mogućnost dupliciranja istraživanja provedenih već drugdje. Dužni su izbjegavati plagiranje bilo koje vrste i pridržavati se načela intelektualnog vlasništva te zajedničkog vlasništva nad podacima u slučaju istraživanja provedenih u suradnji s mentorom/mentorima i/ili drugim istraživačima. Potreba da se nove spoznaje potvrde reproduciranjem eksperimenta ne smatra se plagiranjem, pod uvjetom jasnog navođenja podataka koji se potvrđuju. Istraživači trebaju osigurati, u slučajevima da se bilo koji dio njihovog posla delegira, da je osoba kojoj je isti delegiran kompetentna izvršiti navedeni posao.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO – čl. 37. st. 2. t. 2. i čl. 82.</p> <p>st. 3.: znanstveno zvanje može se oduzeti ako se utvrdi da su znanstveni radovi na osnovi kojih je znanstvenik izabran u znanstveno zvanje plagirani; isti je slučaj kod kvalifikacijskih radova</p> <p>Zakona o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“, broj 45/09 - čl. 21-26.: navode mehanizme za vanjsko vrednovanje znanstvenih organizacija</p>	<p>Pravilnik o radu (čl. 5-20. Ugovor o radu).</p> <p>Pravilnik o projektima koje ne financira Ministarstvo znanosti i tehnologije (usvojen i objavljen 2002. god)</p> <p>Rad Instituta uvažava dugoročne, srednjoročne i kratkoročne nacionalne prioritete/potrebe. Već i samo fokusiranje na područja kojima se druge znanstvene ustanove u zemlji ne bave sustavno (mladi, znanost, stratifikacija, spolna diferencijacija, obrazovanje) ili se njima bave djelomično (prostor, religija i kultura) izražava namjeru IDIZ-a da osigura što potpunije dugoročne znanstvene uvide u neke od ključnih društvenih procesa, društvenih sustava i pojava u Hrvatskoj.</p>	<p>Istraživanje provedeno za potrebe ove analize ukazuju da su istraživači Instituta upoznati s etičkim principima i praksama vezanima uz njihovu disciplinu.</p> <p>U Institutu nema zabilježenih slučajeva plagiranja.</p> <p>Istraživački timovi na projektu dogovaraju se oko istraživačkih aktivnosti, raspravljaju o mogućim problemima/preprekama.</p>	<p>Izrada Etičkog kodeksa</p> <p>Kontinuirano senzibiliziranje istraživača na nužnost poštovanja priznatih etičkih praksi i temeljnih etičkih principa koji su primjenjivi na njihovu disciplinu.</p> <p>Kako bi se smanjile mogućnosti neopravdanog ponavljanja istovjetnih istraživanja provedenih drugdje, potrebno je osigurati kontinuirani pristup vodećim časopisima i on-line bazama.</p>	<p>Ožujak-Travanj 2012. Etičko povjerenstvo, Odbor za kvalitetu</p> <p>2012.-2016. Etičko povjerenstvo, Odbor za kvalitetu</p> <p>2012.-2016. Odbor za kvalitetu</p>

4. Profesionalizam				
Istraživači trebaju biti upoznati sa strateškim ciljevima njihovog istraživačkog okruženja i mehanizmima financiranja, te trebaju zatražiti sva potrebna odobrenja prije početka istraživanja ili korištenja odobrenih sredstava. Dužni su svoje poslodavce, izvore sredstava financiranja ili mentore izvijestiti o eventualnom kašnjenju, redefiniranju ili završetku projekta, te o slučajevima privremenog prekida ili zaustavljanja projekta iz bilo kojeg razloga.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p><b>Zakon o obveznim odnosima</b> (Narodne novine 35/05, 41/08) Znanstvena i tehnologijska politika Republike Hrvatske 2006. – 2010. , MZOS, 2006</p>	<p>Statut Instituta (čl. 17. i 18 –ustroj znanstvene djelatnosti).</p> <p>Pravilnik o ustrojstvu radnih mjesta i položaja Instituta za društvena istraživanja, usvojen i objavljen 2006. god. –pročišćeni tekst 2011. god (u nastavku: Pravilnik o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).</p>	<p>Redoviti projekti MZOŠ-a, NZZ i EK strogo propisuju uvjete provedbe i izvješćivanja o rezultatima i financijama.</p>	<p>Daljnje promicanje dobre prakse Instituta u poštivanju rokova izvedbe i izvješćivanja o rezultatima projekata kako su ugovoreni s partnerima i financijerima.</p>	<p>2012. - 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja) Ravnateljica, Znanstveno vijeće, Stručne službe</p>

5. Ugovorne i zakonske obveze				
Istraživači na svim razinama moraju biti upoznati s nacionalnim, sektorskim ili regionalnim propisima koji reguliraju usavršavanje i/ili radne uvjete. To uključuje propise iz područja intelektualnog vlasništva, te zahtjeve i uvjete bilo kojeg od osiguravatelja financijskih sredstava ili sponzora, neovisno o prirodi njihovog ugovora. Istraživači su dužni pridržavati se takvih propisa slanjem traženih rezultata (npr. radova, publikacija, patenta, izvješća, razvoja novih proizvoda itd.) sukladno odredbama i uvjetima ugovora ili jednako važećeg dokumenata.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p><b>Zakon o obveznim odnosima</b> (Narodne novine 35/05, 41/08)</p> <p><i>Zakon o radu (NN 149/09, 61/11)</i> (osobito glava XI. Izumi i tehnička unapređenja radnika)?</p> <p>Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (NN br. 142/2010.</p>	<p>Pravilnik o radu (čl. 5-20 Ugovor o radu).</p> <p>Pravilnik o projektima koje ne financira Ministarstvo znanosti i tehnologije</p> <p>Pravilnik o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).</p>	<p>Distribucija materijala od sindikata o propisima. Relevantni dokumenti na internoj web-stranici. Šalju se traženi rezultati osiguravateljima financijskih sredstava.</p>	<p>Izrada informacijskog paketa za istraživače koji sadrži propise koji reguliraju usavršavanje i/ili radne uvjete koja se postavlja na Intranet.</p>	<p>Svibanj-listopad 2012.</p> <p>Odbor za kvalitetu i informatička služba</p> <p>2012. – 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja)</p>

6. Odgovornost				
Istraživači moraju biti svjesni svoje odgovornosti prema poslodavcima, osigurateljima financijskih sredstava ili drugim državnim ili privatnim tijelima s kojim su povezani, te pretežno na etičkoj osnovi, prema cjelokupnom društvu. Istraživači koji se financiraju iz državnih sredstava su posebice odgovorni za efikasno korištenje novca poreznih obveznika. Shodno tome, dužni su poštovati principe korektnog, transparentnog i efikasnog financijskog upravljanja te surađivati u svakoj ovlaštenoj reviziji svojih istraživanja, bez obzira na to je li naručena od strane njihovih poslodavaca/osiguratelja sredstava ili etičkih odbora. Metode prikupljanja i analize, rezultati, i kada je moguće, pojedinosti o samim podacima moraju biti, prema potrebi i nalogu kompetentnih nadležnih tijela, dostupni unutarnjoj i vanjskoj kontroli.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO – čl. 110., 111., 111. a. do 111.f: o financiranju javnih znanstvenih instituta</p> <p>Zakona o osiguravanju kvalitete u znanosti i visokom obrazovanju („Narodne novine“, broj 45/09 - čl. 21-26.: navode mehanizme za vanjsko vrednovanje znanstvenih organizacija (akreditacija, reakreditacija, tematska evaluacija)</p>	<p>Statut Instituta (čl. 17. i 18 - ustroj znanstvenog rada).</p> <p>Pravilnik o radu (čl. 5. – 20. Ugovor o radu).</p> <p>Pravilnik o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).</p> <p>Redoviti projekti MZOŠ-a, NZZ i EK strogo propisuju uvjete provedbe i izvješćivanja o rezultatima i financijama.</p>	<p>Pored primjene mehanizama internog osiguravanja kvalitete rada, Institut sudjeluje i u svim oblicima formalnog vanjskog praćenja i vrednovanja kvalitete rada. O svojem radu i rezultatima u skladu sa zakonskim i ugovornim obavezama redovito izvještava Ministarstvo znanosti, obrazovanja i športa te ostale financijere projekata. Sukladno navedenom Institut je 2007. god prošao postupak akreditacije, a 2011. godine postupak tematske evaluacije znanstvenih javnih instituta u organizaciji Agencije za znanost i visoko obrazovanje.</p> <p>Čuvaju se baze podataka koje je moguće dobiti na uvid. No, te baze nisu standardizirane.</p>	<p>Daljnje njegovanje dobre prakse Instituta vezano uz korektno, transparentno i financijsko upravljanje.</p> <p>Standardizacija baza podataka i načina pristupa u svrhu transparentnosti.</p>	<p>2012. – 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja) Voditelji projekata, Znanstveno vijeće</p> <p>Rujan 2012.- ožujak 2013 Odbor za kvalitetu, Stručna IT služba</p>

7. Dobra praksa u istraživanjima				
<p>Potrebno je da istraživači usvoje sigurne radne postupke, sukladne nacionalnom zakonodavstvu, uključujući poduzimanje potrebnih zdravstvenih i zaštitnih mjera te mjera oporavka pri informacijsko-tehnološkim katastrofama, npr. razvojem djelotvornih strategija dodatne pohrane podataka. Također trebaju biti upoznati s važećim nacionalnim zakonskim obvezama vezanim uz zaštitu podataka i zaštitu povjerljivosti podataka te poduzimati potrebne korake kako bi se iste uvijek izvršavale.</p>				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO – čl. 20. st. 1.: znanstveni rad ne podliježe nikakvim ograničenjima ili formalnim zahtjevima osim onih koji proizlaze iz poštivanja etičnosti, zaštite ljudskih prava i zaštite osobne i opće sigurnosti na radu.</p> <p>Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (čl. 47. – Napuštanje radnog mjesta zbog opasnosti; dužnost svakog zaposlenika da se brine o vlastitoj sigurnosti zdravlju, kao i sigurnosti i zdravlju drugih zaposlenika te osoba na koje utječu njegovi postupci tijekom rada (...))</p> <p><i>Zakon o zaštiti na radu (Narodne novine 59/96)</i></p> <p>Zakon o zaštiti osobnih podataka (Narodne novine 103/03)</p>	<p>Pravilnik o radu (čl. 8 -14 Ugovor o radu).</p> <p>Pravilnik o zaštiti arhivskog i registraturnog gradiva, usvojen i odobren 2007. godine (čl. 5-14 – čuvanje gradiva).</p>	<p>Stručna služba: informacijska podrška – osigurava djelotvorne strategije dodatne pohrane podataka.</p> <p>Imenovana povjerenica za sigurnost na radu.</p> <p>U uredskim prostorima postoje oznake vezane uz zdravstvene i zaštitne mjere.</p>	<p>Izrada informacijskog paketa za istraživače koji će sadržavati informacije o sigurnim radnim postupcima uključujući dodatnu pohranu podataka i zaštitu povjerljivosti podataka.</p>	<p>Svibanj-listopad 2012.</p> <p>Stručna IT služba Ravnateljica</p> <p>2012. - 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja)</p>



8. Objavljivanje, korištenje podataka				
Svi istraživači trebaju osigurati, sukladno svojim ugovornim obvezama, objavljivanje i korištenje tj. komunikaciju, prijenos u druga istraživačka okruženja, ili kada je primjenjivo, komercijalizaciju rezultata svojih istraživanja. Posebice se od viših istraživača očekuje da predvode u osiguravanju produktivnosti, komercijalnog korištenja i/ili javne objave rezultata istraživanja uvijek kada se ukaže prilika.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 2. st. 2. t. 3. : znanstvena djelatnost temelji se na javnosti rada	<p>Pravilnik o zaštiti arhivskog i registraturnog gradiva (čl. 15-18. korištenje gradiva).</p> <p>Strategija razvoja Instituta: navodi kako je misija Instituta obznanjivanje istraživačkih rezultata u knjigama, časopisima, i na znanstvenim skupovima</p>	<p>Institut redovito objavljuje rezultate istraživanja putem različitih publikacija, a istraživači prezentiraju rezultate na konferencijama i okruglim stolovima. Institut ima razvijenu i svoju izdavačku djelatnost (časopis „Sociologija i prostor“, biblioteka „Znanost i društvo“) . Znanstvenici i istraživači sudjeluju u znanstveno-obrazovnim emisijama javne televizije i radija te istupaju u drugim elektronskim i tiskanim medijima na nacionalnoj i lokalnim razinama. To se sudjelovanje odvija u formi stručnih eseja, tematskih intervjua te komentara aktualnih pojava koje se tiču istraživačkih područja kojima se znanstvenici Instituta bave.</p> <p>Ipak, u Strategiji razvoja Instituta navodi se kako je nedostatak „rezultatima neprimjerena prepoznatljivost Instituta u široj hrvatskoj javnosti“.</p> <p>U Institutu postoji arhiva medijskih istupa. U 2011. zaposlena je stručna suradnica za odnose s javnošću.</p>	Intenziviranje prezentacije IDIZ-ovih istraživačkih rezultata široj javnosti.	2012.-2016. kontinuirano Voditelji projekata Stručna suradnica za odnose s javnošću

9. Uključivanje u javni život				
Istraživači trebaju osigurati upoznavanje društva u cjelini sa svojim istraživačkim aktivnostima na način razumljiv i osobama koje nisu stručnjaci iz tog područja, te time doprinijeti razumijevanju znanosti od strane javnosti. Direktno uključivanje u javni život omogućiti će istraživačima bolje razumijevanje javnog interesa u znanstvenim prioritetima, kao i bolji uvid u ono što uistinu zanima javnost.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 2. st. 2. t. 3.: znanstvena djelatnost temelji se na javnosti rada	Statuti Instituta (čl. 65. i 66.-javnost rada).  Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).	Institut redovito objavljuje rezultate istraživanja putem različitih publikacija, a istraživači prezentiraju rezultate na konferencijama i okruglim stolovima te putem medija.  Postoji lako dostupna, pregledna web-stranica Instituta s glavnim informacijama o istraživačkim projektima.  Ipak, u Strategiji razvoja Instituta navodi se kako je nedostatak „rezultatima neprimjerena prepoznatljivost Instituta u široj hrvatskoj javnosti“.	Aktivnije komuniciranje istraživača sa širom javnošću.  Kontinuirano osvježivanje web stranice Instituta s informacijama o istraživačkim aktivnostima.  Godišnje javno objavljivanje <i>newsletter</i> -a na web stranicama Instituta s javno prikazanim godišnjim rezultatima rada.	2012. – 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja)  Voditelji projekata Stručni suradnik za projekte i odnose s javnošću

10. Nediskriminacija				
Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava ne smiju ni na koji način diskriminirati istraživače po spolu, dobi, etičkoj pripadnosti, nacionalnosti ili socijalnom porijeklu, kao ni prema vjerskim uvjerenjima, seksualnoj orijentaciji, jeziku, invaliditetu, političkom opredjeljenju te socijalnim ili ekonomskim uvjetima.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Ustav RH – čl. 14. i 15.: Svatko u RH ima prava i slobode, neovisno o njegovoj rasi, boji kože, spolu, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom podrijetlu, imovini, rođenju, naobrazbi, društvenom položaju ili drugim osobinama.</p> <p>Zakon o radu – čl. 2.</p> <p>Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine 85/09)</p> <p>Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine 82/89)</p>	<p>Pravilnik o radu (čl. 114-122. zaštita dostojanstva radnika i zaštita od diskriminacije)</p>	<p>Rezultati istraživanja provedenog za potrebe izrade ove strategije pokazali su visoko slaganje zaposlenika Instituta s tvrdnjom da na njihovom radnom mjestu ne dolazi do diskriminacije na osnovi npr. spola, dobi, etničke pripadnosti, vjerskih uvjerenja, seksualne orijentacije ili političkog mišljenja.</p>	<p>Daljnje jačanje svijesti među djelatnicima, poslodavcima o suzbijanju diskriminacije, kako u zapošljavanju, tako i na radnom mjestu.</p> <p>Normiranje raznih oblika ravnopravnosti Etičkim kodeksom Instituta.</p>	<p>2012. – 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja)</p> <p>Znanstveno vijeće, Svi istraživači</p>

11. Sustav vrednovanja/ocjenjivanja				
Potrebno je da poslodavci i/ili osiguratelji finansijskih sredstava uspostave za sve, uključujući i istraživače seniore, sustave vrednovanja/ocjenjivanja u svrhu redovite i transparentne procjene njihove profesionalne izvedbe od strane nezavisnog (i u slučaju seniora istraživača, po mogućnosti međunarodnog) povjerenstva.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 32. st. 5.: vrednovanje rada znanstvenika za izbor u znanstvena zvanja Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje	Pravilnik o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10 -11 opis poslova i uvjeti za izbor na radna mjesta).	IDIZ je pozitivno ocijenjen kod postupka akreditacije (tematsko vrednovanje) i re-akreditacije (vanjsko vrednovanje).  Znanstveno-istraživački rad podložan je recenziji i vrednovanju prilikom izbora u više zvanje (rad asistenata i viših asistenata vrednuje se jedanput godišnje).  Ne prakticira se međunarodno povjerenstvo u slučaju izbora u zvanja.  Slaganje s tvrdnjom o redovitom i učinkovitim vrednovanju rada istraživača iskazalo je u upitniku 58.3% istraživača Instituta.	Izrada dokumenta o postupcima unutarnje evaluacije kvalitete - Pravilnik i Priručnik o osiguravanju kvalitete (uključujući i vrednovanje mentora).  Unapređenje procedura vrednovanja rada istraživača Instituta.	Ožujak-studen 2012. Odbor za kvalitetu, Znanstveno vijeće

## II. Zapošljavanje

12. Zapošljavanje				
Poslodavci i/ili osiguravatelji financijskih sredstava trebaju osigurati da standardi za zapošljavanje i primanje istraživača, posebice na početku karijere, budu jasno definirani, olakšavaju pristup osobama s posebnim potrebama, istraživačima koji se vraćaju istraživačkoj karijeri, uključujući predavače (na bilo kojoj razini) koji se vraćaju istraživačkoj karijeri. Poslodavci i/ili osiguratelji sredstava trebaju pri regrutiranju i zapošljavanju istraživača poštivati principe sadržane u Kodeksu o zapošljavanju istraživača.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Ustav RH čl. 44. i 54.: Svaki državljanin Republike Hrvatske ima pravo, pod jednakim uvjetima, sudjelovati u obavljanju javnih poslova i biti primljen u javne službe; Svatko ima pravo na rad i slobodu rada.</p> <p>ZZDVO – čl. 31. – 45.</p> <p>Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja (Narodne novine, 84/2005)</p>	<p>Statut Instituta (čl. 55. -63.- postupak prijama na radna mjesta).</p> <p>Pravilnik o radu (čl. 5. -20. sklapanje ugovora o radu).</p> <p>Pravilnik o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 1. -3. ustrojstvo radnih mjesta).</p> <p>Nejasan postupak zapošljavanja stranih državljana.</p>	<p>Raspisan je javni natječaj za sva radna mjesta.</p> <p>Poštuje se pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja.</p> <p>Dominira praksa zapošljavanja istraživača iz redova najboljih studenata.</p>	<p>Prijedlozi i inicijative prema MZOŠ-u radi donošenja odgovarajućih propisa na nacionalnoj razini o zapošljavanju stranih istraživača.</p>	<p>2012. – 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja) Znanstveno vijeće</p>

13. Zapošljavanje (Kodeks)				
Potrebno je da poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava uspostave procedure zapošljavanja koje su otvorene, učinkovite, transparentne, podržavajuće i međunarodno usporedive te prilagođene vrsti radnog mjesta za koje je raspisan natječaj. Natječaj za radno mjesto mora sadržavati detaljan opis potrebnih znanja i kompetencija, ali ne smije biti specijaliziran do te mjere da obeshrabri potencijalne kandidate. Natječaj treba uključivati opis radnih uvjeta i prava te mogućnost napredovanja. Nadalje, potrebno je da vremenski period između dana objavljivanja natječaja za radno mjesto ili oglasa za posao i roka za predaju molbi bude realističan.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 35.i 36.: postupak izbora u zvanje, rokovi; čl. 40. i 41.: postupak izbora na radna mjesta, znanstvena radna mjesta	Pravilnik o radu (čl. 5-41. sklapanje ugovora o radu, probni rad, pripravnici, znanstveni novaci, radno vrijeme ).  P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10 -13 Opis poslova i uvjeti za izbor na radna mjesta)	Od ponuđenih tvrdnji u istraživanju provedenom za potrebe ove strategije, najveći broj znanstvenika i istraživača u tematskoj cjelini „zapošljavanje“ složilo se s tvrdnjom da su slobodna radna mjesta, za bilo koji stupanj znanstvenog zvanja, adekvatno oglašena u našoj zemlji.  Većina osoba je navelo i da su tražene vještine u natječajima dovoljno općenite da omogućuju prijavu što većeg broja potencijalnih kandidata, a polovica od ukupnog broja istraživačkog osoblja slaže se s tvrdnjom da su kriteriji odabira, radni uvjeti i ostala prava – uključujući i mogućnosti napredovanja – kompetencije i vještine koje se traže od kandidata, adekvatno opisani u natječaju/oglasu.	Adekvatno opisani kriteriji odabira zaposlenika, radni uvjeti, uključujući i mogućnost napredovanja , te adekvatno oglašavanje slobodnih radnih mjesta identificirani su kao prioritetni za daljnje unapređenje od strane najvećeg broja zaposlenika u provedenom istraživanju.  Trebalo bi unaprijediti oglašavanja posebice u segmentima definiranja uvjeta za izbor, opisa radnih uvjeta i mogućnosti napredovanja.	2012. – 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja)  Ravnateljica, Voditelji projekata Znanstveno vijeće i Odbor za kvalitetu

14. Selekcija (Kodeks)				
Povjerenstva za odabir trebaju se sastojati od članova različite stručnosti i kompetencija, trebaju sadržavati odgovarajuću spolnu zastupljenost, te kada je potrebno i izvedivo, uključivati članove iz različitih sektora (javnih i privatnih) i disciplina, te stranih zemalja koji posjeduju iskustvo relevantno za prosudbu kandidata. Ukoliko je moguće, treba koristiti širok raspon selekcijskih postupaka, poput procjene vanjskih stručnjaka i intervjua licem u lice. Članovi povjerenstva trebaju biti realistični i adekvatno osposobljeni.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 35. st. 2.: sastav povjerenstva - Ovlaštena znanstvena organizacija, u roku trideset dana od dana primitka zahtjeva za izbor u znanstveno zvanje, imenuje stručno povjerenstvo. Stručno povjerenstvo se sastoji od najmanje tri člana koji moraju biti u istom ili višem znanstvenom zvanju s obzirom na ono za koje se traži izbor.	Statut Instituta (čl. 55-64 postupak prijama na radna mjesta)  P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10-13 opis poslova i uvjeti za izbor na radna mjesta)	Aktima Instituta nije kodificiran sastav povjerenstava za izbor s obzirom na spolnu, međuinstitucijsku i međunarodnu zastupljenost Na osnovi odgovora istraživača na pitanja u istraživanju, ne čini se da se kod sastavljanja povjerenstva za izbor vodi računa o jednakoj zastupljenosti muškaraca i žena, da su slobodna radna mjesta, za bilo koji stupanj znanstvenog zvanja, adekvatno oglašena van Hrvatske, da povjerenstvo za izbor uključuje i članove izvan Instituta te članove iz drugih zemalja.  U pogledu odgovarajuće zastupljenosti muškaraca i žena u povjerenstvima za izbor, bitno je napomenuti da u Institutu pretežno rade žene što se nužno reflektira na rodni sastav povjerenstava za izbor, iako je stručnost uvijek zadovoljena.	Uključivanje članova izvan Instituta u povjerenstva za izbor - čime se može doprinijeti njihovom spolno, sektorski i međunarodno raznovrsnijem sastavu, kad je to izvedivo.  Adekvatno oglašavanje slobodnih radnih mjesta u međunarodnom kontekstu.  Razrada selekcijske procedure: širi raspon selekcijskih postupaka ako više kandidata podjednako zadovoljava potrebne uvjete.	2012. – 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja) Odbor za kvalitetu, Etičko povjerenstvo

15. Transparentnost (Kodeks)				
Kandidate je prije početka selekcije potrebno informirati o postupku zapošljavanja i kriterijima selekcije, broju otvorenih radnih mjesta te mogućnošću napredovanja. Po završetku selekcijskog postupka kandidate treba izvijestiti o dobrim i lošim aspektima njihovih prijava.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO – čl. 40. st. 4.: Znanstvena organizacija dužna je obavijestiti o rezultatu izbora sve pristupnike u roku od petnaest dana od dana donošenja odluke o izboru.</p> <p>Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje - čl. 7.a.: obveza javnog natječaja, obavještanje o rezultatima natječaja.</p>	Pravilnik o radu (čl. 114. zaštita dostojanstva radnika).	Rezultati istraživanja provedenog za potrebe izrade strategije sugeriraju da kandidati nisu dovoljno dobro informirani o postupku izbora i kriterijima selekcije, kao i o dobrim/lošim aspektima njihovih prijava.	Unaprijediti način informiranja kandidata o postupku izbora, posebno pisano obrazloženje o ishodima.	2012. – 2016. (konzistentno kod zapošljavanja) Imenovana komisija



<p>16. Procjena sposobnosti (Kodeks)</p> <p>U postupku selekcije treba uzeti u obzir cjelokupno iskustvo kandidata. Uz fokusiranje na sveukupni potencijal kao istraživača valja također uzeti u obzir njegovu kreativnost i razinu samostalnosti. To znači da se o odlikama kandidata treba odlučivati kvalitativno, a ne samo kvantitativno, fokusirajući se na istaknute rezultate u okvirima njihove specifične karijerne putanje, a ne samo broj publikacija. Shodno tome, potrebno je adekvatno uravnotežiti značaj bibliometrijskog indeksa sa širim evaluacijskim kriterijima poput poučavanja, mentorstva, timskog rada, prenošenja znanja, upravljanje istraživanjima i inovacijom te aktivnostima na podizanju svijesti javnosti. Kod kandidata koji dolaze iz industrijskog sektora, posebnu pažnju valja obratiti eventualnom doprinosu u području patenata, razvoja ili izuma.</p>				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu načela	P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. – 13. uvjeti za zapošljavanje).	U postupku selekcije uzima se u obzir cjelokupno iskustvo kandidata, postignuti rezultati ali i njegova motivacija i interes za područje, spremnost za cjeloživotno učenje kao i šire socijalne i komunikacijske kompetencije.	Potrebno je usavršiti proceduru pomoću koje povjerenstvo za izbor može kvalitativno i kvantitativno, na temelju širih evaluacijskih kriterija, vrednovati cjelokupni potencijal kandidata kao znanstvenika. Uključiti kriterije u Priručnik o osiguravanju kvalitete.	Ožujak-svibanj 2012.  2012. – 2016. (kontinuirano izvješćivanje i godišnja vrednovanja) Odbor za kvalitetu

17. Odstupanja u kronološkom slijedu životopisa (Kodeks)				
Pauze u karijeri ili varijacije u kronološkom slijedu životopisa ne treba penalizirati već ih treba smatrati razvojem u karijeri te potencijalno vrijednom doprinosu profesionalnom razvoju istraživača prema multidimenzionalnoj karijeri. Kandidatima stoga treba dozvoliti podnošenje životopisa pokrijepljenog dokazima koji odražavaju lepezu postignuća i kvalifikacija koje odgovaraju radnom mjestu za koje se kandidat natječe.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu načela	Nema institucijskih ograničenja niti formalnih zahtjeva.	Dosadašnja praksa je bila da ta odstupanja nisu unaprijed shvaćena kao ograničenja, već su promatrana u cjelovitom karijernom kontekstu svakog pojedinog kandidata.	U selekcijskim kriterijima važno je jasno definirati da karijerne pauze i prekide treba evaluirati u cjelovitom kontekstu postignuća, kvalifikacija i karijere kandidata.	2012. – 2016. (kontinuirano kod zapošljavanja) Odbor za kvalitetu

18. Priznavanje iskustva mobilnosti (Kodeks)				
Svako iskustvo mobilnosti, npr. vrijeme provedeno u drugoj državi/regiji, u drugom istraživačkom okruženju (javnom ili privatnom sektoru) ili prijelaz iz jedne discipline ili sektora u drugu, bio u sklopu inicijalne obuke ili u kasnijem stadiju karijere, te iskustvo virtualne mobilnosti (učenja na daljinu), treba smatrati vrijednim doprinosom profesionalnom razvoju istraživača.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu načela	<p><b>P r a v i l n i k</b> o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).</p> <p>Strategija razvoja Instituta navodi kao prednost Instituta: „međunarodno iskustvo i obrazovanje na vrhunskim stranim sveučilištima“.</p>	<p>Potiče se mobilnost istraživača čemu svjedoče brojna iskustva mobilnosti istraživača u Institutu.</p> <p>Većina istraživača se u istraživanju složila da postoje mogućnosti za mobilnošću na različitim razinama.</p>	Daljnje poticanje mobilnosti istraživača u svrhu profesionalnog usavršavanja – redovito informiranje o mogućnostima za mobilnost.	<p>2012. – 2016. 2012. – 2016. (kontinuirano praćenje)</p> <p>Stručni suradnik za projekte i odnose s javnošću</p>

**19. Priznavanje kvalifikacija (Kodeks)**

Poslodavci i/ili osiguravatelji financijskih sredstava trebaju omogućiti odgovarajuću procjenu i vrednovanje akademskih i profesionalnih kvalifikacija, uključujući neformalne kvalifikacije svih istraživača, posebice u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti. Istraživače je potrebno putem svih dostupnih kanala informirati i u potpunosti upoznati s pravilima, procedurama i standardima koji reguliraju priznavanje takvih kvalifikacija, te u skladu s tim, upoznati s važećim nacionalnim zakonima, konvencijama i specifičnim pravilima o priznavanju kvalifikacija.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila i prakse		Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Zakon o priznavanju inozemnih obrazovnih kvalifikacija („Narodne novine“ broj 158/03, 138/06) ZZDVO – čl. 85 – priznavanje inozemnih diploma i stručnih kvalifikacija	P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).	ENIC/NARIC ured pri Agenciji za znanost i visoko obrazovanje zadužen je za priznavanje kvalifikacija  Više zaposlenika prošlo je kroz postupak priznavanja kvalifikacija.	Izrada informacijskog paketa za istraživače o postupku priznavanja akademskih i profesionalnih kvalifikacija.	Travanj-lipanj 2012. Odbor za kvalitetu, Stručni suradnik za projekte i odnose s javnošću

20. Položaj radnog mjesta (Kodeks)				
Razina traženih kvalifikacija treba biti usklađena s potrebama položaja i ne smije služiti kao prepreka pristupu. Priznavanje i vrednovanje akademskih i profesionalnih kvalifikacija treba biti usmjereno na postignuća kandidata, a ne na okolnosti ili reputaciju institucije u kojoj je kvalifikacija stečena. Budući da profesionalne kvalifikacije mogu biti stečene u ranoj fazi duge karijere u obzir treba uzeti i obrazac cjeloživotnog profesionalnog razvoja.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu načela	Nema ograničenja za primjenu načela	Potiče se istraživače u svim fazama karijere i uzima u obzir cjeloživotni profesionalni razvoj.	<p>Promicanje važnosti cjeloživotnog profesionalnog razvoja i upoznavanje s primjerima dobre prakse u inozemstvu.</p> <p>Osiguravanje aktivnosti za cjeloživotno usavršavanje.</p> <p>Razrada indikatora za vrednovanje cjelokupnog (akademskog i profesionalnog) postignuća kandidata.</p>	<p>2012. – 2016. (kontinuirano praćenje) Odbor za kvalitetu</p> <p>Travanj-lipanj 2012. Odbor za kvalitetu</p>

21. Zapošljavanja post-doktoranada (Kodeks)				
Institucije koje imenuju istraživače post-doktorande trebaju kod zapošljavanja i imenovanja post-doktoranada uspostaviti jasna pravila i eksplicitne smjernice, uključujući maksimalno trajanje i svrhu takvih zapošljavanja. Takve smjernice trebaju uzeti u obzir trajanje prijašnjih post-doktorandovih zaposlenja na drugim institucijama te prepoznati funkciju postdoktorskog statusa kao prijelaznog perioda s primarnom svrhom pružanja mogućnosti za dodatni profesionalni istraživački razvoj u kontekstu dugoročnih planova napredovanja u karijeri.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu načela Kolektivni ugovor	<p>P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 6.-9. ustroj radnih mjesta).</p> <p>Post-doktorandi su u statusu viših asistenata (čime su određeni uvjeti zapošljavanja).</p>	Status post-doktoranda/višeg asistenta može se steći ukoliko je osoba doktorirala u roku od 6 godina.	Pri donošenju nacionalnog zakonodavstva inicirati/podržati prijedloge da se definira status i financiranje zapošljavanja post-doktoranada.	2012. -2016 (kontinuirano) Znanstveno vijeće

### III. Uvjeti rada i socijalna sigurnost

22. Priznavanje profesije Svi istraživači uključeni u istraživačku karijeru trebaju biti prepoznati kao profesionalci te se prema njima treba ophoditi sukladno tome od početka njihove karijere, dakle na poslijediplomskom studiju, uključujući sve stupnjeve bez obzira na nacionalnu klasifikaciju (npr. zaposlenik, poslijediplomac, doktorand, post-doktorand, javni službenik).				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 21. - tko se bavi i tko sudjeluje u znanstvenom radu) i čl. 23. st. 2. - Upisnik znanstvenika)	Pravilnik o radu (čl. 61.-63. zaštita i uvjeti rada).  P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10.-13. opis poslova radnih mjesta).	Ponašanje u skladu sa sistematizacijom radnih mjesta odnosno opisom posla	Izraditi Etički kodeks Revidirati Pravilnik o ustrojstvu radnih mjesta i položaja	Ožujak-svibanj 2012. (kontinuirana primjena) Znanstveno vijeće Instituta, Etičko povjerenstvo, Odbor za kvalitetu

23. Istraživačko okruženje				
Potrebno je da poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava jamče stvaranje najstimulativnije okoline za istraživački rad ili obuku koja osigurava odgovarajuću opremu, sadržaje i mogućnosti, uključujući prilike za suradnju na daljinu putem istraživačkih mreža, uz poštivanje nacionalnih ili sektorskih regulativa u području zdravstva i sigurnosti. Osiguravatelji sredstava trebaju osigurati odgovarajuće resurse koji će omogućiti ugovoreni program rada.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (čl. 30. – uvjeti za rad)	Pravilnik o zaštiti na radu, usvojen i objavljen 2004. godine.  Sigurnosna politika informacijskih sustava Instituta i iz nje izvedeni pravilnici o informacijskoj sigurnosti, usvojeni 2011. godine.	Projektne ugovore s MZOŠ-om.  Na Institutu postoji odgovarajuća oprema prema potrebi na rad, a postoji i kadrovska potpora za informiranje o suradnji s drugim institucijama.  U istraživanju provedenom za potrebe izrade ove strategije većina istraživača izjavila je da Institut ne ulaže velike napore za osiguranje specifičnih informacija o ostvarivanju prava na dodatne prihode	Ukazivanje na važnost izdvajanja za znanost na razini javnog i poslovnog sektora, ali i (izvedivo) povezivanje s gospodarstvom te širom društvenom zajednicom radi zajedničkih projekata.  Poticanje zaposlenika Instituta (kroz obuku i informiranje) na korištenje sredstava EU fondova.	2012. – 2016. (kontinuirano)  Stručni suradnik za projekte i odnose s javnošću, Odbor za međunarodne projekte



24. Radni uvjeti				
Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju osigurati radne uvjete za istraživače, uključujući istraživače s invaliditetom, koji, kada je prikladno, omogućuju fleksibilnost na razini koja se smatra neophodnom za uspješnu izvedbu istraživanja sukladno nacionalnom zakonodavstvu te nacionalnim i sektorskim kolektivnim ugovorima. Cilj je osigurati radne uvjete koji omogućavaju i ženama i muškarcima istraživačima usklađivanje obitelji i posla, djece i karijere. Posebna se pozornost treba pridavati, među ostalim, fleksibilnom radnom vremenu, radu u dijelu radnog vremena, radu na daljinu i slobodnoj godini, kao i potrebnim financijskim i administrativnim propisima koji uređuju ta pitanja.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Ustav RH (čl. 57. i 62.) Zakon o radu (članak 5. st. 3., čl. 33.) Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (čl. 30. i 43.) ZZDVO – čl. 45. (mirovanje rokova za izbor) Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (Narodne novine, broj 143/02, 33/05) Zakon o radu (Narodne novine <u>149/09</u> )	Pravilnik o radu (čl. 29.-60.- radno vrijeme, odmori).	Prema rezultatima istraživanja provedenog za potrebe ove strategije rad u Institutu omogućuje usklađivanje obiteljskih i radnih obveza za muškarce i žene (83.3%)	Javno promicanje važnosti izdvajanja za znanost na državnoj razini i na razini poslovnog sektora.  Daljnje promicanje fleksibilnosti radnog vremena.	2012. - 2016. (kontinuirano) Znanstveno vijeće, Ravnateljica

25. Stabilnost i trajnost zaposlenja				
Poslodavci i/ili osiguravatelji financijskih sredstava trebaju jamčiti da se rad istraživača ne potkopava nesigurnošću ugovora o radu, te se što čvršće obvezati na unapređenje stabilnosti radnih uvjeta za istraživače, ispunjavajući i poštujući principe i uvjete izložene u <i>Direktivi EU-a o radu na određeno vrijeme</i> .				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Zakon o radu (članci 10. i 11. – o ugovoru o radu na određeno vrijeme i uvjetima rada radnika koji rade na temelju ugovora o radu na određeno vrijeme ) ZZDVO – čl. 42. – ugovor o radu	Pravilnik o radu (čl. 5.-18.- rad na određeno i neodređeno vrijeme).  Istraživači i nastavnici su u postojećoj praksi zaposleni na neodređeno vrijeme uz uvjet ispunjavanja uvjeta za napredovanje propisanih na nacionalnoj razini.	Uvjeti rada za asistente i više asistente nisu jednako stabilni jer se radi o ugovorima na određeno vrijeme.	Zalaganje za otvaranja, potrebama IDIZ-a odgovarajućeg broja, radnih mjesta za više asistente.	2012. – 2016. (kontinuirano)  Znanstveno vijeće, Upravno vijeće, Ravnateljica, voditelji projekata

26. Financiranje i plaće				
Poslodavci i/ili osiguravatelji financijskih sredstava trebaju jamčiti da istraživači uživaju pravedne i atraktivne uvjete financiranja i/ili plaće s adekvatnim i usporedivim zdravstvenim i mirovinskim osiguranjem (uključujući naknade za bolovanja, roditeljske naknade, mirovinska prava i naknade za nezaposlene) sukladno postojećem nacionalnom zakonodavstvu i nacionalnim i sektorskim kolektivnim ugovorom. Ovo se odnosi na istraživače u svim stadijima karijere, uključujući mlade istraživače, sukladno njihovom pravnom statusu, rezultatima i razini stručne spreme i/ili odgovornosti.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Ustav RH (čl. 55. i 56.) Zakon o radu (čl. 48.) Kolektivni ugovor za znanosti i visoko obrazovanje (Glava I. Plaće i materijalna prava) Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama Opće zakonodavstvo o socijalnom osiguranju i socijalnoj skrbi (zdravstveno osiguranje, mirovinsko osiguranje, i dr.) Zakon o radu čl. 82-87 - plaće	Pravilnik o radu (čl. 64. -75. Isplata plaće i naknada).  P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 3.-plaća službenika i namještenika).	Prema provedenom istraživanju, većina zaposlenika i istraživača Instituta slaže se da imaju adekvatno zdravstveno i mirovinsko osiguranje u skladu s postojećim državnim zakonodavstvom.	Zagovaranje povećanja udjela BDP-a koji se izdvaja za znanost.  Zagovaranje javnog fonda za nagrađivanje znanstvene izvrsnosti.  Poticati jamčenje pravednih i atraktivnih uvjeta i poticaja (prihoda) na svim razinama karijere bez obzira na oblik ugovora o radu.	2012. – 2016. (kontinuirano)  Znanstveno vijeće Upravno vijeće

27. Ravnomjerna spolna zastupljenost				
Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju nastojati postići reprezentativnu spolnu zastupljenost na svim organizacijskim razinama, uključujući mentorske i upraviteljske dužnosti. Ono treba biti temeljeno na politici jednakih mogućnosti pri zapošljavanju i u kasnijim stadijima karijere, uz osiguranje da ne prednjači pred kriterijem kvalitete i kompetentnosti. U cilju jamčenja jednakog postupanja, povjerenstva za odabir i vrednovanje trebaju sadržavati jednako zastupljena oba spola.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Ustav RH (čl. 3.): Sloboda, jednakost, nacionalna ravnopravnost i ravnopravnost spolova, mirotvorstvo, socijalna pravda, poštivanje prava čovjeka, nepovredivost vlasništva, očuvanje prirode i čovjekova okoliša, vladavina prava i demokratski višestranački sustav najviše su vrednote ustavnog poretka Republike Hrvatske i temelj za tumačenje Ustava.</p> <p>Zakon o ravnopravnosti spolova Zakon o radu (čl. 5. – temeljne obveze i prava iz radnog odnosa; zabrana diskriminacije)</p>	Nije kodificirano posebnim aktom.	U upitniku provedenom za potrebe izrade ove strategije većina istraživača je navelo da se teži ravnomjernoj spolnoj zastupljenosti na svim organizacijskim razinama, ali da u povjerenstvima za odabir nisu nužno jednako zastupljena oba spola.	<p>Po mogućnosti, osigurati zastupljenost oba spola u povjerenstvima za odabir i vrednovanje.</p> <p>Izraditi Etički kodeks.</p>	<p>2012. – 2016. (kontinuirano)</p> <p>Znanstveno vijeće, Uprava Instituta, Etičko povjerenstvo</p>

28. Napredovanje u karijeri				
Potrebno je da poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava sastave, najbolje u okviru svoje politike upravljanja ljudskim resursima, posebnu strategiju napredovanja za istraživače u svim stadijima njihove karijere, bez obzira na njihov ugovorni status te uključujući istraživače s ugovorima na određeno radno vrijeme. Strategija treba uključivati dostupnost mentora zaduženih za pomoć i usmjeravanje u osobnom i profesionalnom razvoju istraživača, s ciljem da motivira i doprinosi umanjeњу svih nesigurnosti vezanih uz profesionalnu budućnost. Sve istraživače valja upoznati s takvim propisima i uredbama.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja ZZDVO	U Strategiji razvoja Instituta je navedeno da je najvažniji razvojni cilj Instituta „nastavak kadrovske obnove i znanstveno napredovanje postojećih znanstvenika“ te da je za njegovu realizaciju „potrebno poticati znanstveno napredovanje znanstvenih novaka, a s druge je strane potrebno širiti korpus već formiranih znanstvenika, uključujući kontinuirani napredak znanstvenika u viša znanstvena zvanja“. Kao jedan od zadataka tj. posebnih ciljeva navedeno je „kontinuirano poticanje znanstvenika Instituta na daljnja napredovanja u znanstvenim zvanjima, uz definiranje internih uvjeta koji nadilaze minimalne zakonom predviđene kriterije“.	U prijavama projekata te, u godišnjim planovima rada na projektima redovito se planira i znanstvena promocija istraživača, a u godišnjim izvještajima o radu na projektima se redovito izvještava o realizaciji tih napredovanja.  Znanstveni novaci imaju mentore	Potrebno je objediniti, po naravi dugoročno, planiranje znanstvene promocije istraživača u strategiju napredovanja.	2012. – 2016. (kontinuirano) Odbor za kvalitetu, Voditelji projektnih timova, Individualni istraživači

29. Vrednovanje mobilnosti				
Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava moraju prepoznati vrijednost zemljopisne, međusektorske, inter/transdisciplinarne i virtualne mobilnosti , te mobilnosti između javnog i privatnog sektora, kao važnih sredstava unapređenja istraživačkih spoznaja i profesionalnog razvoja u svim fazama istraživačke karijere. U skladu s time, potrebno je takve mogućnosti ugraditi u posebnu strategiju napredovanja te unutar sustava procjene/napredovanja u karijeri cjelovito vrednovati i prepoznavati svako iskustvo mobilnosti. Ovo također zahtjeva uvođenje potrebnih administrativnih instrumenata koji će omogućiti prenosivost kako dodijeljenih sredstava tako i socijalnog osiguranja sukladno nacionalnom zakonodavstvu.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO – čl. 53. st. 2. („...osigurava unutarnju i vanjsku mobilnost: ali se ovo odnosi na Sveučilište.) Zakon ne regulira mobilnost zaposlenika Instituta.</p>	<p><b>P r a v i l n i k</b> o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. –opis poslova znanstvenih radnih mjesta).</p> <p>Strategija razvoja Instituta - U poglavlju „Polazišta i namjena Strategije“ se navodi da će se Institut „u nadolazećem razdoblju pojačano angažirati u pogledu doprinosa odgovarajućoj protočnosti kompetentnih istraživanja s visokom razinom mobilnosti između institucija, znanstvenih disciplina, resora i država“</p>	<p>Potiče se mobilnost istraživača čemu svjedoče brojna iskustva mobilnosti istraživača u Institutu.</p> <p>Više od pola istraživača se u istraživanju složila da postoje mogućnosti za mobilnost na različitim razinama.</p>	<p>Poticanje stručnog usavršavanja i drugih oblika mobilnosti svih istraživača kroz stvaranja institucijskih mogućnosti za odsustvo istraživača što zahtijeva, prije svega, odgovarajući nacionalnu i institucijsku regulativu, ali i financijsko praćenje.</p>	<p>2012. – 2016. (kontinuirano)</p> <p>Znanstveno vijeće</p>

30. Dostupnost savjetovanja o karijeri				
Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju osigurati da se istraživačima u svim stadijima karijere i bez obzira na njihov ugovorni status, ponudi savjetovanje o karijeri i pomoć pri pronalaženju zaposlenja, bilo u matičnoj ustanovi ili kroz suradnju s drugim strukturama.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu načela	Nije kodificirano kao institucijska obveza	Praksa - neformalni razgovori na inicijativu zaposlenika i voditelja.	Trebalo bi osigurati institutski sustav informiranja o mogućnostima razvoja istraživačke karijere  Također bi trebalo inicirati uspostavljanje nacionalnog sustava informiranja o mogućnostima razvoja istraživačke karijere i pomoći u pronalaženju istraživačkog zaposlenja.	2012. - 2016. (kontinuirano)  Voditelji projekata, Odbor za kvalitetu, Ravnateljica, Istraživači u Institutu

31. Prava intelektualnog vlasništva				
Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju osigurati da istraživači u svim stadijima svoje karijere ubiru plodove primjene/korištenja (ukoliko takvih ima) svojih znanstveno istraživačkih rezultata i razvoja putem pravne zaštite, a posebno, kroz odgovarajuću zaštitu prava intelektualnog vlasništva, uključujući autorska prava. Potrebno je politikama i praksom jasno odrediti koja prava pripadaju istraživačima i/ili, kada je prikladno njihovim poslodavcima ili drugim stranama, uključujući vanjske komercijalne ili industrijske organizacije, kako je moguće utvrđeno posebnim ugovorima o suradnji ili drugim vrstama ugovora.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Zakon o radu (Glava XI. Izumi i tehnička unapređenja) ZZDVO – čl. 16. st. 2. t. 7. i čl. 30. st. 3. (posebne porezne olakšice za znanstveno-tehnološkijske parkove)</p> <p>Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima („Narodne novine“, broj 167/2003, 79/2007) – čl. 13. (Sadržaj prava)</p> <p>Zakon o patentu („Narodne novine“ broj 173/2003, 87/2005, 76/2007, 30/2009) – čl. 2.</p> <p>Zakon o Nacionalnoj zakladi za znanost, visoko školstvo i tehnološki razvitak Republike Hrvatske („Narodne novine“, broj 117/2001, 45/2009) - čl. 16. st. 2. („Pod drugim приходима smatra se i 1% udjela u dobiti od komercijalizacije znanstvenih ili tehnoloških otkrića financiranih od Republike Hrvatske ili ustanove osnovane od Republike Hrvatske. Za slučaj kada Zaklada financira istraživanja, postotak budućeg udjela u dobiti od intelektualnog vlasništva proisteklog iz znanstvenog ili tehnološkog otkrića, utvrđuje se posebnim ugovorom sklopljenim između nositelja projekta i Zaklade.“)</p>	<p>U Strategiji razvoja Instituta stoji da će Institut „nastaviti promovirati načela znanstvene djelatnosti, osobito slobodu i autonomiju stvaralaštva, etičnost znanstvenika, javnost rada, povezanost sa sustavom obrazovanja, međunarodna mjerila kvalitete, poticanje i uvažavanje specifičnosti socio-kulturnog nacionalnog sadržaja te zaštitu intelektualnog vlasništva (<i>članak 2. Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju</i>).“</p> <p>Pravilnik o radu časopisa Sociologija i prostor (čl. 12), usvojen 2009. godine</p> <p>Pravilnik o radu Biblioteke Znanost i društvo (čl.9.), usvojen 2009. godine</p>	<p>Praksa se u Institutu je da referira na postojeće zakone, prije svega na Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima.</p>	<p>Promicanje postojeće dobre prakse</p>	<p>2012. – 2016. (kontinuirano)</p> <p>Znanstveno vijeće, Ravnateljica, Upravno vijeće</p>



32. Koautorstvo				
Institucije pri vrednovanju zaposlenika trebaju pozitivno gledati na koautorstvo jer ono ukazuje na konstruktivan pristup provedbi istraživanja. Poslodavci i/ili osiguravatelji financijskih sredstava trebaju stoga razviti strategije, prakse i procedure kojima će istraživačima, uključujući one na početku istraživačke karijere, osigurati potrebne okvirne uvjete za uživanje prava na priznanje, spominjanje i citiranje, u kontekstu svojih stvarnih doprinosa, kao koautora članaka, patenata itd., ili na objavljivanje svojih istraživanja nezavisno od svojih mentora.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Zakon o patentu – čl. 12. st. 2. („Ako je izum stvoren zajedničkim radom dvaju ili više izumitelja, izumiteljima ili njihovi pravnim slijednicima pripada zajedničko pravo na patent.“) Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima – čl. 11. (Koautori) Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja	Nema kodificiranja pitanja koautorstva u aktima institucije	Potiče se timski rad te koautorstvo. Koautori međusobno dogovaraju način navođenja autora u skladu sa zajedničkom procjenom doprinosa.	Jasnije definirati kriterije navođenja koautorstva sukladno ulozi u istraživanju kroz nacionalnu regulativu i institucijska pravila (definiranje kriterija napredovanja). Uključiti ovu problematiku u budući Priručnik o osiguravanju kvalitete.	Travanj-studeni 2012. Odbor za kvalitetu

33. Poučavanje				
Poučavanje je osnovno sredstvo strukturiranja i diseminacije znanja te se stoga treba smatrati dragocjenim izborom unutar istraživačke karijere. Međutim, obaveze poučavanja ne smiju biti pretjerane i ne bi trebale priječiti istraživače, posebno na početku karijere, u obavljanju istraživačkih aktivnosti. Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju osigurati adekvatnu naknadu za nastavne dužnosti, vrednovati ih u sustavima vrednovanja/ocjenjivanja te osigurati ubrajanje vremena koje osobe na višem položaju izdvajaju za trening mladih istraživača ubrojeno u njihove nastavne obveze. U sklopu profesionalnog razvoja mladih istraživača potrebno je predvidjeti odgovarajuću obuku za aktivnosti poučavanja i obučavanja.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 4. st. 3. (sloboda poučavanja): Akademske slobode pripadaju svim članovima akademske zajednice a obuhvaćaju slobodu znanstvenog i umjetničkog istraživanja i stvaralaštva, poučavanja, međusobne suradnje i udruživanja, sukladno Ustavu Republike Hrvatske, međunarodnim ugovorima i ovom Zakonu.	Statut Instituta (čl. 7 i 8.- (djelatnost Instituta i Centra)  Pravilnik o radu (čl. 4. –obaveze radnika i poslodavca).  U Strategiji razvoja Instituta je navedeno da je jedan od zadataka tj. posebnih ciljeva „Institucionaliziranje suradnje s visokim učilištima na kojima znanstvenici Instituta sudjeluju u izvođenju nastave“.	Zaposlenici Instituta sudjeluju u visokoškolskoj nastavi kao i u različitim programima stručnog usavršavanja. U Institutu se organiziraju interni seminari. Zaposlenici se potiču na sudjelovanje u vanjskim edukacijama koje doprinose njihovom profesionalnom razvoju.	Osiguravanje obuke i usavršavanja mladih istraživača u poučavanju.	2012. - 2016. (kontinuirano)  Znanstveno vijeće, Ravnateljica i voditelji projekata

34. Pritužbe/žalbe				
Poslodavci i osiguravatelji sredstava trebaju, sukladno nacionalnim uredbama i propisima, uvesti odgovarajuće procedure, moguće putem nepristrane osobe (poput pravobranitelja) zadužene za pritužbe/žalbe istraživača, uključujući one koje se odnose na sukobe između mentora i mladih istraživača. Takve procedure trebaju istraživačkom osoblju pružiti povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju sukoba povezanih s poslom, sporova i prigovora, s ciljem promicanja pravednog i nepristranog odnošenja unutar institucije i unapređenja cjelokupne kvalitete radnog okruženja.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Ustav RH (čl. 18. i 46.) Zakon o radu	Pravilnik o radu (čl. 108.- 113. –zaštita prava iz radnog odnosa).	U istraživanju provedenom za potrebe ove strategije u tematskoj cjelini „uvjeti rada“ od 8 tvrdnji najmanje je slaganje bilo s tvrdnjom da se prigovori/žalbe istraživača, kao i sukobi između mladih istraživača i njihovih mentora rješavaju pravedno i nepristrano.  Kao rezultat rada na izradi strategije temeljene na Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o zapošljavanju istraživača osnovano je etičko povjerenstvo u siječnju 2012. godine.	Imenovanje zaposlenika ili zaposlenice IDIZ-a kao osobe kojoj se upućuju pritužbe/žalbe koje će ta osoba prenijeti Etičkom povjerenstvu Instituta.	Travanj 2012. Znanstveno vijeće

35. Sudjelovanje u upravnim tijelima				
Poslodavci i osiguravatelji sredstava trebaju, kao potpuno legitimno i štoviše poželjno, prepoznati zastupljenost istraživača u relevantnim informativnim, savjetodavnim i upravnim tijelima institucija za koje rade, čime štite i promiču kako svoje osobne, tako i kolektivne profesionalne interese te aktivno doprinose djelovanju institucije.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (članak 55. – predstavnici zaposlenika u upravnim ili nadzornim tijelima)	Statut Instituta ( čl. od 20 – 41. opisana tijela upravljanja, njihov sastav i djelokrug rada).	Praksa je da se upravljačka tijela Instituta pridržavaju Statuta, a prema rezultatima istraživanja provedenog za potrebe izrade ove strategije, istraživači se slažu da im je omogućeno sudjelovanje u svim tijelima/odborima Instituta.	Promicanje postojeće dobre prakse.	2012. – 2016. (kontinuirano) Znanstveno vijeće

#### IV. Profesionalno usavršavanje

<p>36. Odnos s mentorima</p> <p>Potrebno je da istraživači u fazi obuke uspostave strukturiran i redovit odnos sa svojim mentorom/ima i predstavnikom/cima fakulteta/odjela s ciljem postizanja maksimalne koristi od takvog odnosa. On uključuje vođenje evidencije o cjelokupnom napretku u radu i rezultatima istraživanja, pružanje povratnih informacija kroz izvješća i seminare, uvažavanje povratnih informacija i izvršavanje zadataka prema dogovorenim rokovima, ključnim točkama, rezultatima i/ili ishodima istraživanja.</p>				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO – čl. 43. st. 5.: Svake godine institut ocjenjuje rad asistenta. Ocjena se temelji na pismenom izvješću mentora/supervizora u kojem se vrednuje kandidatova uspješnost u znanstvenom ili umjetničkom te nastavnom radu kao i uspješnost na poslijediplomskom studiju. Postupak ocjenjivanja pobliže se uređuje općim aktom instituta. Ako je ocjena rada asistenta negativna, pokreće se postupak redovitog otkaza ugovora o radu. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (čl. 39. – Ocjena i otkaz; podnošenje izvješća o radu znanstvenog novaka)</p>	<p>Pravilnik o radu (čl. 1.-4- dužnosti radnika i poslodavca).</p> <p>Svaki asistent ima jednog ili više mentora/supervizora koje imenuje Institut i odgovarajuća visokoškolska ustanova.</p>	<p>Ne postoji kontinuirano praćenje uspješnosti suradnje doktoranada i mentora ni sustav praćenja mentorskog rada.</p>	<p>Poboljšavanja kvalitete odnosa mentora i doktoranda te rezultata tamo gdje je potrebno.</p> <p>Uspostava mehanizma za praćenje suradnje doktoranada i mentora/supervizora treba biti dio priručnika za kvalitetu.</p>	<p>2012. – 2016. (kontinuirano)</p> <p>Odbor za kvalitetu</p>

37. Mentorske i upravljačke dužnosti				
<p>Seniori istraživači trebaju posvetiti naročitu pažnju svojoj višestrukoj ulozi mentora (u stručnom i širem smislu), savjetnika u karijeri, voditelja, koordinatora projekta, upravitelja ili glasnogovornika znanosti. Ove zadatke trebaju izvršavati sukladno najvišim profesionalnim standardima. Vezano uz njihovu ulogu supervizora ili mentora istraživačima, seniori istraživači trebaju izgraditi konstruktivan i pozitivan odnos s istraživačima koji su na početku svoje karijere s ciljem osiguravanja uvjeta za efikasan transfer znanja i za daljnje uspješno unapređenje istraživačke karijere.</p>				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 43. st. 4.: Mentor može biti osoba koja svojom znanstvenom ili umjetničkom aktivnošću osigurava učinkovito obrazovanje asistenta.	P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).	Prema odgovorima istraživača u upitniku, najmanje je slaganja u tematskoj cjelini „profesionalno usavršavanje“ s tvrdnjom da planovi za usavršavanje uključuju i unaprjeđenje mentorskih kompetencija.	Izrada naputaka za mentorski rad s mladim istraživačima u svrhu unapređenja mentorskih kompetencija.	Studenj 2012. – siječanj 2013 Odbor za kvalitetu

38. Kontinuirani profesionalni razvoj				
Istraživači se u svim fazama svoje karijere trebaju kontinuirano usavršavati putem redovitog ažuriranja i razvoja svojih vještina i kompetencija. Ovo se postiže na više načina, uključujući formalnu naobrazbu, radionice, konferencije, e-učenje i ostalo.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu načela	<p>Postojeća institucijska pravila</p> <p><b>P r a v i l n i k</b> o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).</p> <p>U Strategiji razvoja Instituta je navedeno da je jedan od zadataka tj. posebnih ciljeva „intenziviranje poslijediplomskog doktorskog usavršavanja znanstvenih novaka“.</p>	<p>Potiče se kontinuirano profesionalno usavršavanje, iako su sredstva za ovo ograničena.</p> <p>Korištenje unutarnjih kapaciteta kroz interne seminare.</p>	<p>Nastaviti poticati kulturu kontinuiranog profesionalnog usavršavanja u Institutu.</p> <p>Stvaranje financijskih instrumenta za poticanje razvijanje vještina i kompetencija.</p>	<p>Kontinuirano 2012.-2016.</p> <p>Voditelji projektnih timova i stručnih službi, zaposlenici</p>

39. Dostupnost obuke i kontinuirani razvoj				
Poslodavci i/ili osiguravatelji financijskih sredstava trebaju istraživačima u svim stadijima karijere i bez obzira na svoj ugovorni status, omogućiti profesionalni razvoj i unapređenje zapošljivosti kroz pristup mjerama za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija. Takve mjere treba redovito vrednovati s obzirom na njihovu dostupnost, korištenje i učinkovitost u unapređenju kompetencija, vještina i zapošljivosti.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO – čl. 8. st. 4. (NV za znanost i NV za visoko obrazovanje – zajednička zadaća predlaganja mjera i poduzimanja aktivnosti za afirmaciju i napredovanje znanstvenog i nastavnog pomlatka)</p> <p>Zakon o radu (čl. 65., st. 4. – Plaćeni dopust za vrijeme obrazovanja ili stručnog osposobljavanja i usavršavanja)</p> <p>Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (čl. 41. – 44. – studijski dopust)</p>	<p>Pravilnik o radu (čl. 4. obaveza školovanja i usavršavanja).</p> <p>P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10.-opis poslova znanstvenih radnih mjesta).</p>	<p>Istraživači Instituta su u upitniku naznačili nisko slaganje s tvrdnjom da Institut redovito razvija planove za unapređenje istraživačkih vještina i kompetencija zaposlenika te da posjeduje mjere i interna pravila koja jamče istraživačima adekvatno usavršavanje za njihove istraživačke aktivnosti.</p> <p>U Institutu postoji mogućnost korištenja plaćenog dopusta za profesionalno usavršavanje.</p>	<p>Organiziranje sastanaka projektnih timova na kojima se razmatraju osobni planovi profesionalnog razvoja i usavršavanja istraživača jednom godišnje.</p> <p>Utvrđivanje načina realizacije osobnih planova profesionalnog razvoja i usavršavanja istraživača, uključujući i financijsku podršku.</p>	<p>Kontinuirano 2012.-2016.</p> <p>Znanstveno vijeće</p> <p>Odbor za kvalitetu, Voditelji projekata</p>



40. Mentorstvo				
Poslodavci i/ili osiguravatelji financijskih sredstava trebaju osigurati postojanje jasno određene osobe kojoj se mladi istraživač može obratiti za pomoć u izvršavanju svojih profesionalnih dužnosti, i o tome informirati istraživače. Aranžman tog tipa treba jasno definirati da su predloženi mentori dovoljno stručni da nadgledaju istraživanje, imaju vrijeme, znanje, iskustvo, stručnost i predanost potrebne da istraživaču koji prolazi obuku pruže potrebnu podršku i osiguraju procedure za procjenu i nadzor nužnog napretka, kao i mehanizme davanja povratnih informacija.				
Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeće institucijske prakse	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 43. st. 4.: Mentor može biti osoba koja svojom znanstvenom ili umjetničkom aktivnošću osigurava učinkovito obrazovanje asistenta.	P r a v i l n i k o ustrojstvu radnih mjesta i položaja (čl. 10. opis poslova znanstvenih radnih mjesta).	Omogućeno je ko-mentorstvo prilikom izrade doktorskih radova.  U istraživanju je većina istraživača naznačila svoje slaganje da se istraživači u ranoj fazi svoje karijere mogu obratiti svojim mentorima. Ipak postoje pojedinci koji su manje zadovoljni svojim odnosom s mentorom.	Daljnje njegovanje pozitivnih odnosa između mentora i asistenata.  Pružanje stručne podrške mentorima.  Poticanje suradnje između ko-mentora.	2012.-2016. (kontinuirano)  Voditelji projekata

<sup>i</sup> Puni naziv zakonskog akta te mjesto i datum objavljivanja navode se pri prvom spominjanju određenog akta u tablici.