

АКЦИОНИ ПЛАН ЗА СПРОВОЂЕЊЕ СТРАТЕГИЈЕ ЉУДСКИХ РЕСУРСА ЗА ИСТРАЖИВАЧЕ

ЕТИЧКИ И ПРОФЕСИОНАЛНИ АСПЕКТИ

1. СЛОБОДА ИСТРАЖИВАЊА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Истраживачи би требало да усмере своја истраживања у сврху општег добра човечанства и ширења граница науке, а да притом уживају слободу мишљења и говора, затим слободу проналажења метода за решавање проблема, у складу с препознатим етичким начелима и праксама.</i></p> <p><i>Међутим, истраживачи би требали да препознају границе поменуте слободе које произлазе из одређених истраживачких околности (укључујући менторство, вођење, управљање) или из ограничења у деловању, из буџетских или инфраструктурних разлога, посебно у индустријском сектору, из разлога произашлих из права интелектуалне својине.</i></p> <p><i>Ипак, таква ограничења не би требала да буду у супротности са препознатим етичким начелима и праксом, којих се истраживачи морају придржавати."</i></p>	<p>1.1 Спровођење периодичне анализе стања и контроле поштовања законских и етичких принципа и норми у истраживачком раду на факултетима УНИКГ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Декани факултета • ННВ факултета • Етички комитет УНИКГ • Проректор за науку 	<p>Од школске 2016/17 на даље у континуитету</p>
	<p>1.2 Увођење потписивања Изјаве новозапослених истраживача о информисаности и прихватању етичких норми уз уручивање копије Етичког кодекса наставника УНИКГ као и преведене Европске повеље о правима истраживача и Кодекса о запошљавању истраживача</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Декани факултета • Етички комитет УНИКГ • Проректор за науку 	<p>Од 1. октобра 2016. (за све ново примљене истраживаче) Од школске 2016/17. (за све нове студенте докторских студија)</p>
	<p>1.3 Организовање предавања о етичком кодексу и повељи и кодексу на УНИКГ једном годишње за нове младе истраживаче и докторанте</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Представници Re@WBC радног тима у периоду 2016 - 2018. • Етички комитет УНИКГ од 2019 па на даље у континуитету 	<p>У току месеца новембра почевши од 2016. године</p>

2. ЕТИЧКИ ПРИНЦИПИ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<i>"Истраживачи би требало да се придржавају препознатих етичких пракси и основних етичких начела која су примерена њиховим научним областима, као и етичких стандарда описаних у различитим националним, секторским или институцијским етичким кодексима."</i>	2.1 (заједничка активност са 1.1) Периодична анализа стања и контрола поштовања законских и етичких принципа и норми у истраживачком раду	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Декани факултета • ННВ факултета • Етички комитет УНИКГ • Проректор за науку 	Од школске 2016/17 на даље у континуитету
	2.2 Дефинисање мера за случај утврђивања одступања у поштовању етичких принципа и норми	<ul style="list-style-type: none"> • Етички комитет УНИКГ • Декани факултета • Проректор за науку • Ректор 	30. 09. 2017.
	2.3 Дефинисање модела за трансформацију Суда части УНИКГ у Етички комитет УНИКГ (при чему би Суд части био један од органа Етичког комитета) уз проширење надлежности и делатности.	<ul style="list-style-type: none"> • Суд части УНИКГ • Ректор • Проректори • Генерални секретар 	30. 06. 2018.

3. ПРОФЕСИОНАЛНА ОДГОВОРНОСТ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<i>"Истраживачи би требало да уложе довољан напор како би осигурали да њихови пројекти буду релевантни за друштво и како не би понављали истраживања која су била спроведена на другим местима у претходном периоду.</i>	3.1 Упознавање свих истраживача са националним законодавством, правилима институције (универзитет/факултет) у делу који се односи на аспекте интелектуалне својине, плагирања, итд.	<ul style="list-style-type: none"> • Комисије за обезбеђење квалитета на факултетима • Продекани за НИР • Правне службе факултета и универзитета • Проректор за науку 	30. 03. 2017.
<i>Истраживачи морају да избегавају плагијат сваке врсте и да се придржавају начела интелектуалне својине и заједничког власништва над резултатима уколико се истраживање спроводи у сарадњи са ментором и/или са другим истраживачима.</i>	3.2 Континуиране активности различитог облика у циљу спречавања плагирања на свим нивоима (информисање, интерни системи контроле, тестирање и увођење софтвера за откривање плагијата)	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • Правна служба УНИКГ • Универзитетска библиотека • Библиотеке факултета 	Од школске 2016/17 на даље у континуитету
<i>Потреба да се нова сазнања потврде доказивањем да се експерименти могу репродуковати не би требало интерпретирати као плагијат, уколико су подаци које је потребно потврдити изричито цитирани.</i>	3.3 Доношење Правилника на универзитетском нивоу којим би се дефинисали принципи утврђивања дисциплинске одговорности и спровођењу поступка у случајевима кршења Етичког кодекса, плагирања, повреде права интелектуалне својине и сл.	<ul style="list-style-type: none"> • Правна службе УНИКГ • Декани факултета • Проректор за науку • Ректор 	31. 12. 2017.
<i>Уколико је део њиховог рада делегиран, истраживачи би требали осигурати да особа којој је рад поверен буде способна да обави тај рад."</i>	3.4 Унапређење система за јавно објављивање докторских дисертација одбрањених на Универзитету, у оквиру јединствене базе података постојећег веб-сајта универзитета	<ul style="list-style-type: none"> • Универзитетски информатички центар • Продекани за НИР • Проректор за науку 	31. 03. 2017.

4. ПРОФЕСИОНАЛНИ ПРИСТУП			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p>"Истраживачи би требало да буду упознати са стратешким циљевима своје истраживачке средине и фондовима финансирања, затим требало би прикупити све потребне дозволе пре него што започну своја истраживања или приступе обезбеђеним ресурсима.</p> <p>Истраживачи би требало да обавештавају своје послодавце, менторе или финансијере, уколико је њихов истраживачки пројекат одложен, преформулисан, поновно редефинисан или завршен, односно да најаве уколико ће текући пројекат бити превремено окончан или прекинут због било којег разлога."</p>	<p>4.1 Припрема и реализација тренинг програма усмерених ка развоју знања и вештина истраживача неопходних за припрему пројектних апликација и управљање пројектима</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Канцеларија за међународне пројекте УНИКГ • Одељење за међународну сарадњу УНИКГ • Проректор за међународну сарадњу • Продекани за НИР 	30. 06. 2017.
	<p>4.2 Континуиран рад на унапређењу начина управљања пројектима посебно у делу који се односи на координацију активности и информисање одговорних лица и служби на Универзитету и факултетима.</p> <p>Упозоравати руководиоце пројеката на важност поштовања договорених рокова за спровођење активности и подсећати на коректно извештавање о резултатима пројеката.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Канцеларија за међународне пројекте УНИКГ • Одељење за међународну сарадњу УНИКГ • Проректор за међународну сарадњу • Продекани за НИР 	У континуитету од школске 2016/17. године
	<p>4.3 Обезбедити управљање пројектима на одговарајућим платформама, чиме би се значајно олакшао мониторинг истраживачких пројеката и постигнутих резултата од стране свих субјеката који имају одређену улогу у пројекту.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Канцеларија за међународне пројекте УНИКГ • Проректор за међународну сарадњу • Продекани за НИР 	30. 06. 2018.

5. УГОВОРНЕ И ЗАКОНСКЕ ОБАВЕЗЕ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Истраживачи на свим нивоима професионалног развоја морају да буду упознати са националним, секторским или институцијским правилима која се односе на услове усавршавања и/или принципе рада.</i></p> <p><i>То укључује права интелектуалног власништва, као и све захтеве и услове финансијера, без обзира на природу потписаног уговора.</i></p> <p><i>Истраживачи би требало да поштују ова правила кроз постизање захтеваних резултата (нпр. докторат, публикације у часописима и конференцијама, патенте, извештаје, развој нових производа, итд.) у складу с наведеним условима у уговору или у другом еквивалентном документу."</i></p>	<p>5.1 Упознати истраживаче са националним законодавством и правилима универзитета. Подстицати истраживаче да се кроз радионице, округле столове, састанке и сл. упознају са истим.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Правне службе факултета и универзитета • Продекани за НИР • Центар за трансфер знања 	Од школске 2017/18 на даље у континуитету
	<p>5.2 Обезбедити информатичку подршку у виду засебне странице на већ постојећим веб адресама факултета/универзитета на којима истраживачи могу да се информишу о важећим прописима који регулишу радне услове, усавршавање, итд.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Универзитетски информатички центар • Правне службе факултета и универзитета 	31. 03. 2017.

6. ОДГОВОРНОСТ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Истраживачи морају да буду свесни одговорности према својим послодавцима, онима који финансирају њихов рад и другим релевантним јавним и приватним телима/институцијама, а на етичком нивоу према друштву уопште. Истраживачи финансирани јавним средствима посебно су одговорни и за одговорно и ефикасно трошење новца порезних обвезника.</i></p> <p><i>Стога, истраживачи треба да се придржавају начела исправног, транспарентног, одговорног и ефикасног управљања финансијама и да сарађују са било којом овлашћеном ревизијом њиховог истраживања, без обзира да ли њихови послодавци/финансијери или чак етичка комисија подразумева овакав тип активности.</i></p> <p><i>Методе прикупљања, анализе, резултати, и где је то могуће детаљни истраживачки подаци, требало би да буду доступни интерним или екстерним субјектима кад год је то потребно или на основу захтева одговарајућег надлежног тела."</i></p>	<p>6.1 (заједничка активност са 5.1) Подстицање коректног, транспарентног и ефикасног финансијског управљања пројектима.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Канцеларија за међународне пројекте • Одељење за међународну сарадњу УНИКГ • Продекани за НИР • Продекани за финансије 	<p>У континуитету од школске 2016/17. године</p>
	<p>6.2 Прецизирање правила одговорног понашања и дефинисање додатних норми, упутстава и специфичних кодекса за управљање финансијама на пројектима (међународни, домаћи, пројекти са привредом, итд.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за финансије • Проректор за међународну сарадњу • Продекани за НИР 	<p>30. 06. 2017.</p>

7. ДОБРА ПРАКСА У ИСТРАЖИВАЊИМА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Истраживачи би у сваком тренутку требали да поштују начела безбедних услова рада у складу с националним законима, укључујући и предузимање свих мера заштите здравља и безбедности, као и осигурања од отказивања информатичке опреме/технологије, нпр. припремом прикладних стратегија за обезбеђивање копије података.</i></p> <p><i>Они би, исто тако, требало да буду упознати са тренутним националним законима о заштити података и заштити поверљивости што подразумева предузимање потребних корака како би их се у сваком тренутку придржавали."</i></p>	<p>7.1 (заједничка активност са 5.1 и 6.1) Упознати истраживаче са националним законодавством, правилима универзитета и факултета везано за безбедност на раду, безбедност и заштиту околине и безбедност података и информација</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Правне службе факултета и универзитета • Продекани за НИР 	<p>У континуитету од школске 2016/17. године</p>
	<p>7.2 Јачање и/или унапређење информатичког система и едукација корисника о безбедности и заштити података и информација.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Информатичке службе факултета и универзитета • Продекани за НИР 	<p>30. 06. 2017.</p>

8. ОБЈАВЉИВАЊЕ И КОРИШЋЕЊЕ РЕЗУЛТАТА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p>"Сви истраживачи треба да, у складу са својим уговорним обавезама, обезбеде да резултати њихових истраживања буду у потпуности дисеминирани и искоришћени, односно, објављени/саопштени, употребљени у другим истраживањима, или комерцијализовани, уколико је то могуће.</p> <p>Од искусних истраживача се нарочито очекује да преузму водећу улогу како би обезбедили да истраживање буде успешно и да резултати буду или комерцијално искоришћени или се учине доступним јавности (или обоје), кад год се за то укаже прилика."</p>	<p>8.1 Развој и унапређење правних и техничких механизма унутар институција за комерцијализацију истраживања.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Декани • Продекани за НИР • Правне службе факултета и универзитета • Центар за трансфер знања 	31. 12. 2018.
	<p>8.2 Континуирана промоција значаја дисеминације резултата истраживања. Публиковати резултате реализованих пројеката на универзитетским и факултетским веб странама.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Информатичке службе факултета и универзитета 	Од школске 2017/18 на даље у континуитету
	<p>8.3 Развити и успоставити систем обавештавања истраживача путем newsletter-a</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Центар за трансфер знања • Информатичке службе факултета и универзитета • Продекани за НИР 	Од школске 2017/18 на даље у континуитету

9. УКЉУЧИВАЊЕ У ЈАВНИ ЖИВОТ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Истраживачи би требало да обезбеде да шира јавност буде упозната с њиховим истраживачким активностима, тако да их сви могу разумети, чиме се подстиче разумевање науке у јавности.</i></p> <p><i>Непосредан однос са јавношћу помоћи ће истраживачу да боље упозна и разуме интерес јавности за приоритете у науци и технологији, а исто тако и њихова питања погледу науке и технологије."</i></p>	<p>9.1 Презентовање научних резултата широј јавности, (ТВ, друштвене мреже, скупови различитих типова, итд).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ПР службе и менаџери на факултетима • Декани факултета • Продекани за НИР • Проректор за науку 	Од школске 2017/18 на даље у континуитету
	<p>9.2 Осмислити стратегију представљања достигнућа на универзитетима и организовати већи број јавних предавања и тематских округлих столова како би се јавност упознала са научним достигнућима у оквиру универзитета.</p> <p>Дефинисати посебне приступе и садржаје за промоцију научних достигнућа у зависности од публике којој су презентације намењене (школе, мала и средња предузећа, индустрија, комунална и јавна предузећа, здравствене институције, ...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ПР службе и менаџери на факултетима • Декани факултета • Продекани за НИР • Проректор за науку 	Од школске 2017/18 на даље у континуитету
	<p>9.3 Стимулисати укључивање истраживача у јавни живот и екстерну промоцију научних резултата кроз вредновање остварених достигнућа у оквиру услова за напредовање у каријери.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ректор • Проректор за науку • Декани факултета • Продекани за НИР 	31. 12. 2016.

10. НЕДИСКРИМИНАЦИЈА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<i>"Послодавци и/или финансијери истраживача, неће дискриминисати истраживаче на било који начин, и то на основу пола, година, етничке, националне и социјалне припадности, религије или вере, полне оријентације, језика, инвалидитета, политичке оријентације, социјалног или економског статуса."</i>	10.1 Даље јачање свести међу запосленима и послодавцима о проблему дискриминације по било ком основу.	<ul style="list-style-type: none"> • Правне службе на факултетима и универзитетима • ННВ факултета 	Од школске 2016/17 на даље у континуитету
	10.2 Дефинисање упитника, спровођење испитивања и праћење запослених и послодаваца о потенцијалним проблемима дискриминације (на годишњем нивоу).	<ul style="list-style-type: none"> • Службе за кадровска питања на факултетима и универзитетима • Комисије за обезбеђење квалитета на факултетима • Савет факултета 	Од школске 2016/17 на годишњем нивоу
	10.3 Континуиран рад на стимулисању аплицирања и подизању броја пројеката које воде истраживачи женског пола и истраживачи у звању доцента	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • Проректор за међународну сарадњу 	Од школске 2017/18 на даље у континуитету

11. СИСТЕМ ВРЕДНОВАЊА/ОЦЕЊИВАЊА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p>"Послодавци и/или финансијери требало би да уведу за све истраживаче, укључујући и искусне истраживаче, систем вредновања/оцењивања намењен редовном процењивању њиховог професионалног рада и то на транспарентан начин, од стране независне комисије (а у случају искусних истраживача, по могућности оцењивање да спроводи међународна комисија).</p> <p>Процедуре оцењивања/вредновања требале би да оцене целокупан истраживачки рад и истраживачке резултате, нпр. публикације, патенте, управљање истраживањем, настава/предавање, туторство, менторство, национална и међународна сарадња, административне обавезе, активности у погледу подизања свести јавности и мобилност. Наведени елементи ове процедуре морали би да се узму у обзир у контексту напредовања у каријери."</p>	<p>11.1 Континуирано праћење ефикасности и унапређење система вредновања/оцењивања наставника дефинисаног универзитетским и факултетским актима.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • Стручна већа универзитета 	31. 12. 2017.
	<p>11.2 Промовисање и подстицање увођења јавности и јасног дефинисања услова у оквиру процедуре избора/реизбора истраживача у истраживачка звања.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • НН Већа факултета 	Од школске 2017/18 на даље у континуитету
	<p>11.3 Увођење праксе регистровања и формирања базе научно-истраживачких достигнућа и резултата као и њихово рангирање (по претходно дефинисаним параметрима) за наставнике и истраживаче на свим факултетима УНИКГ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • НН Већа факултета 	Од школске 2017/18 на даље у континуитету

ЗАПОШЉАВАЊЕ

12. ЗАПОШЉАВАЊЕ И АНГАЖОВАЊЕ ИСТРАЖИВАЧА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p>"Послодавци и/или финансијери требало би да обезбеде да стандарди приликом запошљавања и ангажовања истраживача, посебно оних на почетку каријере, буду јасно дефинисани и да омогућавају запошљавање из група које су на неки начин у неповољнијем положају, затим истраживача који се враћају истраживачкој каријери, укључујући и наставнике (на било којем нивоу професионалног развоја) који се враћају истраживачкој каријери.</p> <p>Приликом ангажовања или запошљавања истраживача, послодавци и финансијери би требало да се придржавају начела Кодекса за запошљавање истраживача."</p>	<p>12.1 У сарадњи са другим високошколским институцијама радити на дефинисању предлога/иницијатива које би биле упућене ресорном Министарству у циљу доношења одговарајућих регулатива и подзаконских аката, на националном нивоу, које прецизније дефинишу питања везана за запошљавање страних истраживача.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Декани факултета • Проректор за науку • Проректор за међ. сарадњу • Ректор 	31.12.2017.
	<p>12.2 Развијање система оглашавања отворених места у циљу привлачења квалитетних истраживача (домаћих или страних држављања) са других институција и оних који се враћају научно-истраживачкој каријери.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Правне службе факултета • Информатичке службе факултета и универзитета 	31.12.2017.
	<p>12.3 Континуиран развој система подршке ангажовању пост-доктораната на научно-истраживачким институцијама у оквиру универзитета.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Декани факултета • Комисије за обезбеђење квалитета на факултетима • Проректор за науку • Ректор 	31.12.2018.

13. ЗАПОШЉАВАЊЕ (КОДЕКС)			
Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери требало би да дефинишу процедуре за запошљавање и ангажовање истраживача које су отворене, ефикасне, транспарентне, подстицајне и међународно упоредиве, и исто тако прилагођене врсти радног места које се оглашава.</i></p> <p><i>Оглас би требало да садржи шири опис тражених знања и вештина и не би требао бити у тој мери уско специјализован да обесхрабри кандидате који задовољавају опште услове.</i></p> <p><i>Послодавци би требало да дају и опис радних услова и права, укључујући и могућности професионалног развоја.</i></p> <p><i>Период након оглашавања до крајњег рока за пријаву кандидата требало би бити разумно дефинисан."</i></p>	<p>13.1 Унапређење начина оглашавања отворених места за пријем наставника или истраживача нарочито у сегментима који се односе на дефинисања услова за избор, описа услова рада и могућности напредовања.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Службе за кадровска питања на факултетима и универзитетима • Проректори за НИР • Проректор за науку • Стручна већа универзитета 	30.06.2017.
	<p>13.2 Увести обавезу оглашавања свих отворених места на порталу EURAXESS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректори за НИР • Декани 	Од школске 2016/2017 на даље у континуитету
	<p>13.3 Дефинисати препоруку факултетима да рок за аплицирање на конкурс треба да буде минимум 30 дана од дана објављивања</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ректор • Генерални секретар 	31.12.2016.
	<p>13.4 Увести могућност претраживања огласа објављених на веб страни УНИКГ по основним критеријумима (звање, научна област,...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Универзитетски информациони центар 	31.12.2016.

14. СЕЛЕКЦИЈА И ИЗБОР (КОДЕКС)			
Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Комисија за избор би требала да окупи стручњаке различитих знања, вештина и компетенција, да буде одговарајуће уравнотежена у смислу полне равноправности, затим где је то могуће и оствариво, укључити представнике из различитих сектора (приватног и јавног) и дисциплина и из других земаља, с одговарајућим искуствима потребним за оцењивање кандидата.</i></p> <p><i>Кад год је то могуће, требало би користити широк спектар метода селектирања, као што су оцењивања од стране екстерних стручњака и интервјуа лицем у лице.</i></p> <p><i>Чланови комисија за селекцију и избор би требало да имају одговарајућу обуку за учествовање у процесу селекције."</i></p>	<p>14.1 Континуирана евалуација (на годишњем нивоу) поступка селекције и избора кандидата и дефинисање мера у циљу његовог даљег унапређења.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • НН Већа факултета • Комисије за обезбеђење квалитета на факултетима 	Од школске 2016/17 и на даље у континуитету
	<p>14.2 Анализа могућности и оправданости увођења обавезног члана Комисије из иностранства (са одговарајућим компетенцијама) за изборе у звање редовног професора.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку 	31.12.2017.
	<p>14.3 Дефинисање услова за чланство у Комисијама за изборе у истраживачка звања</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку 	31.12.2017.

15. ТРАНСПАРЕНТНОСТ (КОДЕКС)			
Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Кандидати би требало, пре саме селекције, да буду упознати са процесом и критеријумима селекције, бројем слободних места и могућностима за професионални развој.</i></p> <p><i>Такође, након процеса селекције, кандидати би требало да буду упознати са слабостима и предностима њихове пријаве."</i></p>	<p>15.1 На нивоу свих факултета универзитета (путем кадровских или правних служби) потребно је информисати пријављене кандидате о поступку селекције, избора и запошљавања.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Катедре/департмани факултета • НН Већа факултета • Службе за кадровска питања или правне службе на факултетима 	<p>31.03.2017.</p>

16. ПРОЦЕНА СПОСОБНОСТИ (КОДЕКС)			
Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p>"Процес селекције требало би да узме у обзир читаво искуство кандидата. Осим процене целокупног истраживачког потенцијала, требало би узети у разматрање и њихову креативност и ниво независности. То значи да би способности требале да буду оцењиване како квалитативно тако и квантитативно, при чему би се акценат стављао на истакнуте резултате обухватајући разноврстан развој током професионалне каријере, а не само на број публикација.</p> <p>Складно томе, важност библиометријских показатеља требало би да буде правилно одмерена унутар великог распона критеријума за оцењивање, попут подучавања, надзора, групног рада, преноса знања, управљања истраживањем и иновацијом и активностима подизања свести јавности у вези науке. Код кандидата који долазе из индустрије, посебна пажња требало би да буде посвећена доприносима на нивоу патената, развоја и изума."</p>	<p>16.1 (заједничка активност са 14.1) Континуирана евалуација (на годишњем нивоу) поступка селекције и избора кандидата и дефинисање мера у циљу његовог даљег унапређења.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • НН Већа факултета • Комисије за обезбеђење квалитета на факултетима 	<p>Од школске 2016/17 и на даље у континуитету</p>
	<p>16.2 Дефинисање процедуре и додатних критеријума којим ће Комисија за избор обухватити читаву професионалну каријеру и потенцијал кандидата а не само библиометријске показатеље.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • Комисија за претходна питања • Стручне службе универзитета 	<p>31.12.2017.</p>

17. ОДСТУПАЊА У ХРОНОЛОГИЈИ ЦВ-а (КОДЕКС)			
Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Прекиди у каријери или одступања у хронологији ЦВ-а не би требало да се посматра као недостатак, већ да се посматрају као развој у каријери, а као последица тога, као вредан потенцијалан допринос сложеном професионалном развоју каријере истраживача.</i></p> <p><i>Стога, кандидатима би требало да се допусти да уз ЦВ прилажу доказе који представља репрезентативан скуп достигнућа и квалификација које одговарају радном месту за које кандидат конкурише."</i></p>	<p>17.1 (заједничка активност са 16.2) Дефинисати јасна упутства и тумачења о прекидима у каријери или одступања у хронологији ЦВ-а, која ће примењивати комисије за избор приликом селекције и избора кандидата. Нагласити да се прекид у научној каријери не посматра као недостатак</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • Комисија за претходна питања • Стручне службе универзитета 	<p>31.12.2017.</p>

18. ПРИЗНАВАЊЕ ИСКУСТВА МОБИЛНОСТИ (КОДЕКС)

Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Свако искуство током мобилности, нпр. посета другој земљи, регији или истраживачком окружењу (приватном или јавном) или прелазак из једне дисциплине или сектора у другу, било као део почетног истраживачког образовања, или се одвијало у каснијој фази истраживачке каријере и развоја, било као искуство виртуалне мобилности, требало би да се сматра вредним доприносом професионалном развоју истраживача."</i></p>	<p>18.1 Подстицати мобилност доктораната и стимулирати усавшавање пост-доктораната у земљи и иностранству, кроз промоцију програма и пројеката који обезбеђују финансирање мобилности, организовање радионица за апликацију у одговарајућим пројектима</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за науку • Проректор за међ. сарадњу • Проректори за НИР • Одељење за међународну сарадњу • Центар за развој каријере и саветовање студената 	<p>Од школске 2017/18 и на даље у континуитету</p>
	<p>18.2 (заједничка активност са 16.2 и 17.1) Дефинисати упутства о начину вредновања резултата реализованих мобилности, која ће примењивати комисије за избор приликом селекције и избора кандидата. Обезбедити да се резултати реализованих мобилности на универзитетима у иностранству вреднују у оквиру збирне оцене кандидата на начин и у обиму који ће бити стимулативан.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за међународну сарадњу • Проректор за науку • Стручна већа универзитета • Стручне службе универзитета 	<p>31.12.2017.</p>

19. ПРИЗНАВАЊЕ КВАЛИФИКАЦИЈЕ (КОДЕКС)

Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери требало би да омогуће одговарајуће вредновање и оцењивање академских и професионалних квалификација свих истраживача (укључујући неформалне квалификације), нарочито у контексту међународне и професионалне мобилности.</i></p> <p><i>Они би требало да буду у потпуности обавештени како би разумели правила, поступке и стандарде који уређују признавање таквих квалификација, због тога је неопходно истражити постојеће национално законодавство, конвенције и посебна правила о признавању таквих квалификација."</i></p>	<p>19.1 Подстицање дефинисања регулативе или законских аката на националном нивоу за признавање вештина стечених неформалним образовањем (различити курсеви, online едукација, целоживотно учење и сл).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Правне службе факултета и универзитета • Проректор за науку • Продекани за НИР • Центар за развој каријере и саветовање студената • Центар за целоживотно учење 	<p>31.12.2017.</p>

20. ПОЛОЖАЈ РАДНОГ МЕСТА (КОДЕКС)			
Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Тражене квалификације требало би да буду у складу са потребама радног места које се нуди и не би требало да представља препреку за ангажовање.</i></p> <p><i>Препознавање и оцењивање квалификација требало би да буде усредсређено на процењивање достигнућа конкретне особе, пре него на околности каријере или на углед институције на којој су квалификације стечене.</i></p> <p><i>С обзиром да професионалне квалификације могу да се стекну у раним фазама дуге каријере, требало би препознати и процес целоживотног учења."</i></p>	<p>20.1 Информисање и развијање свести о значају целоживотног учења и професионалног развоја.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Центар за развој каријере и саветовање студената • Центар за целоживотно учење 	<p>Јун 2017. год и на даље у континуитету</p>

21. ЗАПОШЉАВАЊЕ ПОСТ-ДОКТОРАНАТА (КОДЕКС)

Начело кодекса за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Јасна правила и изричите смернице за запослење и ангажовање пост-докторских истраживача, укључујући максимално трајање и циљеве таквих ангажовања, требало би да буду одређени од стране институције која запошљава пост-докторског истраживача.</i></p>	<p>21.1 Дефинисање иницијативе и њено упућивање према ресорном Министарству у вези дефинисања статуса и финансирања запошљавања пост-доктораната кроз национални програм за пост-докторска истраживања.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за науку • Ректор • Декани • Правне службе факултета и универзитета 	<p>30.09.2017. год.</p>
<p><i>Такве смернице требало би да узму у обзир и време проведено на претходним пост-докторским позицијама на другим институцијама и сматрати да је пост-докторски статус прелазног карактера, са главним циљем да пружи додатне могућности за професионални развој у истраживању у контексту дугорочног планирања и развоја каријере."</i></p>	<p>21.2 Успоставити програм усавршавања знања и вештина, нарочито у оних вештина које се односе на припрему и писање предлога пројеката финансираних из ЕУ фондова.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Центар за трансфер знања • Проректор за међ. сарадњу • Радна група за реализацију пројекта Re@WBC 	<p>30.06.2017. год.</p>

УСЛОВИ РАДА И СОЦИЈАЛНА СИГУРНОСТ

22. ПРИЗНАВАЊЕ ПРОФЕСИЈЕ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p>"Сви истраживачи који су укључени у истраживачки процес требају да буду препознати као истраживачи по професији и да буду третирани на одговарајући начин.</p> <p>Такав однос треба започети на самом почетку њиховог професионалног развоја, почевши од пост-дипломских студија узимајући у обзир све нивое професионалног развоја без обзира на њихову професионалну класификацију на националном нивоу (нпр. запослен, мастер студент, докторант, пост-докторант, државни службеник)."</p>	<p>22.1 Промовисати професију научног истраживача и потребу да као таква буде адекватно препозната и заштићена на националном нивоу, без обзира на ниво и статус истраживача (од студената докторских студија, преко истраживачких до научних звања и позиција у оквиру истраживачких институција).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Декани • Продекани за НИР • Проректор за науку • Ректор 	Од школске 2017/18 и на даље у континуитету
	<p>22.2 Подстицати формирање удружења/асоцијација/организација као и редовна одржавања састанака/форума у циљу процене и оцене стања у истраживачкој професији.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Комисије за обезбеђење квалитета на факултетима • ННВ факултета 	Од школске 2017/18 и на даље у континуитету
	<p>22.3 Иницијатива за популаризацију истраживања као занимања међу будућим студентима. Успостављање система награђивања истраживача и истраживачких тимова из различитих области (на годишњем нивоу).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • ПР службе факултета • Проректор за науку • Ректор 	Од школске 2017/18 и на даље у континуитету

23. ИСТРАЖИВАЧКО ОКРУЖЕЊЕ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери истраживача морају да обезбеде најподстицајније окружење за истраживање или истраживачко усавршавање, које нуди одговарајућу опрему, простор и могућности, што укључује сарадњу преко истраживачких мрежа, као и спровођење националних и секторских прописа о здрављу и безбедности у истраживању.</i></p> <p><i>Финансијери би требало да обезбеде да одговарајућа средства буду доступна као подршка договореном плану рада."</i></p>	<p>23.1 Подстицање издвајања средстава за науку и уметност на државном нивоу (кампање, трибине, отворени састанци, округли столови и сл.) и повезивање са индустријом и широм заједницом ради реализовања заједничких пројеката, који су у обостраном интересу.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за науку • Ректор • Декани • Правне службе факултета и универзитета 	30.09.2017. год.
	<p>23.2 Подстицање аплицирања и коришћења средстава из фондова Европске Уније за унапређење истраживачке инфраструктуре, набавку савремене опреме и сл.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • Проректор за међ. сарадњу • Канцеларија за међународне пројекте • Декани 	Од школске 2016/17 и на даље у континуитету
	<p>23.3 Подстицање институционалне сарадње са другим универзитетима у земљи у циљу рационалнијег коришћења расположиве истраживачке инфраструктуре и опреме.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • Центар за трансфер знања 	Од школске 2017/18 и на даље у континуитету

24. УСЛОВИ РАДА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери требало би да обезбеде услове рада за све истраживаче, укључујући и оне са инвалидитетом, који омогућавају где је примерено, одговарајућу флексибилност каква се подразумева за успешно спровођење истраживања у складу са постојећом националном регулативом, затим националним или секторским колективним уговорима.</i></p> <p><i>Исто тако, требало би да се обезбеде услови рада који и мушкарцима и женама истраживачима омогућавају усклађивање породичног живота и посла, деце и каријере.</i></p> <p><i>Посебна пажња требало би да буде посвећена, између осталог и флексибилном радном времену, раду на одређено време, раду на даљину и плаћеном одсуству, као и одговарајућим финансијским и административним одредбама које уређују таква питања."</i></p>	<p>24.1 (заједничка активност са 23.1) Подстицање издвајања средства за науку и уметност на државном нивоу (кампање, трибине, отворени састанци, округли столови и сл.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за науку • Ректор • Декани • Правне службе факултета и универзитета 	30.09.2017. год.
	<p>24.2 Подстицање флексибилности услова рада у сваком погледу, уз контролу ефикасности коришћења радног времена или увођења периодичне независне евалуације рада запослених.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Комисије за обезбеђење квалитета на факултетима • Руководиоци пројеката, координатори истраживања, ментори • Службе за кадровска питања на факултетима и универзитетима 	Од школске 2017/18 и на даље у континуитету

25. СТАБИЛНОСТ И ТРАЈНОСТ ЗАПОСЛЕЊА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<i>"Послодавци и/или финансијери требало би да обезбеде да рад истраживача не буде на било који начин ометан због несигурности и неизвесности уговора о раду и у том смислу морају да се обавезу да, што је више могуће, повећају стабилност услова запослења за истраживаче, примењујући и држећи се начела описаних у ЕУ Директиви о раду на одређено време."</i>	25.1 Анализа усклађености универзитетских и факултетских правилника са одредбама ЕУ повеље и кодекса и ЕУ Директиве о раду на одређено време и усклађивање у потребним елементима.	<ul style="list-style-type: none"> • Стручне службе универзитета • Правне службе факултета 	30.06.2017. год.
	25.2 Анализа усклађености процедуре и услова реизбора у исто звање са ЕУ нормативима и праксом на универзитетима.	<ul style="list-style-type: none"> • Стручне службе универзитета • Правне службе факултета 	31.12.2017. год.

26. ФИНАНСИРАЊЕ И ПЛАТЕ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери требало би да обезбеде истраживачим праведне и повољне услове финансирања и/или плату са одговарајућим уредбама о социјалним правима (укључујући боловање и породилшко одсуство, пензијско осигурање и погодности за незапослене), у складу с постојећим националним законодавством и са националним и секторским колективним уговорима.</i></p> <p><i>Овакав систем треба да укључује све истраживаче на свим нивоима професионалне каријере, укључујући и младе истраживаче, у складу са њиховим правним статусом, радним учинком и нивоом квалификације и/или одговорности."</i></p>	<p>26.1 Заједнички рад са осталим универзитетима на припреми иницијативе на националном нивоу за прецизније дефинисање статуса истраживача на факултетима и обезбеђивања стабилног и стимулативног финансирања њиховог рада.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за науку • Ректор • Декани • Правне службе факултета и универзитета 	30.06.2018. год.
	<p>26.2 Дефинисати и установити методологију вредновања и награђивање успешних руководица групе истраживача и/или самосталних истраживача</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Стручна већа универзитета • Ректор • НН Већа факултета • Декани 	31.12.2016. год.

27. РАВНОМЕРНА ПОЛНА ЗАСТУПЉЕНОСТ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери би требало да имају за циљ репрезентативну равнотежу полова на свим нивоима институције, укључујући и ниво менторства и управљања. То би требало да буде постигнуто на начелима политике једнаких могућности код запошљавања и током каснијих фаза каријере, али без давања предности над критеријумима, квалитета и способности.</i></p> <p><i>Како би се обезбедило једнак третман, комисије за селекцију, оцењивање и избор такође морају да буду одговарајуће уравнотежене са обзиром на полну равноправност."</i></p>	<p>27.1 Даље јачање свести на факултетима о потреби обезбеђивања полне равноправности. Посебну пажњу посветити факултетима са исподпросечним бројем истраживача и наставника женског пола (у Србији је, у просеку, 43% истраживача женског пола)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • НН Већа факултета • Савети факултета • Сенат универзитета 	<p>Од школске 2016/17 и на даље у континуитету</p>
	<p>27.2 Анализа могућности и промоција запошљавања истраживача са пола радног времена, уколико је потребно, да би се адекватно уклопиле породичне и професионалне обавезе.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Декани • НН Већа факултета • Проректор за науку • Ректор 	<p>Од школске 2017/18 и на даље у континуитету</p>

28. НАПРЕДОВАЊЕ У КАРИЈЕРИ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери истраживача неопходно је да формулишу, по могућности у оквиру кадровске службе, специфичну стратегију професионалног развоја за истраживаче у свим фазама каријере, без обзира на њихов уговорни статус, укључујући и истраживаче с уговором о раду на одређено време.</i></p> <p><i>Такође, менторе би требало укључити као подршку и саветнике за лични и професионалан развој истраживача, мотивишући их и доприносећи смањењу несигурности у њиховом будућем професионалном развоју.</i></p> <p><i>Све истраживаче требало би упознати са таквим одредбама и плановима."</i></p>	<p>28.1 Развој и имплементација курсева као обавезног дела едукације истраживача (управљање каријером, вештине комуникације и преговарања, стварање и процена могућности, управљање пројектима, иновације, итд.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Радни тим за реализацију пројекта Re@WBC • Ментори/супервизори • Центар за доживотно учење 	<p>31.12.2017. год.</p>

29. ВРЕДНОВАЊЕ МОБИЛНОСТИ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p>"Послодавци и/или финансијери морају да препознају важност географске, међусекторске, интердисциплинарне, трансдисциплинарне и виртуалне мобилности, затим мобилности између јавног и приватног сектора као један од важних елемената у унапређењу знања и професионалног развоја на свим нивоима професионалног развоја истраживача.</p> <p>Стога би они требали да обезбеде такве могућности које ће бити саставни део стратегије професионалног развоја и да у потпуности цене и препознају свако искуство мобилности током напредовања у каријери и оцењивања истраживача.</p> <p>То такође захтева увођење неопходних административних инструмената који ће омогућити преносивост пројектних средстава и социјалних одредби у складу с националним законодавством."</p>	<p>29.1 Иницијатива за стварање адекватног подстицајног националног и институционалног оквира, као и стварање услова и подстицаја мобилности пост-доктораната.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за науку • Ректор • Декани • Правне службе факултета и универзитета 	31.12.2017 год.
	<p>29.2 Подстицање стручног усавршавања и других облика мобилности свих истраживача кроз стварање универзитетских мрежа за мобилност истраживача.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Проректор за науку • Катедре/департмани факултета • Канцеларија за међ. сарадњу 	Од школске 2017/18 и на даље у континуитету
	<p>29.3 Поспешивати повратак истраживача из иностранства у Србију и потенцирати потребу усвајања националног оквира за обезбеђивање услова за запошљавање истраживача повратника, њихов даљи развој и усавршавање.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за науку • Ректор • Декани 	Од школске 2017/18 и на даље у континуитету

30. ДОСТУПНОСТ САВЕТОВАЊА О КАРИЈЕРИ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<i>"Послодавци и финансијери требало би да понуде истраживачима професионално саветовање и помоћ при тражењу посла, било на матичној институцији или кроз сарадњу с другим структурама, и то на свим нивоима професионалног развоја и без обзира на уговорни статус истраживача."</i>	30.1 Интензивније укључивање Центра за развој каријере и саветовање студената са циљем што бољег и квалитетнијег саветовања и вођење каријера свршених студената, нарочито доктораната и пост-доктораната.	<ul style="list-style-type: none"> • Центар за развој каријере и саветовање студената 	31.01.2017. год.

31. ПРАВА ИНТЕЛЕКТУАЛНЕ СВОЈИНЕ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери требало би да омогуће истраживачима, на свим нивоима професионалне каријере, да искористе одређену корист (ако је могуће) из њихових истраживачко-развојних (Р&Д) резултата кроз законску заштиту, а нарочито кроз одговарајућу заштиту права интелектуалне својине, укључујући ауторска права.</i></p> <p><i>Начела и пракса треба тачно да одреде која права припадају истраживачима и/или, где је то применљиво, њиховим послодавцима и трећим странама, укључујући екстерне комерцијалне и индустријске организације, као што је одређено у посебним уговорима о сарадњи или другим типовима споразума."</i></p>	<p>31.1 Унапредити универзитетска правила о заштити интелектуалне својине.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Правне службе факултета и универзитета • Проректор за науку • Ректор 	31.12.2017.
	<p>31.2 Развити механизме информисања и едукације о правима интелектуалне својине.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Информатичке службе факултета и универзитета • Проректори за НИР • НН Већа факултета • Декани 	Септембар 2017. и на даље у континуитету

32. КОАУТОРСТВО			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"При оцењивању запослених на институцији требало би да се позитивно гледа на коауторство и сматрати га доказом конструктивног приступа приликом спровођења истраживања.</i></p> <p><i>Послодавци и/или финансијери требало би да развију стратегије, праксе и методологије којима би обезбедили свим истраживачима, укључујући и младе истраживаче, потребне оквирне услове како би имали право да буду препознати и/или цитирани, у контексту њиховог стварног доприноса, као коаутори радова, патената и др., или како би самостално објавили резултате својих истраживања (независно од својих ментора)."</i></p>	<p>32.1 Подстицати сарадњу са међународним истраживачким групама и коауторство са њима (пројекти, радови, итд).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за међ. сарадњу • Продекани за НИР • Ментори/супервизори • Руководиоци пројеката 	<p>Од школске 2016/17 и на даље у континуитету</p>

33. НАСТАВА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Настава је основно средство структурирања и дисеминације знања и из тог разлога требало би да се посматра као вредна опција на путу професионалног развоја истраживача. Ипак, обавезе истраживача у оквиру наставе не би смеле да буду преобимна и не би смеле да спречавају истраживаче, нарочито на почетку каријере, у спровођењу својих истраживачких активности.</i></p> <p><i>Послодавци и/или финансијери требало би да омогуће да обавезе у оквиру наставе буду вредноване на одговарајући начин и узете у обзир у систему оцењивања рада истраживача, као и да време које искусни истраживачи посвећују образовању млађих истраживача буде урачунато као део њихове наставне обавезе.</i></p> <p><i>Одговарајуће усавршавање у предавачким и менторским активностима требало би да буде саставни део професионалног развоја истраживача."</i></p>	<p>33.1 Дефинисати препоруке за максимално ангажовање младих истраживача у настави како се не би нарушавала динамика истраживања која се спроводе.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Катедре • Продекани за наставу • НН Већа факултета 	30.06.2017.
	<p>33.2 Развити систем усавршавања и едукације младих истраживача (асистената, истраживача-приправника, истраживача-сарадника) за рад у настави.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Катедре факултета • Продекани за наставу • Ментори/супервизори • НН Већа факултета 	Од школске 2017/18 и на даље у континуитету

34. ПРИТУЖБЕ/ЖАЛБЕ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери требало би да успоставе, у складу с националним законима, одговарајуће процедуре, могуће и у облику непристрасне особе (попут заштитника грађана/омбудсман) која би се бавила жалбама/ притужбама истраживача, укључујући и оне које се тичу сукоба између ментора и младог истраживача.</i></p> <p><i>Такви поступци би требало да омогуће читавом истраживачком особљу поверљиву и неформалну помоћ у решавању сукоба, спорова и повреда права везаних за рад, у сврху промовисања поштеног и непристрасног односа у оквиру институције и побољшавања свеопштег квалитета радне средине."</i></p>	<p>34.1 Дефинисање дужности Етичког комитета УНИКГ и његових органа да преузимају и саветодавну функцију у могућим споровима и сукобима.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Правне службе факултета и универзитета • Етички комитет 	31.12.2017.
	<p>34.2 Анализа оправданости увођења функције омбудсмана за заштиту права истраживача на нивоу УНИКГ који би био посебан орган Етичког комитета и који би посредовао у решавању проблема на релацијама истраживач-руководилац истраживања, докторант-ментор, истраживач/наставник-институција и сл.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ректор • Генерални секретар • Правна служба универзитета • Етички комитет 	30.06.2017.

35. УЧЕШЋЕ У ОРГАНИМА УПРАВЉАЊА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери истраживача требало би да укључују истраживаче у релевантне органе обавештавања, саветовања и управљања у институцијама у којима раде.</i></p> <p><i>Њихово појављивање у поменутим органима омогућила би им заштиту и промоцију личних и колективних интереса истраживача као професионалаца, али и активно би доприносили раду институције."</i></p>	<p>35.1 Промовисати потребу промене правилника на факултетима који би омогућили учешће истраживача у одређеним органима и телима (НН Већа, Савет, Већа студијских програма, различите комисије итд.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за НИР • Стручне службе факултета 	<p>31.12.2018.</p>

УСАВРШАВАЊЕ

36. ОДНОС СА МЕНТОРОМ/МЕНТОРИМА			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Истраживачи у фази усавршавања требало би да успоставе коректан и квалитетан однос са својим ментором/менторима као и са осталим представницима факултета/департмана/катедри како би у потпуности могли да искористе све предности такве сарадње.</i></p> <p><i>То свакако укључује евиденцију напретка у раду и резултата истраживања, затим осигуравање повратне информације путем извештаја и семинара, примена такве повратне информације и деловање у складу са договореним роковима, контролним тачкама и резултатима истраживања."</i></p>	<p>36.1 Интерна анализа и пракса факултета/ катедри у оквиру побољшавања квалитета односа ментора и докторанта.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Катедре • Продекани за НИР • НН Већа факултета 	<p>Од школске 2016/17 и на даље у на годишњем нивоу</p>

37. МЕНТОРСКЕ И УПРАВЉАЧКЕ ДУЖНОСТИ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Искусни истраживачи требало би да посвете посебну пажњу својој вишеструкој улози супервизора, ментора, саветника у професионалном развоју, лидера, координатора пројекта, менаџера и научног предавача. Они таква задужења требају да извршавају у складу са највишим професионалним стандардима.</i></p> <p><i>У односу на њихову улогу супервизора или ментора, искусни истраживачи требало би да граде конструктиван и позитиван однос с младим истраживачима како би се створили услови за ефикасан трансфер знања и успешан професионални развој младих истраживача у наредном периоду."</i></p>	<p>37.1 Праћење и анализа напредовања и остварених резултата истраживача /доктораната у истраживачком, научном и наставном ради</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Катедре/департмани факултета • Продекани за НИР • НН Већа факултета 	<p>Од школске 2016/17 и на даље у на годишњем нивоу</p>

38. КОНТИНУИРАНИ ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"У свим фазама свог професионалног развоја, истраживачи би требало да теже непрекидном усавршавању кроз редовно усавршавање и проширивање спектра својих вештина и знања.</i></p> <p><i>То се може постићи на разне начине укључујући, али не ограничавајући се на, формално усавршавање, радионице, конференције и е-учење."</i></p>	<p>38.1 Обезбеђивање програма и средстава за подстицање развијања нових знања, вештина и компетенција младих истраживача.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Проректор за науку • Продекани за НИР 	<p>Од школске 2017/18 и на даље у континуитету</p>
	<p>38.2 Стимулисати увођење нових и коришћење постојећих програма целоживотног образовања.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Информатичке службе факултета и универзитета • Центар за развој каријере и саветовање • Центар за трансфер знања 	<p>Од школске 2017/18 и на даље у континуитету</p>
	<p>38.3 Стимулисати едукацију и усавршавање наставника за рад у настави на нивоу факултета/универзитета, уз стимулисање рада са привредом.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Продекани за наставу • Центар за трансфер знања • Информатичке службе факултета и универзитета 	<p>Од школске 2017/18 и на даље у континуитету</p>

39. ДОСТУПНОСТ ОБУКЕ И КОНТИНУИРАНО ОБРАЗОВАЊЕ			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери требало би да обезбеде истраживачима на свим нивоима професионалног развоја, без обзира на уговорни статус, могућност професионалног развоја и повећања вероватноће за запослење кроз приступ мерама за континуални развој вештина и компетенција.</i></p> <p><i>Такве мере требало би константно да буду оцењиване у смислу њихове доступности, искоришћења и ефикасности у побољшавању вештина, компетенција и запослења."</i></p>	<p>39.1 (заједничка активност са 38.1 и 38.2) Подстицање континуалног усавршавања истраживача кроз унапређени систем теорије и праксе на факултетима, универзитету и привреди.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Центар за трансфер знања • Продекани за НИР • Катедре/департмани факултета • Ментори/супервизори 	<p>Од школске 2017/18 и на даље у континуитету</p>

40. МЕНТОРСТВО			
Начело повеље за истраживаче	Активности које је потребно предузети	Одговорне институције, органи или појединци	Рок за спровођење активности
<p><i>"Послодавци и/или финансијери требало би да задуже једну особу којој би се млади истраживачи обраћали у вези испуњавања својих професионалних обавеза, и о томе треба информисати те истраживаче.</i></p> <p><i>Оваквим споразумом требало би да се јасно дефинише да су предложени ментори довољно/неоспорно стручни за надзор/руковођење истраживањем, и да имају времена, знања, искуства, стручности и преданости да могу да понуде младом истраживачу одговарајућу подршку и да обезбеде потребне услове за развој и оцењивање, као и неопходан механизам повратних информација."</i></p>	<p>40.1 Праћење и анализа оптерећења ментора у оквиру наставе у циљу постизања оптималног баланса са активностима везаним за едукацију и праћење рада и развоја докторанта.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Катедре/департмани факултета • НН Већа факултета • Ментори/супервизори • Декани 	<p>Од школске 2017/18 и на даље у континуитету</p>