

EUROPSKA POVELJA ZA ISTRAŽIVAČE I KODEKS O ZAPOŠLJAVANJU ISTRAŽIVAČA

Strategija ljudskih resursa za istraživače kroz primjenu Povelje i Kodeksa

I. ETIČKI I PROFESIONALNI ASPEKTI

1. SLOBODA ISTRAŽIVANJA

Istraživači trebaju usmjeriti vlastita istraživanja na dobrobit čovječanstva i na pomicanje granica istraživačkih spoznaja, pri čemu trebaju imati zajamčenu slobodu misli i izražavanja, te slobodu određivanja metoda rješavanja problema, sukladno priznatim etičkim principima i praksama.

Međutim, istraživači bi trebali prepoznati ograničenja te slobode koja mogu proizaći iz pojedinih 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 trebala ugroziti priznate etičke principe i prakse, koje su istraživači dužni poštivati.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (NN 123/10, 198/03,105/04, 174/04, 46/07, 45/09, 63/11 i 94/13, u nastavku ZZDVO) – čl. 2. st. 2. (t. 1.i 7.), čl. 4. st. 3., čl. 20., čl. 112</p> <p>Etički kodeks odbora za etiku u znanosti i visokom obrazovanju, usvojen na sjednici 13. studenog 2006. godine (ur.br.: 533-045-06-02, klasa: 640-01/06-04/06)</p> <p>Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/07, 8/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10)- čl. 68. st. 1.i 4.</p>	<p>Statut Instituta (od 02.08.2008.) čl. 8.- 9.- djelatnost Instituta</p> <p>Etički kodeks Instituta (od 21.12.2005.) - čl.11.- istraživanja i znanstveni rad</p> <p>Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i ustrojstvu radnih mjesta (pročišćeni tekst od 13.12.2012.)</p> <p>Pravilnik o mentorstvu asistentima Instituta Pilar (od 21. prosinca 2005.)</p> <p>-u tijeku je usklađenje propisa Instituta s općim aktima</p>	<p>Većina je istraživača Instituta na temelju provedene <i>Ankete</i> izrazila znatno zadovoljstvo stupnjem autonomije u istraživačkom radu, kao i poticanjem kreativnosti i etičnosti u znanstvenom radu (<i>Evaluacija</i>, 2013., str. 8: 5).</p>	<p>Uskladiti i informirati djelatnike Instituta s postojećim Etičkim kodeksom i novom zakonskom regulativom i praksom u znanosti. Djelatnici Instituta bit će informirani putem oglasnih ploča, tijekom radnih sastanaka te elektronske pošte i dr.</p>	<p>Od donošenja <i>Strategije</i>.</p> <p>Pravna služba Instituta. Predstavnici djelatnika Instituta. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća</p> <p>Vijeće za kvalitetu.</p> <p>Etičko povjerenstvo.</p>

2. ETIČKI PRINCIPI

Istraživači bi trebali poštivati priznate etičke prakse i temeljne etičke principe primjenjive na njihovo znanstveno područje kao i etičke standarde kako je dokumentirano u različitim nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim Etičkim kodeksima primjenjive.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO - čl. 2. st. 2. i čl. 37. st. 3.- oduzimanje znanstvenog zvanja u slučajevima teških povreda etičkog kodeksa)</p> <p>Za promicanje etičkih načela u znanosti ZZDVO-om je ustrojen Odbor za etiku, etički kodeks i etička povjerenstva (čl.112.)</p>	<p>Statut Instituta (od 02.08.2008) - čl.8.i 9. -djelatnost Instituta</p> <p>Etički kodeks Instituta (od 21.12.2005.) - čl.11. - istraživanja i znanstveni rad</p> <p>Poslovnik o radu Etičkog povjerenstva (od 21.12.2005.) - čl.2.i 3.</p>	<p>Istraživači Instituta u potpunosti poštuju etičke principe i postojeće standarde regulirane kroz razne kodekse za područje društvenih i humanističkih znanosti. Do sada nije bilo prigovora na rad djelatnika Instituta.</p>	<p>Održavati i unaprjeđivati razinu etičkog profesionalizma u Institutu i upoznavati novo zaposlene djelatnike s postojećim etičkim principima i praksama na njihovom znanstvenom području. Djelatnici Instituta biti će informirani putem oglasnih ploča, tijekom radnih sastanaka, te elektronske pošte i dr.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Svi djelatnici.</p>

3. PROFESIONALNA ODGOVORNOST

Istraživači trebaju poduzeti svaki napor kako bi osigurali da su njihova istraživanja društveno važna i da ne ponavljaju već provedena istraživanja.

Oni su dužni izbjegavati plagijarizam bilo koje vrste i pridržavati se principa intelektualnog vlasništva i zajedničkog vlasništva nad podacima u slučaju istraživanja provedenih u suradnji s supervizorom/supervizorima i/ili drugim istraživačima. Potreba za validiranjem novih saznanja na način da su provedeni eksperimenti ponovljivi ne smatra se plagijarizam, pod uvjetom da se jasno navede koji podaci se provjeravaju.

Istraživači trebaju osigurati, ako se bilo koji dio njihovog posla delegira, da je osoba kojoj je isti delegiran kompetentna izvršiti taj posao.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO - čl. 37. st. 2 t. 2. i čl. 82. st. 3.	Etički kodeks Instituta - čl. 6 i čl. 12.	Profesionalna odgovornost istraživača Instituta zajamčena je kontinuiranom evaluacijom njihova rada, kao i redovitim vrednovanjem profesionalne izvedbe. Sukladno tome istraživači poštuju temeljne znanstveno – istraživačke principe i teže relevantnim znanstvenim postignućima (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8: 9). Osim toga, ravnatelj Instituta redovito informira Znanstveno vijeće o eventualnim problemima vezanim uz pritužbe na rad djelatnika, a predsjednik Znanstvenog vijeća jednom godišnje prikuplja od svih djelatnika popis njihovih znanstvenih aktivnosti. Uz to, rad znanstvenih novaka redovito se evaluira od strane njihovih mentora.	Kontinuirano upoznavati istraživače, napose mlade znanstvenike, s odredbama Etičkog kodeksa kojim je propisana profesionalna odgovornost djelatnika Instituta. Izrada brošure kojom bi se znanstvenici upoznali s relevantnim etičkim i profesionalnim odgovornostima djelatnika Instituta.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća. Etičko povjerenstvo.

4. PROFESIONALIZAM

Istraživači trebaju biti upoznati sa strateškim ciljevima koji ravnaju njihovim istraživačkim okruženjem i mehanizmima financiranja istraživanja, te trebaju zatražiti sve potrebna odobrenja prije početka istraživanja ili pristupanja dobivenim resursima.

Oni su dužni svoje poslodavce, davatelje sredstava ili supervizore izvijestiti o eventualnom kašnjenju, redefiniranju ili završetku projekta, ili poslati obavijest u slučaju da je projekt prijevremeno prekinut ili zaustavljen iz bilo kojeg razloga.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO-čl. 3., čl. 111. Zakon o obveznim odnosima	Prilikom formulacije predmeta istraživanja i ciljeva projekata istraživači nastoje udovoljiti zahtjevima istraživačkog okruženja te odgovoriti na relevantna društvena pitanja. Ravnatelj Instituta, voditelj programa i voditelji projekata tijekom prijave novih projekata planiraju budžete i redovito tijekom projektnog razdoblja (a najmanje jednom godišnje) izvještavaju Upravno vijeće i Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta o svim aspektima istraživačkog rada na projektu i načinu trošenja projektnih sredstava.	Institut osigurava potrebne uvjete za profesionalno – istraživačko okruženje, koje omogućava ostvarivanje zadanih projektnih ciljeva. Stručne službe Instituta redovito informiraju djelatnike o svim promjenama u zakonskoj regulativi kao i o mehanizmima ostvarivanja projektnih ciljeva. Praksa je Instituta da se redovno podnose financijska izvješća poslodavcima, davateljima sredstava ili supervizorima. (<i>Evaluacija, 2013., str. 7: 5</i>).	Nastaviti postojeću istraživačku praksu i uskladiti s novom zakonskom regulativom.	Od donošenja <i>Strategije</i> . Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća. Vijeće za kvalitetu

5. UGOVORNE I PRAVNE OBAVEZE

Istraživači na svim razinama moraju biti upoznati s nacionalnim, sektorskim ili regionalnim propisima koji reguliraju obuku i/ili radne uvjete. To uključuje propise iz područja intelektualnog vlasništva, te zahtjeve i uvjete bilo kojeg od davatelja sredstava ili sponzora, nezavisno o prirodi njihovog ugovora. Istraživači su dužni pridržavati se takvih propisa tako što će dostaviti zatražene rezultate (npr. radove, publikacije, patente, izvješća, razvijanja novih proizvoda itd.) sukladno odredbama i uvjetima ugovora ili jednako važećeg dokumenta.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO - čl. 16</p> <p>Zakon o obveznim odnosima</p> <p>Zakon o radu (osobito Glava XI. - Izumi i tehnička unapređenja radnika)</p>	<p>Istraživači dobivaju informacije o ugovornim i pravnim obvezama na ove načine:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pravna služba upoznaje istraživače s radnim uvjetima pri zapošljavanju. 2. Voditelji projekata potpisivanjem ugovora o radu na projektu, a istraživači pristajanjem da sudjeluju radom na projektu, preuzimaju sve obveze koje reguliraju obuku i radne uvjete te propise o intelektualnom vlasništvu. 3. Stručni suradnik za međunarodne projekte upoznaje istraživače s uvjetima natječaja i mogućim obvezama. 	<p>Uprava i stručne službe Instituta i sindikalna podružnica ažurno izvještavaju sve djelatnike o propisima koji reguliraju obuku i/ili radne uvjete te propisima iz područja intelektualnog vlasništva, kao i zahtjevima i uvjetima bilo kojeg od davatelja sredstava (<i>Evaluacija</i>, 2013., str. 7: 1 - 4).</p>	<p>Nastaviti s pozitivnom praksom Instituta.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Nadležna tijela Instituta. (pravna služba, voditelji projekata, stručni suradnik za međunarodne projekte)</p>

6. ODGOVORNOST

Istraživači moraju biti svjesni činjenice da imaju odgovornost prema svojim poslodavcima, davateljima sredstava ili drugim povezanim državnim ili privatnim tijelima, kao i, više na etičkoj osnovi, prema cjelokupnom društvu. Posebice, istraživači koji se financiraju iz državnih sredstava su također odgovorni za efikasno korištenje novca poreznih obveznika. Shodno tome, dužni su poštivati principe korektnog, transparentnog i efikasnog financijskog upravljanja i surađivati u svakoj ovlaštenoj reviziji svojih istraživanja, bez obzira na to da li su ju naručili njihovi poslodavci/davatelji sredstava ili etički odbori.

Metode prikupljanja i analize podataka, dobiveni podaci i, kada je primjenjivo, pojedinosti o podacima moraju biti dostupni za interne i eksterne kontrole, kada je to potrebno i kada to nalože kompetentna nadležna tijela.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO - čl. 109. - 111.f.	Etički kodeks Instituta. Potpisivanjem ugovora o radu, znanstvenici preuzimaju sva prava i obveze prema Poslodavcu.	Prilikom sklapanja ugovora o radu ili drugim ugovorima, svaki se djelatnik upoznaje sa svojim obvezama prema Poslodavcu. Tijekom provedbe projekata istraživači poštuju principe korektnog, transparentnog i efikasnog financijskog upravljanja, o čemu ponajprije vode računa voditelji projekata i stručna tijela (Pravna služba, Računovodstvo). Poseban dio odgovornosti za korištenje sredstava snose ravnatelj i Upravno vijeće.	Nastaviti s pozitivnom praksom Instituta.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća

7. DOBRA PRAKSA U ISTRAŽIVANJIMA

Istraživači trebaju u svakom trenutku upražnjavati sigurne radne prakse, sukladno nacionalnom zakonodavstvu, uključujući poduzimanje potrebnih zdravstvenih i zaštitnih mjera te mjera oporavka kod informacijsko-tehnoloških katastrofa, npr. razvijanjem djelotvornih strategija izrade sigurnosne kopije podataka. **Oni također moraju biti upoznati s važećim nacionalnim zakonskim obvezama vezanim uz zaštitu podataka i zaštitu povjerljivosti podataka te poduzeti potrebne korake kako bi iste svakodobno ispunjavali.**

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO- čl. 20. st. 1.(„Znanstveni rad ne podliježe nikakvim ograničenjima ili formalnim zahtjevima osim onih koja proizlaze iz (...) zaštite ljudskih prava te 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>Zakon o zaštiti na radu (NN 59/96, 94/96, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08, 75/09 i 143/12)- čl. 80.-82.</p> <p>Zakon o zaštiti osobnih podataka (NN 103/03, 118/06, 41/08, 130/11, 106/12) - čl. 6.-7. i 11.-12.</p>	<p>Pravilnik o zaštiti na radu Instituta (od 04.07.2011.)</p> <p>Pravilnik o zaštiti od požara (od 04.07.2011.)</p> <p>Etički kodeks Instituta (čl.2.)</p>	<p>Istraživači su upoznati sa postojećom zakonskom regulativom na referentnom području i u skladu s time poduzimaju potrebne mjere pohrane i zaštite podataka kako bi osigurali povjerljivost podataka.</p> <p>Služba održavanja računalne mreže redovito informira djelatnike Instituta o potrebi zaštite podataka i preporučenim mjerama pohranjivanja istih.</p>	<p>Služba održavanja računalne mreže će putem elektronske pošte i na druge prikladne načine (npr. stručne skupove, radionice) nastaviti kontinuirano informirati djelatnike Instituta s mjerama pohrane i zaštite podataka u skladu s razvojem informatičke tehnologije.</p> <p>Razvoj zajedničke baze za pohranu podataka.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Nadležna tijela Instituta i njeni izabrani predstavnici (Služba održavanja računalne mreže).</p> <p>Vijeće za kvalitetu</p>

8. OBJAVLJIVANJE I KORIŠTENJE PODATAKA

Svi istraživači trebaju se pobrinuti, sukladno svojim ugovornim obvezama, da se rezultati njihovih istraživanja objavljuju i koriste, tj. komuniciraju, prenose u druga istraživačka okruženja ili, kada je primjenjivo, komercijaliziraju. Posebice se od viših istraživača očekuje da preuzmu inicijativu kako bi se osiguralo da su istraživanja plodonosna i da se rezultati ili koriste komercijalno ili objave javno (ili oboje) kada se za to pojavi prilika.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>ZZDVO - čl. 2. st. 2 t. 3.</p> <p>Zakon o pravu na pristup informacijama (NN 25/13)</p>	<p>Etički kodeks Instituta - čl. 11.-12.</p>	<p>Ustaljena je praksa djelatnika Instituta da se njihova znanstvena postignuća redovito referiraju u relevantnim bazama podataka. Istraživači u svom radu teže da njihova istraživanja budu, ne samo društveno primjenjiva, već i komercijalno validna (npr. na projekte za treće naručitelje).</p>	<p>Nastaviti s pozitivnom praksom Instituta (objavama na internetskim stranicama Instituta), te razviti institut elektronskog biltena (newsletter).</p> <p>Razraditi model kojim bi se u većoj mjeri poticalo i vrednovalo objavljivanje u relevantnim međunarodnim časopisima.</p> <p>Pravilnikom o uvjetima izbora na znanstvena radna mjesta definirala bi se potreba objavljivanja u relevantnim znanstvenim časopisima.</p> <p>Kontrola redovnog upisa radova u znanstvene baze.</p> <p>Omogućiti pristup relevantnim znanstvenim bazama.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća.</p> <p>Vijeće za kvalitetu</p>

9. UKLJUČENOST U JAVNI ŽIVOT

Istraživači se trebaju pobrinuti da se društvo u cjelini upozna s njihovim istraživačkim aktivnostima na način da budu razumljive i osobama koje nisu stručne u danom području, te na taj način doprinijeti javnom razumijevanju znanosti. Direktno uključivanje u javni život pomoći će istraživačima da bolje razumiju interese javnosti za prioritete u znanosti i tehnologiji te prevladavajuće probleme javnosti.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO - čl. 2. st. 2. t. 3. i st. 3. t. 2. i 10.	Statut Instituta - čl. 70.	Institucijska je praksa redovito sudjelovanje istraživača u javno - društvenom diskursu, kako bi javnost bila upoznata s rezultatima njihova znanstvena rada. Također, dio djelatnika Instituta aktivno je uključeno u javni život kroz sudjelovanje u raznim medijima, nevladinim udrugama i političkom životu..	Nastaviti i dodatno proširiti upoznavanje šire javnosti s rezultatima i dostignućima znanstvenog rada djelatnika Instituta. Potrebno je osnivanje Odjela zaduženog za odnose s javnošću.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća Vijeće za kvalitetu

10. NEDISKRIMINACIJA

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava neće diskriminirati istraživače na bilo koji način na osnovi roda, spola, dobi, etničke, nacionalne ili socijalne pripadnosti, religije ili vjerovanja, seksualne orijentacije, jezika, invalidnosti, političkog mišljenja ili socijalnog ili ekonomskog stanja.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Ustav - čl. 14. i 15. Zakon o radu - čl. 5. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12) Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08)	Pravilnik o radu Instituta (od 08.07. 2010.) - čl. 14.	Djelatnici Instituta smatraju kako ne postoji diskriminacija prema dobnoj, spolnoj ili drugoj osnovi te kako se dovoljno pažnje posvećuje izbjegavanju iste (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8: 1).	Nastaviti s dobrom praksom Instituta.	Kontinuirano. Djelatnici Instituta.

11. SUSTAVI VREDNOVANJA / OCJENJIVANJA

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstva bi trebali uvesti **za sve istraživače**, uključujući i starije istraživače, evaluaciju/sustav procjene zbog redovne procjene njihove stručne izvedbe na transparentan način od strane nezavisnog (i u slučaju starijih istraživača, po mogućnosti međunarodnog) odbora.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 32. st. 5. i čl. 37.	Pravilnik o mentorstvu asistentima Instituta Pilar (od 21.12.2005.)	U Institutu se redovito provode evaluacije rada mladih istraživača (znanstvenih novaka – asistenata) (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8. Predsjednik Znanstvenog vijeća na godišnjoj razini prikuplja podatke o znanstvenom radu svih istraživača.	Nastaviti s redovitom evaluacijom rada istraživača sukladno postojećoj zakonskoj regulativi. Potrebno je razraditi model nagrađivanja najboljih istraživača. Izrada Pravilnika o vrednovanju rada asistenata, poslijedoktoranada i mentora.	Od donošenja <i>Strategije</i> . Poslodavac. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća Vijeće za kvalitetu

II. ZAPOŠLJAVANJE ISTRAŽIVAČA/ICA

12. ZAPOŠLJAVANJE ISTRAŽIVAČA/ICA

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da standardi za novačenje i primanje istraživača, posebice na početku karijere, budu jasno definirani i da olakšavaju pristup skupinama u nepriviligiranom položaju ili istraživačima koji se vraćaju istraživačkoj karijeri, uključujući predavačima (na bilo kojoj razini) koji se vraćaju istraživačkoj karijeri.

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava istraživača trebaju poštivati principe izložene u Kodeksu o novačenju istraživača pri imenovanju ili zapošljavanju istraživača.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Ustav RH- čl. 44. ZZDVO- čl. 31.- 46. Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja (NN 84/05, 100/06, 138/06, 120/07, 71/10, 116/10, 38/11)	Pravilnik o unutarnjem ustrojstvu i ustrojstvu radnih mjesta (pročišćeni tekst od 13.12.2012.) Statut Instituta - čl. 56.-65.	Prilikom sklapanja Ugovora o radu djelatnici su upoznati s jasno definiranim standardima zapošljavanja. Kriteriji za zapošljavanje i sam natječaj je definiran zakonskim propisima.	Nastaviti s informiranjem djelatnika Instituta s postojećim standardima zapošljavanja.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća

13. ZAPOŠLJAVANJE (Kodeks)

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju uvesti procedure zapošljavanja koje su otvorene, učinkovite, korisne i međunarodno usporedive, te krojene za vrstu mjesta za koje je raspisan natječaj.

Oglasi za istraživačko mjesto trebaju uključivati detaljan opis potrebnih znanja i kompetencija, ali ne smije biti specijaliziran do te mjere da obeshrabri potencijalne kandidate. Poslodavci trebaju uključiti opis radnih uvjeta i privilegija, uključujući mogućnosti napredovanja. Nadalje, vremensko razdoblje između dana objavljivanja oglasa za posao ili poziva za podnošenje molbi i roka za predaju molbi trebalo bi biti realistično.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 35.- 36. (rokovi , izbor u zvanje), čl. 40.-41. (izbor na radna mjesta) Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (NN 142/10)- čl. 8.-9. Zakon o strancima (NN 130/11, 74/13) Pravilnik o načinu utvrđivanja uvjeta za odobrenje privremenog boravka strancima u svrhu znanstvenog istraživanja (NN 92/12)	Izbor na znanstvena, suradnička i stručna radna mjesta obavlja Znanstveno vijeća Instituta na temelju javnog natječaja koji se objavljuje u Narodnim novinama, dnevnom tisku, službenim internetskim stranicama Instituta te portalu www. euraxess.hr	Prilikom zapošljavanja Institut poštuje postojeću zakonsku regulativu vezano za zapošljavanje, pritom uvažavajući međunarodnu znanstvenu praksu definiranu relevantnim zakonskim propisima.	Nastaviti s dobrom praksom Instituta.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća.

14. SELEKCIJA (Kodeks)

Odbori za selekciju trebaju se sastojati od članova iz raznih područja stručnosti i kompetencija te trebaju imati adekvatnu spolnu zastupljenost i, kada je to relevantno i izvedivo, trebaju uključivati članove iz različitih sektora (javnog i privatnog) i disciplina, uključujući i one iz drugih zemalja, te trebaju imati odgovarajuće iskustvo koje im omogućuje procijeniti kandidate. Kada god je to moguće, treba koristiti širok raspon selekcijskih praksa, poput angažiranja vanjskih stručnjaka i intervjua. Članovi selekcijske komisije trebaju biti adekvatno educirani.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 35. st. 2. (sastav povjerenstva)	Statut Instituta - čl. 59.-61. Za odabir kandidata putem javnog natječaja izabiru se kompetentni članovi povjerenstva (prema postojećim propisima i praksi Instituta). Nije bilo potrebe za angažiranjem vanjskih stručnjaka kao članova povjerenstva.	Velika većina ispitanika izjasnila se kako Povjerenstva za izbor djelatnika poštuju propisane selekcijske norme, pritom pravilno razmatrajući cjelokupan potencijal svih prijavljenih kandidata. U određenim slučajevima prisutna je praksa izbora međunarodnih članova Povjerenstava (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 6: 1 - 9).	Uskladiti selekcijske norme s novom zakonskom regulativom i praksama međunarodnog znanstvenog okruženja (natječaji za radna mjesta i izbori za znanstvena zvanja objavljuju se u Narodnim novinama i na EURAXESS portalu). Sam proces selekcije kandidata definiran je Pravilnikom o zapošljavanju te radom Izbornog povjerenstvu.	Od donošenja <i>Strategije</i> . Nadležna tijela Instituta i izabrani predstavnici djelatnika Instituta.

15. TRANSPARENTNOST (Kodeks)

Prije početka novačenja, kandidate treba informirati o postupku i kriterijima selekcije, o broju otvorenih mjesta i mogućnostima napredovanja. Po završetku selekcije trebaju biti obaviješteni o jakim i slabim stranama svojih molbi.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO – čl. 40. st. 4.. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (čl. 7.a- obveza javnog natječaja, obavještavanje o rezultatima natječaja)	U skladu s važećim aktima Instituta i dosadašnjoj praksi, kandidati se putem natječaja i razgovora s povjerenstvom upoznaju s uvjetima izbora, rada i mogućnostima napredovanja u Institutu. Po završetku selekcije svi kandidati se obavještavaju o izboru najboljeg kandidata.	Djelatnici se većinom slažu kako su kriteriji odabira, radni uvjeti, te mogućnosti napredovanja, kao i kompetencije i vještine kandidata, transparentno prikazani u natječajima i oglasima. Većina djelatnika smatra kako Povjerenstva za odabir kandidata po završetku selekcijskog postupka adekvatno informiraju kandidate o tijeku natječaja. (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 6: 5, 7). Sukladno Zakonu o radu svi kandidati informirani su o rezultatima Natječaja i imaju pravo u uvid u dokumentaciju ostalih kandidata.	Nastaviti s dobrom praksom Instituta. Predlaže se informiranje svih kandidata o prednostima i slabostima njihovih prijava.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća.

16. ODLUČIVANJE O PREDNOSTIMA KANDIDATA

U postupku selekcije treba uzeti u obzir cjelokupno iskustvo kandidata. U razmatranju njihovog ukupnog potencijala kao istraživača valja također uzeti u obzir njihovu kreativnost i stupanj samostalnosti. To znači da se o prednostima kandidata treba odlučivati i kvalitativno, a ne samo kvantitativno, uzimajući u obzir istaknute rezultate u smislu raznovrsnosti njihovog iskustva, a ne samo u broju publikacija. Shodno tome, na broj objavljenih radova treba gledati u kontekstu drugih širih evaluacijskih kriterija poput iskustva u nastavi, superviziji, timskom radu, prenošenju znanja, vođenju istraživanja, inovaciji i aktivnostima podizanja javne svijesti. U slučaju kandidata s iskustvom rada u proizvodnji, posebna se pažnja mora obratiti na njihov eventualni doprinos u području patenata, razvoja ili izuma.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO - čl. 43.a	Kod ocjenjivanja znanstvenog rada i doprinosa kandidata, povjerenstva vrednuju rad u području i na temama kojima se Institut bavi, te objavljene radove i sudjelovanje u nastavi na visokoškolskim ustanovama.	Djelatnici su većinom suglasni kako radni uvjeti osiguravaju da Povjerenstva za izbor pravilno razmotre cjelokupan potencijal kandidata kao znanstvenika, imajući u vidu njihovo iskustvo, kreativnost i stupanj samostalnosti (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 6: 3). Prilikom izbora znanstvenih novaka od strane za tu svrhu posebno formiranog Povjerenstva izrađena je evaluacijska platforma (ljestvica kriterija) koja omogućuje uvažavanje kvalitativnih i kvantitativnih prednosti pojedinih kandidata.	Nastaviti s aktivnostima Instituta u implementaciji evaluacijske platforme sukladno novoj zakonskoj regulativi. Sukladno navedenome izraditi Pravilnik o ustrojstvu radnih mjesta Instituta i Pravilnika o uvjetima izbora na znanstvena radna mjesta	Od donošenja <i>Strategije</i> . Izabrana tijela Instituta.

17. VARIJACIJE U KRONOLOŠKOM SLIJEDU ŽIVOTOPISA (Kodeks)

Pauze u karijeri ili varijacije u kronološkom slijedu životopisa ne treba penalizirati već ih treba smatrati evolucijom u karijeri te potencijalnim vrijednim doprinosom profesionalnom razvoju istraživača k multidimenzionalnoj karijeri. Kandidatima stoga treba biti dozvoljeno da predaju dokazima potkrijepljene životopise koji odražavaju reprezentativnu lepezu postignuća i kvalifikacija koje odgovaraju mjestu za kojeg se kandidat natječe.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu načela.	Sukladno zakonskoj regulativipraksa je Instituta da se prilikom zapošljavanja ne smatra negativnim ako je kandidat imao kraću pauzu u karijeri ili je promijenio područje znanstvenog interesa.	Velika većina djelatnika zadovoljna je institucijskom praksom koja omogućava usklađivanje obiteljskih s radnim obvezama, skraćeno radno vrijeme, rad na daljinu, doktorski dopust, porodični dopust i sl. (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8: 4).	Nastaviti s dobrom praksom Instituta.	Kontinuirano. Nadležna tijela Instituta.

18. PRIZNAVANJE ISKUSTVA MOBILNOSTI (Kodeks)

Svako iskustvo mobilnosti, npr. vrijeme provedeno u drugoj državi/regiji ili u drugom istraživačkom okruženju (javnom ili privatnom sektoru) ili prijelaz iz jedne discipline ili sektora u drugi, bilo u sklopu inicijalne obuke ili u kasnijem stadiju karijere, ili iskustvo virtualne mobilnosti, treba se smatrati vrijednim doprinosom u profesionalnom razvoju istraživača.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (NN 142/10) - čl. 47.-50.	Prilikom ocjenjivanja rada pojedinog znanstvenika pozitivno se vrednuju razni oblici mobilnosti.	Istraživače Instituta kontinuirano se potiče na veću akademsku mobilnost, kao i na aktivno promoviranje geografske i interdisciplinarnе mobilnosti, koja ovisi o financijskim mogućnostima projekta (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 9: 3).	Nastaviti s dobrom praksom Instituta. Predlažu se dodatne mjere i aktivnosti poticanje veće međunarodne mobilnosti. Pravilnikom o uvjetima izbora na znanstvena radna mjesta definirala bi se i važnost međunarodne mobilnosti znanstvenika.	Kontinuirano. Nadležna tijela Instituta.

19. PRIZNAVANJE KVALIFIKACIJA

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju omogućiti odgovarajuću procjenu i evaluaciju akademskih i profesionalnih kvalifikacija, uključujući neformalne kvalifikacije, svih istraživača, posebice u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti. Trebaju se informirati i u potpunosti upoznati sa pravilima, procedurama i standardima koji reguliraju priznavanje takvih kvalifikacija te, u skladu s tim, saznati što više o važećim nacionalnim propisima, konvencijama i pravilima o priznavanju kvalifikacijama putem svih dostupnih kanala.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Zakon o priznanju inozemnih obrazovnih kvalifikacija (NN broj 158/03, 138/06, 45/11)</p> <p>ZZDVO- čl. 85.- priznavanje inozemnih diploma i stručnih kvalifikacija</p> <p>Kriteriji za vrednovanje inozemnih visokoškolskih kvalifikacija (Agencija za znanost i visoko obrazovanje od 09.04.2008., Klasa: 602-06/08-01/52; Urbroj: 335-05-08-9)</p> <p>Konvencija o priznavanju visokoškolskih kvalifikacija (Međunarodni ugovor, 91/02)</p>	<p>Prilikom zapošljavanja Institut uzima u obzir sve nacionalne propise i pravila vezano za priznavanje kvalifikacija.</p>	<p>Agencija za znanost i visoko obrazovanje ovlaštena je za evaluaciju akademskih i profesionalnih kvalifikacija koje se provode unutar matičnih odbora. U skladu s time djelatnici Instituta redovito prolaze kroz postupak evaluacija i priznavanja kvalifikacija.</p>	<p>Redovito informirati djelatnike Instituta o postojećoj zakonskoj regulativi vezanoj za pravila, procedure i standarde kojima se reguliraju priznavanja kvalifikacija.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća.</p>

20. POZICIJA (Kodeks)

Stupanj potrebnih kvalifikacija treba biti usklađen sa zahtjevima mjesta koje se traži i ne smije biti postavljen previsoko. Priznavanje i vrednovanje kvalifikacija treba biti usmjereno na postignuća kandidata, a ne na njegove ili njezine okolnosti ili reputaciju u instituciji u kojoj je te kvalifikacije stekao/la. Budući da se profesionalne kvalifikacije mogu steći u ranoj fazi duge karijere, treba također uzeti u obzir obrasce cjeloživotnog profesionalnog razvoja.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO - čl. 31.- 46.	Statut Instituta- čl. 56.-65. Institut raspoređuje dodatne zadaće istraživačima u svim znanstvenim zvanjima i podržava njihov rad izvan Instituta. U skladu s financijskim mogućnostima podupire se sudjelovanje na znanstvenim skupovima, radionicama itd.	Institut potiče istraživače u sudjelovanju na domaćim i međunarodnim vanjskim (tržišnim) projektima, posebice podupirući suradnju s međunarodnim znanstvenim institucijama kroz organizaciju zajedničkih konferencija, radionica i drugih sličnih aktivnosti. Institut potiče istraživački i profesionalni razvoj pojedinog znanstvenika uvažavajući njihova prava i mogućnosti napredovanja u skladu s apsorpcijskim mogućnostima Instituta (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 9: 4).	Nastaviti s dobrom praksom Instituta.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća.

21. POSTDOKTORSKA IMENOVANJA (Kodeks)

Institucije koje imenuju istraživače postdoktorande trebaju definirati jasna pravila i nedvosmislene smjernice za zapošljavanje i imenovanje postdoktoranada, uključujući maksimalno trajanje i svrhu takvih imenovanja. Te smjernice trebaju uzeti u obzir prijašnje postdoktorsko iskustvo u drugim institucijama i trebaju prepoznati činjenicu da bi postdoktorski status morao biti prenosiv, i da bi mu prvotna svrha trebala biti pružanje dodatnih prilika za profesionalni razvoj u kontekstu dugoročnih izgleda za napredovanje u karijeri.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO - čl. 43	Statut Instituta	U skladu s postojećem zakonskom regulativom radno mjesto poslijedoktoranda dobiva se na temelju javnog natječaja, odnosno sklapanjem ugovora o radu na određeno vrijeme u trajanju od najviše četiri godine.	Uskladiti postojeće praksu Instituta sa zakonskom regulativom. Potrebno je izraditi evaluacijsku platformu za zapošljavanje postdoktoranata s detaljno razrađenim kriterijima. Sukladno navedenom izraditi Pravilnik o uvjetima izbora na znanstvena radna mjesta i Pravilnika o vrednovanju rada asistenata, poslijedoktoranada i mentora	Od donošenja <i>Strategije</i> . Nadležna tijela Instituta.

III. RADNI UVJETI I SOCIJALNA SIGURNOST

22. PRIZNAVANJE PROFESIJE

Svi istraživači u istraživačkom poslu trebaju biti priznati kao profesionalci te bi se prema njima trebalo ophoditi sukladno tome. S time treba početi od samog početka njihove karijere, dakle na postdiplomskom stupnju, i treba uključivati sve stupnjeve, bez obzira na nacionalnu klasifikaciju (npr. zaposlenik, postdiplomac, doktorand, postdoktorand, državni službenici).

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 21. i čl. 23. st. 2.	U Institutu se znanstvenici uvažavaju te se priznaje profesija a što je regulirano zakonskim propisima, Statutom i Pravilnikom o unutarnjem ustroju i ustrojstvu radnih mjesta.	Sukladno postojećem Pravilniku o unutarnjem ustroju i ustrojstvu radnih mjesta osigurana je primjerena sistematizacija radnih mjesta koja istraživačima osigurava pravedne uvjete na svim razinama njihove karijere, bez obzira na njihov položaj prema postojećem ugovoru o radu. Djelatnici su zadovoljni radnim okruženjem, koje je stimulativno i potencira istraživačke aktivnosti (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 7: 6; str. 8: 3).	Nastaviti s dobrom praksom Instituta.	Kontinuirano. Nadležna tijela Instituta.

23. ISTRAŽIVAČKO OKRUŽENJE

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da se stvori najstimulativnije moguće istraživačko ili edukativno okruženje koje pruža odgovarajuću opremu, sadržaje i **prilike**, uključujući prilike za suradnju na daljinu kroz istraživačke mreže, te da se poštuje nacionalna ili sektorska regulativa u području zdravlja i sigurnosti.

Davatelji sredstava trebaju osigurati odgovarajuće resurse za provedbu ugovorenog programa rada.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje- čl. 30. Zakon o radu (NN 149/09, 61/11 i 82/12) Zakon o zaštiti na radu (NN 59/96, 94/86, 114/03, 100/04, 86/08, 116/08, 75/09, 143/12)- čl. 17.-19., čl. 69.	Statut Instituta	Velika većina istraživača izrazila je zadovoljstvo postojećim uvjetima zdravstvenog i mirovinskog osiguranja, usklađenim s državnim i sektorskim zakonodavstvom. Rečenim Institut promiče pristup o odnosnim informacijama, te osigurava stimulativno istraživačko okruženje (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 7: 1 - 3). Administrator za projekte redovito informira djelatnike Instituta o nadolazećim konferencijama, mogućnostima stipendiranja, sudjelovanje u EU projektima i sl.	Nastaviti s dobrom praksom Instituta.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća. Vijeće za kvalitetu

24. RADNI UVJETI

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da radni uvjeti za istraživače, uključujući istraživače s invaliditetom, pružaju kada je to moguće fleksibilnost koja se smatra preduvjetom uspješnog istraživačkog rada sukladno važećem nacionalnom zakonodavstvu i nacionalnim i sektorskim kolektivnim ugovorima. Oni također trebaju nastojati stvoriti uvjete u kojima i žene i muškarci istraživači mogu uspješno usklađivati obiteljski život i posao, djecu i karijeru. Naročita se pozornost mora pridati, među ostalim, kliznom radnom vremenu, radu na pola radnog vremena, radu od kuće i neplaćenom dopustu, kao i potrebnim financijskim i administrativnim odredbama koje uređuju ta pitanja.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Ustav RH- čl. 57. i čl. 62. Zakon o radu - čl. 5. st. 3., čl. 33. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje - čl. 30. i čl. 43. ZZDVO- čl. 45. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba s invaliditetom (NN broj 143/02, 33/05)	Pravilnik o radu Instituta (od 08.07.2010.)	Djelatnici su izrazili znatno zadovoljstvo radnim uvjetima u pogledu uspješnog usklađivanja obiteljskih i radnih obaveza za muškarce i žene (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8: 4).	Nadalje poticati fleksibilne radne uvjete sukladno postojećoj zakonskoj regulativi.	Kontinuirano. Nadležna tijela Instituta. Vijeće za kvalitetu

25. STABILNOST I NEOGRANIČENO TRAJANJE ZAPOSLENJA

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da se izvedba istraživača ne dovodi u pitanje zbog nesigurnosti ugovora o radu i stoga se trebaju opredijeliti što je čvršće moguće za poboljšavanje sigurnosti zaposlenja istraživača, te na taj način ispuniti i poštivati principe i uvjete izložene u *Direktivi EU-a o radu na određeno vrijeme*.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Zakon o radu- čl. 10.-11. ZZDVO- čl. 42.</p>	<p>U Institutu se sklapaju ugovori o radu na neodređeno i određeno vrijeme: - Administracija- ugovor o radu na neodređeno vrijeme. - Znanstvena radna mjesta- ugovor o radu na neodređeno vrijeme- svakih pet godina reizbor odnosno napredovanje na više znanstveno radno mjesto. - Suradnička radna mjesta (asistenti i poslijedoktorandi)- ugovor o radu na određeno vrijeme. - Stručna radna mjesta (stručni suradnici i stručni savjetnici) - ugovor o radu na neodređeno vrijeme.</p>	<p>Djelatnici Instituta različito su ugovorno vezani za Poslodavca. Djelatnici u statusu znanstvenog novaka imaju ugovore na određeno vrijeme, dok ostali djelatnici u statusu od znanstvenog suradnika do znanstvenog savjetnika imaju ugovore na neodređeno vrijeme.</p>	<p>Upoznavati djelatnike Instituta s principima i uvjetima izloženim u Direktivi EU-a o radu na određeno vrijeme.</p>	<p>Od donošenja <i>Strategije</i>. Izabrani djelatnici i nadležna tijela Instituta.</p>

26. FINANCIRANJE I PLAĆE

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da istraživačima omoguće uživanje razumnih i privlačnih uvjeta financiranja i/ili plaća s adekvatnim i usporedivim odredbama zdravstvenog osiguranja (uključujući naknade za bolovanje, roditeljske naknade, mirovinska prava i naknade za nezaposlene) sukladno postojećem nacionalnom zakonodavstvu i nacionalnim i sektorskim kolektivnim ugovorima. Ovo se mora odnositi na istraživače u svim stadijima karijere, uključujući mlade istraživače, sukladno njihovom pravnom statusu, rezultatima i razini stručne spremlje i/ili odgovornosti.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Ustav RH- čl. 55.-56.</p> <p>Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (Glava I: Plaće i materijalna prava)</p> <p>Uredba o nazivima radnih mjesta i koeficijentima složenosti poslova u javnim službama</p> <p>Opće zakonodavstvo o socijalnom osiguranju i socijalnoj skrbi (zdravstveno osiguranje, mirovinsko osiguranje i dr.)</p>	<p>Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje (NN 142/10)</p>	<p>Plaće djelatnika Instituta određene su postojećim kolektivnim i drugim pravnim ugovorima.</p> <p>Više od polovine djelatnika Instituta izjasnilo se kako su im zajamčeni pravedni i poticajni uvjeti na svim razinama njihove karijere, bez obzira na oblik ugovora o radu (<i>Evalvacija</i>, 2013., str. 7: 6).</p>	<p>Poslodavac će sukladno financijskim i drugim mogućnostima osigurati adekvatne uvjete financiranja kako bi se poticao kvalitetni rad djelatnika Instituta.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Nadležna tijela Instituta. Sindikat.</p>

27. RAVNOMJERNA SPOLNA ZASTUPLJENOST

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju nastojati postići reprezentativnu spolnu zastupljenost na svim organizacijskim razinama, uključujući supervizijsku i upraviteljsku razinu. To valja postići na temelju politike jednakih mogućnosti pri zapošljavanju i u kasnijim stadijima karijere, ali bez da se istoj da prednost pred kriterijem kvalitete i kompetentnosti. Kako bi se zajamčilo jednako postupanje, odbori za selekciju i evaluaciju trebaju imati ravnomjerno zastupljena oba spola.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Ustav RH- čl. 3. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08) Zakon o radu- čl. 5.	Povjerenstva za izbor na radna mjesta u Institutu u pravilu sadrže pripadnike oba spola, a prilikom zapošljavanja uzima se u obzir dosadašnje iskustvo i znanje kandidata.	Većina djelatnika Instituta smatra kako istraživačka okolina omogućava ravnomjernu spolnu zastupljenost na svim organizacijskim razinama, te kako se dovoljno pažnje posvećuje izbjegavanju spolne diskriminacije (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8:1, 4,6). Na Institutu su podjednako zastupljeni ženski i muški djelatnici.	Nastaviti s dobrom praksom Instituta.	Kontinuirano. Nadležna tijela Instituta.

28. NAPREDOVANJE U KARIJERI

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju sastaviti, po mogućnosti u okviru svoje politike upravljanja ljudskim resursima, detaljnu strategiju napredovanja u istraživačkoj karijeri za sve stadije karijere, bez obzira na ugovorni status istraživača, uključujući istraživače na ugovorima na određeno vrijeme. Ona treba uključiti dostupnost mentora zaduženih za pomoć i vodstvo u istraživačkom, osobnom i profesionalnom razvoju, te ih na taj način motivirati i doprinijeti smanjenju svake nesigurnosti vezane uz njihovu budućnost u profesionalnom smislu. Sve istraživače valja upoznati s takvim odredbama i mogućnostima.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 59. st. 2. t. 3.	Asistenti u Institutu imaju mentora što utvrđuju: - Pravilnik o mentorstvu asistentima Instituta Pilar - Statut Instituta	Unatoč tome što Institut nije još izradio detaljnu strategiju napredovanja za sve stadije istraživačke karijere, djelatnici Instituta većinom smatraju da se osobama mentora i/ili supervizora mogu obratiti glede provođenja svojih profesionalnih obaveza, te dobivanja podrške i smjernica za svoj istraživački razvoj (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 9: 1).	Izraditi Strategiju napredovanja za sve stadije istraživačke karijere.	Od donošenja <i>Strategije</i> . Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća. Vijeće za kvalitetu

29. VREDNOVANJE MOBILNOSTI

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava moraju prepoznati vrijednost geografske, međusektorske, među- i trans-disciplinarne i virtualne mobilnosti, kao i mobilnosti između javnog i privatnog sektora, kao važna sredstva unapređivanja istraživačkih spoznaja i profesionalnog razvoja u svakoj fazi istraživačke karijere. U skladu s tim, oni trebaju ugraditi te mogućnosti u detaljnu strategiju napredovanja te jasno prepoznati i vrednovati svako iskustvo mobilnosti u svojem sustavu napredovanja/ocjenjivanja karijere.

To također zahtijeva uvođenje potrebnih administrativnih instrumenata koji će omogućiti prenošenje i dodijeljenih sredstava i odredbi zdravstvenog osiguranja, sukladno nacionalnom zakonodavstvu.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Zakon o priznavanju inozemnih obrazovnih kvalifikacija (NN broj 158/03, 138/06, 45/11)</p> <p>Zakon o reguliranim profesijama i priznavanju inozemnih stručnih kvalifikacija</p> <p>Pravilnik o načinu utvrđivanja uvjeta za odobrenje privremenog boravka strancima u svrhu znanstvenog istraživanja (NN 22/13)</p> <p>Zakon o strancima (NN 130/11)</p>	<p>Nije posebno regulirano.</p>	<p>Djelatnici Instituta su se izjasnili kako im se jamče i aktivno promoviraju mogućnosti za sudjelovanjem u geografskoj, međusektorskoj, među- i trans-disciplinarnoj i virtualnoj mobilnosti, kao i mobilnosti između javnog i privatnog sektora (<i>Evaluacija</i>, 2013, str. 9: 3).</p> <p>Stručne službe pružaju administrativnu podršku prilikom odlaska djelatnika Instituta na međunarodno usavršavanje, kao i u raznim aspektima njihova djelovanja.</p>	<p>Nastaviti s promocijom i vrednovanjem međunarodne mobilnosti, te omogućiti adekvatnu administrativnu i drugu vrstu podrške djelatnicima Instituta preko administratora za projekte i stručnih službi Instituta.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Nadležna tijela Instituta.</p> <p>Vijeće za kvalitetu</p>

30. DOSTUPNOST PROFESIONALNE ORIJENTACIJE

Poslodavci i /ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da se istraživačima u svim stadijima karijere, i bez obzira na njihov ugovorni status, ponudi profesionalna orijentacija i pomoć u pronalaženju zaposlenja, bilo u njihovim ustanovama ili kroz suradnju s drugim strukturama.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Nema ograničenja za primjenu pravila	Nije posebno regulirano.	Iako unutar Instituta nisu dostupni formalni programi profesionalne orijentacije, pojedinačni se slučajevi rješavaju u dogovorima sa mentorima i/ili supervizorima. Sustavna se podrška djelatnicima Instituta pruža i kroz aktivnosti stručnog suradnika u znanosti, koji djelatnike informira o trenutnim projektima, raspisanim natječajima, mogućnostima financiranja rada i sl. (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 9: 4).	Izraditi programe profesionalne orijentacije koji će djelatnicima omogućiti lakše zapošljavanje u drugim ustanovama (npr. u nastavi).	Od donošenja <i>Strategije</i> . Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća. Vijeće za kvalitetu

31. PRAVA INTELEKTUALNOG VLASNIŠTVA

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da istraživači u svim stadijima karijere ubiru plodove korištenja (ukoliko postoji) svojih spoznaja u području istraživanja i razvoja kroz pravnu zaštitu i, naročito, kroz odgovarajuću zaštitu prava intelektualnog vlasništva, uključujući autorska prava.

Politikama i praksama treba se jasno odrediti koja prava pripadaju istraživačima i/ili, kada je primjenjivo, njihovim poslodavcima ili trećim stranama, uključujući vanjske komercijalne ili industrijske organizacije, kako je moguće utvrđeno u pojedinim ugovorima o suradnji ili drugim vrstama ugovora.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Zakon o radu (Glava Izumi i tehnička unapređenja)</p> <p>Zakon o autorskom pravu i srodnim pravima (NN 167/03, 79/07, 80/11, 144/12) - čl. 13.</p> <p>Zakon o patentu (NN broj 173/2003, 8772005, 76/2007, 30/2009, 128/10, 49/11) - čl. 2.</p>	<p>Etički kodeks</p>	<p>Pitanja vezana uz prava intelektualnog vlasništva regulirana su spomenutim Etičkim kodeksom Instituta. Statutom Instituta uređeno je djelovanje Etičkog povjerenstva, čiji Poslovnik o radu donosi Znanstveno vijeće.</p>	<p>Nastaviti upoznavanje djelatnika Instituta sa stečenim pravima iz navedenih institucijskih akata putem elektroničke pošte, objavljivanjem informacija na internetskom portalu Instituta, a u posebnim slučajevima (u slučaju zahtjevnije problematike) i kroz zajedničke sastanke djelatnika.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća.</p> <p>Etičko povjerenstvo</p>

32. SUAUTORSTVO

Na suautorstvo se u institucijama treba gledati pozitivno prilikom vrednovanja zaposlenika, jer ono ukazuje na konstruktivan pristup provedbi istraživanja. Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava stoga trebaju razviti strategije, prakse i procedure kojima će istraživačima, uključujući one na početku svoje istraživačke karijere, pružiti potrebne okvirne uvjete za uživanje prava na priznanje, spominjanje i/ili citiranje, u kontekstu svojih stvarnih doprinosa, kao suautora radova, patenata itd., ili na objavljivanje svojih istraživanja nezavisno od svojih supervizora.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
<p>Zakon o patentu - čl. 12. st. 2.</p> <p>Zakon o autorskim i srodnim pravima - čl. 11.</p>	<p>Ne postoji regulativa ali postoji praksa poticanja suautorstva starijih i mlađih istraživača unutar projekta, posebno suradnika i njihovih mentora.</p>	<p>Iako ne postoje posebni propisi Instituta koji bi regulirali pitanja suautorstva, isto se redovito potiče u kontekstu zajedničkog istraživačkog rada i profesionalnog usavršavanja.</p>	<p>Poticati suautorstvo djelatnika Instituta. Institut će prednost i pomoć (financijsku i infrastrukturnu) pružati onim projektima koji uključuju više znanstvenih djelatnika. Pogotovo u situacijama kada projekt omogućuje profilaciju znanstvenika na početku istraživačke karijere.</p>	<p>Kontinuirano.</p> <p>Svi djelatnici Instituta.</p>

33. NASTAVA

Nastava je važno sredstvo strukturiranja i širenja znanja te se stoga treba smatrati vrijednom opcijom u karijeri istraživača. Međutim, obveze vezane uz nastavu ne bi trebale biti pretjerane i ne bi trebale istraživače, naročito na početku karijere, priječiti u obavljanju svojih istraživačkih aktivnosti.

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da su nastavne dužnosti na odgovarajući način kompenzirane i uzete u obzir u sustavima vrednovanja/ocjenjivanja i da je vrijeme koje osobe na višem položaju izdvajaju za rad s mladim istraživačima ubrojeno u njihove nastavne obveze. Treba provesti odgovarajuću obuku za aktivnosti podučavanja i obučavanja u sklopu profesionalnog razvoja istraživača.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 4. st. 3. i čl. 27. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje- čl. 19.	U dogovoru s ravnateljem znanstvenici odlučuju o izvođenju nastave na sveučilištima i privatnim učilištima.	Institutska je praksa usklađivanje istraživačkih i nastavnih aktivnosti. Interna pravila djelatnicima Instituta jamče adekvatnu diversifikaciju njihovih akademskih aktivnosti (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8: 8; str. 9: 2).	Dodatno propitati u kojoj mjeri opterećenje nastavom otežava redovne aktivnosti na Institutu. Izraditi Pravilnik kojim će se definirati situacije u kojima se djelatnici Instituta ne bi trebali uključivati u nastavne aktivnosti.	Kontinuirano. Predstavnici djelatnika Instituta posebno izabrani od strane Znanstvenog vijeća. Nadležna tijela Instituta.

34. PRITUŽBE/ŽALBE

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju, sukladno nacionalnim uredbama i propisima, uvesti odgovarajuće procedure, na primjer u obliku nepristrane osobe (slične pravobranitelju) koja će biti zadužena za pritužbe/žalbe istraživača, uključujući one koje se tiču sukoba između supervizora i mladih istraživača. Takve procedure trebaju istraživačima pružiti povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju sukoba na poslu, sporova i prigovora, s ciljem promicanja pravičnog i jednakog odnošenja unutar institucije i poboljšanja cjelokupne kvalitete radnog okruženja.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Ustav RH- čl. 18. i 46.) Zakon o radu	Pravilnik o radu Instituta - čl. 69.-70. Etički kodeks	Djelatnici Instituta su suglasni da im je u slučajevima pritužbi/žalbi pružena povjerljiva pomoć u rješavanju radnih sporova, te pritom smatraju kako se eventualni sukobi između mladih istraživača i njihovih supervizora rješavaju pravedno i nepristrano (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8: 7). Veliki broj djelatnika Instituta su i članovi Nezavisnog sindikata znanosti i visokog obrazovanja.	Nema potrebe za dodatnim aktivnostima zahvaljujući mogućnosti obraćanja Radničkom vijeću i Sindikatu.	Kontinuirano. Nadležna tijela Instituta.

35. SUDJELOVANJE U UPRAVNIM TIJELIMA

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju prepoznati kao potpuno legitimnim, i doista poželjnim, da istraživači budu predstavljeni u relevantnim informacijskim, konzultativnim i upravljačkim tijelima institucija u kojima rade, kako bi mogli zaštititi i promicati svoje pojedinačne i kolektivne interese kao stručnjaci i aktivno doprinijeti radu institucije.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 26. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje- čl. 24.	Statut Instituta - čl. 30.-38. i čl. 50.- 55.	Velika većina djelatnika slaže se kako im je adekvatno osigurano sudjelovanje u svim tijelima/odborima Instituta (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 8: 2). Znanstveni novaci u radu Znanstvenog vijeća sudjeluju putem svojih predstavnika.	Nastaviti s dobrom praksom zaštite individualnih i kolektivnih profesionalnih interesa djelatnika Instituta.	Kontinuirano. Poslodavac.

IV. OBUKA

36. ODNOS S MENTORIMA

Istraživači bi u fazi obuke trebali izgraditi strukturirani i redoviti odnos sa svojim mentorima kako bi mogli imati maksimalnu korist od svog odnosa s njima. To uključuje vođenje evidencije o cjelokupnom napretku u radu i rezultatima istraživanja, zatim dobivanje povratnih informacija putem izvješća i seminara, uvažavanje dobivenih povratnih informacija i izvršavanje zadataka unutar dogovorenih rokova, zadanih ciljeva, ostvarenih ciljeva i/ili podataka dobivenih istraživanjem.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 43.a Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje- čl. 45.	Postojeći zakonski propisi Statut Instituta Pravilnik o mentorstvu asistentima Instituta Pilar	Istraživači su izrazili znatno zadovoljstvo odnosom sa svojim mentorima, kojima se mogu obratiti glede svih pitanja razvoja svoje profesionalne karijere (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 9: 1).U Institutu se od 2014. primjenjuje sustav međusobne evaluacije mentora i znanstvenog novaka.	Nastaviti s dobrom praksom Instituta.	Kontinuirano. Nadležna tijela Instituta.

37. MENTORSKE I UPRAVITELJSKE DUŽNOSTI

Viši istraživači trebaju posvetiti naročitu pažnju svojoj višestrukoj ulozi supervizora, mentora, savjetnika u karijeri, voditelja, koordinatora projekata, upravitelja ili komunikatora znanosti. Ove zadatke trebaju obavljati sukladno najvišim profesionalnim standardima. Vezano uz njihovu ulogu supervizora ili mentora istraživačima, viši istraživači trebaju izgraditi konstruktivan i pozitivan odnos s istraživačima na početku karijere, kako bi postavili preduvjete za efikasan transfer znanja i za daljnje uspješno unapređenje karijera istraživača.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 43.a Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje- čl. 45.	Pravilnik o mentorstvu asistentima Instituta Pilar	Većina djelatnika Instituta slaže se kako planovi za usavršavanje namijenjeni starijim istraživačima uključuju i unapređenje mentorskih kompetencija (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 9: 5).	Nastaviti unapređivati karijere djelatnika Instituta sustavnom izgradnjom konstruktivnog i pozitivnog odnosa s istraživačima na početku karijere. Obveze mentora propisane postojećim Zakonom o znanosti i drugim propisima.	Kontinuirano. Mentori, viši istraživači.

38. KONTINUIRANI PROFESIONALNI RAZVOJ

Istraživači u svim stadijima karijere trebaju kontinuirano raditi na sebi redovitim unapređivanjem i razvijanjem svojih vještina i kompetencija. To se može postići na više načina, uključujući, ali nije ograničeno na, formalnu naobrazbu, radionice, konferencije i e-učenje.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Pravilnik o uvjetima za izbor u znanstvena zvanja (NN 84/05, 138/06, 42/07, 120/07, 71/10, 116/10, 38/11)	Institut u skladu s mogućnostima, organizira radionice, konferencije te objavljuje rezultate istraživanja u časopisu <i>Društvena istraživanja</i> i ostalim institutskim publikacijama. Velik broj znanstvenih suradnika je uključen u izvođenje nastave na preddiplomskim, diplomskim i poslijediplomskim doktorskim studijima.	Većina djelatnika slaže se s tvrdnjom kako Institucija redovito razvija odgovarajuće planove za unapređenje istraživačkih vještina i kompetencija neophodnih za njihov napredak u karijeri (<i>Evaluacija</i> , 2013., str. 9: 4).	Kontinuirano razvijati vještine i kompetencije kroz radionice, konferencije i e-učenje, sukladno promjenama u znanstvenom okruženju.	Kontinuirano. Svi djelatnici Instituta. Vijeće za kvalitetu

39. DOSTUPNOST OBUKE I KONTINUIRANI RAZVOJ

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da istraživači u svim stadijima karijere, i bez obzira na njihov ugovorni status, imaju priliku profesionalno napredovati i poboljšati svoju zaposlenost kroz dostupnost mjera za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija.

Takve mjere treba redovito ocjenjivati s obzirom na njihovu dostupnost, korištenje i učinkovitost u smislu unapređenja kompetencija, vještina i zapošljivosti.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
Zakon o radu- čl. 65. st. 4. Kolektivni ugovor za znanost i visoko obrazovanje- čl. 47.	Djelatnike se informira o svim aktivnostima vezanim za sustavni razvoj znanstvenih vještina i kompetencija. Administrator za projekte redovito obavještava djelatnike Instituta o svim predstojećim aktivnostima koje mogu pridonijeti znanstvenom razvoju (međunarodne razmjene, stipendije, skupovi, i sl.).	Većina djelatnika se slaže kako Institut posjeduje mjere i interna pravila koja im jamče adekvatno usavršavanje. (<i>Evaluacija, 2013.</i> , str. 9: 2 -5). Djelatnike se informira o svim aktivnostima vezanim za sustavni razvoj znanstvenih vještina i kompetencija. Administrator za projekte redovito obavještava djelatnike Instituta o svim predstojećim aktivnostima koje mogu pridonijeti znanstvenom razvoju (međunarodne razmjene, stipendije, skupovi, i sl.). Ipak, manjak materijalnih sredstava često onemogućuje provođenje mjera za razvoj vještina pojedinog znanstvenika unutar Instituta.	Potrebno je nadalje razvijati odgovarajuće planove za unapređenje istraživačkih vještina i kompetencija. Kako trenutna financijska situacija ograničiva razvoj djelatnika unutar Instituta potrebno je nastaviti s dobrom institucijskom praksom informiranja o svim aktivnostima koje mogu pridonijeti znanstvenom razvoju (međunarodne razmjene, stipendije, skupovi, i sl.). Ipak osim informiranja potrebno je i putem radionica educirati djelatnike o uvjetima i načinima sudjelovanja u raznim stipendijama i razmjenama kako bi isti bili konkurentniji na natječajima.	Kontinuirano. Poslodavac. Administrator za projekte Povjerenstvo za dodjelu financijskih sredstava za sudjelovanje na konferencijama i skupovima. Vijeće za kvalitetu

40. MENTORSTVO

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da se jasno odredi osoba kojoj se mladi istraživač može obratiti za pomoć u obavljanju svojih profesionalnih dužnosti, te o tome treba izvijestiti istraživače.

Takve odluke trebaju jasno osigurati da su predloženi mentori dovoljno stručni da nadgledaju provedbu istraživanja, da imaju vrijeme, znanje, iskustvo, stručnost i predanost koji su potrebni da istraživaču koji prolazi obuku pruže potrebnu pomoć i razviju potrebne procedure vezane uz procjenu napretka i recenziju, kao i potrebne mehanizme davanja povratnih informacija.

Relevantno zakonodavstvo (koje dopušta ili ne dopušta primjenu ovog načela)	Postojeća institucijska pravila	Postojeća institucijska praksa	Potrebne aktivnosti	Kada/Tko
ZZDVO- čl. 43a	Pravilnik o mentorstvu asistentima Instituta – ZV dodjeljuje mentora asistentu, najčešće voditelja projekta na kojem je asistent zaposlen, a koji je dužan usmjeravati, poticati i pratiti mladog znanstvenika u njegovom profesionalnom razvoju.	Djelatnici su većinom izrazili zadovoljstvo odnosom sa svojim mentorima, kojima se mogu obratiti za pomoć u obavljanju svojih profesionalnih dužnosti, te ostalim pitanjima vezanim uz akademski napredak, kao i davanje stručnog mišljenja tijekom njihovog istraživačkog rada (<i>Evaluacija, 2013., str. 9: 1</i>).	Nastaviti s dobrom praksom Instituta u poticanju odnosa između istraživača i mentora.	Kontinuirano. Poslodavac.

Organizacija: **Institut društvenih znanosti Ivo Pilar**

Ravnatelj: **prof. dr. sc. Vlado Šakić**

Adresa: Marulićev trg 19/1, Zagreb

Telefon: (00 385 1) 4886-800

e-mail: ured@pilar.hr

www.pilar.hr

Zagreb, lipanj 2014.